

浙江工业大学文件

浙工大〔2020〕28号

浙江工业大学关于印发学校岗位设置 与岗位聘任制度实施意见的通知

党政机关各部门、各学院、各直属单位：

经学校研究决定，现将《浙江工业大学岗位设置与岗位聘任制度实施意见》印发给你们，请遵照执行。

浙江工业大学

2020年6月11日

浙江工业大学岗位设置 与岗位聘任制度实施意见

为加快建设区域特色鲜明、国内一流的研究型大学，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，结合学校实际，特制定本实施意见。

一、指导思想和基本原则

（一）指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实党的十九大精神和习近平总书记关于人才工作系列重要讲话精神，紧紧围绕学校第七次党代会和“双一流”建设、“省重点高校建设计划”确立的发展目标，全面落实立德树人根本任务，深入推进人才强校战略，进一步深化人事制度改革，完善岗位设置和岗位聘任制度，健全人才激励机制，充分开发人力资源潜能，有效促进教师专业发展和创新能力提升，为建成区域特色鲜明、国内一流的研究型大学提供有力的人事制度保障。

（二）基本原则

1.目标引领，分类发展。牢牢把握新时代改革发展的新要求，以学校新的战略目标为引领，加大人事制度供给侧改革，健全以岗位聘任制为核心的人事管理体系。完善学院、学科和队伍分类

评价、分类发展机制，充分释放基层组织的活力，激发教职工追求卓越的主观性和积极性。

2.以德为先，注重实绩。以立德树人为根本任务，将思想政治表现、职业道德、师德师风作为教职工聘任的首要标准，对师德师风考核不合格教师实行一票否决。强化绩效与贡献导向，健全分配体系，体现按劳分配、优绩优酬，让各类人才各尽其用、各展其才。

3.统筹兼顾，突出重点。统筹学科专业建设、教学、科研、管理和服务等任务，兼顾各类岗位的现状和发展，处理好改革、发展和稳定的关系。岗位设置与聘任要突出人才培养的中心地位，聚焦重点发展领域和重点发展学科，促进人才培养质量、科研创新能力和管理服务水平上新台阶。

4.优化配置，强化考核。尊重人才成长规律，优化人员结构和岗位结构，科学合理配置人力资源和岗位资源，提高用人质量和用人效益。加强目标责任制与岗位考核的一体化设计，强化岗位职责，进一步完善考核评价体系。

5.按岗竞聘，公开公平。坚持按需要设岗、按水平定级、按贡献定薪，竞聘上岗、择优聘任、合约管理，完善人才遴选、评价、激励与保障机制。加强规范管理，严格把关，保证质量，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

第八轮岗位聘任的实施范围是学校现有在岗在册的工作人员。

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。

（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（含专职研究）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）团队岗位

学院可按照“目标引领、追求卓越，突出重点、绩效导向，自主管理、整体考核”的原则，积极探索以科研、教学团队等形式进行团队岗位聘任和管理考核。

（四）特设岗位

为聘用事业发展急需的高层次人才，经学校研究同意，并报省主管部门批准后，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 19%。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。

教师岗位设立“专业技术岗位 + 特聘岗位”的岗位体系。“特聘岗位”，包括面向引进人才的“特聘研究员岗位”，面向取得特殊业绩贡献教师的“特聘教授岗位”和纳入长聘期的“资深教授岗位”等，具体另行制定办法实施。

（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.完善学院（部）岗位编制核定、岗位设置实施办法，学校根据全校岗位总量、学院性质和定位、第七轮任期目标任务完成情况、学院教师考核情况、第八轮任期目标责任制任务承担情况等因素，核定各学院（部）岗位总数、教师岗位和其他专技岗位数及结构比例，下达到各学院（部）。

学院（部）管理岗位数及主管、副主管岗位数和工勤技能岗位数参照第七轮岗位配置数，结合实际发展需要，由学校编制委员会核定。

2.学院（部）教师岗位按照教学为主型、教学科研型、科研为主型、社会服务与推广型四大类岗位设置。为切实加强人才培养工作，学校制定《浙江工业大学教学为主型岗位设置与管理办法》，明确上岗条件、岗位职责和考核要求。

3.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，设置各类各级岗位。

学院（部）制定的岗位设置方案应通过民主程序，经教代会审议，党政联席会议（或党委会）通过，报人事处审核，高级岗

位设置方案报学校“岗位设置与聘任领导小组”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.学校机关各部门根据学校核定的岗位，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继续教育学院、健行学院（健行书院）、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，以及相应的主管、副主管岗位数。

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。校级直属研究机构岗位设置方案报学校“岗位设置与聘任领导小组”审核，其他单位（部门）岗位设置方案报人事处审核。

(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，学校核定事业编制岗位数，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、考核要求和相关待遇。

周期岗级聘任的聘期为四年。专业技术岗位试行聘期中期部分岗级调整，具体办法另行制定。

六、聘任条件与岗位职责

学校修订《浙江工业大学教师等岗位任期聘任基本申报条件》《浙江工业大学教职工岗位职责》等文件，确定高级岗位的上岗申报条件、岗位基本职责和聘期考核基本要求；各单位、各部门结合实际，负责制定不低于学校规定要求和基本业绩条件的各类各级岗位的具体聘任条件、岗位职责任务和考核标准。

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、岗位职责和考核要求。

七、聘任程序

岗位聘任一般按照以下程序进行：

1.公布岗位。在一定范围内以适当方式公布各类各级岗位的名称、数量、岗位职责、目标任务、上岗条件、考核要求等信息。

2.个人申请。个人向设岗单位（部门）提出相应岗位申请，提供有关业绩和成果的证明材料。单位（部门）对应聘人员资格条件、相关材料等进行核查。

3.组织评审。各岗位聘任委员会（小组）依据职能权限，负责对应聘人员进行评审和推荐，研究确定拟聘、推荐人员。各单位应充分发挥学术委员会在岗位聘任等方面的作用，对专业技术人员开展学术水平评价。

4.拟聘公示。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、公告。经公示无异议的，报学校“岗位设置与聘任领导小组”审定后，将聘任结果向浙江省人力资源和社会保障厅报备。

5.发文聘任。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。根据职能权限，与上岗人员签订岗位聘任协议。

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。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。

八、聘期考核与管理

(一) 第七轮岗位聘任聘期考核

学校根据《浙江工业大学岗位设置与岗位聘任制度实施意见》（浙工大〔2015〕47号）等文件相关规定，制定第七轮岗位聘任聘期考核指导性意见，组织开展聘期考核工作。

(二) 第八轮岗位聘任聘期考核

1.进一步完善岗位考核，明确第八轮岗位聘任的岗位考核要求。

2.所有上岗人员与聘任单位（部门）签订岗位聘任协议。岗位聘任协议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。聘任合同作为聘期考核的依据。

3.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、不合格三个档次，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。聘期考核不合格的，不能再续聘原岗位或更高的岗位，一般应降级聘任，或解除聘用合同。

4.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。

5.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岗位倾斜的分配机制。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,按照学校修订的《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“岗位设置与聘任领导小组”的决定为校内最终裁决。

十一、组织机构

1.学校成立“岗位设置与聘任领导小组”，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”，负责聘任专业技术二级、三级岗位人员，审核专业技术四级岗位人员。

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、继续教育学院、健行学院（健行书院）、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“岗位设置与聘任委员会（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工作。

专业技术四级岗位人员的聘任结果应报校“专业技术高级岗位评聘委员会”审核确认。

6.校机关各部门、机关直属单位、图书馆、继续教育学院、健行学院(健行书院)、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、纪检监察室、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.学校继续实行资深教授制度,根据《浙江工业大学资深教授制度实施办法》执行。

2.岗位类型一般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，原则上只聘任至本层级岗位的最低等级。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聘用数的学院(部)，按学院(部)实有人员聘任，空余岗位用于统筹发展。对核定岗位总数低于实有聘用数的学院(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)专职辅导员岗位、党务工作岗位按学院(部)专技岗位(学生思想政治教育专技职务)聘任，实行专业技术职务、管理职级“双线”晋升、“双线”考核，其中学生思政教育专业技术高级岗位由学校统一设置，纳入“学生思想政治教育岗位评聘委员会”评聘。机关部门思想政治教育岗位、党务工作岗位探索实行专业技术职务、管理职级“双线”晋升、“双线”考核机制。

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.第八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绩效工资(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)。本轮全员聘任工作结束后的岗位变动人员继续执行“岗变薪变”原则。

8.学院(部)等单位在制定教职工具体岗位职责时,除教学、科研工作以外,应明确公共事务等方面的职责任务,并纳入年度考核和聘期考核。

9.本轮聘任中,四级及以下高级专业技术职务人员,虽未达到教师岗位规定的聘任条件,按照相应聘任条件聘至管理岗位的,岗位类别作相应调整,本轮聘期可保留原聘任岗位绩效津贴待遇;聘至其他专业技术岗位的,本轮聘期可保留原聘任岗位等级。按照之江学院的岗位聘任条件聘至之江学院,岗位薪酬待遇按之江学院的规定执行。管理岗人员按照相应聘任条件聘至其他专业技术岗的,本轮岗聘保留原聘任岗位绩效津贴待遇。在之江学院现聘人员,如参加学校本部岗位聘任的,须按相应上岗条件参加竞聘。

10.之江学院的岗位聘任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。

抄送：

浙江工业大学办公室

2020年6月11日印发
