

华南农业大学岗位设置管理暂行办法

华南农办〔2011〕14号

第一章 总 则

第一条 为进一步深化我校人事制度改革，全面落实国家关于事业单位聘用制改革和收入分配制度改革的要求，做好学校岗位设置管理工作，根据《事业单位岗位设置管理试行办法》（国人部发〔2006〕70号）、《〈事业单位岗位设置管理试行办法〉实施意见》（国人部发〔2006〕87号）、《关于高等学校岗位设置管理的指导意见》（国人部发〔2007〕59号）和《广东省事业单位岗位设置管理实施意见》（粤人发〔2008〕275号）、《广东省高等学校岗位设置管理指导意见》（粤人社发〔2010〕105号）等有关岗位设置管理工作的文件要求，结合我校实际情况，特制定本暂行办法。

第二条 学校岗位设置管理的指导思想是：以科学发展观统领全局，全面实施人才强校战略。岗位设置管理与收入分配制度改革、人员聘任制度和转换用人机制相结合，按照科学合理、精简效能的原则，坚持以人为本，坚持按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理。全面提高学校的办学水平和办学效益，为实现我校教育事业提供强有力的人才资源保障。

第三条 学校岗位设置管理遵循的基本原则是：科学合理，精简效能；按需设岗，精干高效；公开招聘，竞聘上岗；按岗聘用、以岗定薪；合同管理、绩效考核。

第二章 岗位类别

第四条 学校岗位分为管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位三种类别。

第五条 管理岗位指担负领导职责或管理任务的工作岗位。管理岗位的设置要适应增强学校运转效能、提高工作效率、提升管理水平的需要。管理岗位包括学校各党政部门、学院（部）以及其他单位的管理岗位。

第六条 专业技术岗位指从事专业技术工作，具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位。专业技术岗位的设置要符合高等教育工作和人才成长的规律和特点，适应发展高等教育事业与提高专业水平的需要。

根据高等教育的特点，专业技术岗位分为教师岗位和其他专业技术岗位，其中教师岗位为主系列专业技术岗位，其他专业技术岗位为辅系列专业技术岗位。

教师岗位是指具有教育教学、科学研究工作职责和相应能力水平要求的专业技术岗位。在教师岗位中设置教学为主型岗位、教学科研型岗位和科研为主型岗位。

其他专业技术岗位是指辅助教育教学和科学研究工作或为教学科研提供管理服务的专业技术岗位，主要包括工程、实验、图书资料、

编辑出版、档案管理、农业技术、高等教育管理、医疗卫生、小（幼）教等专业技术岗位。

第七条 工勤技能岗位指承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位。工勤技能的设置要适应提高操作维护技能，提升服务水平的要求，满足学校教学科研和日常运作等需要。

学校后勤服务向社会化发展，对已经实现社会化服务的一般性劳务工作，学校不再设置相应的工勤技能岗位。

第八条 根据学校事业发展需要，经上级批准，学校设置特设岗位，用于聘用急需的高层次人才等特殊需要。特设岗位不受学校岗位总量、最高等级和结构比例限制，在完成工作任务后，按照管理权限予以核销。

第三章 岗位等级设置

第九条 管理岗位分为 8 个等级，即三至十级。学校现行的厅级正职、厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员依次分别对应三至十级管理岗位。

第十条 教师岗位分为 13 个等级。包括正高级岗位、副高级岗位、中级岗位和初级岗位。其中正高级教师岗位分 4 个等级，分别为教授一级岗位、教授二级岗位、教授三级岗位、教授四级岗位，分别对应一至四级专业技术岗位；副高级教师岗位分 3 个等级，分别为副教授一级岗位、副教授二级岗位、副教授三级岗位，分别对应五至七级专业技术岗位；中级教师岗位分 3 个等级，分别为讲师一级岗位、讲师二级岗位、讲师三级岗位，分别对应八至十级专业技术岗位；初级教

师岗位分 3 个等级,分别为助教一级岗位、助教二级岗位、员级岗位,分别对应十一至十三级专业技术岗位。

第十一条 学校其他专业技术岗位根据专业的性质、水平、地位和作用,分为 9~11 个等级,其中图书资料、档案、出版、编辑、高等教育管理、卫生技术系列专业技术岗位设置三至十三级共 11 个岗位等级;工程技术、实验技术、农业技术、会计技术、审计技术、小学(幼儿园)教师系列专业技术岗位设置五级至十三级共 9 个岗位等级。其岗位名称和岗位等级设置参照相关行业指导意见和标准执行。

第十二条 工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位。根据广东省对技术工一级岗位的设置要求和学校实际,我校不设置技术工一级岗位。我校技术工岗位分为 4 个等级,即二至五级,技师、高级工、中级工、初级工依次分别对应二至五级工勤技能岗位。普通工岗位不分等级。

第四章 岗位总量和结构比例

第十三条 学校实行岗位总量、结构比例、最高等级控制和分级管理。

第十四条 岗位总量。学校根据机构编制部门核定的编制总数、现有正式工作人员数和今后教育事业发展等因素综合确定全校岗位总量,根据核定的各单位编制和工作需要确定各单位岗位数。

第十五条 岗位类别结构比例。专业技术岗位不低于岗位总量的 75%,其中教师岗位不低于岗位总量的 60%,其他专业技术岗位不

低于岗位总量的 15%；管理岗位不超过岗位总量的 17%；按照后勤社会化的改革方向，逐步减少工勤技能岗位的比例。

第十六条 管理岗位结构比例。学校领导岗位按照干部人事管理权限和有关规定设置。四级以上管理岗位数量按校级领导班子职数确定。其他承担管理任务的岗位设置，应保持合理的结构比例。

第十七条 专业技术岗位结构比例。根据省教育厅有关文件精神，及学校专业技术人员高级、中级和初级结构比例现状，结合学校教育事业发展和学校中长期发展规划合理确定。

全校专业技术岗位的正高级、副高级、中级和初级的控制比例为 2：3：4.2：0.8。其中，高级专业技术岗位以教师岗位为主体。主系列岗位和辅系列岗位高级、中级和初级结构比例如下：

岗位类别	正高(%)	副高(%)	中级(%)	初级(%)
主系列 岗位	22.85	30	39.71	7.44
辅系列 岗位	10	30	50	10

专业技术岗位中，一级岗位由国家实行总量控制和管理。二级、三级、四级岗位之间的结构比例为 1：3：6（其中教师岗位二级、三级、四级岗位之间的结构比例为 1.13：3.13：5.74，其他专业技术岗位三级、四级岗位之间的结构比例为 2:8）；五级、六级、七级岗位之间的结构比例为 2：4：4；八级、九级、十级岗位之间的结构比例

为 3 : 4 : 3; 十一级、十二级、十三级岗位之间的结构比例为 4.8 : 4.8 : 0.4。

第十八条 工勤技能岗位中，二级、三级岗位的总量不超过工勤技能岗位总量的 45%，其中技术工二级岗位的总量不超过工勤技能岗位总量的 5%；技术工四级岗位的总量不超过工勤技能岗位总量的 25%；技术工五级岗位的总量不少于工勤技能岗位总量的 30%。

技术工二级岗位主要设置在专业技术辅助岗位承担技能操作和维护职责等对技能水平要求较高的领域设置。具体岗位以省的审批为准。

第十九条 岗位的最高等级设置。教师岗位最高设至专业技术一级岗位；其他专业技术岗位最高为正高级的设至专业技术三级岗位，最高为副高级的设至专业技术五级岗位。

第二十条 岗位分级管理。下列岗位由学校统一组织评聘，其余岗位由聘用单位在学校统一安排下，在限定的岗位数内组织评聘，报学校审批。

(一) 二、三、四级教师岗位；

(二) 不具备正高职称评审权学科的学院（部）五、六、七级教师岗位；

(三) 所有管理岗位和工勤技能岗位；

(四) 学院（部）其他专业技术岗位中的高级岗位；

(五) 其他部门（教辅单位、附属单位）的其他专业技术岗位。

第五章 岗位设置管理和人员聘用程序

第二十一条 学校岗位设置管理和人员聘用按照以下程序进行：

（一）学校成立华南农业大学岗位设置管理和人员聘用工作领导小组（下称校领导小组），负责审定岗位设置方案、岗位设置管理实施方案和申（投）诉仲裁。各学院（部）相应成立岗位设置管理和人员聘用工作领导小组（下称学院（部）领导小组）。校领导小组下设办公室（挂靠人事处）、校教师岗位设置和聘用委员会、校其他专业技术岗位设置和聘用委员会、校管理岗位设置和聘用委员会、校工勤技能岗位设置和聘用委员会、校申（投）诉调查委员会。

（二）办公室在进行调查摸底和测算后草拟全校岗位设置方案，在广泛征求意见基础上，经校领导小组和校党委通过后，报省主管部门审批。

（三）办公室草拟学校岗位设置办法，在广泛征求意见的基础上，报校领导小组审核和校党委讨论通过。

（四）校各岗位设置和聘用委员会在广泛征求意见的基础上拟定相应的教师岗位、其他专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位的岗位设置管理实施暂行办法；各学院（部）领导小组在广泛征求意见的基础上拟定本单位相应的教师岗位和其他专业技术岗位的岗位设置管理实施暂行办法。

（五）校领导小组讨论各岗位设置和聘用委员会拟定的教师岗位、其他专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位的岗位设置管理实施暂行办法后，再次征求各单位意见，其中教师和其他专业技术岗位设置管理实施暂行办法还须征求校学术常务委员会意见。各学院（部）领

导小组拟定的教师岗位和其他专业技术岗位的岗位设置管理实施暂行办法还须征求学院（部）学术委员会意见。

（六）学校岗位设置管理实施方案（主要包括教师岗位设置管理实施暂行办法、其他专业技术岗位设置管理实施暂行办法、管理岗位设置管理实施暂行办法、工勤技能岗位设置管理实施暂行办法）报校党委讨论通过。各学院（部）的教师岗位和其他专业技术岗位的岗位设置管理实施暂行办法报校领导小组审批。

（七）组织实施人员聘用，各类人员根据岗位设置管理实施方案竞聘相应岗位。

（八）各岗位设置和聘用委员会以及各学院（部）领导小组按有关岗位设置管理实施方案进行人员遴选。

（九）校领导小组审核确定遴选结果，报学校党委讨论通过。其中各学院（部）领导小组遴选结果须报校领导小组审核。

（十）公示遴选结果。报省主管部门审批。

（十一）学校发文聘用，由校长或校长委托代理人与被聘用人员签订聘用合同。

第六章 岗位条件

第二十二条 管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位三类岗位的基本任职条件：

（一）遵守宪法和法律。

（二）具有良好的品行。

（三）岗位所需的专业能力或技能条件。

(四) 适应岗位要求的身體條件。

第二十三條 管理崗位基本條件

(一) 管理崗位任職學歷條件：一般應具有大學專科以上文化程度，其中六級以上管理崗位，一般應具有大學本科以上文化程度。

(二) 管理崗位的任職資歷條件：

1、三級、五級管理崗位，須分別在四級、六級管理崗位上工作兩年以上；

2、四級、六級管理崗位，須分別在五級、七級管理崗位上工作三年以上；

3、七級、八級管理崗位，須分別在八級、九級管理崗位上工作三年以上。

第二十四條 專業技術崗位基本條件

(一) 專業技術崗位的基本任職條件按照現行專業技術職務評聘的有關規定執行。

(二) 專業技術高級、中級、初級崗位內部不同等級條件，按照上級文件精神，在不低於國家和省規定的基本條件的基礎上，根據崗位的職責任務、專業技術水平要求等因素綜合確定。

(三) 受聘教師崗位的人員應具有良好的學風、學術道德和合合作精神，符合國家關於相應教師職務的基本任職條件，具備與履行崗位職責相適應的學術水平和創新能力。

(四) 實行執業資格准入控制的專業技術崗位的基本條件，應包括執業資格要求。

第二十五条 工勤技能岗位基本条件

（一）技术工二级岗位，须在本工种下一级岗位工作满 5 年，并通过技师技术等级考评；

（二）技术工三级、四级岗位，须在本工种下一级岗位工作满 5 年，并分别通过高级工、中级工技术等级考核；

（三）技术工五级岗位，须在学徒（培训生）学习期满或见习、试用期满，并通过初级工技术等级考核。

第二十六条 各类岗位具体任职条件的拟定。

（一）管理岗位：全校管理岗位的具体任职条件由校管理岗位设置和聘用委员会拟定。各岗位的岗位说明书由各单位拟定、校管理岗位设置和聘用委员会审定。

（二）教师岗位：二、三、四级教师岗位和不具备正高职称评审权学科的学院（部）的五、六、七级教师岗位的具体任职条件由校教师岗位设置和聘用委员会拟定。其余岗位的具体任职条件由各学院（部）领导小组拟定。各岗位的岗位说明书由各单位拟定、校教师岗位设置和聘用委员会审定。

（三）其他专业技术岗位：学院（部）高级岗位和其他部门（教辅单位、附属单位）岗位的具体任职条件由校其他专业技术岗位设置和聘用委员会拟定。各学院（部）中级以下岗位的具体任职条件由各单位拟定。各岗位的岗位说明书由各单位拟定、校其他专业技术岗位设置和聘用委员会审定。

(四) 工勤技能岗位: 全校工勤技能岗位的具体任职条件由校工勤技能岗位设置和聘用委员会拟定。各岗位的岗位说明书由各单位拟定、校工勤技能岗位设置和聘用委员会审定。

第七章 岗位聘用

第二十七条 聘用原则。在核定的岗位总量和结构比例内, 按照岗位设置方案, 遵循公开招聘、竞聘上岗、择优按岗聘用的原则开展岗位聘用工作。

第二十八条 聘用组织。学校要完善聘用办法, 规范聘用程序, 健全聘用组织及监督机制, 确保岗位聘用工作公开、公平、公正。校领导小组和各学院(部)领导小组分别负责岗位聘用的有关工作。在聘用工作中, 应充分发挥院(部)聘用组织和专家教授的重要作用, 积极建立校内外同行专家学术评价制度。

第二十九条 聘约管理。学校与受聘人员在平等自愿、协商一致的基础上签订聘用合同, 明确受聘岗位职责要求、工作条件、工资福利待遇、岗位纪律、聘用合同变更、解除和终止的条件以及聘用合同期限等方面的内容。

学校和聘用人员签订聘用合同, 可以按规定约定试用期。聘用合同期限内职务晋升、调整岗位的, 应当对聘用合同的相关内容作出相应变更。聘用合同期限内职务不变, 其岗位等级原则上不予调整。

专业技术一级岗位人员的聘用, 按照国家有关要求执行。专业技术二级及以下岗位、管理岗位和工勤技能岗位的聘用期一般为 4 年。离国家法定退休年龄不足一个聘期的受聘人员按实际期限聘用。

第三十条 岗位考核。考核分年度考核和聘期考核。严格按照相应岗位的职责进行年度考核，考核聘用人员的思想政治表现、职业道德、工作态度、履行岗位职责和聘用合同的情况，重点是工作业绩。考核结果作为岗位异动、奖惩和续聘或解聘的依据。聘用合同期满前，严格进行聘期考核，根据考核结果及时作出续聘、岗位调整或解聘的决定。

第三十一条 申诉复议。各级聘用组织对聘任结果要进行公示，公示期间有异议且理由充分者，可以书面形式向校岗位设置管理和人员聘用申（投）诉调查委员会反映。

第八章 岗位管理

第三十二条 动态管理。学校每 4 年进行一次岗位设置审核与调整。

第三十三条 实行“少数人员终身岗位”制度。中国科学院院士、中国工程院院士在我校享有终身岗位。

第三十四条 实行“部分人员相对长期岗位”制度。“长江学者”特聘教授在我校享有相对长期岗位。在正高级二、三级岗位上连续工作满两个聘期且考核合格以上，并有一次聘期考核优秀的专业技术人员，可签订相对长期的合同，但仍需进行聘期考核。

第三十五条 实行“非升即转”制度。教师岗位的中级及以下岗位实行有期限的合同聘用制，从实施岗位设置管理和全员聘用制开始，若任初级岗位达 8 年，中级岗位达 12 年以上仍不能满足晋升高一级

专业技术资格条件的人员，不再续聘教师岗位，符合其它岗位规定的聘用条件者可以转入其它岗位或调离学校。

第三十六条 学校各类岗位出现空缺时，按照公开招聘、竞聘上岗的有关规定择优聘用人员。

第三十七条 确因工作需要，由专业技术岗位交流到管理岗位的人员，可根据干部人事管理权限和本人条件，直接聘任到相应的管理岗位。

第三十八条 院士和在聘期内的长江学者特聘教授不占本单位的高级岗位数。

专职学生辅导员可纳入教师岗位系列，归口学校管理岗位设置和聘用委员会评聘。

经学校批准出国的各类人员，在出国期间保留其岗位；逾期未回国者，学校不再保留其岗位。

第三十九条 未评聘专业技术职务的专业技术人员，首次聘用时，从事管理工作的，按其现聘管理职务或岗位进入相应等级的管理岗位；从事专业技术工作的，有博士学位的暂定为专业技术十级岗位，有硕士学位的暂定为专业技术十一级岗位，有本科学历和学士学位的暂定为专业技术十二级岗位，有本科、大专和中专学历的暂定为专业技术十三级岗位。学位、学历必须符合国家规定。

第四十条 学校聘用人员原则上不得同时在两类岗位上任职。确因工作需要且满足下列条件之一的管理岗位人员可聘任为双肩挑人员：

（一）具有教师高级职称人员从教师岗位到管理岗六级及以上岗位任职，并继续承担教学科研工作任务的。

（二）在管理岗五级及以上岗位任职，同时承担教学科研工作任务的正高级职称人员。

双肩挑人员实行双重考核，在专业技术岗位考核合格基础上考核管理岗位工作。专业技术岗位的考核，应实际从事专业技术工作并完成三分之一的专业技术工作量，在具体操作上，教学工作量可按专业技术岗位的三分之一进行考核，科研课题、学术论文等代表学术水平的指标按其专业技术岗位的职责要求进行考核。

第四十一条 党政管理部门中的会计、审计、维修、工程设计、造价业务性强岗位可设为专业技术岗。

现执行专业技术职务工资的管理岗位人员，可选择竞聘专业技术岗位或管理岗位，对仍在管理岗位任职的，不参与专业技术岗位分级，按现专业技术职务的最低级执行，首聘时可保留原工资待遇。

第四十二条 现聘专业技术或管理岗位(职务)的工人身份人员，符合相应岗位(职务)任职资格条件及任职(聘用)程序的，可竞聘管理岗或专业技术岗。

第四十三条 内退人员按内退人员内退时职务(职称)的最低岗位等级设置。

第四十四条 现聘职务与所从事专业技术工作不对应的专技人员，首次设岗聘用时，可参照国家、省和学校有关职务聘用条件予以聘用。

第四十五条 为提高人才租赁人员的积极性，将人才租赁人员纳入岗位设置管理和人员聘用。

第九章 组织实施

第四十六条 岗位设置和人员聘任工作是学校实施人才强校战略的重要组成部分，涉及广大教职工的切身利益，学校各级领导班子要切实提高思想认识，加强领导，精心组织，稳慎实施。要正确处理改革、发展和稳定的关系，做好教职工的思想政治工作，积极稳妥地推进岗位设置和人员聘任工作的顺利进行。

第四十七条 岗位设置完成后开展人员聘用时，要根据省和学校有关规定，使学校现有人员（含在册的正式工作人员和人才租赁人员），按照现聘职务或岗位进入相应等级的岗位。现有人员的结构比例已经超过核准的结构比例的单位，要通过自然减员、调出、低聘或解聘的办法，逐步达到规定的结构比例。期间，根据现有人员的具体情况，采取多退少聘的办法严格控制相应岗位人员数量。对尚未达到规定的岗位数和结构比例的单位，要严格控制岗位聘用数量，根据教育发展要求和人员队伍状况等情况逐年逐步到位。要严格控制高级岗位的聘用数量，充分留有余地，明确一定比例用于今后选拔和吸引高层次人才。

第四十八条 各单位在岗位设置和聘用中，要严格执行有关政策规定，坚持原则，坚持走群众路线。对违反职权滥用职权、打击报复、以权谋私的，要追究相应责任。

第十章 附 则

第四十九条 本办法未尽事宜按上级文件和学校有关规定执行。

第五十条 本办法由人事处负责解释。

第五十一条 本办法自印发之日起执行，凡学校之前发布的管理规章与本办法不相一致的，按本办法执行