

# 浙江大学专业技术岗位设置及聘用实施办法

浙大发人〔2011〕52号

为深入实施高校人事制度改革，进一步完善学校岗位设置管理制度，促进人力资源的合理配置和专业技术人员结构的不断优化，根据国家和省部有关文件规定，结合我校实际情况，制订本办法。

## 一、基本原则

1. 以建设世界一流大学为目标，完善专业技术岗位设置分类分级体系，合理配置人力资源，优化各类专业技术人员结构比例，加强高层次人才队伍建设，提高人力资源管理效益。
2. 按照教师、专职科研、管理、实验技术及其他教学科研支撑队伍的不同要求，兼顾各类专业技术人员结构现状，合理确定专业技术岗位结构比例控制标准，规范设置各类各级岗位。
3. 教师专业技术岗位聘用主要依据岗位职责、教学质量、学术水平、学术经历以及为学校和社会作出的贡献。对海外引进人才，业绩特别优秀的，专业技术职务任职年限要求可适当放宽。
4. 管理及其他专业技术岗位的聘用，主要考虑岗位职责、工作和任职经历、工作实绩。
5. 专业技术岗位等级调整原则上采用逐级申请、择优评聘。

## 二、岗位分类及聘用范围

学校根据岗位职责和工作性质不同，将专业技术岗位分为三类：教师专业技术岗位、管理专业技术岗位、其他专业技术岗位。

聘用范围：

1. 教师专业技术岗位：各类教师岗位专业技术人员。

2. 管理专业技术岗位：在学校、学部、学院（系）等党政机关管理岗位任职并具有高级专业技术职务，但暂时没有过渡到职员职级的专职管理岗位的专业技术人员。

3. 其他专业技术岗位：在学部、学院（系）及其他单位的专职科研、实验技术、图资档案、出版技术、工程技术、财会等岗位任职的专业技术人员。

### 三、岗位设置

1. 专业技术岗位分为 13 个等级，包括正高级岗位、副高级岗位、中级岗位和初级岗位。正高级岗位分 4 个等级，即一至四级；副高级岗位分 3 个等级，即五至七级；中级岗位分 3 个等级，即八至十级；初级岗位分 3 个等级，即十一至十三级，其中十三级是员级岗位。

2. 根据学校人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新等工作任务，结合人才队伍发展规划，在充分考虑现有人员职务结构比例基础上，确定学校专业技术岗位的结构比例控制目标。

3. 专业技术一级岗位的设置工作，按照国家统一部署进行。

4. 教师正高级岗位，专业技术二级、三级、四级岗位之间的结构比例控制目标为 2:3:5；其他正高级专业技术岗位根据实际情况决定是否设置少量二级岗位，三级、四级岗位之间的结构比例控制目标为 3:7。

5. 专业技术五级、六级、七级岗位之间的结构比例控制目标为 2:4:4。

6. 专业技术八级、九级、十级岗位之间的比例为 3:4:3。

7. 专业技术十一级、十二级岗位之间的比例为 5:5。

### 四、岗位聘用条件

教师应具有严谨的治学态度，良好的师德风范，教书育人，关爱学生，业务素质精良，具有较强的创新能力和国际竞争力；其他专业技术人员必须具有较强的事业心和责任感，有服务学校、服务师生的奉献精神，能很好地完成本职工作，工作业绩突出。

### （一）教师专业技术岗位聘用基本条件

#### 1. 专业技术一级岗位聘用基本条件

按照国家有关规定执行。

#### 2. 教师专业技术二级岗位聘用基本条件

（1）教学科研业绩突出，为社会和学校发展作出重大贡献。

（2）学术造诣高深，在学术界有较高知名度，得到国际国内同行公认。

（3）教师专业技术三级岗位任职经历满2年。

各学部应会同所属学院（系）根据学部、学院（系）实际情况自行制订相应的教师专业技术二级岗位聘用条件。

#### 3. 教师专业技术三级岗位聘用基本条件

（1）教学科研业绩显著，为社会和学校发展作出重要贡献。

（2）学术造诣较深，在学术界有一定知名度，得到国际国内同行认可。

（3）教师专业技术四级岗位任职经历满2年。

各学部应会同所属学院（系）根据学部、学院（系）实际情况自行制订相应的教师专业技术三级岗位聘用条件。

#### 4. 教师专业技术五级及以下岗位聘用条件

各学院（系）根据实际情况制订教师五级及以下岗位聘用条件。在制订具体条件时，应根据不同教师岗位的岗位职责和任务要求，有重点地制订相应岗位聘用条件。同等条件下，应优先考虑特别优秀的青年教师。

## （二）管理及其他专业技术岗位聘用条件

1. 管理人员应具有良好的职业道德和岗位所需的能力条件，热心学校管理工作，爱岗敬业，公正廉洁；依法办事，能够切实履行所聘任岗位的职责任务。管理专业技术岗位三至七级具体聘用基本条件详见附件 1。

2. 其他专业技术岗位人员应遵纪守法，遵守学校各项规章制度，热爱岗位工作，责任心强，具有为教学、科研服务的奉献精神，全职投入工作。专业技术三级岗位聘用人员，必须熟悉和掌握相关学科领域发展方向，专业技能强，同行中具有很强的影响力，能起带头作用，具体聘用基本条件详见附件 2。

3. 其他专业技术五级及以下岗位聘用基本条件由各学院（系）、各单位根据实际情况制订，着重考核聘用人员的工作态度、工作业绩和成效：其中专职科研人员聘用六级岗位，副高级职务任职年限必须满 6 年，聘用五级岗位，副高级职务任职年限必须满 10 年；实验技术、图资档案、出版技术、工程技术、财会岗位五级、六级的聘用，副高级专业技术职务的任职年限要求可参照管理人员五级、六级的专业技术副高级职务任职年限。

## 五、教师、管理及其他专业技术岗位评聘及程序

### （一）教师专业技术岗位评聘程序

#### 1. 专业技术一级岗位

中国科学院院士、中国工程院院士，由学校从其入选当月起直接聘在专业技术一级岗位。

#### 2. 教师专业技术二、三级岗位

求是讲席教授由学校从其聘任当月起直接聘在教师专业技术二级岗位；求是特聘学者（求是特聘教授岗、求是特聘教学岗）由学校从其聘任当月起直接聘在教师专业技术三级岗位。

(1) 学校根据教师专业技术二、三级岗位比例控制目标，各学部、学院（系）教师队伍人员结构及承担的各项工作任务和成效，分别下达各学部教师专业技术二级、三级岗位聘用的竞聘推荐名额。

(2) 学院（系）根据教师专业技术二级、三级岗位聘用条件，由学院（系）人力资源委员会（或具有相同职能委员会）评审后向所在学部推荐。

(3) 学部人力资源委员会（或具有相同职能委员会）评审，向学校推荐教师专业技术二级、三级岗位聘用人选。

(4) 学校岗位设置管理及聘用委员会审定教师专业技术二级岗位聘用人选；学校岗位设置管理及聘用工作小组审定教师专业技术三级岗位聘用人选。

### 3. 教师专业技术五级及以下岗位

(1) 学校根据教师专业技术五级、六级、七级岗位比例控制目标和各学院（系）教师队伍人员结构以及承担的教学、科研、社会服务等方面工作情况，分别核定学院（系）教师专业技术五级、六级岗位数。

(2) 各学院（系）在学校批准下达的各级岗位数内，按照学院（系）实际情况制订各级岗位的聘用条件进行评聘，并将评聘结果报学校。

(3) 各学院（系）应严格控制教师专业技术五级、六级岗位评聘数量，明确一定岗位用于海外优秀人才的引进。

(4) 教师专业技术八级、九级、十级岗位以及教师专业技术十一级、十二级岗位由各学院（系）按照学校规定的比例要求核定，在核定岗位数内评聘，并将评聘结果报学校。

## （二）管理专业技术岗位评聘程序

1. 学校根据相应的控制目标统一核定管理人员专业技术岗位三级及五级、六级岗位数。

2. 本人根据学校设置的聘用基本条件在核定名额内参加竞聘。

3. 各单位根据本人的相应职责、工作和任职经历以及工作实绩，进行评议推荐。

4. 学校岗位设置管理及聘用工作小组在核定的岗位数内，统一评聘。

### （三）其他专业技术岗位评聘程序

求是特聘学者（求是特聘实验岗等）由学校从其聘任当月起直接聘在其他专业技术三级岗位。

1. 学校根据岗位设置条件统一核定其他专业技术三级岗位数；根据专业技术五级、六级、七级岗位控制目标和各单位实际情况以及岗位等级结构比例，核定其他专业技术五级、六级岗位数并下达到各单位。

2. 本人根据学校设置的聘用基本条件进行申报。

3. 各单位根据本人的相应职责、工作和任职经历以及工作实绩进行评审或评议推荐，并将五级、六级岗位评审结果和二级、三级岗位的推荐名单报学校。

4. 学校岗位设置管理及聘用工作小组审定五级、六级岗位人选，统一评聘三级岗位人选，评议推荐二级岗位人选；学校岗位设置管理及聘用委员会审定专业技术二级岗位聘用人选。

5. 其他专业技术八级、九级、十级岗位以及其他专业技术十一级、十二级岗位由各单位按照学校规定的比例要求核定，在核定岗位数内评聘，并将评聘结果报学校。

（四）对新晋升教师、管理及其他专业技术职务人员，由学校从其聘任当月起直接聘在相应职务的最低专业技术岗位等级。

(五)学校每年上半年进行教师、管理及其他专业技术岗位等级的正常评聘工作，评定时间为当年的6月。

(六)从国内“985”高校，中国科学院、中国社会科学院系统引进，其专业技术岗位等级聘用程序规范且在原单位已聘用为相应专业技术岗位等级的，来校后直接按原单位相应专业技术岗位等级聘用。

其他引进人员原则上应参加学校组织的专业技术岗位等级统一评聘。如确有特殊情况的，由学院(系)提出聘用意见，经人事处审核后，专业技术二级岗位的聘用报学校岗位设置管理及聘用委员会主任审批；专业技术三级及以下的聘用报学校岗位设置管理及聘用工作小组组长审批，聘用开始时间为引进当月。

## 六、专业技术人员退休时岗位等级的确定

为鼓励长期在学校各专业技术岗位上勤勉工作的教职工，对符合以下资历条件且业绩较突出的专业技术人员，退休前连续三年考核合格且没有受到学校行政或党内纪律处分的，退休时可按以下条件确定相应专业技术岗位等级(任职时间计算以学校规定的正常退休时间为限)。

(一)具有正高级专业技术职务任职资格人员，教师退休时正高级职务任职满18年且聘任专业技术三级岗位满6年的，可以直接确定为专业技术二级岗位；教师和其他专业技术人员退休时正高级职务任职满15年的，可以直接确定专业技术三级岗位。

(二)具有副高级专业技术职务任职资格人员，退休时副高级职务任职满15年，且聘任专业技术六级岗位满4年的，可以直接确定为专业技术五级岗位；副高级职务任职满11年的，可以直接确定为专业技术六级岗位。

(三)具有中级专业技术职务任职资格人员，退休时中级职务任职满15年，且聘任专业技术九级岗位满4年的，可以直接

聘为专业技术八级岗位，中级职务任职满 11 年的，可以直接聘为专业技术九级岗位。

对于 2013 年 6 月前退休的人员，仍按照原有规定精神执行。

## 七、其他

1. 对教学科研并重岗、教学为主岗、研究为主岗教师，其校内岗位聘任级别连续两个聘期低于学校规定的现职务的最低岗位聘任级别，其专业技术岗位等级应调整为现职务相应最低专业技术岗位等级。

2. 对考核不合格及受学校行政或党内纪律处分的人员，其岗位等级按国家人力资源和社会保障部有关规定执行。

3. 对离岗退养人员、人才交流中心待聘人员，其岗位等级统一按现职务相应最低专业技术岗位等级聘用。

4. 附属医院各类专业技术岗位人员聘用实施办法另行制订。

5. 本办法自发文之日起执行，《浙江大学教师和其他专业技术岗位设置及聘用暂行办法》（浙大发人〔2007〕47号）同时废止，由人事处负责解释。

附件：1. [管理人员专业技术岗位聘用基本条件](#)  
2. [其他专业技术三、四级岗位聘用基本条件](#)

二〇一一年十二月二日

附件 1:

管理人员专业技术岗位聘用基本条件

专业技术职务	专业技术岗位等级	专业技术高级职务任职年限	党政职务、年限以及为学校做出的贡献
正高	三级	满 12 年	能认真履行岗位职责。
		满 8 年	现职正处及以上，或担任副处职满 10 年及以上，并能认真履行岗位职责。
		满 6 年	担任正处职及以上满 5 年及以上，或担任副处职满 15 年及以上，并能认真履行岗位职责。
	四级		正高级职务，能认真履行岗位职责。
副高	五级	满 15 年	能认真履行岗位职责。
		满 12 年	担任副处职满 3 年及以上，或担任正科职满 6 年及以上，能认真履行岗位职责。
		满 10 年	现职正处，或担任副处职满 6 年及以上，并能认真履行岗位职责。
	六级	满 10 年	能认真履行岗位职责。
		满 8 年	现职正科，或担任副科职满 3 年及以上，并能认真履行岗位职责。
		满 6 年	现职副处，或担任正科职 3 年及以上，并能认真履行岗位职责。
	七级		副高级职务，能认真履行岗位职责。

备注：竞聘专业技术五级岗位，同时必须是六级专业技术岗位满三年及以上。

附件 2:

其他专业技术三、四级岗位聘用基本条件

专业 技术 职务	专业 技术 岗位 等级	专业技术 高级职务 任职年限	现从事岗位、为学校做出的贡献
正高	三级	满 12 年	实验骨干岗或有较强的专业技能，在科研及学校服务支撑等岗位上承担重要责任，发挥骨干作用。
		满 8 年	实验关键岗或有较高的学术水平，在本领域有较高的学术地位或很强的专业技能，能在工作中解决复杂问题，发挥关键作用。
	四级		正高级职务，能认真履行岗位职责。