

# 浙江工业大学

## 岗位设置与岗位聘任制度实施意见

为深入实施学校中长期发展规划纲要，加快建设区域特色鲜明的综合性研究型大学，建立健全学校岗位设置与岗位聘任制度，实现人事管理的科学化、规范化和制度化，根据国家、浙江省关于高校人事制度改革的有关文件精神，按照《中共浙江工业大学委员会、浙江工业大学关于全面深化改革的若干意见》的总体要求，经学校研究，特制定本实施意见。

### 一、指导思想和基本原则

#### （一）指导思想

坚持以中国特色社会主义理论体系为指导，深入贯彻落实党的十八大和十八届三中、四中全会精神和习近平总书记系列重要讲话精神，以国家深化事业单位人事制度改革为契机，以学校中长期发展规划和“省重点高校建设计划”确立的目标任务为引领，以岗位设置管理制度、专业技术职务评聘制度和校内岗位聘任制度“三合一”为突破口，全面深化学校人事制度改革，建立健全人事制度激励机制，充分挖掘人力资源潜能，激发教职工的积极性和创造性，有效促进教师能力提升和教师专业发展，构建与研究型大学建设相适应的人事制度体系，形成推动学校实现跨越发展的人事制度新优势。

#### （二）基本原则

**1. 目标导向，突出重点。**有利于实现学校发展战略目标，有利于提高人才培养质量、科研水平和社会服务能力，有利于提高学校、学院目标管理水平和治理能力，建立和优化重大战略目标与人力资源配置相挂钩的发展机制，改进和完善优秀人才成长发展的制度环境。

**2. 科学合理，统筹协调。**遵循高等教育发展规律，尊重各类人才成长规律，适应学校事业发展需要，根据核定的岗位数量和结构比例，科学合理设置岗位，强化岗位管理，将责、权、利统一在岗位上，统筹协调发展现状和发展要求，稳步推进岗位聘任改革。

**3. 优化配置，分类管理。**以教师队伍为主体，以人才培养为核心任务，激活基层学术组织，优化各类人员结构，合理配置人力资源，促进学科方向凝练和学术团队汇聚，分类指导，分类评价，分类发展，建设好专业技术、管理和工勤技能三支队伍，充分激发各类人员的工作积极性和创造性。

**4. 按岗聘任，公开公平。**坚持“按需设岗、公开招聘、公平竞争、择优聘任、严格考核、合约管理”，在明确要求、职责和待遇的基础上，严格把关，保证质量，强化聘任和聘期考核，做到信息公开，程序公正，结果公平。

## **二、岗位总量与岗位类别**

### **（一）岗位总量**

学校按照省主管部门核定的岗位数量，根据发展目标、发展阶段、发展重点任务等实际情况，综合确定岗位总量。

本轮岗位聘任的实施范围是学校现有的在岗在册工作人员。

## （二）岗位类别

学校根据各单位（部门）的工作性质和任务，分别设置专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位三种类别的岗位。

专业技术岗位是指从事专业技术工作，具有相应的专业技术水平和能力要求的工作岗位。专业技术岗位分为教师岗位和其他专业技术岗位。教师岗位是指具有教育教学与科学研究工作职责并有相应能力和水平要求的工作岗位；其他专业技术岗位是指辅助教育教学和科学研究工作的专业技术岗位，主要包括工程实验、教育管理、图书资料、编辑出版、会计统计、医疗卫生、幼儿教育等岗位。

管理岗位是指担负领导职责或管理任务的工作岗位，包括学校、学院（部）以及其他内设机构的管理岗位。

工勤技能岗位是指为满足学校教学、科研、日常运行等需要，承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位。

## （三）特设岗位

学校为聘用事业发展急需的高层次人才，经研究同意，并报省主管部门批准后，可设置特设岗位。特设岗位不受教师岗位总量、结构和等级比例限制。

## 三、岗位结构与岗位等级

### （一）三类岗位的结构比例

根据国家、省有关规定，结合我校实际情况和发展需要，综合确定专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位的总体结构比例。专业技术岗位数不低于学校岗位总量的 70%，其中教师岗位数不低于学校岗位总量的 55%；管理岗位数不超过学校岗位总量的 20%；工

勤技能岗位数不超过学校岗位总量的 10%。

## （二）专业技术岗位

专业技术岗位分 4 个层级、13 个等级。其中，一至七级为高级岗位，一至四级为正高级岗位层级，五至七级为副高级岗位层级；八至十级为中级岗位层级；十一至十三级为初级岗位层级，其中十三级为员级岗位。

学校专业技术高级岗位数占专业技术岗位总量的 49%，其中正高级岗位为 15%。学校其他专业技术高级岗位数不超过其他专业技术岗位总量的 35%，其中正高级岗位不超过 10%。

专业技术一级岗位按照国家统一的规定进行设置和聘任。

学校教师岗位二级、三级、四级按 1: 3: 6 的结构比例设置，五级、六级、七级岗位按 2: 4: 4 的结构比例设置；其他专业技术岗位不设二级岗位，三级、四级岗位原则上按 3: 7 的结构比例设置，五级、六级、七级岗位原则上按 1: 4: 5 的结构比例设置。八级、九级、十级岗位按 3: 4: 3 的结构比例设置；十一级、十二级岗位按 5: 5 的结构比例设置。

## （三）管理岗位

管理岗位包括学校领导、中层干部岗位和主管、副主管岗位及职员岗位。管理岗位分为 8 个等级，三至十级职员岗位。学校领导及中层干部岗位职数按照上级主管部门的核定数执行。主管岗及以下的岗位数按照“精干高效、科学合理”的原则，由学校编制委员会确定。

## （四）工勤技能岗位

工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位，其中技术工岗位分为 5 个等级，高级技师、技师、高级工、中级工和初级工岗位，依次分别对应一至五级工勤技能岗位。普通工岗位不分等级。工勤技能岗位的结构比例按上级部门有关规定执行。

#### **四、岗位核定与岗位设置**

##### **（一）学院（部）岗位核定与设置**

1. 学校根据《浙江工业大学院（部）岗位编制核定办法》《浙江工业大学专业技术高级岗位核定办法》和全校岗位总量，核定各学院（部）岗位总数、专业技术高级岗位比例及专业技术岗位数、管理岗位数及主管、副主管岗位数和工勤技能岗位数。

2. 学院（部）按照核定的岗位类别、数量和结构比例，根据学校确定的设岗原则和要求，结合本单位发展规划、目标任务和工作特点，自主设置各类各级岗位。岗位设置方案报人事处审核，高级岗位设置方案报学校“岗位设置聘任领导小组”审核。

##### **（二）校机关岗位核定与设置**

1. 学校编制委员会核定校机关各部门岗位数、专业技术岗位数、管理岗位数及主管、副主管岗位数、工勤技能岗位数。

2. 校机关各部门根据学校核定的岗位数量，设置具体工作岗位，岗位设置方案报人事处审核。

##### **（三）机关直属单位等岗位核定与设置**

1. 学校编制委员会核定机关直属单位、图书馆、国家 2011 协同创新中心、校级直属研究机构和成教学院、健行学院、国际学院、创业学院的管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位数量，以及主

管、副主管岗位数量。

2. 各单位（或会同主管部门）在学校核定的各类岗位数和专业技术岗位的结构比例内，根据具体工作要求和特点设置工作岗位。岗位设置方案报人事处审核，国家 2011 协同创新中心、校级直属研究机构岗位设置方案报学校“岗位设置聘任领导小组”审核。

#### **（四）产业后勤岗位核定与设置**

产业、后勤系统根据改革发展任务，结合现有事业编制人员情况，学校核定事业编制数，并随着改革深化逐步减少事业编制数量。产业、后勤系统应根据其发展规律、工作特点、工作目标和要求设置具体工作岗位，岗位设置方案报人事处审核。

产业、后勤系统的专业技术高级岗位结构比例不超过学校其他专业技术高级岗位结构比例。

### **五、岗位聘任与聘期**

学校岗位聘任包括年度晋升评聘和周期岗级聘任两个部分。

年度晋升评聘为每年度根据缺岗情况，开展的专业技术职务评聘、管理人员职级评聘和工勤人员技术等级评聘工作，具体办法由年度评聘工作布置确定。

周期岗级聘任是学校根据本聘期内发展目标和工作任务，依据岗位设置方案，对全体教职工进行岗级聘任，明确岗位职责、岗位任务和相关待遇。周期岗级聘任的聘期一般为四年。

### **六、聘任条件与岗位职责**

学校制定《浙江工业大学教师等岗位任期聘任基本申报条件》和《浙江工业大学教职工岗位职责》，确定正高级岗位的上岗申报

条件、岗位基本职责，提出其他岗位的基本上岗条件和岗位基本职责；各单位、各部门负责制定各类各级岗位的具体聘任条件和具体岗位职责任务。

学校确定校级直属研究机构负责人、机关直属单位负责人岗位的上岗条件、岗位职责。

## 七、聘任程序

1. 岗位聘任均应在一定范围内以适当方式公布岗位名称、岗位职责、上岗条件等信息。个人申报应说明对岗位职责的承诺和对工作目标的执行计划，提交证明材料，经审核、考评、评议和推荐，按聘任权限聘任，办理聘任手续。聘任工作要严格按照聘任程序进行，做到公开、公正、公平。

2. 各类各级岗位聘任均应坚持择优上岗原则。没有合适人选，可以虚位以待，吸引优秀人才。拟上岗人员名单确定后，应在一定范围内以适当方式予以公示、公布。没有合适岗位或经考核不予聘任的人员，可在本单位安排临时性工作。

3. 根据各聘任组织机构职能权限，评审、推荐和聘任各类各级岗位人员。拟聘人员报学校“岗位设置聘任领导小组”审定后，专业技术三级及以上人员以及校级直属研究机构负责人、机关直属单位负责人由学校发文聘任；各院（部）专业技术四级岗位和其他岗位人员由人事处批复发文聘任；学校其他岗位人员由人事处发文聘任。

4. 充分发挥学术委员会在岗位聘任等方面的作用，结合本单位实际，负责开展对专业技术人员的学术水平评价。

## 八、聘期管理与考核

1. 所有上岗人员与聘任单位（部门）是聘约关系，须签订岗位聘任合同。岗位聘任合同应明确职责要求和目标任务等，按审批权限经批准后成为岗位聘约。聘任合同应在一定范围内公布，作为聘期考核的依据。

2. 岗位考核采用年度考核和聘期考核相结合的方式。主要考核思想政治表现、职业道德、工作态度和绩效情况，考核的重点是按聘约检查履行岗位职责的情况和进展程度。年度考核分为优秀、合格、基本合格、不合格四个档次，年度考核结果记入档案，作为奖惩、工资晋升和聘期考核的重要依据；聘期考核分为合格、不合格两个等级。岗位考核由所在单位（部门）负责。连续2个年度考核不合格，解除聘用合同；聘期满考核不合格的，不能再续聘原岗位或更高的岗位，一般应降级，或解除聘用合同。

3. 其他类别岗位人员原则上不能聘任到教师岗位，如确有需要，且引进单位（部门）尚有空缺岗位，达到所聘岗位当年新引进人员的最低要求（含教师岗位之间的流动），由双方单位（部门）同意后，报人事处审批。达到其他类别岗位基本要求的教师岗位人员可以聘任到其他类别岗位。

4. 上岗人员到达学校有关规定的退休年龄或聘用合同到期不再继续聘用者，聘期自动终止。

## 九、岗位薪酬与管理

学校建立健全以岗定薪、岗变薪变、注重实绩、注重贡献，向重点岗位和一线教师倾斜的分配机制。教职工根据所聘岗位，享受



相应的岗位薪酬，履行相应的岗位职责，完成岗位目标任务。岗位薪酬标准和具体发放管理，按照学校制定的《浙江工业大学岗位绩效工资实施细则》执行。

## 十、投诉与申诉

1. 岗位聘任过程中，教职工有权对学院（部）和学校岗位聘任工作提出申诉或投诉。

2. 投诉或申诉可通过来信、来电、来访的形式，投诉、申诉必须以事实为依据。以单位名义反映问题的应加盖公章。以个人名义反映问题的须署本人真实姓名。承办部门须为投诉人、申诉人保密。

3. 教职工提出的针对聘任决定的申述、投诉，由各级“岗位聘任工作监督协调小组”调查、核实，提出意见。学校“岗位设置聘任领导小组”的决定为校内最终裁决。

## 十一、组织机构

1. 学校成立“岗位设置聘任领导小组”，全面负责学校岗位设置与岗位聘任工作的领导。负责学校岗位设置与岗位聘任的政策制定与组织实施；研究决定聘任工作的重大事项；审定岗位设置方案（包括聘任条件、岗位职责等）；审定岗位聘任结果。

领导小组下设办公室，办公室设在人事处。

2. 学校成立“专业技术高级岗位评聘委员会”，负责推荐专业技术二级岗位人选；负责聘任专业技术三级岗位人员。

3. 学校成立“机关等部门（单位）专业技术岗位评聘委员会”，负责校机关、机关直属单位、图书馆、成教学院、健行学院、国际

学院、创业学院、产业、后勤系统等部门（单位）的专业技术三级及以上岗位人选推荐和专业技术四级及以下岗位人员聘任。

4. 学校成立“学生思想政治教育岗位评聘委员会”，负责推荐学生思想政治教育专业技术三级及以上岗位人选；负责评聘学生思想政治教育专业技术四至七级岗位人员。

5. 学院（部）、国家 2011 协同创新中心和校级直属研究机构成立“岗位设置聘任委员会（小组）”。负责各类各级岗位设置方案（包括聘任条件、岗位职责等）；推荐专业技术二级、三级岗位聘任人选；负责专业技术四级及以下岗位和管理岗位、工勤技能岗位人员的聘任。

6. 校机关各部门、机关直属单位、图书馆、成教学院、健行学院、国际学院、创业学院等成立岗位聘任小组，成员由本部门（单位）、组织部、人事处、校纪委、机关党委、校工会等有关部门负责人组成，负责专业技术岗位人选推荐与管理岗位、工勤技能岗位人员的聘任。

7. 学校、院（部）分别设立“岗位聘任工作监督协调小组”，按照国家、省的政策和学校相关文件规定的要求，负责监督聘任过程，调解聘任过程中出现的矛盾，接受教职工的投诉和申诉，并就投诉和申诉进行调查。

学校岗位聘任工作监督协调小组下设办公室，办公室设在校工会。

## 十二、其它事项

1. 学校实行资深教授制度，制定《浙江工业大学资深教授制

度实施办法》，并根据该办法聘任资深教授。

2. 岗位类型应与专业技术职务分类相一致。各学院可结合本单位实际适当调整设置岗位类型，每类岗位所承担的主要工作应与相应岗位一致。评聘为教学为主型专业技术职务的教师原则上应聘任教学为主型教师岗位。

受聘教师岗位应具有高校教师专业技术职务，不具有高校教师专业技术职务目前聘任在教师岗位的人员，符合岗位上岗条件下本轮聘期内可继续聘任，但只聘任至本层级岗位的最低等级（资深教授岗位除外）。受聘在其他专业技术岗位人员出现同类情况，按照此规定执行。

3. 对核定岗位总数高于实有人数的学院（部），按学院（部）实有人员聘任，空余岗位由学校用于统筹发展。对核定岗位总数低于实有人数的学院（部），若有申请人聘期考核合格并达到岗位上岗条件的情况，学院（部）可适当超结构比例设岗，所设岗位为本层级最低级岗位。

4. 工作业绩特别突出人员，达到学院相应破格申报条件，可不受任职年限限制，在副高级及以下专业技术职务的同一层级内破格申报。

5. 学院（部）专职辅导员等可选择聘任教师岗位（学生思想政治教育专技职务）或管理岗位，纳入学院（部）专技或管理岗位聘任工作。机关部门学生思想政治教育岗位纳入“学生思想政治教育岗位评聘委员会”评聘。

6. 根据省委组织部、省人力资源和社会保障厅《关于事业单

位岗位设置管理有关问题的处理意见》（浙人社发[2010]37号）文件规定，对确有专业技术背景，实际从事专业技术工作的“双肩挑”干部可以参加专业技术岗位评聘。聘任教师岗位纳入相应学院（部）专技岗位评聘；聘任学生思想政治教育专业技术高级岗位由“学校学生思想政治教育岗位评聘委员会”统一评聘；参加非专任教师或专职研究系列分级评聘的，由“学校机关等部门（单位）专业技术岗位评聘委员会”统一评聘。

7. 本轮聘任在管理岗位的人员，除聘任“双肩挑”岗位人员外，均纳入管理岗位管理，执行相应的管理岗位工资（2011年首次岗位设置管理制度实施时按规定保留专业技术岗位等级工资待遇的管理岗位人员除外），原专业技术岗位工资待遇高于管理岗位工资者，原工资待遇保持不变。执行了管理岗位工资的专业技术岗位人员，参照此规定执行。本次全员聘任工作结束后的岗位变动人员执行“岗变薪变”原则。

8. 之江学院具体岗位聘任及津贴实施办法由之江学院结合实际情况制定。产业、后勤系统可根据本单位的实际情况制定聘任和分配的具体办法，经职代会讨论通过后实施。

**十三、本实施意见由人事处负责解释，自发文之日起施行。**