

浙江财经大学工商管理学院专业技术四级及以下 岗位设置与聘用管理实施细则

为深化学校综合改革，切实做好我院教师岗位设置、聘用和管理工作，根据校岗位聘任领导小组办公室《关于开展 2017 年专业技术三级及以下岗位聘任工作的通知》和《浙江财经大学专业技术岗位设置和聘用管理办法（暂行）》（浙财大〔2017〕96 号）等相关文件规定，结合学院实际，特制订本实施细则。

第一条 适用岗位

本实施细则适用于学院专业技术四级及以下专任教师岗位聘任。根据学校规定，教授一至三级岗、专职辅导员和其他专业技术岗位设置和聘用管理按学校相关执行，由学校统一组织聘任。

第二条 岗位等级分类

专业技术四级及以下岗位设 10 个等级，其中四级为正高级岗位，五至七级为副高级岗位，八至十级为中级岗位，十一至十二级为初级岗位，十三级为员级。

第三条 岗位总量和比例

学院专任教师四级及以下各岗位设置数严格按照学校相关规定核定。本轮聘任专业技术高、中、初级岗位内部结构控制比例为：专业技术正高岗位二至四级之间的结构比例为 10：30：60，专业技术副高岗位五至七级之间的结构比例为 20：40：40，专业技术中级岗位八至十级之间的结构比例为 30：40：30，专业技术初级岗位十一、十二级之间的结构比例为 50：50。

第四条 双肩挑人员

按学校规定，双肩挑人员按干部管理权限批准其在管理岗位和专业技术岗位同时任职。担任校级领导或校职能部门、教辅机构和直属单位领导职务的双肩挑人员，可不占学院岗位总数，担任本学院领导职务的双肩挑人员，应占本单位岗位数。

第五条 专任教师岗位基本职责

1. 师德高尚，作风严谨，教书育人，热爱本职工作，在学校教学、科研、社会服务、公益活动等各方面发挥积极作用。

2. 服从学校教学工作安排，积极承担本科生的课堂教学、实践教学环节以及培养指导工作，其中每学年至少系统承担 1 门本科生课程的讲授工作，教学效果良好。教学工作量饱满，其中每学年承担本科生课堂教学工作量不低于学校教学业绩考核办法有关规定中的最低课时数。

3. 努力了解和掌握学术或专业发展方向，积极争取承担各类教学和科学研究项目，发表研究成果。

4. 承担或参与学科建设、专业和课程等方面的组织管理工作以及其他公益活动。

5. 积极参与教学、科研团队开展教学科研工作。

6. 积极参院学院公共事务服务工作。

第六条 专任教师岗位聘用条件

专业技术四级及以下岗位聘用主要以业务能力、学术成就、发展潜力学术资历、学院公共事务服务等为依据。

（一）专业技术岗位聘用的基本条件

1. 遵守宪法和法律；

2. 具有良好的品行和职业道德；
3. 具备岗位所须的专业、能力或技能条件；
4. 达到岗位要求的身體条件。

（二）专业技术岗位聘任的基本条件

1. 四级岗位聘任条件

聘任正高级职务且未认定或未竞聘为专业技术二级、三级岗位，聘期考核合格，工作任务饱满，能胜任岗位职责。

2. 五级岗位聘任条件

聘任副高级职务满 12 年，或聘任副高级职务满 10 年并距离退休年龄不满 1 年，或聘任副高级职务满 7 年且取得其他突出业绩的，能胜任岗位职责，且年度考核均为合格以上者。

3. 六级岗位聘任条件

聘任副高级职务满 7 年，或聘任副高级职务满 5 年且取得其他突出业绩的，能胜任岗位职责，且年度考核均为合格以上者。

4. 七级岗位聘任条件

聘任副高级职务的教师，聘期考核合格，工作任务饱满，能胜任岗位职责。

5. 八级岗位聘任条件

聘任中级职务满 8 年，能胜任岗位职责，且年度考核均为合格以上者。

6. 九级岗位聘任条件

聘任中级职务满 5 年，能胜任岗位职责，且年度考核和聘期考核均为合格以上者。

7. 十级岗位聘任条件

聘任中级职务，聘期考核合格，工作任务饱满，能胜任岗位职责。

8. 十一级岗位聘任条件

聘任初级职务满5年，能胜任岗位职责，且年度考核和聘期考核均为合格以上者。

9. 十二级岗位聘任条件

具有初级专业技术职务任职资格，能胜任岗位职责，且年度考核和聘期考核均为合格以上者。

（三）专业技术岗位聘任的竞聘条件

如学校核拨的相应等级岗位数有空余，满足基本条件和竞聘条件的专任教师可申请参加竞聘。具体竞聘条件如下(需符合条件一的同时符合条件二或者条件三)：

1. 连续三年年度考核为优秀；
2. 以第一作者获省部级教学科研成果奖三等奖及以上奖励；
3. 其他经学院学术委员会认定的重大学术贡献。

第七条 岗位聘期基本目标任务

聘任专任教师岗位必须积极承担本科生课堂教学工作任务，每年承担的本科课堂教学任务不得低于学校教学业绩考核的有关规定，教学业绩考核成绩合格及以上。学院根据学科发展状况、教学科研需要制定专任教师各级岗位的基本目标任务。

1. 四级岗位聘期基本目标任务（需完成任务一的同时，完成任务二或者任务三，下同）

- ① 聘期内完成教学科研工作 1600 当量以上；

② 聘期内完成学院认定的 2 个高质量教学科研业绩点（详见附表，下同）；

③ 聘期内取得其他经学院认定与之相当的业绩成果。

2. 五、六、七级岗位聘期基本目标任务

① 聘期内完成教学科研工作 1500 当量以上；

② 聘期内完成学院认定的 2 个高质量教学科研业绩点；

③ 聘期内取得其他经学校认定与之相当的业绩成果。

3. 八、九、十级岗位聘期基本目标任务

① 聘期内完成教学科研工作 1350 当量以上；

② 聘期内完成学院认定的 1 个高质量教学科研业绩点；

③ 聘期内取得其他经学院认定与之相当的业绩成果。

4. 十一、十二级岗位聘期基本目标任务

① 聘期内完成教学科研工作 900 当量以上；

② 聘期内完成学院认定的 1 个高质量教学科研业绩点；

③ 聘期内取得其他经学院认定与之相当的业绩成果。

5. 竞聘人员聘期目标任务

① 聘期内完成相应岗位聘任基本目标任务；

② 聘期内额外完成学院认定的 1 个高质量教学科研业绩点；

③ 聘期内取得其他经学院认定与之相当的业绩成果。

第八条 聘期考核

1. 受聘人员本轮聘期满后，严格按照约定的目标任务进行考核，重点考核工作人员聘期目标任务完成情况，逐步形成公平竞争、优胜劣汰、能上能下的用人机制。

2. 双肩挑人员的聘期考核包括所聘两个岗位的职责任务，专业技术岗位考核由聘任单位进行考核，双肩挑人员按所聘的专业技术岗位规定目标任务的 50%进行考核，管理岗位考核按干部管理权限进行考核。

3. 聘期内，专业技术人员如遇病假、产假、进修访学、本轮聘期内退休等特殊情形，可酌情减免对应的目标考核任务，具体减免情形和减免程度由学院参照学院教职工年度考核办法有关规定比照执行。

4. 聘期考核结果分为合格和不合格，考核结果作为续聘、解聘、晋级、调整岗位的重要依据，聘期考核不合格人员，下轮岗位聘任不得申报聘任同级或更高级岗位，并按新聘岗位执行相应的工资待遇。

第九条 组织机构

1. 学院成立岗位聘用领导小组，小组由学院党政领导、专家教授组成，共 7 人，负责制订学院专任教师四级及以下岗位的岗位职责、具体聘用条件、具体目标任务，聘用审核与评议工作和聘期岗位目标任务考核工作。学院岗位聘任办法在广泛征求全院教职工意见的基础上，经学院教职工、工会大会审议通过，并报学校岗位聘任领导小组备案。

2. 学院设立岗位聘任监督小组。小组由学院纪委书记、分工会主席和教师代表组成，共 5 人。负责监督岗位聘用过程，接受教职工的投诉并进行调查提出意见，监督小组负责人列席学院岗位聘任评议会议。

3. 学院岗位聘任领导小组会议由组长负责召集，出席会议人

数须达到领导小组成员三分之二以上方为有效。投票采用无记名方式进行，拟聘人员须获得学院岗位聘任领导小组实到成员人数半数以上(含半数)的同意票数，若获得半数以上同意票数人员超过相应等级设定岗位数，则按同意票数从高到低在设定岗位数内确定拟聘人员。当得票数位于最后的拟聘人员出现两个或两个以上，全部入选又将超过该等级设定岗位数时，各岗位聘用领导小组可对票数相等的申请人进行多轮投票确定拟聘人员。未出席会议的成员不得补投票或委托投票。

4. 岗位聘用领导小组成员与当事人、被评定人有直系亲属关系的，投票时应予以回避。

第十条 聘用程序

按学校规定，专业技术四级及以下岗位的聘用工作由学院负责。聘用程序如下：

1. 公布各等级岗位设置数、聘用实施细则（聘用条件和岗位职责、目标任务）；
2. 个人填写申报表并附有关证明材料交学院岗位聘任领导小组；
3. 岗位聘用领导小组审核并公示材料，在岗位总数内择优提出拟聘人员名单并公示；
4. 公示期满无异议后，报校岗位聘任领导小组批准确认。

第十一条 投诉与申诉

1. 在公示期内，教职工有权就学院各级岗位申报人的情况和学院专业技术岗位聘用领导小组工作提出投诉。

2. 在公示期内，应聘人员有权就学院专业技术岗位聘用领导

小组的决定提出申诉。

3. 任何投诉和申诉都应采用书面形式，投诉者要求签署真实姓名，学院为投诉人保密。投诉必须以事实为依据，经查实，属于有意诬告的，学校将严肃处理。匿名投诉一般不予受理。

4. 岗位聘用过程中，针对学院聘用决定的投诉、申诉，应先后由各学院岗位聘任监督组调解；如果学院岗位聘任监督组调解不成，则由校岗位聘任监督组处理；如果处理不成，则由学校岗位聘任监督组提请校岗位聘任领导小组。

5. 岗位聘用过程中，针对学院聘用决定的投诉、申诉，学院岗位聘任监督组就投诉和申诉进行调查，提出意见，调查结果报学院岗位聘任领导小组，针对学校聘用决定的投诉、申诉，按《浙江财经大学专业技术岗位设置和聘用管理办法（暂行）》（浙财大〔2017〕96号）执行。

6. 学校岗位聘任领导小组的决议为最终决议。

第十二条 其他规定

（一）专业技术四级及以下岗位本轮聘期为3年，从2017年3月1日至2020年2月28日。岗位聘期原则上不超出法定退休时间，超过法定退休年龄拟延聘人员须由个人提出申请、经学校批准同意后方可签订延聘合同。

（二）聘任期间不再进行增聘。聘期内，因业绩特别突出而取得更高等级的专业技术职务的，聘任至该专业技术职务的最低级。在岗位晋级聘任中，一般要求逐级聘任；因不符合岗位聘任条件而低聘人员，原则上也逐级低聘。

（三）双肩挑人员聘用专业技术岗位的，占学院或该系列专

业技术岗位核拨的各类岗位总数。聘用后，实行双岗双考，管理岗位考核按干部聘任权限由组织部进行考核，专业技术岗位考核由学院按所聘专业技术岗位规定目标任务的 50%进行考核。

（四）受聘在专业技术岗位人员应具有与所聘岗位相一致的专业技术资格。申请聘任教师岗位人员所具有的专业技术资格与所聘岗位要求的专业技术资格不一致的，只能聘任至所在岗位的最低等级。

（五）近三年内受到学校行政记过以上等级处分的技术人员不能聘用至现所在岗位的更高等级。

（六）聘期内新进人员由学院提议，学校审核同意后聘用。

（七）根据上级部门规定，在岗位聘任中因各种原因低聘且退休前仍在低聘岗位的专业技术人员，若在原聘岗位聘满两个以上聘期，且现聘岗位年度考核和聘期考核均符合要求，可在达到法定退休年龄的前一个月，重新聘任到原聘岗位，并在到达法定退休年龄时按规定办理退休，享受原聘岗位的退休待遇。

（八）办法所提到的教学科研工作量根据学校现行工作量计算办法确定。

（九）本轮岗位聘用现职年限的计算是指从受聘现任职务之日起至 2017 年 2 月 28 日止。本规定所涉各级各类岗位聘用条件中关于任职年限的要求，均指年度考核合格的任职年限。

第十三条 附则

（一）本实施细则自学院教职工（代表）会议审议通过起施行。原有规定与本办法不一致的，按本办法执行。

（二）本实施细则未尽事宜以上级文件精神为准。

（三）本实施细则由学院岗位聘任领导小组负责解释。

附件

工商管理学院高质量教学科研业绩点认定方法

2 个高质量教学科研业绩点认定条件	独立、第一作者或视同第一作者发表一级 A 论文一篇；
	主持或视同主持国家级科研项目一项，且按时获准结题或如期在研；或主持省级以上教学（含教改、课程、教材、实践教学基地，下同）项目一项，且按时结题和如期在研。
	主持或视同主持人获得省部级教学科研成果奖三等奖以上；
	独立或排名第一指导学生获得国家级以上学科竞赛二等奖以上；
	获得省级教学技能比赛二等奖以上；
	获得省级以上荣誉称号或人才工程项目。
1 个高质量教学科研业绩点认定条件	独立、第一作者或视同第一作者发表一级 B（人大复印报刊资料除外）或国家自然科学基金委管理学部认定 A 类期刊论文一篇；
	主持或视同主持省部级一般科研项目一项，且按时获准结题或如期在研；或主持校级课改、教改、教材、实践教学基地项目一项，且按时结题和如期在研。
	主持或视同主持人获得厅级教学科研成果奖三等奖以上或校级教学成果奖二等奖以上；
	获得校级教学技能比赛二等奖及以上；
	独立或排名第一指导学生获得省级以上项目立项；
	独立或排名第一指导学生获得省级以上学科竞赛二等奖以上；
	独立、第一作者或视同第一作者获得全国百优案例一项；
	主持或视同主持到校 25 万以上科研合作项目一项；
	获得厅级以上荣誉称号或人才工程项目；
	其他经学院教授委员会认定的高质量成果。

注：论文、课题、获奖等折抵关系参照《浙江财经大学教学科研业绩突出岗位聘任条件》的第三条相关说明。