

## 关于印发《南京林业大学岗位设置与聘用暂行办法》的通知

各学院、各有关部门：

《南京林业大学岗位设置与聘用暂行办法》于 2009 年 12 月 7 日经学校党委常委会研究通过，现予以下发，请认真贯彻执行。

特此通知。

二 00 九年十二月八日

## 南京林业大学岗位设置与聘用暂行办法

为深化学校人事分配制度改革，强化岗位职责和竞争意识，加强人才队伍建设，进一步优化学校人力资源配置，充分调动和发挥各类人员的积极性，实现学校教育事业全面协调可持续发展，根据人事部、教育部《关于印发高等学校、义务教育学校、中等职业学校等事业单位岗位设置的三个指导意见的通知》（国人部发〔2007〕59号）、人事部《事业单位岗位设置管理试行办法》（国人部发〔2006〕70号）和《江苏省高等学校岗位设置管理实施意见》（苏人通〔2009〕113号）等文件精神，结合我校的工作实际，特制定本办法。

### 一、岗位设置范围

- （一）在册在岗的学校事业编制教职工。
- （二）聘用到管理或专业技术岗位上的编制外聘用人员。

### 二、岗位设置原则

- （一）科学设岗，合理调控

从学校的定位和发展目标出发，根据人才培养、科学研究和社会服务的需要，加强宏观调控和监督管理，统筹学科建设，兼顾各类人员结构现状，合理确定岗位总量，按照规定的岗位结构比例标准，规范设置各类岗位。

- （二）精干高效，优化结构

加强高层次人才队伍建设，提高用人质量与效益。完善岗位分类分级设置体系，以教师队伍为主体，逐步优化各类人员结构比例，实现人力资源的优化配置。

- （三）按岗聘用，规范管理

深化聘用制度改革，加强规范管理，以岗位设置为基础，完善人才遴选、评价、激励与保障机制，促进学校人力资源管理的自主发展和自我约束。

- （四）分类指导，协调发展

按不同类型、不同层次岗位的特点和不同类型学院、学科的发展要求，制定切实可行的各类岗位设置与聘用管理办法，加强各类人才队伍建设，充分调动各类人员的积极性，实现学校教育事业全面协调可持续发展。

### 三、岗位设置结构与类别

- （一）岗位总量

按照学校近期在校生规模、教学科研和管理工作的要求，结合学校中长期事业发展需要，根据省政府主管部门的批复，学校设置岗位总数为2100个。

- （二）岗位比例

根据国家规定和学校实际情况以及发展需要，在学校设置的岗位总量中，专业技术岗位不低于岗位总量的76%（其中，专任教师岗位不低于岗位总量的

57.5%，辅导员岗位 3.5%，其他专业技术岗位 15%）；管理岗位 18%，工勤技能岗位 6%。

### （三）岗位类别和岗位等级结构比例

学校岗位分为专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位。

#### 1. 专业技术岗位

专业技术岗位是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。学校的专业技术岗位分为教师岗位和其他专业技术岗位，其中教师岗位是专业技术主体岗位。

学校正高级、副高级、中级和初级专业技术岗位比例按 15:30:42.5:12.5 设置；专业技术正高级岗位中，二级、三级、四级之间的比例为 1:3:6；副高级岗位中五级、六级、七级之间的比例为 2:4:4；中级岗位中，八级、九级、十级之间比例为 3:4:3；初级岗位中十一级、十二级岗位之间比例为 5:5。

专业技术一级岗位的设置按国家统一规定进行。

#### 2. 辅导员岗位

辅导员是指在一线直接从事大学生日常思想政治教育工作的专职人员，包括学院（部）党委（党总支）副书记等副处级及以下专职从事学生思想政治教育和管理工作的人员。

辅导员是教师队伍同时也是管理队伍的重要组成部分，根据教育部《普通高等学校辅导员队伍建设规定》，专职辅导员纳入教师岗位系列，并可根据辅导员的条件，确定相应的职员职级。

根据教育部有关规定和我校的实际情况，按一定比例设置辅导员岗位总量，纳入教师岗位总量。辅导员按教师岗位聘用时，其岗位结构比例及岗位内分级结构比例或指标按学校下达的比例或指标执行。辅导员同时按学校党政管理岗位人员聘用实施细则规定的条件认定管理职级。

#### 3. 管理岗位

管理岗位是指担负领导职责或管理任务的工作岗位，包括学校领导岗位、内设机构领导岗位和普通管理岗位。

管理岗位的职级从三至十级分为八个等级。学校现任厅级正职、厅级副职、处级正职（含正处级调研员）、处级副职（含副处级调研员）、科级正职（含主任科员）、科级副职（含副主任科员）、科员、办事员依次分别对应管理岗位三至十级认定职员职级。

管理岗位人员逐步纳入职员制轨道，按照干部人事管理权限从严从紧的原则聘用。管理六级及以上职员的岗位数不超过管理岗位总量的 35%。其中五级和六级职员原则上按 1:2 的比例控制。

根据事业单位聘用人员原则上不得同时在两个岗位上任职的要求，对确因需要兼任的按照干部管理权限批准确定“双肩挑”人员。“双肩挑”人员原则上应为五级及以上岗位职员。“双肩挑”人员同时占专业技术岗位和党政管理人员岗位。

#### 4. 工勤技能岗位

工勤技能岗位是指承担技能操作、后勤保障、服务等职责的工作岗位。工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位，其中技术工岗位分为5个等级，现行的高级技师、技师、高级工、中级工、初级工，依次分别对应技术工一至五级岗位，普通工岗位不分等级。

技术工三级及以上岗位按25%的比例设置，其中一级、二级岗位共占5%。随着后勤社会化的发展，学校将逐步减少工勤技能人员。对学校事业发展和日常管理、服务起着十分重要作用的工勤技能岗位，经学校批准后可以继续保留。

### 四、岗位任职条件

#### （一）各类各级岗位的任职基本条件

1. 遵守宪法和法律；
2. 具有良好的品行；
3. 具有履行岗位职责的专业、能力或技能；
4. 适应岗位要求的身体条件。

#### （二）专业技术岗位的聘用条件

专业技术一级岗的任职条件按国家有关规定执行。

专业技术二级岗位按照省教育厅、省人事厅对专业技术二级岗位基本任职条件的要求，根据我校二级岗位数量、队伍状况和分布情况制定学校专业技术二级岗位的基本任职条件。符合申报条件的人员经评审，择优推荐。专业技术二级岗位人选经省教育厅、人事厅核批后聘任。

专业技术三、五、六级岗位的基本申报条件由学校根据我校教师和其他专业技术人员队伍的状况统一制定，由学校聘任工作组和各聘任工作小组负责。

专业技术八、九、十一级岗位由各相关单位、各学院（部）在不低于学校规定的基本任职条件的前提下，结合本单位专业技术队伍的状况和发展需要制定具体任职条件。

专业技术四、七、十、十二级岗位的任职条件，仍按现行专业技术任职资格评审条件、教师岗位聘任的有关规定和国家规定的相关职业资格准入的有关条件、规定执行。

#### （三）管理岗位聘用条件

学校按照省教育厅、省人事厅对管理岗位任职条件的基本要求，根据我校各

级职员岗位数量、结构和分布的情况制定管理岗位任职基本条件。竞聘上岗，择优聘用。

#### （四）工勤技能岗位聘用条件

学校按照省教育厅、省人事厅对工勤技能岗位任职条件的要求，制定我校各工勤技能岗位的基本任职条件。各有关单位可以根据本单位工勤人员情况、各级岗位数量及本单位实际岗位工作需要，制定本单位的工勤技能岗位任职条件和岗位职责。

### 五、岗位聘用组织

健全岗位聘用组织、严格规范工作程序、明确职责、有效监督，确保岗位聘用工作进行顺利。

（一）成立“南京林业大学岗位设置与聘用工作领导小组”，全面负责学校各类岗位设置与人员聘用工作，负责审批学校相关政策规定、确定全校各单位各级、各类岗位总量指标。领导小组由全体校领导组成，校党委书记、校长为组长。

（二）成立“南京林业大学岗位设置与聘用工作组”，具体负责学校岗位设置与聘用工作的组织和实施。负责岗位设置与聘用工作政策的贯彻落实及制定相应的实施细则，全校岗位设置与聘用工作的组织协调，各二级单位聘用结果的审核和政策解释等工作。工作组办公室设在人事处。工作组下设五个工作小组。

1. 南京林业大学教师岗位聘用工作小组。负责教师（含科研）岗位聘任的组织和协调工作。

2. 南京林业大学辅导员岗位聘用工作小组。负责辅导员岗位聘任的组织和协调工作。

3. 南京林业大学其他专业技术人员岗位聘用工作小组。负责其他系列专业技术岗位聘任的组织和协调工作。

4. 南京林业大学管理人员岗位聘用工作小组。负责管理岗位聘任的组织和协调工作。

5. 南京林业大学工勤技能岗位聘用工作小组。负责工勤技能岗位聘任的组织和协调工作。

（三）成立“南京林业大学岗位设置与聘用监督与申诉工作组”。负责监督各单位在岗位设置与聘用工作中是否严格执行政策规定和程序规范要求，是否有违纪违规和徇私舞弊行为等，负责受理岗位设置与聘用工作中的投诉与申诉工作。工作组办公室挂靠在校纪委办。

（四）各二级单位成立岗位聘用工作小组，负责组织本单位岗位聘用具体实施工作。二级单位岗位聘用工作小组由单位党政领导和教职工代表组成。

### 六、聘用程序

学校岗位聘用坚持公开、公平、公正原则，按照岗位要求，采取公开招聘和竞争上岗形式择优聘用。

岗位聘用的基本程序：

（一）公布岗位及岗位条件。在全校范围内公布岗位名称、聘用条件等。

（二）个人申报。应聘人填写申请表，向设岗单位提出申请并提供个人情况简历和所取得的业绩和成果。

（三）资格审查。各二级单位岗位聘用工作小组对应聘人员的资格、条件进行初审。

（四）二级单位评审推荐和制定拟聘方案。

（五）学校评审、推荐、制定拟聘方案。学校各聘用工作小组根据权限评审推荐、拟定、审批各类各级岗位聘用方案，报学校聘用工作领导小组。校聘用工作领导小组经评审、推荐和审议拟定全校岗位聘用拟聘方案。

（六）公示及监督。学校对专业技术二、三、五、六级岗位、管理五、六级岗位及工勤技能一、二级岗位拟聘人员名单在全校进行为期五天公示；其他岗位经校聘用工作领导小组审议的聘用方案，由各二级单位在本单位范围内进行为期五天公示。学校岗位聘用监督与申诉受理工作组对群众的检举和投诉进行查处。

（七）申诉与答复。教职工在岗位聘用工作中发生争议的，可在公示之日起15个工作日内向学校提出书面申诉，学校在接到申诉2个工作日内作出书面答复。

上述组织和工作程序仅在全校大规模全员岗位聘任时开展工作和使用。日常人才引进、局部岗位调整及专业技术职务变化所需岗位聘用工作，按国家相关法规政策、学校相关文件规定执行，由二级单位党政领导班子、学校各有关职能部门、校长办公会分别代行各聘用工作小组、学校聘用工作组和学校聘用工作领导小组的职能。

## 七、岗位聘用管理

### （一）合同管理

1. 签订聘用合同。学校区别不同类型、不同层次的受聘人员，采取短期、中期和长期合同相结合的聘用合同管理办法。

校长或受校长委托的代理人受聘人员签订劳动聘用合同或岗位聘用合同。聘用合同一式三份，分别由本人、本人所在二级单位和校人事处保管。

2. 聘用期限。聘用期限为四年。聘期内达到学校规定的退休年龄，聘用合同自然终止。聘用合同期满后，岗位需要，本人愿意，经考核合格，可以续签聘用合同。聘用制人员的岗位聘用合同可以作为劳动关系合同的附加合同。

3. 合同变化与变更。因工作需要，岗位调整或专业技术岗位发生变化的，

可不受合同期的限制。岗位变化调整后按新的岗位调整工资，原聘用合同的聘期不变，根据需要签订新岗位的岗位职责协议。本人提出变更或终止合同的，应按合同约定条款执行。

4. 续聘与解聘。聘用人员的续聘与解聘按照其聘用合同及国家相关法律政策、学校相关文件规定执行。

(1)受聘人员有下列情形之一的，学校给予解除聘用合同：受聘人不履行合同约定岗位职责，经教育仍不改正，聘期内有两次考核为基本合格及以下，或聘期考核不合格的；严重失职、渎职，对学校造成严重损失的；受聘人有其他违反国家、省的政策法规以及学校劳动纪律有关规定符合辞退或解聘条件的。

(2)学校有不履行聘用合同或违反国家政策规定的行为，受聘人可以提出终止合同。

(3)学校与受聘人中一方在聘用合同期内提出解除聘用合同的，须提前3个月以书面形式通知对方。在解聘或辞聘过程中按有关规定办理相关手续。

(4)聘用期满学校不再续聘或本人不再应聘，须提前一个月通知对方；有下列情况的必须经批准：原工作性质涉及学校或国家机密，在规定的保密期内；正在接受审查，尚未结案；与学校另有未到期的合同或协议的。

## (二) 考核

考核分为年度考核和聘期考核。按“南京林业大学教职工年度考核办法”从德、能、勤、绩等四个方面进行年度考核，重点考核履行岗位职责所取得的工作实绩。中层管理干部考核按组织部要求进行专项考核。聘任期满前要进行聘期考核，考核结果作为下次岗位聘用的重要依据。

## (三) 聘余人员的管理

1. 学校事业编制在职人员（不含合同制人员），因岗位和聘用条件限制未能聘用上岗的人员为聘余人员。“对于在本单位工作已满25年或者在本单位连续工作已满10年且距国家规定的退休年龄已不足10年的聘余人员”可按规定进入人才交流中心。

2. 其余聘余人员和拒绝与学校签订聘用合同的教职工，学校给予3个月的择业期，择业期发给最低生活保障费，择业期满未调出又未办理辞职手续的，予以辞退。

3. 经指定的医疗单位确诊患有难以治愈的严重疾病、精神病而未聘用岗位的人员，可以履行病假手续，按照国家的规定执行病假工资和福利待遇。经鉴定为完全丧失劳动能力的，可以按照国家的有关规定办理病退和退休手续。

## 八、其他

### (一) 首次全员岗位聘用的有关问题的说明

1. 首次岗位聘任的学校岗位总量按现有本办法适用范围内人员实际数量下达；各类岗位数量按现聘或在岗相应人员数量下达；岗位分级数量按现岗人数及岗位分级的相关规定下达。

2. 首次岗位聘用时，各单位岗位数量原则上以现有在职在岗人员为基数（在批准时间内出国学习、访问、探亲人员列入在职在岗人员基数），党政管理、工勤技能人员按现聘职务或岗位经规定程序进入相应等级岗位，不得违反规定突破岗位数额和岗位等级聘用。改制或待改制企业中学校事业编制在岗位人员，根据现有人员的实际，按学校相应的管理岗位、专业技术岗位和工勤岗位经规定的程序聘用。

3. 聘任到管理岗位上的具有专业技术职务的职员，其现行的岗位工资如高于所套入的职员岗位工资，先予以保留原职务工资，不参加分级。待其职员职级发生变化后，职员职级对应的岗位工资超出其现行专业技术职务岗位工资后，自然转入相应的职员岗位工资。

4. 原学校聘用至管理或专业技术岗位的工人，受聘期间工人身份不变，岗位工资、薪级工资按现已执行的标准兑现。

5. 对确因工作需要，在专业技术岗位和管理岗位上同时任职的“双肩挑”人员，学校根据岗位和人员的具体情况，明确到可执行“双肩挑”政策的具体人员。“双肩挑”干部原则上为管理五级岗位以上人员。

6. 现有人员已超过学校核定的总岗位或岗位分级数量的单位，应逐步自然减员，或逐步在事业发展中解决人员与岗位的矛盾；超出岗位人员数量按本岗位的基础岗位聘用，不得突破岗位内部级别比例；

7. 2006年7月1日后退休人员的问题。2006年7月1日后退休，并参加2006年工资套改的专业技术人员，回原所在单位按照现有在职人员的聘用规定进行岗位分级，不占该单位岗位总量。在全校岗位聘用完成后与在职人员同步按新岗位标准核算退休金。

## （二）新入校人员岗位聘用问题

1. 新入校人员按所具备的任职基本条件、学术水平和能力聘用在相应岗位。

2. 新进入人员须签订劳动关系的聘用合同，岗位聘用合同作为上述合同的附件（从国家事业单位调入，并为2006年2月1日前进入国家事业单位的人员除外）。其首期合同签至全校主体合同到期日。合同履行半年以上进行年度考核，一年以上进行聘期考核。

（三）聘期内只进行因专业技术职务和党政职务晋升的聘用，不对其岗位等级进行调整，并执行所聘用专业技术职务起始级岗位，即正高四级岗位、副高三级岗位、中级三级岗位、初级二级岗位。



## 九、附则

(一) 本办法未尽事宜按上级文件和学校有关规定执行。

(二) 本办法由学校岗位设置与聘用工作领导小组授权人事处负责解释。

(三) 本办法自发文之日起执行。学校原有的相关规定与本办法不一致的，按本办法执行。

- 附件：**
1. 南京林业大学教师岗位设置与聘用实施细则
  2. 南京林业大学辅导员岗位设置与聘用实施细则
  3. 南京林业大学其他专业技术岗位设置与聘用实施细则
  4. 南京林业大学管理岗位设置与聘用实施细则
  5. 南京林业大学工勤技能岗位设置与聘用实施细则

## 附件 1

### 南京林业大学教师岗位设置与聘用实施细则

为加强学校师资队伍建设,进一步推进学校聘用制度改革和收入分配制度改革,做好我校教师岗位的设置、聘用和管理工作,根据《江苏省高等学校岗位设置管理实施意见》(苏人通[2009]113号)和《南京林业大学岗位设置与聘用暂行办法》,结合学校实际情况,特制定本实施细则。

#### 一、岗位设置范围

教师岗位包括具有教育教学、科学研究工作职责和相应能力水平要求的专业技术岗位。

#### 二、岗位设置原则

##### (一) 宏观控制、分级管理

在省教育厅核准的岗位总量、结构比例范围内,根据学校教学、科研和学科发展需要,制定教师岗位设置方案,科学合理地确定各级教师岗位和结构比例,实行总量控制、分级管理。

##### (二) 按需设岗、优化结构

教师岗位设置坚持以学科建设为龙头,从学校人才培养、科学研究、学术梯队建设、创新团队培育等实际需要出发,科学设岗,既适应教学、科研工作需要,又兼顾学科建设的长远发展,逐步建设一支数量适宜、结构合理、精干高效的师资队伍。

##### (三) 保证重点、统筹兼顾

岗位设置要突出重点、兼顾发展,应有利于学科建设和发展,有利于教学科研上水平,有利于科技创新团队培育,有利于调动全体教师工作积极性。岗位设置应向国家和省级重点学科、重点实验室、工程中心倾斜,向科技创新团队倾斜,同时兼顾一般学科的发展需要。

#### 三、岗位设置结构与类别

##### (一) 岗位名称和等级

教师岗位分为 12 个等级,包括正高级岗位、副高级岗位、中级岗位和初级岗位。正高级岗位分为教授一级岗位、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;副高级岗位分为副教授一级岗位、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;中级岗位分为讲师一级岗位、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;初级岗位分为助教一级岗位、助教二级岗位,分别对应十一级、十二级专业技术岗位。

## （二）岗位总量

根据教育厅核准的我校岗位总量，结合学校实际情况和发展需要，确定教师岗位总量不低于学校岗位总量的 61%（含专职辅导员岗位 3.5%）。

## （三）岗位结构比例

全校教师正高级岗位比例控制在 18%左右，副高级岗位比例控制在 30%左右。高、中、初级岗位内部结构控制比例为：教授二至四级之间的结构比例为 1: 3: 6，副教授一至三级之间的结构比例为 2: 4: 4，讲师一至三级之间的结构比例为 3: 4: 3，初级一、二级之间的结构比例为 5: 5。

## 四、岗位任职条件

### （一）基本条件

1. 遵守国家法律法规和学校各项规章制度，坚守教师的职业道德，自觉抵制学术腐败行为。
2. 具有良好的工作态度，爱岗敬业，为人师表。
3. 努力实践教书育人的宗旨，以高尚的师德、严谨的作风、渊博的知识教育促进学生提高自身综合素质，全面发展成才。

### （二）教学和科研工作要求

1. 掌握现代教育技术手段，不断更新和充实教学内容，完成规定的教学工作量。双肩挑人员教学工作量不得少于相应教师岗位规定教学工作量的二分之一（学院）或三分之一（校机关）。55 岁（含）以下的教授、副教授每年至少为本科生系统讲授 1 门课程。
2. 参加教育教学改革和研究活动、参与专业建设、学科建设和实验室建设等工作。
3. 主持或参与科研项目、发表高质量的论文，出版专著、编（译）著，教材，或取得其他教学科研成果。
4. 积极开展科技成果转化与产业化和社会服务工作。
5. 完成聘任合同中约定的其他工作任务。

## 五、岗位聘用条件

### （一）教师岗位聘用的主要依据

1. 学术成就。包括获得教学和科研奖励、科研项目和成果、发表论文、出版教材、专著、专利及成果转化等。
2. 学术影响。包括在学术组织中担任的职务级别、学术声誉等方面的杰出表现。
3. 学术资历。主要是任职年限、经历，综合所作的贡献。

### （二）教授一级岗位聘用条件

教授一级岗位是国家专设的特殊岗位，由国家实行总量控制和管理。主要用于聘用中国科学院院士、中国工程院院士。

### （三）教授二级岗聘用条件

1. 凡受聘正教授岗位，具有较高的学术造诣和良好的学术声誉，满足下列条件之一者，即可直接推荐申报教授二级岗位。

- （1）国家级教学名师奖获得者；
- （2）长江学者奖励计划特聘教授；
- （3）国家杰出青年科学基金获得者；
- （4）国家级有突出贡献中青年专家；
- （5）人事部“百千万人才工程”第二层次以上入选者；
- （6）江苏省“3 3 3工程”第一层次人选；
- （7）国家科技三大奖二等奖及以上排名一；
- （8）国家社会科学基金项目优秀成果奖二等奖及以上排名一；
- （9）中国高校人文社会科学研究优秀成果奖一等奖排名一；
- （10）国家高等教育教学成果奖一等奖及以上排名一；
- （11）国家级发明专利金奖获得者（排名一）、或8次以上授权发明专利获得者（排名一）；
- （12）在 *Science*、*Nature* 杂志发表论文的第一作者或通讯作者；
- （13）国家“973”项目首席科学家；
- （14）国家“863”计划重大或重点项目首席科学家；
- （15）国家社科基金重大或重点项目主持人；
- （16）国家自然科学基金重大项目主持人；

2. 凡受聘正教授岗位满15年，考核合格及以上，独立指导博士研究生，具有良好的学术声誉，教学、科研业绩显著，可申请教授二级岗位。

3. 凡受聘正教授岗位满5年，考核合格及以上，独立指导博士研究生，具有良好的学术声誉，并且满足下列条件之一者，可申请教授二级岗位：

- （1）国务院学科评议组成员；
- （2）人事部“百千万人才工程”第三层次入选者；
- （3）江苏省333工程第二层次人选；
- （4）国家科技三大奖：特等奖个人排名前四、一等奖排名前三、二等奖排名前二；
- （5）国家社会科学基金项目优秀成果奖：一等奖排名前三、二等奖排名前二；
- （6）中国高校人文社会科学研究优秀成果奖：一等奖排名前二、二等奖排名一）；

(7) 国家高等教育教学成果奖：特等奖排名前三、一等奖排名前二、二等奖排名一；

(8) 国家自然科学基金重点项目主持人；

(9) 国家级重点学科、重点实验室、工程中心负责人；

(10) 国家级精品课程主持人；

(11) 国家级教学团队带头人；

(12) 国家级科技创新团队带头人；

(13) 全国百篇优秀博士论文第一指导教师；

(14) 国家一级学会负责人（副理事长以上）；

(15) 省级科技进步一等奖排名一；

(16) 省哲学社会科学优秀成果一等奖排名一；

(17) 省自然科学基金重大项目主持人；

(18) 省社科基金重大或重点项目主持人；

(19) 省高等教育教学成果特等奖个人排名一；

4. 从海外引进的拔尖、杰出人才,并在教学科研工作中做出了突出贡献者,可放宽任职年限的限制。

#### 5. 校长提名方式

对于在本校教学、科研工作中做出特别突出贡献者,可由校长提名。

#### (四) 教授三级岗聘用条件

1. 凡受聘教授岗位满 8 年,考核合格及以上,独立指导研究生,具有良好的学术声誉,教学、科研业绩显著,可申请教授三级岗位。

2. 受聘教授岗位满 3 年,考核合格及以上,独立指导研究生,具有良好的学术声誉,并且满足下列条件之一者,可申请教授三级岗位:

(1) 人事部“百千万人才工程”第三层次入选者;

(2) 教育部高校青年教师奖、教育部新世纪优秀人才支持计划、教育部高等学校骨干教师资助计划、教育部优秀青年教师资助计划入选;

(3) 省“333”工程第三层次培养对象、省高校“青蓝工程”中青年学术带头人培养对象、“青蓝工程”科技创新团队带头人、省“六大人才高峰”资助计划获得者;

(4) 国家 863 项目负责人;

(5) 国家级(实验)教学示范中心负责人;

(6) 国家二级学会理事长;

(7) 省部级有突出贡献的中青年专家;

(8) 林业部跨世纪学术带头人;

(9) 省级教学名师;

- (10) 省优秀博士论文第一指导教师;
- (11) 国家科技三大奖: 一等奖(排名前六)、二等奖(排名前五);
- (12) 国家高等教育教学成果奖: 一等奖(排名前四)、二等奖(排名前三);
- (13) 国家社会科学基金项目优秀成果奖: 一等奖(排名前六)、二等奖(排名前五);
- (14) 中国高校人文社会科学研究优秀成果奖: 一等奖(排名前四)、二等奖(排名第三);
- (15) 省级哲学社会科学优秀成果奖一等奖排名前三;
- (16) 省级发明专利金奖个人排名一、或4次以上授权发明专利个人排名一;
- (17) 省级教学成果特等奖个人排名前二、一等奖个人排名一;
- (18) 省级科研成果特等奖个人排名前三、一等奖排名前二、二等奖排名一;
- (19) 省级精品课程主持人;
- (20) 省教学团队带头人;
- (21) 省创新团队带头人;
- (22) 任现职以来以第一作者或通讯作者发表SCI收录论文6篇及以上、或发表被SSCI、A&HCI收录论文3篇及以上。
- (23) 在教学、科研领域做出重大贡献的全国优秀教师奖等国家级教书育人类奖励获得者;

3. 在所从事领域做出突出贡献的人员, 可由校长提名。

#### (五) 教授四级岗位聘用条件

现任正高级专业技术职务的教师, 工作任务饱满, 本人申请, 所在单位推荐。

#### (六) 副教授一级岗的聘用条件

- 1. 受聘副教授职务满10年, 可申报副教授一级岗位;
- 2. 受聘副教授职务满5年, 同时具备下列条件之一者, 可申请副教授一级岗位:

- (1) 江苏省“333”工程第三层次培养对象;
- (2) 江苏省高校“青蓝工程”中青年学术带头人、青年骨干教师培养对象;
- (3) 任现职以来, 完成规定的教学工作量, 主持国家自然(或社会)科学基金项目1项;
- (4) 任现职以来, 主持1门以上课程讲授任务, 教学效果优秀, 同时获得国家级教学、科研特等奖获得者、一等奖排名前五、二等奖排名前四, 或省级教学、科研特等奖排名前五、一等奖排名前四、二等奖排名前三;

(5) 任现职以来, 完成规定的教学工作量, 主持省(部)级科研项目2项, 或以第一作者或通讯作者发表SCI收录论文3篇以上、或发表EI(核心版)收

录论文 5 篇以上，或发表 CSSCI 收录论文 4 篇及以上，或者年均在核心期刊发表高水平学术论文 2 篇以上，或出版专著、教材两部及以上；

(六) 获得授权发明专利 2 项以上排名第一；

(七) 副教授二级岗位聘用条件

1. 受聘副教授岗位满 5 年，可申报副教授二级岗位；

2. 受聘副教授岗位 2 年以上，具备下列条件之一者可申请：

(1) 江苏省“333”工程第三层次；

(2) 省高校“青蓝工程”中青年学术带头人、青年骨干教师培养对象；

(3) 任现职以来，完成规定的教学工作量，主持省（部）级科研项目 1 项；

(4) 任现职以来以第一作者或通讯作者发表 SCI 收录论文 2 篇及以上、或者发表 EI（核心版）收录论文 4 篇及以上，或者发表 CSSCI 收录论文 3 篇及以上；

(5) 获得国家级教学、科研类特等奖获得者、一等奖排名前六、二等奖排名前五，或省级教学、科研特等奖排名前六、一等奖排名前五，二等奖排名前五；

(6) 获得授权发明专利 1 项排名第一；

(八) 副教授三级岗位聘用条件

现任副教授职务的教师，工作任务饱满，本人申请，所在单位推荐。

(九) 讲师一级岗位聘用条件

1. 任讲师职务满 5 年，教学任务饱满，教学效果良好，岗位业绩突出；

2. 具有博士学位，任讲师职务满 3 年，教学科研业绩突出。

(十) 讲师二级岗位聘用条件

1. 任讲师职务满 3 年，教学任务饱满，教学效果良好；

2. 任讲师职务不满 3 年，具有博士学位、教学效果良好。

(十一) 讲师三级岗位聘用条件

现任讲师职务的教师，工作任务饱满，本人申请，所在单位聘用。

(十二) 助教一级岗位聘用条件

具有硕士学位或任助教职务满 3 年，教学任务饱满，教学效果良好。

(十三) 助教二级岗位聘用条件

现任助教职务的教师，工作任务饱满。

讲师、助教各级岗位的聘用条件，由各学院（单位）根据岗位数量并结合单位实际，综合考虑现实表现、业务能力、发展潜力和学术资历等情况，合理制订本部门的岗位聘用条件。

## 六、岗位聘用程序

(一) 公布岗位和聘用条件。

(二) 个人申报。符合申报条件的教师填写《教师岗位聘用申请表》，同时须

附上本人申报岗位上岗条件的有关说明和材料。

(三) 资格审查。各单位聘用工作小组对应聘人员的资格、条件进行初审。并将申报副教授三级以上岗位的教师的申报表及材料上报学校人事处。

(四) 确定拟聘人选。副教授三级以上岗位由学校教师职务岗位聘用与管理工作组统一组织评审,确定拟聘人选方案。讲师一级及以下岗位由各学院聘用工作小组对照条件进行评审,确定拟聘人选方案。教授二级岗位拟聘人选方案报省教育厅、人事厅批准后聘任,其他各级岗位拟聘用方案经学校岗位设置与聘用工作领导小组批准后聘任。

(五) 公示拟聘人选。

(六) 公布聘用结果。

(七) 签订聘用合同。聘用合同书一式三份,应聘者、聘用单位和人事处各保留1份。

## 七、岗位管理与考核

(一) 教师岗位聘期为四年。聘任周期结束后需重新参加教师岗位聘任。

(二) 教师岗位实行动态管理与考核,岗位考核实行年度考核和聘期考核相结合的形式,以聘期考核为主。考核内容主要包括思想政治表现、职业道德、工作态度、履行岗位职责情况,重点考核聘期工作目标完成情况和作业绩。聘用合同期满前,进行聘期考核,根据考核结果做出续聘、岗位调整或解聘的决定。

(三) 岗位考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格。考核结果记入档案,作为薪级工资调整、岗位变动、奖惩和续聘或解聘的依据。

(四) 聘期考核为基本合格者,在下个聘期只能申请与前一聘期同级及以下的岗位。聘期考核为不合格者,只能申请比现聘岗位低的岗位,连续二个聘期考核不合格者,予以解聘。

(五) 经学校批准公派出国或批准保留岗位的自费出国教师,在批准的期限内学校保留其岗位,逾期未回校工作者,学校不再保留其岗位。

(六) 教授二、三级岗位由学校负责考核,其他岗位由所在学院负责考核,考核结果报校人事处备案。

## 八、新入校教师的岗位聘任

(一) 新入校教师(含引进人才)根据所具备的相应专业技术职务、学术水平和能力按学校确定的岗位直接聘任,聘期到学校规定聘任周期结束为止。

(二) 博士后研究人员工作期满出站后,可聘用到讲师一级岗位。

## 九、其他

(一) 首次聘用,教师岗位按现有教师数为基准。

(二) 教师职务晋升聘任每年进行一次,并只能聘任至高一级教师职务基础



等级岗位，即教授四级岗位、副教授三级岗位、讲师三级岗位。

（三）由非教师岗位转聘教师岗位的，先聘为教师职务基础级别岗位。

（四）在聘期间给学校声誉造成重大不良影响的，或使学校蒙受重大经济损失的，或违反我校《教师职业道德规范》的教师，视其情节，低聘或解聘其现有教师岗位，且2-4年内不得参加高一级教师岗位的聘任。

（五）在聘期间出现教学事故，被校通报处理的，视其情节，低聘或解聘其现有教师岗位，且2-4年内不得参加高一级教师岗位的聘任

（六）在聘任过程中弄虚作假的，一经查实取消聘任资格，并追究相应的责任。

## 十、附则

（一）本实施细则未尽事宜按上级文件和学校有关规定执行。

（二）本实施细则由校人事处负责解释。

（三）本实施细则自发布之日起执行，凡以前学校规定与本办法不一致的按本办法执行。

## 附件 2

### 南京林业大学辅导员岗位设置与聘用实施细则

为深化学校人事制度改革，建立健全人事管理制度，加强我校辅导员队伍建设，进一步明确岗位职责，增强岗位意识，提高辅导员队伍的责任心和战斗力，根据《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（教育部令第 24 号）、《江苏省高等学校岗位设置管理实施意见》（苏人通[2009]113 号）和《南京林业大学岗位设置与聘用暂行办法》等文件精神，结合高等教育特点和学校实际，特制定本实施细则。

#### 一、岗位设置范围

专职辅导员是指在一线直接从事大学生日常思想政治教育工作的专职人员，包括院系分团委书记、党委（总支）副书记等从事学生工作的人员。

辅导员是教师队伍同时也是管理队伍的重要组成部分，专职辅导员同时纳入教师岗位系列聘用和管理岗位系列聘用。

#### 二、岗位设置原则

辅导员岗位的设置坚持总量控制、优化结构、精干高效、保证重点和专兼职相结合的原则，实行公开招聘、竞争上岗、严格考核、合同管理的运行机制。实现由身份管理向岗位管理的转变，建设一支信念坚定、业务精湛的专职辅导员队伍。

#### 三、岗位设置结构与类别

##### （一）岗位等级

辅导员岗位等级采用教师岗位和管理岗位并行的方法设置，即辅导员岗位既可纳入教师岗位聘用，也可纳入管理岗位聘用。辅导员岗位纳入教师岗位聘用时，其层级结构比例和岗位层级内部各等级结构比例控制目标同教师岗位；辅导员岗位纳入管理岗位聘用时，其职级结构比例控制目标同管理岗位。

##### （二）岗位总量

在核准的教师岗位和管理岗位总量范围内，根据学校大学生思想政治工作的实际需要，设置全校专职辅导员岗位总量。

#### 四、辅导员岗位任职条件

##### （一）基本要求

1. 具有良好的政治素质、思想素养、职业道德、相应的业务水平和业务能力；
2. 爱岗敬业、治学严谨、为人师表、团结协作，具有开拓创新和奉献精神；
3. 原则上应具有高等学校教师资格。

## （二）基本聘用条件

### 1. 纳入教师岗位系列聘用时

#### （1）教授三级岗位（三级）：

在教授岗位任职满 8 年，每年考核合格以上，具有较高的理论研究水平，近两个聘期内取得显著的学术研究成就和改革成果。

#### （2）教授四级岗位（四级）：

现任教授职务的教师，工作任务饱满。

#### （3）副教授一级岗位（五级）

在副教授岗位任职满 10 年，每年考核合格以上，出色完成本职工作，上个聘期内取得较高水平的学术和研究成果。

#### （4）副教授二级岗位（六级）：

在副高级专业技术岗位任职满 5 年，每年考核合格以上，圆满履行岗位职责，上个聘期内取得一定水平的学术和研究成果。

#### （5）副教授三级岗位（七级）：

现任副教授职务的教师，工作任务饱满。

#### （6）讲师一级岗位（八级）：

1. 在讲师岗位任职满 5 年，每年考核合格以上，出色完成本职工作；  
2. 具有博士学位，任讲师职务满 3 年，每年考核合格以上，出色完成本职工作。

#### （7）讲师二级岗位（九级）：

1. 在讲师岗位任职满 3 年，每年考核合格以上，圆满完成本职工作；  
2. 任讲师职务不满 3 年，具有博士学位、圆满完成本职工作。

#### （8）讲师三级岗位（十级）：

现任讲师职务的教师，工作任务饱满。

#### （9）助教一级岗位（十一级）：

具有硕士学位或在助教岗位任职满 3 年，工作表现积极，上个聘期考核为合格。

#### （10）助教职务二级岗位（十二级）：

现任助教职务的教师，工作任务饱满。

2. 纳入管理岗位聘用时，按《南京林业大学管理岗位设置与聘用实施细则》执行。

## 五、聘用程序

### （一）公布岗位、岗位职责和聘用条件。

### （二）个人申报。符合聘用申报条件的人员填写《辅导员岗位聘用申请表》，

同时须附上本人申报岗位上岗条件的有关说明和材料。

(三) 资格审查。对应聘人员的资格、条件进行初审。

(四) 确定拟聘人选。聘用工作小组将报副教授三级及以上岗位的辅导员申报表及材料上报人事处,报六级职员及以上岗位的辅导员申报表及材料上报组织部、人事处。并依据相关规定,确定讲师一级及以下岗位和七级职员及以下岗位的拟聘人员方案报学校岗位设置与聘用管理工作领导小组。

(五) 签订聘用合同。聘用合同书一式三份,应聘者、聘用单位和人事处各保留1份。

## 六、岗位管理与考核

根据《南京林业大学辅导员、班主任工作条例》(南林学[2006]3号文)和《南京林业大学辅导员、班主任考核实施细则》(南林学[2007]34号文)的有关文件精神,参照专职辅导员申报学校教师岗位或管理岗位的管理与考核办法进行管理和考核。

## 七、附则

(一) 本实施细则未尽事宜按上级文件和学校有关规定执行。

(二) 本实施细则由校人事处、学生处负责解释。

(三) 本实施细则自发布之日起执行。

## 附件 3

### 南京林业大学其他专业技术岗位设置与聘用实施细则

为加强教师外其他专业技术队伍建设，造就一支为教学、科研服务的高素质、高水平的服务保障队伍，进一步做好其他专业技术岗位的设置、聘用和管理工作，根据《南京林业大学岗位设置与聘用管理暂行办法》，结合学校实际情况，特制定本实施细则。

#### 一、岗位设置范围

其他专业技术岗位指从事教师工作以外的其他专业技术工作，具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位，主要包括林业技术、工程技术、实验技术、图书资料、档案、编辑出版、会计、审计、统计、医疗卫生等专业技术岗位。

#### 二、岗位设置原则

从实际出发，统筹兼顾，优化结构，协调发展，有利于人才培养质量和科学研究水平的不断提高，保障教学、科研工作的顺利进行。其他专业技术岗位的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）提高质量、服务教学

以岗位设置和聘用为基础，促进其他专业技术队伍的自我发展和自我约束，为人才培养、科学研究和社会服务提供优质服务。

##### （二）总量和结构比例控制

在省教育厅、人事厅核定的其他专业技术岗位总量内，根据学校实际情况，确定各级岗位数量和结构比例。

##### （三）按需设岗，优化结构

根据学校整体事业发展的客观需要，科学合理地设置其他专业技术岗位，优化队伍结构，促进其他专业技术队伍全面协调发展。

#### 三、岗位设置等级和结构比例

##### （一）岗位等级

其他专业技术岗位分为11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2个等级，对应专业技术三级、四级岗位；副高级岗位分3个等级，对应专业技术五至七级岗位；中级岗位分3个等级，对应专业技术八至十级岗位；初级岗位分2个等级，对应专业技术十一至十二级岗位；员级即专业技术十三级。

##### （二）岗位总量

根据省教育厅、人事厅核准的其他专业技术岗位总量和学校实际工作需要，综合确定全校其他专业技术岗位总量。其他专业技术岗位原则上不超过全校岗位

总量的15%。

### （三）岗位结构比例

正高级、副高级、中级、初级的结构比例为1.9:30.1:50.5:17.5。其他专业技术岗位不设正高二级岗位，正高三级和正高四级岗位之间的结构比例为1:2；副高一级、副高二级、副高三级岗位之间的结构比例为2:4:4，中级一级、中级二级、中级三级岗位之间的结构比例为3:4:3，初级一级和初级二级岗位之间的结构比例为5:5。

## 四、岗位职责

（一）各单位根据学校对各类各级专业技术岗位工作的实际要求制订相应的岗位职责。没有明确职责的，不能参加岗位分级，只能聘用到相应专业技术岗位的最低等级。

（二）其他专业技术岗位的基本任职条件按照现行专业技术职务评聘的有关规定执行。

（三）实行职业资格准入控制的专业技术岗位的基本条件，应包括国家规定的相关职业资格准入条件。

## 五、岗位聘用基本条件

### （一）正高级三级岗位（三级）聘用的基本条件

1. 在正高级专业技术岗位任职满10年，或受聘正高级岗位任职满6年、作为关键管理岗位负责人承担重要的管理职责；
2. 在学校相关专业技术领域发挥重要的带头作用；
3. 近两个聘期在相关的专业技术领域取得显著的学术、技术成就和改革成果。
4. 上个聘期考核为合格。

### （二）正高级四级岗位（四级）聘用的基本条件

1. 通过规定的评审程序取得正高级专业技术职务的任职资格；
2. 上个聘期考核为合格。

### （三）副高级一级岗位（五级）聘用的基本条件

1. 在副高级专业技术岗位任职满10年；
2. 承担重要的相关专业技术工作任务或承担重要管理岗位职责，取得一定数量较高水平的学术和管理成果；
3. 近一个聘期在副高级专业技术岗位取得突出的业绩，出色完成本职工作。
4. 上个聘期考核为合格。

### （四）副高级二级岗位（六级）聘用的基本条件

1. 在副高级专业技术岗位任职满6年；

2. 承担较为重要的相关专业技术工作任务，在相关专业技术领域有一定的研究能力，并取得一定的成果。

3. 近一个聘期在副高级岗位取得显著业绩，圆满履行岗位职责。

4. 上个聘期考核为合格。

(五) 副高级三级岗位(七级)聘用的基本条件

1. 通过规定的评审程序取得副高级专业技术职务任职资格。

2. 上个聘期考核为合格。

(六) 中级一级岗位(八级)聘用的基本条件

1. 在中级专业技术岗位任职满13年，专业技术工作任务饱满，服务质量良好，近一个聘期在中级岗位上圆满履行了岗位职责，上个聘期考核为合格。

2. 或者具有博士学位，在中级专业技术岗位任职满3年，上个聘期考核为合格。

(七) 中级二级岗位(九级)聘用的基本条件

1. 在中级专业技术岗位任职满6年，上个聘期考核为合格。

2. 或者具有博士学位，上个聘期考核为合格。

(八) 中级三级岗位(十级)聘用的基本条件

通过规定的评审程序取得中级专业技术职务的任职资格，上个聘期考核为合格。

(九) 初级一级岗位(十一级)聘用的基本条件

具有硕士学位或者在初级专业技术岗位任职满3年，工作表现积极，上个聘期考核为合格。

(十) 初级二级岗位(十二级)聘用的基本条件

经过考核，被认定初级专业技术职务任职资格。

(十一) 员级(十三级)岗位聘用条件

经院、校两级专业技术职务聘任组织认定，具有其他专业技术员级(十三级)岗位的任职能力。

## 六、岗位聘用程序

(一) 公布其他专业技术岗位、岗位职责和聘用条件；

(二) 应聘者提交申请；

(三) 用人单位进行基本条件审查；

(四) 各单位成立以负责人为组长的聘任小组，提出七级以下拟聘人选，并推荐六级以上拟聘人选，报学校其他专业技术岗位工作小组审核；

(五) 学校其他专业技术岗位工作小组确定七级以下拟聘人选，审核六级以上拟聘人选后报校岗位聘用工作领导小组审定；

(六) 公示拟聘人选;

(七) 公布聘用名单, 签订聘用合同。

## **七、岗位聘用与管理**

(一) 根据不同岗位的要求, 按照学校人员聘用制的有关规定进行聘用管理。

(二) 新到校工作的其他专业技术人员按所具备的相应专业技术职务任职资格、学术水平和能力聘用相应专业技术岗位, 并执行所聘用其他专业技术最低等级岗位工资, 即正高四级岗位、副高三级岗位、中级三级岗位、初级二级岗位、员级的岗位工资。

(三) 博士后研究人员工作期满出站可聘用在中级一级岗位。

(四) 新参加工作获得博士学位的毕业生, 在明确岗位前, 执行初期工资。经3个月考察能胜任和履行中级岗位职责的, 可聘用在中级二级岗位。

(五) 新参加工作获得硕士学位的毕业生, 可聘用在初级一级岗位。

(六) 新参加工作的大学本科(含获得双学士学位的本科生和未获得硕士学位的研究生)及以下毕业生, 实行一年见习期, 并执行见习期工资, 见习期工资执行期满后, 按所聘岗位执行相应的岗位工资。

(七) 聘期内专业技术职务晋升或降低的, 相应执行所聘用专业技术职务最低等级岗位工资。

(八) 学校严格控制各单位人员专业技术职务比例及岗位聘任比例, 对超过岗位结构比例的, 学校将在专业技术评聘及岗位聘用时予以控制。

## **八、聘期与考核**

(一) 其他专业技术岗位的聘任期限为四年。其他专业技术职务晋级聘任或新进人员聘任的聘期从聘任之日起至聘任周期结束之日止。聘期周期结束后需重新参加聘任。

(二) 出现重大工作失误, 或给学校的声誉造成重大不良影响, 或使学校蒙受重大经济损失的人员, 视其情节, 低聘或解聘其现有岗位, 且3-6年内不得参加高一级岗位的聘任。

(三) 在聘任过程中弄虚作假或违背聘任程序的, 一经查实即为无效聘任, 并追究相应的责任。

(四) 建立科学的考核评估体系, 考核应以其他专业技术岗位职责为基础, 重实绩、重贡献、重服务。兼任处级领导职务的专业技术人员, 还要结合组织部中层干部考核进行目标考核和任期考核。考核合格予以续聘, 考核不合格不再聘任原岗位。

## **九、其他**

(一) 本实施细则未尽事宜按上级文件和学校有关规定执行。



(二) 本实施细则由人事处负责解释。

(三) 本实施细则自发布之日起执行，学校原有相关规定与本实施细则不一致的按本实施细则执行。

## 南京林业大学管理岗位设置与聘用实施细则

为做好学校管理岗位设置、聘用和管理工作，进一步加强管理队伍建设，实现干部人事管理的科学化、规范化、制度化，建设一支德才兼备、精干高效的职业化、专业化管理干部队伍，全面提升学校管理水平，根据《南京林业大学岗位设置与聘用暂行办法》，结合学校实际，特制定本实施细则。

### 一、岗位设置范围

管理岗位是指担负领导职责或管理职能的工作岗位。主要包括学校党政职能部门、群众团体、教学科研单位、教育教学辅助单位、附属单位、后勤服务、科技产业及其他内设机构的专职党政管理人员。

### 二、岗位设置原则

管理岗位的设置与聘用坚持科学合理、优化结构、精干高效和专业化的原则，以增强领导力、决策力、执行力为目标，实行按需设岗、竞争上岗、按岗聘用、合同管理的运行机制。

### 三、岗位设置结构与类别

#### （一）岗位职级

管理人员实行教育职员制度，岗位职级从三至十级分为八个等级。现行的厅级正职（含享受正厅级待遇）、厅级副职（含享受副厅级待遇）、处级正职（含享受正处级待遇）、处级副职（含享受副处级待遇）、科级正职（含主任科员）、科级副职（含副主任科员）、科员、办事员依次分别对应管理岗位三至十级职员。

#### （二）岗位数量

管理岗位总数原则上控制在学校岗位总量的 18% 以内，六级及以上的岗位数不超过管理岗位总数的 35%，五级和六级的比例原则上按 1: 2 设置。校机关各部门和院（部、所）等单位的五至十级可设置管理岗位数由组织、人事部门根据其职能、编制、工作性质等因素，按照实际工作需要及我校干部人事管理有关规定确定，经学校批准后下达。

### 四、岗位任职基本条件

（一）具有履行岗位职责所需要的政策和理论水平，积极拥护并坚决贯彻执行党的基本路线和各项方针政策。

（二）有较强的事业心和责任感，有胜任任职岗位工作的能力、专业知识或技能。

（三）为人正派，勤政廉洁，团结同志，有全局观念，能坚持实事求是的

工作作风。

(四) 遵守宪法和法律，具有良好的品行。

(五) 身心能够适应任职工作岗位的要求。

(六) 职员岗位一般应具有大专及以上学历，六级及以上职员岗位一般应具有大学本科及以上学历。

## 五、岗位任职资格要求

(一) 三级职员

由上级主管部门任命的正厅级干部(含享受正厅级待遇)对应三级职员。

(二) 四级职员

由上级主管部门任命的副厅级干部(含享受副厅级待遇)对应四级职员。

(三) 五级职员

由我校任命的正处级干部(含享受正处级待遇)对应五级职员。五级职员，需在六级职员岗位上工作两年以上。

(四) 六级职员

由我校任命的副处级干部(含享受副处级待遇)对应六级职员。六级职员，需在七级职员岗位上工作三年以上。

(五) 七级职员

由我校任命的正科级干部(含享受正科级待遇)对应七级职员。七级及以下职员岗位，一般应具有大学专科及以上学历。七级职员岗位，具有硕士学位，须在八级职员岗位工作一年以上；具有学士学位，须在八级岗位工作两年以上。

(六) 八级职员

由我校任命的副科级干部(含享受副科级待遇)对应八级职员。八级职员岗位，具有硕士学位，须在九级职员岗位工作一年以上；具有学士学位，须在九级岗位工作两年以上。

(七) 九级职员

硕士毕业生；大学本科见习期满；大学专科毕业在十级职员岗位上工作二年以上者。

(八) 十级职员

办事员。

## 六、岗位聘用程序

(一) 首次聘用和期满续聘按以下程序进行

1. 各单位根据学校下达的管理岗位设置数，合理设置岗位，明确岗位名称，制订各级管理岗位的工作职责、任职条件。

2. 填写《南京林业大学管理岗位聘用申请表》，报学校审批。

3. 被聘职员与学校签订聘用合同。

(二) 晋级聘用一般按以下程序进行

1. 学校公布空缺党政管理岗位职位和任职条件，全校公开选拔、竞争上岗、择优聘用；

2. 五级、六级、七级、八级职员竞聘上岗，按学校有关干部选拔任用条例执行。

3. 学校按照管理岗位聘用工作程序择优聘用，确定与任职职位对应的管理岗位职级；

4. 被聘职员与学校签订聘用合同后正式上岗。

## 七、岗位聘用管理

(一) 管理岗位首次聘用或期满续聘职级，根据各级管理人员现任职务，按照本细则第三条第(一)款职务与职级的对应关系确定。

(二) 在管理岗位有空缺的情况下，一般按照公开招聘、竞争上岗的形式择优聘用。

(三) 管理岗位职级的晋级聘用，在符合任职基本条件和资格要求的前提下，竞聘上岗。

(四) 晋升管理岗位职级的职员，实行一年试用期。

(五) 具有高级专业技术职称、且仍在兼职从事专业技术工作，职级五级及以上的“双肩挑”党政管理岗位职员，根据个人意愿，可按管理岗位聘用，执行管理岗位工资系列，也可按专业技术岗位聘用，执行专业技术岗位工资系列。此类人员同时占专业技术岗位和党政管理人员岗位。经学校批准确定聘用岗位类别和执行工资系列后，在一个聘期内，一般不得更改。

(六) 六级及以下管理岗位职员原则上不得同时在专业技术岗位聘用。下列管理岗位职员，经个人申请，学校批准，可参照本条第(五)款执行：

1. 研究生院、教务处、科技处及因工作需要经学校认定的其他岗位职级为六级的“双肩挑”党政管理岗位职员；

2. 具有高级专业技术职称、按照干部选拔任用程序聘用到六级及以上管理岗位的专业技术岗位人员。

(七) 在实施《南京林业大学岗位设置与聘用管理工作暂行办法》之前，已执行专业技术岗位工资系列的六级及以下管理岗位人员，在首次聘用及续聘管理岗位职级时，可继续执行原专业技术岗位的工资，不再分级。以后按其管理岗位晋升职级，晋升后的岗位工资如高于原专业技术岗位工资，执行相应职级职员岗位工资。

在聘用管理岗位职级后晋升专业技术职务者，按上级有关文件执行。

（八）由学校选派调任到非党政管理岗位的领导干部，按其调任前的领导职务对应确定管理岗位职级后，保留管理岗位职级，执行现聘非党政领导岗位工资标准。

（九）因非自身原因免去党政职务的管理岗位职员，保留原管理岗位或专业技术岗位职级和相应工资标准。

（十）新参加工作的具有博士、硕士学位的毕业生，三个月试用期满后，分别聘到八级、九级职员岗位。

（十一）新参加工作的大学本科及大专毕业生，实行一年见习期，并执行见习期工资。见习期满，考核合格，应届本科毕业生可聘至九级职员岗位，应届大专毕业生可聘至十级职员岗位。

## 八、聘期与考核

（一）管理岗位五级及以下职员聘期一般为四年。

（二）考核分为年度考核和聘期考核，按照学校的相关考核办法实施。年度考核结果作为薪级工资调整、岗位变动、奖惩或解聘的重要依据。聘期考核结果作为续聘、岗位调整或解聘的重要依据。

（三）出现失职、渎职或出现重大工作失误，或给学校的声誉造成重大不良影响，或使学校蒙受重大经济损失的人员，视其情节，低聘或解聘其现有岗位。在聘任过程中弄虚作假的，一经查实即为无效聘任，并追究相应的责任。

（四）四级及以上管理岗位职员的考核由上级部门按照干部人事管理规定和权限进行。

## 九、附则

（一）本实施细则未尽事宜按上级文件和学校有关规定执行。

（二）本实施细则由组织部、人事处负责解释。

（三）本实施细则自公布之日起执行。

## 南京林业大学工勤技能岗位设置与聘用实施细则

为做好我校工勤技能岗位设置、聘用和管理工作，加强我校工勤技能岗位队伍建设，全面提升服务保障水平。结合目前我校工勤技能岗位实际情况，根据《南京林业大学岗位设置与聘用管理办法》，特制定本实施细则。

### 一、岗位设置范围

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，学校各单位、各部门事业编制工勤技能岗位人员属此范围，主要设置在学校后勤所属单位，各类实验室等教学辅助单位。

### 二、岗位设置原则

按照学校各项事业发展的总体目标，工勤技能岗位设置与聘用坚持科学合理、优化结构、精干高效、规范管理的原则，以增强运转效能、提高工作效率、降低运行成本、提升服务水平、满足学校教学、科研及师生生活需求和日常运行需要为目标，实行按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理的运行机制。

### 三、岗位设置等级和结构比例

#### （一）岗位等级

工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位，其中技术工岗位分为5个等级，普通工岗位不分等级。学校现行的高级技师、技师、高级工、中级工、初级工，依次分别对应一至五级工勤技能岗位。

#### （二）岗位总量

按照国家高等学校工勤技能岗位结构比例全国总体控制目标和我校规模发展趋势，全校工勤技能岗位设置控制在全校岗位总量的6%。工勤技能一级、二级岗位主要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，最高等级和结构比例按照岗位等级规范、技能水平和工作需要确定。

#### （三）岗位结构比例

工勤技能等级设置一级、二级、三级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例原则上不超过25%，其中一级、二级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例原则上不超过5%。四级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例原则上不超过50%。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。已经实现社会化服务的一般性劳务工作，不再设置相应的工勤技能岗位。

### 四、岗位职责

#### （一）一级、二级岗位

全面掌握本工种的业务知识和操作技能，具有一定的现场设计和分析能力，能高质量完成本工种及与之相关的任务。在工作中发挥技术特长，能解决本工种岗位上关键性技术和工艺难题，积极参与技术革新和技术攻关。热心传授技艺，积极指导和帮助本级岗位以下工人提高业务能力。

#### （二）三级岗位

达到本岗位要求，熟练掌握本工种的业务知识和操作技能，在本职岗位上能起到技术尖子作用，高质量地完成本工种任务，并能指导和帮助本级岗位以下工人提高业务能力。

#### （三）四级岗位

达到本岗位要求，能独立完成本岗位任务，并能注意技术的自我提高。在本职岗位上能起到技术骨干的作用，在技术革新等工作中发挥积极作用。

#### （四）五级岗位

达到本岗位要求，能在本级别以上岗位人员的指导下，完成本岗位任务，有一定的独立解决问题的能力。

#### （五）普通工岗位

熟悉本职工作，有良好的服务态度和职业道德。有较强的工作责任心，自觉遵守操作规程和工作规范，安全生产，圆满完成本职岗位的工作。

### 五、岗位任职条件

#### （一）基本条件

1. 遵守宪法和法律和学校的规章制度；
2. 较强的事业心和责任心，良好的品行；
3. 胜任岗位所需的专业、能力或技能条件；
4. 适应岗位要求的身体条件；
5. 岗位所需的其他条件。

#### （二）上岗条件和要求

1. 一级、二级工勤技能岗位，须在本工种下一级岗位工作满5年，并分别通过高级技师、技师技术等级考评；
2. 三级、四级工勤技能岗位，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；
3. 学徒（培训生）学习期间和工作见习、试用期满，通过初级工技术等级考核后，可确定为五级工勤技能岗位。

### 六、岗位聘用程序

（一）学校成立工勤技能人员聘任小组，在学校岗位设置管理工作组的领导下开展工勤技能岗位评聘的具体工作。

(二) 在核定的岗位总量和结构比例内, 遵循公开招聘、竞聘上岗、按岗聘用、严格考核、合同管理的原则开展岗位聘用工作。

(三) 凡符合工勤技能岗位任职基本条件和要求的高级技师、技师、高级工、中级工、初级工, 均可依次分别聘用到技术工一至五级岗位。对确有真才实学、岗位急需且符合破格条件的, 可以按照学校有关规定破格聘用。聘期内获得上一级工人技术等级的人员, 如本单位上一级技术岗位空缺, 可实行补聘, 聘用后重新签订聘用合同, 上岗后兑现相应工资待遇。

(四) 凡因个人自身原因未被聘用的, 按照国家、江苏省及我校有关规定确定工资待遇或进行人事关系转移。

(五) 工勤技能岗位的人员聘期原则上为四年。聘用合同期限内调整岗位的, 应当对聘用合同的相关内容作相应变更。

#### (六) 聘用流程

1. 学校各单位(部门)合理制定岗位设置方案, 明确各级岗位名称、岗位职责、工作内容、拟聘人数等, 经审核后由人事处统一在全校范围内公布并进行公开招聘;

2. 本人填写工勤技能岗位申请表, 单位进行资格初审与评议, 规定时间内上报工勤技能人员聘任小组;

3. 人事处与工勤技能人员聘任小组完成资格审查;

4. 应聘人员进行应聘答辩; 人事处与工勤技能人员聘任小组确定拟聘人选;

5. 经人事处与工勤技能人员聘任小组审核, 确定聘用人选并公示;

6. 经学校岗位设置管理工作组审批;

7. 被聘人员与学校签订岗位聘用合同并上岗工作, 工资待遇相应兑现。

### 七、岗位管理与考核

(一) 工勤技能岗位根据学校发展与实际情况, 对岗位设置和人员聘用情况进行动态调整与管理, 确保岗位设置适应有特色、高水平大学建设的需要。

(二) 工勤技能岗位考核包括年度考核和聘期考核。工勤技能岗位年度考核标准、要求等与学校年度考核一致; 工勤技能岗位聘期考核与学校各岗位聘期考核同时进行。聘期考核结果作为续聘的主要依据。聘期考核基本合格者只能申请前一期同级及以下的岗位, 不合格者只能申请比现聘岗位低的岗位或调整岗位、降级聘用甚至不再聘用。

### 八、首次聘用

按照制度入轨、平稳过渡、逐步到位、规范管理的原则, 首次进行工勤技能岗位聘用时, 岗位数原则上以现有在职在岗人员为基数。随着工勤人员退休、调离、后勤社会化等因素使现有工勤技能人员岗位的减少, 逐步实现与本实施细则



规定的岗位等级、比例接轨。

首次进行工勤技能岗位聘用时，已取得高级技师、技师、高级工、中级工、初级工，依次分别聘用到技术工一至五级。无工人技术等级的应聘普通工岗位。

## **九、附则**

- (一) 本实施细则未尽事宜按上级文件和学校有关规定执行。
- (二) 本实施细则由校人事处负责解释。
- (三) 本实施细则自公布之日起执行。