

## 人事与分配制度改革进展情况通报

**一、工作任务：**制定实施精准进人工作方案，深化聘任制改革，制定《丁颖特聘教授暂行办法》。修订完善学校绩效工资分配办法，优化绩效工资分配。

**二、进展情况：**具体见附表

材料来源：人事处

整 理：校长办公室

2019年10月15日

附件:

| 工作任务                     | 目标   | 完成时限  | 进展情况  |
|--------------------------|--|---|---|
| 制定实施精准进人工作方案             | 制定 2019—2021 年各单位进人指标计划表, 落实精准进人目标, 完成 2019 年进人计划。   | 2019 年 12 月   | <p>普通招聘: 通过公开招聘及自主招聘, 招收博士 6 名, 其他专技 4 人, 并按巡视整改要求招收辅导员 30 名。已到 37 人, 正在办理手续 3 人。</p> <p>人才引进: 已引进 15 人, 其中高端人才 1 人(柔性)、拔尖与突出之间 2 人, 突出人才 2 人, 青年才俊 9 人, 优秀博士 1 人。目前已到岗 7 人。</p>  |
| 深化聘任改革                   | 推进落实“倍增计划”“以本为本”, 提高岗位聘用要求, 量化聘期岗位职责, 分类设岗、分类考核。   | 2019 年  | 《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)、《华南农业大学其他专业技术岗位设置与聘用管理实施办法》(华南农办〔2019〕86 号)、《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〕87 号)、《华南农业大学工勤技能岗位设置与聘用管理实施办法》(华南农办〔2019〕88 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〕89 号)等六个文件已正式发文, 第三轮岗位聘用正在开展。 |
| 制定《丁颖特聘教授暂行办法》           | 制定《丁颖特聘教授暂行办法》   | 2019 年 12 月   | 该办法由学校领导主持相关职能部门、高层次人才、相关学院负责人等多个层面召开了至少 6 场征求意见会, 并由人事处向校领导专题汇报后, 形成征求意见稿, 面向全校征求意见。经梳理反馈意见, 并征求学校领导同意后, 向校学术委员会征求意见。2019 年 6 月经教代会团长会同意形成拟发文稿, 目前待学校最终讨论决定后即走发文流程。  |
| 修订完善学校绩效工资分配办法, 优化绩效工资分配 | 1. 发挥奖励性绩效工资激励导向作用, 调动广大教职工的主动性、积极性和创造性, 促进学校高水平大学建设, 提高人才培养质量和科研创新能力。2. 在奖励性绩效工资总量不增的前提下, 对分配要素进行优化, 按照“分类指导、多劳多得”原则, 突出教职工的产出, 对学校的贡献。 | 学校年初定 2019 年 6 月底完成, 但由于要经过教代会等流程, 预计 2019 年 12 月底完成, 从 2020 年 1 月执行。 | 按照学校 2019 年工作重点要求, 经过“调研、相关职能部门讨论会(4 次)、学校主要领导专题汇报会、部分学院及教学单位正职负责人座谈会、向 21 个学院及教学单位征求意见”等工作进程, 形成了《华南农业大学奖励性绩效工资实施办法》, 并于 2019 年 6 月 24 日向学校党委常委会汇报了工作进展情况。9-10 月, 进一步修改完善《实施办法》, 然后提交教代会讨论。文件计划于 2019 年 12 月前发文。   |