

南开大学实施用人机制改革的若干意见

根据中组部、人事部、教育部《关于深化高等学校人事制度改革的实施意见》的精神，为了进一步推进学校管理体制的改革，学校拟在部分单位实行较大幅度的用人制度改革，逐步建立符合高校办学规律的用人机制。

一、指导思想

建立总量适度、分类管理、按需设岗、公开招聘、平等竞争、择优聘用的岗位管理和用人制度。

二、实施办法

1、南开大学的新建院系以及条件成熟的院系可先行实施全员聘任制，学校与受聘人员在平等自愿、协商一致的基础上签订聘任合同，确定聘任关系，实行聘任合同管理。

2、暂未实施全员聘任制的院（系），可根据工作需要，在岗位聘任中实行教学岗、教学科研岗与科研岗的分类设置与管理。在现行岗位聘任中，按学校下达的岗位数额总量依本单位实际情况自行划分上述三种岗位的比例，自行确定岗位津贴标准的设置。

三、具体要求

1、实行教师全员聘任制的单位，在按学校有关规定核定编制和岗位数额及相关比例后，可采取“固定期聘任”和“无固定期聘任”两种形式。

——助教岗位为固定期聘任，首次聘期最长五年，续聘期为一至两年，最多可续聘一次。

——讲师岗位为固定期聘任，硕士生毕业生首次聘期五年，博士生导师首次聘期两年，续聘期两年，最多可续聘一次。

——副教授岗位一般为固定期聘任，首次聘期五年，续聘期两年，最多可续聘两次。对于教学型岗位在受聘满五年后，若双方商定续聘，可申请签订无固定期聘任合同。

——教授岗位一般为无固定期聘任，经双方协议同意也可签订固定期聘任合同，签订合同期限不超过五年，期满后若双方商定续聘，则可签订无固定期聘任合同。

——助教、讲师、副教授在受聘期内，可以根据学校有关规定，申请受聘更高的岗位。

——固定期岗位受聘者，最迟应在其受聘期满之前半年，向所在院系提出续聘或申请更高岗位的报告，否则视为无意在期满后续聘。

——固定期岗位受聘者，续聘期满后若未能受聘更高岗位，其与学校的人事关系按聘任合同处理。

——新聘教师在助教岗位上，有两次申请讲师岗位的机会；在讲师岗位上，有两次申请副教授岗位的机会；在副教授岗位上，有两次申请教授岗位的机会。如第一次申请不成功，第二次申请必须相隔一年以上，如第二次申请仍不成功可申请转入非教师岗位，学校将根据个人情况安排适当的工

作岗位。如属于固定期聘任且两次申请高一级岗位均不成功者，一年后将不予续聘。

——新聘任的教师原则上应具有博士学位（或本学科最高学位）。南开大学现岗教师聘任的学位要求按照《关于 2003 年度专业技术职务评审工作指导性实施意见》（南发字 [2003]110 号）文件中有关学位要求的规定执行。

2、实行分类设置岗位的单位可在办好研究型大学的总体目标下，依教学、科研和学科建设的需要将岗位聘任中的 A、B、C 三种岗位类别和 12 级津贴标准按教学岗、教学科研岗、科研岗进行归纳和分配，可设置教学 A 类岗。

——教学 A 类岗受聘人员不受本人的专业技术职务限制，专业技术职务较低人员如能满足教学工作需要，亦可以受聘 A 类岗。

——实行“非升即转”政策，对于长期无科研项目和科研成果且又立志于从事基础教学的人员，可转聘为专任教学岗位。

——凡具有教授职务且聘为教学科研岗的教师必须为本科生和硕士研究生开设基础课。

——由于工作需要不能为本科生和硕士生开设基础课的教师一般应聘为科研岗，聘为科研岗人员一般应为研究员职务。

四、本实施意见为指导性意见，各单位可根据实际需要

按上述精神拟定本单位的改革方案，报学校批准后执行。

南开大学

二〇〇四年六月