**公共管理学院**

**岗位设置与聘用管理实施办法**

**（定稿）**

1. 总 则
2. 根据学校《关于制定岗位设置与聘用管理实施办法的通知》精神，为加强师资队伍建设，做好学院专业技术岗位的设置、聘用和管理工作，依据《华南农业大学岗位设置与聘用管理办法》（华南农办[2019]84号）、《华南农业大学教师岗位设置与聘用管理实施办法》（华南农办[2019]85号）《华南农业大学专职辅导员聘用教师岗位实施细则》（华南农办[2019]86号）、《华南农业大学其他专业技术岗位设置及聘用管理实施办法》（华南农办[2019]87号）和《华南农业大学管理岗位设置与聘用管理实施办法》（华南农办[2019]88号）等相关文件规定，结合公共管理学院的实际情况，特制定本办法。
3. 岗位设置的原则。按照学校事业发展的总体目标，根据学科、专业、课程和教师队伍建设及人才培养的需要，科学合理地设置教师岗位。教师岗位设置除遵循学校岗位设置管理的基本原则外还必须遵循以下原则：

（一）总量和结构比例控制。在省人力资源和社会保障厅、省教育厅核定的教师岗位总量内，按照国家有关文件精神，结合学校实际，科学合理地确定各级岗位数量和结构比例。

（二）按需设岗，优化结构。根据学院教学科研工作发展的客观需要，科学合理地设置各级教师岗位，建设结构合理的教师队伍，充分调动各级教师岗位人员的积极性、主动性和创造性。

（三）教学、科研和学科建设相结合。以人才培养为中心，根据学科发展需要，并结合教学、科研、社会服务等任务确定教师岗位设置标准、方案和岗位职责，使各类岗位职责、任务及目标密切相关，以保证学科建设的需要和教学科研的正常进行。

（四）个人发展与团队建设相结合。提倡和鼓励教师个人目标和团队建设目标结合起来，建立和完善既激励个人奋发进取，又提升整体学术水平的体制和机制。教师岗位设置要建立以业绩为导向、有利于优秀人才脱颖而出的竞争激励机制，适当兼顾资历和历史贡献。

1. 岗位设置
2. 岗位类别。教师岗位是指具有教学、科学研究工作职责和相应能力水平要求的专业技术岗位。根据教师在教学、科研和技术推广等方面所侧重承担的主要职责，可分为教学型岗位、教学科研型岗位、科研型岗位（含教育管理系列）和科技推广型岗位。其他岗位是指学院中除教师外的学校文件规定的“管理岗位”、“其他专业技术岗位”、“专职辅导员聘用教师岗位”和“工勤技能岗位”等，其他岗位的设置与聘用管理适用学校相关文件。
3. 岗位等级。教师岗位分为十三个等级，包括正高级岗位、副高级岗位、中级岗位和初级岗位。其中正高级岗位分4个等级，分别对应国家事业单位专业技术岗位的一至四级；副高级岗位分3个等级，分别对应国家事业单位专业技术岗位的五至七级；中级岗位分3个等级，分别对应国家事业单位专业技术岗位的八至十级；初级岗位分3个等级，分别对应国家事业单位专业技术岗位的十一至十三级。其他专业技术岗位正高级岗位（四级）、副高级岗位（三级）、中级岗位（三级）和初级岗位（三级）相对应国家事业单位专业技术岗位的一至十三级。
4. 岗位总量。根据省人力资源和社会保障厅、省教育厅核准的教师岗位比例，以及学校教学科研工作需要，全校教师岗位总量按不低于全校岗位总量的60％确定。
5. 岗位结构比例。教师岗位正高级、副高级、中级和初级专业技术岗位的结构比例为2.4︰3.6︰3.8︰0.2。教师一级岗位由国家控制，二至四级岗位之间的结构比例控制目标为1︰3︰6，副高级一至三级岗位之间的结构比例为2︰4︰4，中级一至三级岗位之间的结构比例为3︰4︰3，初级岗位之间的结构比例为8︰1︰1。
6. 岗位设置标准。岗位设置以学科建设总体规划为基础，根据学科对学校整体建设的作用为依据，在岗位总量控制与结构比例控制的前提下，以国务院学位委员会颁布的二级学科为设岗基本单位，以核定的教师编制规模为岗位数计算依据。各二级学科的岗位设置应由学院（部）相应教师岗位聘用组织集体决定并上报学校审核确定。
7. 岗位职责

1. 教授四级岗位（专业技术四级岗位）主要职责应符合相关要求（具体职责要求见附件1“公共管理学院教师岗位职责要求”）。
2. 副教授岗位（专业技术五、六、七级岗位）主要职责应符合相关要求（具体职责要求见附件1“公共管理学院教师岗位职责要”）。
3. 讲师岗位（专业技术八、九、十级岗位）主要职责应符合相关要求（具体职责要求见附件1“公共管理学院教师岗位职责要”）。

助教、教员（专业技术十一级至十三级）岗位主要职责应符合相关要求（具体职责要求见附件1“公共管理学院教师岗位职责要”）。

1. 教师岗位各级人员，若聘期开始时距离学校规定退休年龄不足一个聘期的，考核条件按学校和学院规定岗位职责要求进行。
2. 聘用条件
3. 基本条件。遵守宪法、法律和学校规章制度；具有良好的思想政治素质和职业道德；治学严谨，为人师表；具有较强的教学科研组织管理能力；身体健康，能全身心投入教学、科研等工作，愿意履行规定的岗位职责并具备与履行岗位职责相适应的学术水平和创新能力；积极承担组织安排的各项工作任务，且聘期考核合格。

申报教师岗位者应具备高等学校教师资格，尚未取得高等学校教师资格的申请者，应满足学校规定的条件，并在一年内依法取得高等学校教师资格。

1. 资格条件。申报上一级别教师岗须在本级别工作岗上工作4年以上。
2. 评选资格：原则上实行逐级申报，不能越级申报。申报副教授一级岗，须在副教授二级岗上工作满4 年以上；申报副教授二级岗，须在副教授三级岗上工作满4年以上；申报副教授三级岗，须取得副教授资格。申报讲师一级岗，须在讲师二级岗上工作满4 年以上；申报讲师二级岗，须在讲师三级岗上工作满4年以上；申报讲师三级岗，须取得讲师资格。

评选条件：已聘本专业技术职务12年以上，且具备拟申报级岗位评选条件之一者；或已聘本专业技术职务8年以上，且具备拟申报级岗位评选条件之二者；或已聘本级专业技术职务4年以上，且具备拟申报级岗位评选条件之三者,可申报该级专业技术岗位。

1. 教师四级岗聘用条件。取得正高级专业技术职务，且从事与专业技术职务相对应的专业技术工作，上一聘期考核合格的教师四级岗人员，经本人提出申请，可在规定岗位数内按照有关规定和程序参加评选聘用到教师四级岗位。
2. 副教授岗位评选条件：评选择条件包括：按照《公共管理学院教师岗位聘用条件》中的项目、成果和奖励中所列条件的其中之一，即为评选条件之一。
3. 教师七级岗位聘用条件。取得副高级专业技术资格，且从事与专业技术职务相对应的专业技术工作，上一聘期考核合格的教师七级岗人员，经本人提出申请，可在规定岗位数内按照有关规定和程序参加评选聘用到教师七级岗。取得副教授资格的教师原则上第一个聘期可直接聘用到教师七级岗。
4. 讲师岗位评选条件：评选择条件包括：按照《公共管理学院教师岗位聘用条件》中的项目、成果和奖励中所列条件的其中之一，即为评选条件之一。
5. 教师十级岗评选条件。取得讲师专业技术资格，且从事与专业技术职务相对应的专业技术工作，上一聘期考核合格的教师十级岗位人员，经本人提出申请，可在规定岗位数内按照有关规定和程序参加评选聘用到教师十级岗。取得讲师资格的教师原则上第一个聘期可直接聘用到教师十级岗。
6. 岗位聘用与管理

1. 学院成立岗位设置管理和人员聘用工作领导小组，工作领导小组成员由学院领导班子成员、系主任、院办主任等组成，学院院长任组长，党委书记任副组长，秘书由办公室主任兼任。领导小组负责全院教职员工的聘用与管理工作。下设公共管理学院教职员工聘用委员会，负责教师等级评选及聘用等评审工作。学院教职员工聘用委员会由学院岗位设置与聘用工作领导小组成员等组成。
2. 学院岗位设置与聘用工作领导小组职责：在学校核定的专业技术岗位总量和结构比例内，按照岗位设置实施方案，遵循公开招聘、平等竞争、择优聘用的原则开展岗位聘用工作。负责学院专业技术岗位设置和条件的拟定以及人选的遴选，并报学校审议、备案。
3. 正高四级岗位评选办法：符合四级教授职责条件和评选条件，个人申报四级；如果存在名额限制，由学院教职员工聘用委员会根据任职年限、上一个聘期项目、成果和教学等条件来无记名投票确定。
4. 副高岗位具体评选办法：符合副高岗位职责条件和评选条件的教师可以申报相应岗位。学院教职员工聘用委员会根据申请人任职期限、项目、成果和教学等情况，在学校核定的副高岗位职数范围内，以无记名投票方式按确定各级岗位聘任人员。
5. 聘任中原则上实行原岗位优先原则，即如果本级岗位教师上一个聘期考核合格时，优先聘任本级岗位。如果本级岗位指标还有空缺，则下一级岗位教师可参与竞争。符合副教授一级岗位条件但票数没有进入本级岗位的教师则转入副教授二级岗不需要再投票表决；副教授二级岗位评选办法与一级相同。副教授三级的人选，上一聘用期考核合格且不申请上一级岗位的，可以聘用到本级岗位。
6. 中级讲师岗位具体评选办法：中级讲师岗位等级（8～10级）的确定办法与副教授岗位相同。符合讲师岗位职责条件和评选条件的教师可以申报相应岗位。学院教职员工聘用委员会根据申请人任职期限、项目、成果和教学等情况，在学校核定的讲师岗位职数范围内，以无记名投票方式按确定各级岗位聘任人员。
7. 助教岗位具体评选办法：初级专业技术岗位（11～13级）确定办法与中级讲师和助教具体评选办法相同。符合助教岗位职责条件和评选条件的教师可以申报相应岗位。学院教职员工聘用委员会根据申请人任职期限、项目、成果和教学等情况，在学校核定的助教岗位职数范围内，以无记名投票方式按确定各级岗位聘任人员。

已聘助教职务2年以上或有硕士学位且从事助教工作者，同时完成额定的教学工作量的，原则上可直接聘用助教一级岗位。

1. 其他专业技术岗位具体评选办法：其他岗位是指学院中除教师外的学校文件规定的“管理岗位”、“其他专业技术岗位”、“专职辅导员聘用教师岗位”和“工勤技能岗位”等，其他岗位的设置与聘用管理适用学校制定相关文件，学院不另行制定。
2. 由学院岗位设置与聘用工作领导小组和公共管理学院教职员工聘用委员会组织评聘的岗位包括专任教师系列四级及以下岗位和其他专业技术八级及以下岗位。
3. 聘约管理

由学校与受聘教师在平等自愿、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、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。学校与受聘教师签订聘用合同时，可以按规定约定试用期。聘用合同期限内调整岗位的，应当对聘用合同的相关内容做出相应变更。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教师按实际期限聘用。按国家规定达到退休年龄因教学科研工作需要且根据学校相关政策可延退的教授，身体健康，经本人书面申请，可在所聘用岗位上工作到学校批准的延退年限。

1. **岗位考核**

考核分为年度考核和聘期考核，以聘期考核为主。年度考核按照相应岗位的职责进行，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。实行职业道德考核一票否决制。考核结果记入档案，作为岗位变动、奖惩和续聘或解聘的依据。聘用合同期满前，严格按照相应岗位的职责进行聘期考核，根据考核结果及时做出续聘、岗位调整或解聘的决定。

1. 按学校规定，新评专业技术资格教师在有空缺岗位的条件下，按照岗位条件聘用到相应岗位等级，一般为同级别专业技术岗位的最低等级。为适应学校发展和学科建设需要，对当年新引进的优秀拔尖人才和部分教师主要岗位，由校长提名，按照相关程序确定其岗位等级并聘任到相关岗位。
2. 经学校批准出国的教师，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。
3. 按学校规定，中级及以下教师岗位实行“非升即转”制度。从实施岗位设置管理和全员聘任制开始，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任条件者可以申请竞聘其它岗位或调离学校。
4. 附 则
5. “论文”均指以通讯作者或以第一作者发表的本专业学术论文，如有多名并列第一作者应排名首位，如有多名并列通讯作者应排名最后一位。
6. 主持或参与的科研项目、出版著作教材要与本专业相关，参加指排名前5，主要参加（参与）指排名前3，完成学术著作指个人独著或第一主编。
7. SCI、EI、SSCI、A&HCI等各种索引收录论文必须是全文发表的期刊论文，EI收录的论文必须是期刊上发表的论文（检索类型JA）。
8. 凡标明有“以上”的均含本级或本数量。如“四年以上”含四年。
9. 科研项目和学术刊物的级别界定等均按最新修订职称评审办法的规定确定；学生参加竞赛获奖等次参照最新修订的大学生学科竞赛奖励办法执行。
10. 本办法未尽事宜按上级文件和学校有关规定执行。
11. 本办法由公共管理学院岗位设置管理和人员聘用工作领导小组负责解释。
12. 本办法经学校审核同意，自印发之日起执行，凡学院之前发布的管理规定与本办法不相一致的，按本办法执行。

华南农业大学公共管理学院

2019年10月9日