

中共浙江大学高分子科学与工程学系文件

高分子系（2017）1 号

浙江大学高分子科学与工程学系关于印发 《高分子科学与工程学系 2016-2017 年 岗位聘任工作实施细则》的通知

纪委，工会，团委，各研究所（实验室中心）：

现将《高分子科学与工程学系 2016-2017 年岗位聘任工作实施细则》印发给你们，请遵照执行。

浙江大学高分子科学与工程学系

2017 年 7 月 23 日

高分子科学与工程学系 2016-2017 年岗位聘任工作实施细则

为实现浙江大学创建世界一流大学的宏伟目标，根据《浙江大学关于教师岗位分类管理的实施意见》、《浙江大学教师岗位分类管理与聘任工作实施办法》、《浙江大学关于第八次岗位聘任工作的原则意见》及《高分子系教师岗位分类管理实施细则》精神，围绕培育时代高才、构建学科高峰、打造科研高地、汇聚名师高人、积累文化高度、探索改革高招的“六高强校”战略，高分子系结合自身的实际情况和特色，积极、稳妥地推进教师岗位分类管理和新一轮岗位聘任工作，特制定本细则。

一、岗位设置和聘期岗位职责

1. 岗位设置

根据学校 2013 年岗位聘任工作意见，继续设置教学科研并重岗、团队科研岗、社会服务与技术推广岗、实验技术岗、行政管理岗。

2. 聘期岗位职责

(1) 教学科研并重岗：根据申报的岗位级别，不同级别要求不同（具体参照考核方法）。

(2) 团队科研岗：围绕团队的总体目标与任务，完成所承担的团队科研以及院系教学与公共服务任务。

（3）社会服务与技术推广岗：完成技术创新中心的工作目标和要求，同时到校科研经费不低于全系教学科研岗教师的人均经费。

（4）实验技术岗位：遵守学校实验室工作的各项规章制度，热爱岗位工作，责任心强，具有为教学、科研服务的奉献精神，全职投入实验室工作。

（5）行政管理岗：遵守行政管理工作的各项规章制度，热爱岗位工作，责任心强，具有为教学、科研服务的奉献精神，全职投入管理岗位工作。

二、岗位聘任的基本条件

1. 申报各类岗位人员应遵纪守法，具有良好的思想政治素质和职业道德，热爱社会主义祖国，忠诚于人民的教育事业，身体健康，能坚持正常工作。

2. 教书育人、管理育人和服务育人，积极承担行政管理、学生教育和社会工作，并认真履行职责，工作成效良好。

3. 对于上个聘期未达到相关考核指标者，原则上本轮聘岗不能申请上调岗位等级。违背学术道德者、教学事故责任者、教学基本时数和质量考核不合格者以及综合考核不合格者实行降级聘任或停聘。

4. 在教学、科研、社会服务等综合考评的基础上，此次聘岗将对教学科研并重岗、团队科研岗等聘岗人员做出微调。

对于岗位聘任之前已在校外兼职的教师，要书面承诺离任所兼职务或工作，方可参加岗位聘任。暂时无法离任的可给予一定的过渡期，逾期不办者，学校将停止聘岗，停发工

资和岗位津贴，视情况按办理缴薪留职、转入学校人才交流中心、限期离校、解除聘用合同等方式处理。

三、岗位绩效津贴的组成与等级设置

1. 教学科研并重岗的岗位聘任等级设置

根据浙江大学 2016 年岗位聘任工作实施办法的有关规定，教学科研并重岗的岗位绩效津贴由基础津贴（分“津贴 A”、“津贴 B”两块）和奖励津贴（“津贴 C”）组成。

（1）“津贴 A”属基础津贴之一，体现保障功能，主要考虑教师的历史贡献，对应于所聘岗位教师的专业技术岗位等级，共分 13 级，标准由学校统一确定。

表 1：专技岗位津贴 A 标准（万元/年）

等级	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13
标准	4.5	4.1	4.0	3.9	3.6	3.5	3.4	3.1	3.0	2.9	2.7	2.7	2.7

（2）“津贴 B”属基础津贴之一，体现保障和激励双重因素，主要考虑教师的能力与潜力，尤其要体现教师的教学水平与声誉、学术水平与声誉、社会服务水平与效益。此轮聘岗，按学校统一要求，津贴 B 中 1/2 突出体现教学工作。

津贴 B 共分 13 档，由于我系的教学工作量总体偏低，与同类院系相比，学校下发的津贴 B 总量较上轮有一定幅度的下降。根据此实际情况，津贴 B 各级标准在学校提出基本框架和参考标准内，向下调整，并与相关院系趋同。

根据我系实际情况，教学科研并重岗教师应承担基本教学学时数为 32 学时/年（出国、近 2 年引进教师，另行规定），教学时长及教学评估结果作为聘岗津贴 B 的参考标准之一。对于教学工作十分突出的教师，可以适当提高津贴等级。若因工作或健康等原因不能达到教学工作量的，须向系申请减免，并报本科生院、研究生院、人事处备案。根据学校规定并结合我系教师队伍的现状，津贴 B 各个等级设置确定相应的比例，原则上 B4 级及以上岗位为总岗位数的 25%左右，B3 级及以上岗位为总岗位数的 10%左右。

表 2: “津贴 B” 参考标准

单位：万元/年

等级	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13
标准	13	11	8	6	5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1.5	1.5
适用人员	正 高												
				副 高									
							中级及以下						

(3) “津贴 C”属业绩津贴，主要考虑教师的科研业绩，体现激励作用。此次聘岗津贴 C 的发放标准是科研经费。因此，根据学校聘岗精神，将津贴 C 按照科研经费的多少下发到各个课题组，各课题组根据本课题组的实际情况自行统筹分配后上报。学校规定“津贴 C”可设 20 档，最低与最高档间最多相差 30 倍。

表 1：“津贴 C”标准

单位：万元/年

等级	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13
标准	15	13	11	10	9	8	7	6	5	4.5	4	3.5	3
等级	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20						
标准	2.5	2	1.5	1	0.5	0.2	0						

(4) “津贴 E”完全用于体现教学。核算考虑因素有：

- ①承担的本科教学工作的量；
- ②指导实验、实习工作的量；
- ③承担的各类特殊课程，含系列核心课程、原味课程、民族生基础课程等的量；

④承担教材建设，示范中心、专业综合改革、卓越计划、MOOC 课程(含各类在线课程)、资源共享课、视频公开课、系列核心课等的建设，以及教学方法改革等教改项目情况；

⑤教师担任国家级、省级教指委主任、副主任、秘书长、成员情况；

⑥教师发表教学论文或指导学生发表论文情况；

⑦参与专业认证情况；

⑧获得校级以上奖励情况，如青教赛、教学成果奖、指导学生学科竞赛获奖等；

⑨本科教学绩效考核情况；

⑩对招生工作的贡献，包括担任组长、派出教师数量等等。

(5) 对于实行固定津贴制的人员，其岗位津贴按“津贴 A+固定津贴”的办法执行，其经济政策按学校相关办法规定执行。

2. 团队科研岗位聘任等级设置

团队科研岗的津贴 A 在学校下达的聘岗经费中统筹列支。津贴 B、津贴 C，根据其工作业绩，制定具体办法后从教师的横向科研经费中列支。

团队科研岗教师如承担了院系安排的教学工作任务，则可从聘岗经费中据实发放相应教学津贴。

3. 实验技术岗位的岗位聘任等级设置

根据学校核定，我系现有推荐关键岗位数 1 个，骨干岗位数 3 个，普通岗位数 1 个。具体参照《浙江大学实验技术岗位聘任实施办法》并结合高分子系现状执行。

实验技术 I 类岗人员的岗位聘任津贴由基础津贴（分“津贴 A”、“津贴 B”两块）和奖励津贴（“津贴 C”）组成。

①“津贴 A”属基础津贴之一，对应于所聘岗位实验技术人员的专业技术岗位等级，标准与教师岗位一致（见表 1）。

②“津贴 B”属基础津贴之一，主要考虑实验技术人员的能力、潜力和所承担的岗位职责。特聘岗、关键岗、骨干岗、普通岗“津贴 B”参考标准如下：

表 3：“津贴 B”参考标准

单位：万元/年

岗位	特聘岗	关键岗	骨干岗	普通岗
津贴（万元）	固聘津贴	5 ~ 8	3.5 ~ 5	1.5 ~ 3.5

③“津贴 C”属奖励津贴，根据上一年度考核结果进行奖励，2014 年起全校实验技术 I 类岗人员统一实行信息化考核，考核结果作为津贴 C 发放或调整的依据。具体由系里自行制订考核与发放办法后实施（见附件）。原则上，“津贴 C”发放的部分不少于学校核拨经费标准的 15%，可按月发放或年终一次发放。

上一轮因年龄或其他特殊原因转入实验技术Ⅱ类岗聘任的学校原实验技术岗位人员，目前仍在从事实验相关工作且考核良好的，可按原政策规定保留其原岗位津贴额度，并可根据其工作情况适当调整岗位津贴标准。

4. 学系党政管理岗位的岗位聘任等级设置

根据学校有关规定并结合高分子系现状执行。

四、岗位竞聘条件和评估方法

1. 教学科研并重岗各级岗位竞聘条件和考核办法：

年均教学工作量达到 32 学时（出国、近 2 年引进教师等特殊情况，另行规定），B2—B6 岗位的教学质量考核总体优良、B7—B13 岗位的教学质量考核合格及以上。在相近业绩下，承担教改项目或发表教改论文的优先考虑。其他条件见下表：

岗位	竞聘条件	考核办法
B1	院士	
B2	省特级专家、长江学者特聘教授、求是特聘教授、国家杰出青年科学基金获得者、国家级教学名师等且教学科研业绩突出者。	新增国家级重大、重点项目（单项经费 200 万以上的科研项目或国家级教改项目），第一作者或第一通讯作者发表论文影响因子总和 50 以上或获国家级奖励（含教学成果奖，排名前三）。

B3	学术造诣深，近 4 年主持国家级重点项目（单项经费 150 万以上），每年主讲本科生大类课、通识课、基础课或研究生学位课且教学效果优良。原则上要求晋升正高 5 年及以上。	新增国家级重点项目（单项经费 200 万以上的科研项目或国家级教改项目），第一作者或第一通讯作者发表论文影响因子总和 40 以上或获国家级奖励（含教学成果奖，排名前三）。
B4	正高/副高，近 4 年主持 2 项以上国家级 A 类科研项目或省部级及以上教改项目，并发表 SCI 论文影响因子总和 30 以上或获省部级二等及以上奖励（含教学成果奖，排名前三），每年主讲本科生或研究生课程且教学效果优良。	新增 2 项以上国家级 A 类项目或省部级及以上教改项目，第一作者或第一通讯作者发表论文影响因子总和 30 以上或获省部级二等及以上奖励（含教学成果奖，排名前三）。
B5	正高/副高，近 4 年主持 2 项国家级 A 类科研项目，并发表 SCI 论文影响因子总和 20 以上或获省部级及以上奖励（含教学成果奖，排名前三），主讲过本科生或研究生课程且教学效果良好。	新增 2 项国家级 A 类项目（含教改项目），第一作者或第一通讯作者发表论文影响因子总和 20 以上或获省部级奖励（含教学成果奖，排名前三）。

B6	正高/副高，近 4 年主持 1 个以上 A 类科研项目（包括国家级和到账经费 100 万的横向课题），并发表 SCI 论文影响因子总和 20 以上，主讲本科生或研究生课程且教学效果良好。	新增 1 项 A 类项目（含教改项目），第一作者或第一通讯作者发表论 文影响因子总和 20 以上 或获省部级奖励（含教 学成果奖，排名前三）。
B7	副高/讲师，近 4 年主持 1 个 A 类项目，并发表 SCI 论文影响因子总和 15 以上，主讲本科生或研究生课程且教学效果合格。	新增 1 项 A 类项目（含 教改项目），第一作者 或第一通讯作者发表 SCI 论文影响因子总和 15 以上或获省部级奖励 （含教学成果奖，排名 前三）。
B8	副高/讲师，近 4 年主持 1 个 A 类项目，并发表 SCI 论文或教学论文 5 篇，主讲本科生或研究生课程且教学效果合格。	新增 1 项 A 类项目（含 教改项目），第一作者 或第一通讯作者发表高 质量 SCI 论文 5 篇（含 教学成果奖排名前三）。
B9	副高/讲师，近 4 年主持 1 个 A 类项目或 2 项 B 类项目，并发表 SCI 论文或教学论文 4 篇，主讲本科生或研究生课程且教学效果合格。	新增 1 项 A 类项目（含 教改项目），第一作者 或第一通讯作者发表高 质量 SCI 论文 4 篇。

B10	讲师，近 4 年主持 B 类项目，并发表 SCI 论文或教学论文 3 篇，主讲本科生或研究生课程且教学效果合格。	新增 2 项 B 类项目（含教改项目），第一作者或第一通讯作者发表 SCI 论文 3 篇。
B11- B13	讲师，近 4 年主持 B 类项目，并发表 SCI 论文或教学论文 2 篇，主讲本科生或研究生课程且教学效果合格。	新增 1 项 B 类项目（含教改项目），第一作者或第一通讯作者发表 SCI 论文 2 篇。

备注：千人计划等特殊人才项目单列。

2. 团队科研岗的聘任条件与评估方法

团队科研岗以协助团队负责人开展重点、重大以及学科交叉等科研工作为主要职责，同时可承担一定的教学任务或辅助团队负责人完成相关教学工作及指导研究生。根据高分子科学与工程学系的现状，只设相当于 B6-B13 的团队科研岗，同时适当简化考核标准。

（1）B6 岗团队成员作为第二课题负责人新增总经费大于 100 万元的 A 类项目 1 项，或总经费大于 150 万元的横向课题 1 项。作为前三作者或者通讯作者发表论文影响因子总和 20 以上、或获发明专利授权 6 项及以上、或获省部级二等奖励（含教学成果奖，排名前三）。

（2）B7-B9 团队成员作为第二课题负责人新增 1 项 A 类项目，或总经费大于 100 万元的横向课题 1 项。作为前三

作者或者通讯作者发表论文影响因子总和 15 以上、或获发明专利授权 4 项及以上、或获省部级三等奖励（含教学成果奖，排名前三）。

（3）B10-B13 团队成员作为第二课题负责人新增 2 项 B 类项目，或总经费大于 60 万元的横向课题 1 项。作为前三作者或者通讯作者发表论文影响因子总和 10 以上或获发明专利授权 2 项（排名前三）。

3. 实验技术岗的聘任条件与评估方法

参照《浙江大学实验技术岗位聘任实施办法》并结合高分子系现状执行。

4. 党政管理岗位的聘任条件与评估方法

参照学校有关规定要求并结合高分子系现状执行。

五、岗位聘期与评估

1. 要加强对教师师德师风、教育教学工作的考评。要充分听取教师所在党支部的意见，对师德师风实行一票否决制。

2. 学系可根据考核结果与所聘人员的实际情况确定聘期，聘期一般为 2 年或 4 年。岗位聘任的起始日期为 2016 年 1 月 1 日。聘期 4 年的，两年进行一次中期考核，对特别优秀者和不合格者进行调整。但聘期不得超出国家规定的离退休年龄的期限。

3. 考核办法：岗位聘任期满考核结合年度考核进行，由岗位聘任委员会负责组织，其中 B1-B4 级岗位人员应在不同范围内进行工作述职。

4. 考核要求：各类各级岗位人员填写年度考核表，对照岗位聘任的工作职责和任期目标，总结聘期内的工作业绩，以及任期目标的完成情况。

5. 期满考核结果分为称职、基本称职、不称职。有关考核的具体规定按照学校有关规定执行。

6. 中期评估结合年度评估进行。聘任期满评估结果作为下一轮岗位聘任的重要依据。岗位聘任津贴原则上每两年调整一次。

7. 学系进一步加强对落实教学工作任务情况的检查与考核。从聘岗经费中预留部分经费用以奖励超额完成教学工作任务的教师以及教学评估表现优秀的教师；对未经批准减免而没有完成规定的基本教学工作任务的教师，可取消各种教学类评优评奖资格，“津贴 B”须根据其教学工作完成情况及教学评估中的表现情况据实发放。对连续两轮聘岗未完成基本教学工作任务的教师及在教学评估中表现较差的教师，可降低岗位级别聘任。

六、其他政策

（一）对经批准或因各种原因不参加分类管理的教师，视每类教师的具体情况予以聘岗，或根据实际情况确定相应的岗位聘任津贴，或办理缴薪留职，或保留原政策规定待遇不变。

1. 经学校组织部门批准的外派干部或双肩挑干部，可不参加分类管理。不参加分类管理的双肩挑干部的岗位津贴标准由学校按机关标准确定，业绩津贴由所在系在其聘岗经

费中据实发放；如参加分类管理的，则由学校补贴一定的津贴额度至学部，由学部、系聘岗，具体补贴标准另行确定。外派教师的岗位聘任津贴按照学校相关文件精神执行，具体补贴标准另行确定。上述人员回到系工作后，再按实际情况进行聘任。

2. 下列人员不参加分类管理，原政策规定待遇保持不变。

- （1）在站博士后研究人员；
- （2）特聘研究员、特聘副研究员；
- （3）公派出国半年及以上、且在批准期内的人员；
- （4）长期因病请假人员；
- （5）其他经批准可以不参加分类管理的人员。

3. 对于不属上述各条所列人员范围而暂不参加教师岗位分类管理的少数固定事业编制教师，经本人申请，系、学部同意并报学校批准后，可办理缴薪留职手续；经批准同意办理缴薪留职的教师，可将人事关系保留在学部，参加年度考核，其基本工资由学校按原渠道发放，并代缴各类社会保险，本人须在年底时一次性将学校所发的工资总额（含各类社会保险成本）上缴给学校。对其中年龄在 35 周岁以下或在校工作不满 10 年的缴薪留职人员，还应每年再缴纳 1 万元管理费。

（二）加强劳动纪律管理，严格控制教学科研岗、研究为主岗和教学为主岗教师在校外兼实职（不包含学术组织兼职、社会公益兼职、学术荣誉性兼职以及由学校派遣的兼职等）。确因工作需要在校外兼实职的，必须按干部和人事管

理权限报所在系和组织人事部门批准。其他人员如需在校外兼职的，也应按干部和人事管理权限办理相关备案手续。

（三）鼓励和支持不适合学校各类岗位要求的人员到校外发展。对于违反劳动纪律，擅自在校外兼职、主要工作精力不在学校的人员，经批评教育仍不改正的，限期办理离职手续。

七、聘任程序

1. 学系公布岗位聘任工作实施细则，应聘 B1-B13 级岗位人员对照学系制订的各类各级岗位聘任条件和评估方法、工作职责和任期目标，填写《浙江大学教师岗位聘任申请表》，提出新一轮岗位聘任的申请级别，以及在聘期内对教育教学、科学研究、行政管理、社会服务等方面的目标及完成任务的承诺，实施竞聘上岗。

2. 个人向学系递交《浙江大学教师岗位聘任申请表》，并递交个人主要业绩一览表（教学工作业绩期限为 2013.9-2015.9，科研工作业绩期限为 2013.1 - 2014.12）。个人提交的主要业绩材料必须真实，如有虚假，经查实后即取消聘任资格。

3. 党政联席会议召开聘任会议，对照教师提交的《浙江大学教师岗位聘任申请表》和《高分子系 2016-2017 年岗位聘任工作实施细则》，坚持公开、公平、公正的原则，在充分评议的基础上，确定期满业绩考核和新一轮岗位聘任级别并予公示。对聘任级别有异议者可申请述职报告，述职报告结束后由党政联席会议投票决定其聘任级别。

八、岗位聘任工作日程安排

1月18日下午,召开学系党政联席会议,商定实施细则。

11月19日,召开学系全体教师会议,讨论并经全系教
职工人数三分之二同意通过实施细则。

11月20日,填报《浙江大学2013年申报教师岗位人员
主要业绩统计一览表》和《浙江大学教师岗位申请表》。

11月21日,系聘任委员会召开聘任会议,确定新一轮
岗位聘任级别。

11月21日前将聘任名单报送学校。

九、未尽事议,由高分子系岗位聘任委员会商讨决定并
做最终解释。

附:

高分子系岗位聘任委员会组成

主 任: 徐志康

副主任: 楼仁功

委 员: 王 齐 高长有 杨红梅 高 超 陈红征

倪旭峰 沈 烈 孙景志 杜滨阳 安全福

傅智盛 任科峰 左 敏