

南京农业大学文件

校人发[2006]342号

关于印发《南京农业大学关于 公开招聘人员的暂行规定》的通知

各学院、各单位：

为进一步规范我校各类人员的公开招聘工作，学校制定了《南京农业大学关于公开招聘人员的暂行规定》，现予印发，请遵照执行。

特此通知

附件：南京农业大学关于公开招聘人员的暂行规定

二〇〇六年十一月二十四日

主题词：人事 公开 招聘 暂行规定 通知

南京农业大学校长办公室

2006年11月24日印发

附件:

南京农业大学关于公开招聘人员的暂行规定

根据国家人事部关于《事业单位公开招聘人员暂行规定》(人事部令第5号),为进一步推进我校人事管理工作的科学化、制度化和规范化,现对我校公开招聘工作作如下暂行规定。

一、实行公开招聘的人员类型

我校新进人员除国家政策性安置、按干部人事管理权限由上级任命及国家、江苏省另有规定的工作人员外,以接收毕业生、人员调进等方式增加的专业技术人员、管理人员和工勤人员都面向社会实行公开招聘。

二、公开招聘的原则

(一)坚持德才兼备的用人标准,贯彻公开、平等、竞争、择优的原则。

(二)坚持学校宏观管理与用人单位用人自主权相结合的原则,统一规范、分类指导、分级管理。

(三)坚持有利于提高我校教职工队伍素质、有利于学校各项事业的发展、有利于提高办学效益的原则,积极为我校人才培养、教学科研、社会服务及教育管理等工作服务。

(四)以加强学校的教学、科研队伍建设为中心,以引进学科建设急需的高层次人才为主,对博士点、重点学科及重点实验室建设所需的人才在人员招聘中予以优先考虑。

(五)全校各类人员的招聘均应在学校下达的人员编制和年度进人计划内进行。

(六)根据招聘岗位的任职条件及要求,采取考试、考核的

方法进行

(七) 公开招聘的工作人员实行聘用制，受聘人员要按有关规定与学校签订聘用合同。

三、公开招聘的组织管理

(一) 公开招聘工作在党委、行政的领导下进行，校人事处负责公开招聘工作的组织管理，并根据上级人事主管部门的相关政策负责对用人单位公开招聘工作进行指导。

(二) 按招聘人员的类型分别由相关职能部门牵头负责考试、考核。教师：教务处；科研人员：科技处；学生辅导员：党委学生工作部（学生工作处）；财务会计、审计人员：计财处、审计处；实验技术人员：实验室与基地处；图书资料人员：图书馆；管理及其他人员：人事处。

(三) 学校成立由人事处、纪委办（监察审计处）、负责相应类型人员招聘的职能部门及用人单位负责人、专家组成公开招聘考核小组，考核小组一般由七人组成，由相应的职能部门负责人担任组长，负责公开招聘考核工作的具体实施。

(四) 招聘后的相关手续由人事处负责办理。

四、应聘人员应具备的条件

(一) 热爱祖国、热爱社会主义、拥护中国共产党的领导。

(二) 遵纪守法、品行端正、具有良好的职业道德。

(三) 具有岗位所需的专门技能条件。教师必须具备《教师法》、《高等教育法》、《教师条例》所规定的任职条件。招聘教师一般应具有国家正规全日制研究生学历、博士学位；管理岗位一般应具有国家正规全日制大学本科及以上学历、学士学位。

(四) 年龄要求：教授及相当职务应在 45 岁以下；博士、副教授及相当职务应在 40 岁以下；硕士生导师及相当职务应在 30 岁以下。

(五) 身体健康，五官端正。

(六) 岗位所需要的其他条件。

五、公开招聘程序

(一) 编制招聘计划

每年的 9 月份各单位根据本单位编制情况及教学、科研、学科发展等的需要提出下一年度人员招聘计划，经人事处审核，报主管校领导和校办公会议审批后执行。

(二) 发布招聘公告

依照招聘程序向社会发布招聘公告。公开招聘信息包括学校情况简介、招聘岗位、招聘人员数量及待遇、应聘人员条件、招聘办法；考试、考核的时间（时限）、内容、范围；报名方式等事项。

(三) 受理应聘人员报名申请

1、人事处和用人单位负责接收、审核应聘人员的应聘材料。应聘人员应提供以下材料：个人简历、学历、学位和专业技术职务资格证明；教学、科研及其他工作业绩、成果及获奖情况。用人单位将初审合格的应聘材料报校人事处审核，由人事处确定参加考核、考核人员名单。原则上招聘人数与参加考核、考试人员的比例不低于 1: 3 方可组织考试、考核。

2、由相关部门、用人单位与人事处协调确定具体的考试、考核方式、时间和地点。

(四) 组织考试、考核

1、考试内容应为招聘岗位必需的专业知识、业务能力和工作技能。考试科目与方式根据专业及岗位特点确定。

2、考试可采取笔试、面试等多种方式考查应聘人员是否具有适应岗位要求综合素质和业务能力。笔试内容应包括基本理论知识；面试可根据岗位要求采取试讲、答辩、情景模拟、实际操作等多种形式。

3、考试由负责相应类型招聘的职能部门会同用人单位共同组织。

4、急需引进的高层次、专业化人才，可以采用直接考核的方式招聘。

5、通过考试的应聘人员，用人单位还应对其思想政治表现、团结协作精神、道德品质、业务能力、工作实绩等情况进行考核考察。

(五) 确定拟聘人员

1、在考核合格的基础上按照笔试成绩高低次序确定拟聘人员。

2、拟聘人员到指定的医疗机构进行身体检查。

3、对拟聘人员在适当范围内进行公示，公示期不少于7天。

4、学校与受聘人员签订聘用合同。

5、凡经公开招聘进入我校工作的人员按规定需进行试用期制度。试用期包括在聘用合同内。试用期满经考核合格的，予以正式聘用；不合格的，取消聘用。

六、纪律

(一) 招聘工作应做到信息公开、过程公开、结果公开，接受社会及有关部门的监督。

(二) 参与公开招聘的工作人员与应聘人员之间存在回避关系的，应当按照有关规定实行公务回避。

(三) 严格公开招聘纪律，对有下列行为之一的，应严肃处理，构成犯罪的依法追究刑事责任：

1、应聘人员伪造、涂改证件、证明，或以其他不正当手段获取应聘资格的；

2、应聘人员在考试、考核过程中作弊的；

3、招聘工作人员指使、纵容他人作弊或在考试、考核过程中参与作弊的；

4、招聘工作人员故意泄露考试题目的；

5、相关职能部门工作不公正进行的；

6、用人单位违反本规定擅自聘用人员的；

7、其他违反本规定的行为。

(四) 对违反公开招聘纪律的应聘人员，情节轻重取消考试或聘用资格；对违反本规定招聘的受聘人员，情节轻重取消聘用合同，予以辞退。

(五) 对违反公开招聘纪律的工作人员，情节轻重调离现工作岗位并给以处分；对违反公开招聘纪律的，按照有关规定追究责任。

七、工学部根据本规定负责本单位各系、室的公开招聘工作。

八、我校聘用人员租赁房屋的人员参照本规定执行。

九、本规定自公布之日起施行。本规定由人事处负责解释。

工作人员与应聘人员之间存在回避关系的，应当按有关规定实行公务回避。

对有下列行为之一的，应严肃处理，构成犯罪的依法追究刑事责任：

1、应聘人员伪造、涂改证件、证明，或以其他不正当手段获取应聘资格的；

2、应聘人员在考试、考核过程中作弊的；

3、招聘工作人员指使、纵容他人作弊或在考试、考核过程中参与作弊的；

4、招聘工作人员故意泄露考试题目的；

5、相关职能部门工作不公正进行的；

6、用人单位违反本规定擅自聘用人员的；

7、其他违反本规定的行为。

(四) 对违反公开招聘纪律的应聘人员，情节轻重取消考试或聘用资格；对违反本规定招聘的受聘人员，情节轻重取消聘用合同，予以辞退。

(五) 对违反公开招聘纪律的工作人员，情节轻重调离现工作岗位并给以处分；对违反公开招聘纪律的，按照有关规定追究责任。

七、工学部根据本规定负责本单位各系、室的公开招聘工作。

八、我校聘用人员租赁房屋的人员参照本规定执行。

九、本规定自公布之日起施行。本规定由人事处负责解释。

之间存在回避关系

一的，应严肃处理

其他不正当手段

在考试、考核过

向招聘公平、公

情节轻重取消考

一经查实，解除

情节轻重调离现

他相关人员，按

人员的公开招聘

规定执行。

、事处负责解释。