

校行字〔2010〕36号

关于印发《安徽农业大学岗位设置管理与聘用 暂行办法》的通知

各学院、部，校直各单位：

根据人事部《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）、省委办公厅、省政府办公厅《关于印发〈安徽省事业单位岗位设置管理实施意见〉的通知》（皖办发〔2008〕17号）、省教育厅《关于做好厅属高等学校和中专学校岗位设置管理工作的通知》（教人〔2009〕6号）、《关于省直事业单位实施岗位设置管理工作有关问题的通知》

（皖人社秘〔2010〕69号）和省人力资源和社会保障厅《关于核准安徽农业大学岗位设置方案的函》（皖人社函〔2010〕236号）等有关政策规定，结合我校的实际情况，经2010年7月1日校长办公会议研究通过，现将《安徽农业大学岗位设置管理与聘用暂行办法》印发给你们，请认真贯彻执行。

二〇一〇年七月五日

主题词：人事工作 岗位设置管理与聘用 暂行办法 通知

安徽农业大学办公室

2010年7月5日印发

（共印100份）

安徽农业大学岗位设置管理与聘用暂行办法

为深化学校人事制度改革，建立健全岗位设置管理制度，实现学校人事管理的科学化、规范化、制度化，根据人事部《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）、省委办公厅、省政府办公厅《关于印发〈安徽省事业单位岗位设置管理实施意见〉的通知》（皖办发〔2008〕17号）、省教育厅《关于做好厅属高等学校和中专学校岗位设置管理工作的通知》（教人〔2009〕6号）和《关于省直事业单位实施岗位设置管理工作有关问题的通知》（皖人社秘〔2010〕69号）等有关政策规定，结合我校的实际情况，制定本暂行办法。

一、基本原则

（一）科学设岗，宏观调控。坚持从人才培养、科学研究和社会服务的需要出发，统筹学科建设，兼顾各类人员结构现状，合理确定岗位总量。严格按照省人社厅规定的岗位结构比例标准，规范设置各级各类岗位，坚持因事设岗，加强调控和监督管理，实行岗位总量、岗位结构比例和最高等级的控制，实行岗位的动态调整和管理。

（二）优化结构，精干高效。完善岗位设置分类分级体系，以教学科研队伍为主体，优化各类人员结构比例，合理配置人力资源，加强高层次人才队伍建设，提高用人质量与用人效益。通过政策引导，逐步解决人员结构不合理状况。

（三）按岗聘用，规范管理。以岗位设置为基础，深化人事管理制度改革，完善人才遴选、评价、激励与保障机制，加强规范管理，促进我校人力资源管理的自主发展和自我约束。

（四）统筹规划，分类指导。以教学科研为主线，以创新型人才培养为目标，向优势学科和特色学科倾斜。区别不同学科类型，充分考虑单位

的办学水平、队伍建设和发展目标等因素，实行分类指导，充分调动各类人员的积极性，促进人才队伍建设全面协调发展。

二、岗位类别

学校岗位分为专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位三种类别。

（一）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，要符合学校学科建设和人才队伍建设的实际，要有利于提高学校办学质量和办学实力。学校的专业技术岗位分为教学科研岗位和其他专业技术岗位，其中教学科研岗位是专业技术岗位的主体岗位。

其他专业技术岗位主要包括工程实验、图书档案、编辑出版、会计统计、医疗卫生、幼儿教育等专业技术岗位。

（二）管理岗位

指担负领导职责或管理任务的工作岗位，包括校、院（部）以及其他内设机构的管理岗位。管理岗位的设置要有利于增强高等学校运转效能、提高工作效率、提升管理水平的需要。

管理岗位中内设专职从事思想政治工作岗位。主要包括学校党委负责人，各职能部门（含校办、组织部、宣传部、纪委、监察室、统战部、离退休工作处、人事处、保卫处、学生处、研究生处、招生就业处等）专职人员，党总支、直属党支部书记（正职）及专职秘书，工会、共青团等组织以主要精力从事思想政治工作的专职干部等。

（三）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。

工勤技能岗位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行等需要。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）特设岗位

根据学校事业发展需求，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求。

三、岗位总量及结构比例

（一）岗位总量

学校岗位设置基数以机构编制部门核定的编制数确定。根据省编办下达给我校编制数，我校可设置的岗位总量为 1713 个。其中：

1. 设置专业技术岗位共 1285 个，占岗位总量的 75%。

专业技术主系列是教学科研系列，主系列专业技术岗位设置数是 1066 个，占专业技术岗位设置总量的 83%；其他系列专业技术岗位设置数是 219 个，占专业技术岗位设置总量的 17%。

2. 设置管理岗位 308 个（含专职从事思想政治工作岗位 90 个），占岗位总量的 18%。

3. 设置工勤技能岗位 120 个，占岗位总量的 7%。

（二）岗位结构比例

1. 专业技术岗位

专业技术岗位设置正高级、副高级、中级、初级岗位，其中主体岗位即教学科研岗位的结构控制比例为 16：30：45：9，其他专业技术岗位的结构控制比例为 6：25：40：29。正高级设置一至四级岗位、副高级设置五至七级岗位、中级设置八至十级岗位、初级设置十一级和十二级岗位。

正高级岗位中，专业技术一级岗位属国家专设的特级岗位，其人员的确定按国家有关规定执行。专业技术二级岗位由省人社厅实行总量控制和管理。二级、三级、四级岗位之间的比例为 1：3：6；副高级岗位中，五级、六级、七级岗位之间的比例为 2：4：4；中级岗位中，八级、九级、

十级岗位之间的比例为 3：4：3；初级岗位中，十一级、十二级岗位之间的比例为 5：5。

2. 管理岗位

管理岗位设置 8 个岗位等级，即三至十级岗位，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管理岗位三至十级岗位。四级以上岗位数量，按照干部人事管理有关规定权限确定，五级以下岗位按照上级有关文件规定和学校实际情况设置。

设置政工专业职务岗位以管理岗位内专职从事思想政治工作岗位数为基数，按高、中、初级岗位 1：3：6 比例设置，且不占专业技术人员职数。

3. 工勤技能岗位

工勤技能岗位分为 5 个等级，即技术工一至五级岗位，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。

工勤技能一级、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现有人员结构比例，其中一级、二级技术工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，其总量占工勤技能岗位总量的 10%。三级技术工岗位占工勤技能岗位总量的 40%。

4. 特设岗位

特设岗位是非常设岗位，不受学校岗位总量、最高等级和机构比例限制，在完成工作任务后，按照岗位核准权限予以核销。

四、岗位设置程序

1. 制定学校岗位设置方案。

2. 岗位设置方案在广泛征求教职工意见的基础上，经校领导班子集体讨论通过。

3. 岗位设置方案报省教育厅审核、省人社厅核准。

4. 学校根据省人社厅审核批复的岗位设置方案，在核准的岗位总量、结构比例和最高等级限额内，制定我校各类岗位设置实施方案。

(1) 根据核定的各单位编制和工作需要，将各类岗位数具体分解，设置到各单位。其中由学校控制的岗位由学校统一调控；

(2) 各单位根据所承担的学科建设、教学科研和管理服务任务等实际，将学校核定的专业技术岗位和工勤技能岗位数具体分解设置到系部或直属教研室；

(3) 各单位按照岗位设置管理和聘用权限，根据不同岗位承担的教学、科研、管理和服务等任务以及学校规定的各类岗位基本职责、任职条件等要求，结合单位实际，合理制定本单位具体实施方案；

(4) 岗位设置实施方案在广泛征求教职工意见的基础上，经校领导班子集体讨论通过，并呈报上级主管部门批准后实施。

五、岗位聘用条件

(一) 基本条件

学校管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位的基本条件，主要根据岗位的职责任务和任职条件确定。三类岗位基本任职条件为：

1. 遵守宪法和法律。
2. 具有良好的品行和职业道德。
3. 岗位所需专业知识、能力或技能条件。
4. 适应岗位要求的身体条件。
5. 在上一个聘期考核为合格以上。

(二) 任职条件

1. 专业技术岗位任职条件

专业技术岗位的任职条件主要依据教学、科研和社会服务三个方面：

学术成就，包括获得科研和教学奖励、科研项目和成果、论著和专利及成果转化等。学术影响，包括在学术组织中担任的职务级别、学术地位、学术声誉等方面的杰出表现。学术资历，如任职年限等，重点考虑所做出的贡献和业绩。其中，专业技术三级及以上岗位的任职条件，应具有较高的学术造诣和学术声誉，综合考虑学术成就、学术影响、学术奖励等因素，充分体现在学校发展、人才培养、科学研究、社会服务等方面的突出成就和贡献。

专业技术岗位中教学科研岗位的任职条件详见附件 1，其他专业技术岗位的任职条件详见附件 2。

2. 管理岗位的任职条件

管理岗位的任职条件主要依据责任、任务、年资、表现和贡献。管理岗位的任职条件详见附件 3。

3. 工勤技能岗位的任职条件

工勤技能岗位的任职条件主要依据技术等级、任务、表现和工作技能。工勤技能岗位的任职条件详见附件 4。

六、组织领导

（一）学校成立岗位设置管理和聘用工作领导小组，成员由校领导、职能部门负责人、工会负责人组成，统一领导和组织学校岗位设置、聘用和其它管理工作。领导小组下设岗位设置管理和聘用工作办公室，办公室设在人事处。

（二）学校成立“教学科研岗位聘用委员会”、“其他专业技术岗位聘用委员会”、“管理岗位聘用委员会”和“工勤技能岗位聘用委员会”，分别负责相应岗位聘用的有关工作。

(三)各二级机构成立相关组织,分别负责相应岗位聘用的有关工作,其中教学单位领导小组成员由学院党政负责人、教代会代表、教授代表组成,校直单位的领导小组成员由本部门负责人、工会代表组成。

七、聘用程序与权限

(一) 聘用程序

根据讨论通过的具体实施方案,按照规范程序和要求,实施岗位聘用工作。

1. 撰写岗位说明书,公布岗位、岗位职责和聘用条件。

2. 应聘人员填写安徽农业大学岗位聘用申请表,向校(院)两级岗位设置管理和聘用工作领导小组提出书面应聘申请,并按要求提供相关支撑材料。

3. 校(院)两级岗位设置管理和聘用工作领导小组对应聘人员进行资格审查和材料审核,根据聘用条件提出拟聘人选。

4. 提交各类各级岗位评聘结果至校岗位设置与聘用工作领导小组和校党委常委会审定。

5. 公示拟聘人员。

6. 公布聘用结果,签订聘用合同。

7. 学校将实施方案和聘用结果上报省人社厅核准。

(二) 聘用权限

岗位聘用工作分级进行。三级、四级管理岗位的设置和聘用按照国家和省有关规定执行。专业技术一级岗位是国家专设的特级岗位,其岗位的设置和聘用按国家有关规定执行;专业技术二级岗位由省人社厅实行总量控制和管理。五至八级管理岗位、三至七级专业技术岗位、一至二级工勤技能岗位由学校直接聘用。其他岗位由各单位确定初步人选后报学校审核、聘用。

八、岗位管理

首次岗位设置与聘用时，使现有在册的正式工作人员按现聘职务或岗位进入相应等级的岗位，岗位结构比例超过了核准的岗位结构比例的，应通过自然减员、交流、低聘或解聘等办法，逐步达到规定的结构比例。首次岗位聘用时，超过核准比例的专业技术人员，只能进入相应层次专业技术岗位的最低等级。

（一）合同管理

1. 学校与受聘人员按照法律、政策规定，在平等自愿、协商一致的基础上签订聘用合同，明确双方的权利和义务。聘用合同的主要内容包括：聘用的岗位、工作时间、职责要求、学术规范、工作条件、薪酬待遇、合同期限、合同变更和终止的条件、违反合同的责任和经双方协商认为需要约定的其他事项。

2. 岗位聘用期限：专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位聘期一般为三年。聘期内只对专业技术职务和行政职务晋升以及转岗人员的聘用情况进行调整。

3. 受聘人员应认真履行岗位聘用合同，保质保量地完成岗位职责和目标任务，聘用的变更和解除，按聘用合同中的有关条款执行。聘用合同与原双方约定的服务期限有出入的：

（1）聘用合同期限超出服务期限的，原则上以服务期限截止时间为准，经受聘人员提出申请，同意继续受聘的，可以续聘到该聘期结束；

（2）聘用合同期限在服务期限内，以服务期限为准，超出的自然进入下一个聘期。

4. 2009年3月6日以后进入学校工作的人事代理人员，按《安徽农业大学人事代理制度实施办法》（校人字〔2009〕11号）相关规定执行，其岗位聘用合同从属于人事代理聘用合同，聘用合同截止时间与人事代理

服务期限截止时间一致。聘用期满后，根据工作需要，学校与人事代理人员续签聘用合同。

（二）出现机构分立、合并事项的，或者增减机构编制的，或者按照业务发展和实际情况，为完成工作任务确需变更岗位设置的，学校将对相应的机构部门进行重新设岗。

（三）几类特殊情况

1. “双肩挑”人员管理

聘用人员原则上不得同时在两类岗位上任职，确因工作需要而且符合“双肩挑”条件的，经学校批准可以双肩挑。

（1）“双肩挑”岗位原则上在担负学校领导职责与管理任务的管理岗位，部分与学校学科建设、教学科研管理任务密切相关及其他有专业技术职务要求的二级机构中担负领导职责的管理六级及以上职员管理岗位中设置。

（2）“双肩挑”人员必须具备四个条件：一、管理岗位确需专业技术背景；二、从原专任教师队伍中选聘；三、仍然从事相关的教学科研工作；四、确实完成了专业技术岗位的职责任务。

（3）校直单位“双肩挑”人员占管理岗，同时占专业技术岗位职数；教学单位“双肩挑”人员占专业技术岗，同时占管理人员六级以上岗位职数。

2. 专职辅导员管理

根据教育部规定，专职辅导员纳入教学科研岗位序列，并可根据条件确定相应的专业技术等级。

3. 进修人员管理

经学校批准的各类在职进修（含岗位进修、学历学位教育、国内博士后研究、出国培训进修）人员，在规定进修期限内保留其岗位；逾期未归

人员，学校不再保留相应岗位。

4. 新进人员管理

学校引进的高层次人才，由相关学院申请，学校审核同意后及时聘用；新调入人员和接收的毕业生聘用相应岗位的最低级，试用期满后，按照有关规定确定相应的岗位等级。

5. 聘余人员管理

岗位聘用中凡未上岗人员均为聘余人员。

(1) 学校事业编制在职人员，因聘用条件限制未聘用上岗的人员（不含出国逾期未归人员），进入学校人才交流中心，接受相关技能培训，达到岗位要求后重新上岗。

(2) 经确诊患有严重疾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，可以按照国家有关规定办理病退或退职手续。

(3) 不参加岗位聘用或拒接学校安排聘用岗位的，按有关文件规定处理。

九、岗位考核

岗位考核分为年度考核和聘期考核。学校依据相应的岗位职责和考核办法（另行制定）对受聘人员进行年度考核，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。考核结果记入档案，作为绩效工资发放的重要依据。聘用合同期满，严格进行聘期考核，重点考核个人岗位职责和目标任务完成情况，聘期考核结果作为续聘、岗位调整或解聘的重要依据。

十、聘期待遇

(一) 教职工在受聘期间原则上按所聘岗位享受相应的岗位工资、薪级工资。

(二)“双肩挑”人员可以参与专业技术岗位分级，按专业技术岗位确定岗位工资，岗位工资一经确定，聘期内不作调整（职称、职务正常晋升除外）。

(三)受聘在教学科研岗位的人员应具有高教或研究系列专业技术职务。不具有高教或研究系列专业技术职务受聘在教学科研岗位工作的人员，首次聘用仍纳入教学科研岗位管理，但在岗位聘用时只能聘至本层级岗位的最低等级。聘期结束后仍未取得高教或研究系列专业技术职务资格且距法定退休年龄超过三年以上者，原则上下一个聘期不能竞聘教学科研岗位。受聘在其他专业技术岗位人员出现同类情况，按照此规定相应处理。

(四)为妥善处理岗位聘用与已实施的高等学校岗位工资套改工作相互衔接的关系，在管理岗位具有职称但不从事专业技术工作人员，如已经在工资套改时执行专业技术岗位工资系列的，在过渡期五年内执行其相应专业技术岗位工资的最低等级，按照管理岗位签订聘用合同。聘期内因职务晋升，管理岗位工资高于原专业技术岗位工资时，执行相应的管理岗位工资。

(五)对2006年7月1日工资制度改革至首次设岗聘用工作完成期间，办理退休手续且执行专业技术工资的人员，可比照同岗位、同类条件在职人员，确定其岗位等级（其任职年限计算到退休时，退休时间不变），且不占学校岗位总量和结构比例。

(六)财务会计、图书档案、医疗卫生、幼儿教育、信息技术等部门的部分专业技术人员，在专业技术职务较低的情况下，执行了管理岗位工资的，在过渡期五年内，可继续执行原管理岗位工资。

十一、争议处理

岗位设置管理和聘用工作是学校人事分配制度改革的前提和基础工作，涉及广大教职工的切身利益。为了做到公开、公平、公正，妥善处理

在聘用过程中出现的问题,凡应聘者对聘用程序、聘用结果和考核有异议,有权向学校聘用工作申诉委员会(学校聘用工作申诉委员会办公室设在校纪委、监察室)提出申诉,聘用工作申诉委员会在调查取证后,将处理结果向申诉人反馈。

申诉应在公示期内须以书面形式提出,并签署真实姓名,否则不予受理。申诉人必须以事实为依据,经查实,属于诬告者,将予以严肃处理。申诉受理委员会有责任为投诉人保密,对违反规定滥用职权、打击报复、以权谋私的,要追究相关责任。

十二、附则

(一) 本办法包括四项实施方案(见附件1-附件4)。

(二) 本办法及附件所涉及各类业绩成果统计截止时间为该办法实施之日。

(三) 本办法自下发之日起执行,由人事处负责解释。

- 附件: 1. 安徽农业大学教学科研岗位设置管理与聘用实施方案
2. 安徽农业大学其他专业技术岗位设置管理与聘用实施方案
3. 安徽农业大学管理岗位设置管理与聘用实施方案
4. 安徽农业大学工勤技能岗位设置管理与聘用实施方案

附件 1

安徽农业大学教学科研岗位设置管理与聘用实施方案

为加强学校师资队伍建设,进一步推进聘用制度改革和收入分配制度改革,做好教学科研岗位设置、聘用和管理工作,根据《安徽农业大学岗位设置与聘用暂行办法》,特制定本实施方案。

一、岗位设置

(一) 设置原则

1. 教学科研与学科建设相结合。以学科建设为中心,根据学科的水平、层次并结合各单位承担的教学科研、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,保证学科建设的需要和教学科研工作的正常进行。

2. 个人发展与团队建设相结合。提倡和鼓励教师把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,又激励学术团队提升整体学术水平的体制和机制。

3. 工作业绩与资历贡献相结合。强化业绩导向,形成有利于优秀人才脱颖而出的竞争激励机制,同时兼顾资历和历史贡献,鼓励以老带新,促进青年教师的成长。

4. 重点支持和统筹兼顾相结合。在保证重点学科建设、重要教学科研任务需要的同时,对学校的基础学科,急需发展的新兴学科、交叉学科进行重点扶持,同时统筹兼顾协调发展。

(二) 岗位总量与等级比例

根据主管部门批准的教学科研岗位总量,结合学校发展规划预留的相应等级的岗位数,综合确定全校教学科研岗位总数。

教学科研岗位设置正高级、副高级、中级、初级岗位,其控制比例为

16：30：45：9，其中：

1. 在教授岗位中，二级、三级、四级岗位之间的结构比例总体控制目标为1：3：6。

2. 在副教授岗位中，五级、六级、七级岗位之间的结构比例总体控制目标为2：4：4。

3. 讲师岗位中，八级、九级、十级岗位之间的结构比例为3：4：3。

4. 助教岗位中，十一级、十二级岗位之间的结构比例为5：5。

各学院（单位）根据学校核定的教学科研岗位数和结构比例，结合学科发展规划，明确八级及以下岗位的岗位职责、聘用条件、聘用程序、考核内容等，报学校审批后执行。

二、岗位职责

教学科研岗位职责是指教学科研人员在某一级别岗位上应承担的专业工作任务、责任和义务，它是考核受聘人员的依据。不能履行相应教学科研岗位职责者不能被聘用到相应教学科研岗位。

（一）基本岗位职责

忠诚于党的教育事业，遵纪守法，为人师表，教书育人，恪守职业道德，维护学校荣誉，勇于创新，能够承担并完成受聘岗位工作。

（二）具体岗位职责

1. 三级岗位

(1)负责或承担本学科的专业建设、课程建设、教材建设等，掌握本学科最新学术动态及发展方向，主持或组织实施学科发展规划，团结带领本学科学术骨干进行学科建设。

(2)负责或承担本学科或研究方向的学术梯队或教学团队建设，指导青年教师开展科学研究和教学实践活动。

(3)引荐国内外高层次人才。

(4)教学工作

①聘期内年度教学工作量(含研究生教学工作量)不少于额定工作量,能较好地完成相关教学环节工作,履行教学规范(规范另行制定),教学质量综合测评结果为合格以上,其中本科教学工作量不低于10%。

②根据工作需要指导和培养博士或硕士研究生(按照不同的学科和招生人数由研究生处具体核定工作任务)。

③每学年至少开设1场高水平的学术讲座。

(5)掌握本学科最新学术动态及发展方向,提出具有前瞻性、创造性的研究构想。在本领域开展原创性、重大理论与实践问题研究和关键领域攻关,年度教科研工作完成相应的定额(学校另行制定),且聘期内业绩成果须具备条件第①-②项中的任意一项和第③-⑥项中的任意一项:

①主持或参加国家级教育教学研究项目(前3名);或主持省级重点教育教学研究项目1项以上;或主编国家级规划教材。

②主持二类以上科研项目1项以上;或主持三类以上科研项目2项以上;或主持横向项目某一年度到账经费30万元以上(人文社科10万元以上)。

③获二类三等奖以上科研奖励(第1名);或二类二等奖以上(前3名)或二类一等奖以上(前5名)或一类二等奖以上1项以上;或获国家级教学成果奖;或获省级教学特等奖(前5名);或获省级教学成果一等奖(前3名)、二等奖(第1名)。

④发表影响因子3.0以上的SCI论文1篇以上;或发表一类论文2篇以上,其中1篇SCI论文影响因子为2.0以上(基础类、艺术类及人文社科类发表一类论文1篇以上或二类以上论文3篇以上)。

⑤获得授权发明专利2项以上;或获国家标准2项以上;或获审定省级大宗动植物品种1个以上。

⑥正式出版学术专著（译著）1部以上（导向性出版社，本人撰写10万字以上）。

(6)社会服务工作

①积极组织教学科研的项目研究、成果培育和科研平台建设等方面工作，并发挥重要作用。

②积极组织服务“三农”、服务产学研合作相关事宜，为社会经济发展做出较大贡献。

2. 四级岗位

(1)承担或参与本学科的专业建设、课程建设、教材建设等，掌握本学科最新学术动态及发展方向，积极参与学科建设。

(2)承担或参与本学科或研究方向的学术梯队或教学团队建设，指导青年教师开展科学研究和教学实践活动。

(3)积极引荐国内外优秀人才。

(4)教学工作

①聘期内年度教学工作量(含研究生教学工作量)不少于额定工作量，能较好地完成相关教学环节工作，履行教学规范（规范另行制定），教学质量综合测评结果为合格以上，其中本科教学工作量不低于30%。

②每学年至少开设1场学术讲座。

③根据工作需要指导和培养硕士研究生(按照不同的学科和招生人数由研究生处具体核定工作任务)。

(5)根据本学科发展方向和动态，结合自身研究现状，及时提出相应的具有一定创新性的研究课题和研究方向。配合相关学科带头人、科研带头人开展相关理论与实践问题研究，年度教科研工作完成相应的定额（学校另行制定），且聘期内业绩成果须具备条件第①-②项中的任意一项和第③-⑥项中的任意一项：

①主持或参加国家级教育教学研究项目（前4名）；或主持省级一般教育教学研究项目1项以上；或参加省级重点教育教学研究项目1项以上（前3名）；或主编、副主编国家级规划教材。

②主持三类以上科研项目1项以上；或主持四类以上科研项目2项以上；或主持横向项目某一年度到账经费15万元以上（人文社科7万元以上）。

③获二类三等奖以上科研奖励（前2名）或二类二等奖以上（前4名）或二类一等奖以上（前6名）或一类二等奖以上1项以上；或获国家级教学成果奖；或获省级教学特等奖；或获省级教学成果一等奖（前4名）、二等奖（前3名）、三等奖（第1名）。

④发表影响因子2.0以上的SCI论文1篇以上；或发表一类论文2篇以上或二类论文4篇以上（基础类、艺术类及人文社科类发表二类以上论文2篇以上）。

⑤获省级以上认定（鉴定）的其他作物品种1个以上；或获发明专利1项以上；或获软件著作权2项以上；或获国家标准1项以上。

⑥正式出版学术专著（译著）1部以上（导向性出版社，本人撰写8万字以上；或一般性出版社，本人撰写10万字以上）；或出版学术编著1部以上（导向性出版社，本人撰写10万字以上）。

(6)社会服务工作

①积极参与教学科研的项目研究、成果培育和科研平台建设等方面工作。

②积极参与服务“三农”、服务产学研合作相关事宜，为社会经济发展做出一定的贡献。

3. 五级岗位

(1)积极参与学科建设、专业建设，把握学科发展方向，能在本领域开

展原创性及重大理论问题研究。

(2)积极参与本学科或研究方向的学术梯队或教学团队建设,指导青年教师开展科学研究和教学实践活动。

(3)积极引荐人才。

(4)教学工作

①聘期内年度教学工作量(含研究生教学工作量)不少于额定工作量,能较好地完成相关教学环节工作,履行教学规范(规范另行制定),教学质量综合测评结果为合格以上且聘期内至少2次以上良好,其中本科教学工作量不低于50%。

②每学年至少开设1场学术讲座或学习指导讲座。

③根据工作需要指导和培养硕士研究生(按照不同的学科和招生人数由研究生处具体核定工作任务)。

(5)根据本学科发展方向和动态,结合自身研究现状,及时提出相应的具有一定创新性的研究课题和研究方向。配合相关学科带头人、科研带头人开展相关理论与实践问题研究,年度教科研工作完成相应的定额(学校另行制定),且聘期内业绩成果须具备条件第①-②项中的任意一项和第③-⑥项中的任意一项:

①参加国家级教育教学研究项目(前5名);或主持省级一般教育教学研究项目1项以上;或参加省级重点教育教学研究项目1项以上(前4名);或主编、副主编国家级规划教材。

②主持三类以上科研项目1项以上;或主持四类以上科研项目2项以上;或主持横向项目某一年度到账经费15万元以上(人文社科7万元以上)。

③获二类三等奖以上科研奖励(前3名)或二类二等奖以上(前5名)或二类一等奖以上(前8名)或一类二等奖以上1项以上;或获国家

级教学成果奖；或获省级教学特等奖；或获省级教学成果一等奖（前 5 名）、二等奖（前 3 名）、三等奖（前 2 名）；或获得校级教学成果特等奖（第 1 名）。

④发表影响因子 2.0 以上的 SCI 论文 1 篇；或发表一类论文 2 篇或二类论文 4 篇以上（基础类、艺术类及人文社科类发表二类以上论文 2 篇以上）。

⑤获省级以上认定（鉴定）的其他作物品种 1 个以上；或获发明专利 1 项以上；或获软件著作权 2 项以上；或获国家标准 1 项以上。

⑥正式出版学术专著（译著）1 部以上（导向性出版社，本人撰写 6 万字以上；或一般性出版社，本人撰写 8 万字以上）；或出版学术编著 1 部以上（导向性出版社，本人撰写 8 万字以上）。

(6) 社会服务工作

①协助本学科、本研究团队或本领域带头人开展教学科研的项目研究、成果培育和科研平台建设等方面工作。

②积极参与各类形式的服务“三农”、服务产学研合作活动，为社会经济发展做出一定的贡献。

4. 六级岗位

(1)积极参与学科建设、专业建设，把握学科发展方向，能在本学科领域开展原创性及重大理论问题研究。

(2)积极参与本学科或研究方向的学术梯队或教学团队建设，指导青年教师开展科学研究和教学实践活动。

(3) 教学工作

①聘期内年度教学工作量(含研究生教学工作量)不少于额定工作量，能较好地完成相关教学环节工作，履行教学规范（规范另行制定），并能较好地完成相关教学环节工作，教学质量综合测评结果为合格以上且聘期

内至少 1 次以上良好，其中每学年需承担 2 门以上本科生课程。

②开设学术讲座或学习指导讲座。

③根据工作需要指导和培养硕士研究生(按照不同的学科和招生人数由研究生处具体核定工作任务)。

(4)根据本学科发展方向和动态，结合自身研究现状，主动融入及相关创新性的研究课题和研究方向。配合相关学科带头人、科研带头人开展相关理论与实践问题研究，年度教科研工作量完成相应的定额(学校另行制定)，且聘期内业绩成果须具备条件第①-②项中的任意一项和第③-⑥项中的任意一项：

①参加国家级教育教学研究项目(前 6 名)；或主持省级一般教育教学研究项目 1 项以上；或参加省级重点教育教学研究项目 1 项以上(前 4 名)；或主编、副主编国家级规划教材。

②主持四类以上科研项目 1 项以上；或主持五类以上科研项目 2 项以上；或主持横向项目某一年度到账经费 10 万元以上(人文社科 3 万元以上)。

③获二类三等奖以上科研奖励(前 4 名)或二类二等奖以上(前 6 名)或二类一等奖以上(前 10 名)或一类二等奖以上 1 项以上；或获国家级教学成果奖；或获省级教学特等奖；或获省级教学成果一等奖(前 5 名)、二等奖(前 4 名)、三等奖(前 3 名)；或获得校级教学成果特等奖(前 2 名)。

④发表一类论文 1 篇以上；或发表二类以上论文 2 篇以上(基础类、艺术类及人文社科类发表二类以上论文 1 篇以上或三类以上论文 2 篇以上)。

⑤获软件著作权 1 项以上；或获实用新型发明专利 1 项以上；或获地方标准 1 项以上。

⑥正式出版学术专著（译著）1部以上（导向性出版社，本人撰写4万字以上；或一般性出版社，本人撰写6万字以上）；或出版学术编著1部以上（导向性出版社，本人撰写6万字以上；或一般性出版社，本人撰写8万字以上）。

(5)社会服务工作

①协助本学科、本研究团队或本领域带头人开展教学科研的项目研究、成果培育和科研平台建设等方面工作。

②积极参与各类形式的服务“三农”、服务产学研合作活动，为社会经济发展做出一定的贡献。

5. 七级岗位

(1)积极参与学科建设、专业建设，把握学科发展方向，能在本学科领域开展原创性研究。

(2)积极参与本学科或研究方向的学术梯队或教学团队建设，指导青年教师开展科学研究和教学实践活动。

(3)教学工作

①聘期内年度教学工作量(含研究生教学工作量)不少于额定工作量，能较好地完成相关教学环节工作，履行教学规范（规范另行制定），教学质量综合测评结果为合格以上，其中每学年需承担2门以上本科生课程。

②开设学术讲座或学生学习指导讲座。

(4)积极参与本学科相关科研课题研究，融入相关学科领域，年度教科研工作量完成相应的定额（学校另行制定），且聘期内业绩成果须具备条件第①-②项中的任意一项和第③-⑥项中的任意一项：

①参加国家级教育教学研究项目（前8名）；或主持省级一般教育教学研究项目1项以上；或参加省级重点教育教学研究项目1项以上（前5名）；或主编、副主编国家级规划教材。

②主持五类科研项目或校级科研项目 1 项以上；或主持横向项目某一年度到账经费 5 万元以上（人文社科 2 万元以上）。

③获二类三等奖以上科研奖励（前 6 名）或二类二等奖以上（前 8 名）或二类一等奖以上 1 项以上；或获国家级教学成果奖；或获省级教学特等奖；或获省级教学成果一等奖、二等奖（前 5 名）、三等奖（前 4 名）；或获得校级教学成果特等奖（前 3 名）。

④发表二类以上论文 1 篇以上（基础类、艺术类及人文社科类发表三类以上论文 1 篇以上）。

⑤获实用新型发明专利 1 项以上（前 2 名）；或获地方标准 1 项以上（前 2 名）。

⑥正式出版学术专著（译著）1 部以上（导向性出版社，本人撰写 2 万字以上；或一般性出版社，本人撰写 4 万字以上）；或出版学术编著 1 部以上（导向性出版社，本人撰写 4 万字以上；或一般性出版社，本人撰写 6 万字以上）。

(5) 社会服务工作

积极参与各类形式的服务“三农”、服务产学研合作活动。

八级及以下岗位明确教学工作量和教科研工作量的要求，完成学校规定的教学和教科研工作量定额并履行教学规范（工作量定额及规范另行制定），具体职责由各学院（部）根据教学科研和学科建设的实际需要及岗位工作性质、特点制定，报学校审批通过后执行。

三、任职条件

（一）教授三级岗位任职条件

1. 基本条件

(1) 受聘教授职务；

(2) 具有良好的思想政治素质和职业道德，具备广博坚实的理论基础和

专业基础，在本学科领域具有高深的造诣，为学校公认的学科或专业带头人，治学严谨，为人师表，身心健康。

2. 任现职以来教育教学条件

(1)每学年至少承担 1 门以上课程（本科生或研究生课程）教学任务，并较好地完成所授课程相关的教学环节，教学质量综合测评结果为优良。

(2)积极组织、指导专业建设及课程建设，开展相关教学研究。

(3)积极组织、指导学科学位点建设，完成规定的研究生教学和指导任务。

3. 任现职以来科研等其他条件

(1)具备下列条件之一，可直聘上岗

①主持一类科研项目 1 项，且获科研一类二等奖（前 5 名）、或二类一等奖（前 3 名）、或二类二等奖（前 2 名）、或二类三等奖第一完成人、或获省级审定品种 1 个、或授权发明专利 1 项、或软件著作权 1 项、或国家标准 1 项等；

②主持国家级教育教学研究项目 1 项，且获省级教学成果特等奖（前 3 名）或一等奖（前 2 名）或二等奖第一完成人；

③获科研一类二等奖（前 2 名）或二类一等奖第一完成人（自然、人文类，下同）；

④获国家级教学成果一等奖（前 3 名）、二等奖（前 2 名）或省级教学成果特等奖第一完成人、或取得一类教学效果 1 项；

⑤获国家级教学名师称号；

⑥安徽省学术与技术带头人；

⑦受聘特聘（讲席）教授；

⑧发表 SCI 论文 5 篇以上（自然科学）或 SSCI 论文 2 篇以上（人文

社科);

⑨受聘教授职务 10 年及其以上, 并获得国家级荣誉称号者;

⑩从事基础课、公共课教育满 30 年, 且受聘教授职务 10 年及其以上, 并主编省部级规划教材 1 部。

(2)具备下列条件中的任意两个条件, 可竞聘上岗

①主持二类、三类科研项目各 1 项;

②主持省级教育教学研究项目 1 项;

③获科研一类二等奖(前 7 名)或二类一等奖(前 5 名)或二类二等奖(前 3 名)或二类三等奖第一完成人;

④获国家级教学成果一等奖(前 5 名)或二等奖(前 4 名)或省级教学成果特等奖(前 3 名)或一等奖(前 2 名)或二等奖第一完成人或取得二类教学效果 1 项或获得学生评教优秀等次四次以上;

⑤获省级教学名师称号;

⑥安徽省学术与技术带头人后备人选或省级学科拔尖人才;

⑦受聘国家现代农业产业技术体系科学家岗位或综合试验站站长;

⑧发表国家重点期刊论文 5 篇以上(其中自然科学 SCI 收录不少于 2 篇或 EI 收录不少于 3 篇);

⑨获省级审定品种 1 项或授权发明专利 1 项或软件著作权 1 项或国家标准 1 项等;

⑩出版学术专著 1 部或主编国家级规划教材 1 部;

⑪省级以上重点学科、重点实验室、工程技术研究中心负责人;

⑫国家重点学术期刊主编、副主编或国际学术刊物编委或全国性学会理事长、副理事长;

⑬在社会服务中做出重大贡献者;

⑭受聘教授职务 8 年及其以上。

（二）教授四级岗位任职条件

已受聘教授职务，完成学校规定的岗位职责，经考核合格者。

（三）副教授五级岗位任职条件

1. 基本条件

(1)受聘副教授职务；

(2)具有良好的思想政治素质和职业道德，有扎实的理论基础和专业基础，在本学科领域有较深入的研究，为学院公认的教学业务骨干。为人师表，身心健康。

2. 任现职以来教育教学条件

(1)系统地承担 1 门及以上本科生课程的教学工作，并能较好地完成所授课程相关的教学环节，教学质量综合测评结果为良好；

(2)积极参与专业及课程建设，开展相关教学研究；

(3)积极参与学科学位点建设。

3. 任现职以来科研等其他条件

(1)具备下列条件之一，可直聘上岗

①主持二类、三类科研项目各 1 项；

②主持省级教育教学研究项目 1 项，并获省级教学成果特等奖、一等奖主要完成人或二等奖（前 4 名）或三等奖（前 3 名）；

③获科研一类二等奖（前 7 名）或二类一等奖（前 5 名）或二类二等奖（前 3 名）或二类三等奖第一完成人；

④获国家教学成果奖（前 5 名）或省级教学成果特等奖（前 4 名）或一等奖（前 3 名）或二等奖第一完成人或取得二类教学效果 1 项；

⑤发表 SCI 论文 3 篇以上（自然科学）或 SSCI 论文 1 篇（人文社科）；

⑥受聘副教授职务满 15 年，并获得省级以上荣誉称号者；

⑦从事基础课、公共课教育满 20 年，且受聘副教授职务 15 年及其以上，并主编省部级规划教材 1 部或国家级规划教材副主编 1 部。

(2)具备下列条件中的任意两个条件，可竞聘上岗

①主持三类及其以上科研项目 1 项；

②主持省级教育教学研究项目 1 项；

③获科研一类二等奖（前 10 名）或二类一等奖（前 8 名）或二类二等奖（前 5 名）或三类三等奖（前 3 名）；

④获省级教学成果特等奖（前 5 名）或一等奖（前 4 名）或二等奖（前 3 名）或三等奖第一完成人或取得三类教学效果 1 项或获得学生评教优秀等次四次以上；

⑤安徽省学科带头人培养对象或省级骨干教师；

⑥获省级审定品种 1 项或授权发明专利 1 项、软件著作权 1 项、国家标准 1 项等；

⑦发表国家重点期刊论文 2 篇以上（其中自然科学 SCI、EI 不少于 1 篇）；

⑧作为第二完成人出版学术著作 1 部或国家级规划教材副主编 1 部或省部级规划教材主编；

⑨受聘副教授职务满 10 年，并获得省级以上荣誉称号者；

⑩从事基础课、公共课教育满 15 年，且受聘副教授职务 10 年及其以上，并主编省部级规划教材 1 部或国家级规划教材副主编 1 部；

⑪在社会服务中做出突出贡献者。

(四) 副教授六级岗位任职条件

1. 基本条件

(1)受聘副教授职务；

(2)具有良好的思想政治素质和职业道德，有扎实的理论基础和专业基础，在本学科领域有较深入的研究，为学院公认的教学业务骨干。为人师表，身心健康。

2. 任现职以来教育教学条件

(1)系统地承担 1 门及以上本科生课程的教学工作，并能较好地完成所授课程相关的教学环节，教学质量综合测评结果为良好；

(2)积极参与专业及课程建设，开展相关教学研究；

(3)积极参与学科学位点建设。

3. 任现职以来科研等其他条件

(1)具备下列条件之一，可直聘上岗

①主持三类及其以上科研项目 1 项；

②获科研一类二等奖（前 10 名）或二类一等奖（前 8 名）或二类二等奖（前 5 名）或三类三等奖（前 3 名）；

③获省级教学成果一等奖（前 5 名）或二等奖（前 4 名）或三等奖（前 2 名）或取得三类教学效果 1 项；

④安徽省学科带头人培养对象或骨干教师；

⑤发表国家重点期刊论文 2 篇以上（其中自然科学 SCI、EI 不少于 1 篇）；

⑥受聘副教授职务满 10 年，并获得省级以上荣誉称号者；

⑦从事基础课、公共课教育满 15 年，且受聘副教授职务 10 年及其以上，并主编省部级规划教材 1 部。

(2)具备下列条件中的任意两个条件，可竞聘上岗

①主持四类科研项目 1 项或五类科研项目 2 项或参与三类以上科研项

目（前 3 名）1 项；

②主持省教育厅教育教学研究一般项目 1 项；

③获科研一类二等奖或二类一等奖（主要完成人）或二类二等奖（前 8 名）或二类三等奖（前 5 名）；

④获省级教学成果二等奖（前 5 名）或三等奖（前 3 名）；

⑤省部级规划教材副主编 1 部；

⑥省级鉴定成果或省级地方标准 1 项或实用新型专利或外观设计专利 1 项等；

⑦省级教坛新秀；

⑧发表国家重点期刊论文 1 篇；

⑨受聘副教授职务满 10 年；

⑩获得学生评教优秀等次三次以上；

⑪在社会服务中做出突出贡献者。

（五）副教授七级岗位任职条件

已受聘副教授职务，完成学校规定的岗位职责，经考核合格者。

八级及以下教学科研岗位任职条件由各学院（部）根据本单位实际情况和核准的专业技术岗位结构比例自行制定，报学校审批通过后执行。任职条件主要依据教学、科研和社会服务三个方面，包括学术成就、学术影响和学术资历，重点考虑贡献和业绩，任职条件要以业绩成果为标杆，有定性和定量的标准，结合不同的岗位还应具备的其他要求，做到梯次合理，科学管理。

四、岗位管理

（一）学校成立“教学科研岗位聘用委员会”，各单位成立岗位设置管理和聘用工作领导小组，教学单位成员由学院党政负责人、教代会代表、教授代表组成，校直单位的领导小组成员由本部门负责人、工会代表组成。

(二) 教学科研二级岗由省人社厅实行总量控制和管理。学校负责评定三至七级岗位拟聘人选和审核各单位八级以下岗位拟聘人员。各单位提出八级及以下岗位的拟聘人选。

(三) 教学科研岗位聘用期限一般为三年。聘期结束后，须重新参加教学科研岗位聘用；聘用期未满，达到国家规定退休年龄的受聘人员，按有关规定办理退休手续。确因工作需要的，可以按照高级专业技术人员延退办法执行。

(四) 学校每年对专业技术职务晋升的人员进行一次聘用调整，调整后只能晋升至高一级教学科研岗位的最低级(四级、七级、十级、十二级)。

(五) 在聘用过程中弄虚作假、或违背聘用程序的，一经查实即为无效聘用，并追究相应责任。

五、岗位考核

建立科学的考核评估体系，以教学科研岗位职责为基础，重实绩、重贡献、重学术道德、重团队精神，定性与定量相结合。

(一) 考核对象为在岗的教学科研人员。

(二) 考核方式分为年度考核和聘期考核，受聘在安徽农业大学特聘、讲席教授岗位及安徽省高校博士后岗位的人员还需按相关协定参加中期考核。

(三) 考核依据为各级教学科研人员须履行的岗位职责，其中教学工作量和教科研工作量在一定范围内可以按比例互相折算，如表 1 所示。优势学科承担科研任务较重的，教科研工作量超额部分折算教学工作量缺额部分的最高上限可以相应提高 10%；基础学科承担教学任务较重的，本科教学工作量超额部分折算教科研工作量缺额部分的最高上限可以相应提高 10%。

教学科研 人员级别	教科研工作量超额部分 折算 教学工作量缺额部分最高上限	本科教学工作量超额部分 折算 教科研工作量缺额部分最高上限
三级	30%	20%
四级、五级	20%	30%
六级、七级	10%	40%
八至十级	——	50%

表 1：教学工作量和教科研工作量折算表

（四）具体考核办法另行制定。

六、本方案未尽事宜，由相关职能部门负责解释。

附件 2

安徽农业大学其他专业技术岗位设置管理与聘用实施方案

为进一步调动其他专业技术人员的工作积极性，保障教学、科研与人才培养工作的顺利进行，根据《安徽农业大学岗位设置与聘用暂行办法》，制定本实施办法。

一、岗位设置

（一）设置范围

其他专业技术岗位指从事教学科研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，主要包括工程实验、图书档案、编辑出版、会计统计、医疗卫生、幼儿教育等专业技术岗位。

1. 省级以上教学科研平台、学院实验室、图书馆(现代教育技术中心)、基建办、农业园管理中心、生物技术中心等单位设置工程实验岗位。

2. 图书馆（现代教育技术中心）、档案馆、各学院资料室等单位设置图书档案岗位。

3. 科技处（学报编辑部）设置编辑出版岗位。

4. 财务处设置会计统计岗位。

5. 总务处校医院设置医疗卫生岗位。

6. 总务处幼儿园设置幼儿教育岗位。

（二）设置原则

1. 提高质量、服务教学。以岗位设置与聘用为基础，为人才培养、科学研究和社会服务提供服务保障。

2. 总量控制、分类管理。学校在上上级部门核准的其他专业技术岗位总量、结构比例范围内，制定其他专业技术岗位设置实施办法。学校根据其其他专业技术工作的特点和实际需要，对其他专业技术岗位实行分级、分类

管理。

3. 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。

4. 保证重点，兼顾一般。岗位设置要统筹兼顾、重点倾斜，要有利于学校各项事业的发展，有利于调动广大教职员工的积极性。

（三）岗位总量岗位等级与结构比例

根据核定的各单位编制数和工作需要确定各单位其他专业技术岗位数。其他专业技术岗位设置正高级岗位、副高级岗位、中级岗位和初级岗位，其中正高级、副高级、中级、初级岗位的控制比例为 6：25：40：29，其中：

1. 正高级岗位设三、四级，正高级岗位中三级和四级岗位的控制比例为 4：6；

2. 副高级岗位设五、六、七级，副高级岗位中五级、六级、七级岗位的控制比例为 2：4：4；

3. 中级岗位设八、九、十级，中级岗位中八级、九级、十级岗位的控制比例为 3：4：3；

4. 初级岗位设十一、十二级。初级岗位中十一级、十二级岗位的控制比例为 5：5。

首次聘用时核定的正高级、副高级、中级和初级岗位的比例以现有其他专业技术人员的实际职务结构比例为依据，现有高级职务已超过控制比例的岗位类别，以实际比例为准。

（四）设置方法

根据其他专业技术岗位的分布特点，按工程实验、图书档案、编辑出版、会计统计、医疗卫生和幼儿教育等类别进行岗位设置，其中七级及以

上岗位由学校进行总体调控，八级及以下岗位由学校核定到单位，由单位根据工作需要具体设置。

岗位数由学校在上级批准的控制数内，根据发展需要和实际情况逐年核定。

二、岗位职责

（一）基本职责

1. 正高级岗位

(1)具有良好的职业道德，严格执行专业技术工作规程，主动为教学科研提供服务，积极发挥表率作用；

(2)掌握国内外的本专业发展动态，对专业发展进行规划、设计，并组织实施，取得标志性成果；

(3)主持工作研究和学术交流，解决关键性技术问题，在本学科（行业）权威性刊物上发表高水平的学术论文或出版著作；

(4)对本单位的改革与发展提出建设性意见；

(5)指导副高级和中级技术人员，完成岗位工作任务。

2. 副高级岗位

(1)具有良好的职业道德，认真执行专业技术工作规程，主动为教学科研提供服务；

(2)了解国内外本专业发展动态，参与专业规划并协助实施，取得建设性成果；

(3)作为技术骨干积极开展工作研究和学术交流，解决工作中的技术难题，在本学科（行业）核心性刊物上发表高水平的学术论文，或编写技术指导书；

(4)指导和培养中级以下技术人员，完成岗位工作任务。

3. 中级岗位

(1)具有良好的职业道德，服从工作安排，服务态度端正；

(2)积极参与专业规划的实施，取得较好的成果；

(3)积极开展工作研究，解决工作中的技术问题，在本学科（行业）核心刊物上发表学术论文，或参与编写技术指导书；

(4)指导初级技术人员，完成岗位工作任务。

4. 初级岗位

(1)具有良好的职业道德，服从工作安排，服务态度端正；

(2)积极开展工作研究，处理工作中的技术问题；

(3)完成岗位工作任务。

（二）具体岗位职责根据岗位性质和承担的任务制定，详见《安徽农业大学其他专业技术职务岗位职责》（附后）。

三、聘用条件

（一）基本任职条件

1. 遵守宪法、法律和学校的各项规章制度。

2. 具有良好的师德师风和学术道德风范。

3. 具备岗位所需的专业、能力和相应的专业技术任职资格。

(1)三级、四级专业技术岗位，须具备正高级专业技术职务任职资格；

(2)五级、六级、七级专业技术岗位，须具备副高级以上专业技术职务任职资格；

(3)八级、九级、十级专业技术岗位，须具备中级以上专业技术职务任职资格；

(4)十一级、十二级专业技术岗位，须具备初级以上专业技术职务任职资格。

4. 完成学校规定的岗位职责，任期内年度考核和聘期考核为合格以上。

5. 适应岗位要求的身体条件。

6. 实行职业资格准入控制的专业技术岗位，须具备相应的职业资格证书。

7. 所聘专业技术职务应与岗位所要求的专业技术职务相一致，且从事本岗位专业技术工作。

(二) 具体任职条件

1. 专业技术三级岗位

已受聘正高级专业技术职务，任现职以来，具备下列条件之一的，可竞聘上岗：

(1) 主持二类、三类科研项目各 1 项。

(2) 获一类二等科研奖励（前 7 名），或获二类一等科研奖励（前 5 名）；或获二类二等科研奖励（前 2 名）；或获二类三等科研奖励（第 1 名）；或获国家级教学成果一等奖（前 5 名）；或获国家级教学成果二等奖（前 4 名）；或获省级教学成果一等奖（前 3 名）；或获省级教学成果二等奖（前 2 名）；或获省级教学成果三等奖（第 1 名）。

(3) 获授权发明专利 1 项；或获省审品种 1 项。

(4) 署名第一作者发表涉及本系列研究领域的一类论文 2 篇或二类论文 5 篇，或出版本系列研究领域学术专著 1 部，或主编国家级规划教材 1 部。

(5) 享受政府特殊津贴；或受聘 10 年以上且获得省级以上荣誉称号。

2. 专业技术四级岗位

已受聘正高级专业技术职务。

3. 专业技术五级岗位

已受聘副高级专业技术职务，任现职以来，具备下列条件之一的，可竞聘上岗：

(1) 具备竞聘专业技术三级岗位条件中的任何一项。

(2)主持三类以上科研项目 1 项以上，或四类以上科研项目 2 项以上，或省级以上教研项目 1 项以上。

(3)获一类二等科研奖励（前 10 名），或获二类一等科研奖励（前 8 名）；或获二类二等科研奖励（前 5 名）；或获二类三等科研奖励（前 2 名）；或获省级教学成果特等奖（前 5 名）；或获省级教学成果一等奖（前 4 名）；或获省级教学成果二等奖（前 2 名）；或获省级教学成果三等奖（第 1 名）。

(4)获实用新型（外观设计）专利 1 项（第 1 名），或获软件著作权 1 项（第 1 名），或获省级标准 1 项（第 1 名）。

(5)署名第一作者发表涉及本系列研究领域的一类论文 1 篇且二类论文 2 篇，或二类论文 2 篇且三类论文 3 篇；或副主编国家级规划教材 1 部；或主编省级规划教材 1 部。

4. 专业技术六级岗位

已受聘副高级专业技术职务，任现职以来，具备下列条件之一的，可竞聘上岗：

(1)具备竞聘专业技术五级岗位条件中的任何一项。

(2)主持四类科研项目 1 项，或五类科研项目 2 项。

(3)获科研二类一等奖或二类二等奖（前 8 名）或二类三等奖（前 5 名）；或获省级教学成果二等奖（前 4 名）或三等奖（前 3 名）。

(4)署名第一作者发表涉及本系列研究领域的一类论文 1 篇且二类论文 1 篇，或二类论文 2 篇且三类论文 2 篇，或三类论文 3 篇且四类论文 3 篇；或副主编省级规划教材 1 部。

(5)受聘 10 年以上且获得厅级以上荣誉称号。

5. 其他专业技术七级岗位

已受聘副高级专业技术职务。

6. 其他专业技术八级岗位

已受聘中级专业技术职务，任现职以来，具备下列条件之一的，可竞聘上岗：

(1)具备竞聘五至七级岗位条件中的任何一项。

(2)四类以上科研项目的前3名。

(3)署名第一作者发表涉及本系列研究领域的二类论文1篇且三类论文1篇，或三类论文2篇且四类论文2篇。

(4)获得三类以上科研奖励的前5名；或省级以上教学成果奖的前5名；或实用新型（外观设计）专利的前5名。

(5)受聘中级专业技术职务满10年以上且获厅级以上荣誉称号。

7. 其他专业技术九级岗位

已受聘中级专业技术职务，任现职以来，具备下列条件之一的，可竞聘上岗：

(1)四类以上科研项目的前5名。

(2)署名第一作者发表涉及本系列研究领域的三类论文1篇且四类论文2篇，或四类论文4篇。

(3)受聘中级专业技术职务满10年以上且署名第一作者发表涉及本系列研究领域的四类论文2篇；或获博士学位的毕业研究生且受聘中级专业技术职务满2年，或获硕士学位的毕业研究生且受聘中级专业技术职务满5年。

8. 其他专业技术十级岗位

已受聘中级专业技术职务，完成学校规定的岗位职责，经考核合格者。

9. 其他专业技术十一级岗位

已受聘助理级专业技术职务，任现职以来，具备下列条件之一的，可竞聘上岗：

(1)具备竞聘十级及以上岗位条件中的任何一项。

(2) 受聘助理级职务满 10 年以上；或获硕士学位的毕业研究生且任助理级专业技术职务满 5 年。

10. 其他专业技术十二级岗位

已受聘助理级专业技术职务，完成学校规定的岗位职责，经考核合格者。

四、岗位管理

(一) 学校成立“其他专业技术岗位聘用委员会”，各单位成立岗位设置管理和聘用工作领导小组，教学单位成员由学院党政负责人、教代会代表、教授代表组成，校直单位的领导小组成员由本部门负责人、工会代表组成。

(二) 学校负责评定三至七级岗位拟聘人选和审核各单位八级及以下岗位拟聘人员。各单位提出八级及以下岗位的拟聘人员。

(三) 其他专业技术岗位的聘用期限为三年。聘用周期结束后，须重新参加教学科研岗位聘用；聘用期未满，达到国家规定退休年龄的受聘人员，按有关规定办理退休手续。

(四) 学校每年对其他专业技术职务晋升的人员的进行一次聘用调整，调整后只能晋升至高一级其他专业技术职务中的最低级岗位（四级、七级、十级、十二级）。

五、岗位考核

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，定性与定量相结合。

(一) 考核对象为在岗的其他专业技术人员。

(二) 考核方式分为年度考核和聘期考核。

(三) 考核依据为各级教学科研人员须履行的岗位职责。

(四) 具体考核办法另行制定。

六、本方案未尽事宜，由相关职能部门负责解释。

安徽农业大学其他专业技术职务岗位职责

一、科学研究系列人员岗位职责

1. 研究员

(1)提出有重要学术或实用意义的研究课题,在学术前沿进行开创性的工作,写出高水平的科学论著。负责指导重要科研项目的研究工作。积极参与制定或提出学科发展规划。

(2)指导副高级及以下职务研究人员,根据需要,指导研究生、进修教师;

(3)每年在校内至少作一次公开的学术报告;

(4)每年须完成本单位规定的工作任务和学校规定的教科研工作量定额(学校另行制定)。

2. 副研究员

(1)选定研究课题,并提出切实可行的研究方案,创造性地进行研究工作。指导和组织课题的研究工作,写出高水平的研究论文或学术论著,积极组织推广研究成果的工作。

(2)指导中、初级研究人员,根据需要,指导研究生、进修教师;

(3)每年在校内至少作一次公开的学术报告;

(4)每年须完成本单位规定的工作任务和学校规定的教科研工作量定额(学校另行制定)。

3. 助理研究员

(1)独立开展本专业的研究工作,制定研究方案,写出研究报告或学术论文,积极推广科学研究成果;

(2)指导初级研究人员;

(3)每年须完成本单位规定的工作任务和学校规定的教科研工作量定额(学校另行制定)。

4. 研究实习员

(1)在高、中级研究人员指导下,承担并按需要完成研究课题中的具体工作,对研究实验结果进行分析和处理,负责写出研究、实验报告。

(2)每年须完成本单位规定的工作任务。

二、实验技术人员岗位职责

1. 高级实验师

(1)具有本专业扎实的专业知识和组织指导大型实验技术工作以及解决关键性技术问题的能力,熟悉本专业国内外实验设备、仪器的发展动态、规格和性能,熟悉本专业国内外的实验技术现状的发展动态熟悉本学科领域国内外实验技术动态,组织和领导本学科的重大实验工作,写出高水平的实验报告或论文,解决实验工作中出现的关键性技术问题,指导和培养中、初级实验技术人员;

(2)具有组织和指导大型实验技术工作以及解决关键性技术问题的能力,任实验师期间参与学校实验室建设和实验课程建设工作;

(3)承担学院安排的实验教学等工作任务,其中每学年至少承担或服务一定实验教学工作量定额和完成规定的教科研工作量定额(学校另行制定);

(4)年度服务对象评价为良好以上。

2. 实验师

(1)掌握本实验室有关的专业知识和技术,能改进有关仪器设备的性能指标,负责精密仪器大型设备的调试、维护、检修和故障的排除,写出较高水平的实验报告,指导初级实验技术人员的工作;

(2)承担学院安排的实验教学等工作任务,其中每学年至少承担或服务一定实验教学工作量定额和完成规定的教科研工作量定额(学校另行制定);

(3)年度服务对象评价为良好以上。

3. 助理实验师

(1)基本掌握本实验室有关的实验原理和实验技术,较熟练地掌握本实验室各种仪器设备,能对一般仪器设备的故障进行诊断和维修,承担比较复杂精密仪器设备的技術管理,负责承担并较好地完成实验任务,写出实验报告。每年须完成本单位规定的工作任务;

(2)承担学院安排的实验教学等工作任务,其中每学年至少承担或服务一定实验教学工作量定额和完成规定的教科研工作定额(学校另行制定);

(3)年度服务对象评价为良好以上。

4. 实验员

了解本实验室有关的实验原理和实验技术,在有关人员的指导下,完成科学研究实验、教学实验的准备工作和辅助工作,初步掌握常规的实验工作方法和步骤,承担本实验室的部分仪器设备的管理工作。每年须完成本单位规定的工作任务。

三、工程技术人员岗位职责

1. 高级工程师

(1)独立解决生产、技术管理、技术研究等方面的关键性技术问题;

(2)主持或参与完成工程项目的立项、设计、技术研究等工作;

(3)不断总结经验,对本专业技术问题进行深入系统的研究,取得有实用价值或显著经济效益的成果;

(4)每年须完成本单位规定的工作任务和学校规定的教科研工作定额(学校另行制定)。

2. 工程师

(1)在完成具体工程任务中起技术指导作用;

(2)独立解决较复杂的技术问题;

(3)组织工程项目的规划、设计与施工;

(4)每年须完成本单位规定的工作任务和学校规定的教科研工作定额(学校另行制定)。

3. 助理工程师

(1)协助完成工程项目的规划、设计与施工;

(2)每年须完成本单位规定的工作任务。

(3)完成学校规定的教科研工作定额(学校另行制定)。

4. 技术员

- (1)完成一般技术辅助性工作；
- (2)每年须完成本单位规定的工作任务。

四、图书资料、档案系列人员岗位职责

1. 研究馆员

(1)担任书刊采访、分编、研究、编制书目索引等方面的指导、审校工作，承担高深的文献研究任务，指导、主持业务学习和科研工作，解决重大业务问题，主持某部门的业务工作；或负责档案业务、理论咨询，解决疑难问题，研究档案业务工作的历史、现状和趋势，研究档案内容和形成规律，拟订管理工作的重要计划、方案，承担重大业务专题研究，编审档案史料。

(2)每年须完成本单位规定的工作任务和学校规定的教科研工作量定额（学校另行制定）。

2. 副研究馆员

(1)担任书刊采访分编、研究、编制书目索引等方面的指导、审校工作，承担较高深的文献研究任务，指导、主持业务学习和科研工作，解决比较重大业务问题，协助主持某部门的业务工作；或负责档案业务、理论咨询，解决疑难问题，研究档案业务工作的历史、现状和趋势，研究档案内容和形成规律，拟订管理工作的重要计划、方案，承担业务专题研究，编审档案史料。

(2)每年须完成本单位规定的工作任务和学校规定的教科研工作量定额（学校另行制定）。

3. 馆员

(1)担任选书、分类、主题标引、编写提要、解答咨询课题、编制书目索引等工作；或独立拟订档案管理工作的计划、方案，独立从事档案业务工作，独立完成档案材料编辑工作。

(2)每年须完成本单位规定的工作任务和学校规定的教科研工作量定额（学校另行制定）。

4. 助理馆员

(1)担任部分选书工作，辅导读者查阅馆藏目录及文献检索工具，担任文献研究、书目编辑的助手工作等；担任档案管理或业务指导工作，参加编辑档案材料的工作。每年须完成本单位规定的工作任务。

(2)完成学校规定的教科研工作量定额（学校另行制定）。

五、新闻出版系列人员岗位职责

1. 编审

(1)搜集研究有关学科的学术动态和编辑出版信息，提出改进编辑工作的建议或方案；追踪科学技术的前沿与发展动向，主动向国家重大研究课题、前沿课题征集稿件；

(2)制定选题计划和组稿计划，组织社会力量或有关编辑人员实施；

(3)复审或终审某些重要稿件，解决审稿中的疑难问题；

(4)总结编辑工作经验，撰写编辑学方面的论著，指导和培养专业人才；

(5)每年须完成本单位规定的工作任务和学校规定的教科研工作量定额（学校另行制定）。

2. 副编审

(1)搜集研究有关学科的学术动态和编辑出版信息，提出改进编辑工作的建议或方案；追踪科学技术的前沿与发展动向，主动向国家重大研究课题、前沿课题征集稿件；

(2)制定选题规划，组织和指导有关编辑人员加以实施；

(3)担任重要稿件的责任编辑，或独立处理若干学科的稿件；

(4)总结编辑工作经验，撰写编辑学（或校对学、技术编辑学）方面的论著，指导和培养专业人才；

(5)每年须完成本单位规定的工作任务和学校规定的教科研工作量定额（学校另行制定）。

3. 编辑

(1)搜集编辑出版信息，提出选题设想，进行组稿；

(2)独立审查、加工整理稿件，检查自己承担编辑的版面和稿件；

(3)总结编辑工作经验，指导、培养助理编辑。

(4)每年须完成本单位规定的工作任务和学校规定的教科研工作量定额（学校另行制定）。

4. 助理编辑

(1)在编辑指导下，搜集整理有关学科的情报、信息，练习组稿；

(2)在编辑指导下，初审和加工稿件，或独立发稿。

(3)每年须完成本单位规定的工作任务和学校规定的教科研工作量定额（学校另行制定）。

六、经济系列人员（会计、经济、审计）岗位职责

1. 高级会计（经济）师

(1)熟悉、掌握、贯彻各项财经法规政策、财务规章制度，维护财经纪律；

(2)熟练运用财会规章制度管理的财会工作，组织会计核算，并保证其规范运行；

(3)负责草拟学校某些方面的财会制度、规定、办法并予以解释解答和贯彻执行；

(4)参与学校或部门、单位的重要经济合同签订，进行经济活动分析，参与学校主要经济事项的决策，当好领导参谋；

(5)每年须完成本单位规定的工作任务和学校规定的教科研工作量定额（学校另行制定）。

2. 会计（经济）师

(1)熟悉、掌握、贯彻各项财经法规政策、财务规章制度，维护财经纪律；

(2)能够熟练运用财会规章制度办理财会业务，进行会计核算；

(3)组织校内一个单位、一个部门的会计工作，并确保其规范运行；负责草拟一个单位、一个部门的财会制度、规定、办法，解释解答财会法规中的主要问题；

(4)对一个单位、一个部门的财务收支和预算执行情况进行经常性的分析研究，提供会计报告，协助单位或部门领导做好财会工作，参与经济决

策；

(5)每年须完成本单位规定的工作任务和学校规定的教科研工作量定额（学校另行制定）。

3. 助理会计（经济）师

(1)能够熟练掌握与处理财务业务，进行会计核算；

(2)负责草拟一般的财务会计制度、规定、办法，解释解答财会法规、制度中的一般规定；

(3)分析检查某一方面或某些项目的财务收支和预算的执行情况；

(4)每年须完成本单位规定的工作任务和学校规定的教科研工作量定额（学校另行制定）。

七、卫生技术系列人员（医疗、药剂、护理）岗位职责

1. 副高级技术人员

(1)能胜任所在部门的全面业务工作，能指导和检查下级技术人员工作，能亲自参加指导对急重疑难症的抢救和处理，能结合临床开展具有一定水平的新技术研究。

(2)副高级专业技术人员每年须完成本单位规定的工作任务和学校规定的教科研工作量定额（学校另行制定）。

2. 中级技术人员

(1)在上级技术人员指导下，能胜任所在部门一定范围内的技术工作，能指导和检查下级技术人员工作，熟知各项规章制度和技术操作开展新技术研究。

(2)每年须完成本单位规定的工作任务和学校规定的教科研工作量定额（学校另行制定）。

3. 初级技术人员

(1)在上级技术人员指导下，能胜任所在部门的基础技术工作，掌握和遵守各项规章制度，能独立完成各项基础技术操作。

(2)每年须完成本单位规定的工作任务和学校规定的教科研工作量定额（学校另行制定）。

八、政工系列人员岗位职责

1. 高级政工师

(1)根据党的路线、方针、政策，提出实施党的组织工作、纪检监察工作、宣传教育工作、工会工作、共青团工作及老干部工作的具体措施，经党委审查批准后认真贯彻执行。

(2)在党委领导下对学校全体职工进行爱国主义、集体主义、社会主义、共产主义教育和社会主义民主、法制、纪律的教育，每年在校内至少作一次公开的教育报告。

(3)做好学校党风廉政建设和反腐败工作，强化效能监察和领导干部廉洁自律。

(4)每年须完成本单位规定的工作任务和学校规定的教科研工作量定额（学校另行制定）。

2. 政工师

(1)组织学习党的路线、方针、政策，积极贯彻执行党的组织工作、纪检监察工作、宣传教育工作、工会工作、共青团工作及老干部工作的具体措施。

(2)在党委领导下，积极参加爱国主义、集体主义、社会主义、共产主义教育和社会主义民主、法制、纪律的教育。

(3)每年须完成本单位规定的工作任务和学校规定的教科研工作量定额（学校另行制定）。

3. 助理政工师

(1)认真学习党的路线、方针、政策，积极贯彻执行党的组织工作、纪检监察工作、宣传教育工作、工会工作、共青团工作及老干部工作的具体措施。

(2)在党委领导下，积极参加爱国主义、集体主义、社会主义、共产主义教育和社会主义民主、法制、纪律的教育。

(3)每年须完成本单位规定的工作任务和学校规定的教科研工作量定额（学校另行制定）。

九、农业技术系列（农艺、兽医、畜牧）

1. 副高级技术人员

(1)具有扎实的专业理论和技术知识,掌握本专业国内外现状和发展趋势,有承担重大农业项目或重要技术研发课题的能力,能解决本专业关键性的技术难题,能指导中、初级技术人员完成技术工作。

(2)每年须完成本单位规定的工作任务和学校规定的教科研工作量定额(学校另行制定)。

2. 中级技术人员

(1)能熟练运用本专业理论和技术知识解决农业生产中的技术问题,有参与较大农业项目或技术研发的能力,能指导初级技术人员完成技术工作。

(2)每年须完成本单位规定的工作任务和学校规定的教科研工作量定额(学校另行制定)。

3. 初级技术人员

基本掌握本专业基础理论和技术知识,具有解决本单位的一般技术问题的能力,并取得一定工作成绩。每年须完成本单位规定的工作任务和学校规定的教科研工作量定额(学校另行制定)。

安徽农业大学管理岗位设置管理与聘用实施方案

为做好我校管理岗位的设置工作,明确管理岗位的任职条件和岗位职责,公正、准确地聘任和考核党政管理人员履行岗位职责的情况,加强对党政管理干部的激励与约束,确保我校各项工作任务地完成,根据国家和省有关文件精神,结合我校实际情况,特制定本实施方案。

一、岗位设置

(一) 设置范围

我校所有机构的管理岗位。

(二) 设置原则

1. 科学合理,按需设岗。从服务学校教学科研、人才培养和服务社会的需要出发,对管理岗位统筹规划与科学设置。

2. 总量控制,保证重点。在保证学校管理工作正常、有序进行的前提下,严格控制学校管理岗位总量。

3. 优化结构,精干高效。对管理岗位进行合理资源配置,培养一支精干高效、高素质、高水平、专业化的管理队伍,提高工作效率,提升管理水平。

4. 动态调整,逐步到位。根据学校发展需要和“制度入轨、平稳过渡”的原则,整体规划,合理调整,逐步到位。

(三) 岗位等级

1. 管理岗位设置八个岗位等级,即三至十级职员岗位。厅级正职、厅级副职、处级正职(含正处级调研员和享受正处级待遇)、处级副职(含副处级调研员和享受副处级待遇)、科级正职(含主任科员)、科级副职(含副主任科员)、科员、办事员分别对应三到十级岗位。

2. 管理岗位总数控制在岗位总量的 18%以内。其中四级以上岗位数按干部管理权限确定，五级、六级岗位数根据上级主管部门核定的内设机构领导职数确定；七级、八级和九级岗位根据上级主管部门核定的比例确定。首次聘用，以现有管理岗位数及管理工作的实际需要进行岗位设置与聘用。

二、岗位职责

（一）基本岗位职责

1. 三级、四级职员的岗位职责按照安徽省有关规定执行。

2. 五级至十级岗位职责

(1) 五级岗位的基本职责：

① 主持或分管本单位管理工作或专职从事某方面管理工作；

② 参与制定并落实学校有关政策，做好协调和组织工作；

③ 承担学校或本单位安排的其他方面工作；

(2) 六级岗位的基本职责：

① 根据本单位工作职责和管理权限，负责本单位某一或几方面的管理工作；

② 参与制定有关工作计划，并落实学校有关政策，做好协调和组织工作；

③ 指导本单位中级和初级管理人员的管理工作；

④ 承担学校或本单位安排的其他方面工作；

(3) 七级岗位的基本职责：

① 负责本单位某方面的日常管理工作；

② 配合单位领导做好有关工作并提出有关工作建议；

③ 独立起草本职工作中的重要公文、文稿；

④ 认真负责并高质量完成日常工作；

⑤承担学校或本单位安排的其他方面工作；

(4)八级岗位的基本职责：

①负责本单位某一或几方面具体业务工作；

②配合科室领导或本部门领导开展工作；

③起草岗位职责范围内的公文、文稿；

④承担学校或本单位安排的其他方面工作；

(5)九、十级岗位的基本职责：承办具体的行政事务性工作，起草本职管理工作中一般性公文、文稿。

(二) 具体岗位职责由学校 and 单位根据岗位性质和目标任务确定。

三、任职条件

管理岗位的基本要求：认真贯彻执行党的路线、方针、政策，熟悉高等教育法规和政策，具有良好的思想素质和职业道德，热爱本职工作，责任意识强，办事公正，作风正派，身心健康。

(一) 基本条件

1. 坚持马列主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想，认真贯彻落实科学发展观，坚决执行党的基本路线和各项方针政策。能运用马克思主义立场、观点和方法分析和解决问题，具有履行职责所需要的政治理论水平。

2. 忠诚党的教育事业，爱岗敬业，有强烈的事业心，热心为师生员工服务；工作中能坚持解放思想，实事求是，与时俱进，开拓创新；有胜任做好本职工作的方法和能力。

3. 坚持和维护党的民主集中制，有民主作风，有全局观念，善于团结同志，密切联系群众；在教学、科研、管理等工作中艰苦创业，讲实话，办实事，求实效，出实绩；自觉反对形式主义。

4. 正确行使权利，依法办事，清正廉洁，能自觉接受党和群众的批评和监督，加强道德修养，做到自重、自省、自警、自励，反对官僚主义，反对任何滥用职权、谋求私利的不正之风。

5. 符合党政领导干部选拔任用工作的各项规定。身心健康。

（二）其他条件

1. 三级职员和四级职员的任职条件按照省里有关规定执行。

2. 五级职员岗位，须在六级职员岗位上工作两年以上，从事教学科研等管理岗位还应具备高级专业技术职务。

3. 六级职员岗位，须在七级职员岗位上工作三年以上，或具有副高以上专业技术职务。

4. 七级职员岗位，须在八级职员岗位上工作两年以上，或具有中级专业技术职务且工作两年以上，或具有硕士研究生文化程度且在八级职员岗位上工作一年以上，或具有博士研究生文化程度工作满一年以上。

5. 八级职员岗位，须在九级职员岗位上工作三年以上，或具有中级专业技术职务工作一年以上，或具有硕士研究生文化程度工作满一年以上。

6. 九级职员岗位，一般具有大学本科及其以上文化程度，见习期满；或具有硕士研究生文化程度。

7. 十级职员岗位，一般具有大专以上文化程度，见习期满。

8. 现任五至八级干部直接聘任，涉及到提拔的须具有大学本科及其以上文化程度。

四、岗位管理

学校成立“管理岗位聘用委员会”，成员由校领导和相关职能部门负责人组成，负责管理岗位的聘用工作。

（一）聘用范围

我校事业编制具有干部身份人员可以应聘管理岗位。

(二) 聘用办法

1. 三级、四级岗位按照干部管理权限聘用；五级及以下岗位由学校聘用。

2. 已聘用处级、科级领导职务人员直接对应相应的职员岗位，集中进行职员职级聘用。

3. 管理岗位聘用期限一般为三年。聘期结束后，须重新参加管理岗位聘用。学校每年对管理岗位人员职务级别发生变化的人员进行一次聘用调整。

4. 校直单位“双肩挑”人员占管理岗，同时占专业技术岗位职数，不占相应学科教学科研岗位数。教学单位“双肩挑”人员占专业技术岗，同时占管理人员六级以上岗位职数。

(三) 聘用程序

1. 四级及以上岗位按照干部管理权限执行。

2. 五级及以下岗位的聘用程序：

(1)学校公布聘用岗位、岗位职责和任职条件；

(2)应聘者以填表方式提出应聘申请；

(3)党委组织部对应聘人员进行资格审查，并组织必要的考察；

(4)各级聘用组织和单位确定拟聘人选；

(5)公示拟聘人选；

(6)公布聘用结果，签订聘用合同。

结合此次学校的岗位设置工作，在聘任中加大干部的交流，特别是科级干部的交流力度。

五、岗位考核

(一) 考核对象

在岗的党政管理人员。

（二）考核内容

建立科学的考核评估体系，以管理岗位职责为基础，考核内容主要包括德、能、勤、绩、廉五个方面。重实绩、重贡献、重团队精神，做到定性与定量相结合。

德：主要是指政治态度、思想品德、职业道德、法制观念、社会公德和家庭美德等情况。

能：主要指政策与管理水平，专业知识与业务水平，组织决策与协调能力，开拓创新与应变能力等。

勤：工作积极性与主动性，爱岗敬业与勤奋进取的表现，工作纪律与工作效率。

绩：完成工作任务的数量、质量、效益和贡献；本单位管理制度建设和面貌变化情况；尤其是在建立机制和工作创新方面的情况；获得的成果与奖励。

廉：主要指奉公守法、廉洁自律遵守纪律和艰苦奋斗等情况。

（三）考核方式

1. 三级、四级职员由上级主管部门考核；五级、六级职员由组织部负责组织考核；七级及以下职员的考核由所在单位组织进行。

2. 考核方式分为年度考核和聘期考核，考核依据为党政管理人员履行岗位职责情况。

（四）具体考核办法另行制定

六、本方案未尽事宜，由相关职能部门负责解释。

附件 4

安徽农业大学工勤技能岗位设置管理与聘用实施方案

为建立健全我校工勤技能岗位设置和聘用制度，实现按需设岗、竞聘上岗、工作考核相结合的管理方式，建设一支技能强、素质好的工勤队伍，提高服务保障水平，根据《安徽农业大学岗位设置与聘用暂行办法》，制定本实施办法。

一、岗位设置

工勤技能岗位的设置与聘用坚持科学合理、优化结构、精干高效的原则，以增强运转效能、提高工作效率、降低运行成本、提升服务水平为目标，实行严格控制、按需设岗、按岗聘用、合同管理的运行机制。

（一）岗位等级

工勤技能岗位只设技术工岗位。其中技术工岗位分为五个等级，即技术工一至五级岗位，高级技师、技师、高级工、中级工、初级工分别对应一至五级岗位。

（二）设置方法

根据上级主管部门核准的工勤技能岗位总量和学校实际情况，综合确定全校工勤技能岗位总量，根据实际工作需要核实各单位工勤技能岗位数。技术工三级以上岗位按 50%的比例设置，其中一级、二级岗位占 10%。工勤技能人员应做到职岗相符，学校将进一步规范技术工人的技术等级考评工作。

二、岗位职责

（一）基本职责

1. 一级工勤技能岗位

全面掌握本工种及与之相关的业务知识和操作技能，熟悉有关工艺流

程，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，能解决本工种岗位的关键性技术和工艺难题，积极参与技术革新和技术攻关，积极指导和帮助本工种下级岗位聘用人员提高业务能力。

2. 二级工勤技能岗位

全面掌握本工种及与之相关的业务知识和操作技能，能高质量完成本工种及与之相关的任务，能解决本工种岗位的关键性技术和工艺难题，在工作中发挥技术特长，热心传授技艺，积极指导和帮助本工种下级岗位聘用人员提高业务能力。

3. 三级工勤技能岗位

达到本岗位“应知应会”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，并能指导和帮助本工种下级岗位聘用人员提高业务能力。

4. 四级工勤技能岗位

达到本岗位“应知应会”要求，在本职岗位上能起到技术骨干作用，能独立完成本工种任务，并能在上级岗位聘用人员指导下提高业务能力。

5. 五级工勤技能岗位

有一定的独立解决问题的能力，圆满完成本岗位任务，并能在上级岗位聘用人员指导下提高业务能力。

（二）有关单位要在各级工勤技能岗位基本职责的基础上，结合本单位工勤技能岗位的具体工作特点和实际需要，制定本单位相应级别工勤技能岗位的岗位工作任务书，作为聘用合同的附件及年度和聘期考核依据。

三、任职条件

（一）基本任职条件

1. 遵守宪法、法律和学校的各项规章制度。
2. 具有较高的政治觉悟、良好的服务意识和职业道德。

3. 具备岗位所需的专业、技能和资格（等级）证书。

(1)一级工勤技能岗位，须具备高级技师资格证书；

(2)二级工勤技能岗位，须具备技师资格证书；

(3)三级工勤技能岗位，须具备高级工等级证书；

(4)四级工勤技能岗位，须具备中级工等级证书；

(5)五级工勤技能岗位，须具备初级工等级证书。

4. 完成学校规定的岗位职责，任期内年度考核和聘期考核为合格以上。

5. 适应岗位要求的身体条件。

6. 特种设备作业，须取得国家统一格式的特种作业人员证书；其他特殊工种岗位，须获得相应的管理部门颁发的上岗证书。

（二）具体任职条件

1. 一级工勤技能岗位

在本工种下一级岗位工作满5年，通过高级技师等级考评，获得高级技师资格证书。能够全面掌握本工种及与之相关的业务知识和操作技能，熟悉有关工艺流程，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。能解决本工种岗位的关键性技术和工艺难题，积极参与技术革新和技术攻关，积极指导初、中、高级工和技师提高业务能力。

2. 二级工勤技能岗位

在本工种下一级岗位工作满5年，通过技师技术等级考评，获得技师资格证书。能够全面掌握本工种的业务知识和操作技能，能高质量完成本工种工作任务，能解决本工种岗位的关键性技术和工艺难题。在工作中发挥技术特长，积极指导初、中、高级工提高业务能力。

3. 三级工勤技能岗位

在本工种下一级岗位工作满5年，通过高级工技术等级考核，获得高级工技术等级岗位证书。能够达到本岗位“应知应会”要求，熟练掌握本工种的业务知识和操作技能，能高质量地完成本工种任务，并能指导初、中级工提高业务能力。

4. 四级工勤技能岗位

在本工种下一级岗位工作满5年，通过中级工技术等级考核，获得中级工技术等级岗位证书。能够达到本岗位“应知应会”要求，能独立完成本工种任务。

5. 五级工勤技能岗位

学徒（培训生）学习期满和工人见习、试用期满，通过初级工技术等级考核，获得初级工技术等级岗位证书。能够独立完成本工种任务。

其他应具备的条件由各单位根据岗位任务和技能要求制定。

四、岗位管理

（一）学校成立“工勤技能岗位聘用委员会”，各单位成立岗位设置管理和聘用工作领导小组，教学单位成员由学院党政负责人、教代会代表、教授代表组成，校直单位的领导小组成员由本部门负责人、工会代表组成。

（二）学校负责评定一至二级岗位拟聘人选和审核各单位三级及以下岗位拟聘人员。各单位提出三级及以下岗位的拟聘人选。

（三）工勤技能岗位聘用期限一般为三年。聘用周期结束后，须重新参加教学科研岗位聘用；聘用期未满，达到国家规定退休年龄的受聘人员，按有关规定办理退休手续。

（四）现有人员结构比例已经超过核准的岗位结构比例的，应通过自然减员、调出等办法，逐步达到规定的结构比例，因考工晋级需增设岗位的，可采取“退二聘一”的办法由学校统一实施调控。

五、岗位考核

（一）考核内容包括岗位职责及岗位工作任务书的全部内容。被考核人应根据岗位职责和任务的要求，在所在单位述职，并提交书面总结。

（二）考核工作由被考核人所在单位负责组织，并根据岗位要求自行制定评价标准和考核程序，并将确定考核初步结果报学校考核领导小组办公室（设在人事处）。学校考核领导小组办公室将工勤技能人员考核结果报校长办公会和校党委常委会审定。

（三）具体考核办法另行制定。

六、本方案未尽事宜，由相关职能部门负责解释。