

浙江大学文件

浙大发人〔2011〕55号

浙江大学关于开展2012年 岗位聘任工作的通知

各学部、学院（系），各部门，各校区管委会，直属各单位：

2012年岗位聘任工作，将继续按照实施教师岗位分类管理时所提出的有关原则精神和相关办法执行。坚定不移地围绕学校建设世界一流大学的宏伟目标，按照创新师资队伍、创新创业队伍、党政管理队伍、实验技术及其他教学科研支撑队伍的不同要求进行分类管理、分层次评估和聘任。进一步落实与深化教师岗位分类管理改革中推出的有关政策措施，继续稳步实施“1311人才工程”；不断推进党政管理队伍、实验技术与其他教学科研支撑队伍改革；进一步提高教职工收入待遇，缩小收入差距，建立可持续增长的薪酬保障机制。为做好2012年岗位聘任工作，现将有关事项通知如下。

一、教师岗位聘任

1.各学院（系）应根据师资队伍建设总目标，结合定编定岗和新

一轮岗位聘任工作，根据学校教育教学、科学研究、社会服务、文化传承等工作任务的实际需要，科学制订各类各级岗位职责和任务。

2.继续深化教师岗位分类管理改革，除因年龄、挂职、长病假及公派出国等因素、经批准不参加分类管理的人员外，原则上，其他暂保留在原体系的教师（含发展平台岗教师）、公派出国进修回校教师均应根据实际情况进入相应岗位聘任。

3.根据教师岗位分类以后的实际情况，适当调整教师高级别岗位在创新师资队伍和创新创业队伍中的设置比例。对于高层次人才比较集中的学院（系），可适当提高创新师资队伍中 B4 及以上岗位占创新师资队伍总岗位数的比例。各类岗位教师均应纳入学院（系）聘岗等级考评，具体由学院（系）根据聘岗聘期期中、期满考核评估的实际情况，按学校文件规定的办法、程序作出相应调整。

4.根据教育教学工作需要，按照实事求是的原则，在“两课”、公共外语、公共体育、公共艺术、数理化大类基础课、人文社科大类基础课、计算机基础课程、电工电子类基础课程、基础生物和基础医学等课程领域增设少量的教学为主岗。具体由所在学院（系）提出设岗申请，报学校核准后设置。

5.根据研究工作需要，在以承担高水平基础性研究任务和重大研究任务的独立研究机构等单位设置少量的研究为主岗。

6.在各学院（系）确定的创新师资队伍和创新创业队伍总盘子内，允许进入各类岗位的教师，根据自身情况和职业发展需要，在符合其他岗位任职条件下提出岗位调整申请，从而更好地实现自身的事业发展与人生价值。

7. 结合教师聘期教学科研工作目标和任务，加强聘期期中、期

满工作考核。

要加强对教师师德师风、教育教学工作的考评，要听取教师所在党支部的意见，对师德师风实行一票否决制。要加强对落实创新师资队伍教师基本课程教学工作任务情况的检查与考核（考核时间为2010年9月至2011年12月），对未经批准减免而没有完成学校、学院（系）规定的基本课程教学工作任务的教师，本轮聘岗时“津贴B”部分按完成情况据实发放。对团队教学岗教师的教育教学工作考评，由本科生院结合相关学院（系）的具体情况制订相应办法后实施。

对不符合岗位评估要求的教师，实行动态调整。原则上教学科研并重岗、研究为主岗、教学为主岗教授及相应职务者须聘在B6级及以上岗位，副教授及相应职务者须聘在B9级及以上岗位。教授及相应职务未能聘在B6级及以上岗位、副教授及相应职务未能聘在B9级及以上岗位的，应劝其调整到其他岗位。

进一步规范教师校外兼职兼薪行为，继续执行教学科研并重岗、研究为主岗、教学为主岗及公益性社会服务与技术推广岗教师不得在各类企业中担任职务并领取报酬，或在其他各类学校、科研机构等事业单位担任各类职务或从事其他兼职工作并领取报酬（不含学术组织兼职，社会公益兼职，学术性、荣誉性兼职以及由学校同意或派遣的兼职等）的相关规定。违者将视情进行处理。

8.根据教师岗位分类后各类岗位承担的任务及要求，分别实施相应的岗位绩效津贴制度和经费核拨政策。学校将根据各学院（系）的发展目标，人才培养、教学科研工作等总体情况，以及学科建设、队伍建设、国际交流与合作、党政管理工作等因素统一核定各学院（系）的基础津贴与奖励津贴总量。

原则上，学校的聘岗经费主要用于创新师资队伍教师、公益性社会服务与技术推广岗教师及教师以外其他专业技术人员、党政管理人员的聘任。其他人员的聘岗津贴由各学院（系）根据学院（系）发展目标、教师岗位分类以后的新情况、相应岗位教师承担的具体工作任务及经费情况等，制订具体聘任办法后统筹解决。

9.创新师资队伍教师及公益性社会服务与技术推广岗教师的岗位津贴由学院（系）在学校核拨的聘岗经费总盘子中据实发放。

团队教学岗教师“津贴 A”、“津贴 B”、“津贴 C”，团队科研岗、社会服务与技术推广岗教师“津贴 A”，由学院（系）根据上述岗位教师的教学科研与社会服务工作情况，结合学院（系）实际统筹考虑解决。团队科研岗、社会服务与技术推广岗教师“津贴 B”、“津贴 C”，可由学院（系）根据多劳多得、上不封顶的政策，制订具体办法后，从学院（系）的社会服务效益经费或教师的科研经费中列支。

求是青年学者可根据《浙江大学求是青年学者评选办法》精神继续享受特别津贴每年 5 万元的支持。本轮聘岗时，由学院（系）根据其教师队伍的年龄、水平、专业技术职务等因素统筹考虑其聘岗等级与待遇。

10.适当调整教师“津贴 A”、“津贴 B”的学校建议标准，具体详见下表 1、表 2。

表 1：“津贴 A”标准（万元/年）

等级	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13
标准	2.5	2.1	2.0	1.9	1.6	1.5	1.4	1.1	1.0	0.9	0.7	0.7	0.7

表 2: “津贴 B”基本标准 (万元/年)

等级标准	BX	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13
		13	11	9	7	5.5	4	3.8	3.1	2.5	1.8	1.2	1.2	1.2
适用人员	正高													
				副高										
								中级及以下						

二、其他系列岗位人员的岗位聘任

1.校部机关党政管理岗位人员由学校按照校部机关党政管理人员岗位设置与聘任办法进行聘任。

2.实验技术岗位人员继续按照《浙江大学实验技术岗位聘任实施办法》进行聘任。

(1)根据实验 I 类岗的实际工作需要,适当调整实验 I 类岗的岗位设置和关键岗、骨干岗、普通岗的设岗比例,本次聘岗关键岗、骨干岗、普通岗比例总的控制目标为 16%、46%、38%。

(2)因年龄、身体及学历等原因,目前仍从事相关实验工作的实验 II 类岗人员,考核合格,可继续保留原聘岗津贴。其他为研究所或项目课题组服务的实验 II 类岗人员,学校不再保留原聘岗待遇,其所需岗位津贴可由研究所或课题组支付。对于少数主要精力不在学校者,应劝其办理离校等手续。

(3)加强考核,提高实验 I 类岗人员的聘岗待遇。

求是特聘“实验岗”人员根据求是特聘学者相关要求聘任、考核。关键岗、骨干岗、普通岗人员“津贴 A”标准参照教师“津贴 A”标准设置;“津贴 B”建议标准如下表 3;“津贴 C”由各学院(系)、各

单位在学校统一下达的聘岗经费中预留一定的比例（具体由各单位定），并根据考核结果进行奖励。

表 3：“津贴 B”建议标准（万元/年）

岗 位	关键岗	骨干岗	普通岗
津贴（万元）	4-6	2.5-4	1.5-2.5

3.学院（系）机关党政管理岗位人员及其他直属单位相应岗位人员由学院（系）或直属单位在其切块聘岗经费中自主提出分配方案，并报人事处备案后进行聘任。

4.管理专业技术岗位及其专业技术岗位人员“津贴 A”标准参照教师“津贴 A”标准设置。已按职员职级系列进行管理的人员的“津贴 A”标准调整如下表 4。

表 4:管理人员“津贴 A”与岗位工资等级相对应的标准(万元/年)

等级	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
标准		2.5	2.2	2.0	1.7	1.4	1.1	0.9	0.7	

三、岗位聘任工作日程安排

2011 年 11 月中下旬，学校下达各学院（系）、各单位聘岗经费。各学院（系）、各单位报送聘岗方案和学院（系）岗位聘任委员会（或具有相同职能委员会）名单；

2011 年 12 月 10 日前，各学院（系）、各单位完成期满评估（教师填写电子表格，总结教学、科研、社会服务等各项工作，其他岗位人员根据要求同步进行聘期总结）和新一轮岗位聘任工作，完成

聘岗和绩效津贴核定并报人事处；

2011 年 12 月 15 前，各学部完成对所属学院（系）岗位聘任工作审核（审定），并报送需由校务会议审定的有关人员业绩材料；

2012 年 1 月，学校核发各类各级岗位聘任津贴至个人工资卡。各学院（系）、各单位将各级人员的岗位申报表归入个人业务档案。

四、其他

本通知未尽事宜请参照《浙江大学 2010 年岗位聘任工作实施办法》有关规定执行。

本通知由人事处负责解释。

二〇一一年十一月十八日

主题词：岗位 聘任 通知

抄送：纪委，各院级党委、直属党总支、直属党支部，党委各部门，各党工委，工会、团委。

浙江大学校长办公室 主动公开 2011 年 11 月 18 日印发
