

# 浙江工商大学文件

浙商大人〔2022〕189号

---

## 浙江工商大学关于印发 第五轮岗位聘任工作实施方案的通知

校内各部门:

现将《浙江工商大学第五轮岗位聘任工作实施方案》予以印发,请遵照执行。

浙江工商大学

2022年12月14日

# 浙江工商大学第五轮岗位聘任工作实施方案

为加强新时代教师队伍建设，系统推进教育评价改革，聚焦学校高质量发展，以增量改革提升教师待遇水平，以岗位聘任强化教职工管理和职责，完善岗位评价和激励机制，充分激发各类人才创新活力，引导教师潜心育人，全面落实人才强校发展战略，根据中共中央国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》、《深化新时代教育评价改革总体方案》文件精神 and 上级主管部门有关文件要求，以及学校第三次党代会精神，制定第五轮岗位聘任工作实施方案。

## 一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，深入推进学校卓越师资队伍建设，以培养师德修养高尚、业务能力精湛、育人水平高超、创新思维活跃的卓越教师队伍为目标，追求既相对稳定又动态调整的岗位设置原则，坚持质量优先、多元发展的整体导向，完善激励绩效管理制度，着力构建注重实绩的评价体系，增强教师成就感、归属感与获得感，不断完善“引才、育才、用才、留才”机制，推动教师可持续产出高质量、专业化、创新型成果，为建设卓越大学提供坚强的师资队伍保障，促进学校的可持续性发展。

## 二、基本原则

1. 目标引领，分层管理。完善卓越师资队伍建设体系，聚焦

重点发展领域和重点学科方向，统筹各个学科专业，兼顾各类人员结构，科学合理设置聘任岗位和岗位职责，强调教师岗位责任意识与公共服务精神。充分发挥学院自主性，突出学院在岗位聘任中的主体作用。

2.以德为重，育人为本。全面落实师德师风第一标准，严抓思想政治和师德师风考核，对师德失范的个人，坚决执行“一票否决”。明确教书育人是教师的首要职责，激发教师教书育人主体活力。

3.分类聘任，动态管理。秉持保护临退休教师与年轻骨干教师群体绩效的原则，兼顾学科发展差异与特点，实施岗位分类管理、分类评价，提高用人质量和用人效益。突出品德、能力、业绩和贡献等要素，建立绩效岗位的动态遴选机制。

4.强化考核，公平竞争。健全重实绩、重贡献的评价考核机制，落实以增加知识价值为导向的收入分配政策。坚持公平、公正、公开的竞聘原则，竞争上岗，择优聘任。

### **三、聘岗范围**

学校在册人员，包括事业编制教职工与非事业编制合同制人员，需参加本轮聘岗。新引进年薪制人员、距离退休不满一个聘期人员可自选是否参加绩效岗位聘任。

### **四、岗位设置**

第五轮岗位聘任周期四年(2023年1月1日至2026年12月31日)。本轮岗位聘任实行事业单位岗位和学校绩效岗位两岗适

度分离。事业单位岗位是按上级部门要求设置的岗位，绩效岗位是学校自主设置的岗位。两类岗位均分为专业技术岗位（专任教师岗位、其他专技岗位）、管理岗位、工勤技能岗位三种类型，其中四级及以下专任教师绩效岗位可按教学为主型、教学科研并重型、科研为主型和社会服务型 4 类设置。对教学业绩突出的，学校另设一定数量的优秀教学岗，按优秀教学岗 A 岗、B 岗、C 岗设置。

## **（一）岗位等级**

### **1. 事业单位岗位**

事业单位岗位等级按上级要求设置。

### **2. 绩效岗位**

#### **（1）专任教师岗位**

绩效岗位共设 13 个等级。正高级职称教师聘任绩效六级及以上岗位，副高级职称教师聘任绩效四级至八级岗位，中级职称教师聘任绩效六级至十级岗位，助理级职称教师聘任绩效十级至十二级岗位，员级职称教师聘任绩效十三级岗位。各学院聘期内原则上至少有不少于 1 名副高级职称教师聘任绩效四级岗，至少有不少于 1 名中级职称教师聘任绩效七级岗。绩效岗位实行竞聘上岗、择优聘任、合约管理。聘期中期可适度调整一次绩效岗位。

#### **（2）其他绩效岗位**

其他绩效岗位根据现有政策执行。

## **（二）岗位指标核定**

### **1.事业单位岗位**

事业单位岗位按上级比例要求设置。

### **2.绩效岗位**

#### **（1）专任教师岗位**

学院绩效岗位结构比例根据学科评估、学位点和本科专业建设情况、国家级平台等综合确定，其中入选“西湖学者计划”领军及以上人员、新引进年薪制人员、非本学院正职双肩挑人员、临退休人员聘岗不占指标；专任教师绩效二级至四级岗位按 1:3:6 的结构比例设置；专任教师绩效五级至七级岗位按 2:4:4 的结构比例设置；专任教师绩效八级至十级岗位按 4:4:2 的结构比例设置；绩效十一级及以下岗位不设结构比例限制。

#### **（2）其他绩效岗位**

其他绩效岗位根据学校“三定”方案另行确定。

## **（三）薪酬体系**

学校在经费投入总量增加的基础上，突出高质量业绩贡献，充分发挥绩效工资激励导向作用，调动教职工的积极性和创造性，积极营造“薪酬有体面，发展有机会，团队有合作，干事有平台”的良好制度环境。本轮聘岗采用多元化的薪酬体系，原 3.57 万元年度绩效考核奖额度纳入整体薪酬体系，聘期内每年比 2021 年新增投入不低于 4000 万元。

本轮聘岗教职工采用基础性绩效工资 A+岗位津贴 B+绩效津贴 C+绩效津贴 D+绩效津贴 E 的薪酬模式；聘任绩效二级岗、三级岗且为西湖学者拔尖 B 岗以上的正高人员可选择固定年薪 F+绩效津贴 E 薪酬模式。

薪酬类别		发放依据	具体说明
年度薪酬	基础性绩效工资 A	事业单位岗位等级	各等级发放标准由上级制定。
	岗位津贴 B	绩效岗位等级、优秀教学岗等级	各等级发放标准由学校制定。
	绩效津贴 C	教学、科研、公共事务、管理等业绩	年度分级分档标准由学院（部门）制定，最高档原则上每人不超过 10 万元/年，每年动态调整。学院津贴 C 分配以教学科研业绩为主，包括但不限于教学科研工作量、学校学院公共事务、社会服务等指标，其中公共事务不低于 20%，分配方案须报学校备案。津贴 C 总经费由学校根据教学、科研等综合指标核拨。
	绩效津贴 D	西湖学者计划入选者和马克思主义学院思政教师	标准由学校制定。享受津贴 D 人员不影响津贴 A、B、C、E 分配。
绩效津贴 E		重大教学、科研奖励和突破性、创新性工作	标准由学校制定。
固定年薪 F		聘任至绩效二、三级岗且为西湖学者计划拔尖 B 岗以上的正高人员	标准由学校制定。固定年薪制人员不参与津贴 A、B、C、D 分配。

各学院要全面落实教学为主型教师津贴 B 的 80%、教学科研并重岗教师津贴 B 的 50%、科研为主型和社会服务型教师津

贴 B 的 30%体现基本教学工作任务的要求。对未完成基本教学工作任务的，严格落实岗位津贴 B 的调整及扣减政策（含年薪制人员）。所聘人员在履行相应岗位职责、完成聘期任务的基础上，享受相应的岗位薪酬。

对于教学业绩突出的专任教师，学校设置一定数量的优秀教学岗。优秀教学岗聘任人员不再参加绩效岗位聘任，不影响基础津贴 A、绩效津贴 C、D、E 和学院创收经费的分配。优秀教学岗具体实施办法由教务处、研究生院制定。

管理部门每年年终继续按 85%基准与学院实行绩效工资挂钩结算。

## **五、聘岗条件、聘期任务**

1. 事业单位岗位申报条件由学校制定。

2. 绩效岗位申报条件由学校制定指导意见，各学院（部门）出台具体实施细则。其中，专任教师绩效一级至四级、其他专技、管理、工勤技能绩效岗位申报基本条件由学校制定，各学院（部门）负责制定不低于学校标准的具体申报条件。专任教师绩效五级及以下岗位的申报条件，由各学院根据本单位学科发展状况、教学科研需要及具体工作岗位性质、特点，自行研究制定。对教学为主型、教学科研并重型、科研为主型和社会服务型等不同类型岗位，各学院制定申报条件时应体现不同岗位的侧重点。

3. 专任教师各等级绩效岗位年度任务及聘期任务由各学院

（部门）参考上岗条件，自行研究制定。各学院（部门）在年度任务和聘期任务中应考虑教师参与学生指导、教学平台建设、教学研究与创新及教学能力提升等方面的教学工作，以及公共事务、社会服务、国际交流等工作。

4.事业单位岗位申报条件所要求的业绩成果为任现职以来取得；绩效岗位申报条件所要求的业绩成果为2019年1月1日至2022年12月31日期间取得。

## 六、组织领导

1.学校成立岗位设置与聘任工作领导小组，负责领导和部署学校岗位设置管理与人员聘用工作，领导小组下设工作组。

2.学校分别成立专任教师岗位、其他专业技术岗位、管理岗位、工勤岗位评审委员会，负责相应岗位的聘用评审工作。

3.学校成立工资分配工作组，负责制定学校工资分配方案。

4.学院及相关部门成立岗位设置与聘任工作小组，负责本单位的岗位设置与人员聘用工作，在对应聘人员资格审查的基础上提出拟聘方案。

5.学校成立岗位设置与聘用工作监督协调小组，负责接受并处理岗位设置及聘用过程中相关单位及个人提出的申诉。

## 七、聘用程序

1.公布岗位。公布岗位名称、数量、岗位申报条件和聘期目标任务等。

2.个人申请。应聘人员向设岗单位提出申请，填写应聘申请表。

3.资格审查。所在单位负责申报材料的审核以及申报资格的初审。

4.材料公示。各级各类岗位的申报材料以相应的方式进行公示。

5.各学院及相关部门岗位设置与聘任工作小组、学校各相关评审委员会对拟聘人员进行推荐、评审，形成拟聘意见。

6.公示各类各级岗位拟聘人员名单。

7.学校岗位设置与聘任工作领导小组审定。

## 八、岗位聘期考核

专任教师事业单位岗位和绩效岗位合并考核，考核标准以绩效岗位为主。岗位考核采用年度考核和聘期考核相结合的方式，实行两级考核管理。各学院须以一定形式公开教师上一聘期的教学、科研、公共事务、社会服务等工作任务完成情况，并根据上一聘期工作任务完成情况确定聘期考核结果。年度考核结果和聘期考核结果可分为优秀、合格、基本合格和不合格。经学院认定未完成公共事务工作或多次拒绝学院安排其岗位所需承担的公共事务工作，不得列为聘期考核优秀，学院应降低其岗位津贴 B。

聘期内具有下列情形者，考核时应适当减免教学、科研工作量，但仍需参加减免后的聘期任务考核：

1.经学校批准休产假的教师，免除产假期间的教学和科研工作量；

2.经学校批准同意国内外脱产学习或进修的教师，免除学习或进修期间的教学工作量；

3.经学校批准同意在外挂职、锻炼的教师，免除挂职锻炼期间教学和科研工作量，按挂职锻炼单位要求进行考核；

4.聘期内新到校工作（调入或新录用）的教师，可根据其当年到校时间减免教学和科研工作量，减免办法由各学院（部门）制定，初聘后聘期剩余不足一年的，可不参加聘期考核；聘期剩余一年及以上的，应参加聘期考核，岗位任务按时间折算。

其他专技、管理、工勤技能岗位考核按现有政策执行。

## 九、考核结果运用

聘期考核结果主要应用于绩效岗位竞聘，强调前期绩效考核结果在新一轮聘岗中的运用。聘期考核实行师德一票否决制，师德师风年度考核不合格人员，聘岗应低于其原绩效岗位。

聘期考核结果	新一轮聘期结果运用	备注
优秀、合格	原岗续聘、升级聘用	
基本合格	原岗续聘、岗位低聘	
不合格	岗位低聘	
	岗位转聘	
	岗位解聘	转聘后年度考核仍不合格

其他专技、管理、工勤技能岗考核结果运用按现有政策继续执行。

## 十、实施要求

岗位聘任工作事关学校发展大计和每个教职工的切身利益，必须从促进学校事业长远发展出发，围绕岗位聘任关键环节，深化学校的综合改革，优化校院两级管理体制，充分落实学院（部门）基层岗位聘任、薪酬分配自主权，形成主动作为、潜心治学、融合发展、追求卓越的制度环境。

学校根据各学院（部门）的人才培养、科学研究、学科及人才队伍建设等情况综合核定各学院（部门）的聘岗经费，规范岗位聘任程序，加强结果监督与评估。

各学院（部门）要高度重视、精心组织，根据学校岗位聘任的实施方案和统一部署，按照公开、公平、公正的原则，科学民主地制定并实施符合自身特点和要求的岗位聘任办法和收入分配方案，做到信息公开、程序公正、结果合理，确保学校岗位聘任工作平稳有序推进。

## 十一、其他

1.岗位类型一般应与专业技术职务分类相一致。教学为主型和社会服务型系列职称人员，原则上只能聘任至相应专业技术岗位。

2.有学科背景的双肩挑人员，选择聘任专任教师岗的，考核

与聘岗指标均要落实到相关学院，基础性绩效工资 A 按就高领取，津贴 B、C、D、E 按专任教师岗位领取。学校设立双肩挑管理补贴，其中中层正职 4 万元/年、中层副职 2 万元/年。所聘人员在履行相应双肩挑岗位职责，完成岗位聘期考核的基础上，享受相应的岗位薪酬。

3.为构建“学科为龙头、专业为依托、团队为基础”的创新体系，加速培养和聚集一批优秀拔尖人才，建设一流的教学科研团队，提升学校教学科研队伍的创新能力和竞争实力，鼓励学院积极探索团队岗位聘任和管理考核模式。对团队聘期考核合格的，视为所有团队成员考核合格。

4.各学院应充分发挥学科综合优势，大力促进学科交叉研究以及交叉复合型人才的培养。对于因学科交叉研究需要在学院间兼聘的教师，主聘学院和兼聘学院可以同时给予其岗位津贴 B，两者合计的岗位津贴 B 标准可提高至不超过主聘学院岗位津贴 B 标准的 150%。

5.对距离法定退休年龄不满 5 年的教师（男教师年龄在 55 周岁及以上，女教师年龄在 50 周岁及以上，其中具有高级专业技术职务的女教师选择 60 周岁退休的则按 55 周岁及以上计算），可适当减免科研任务、增加教学任务，聘任其到教学为主型岗位。距退休不足一个聘期人员，正高可聘任绩效四级岗、副高可聘任绩效七级岗位，免除科研业绩考核，但须参加年度考核。

6.为缓解青年专任教师生活压力,对新到校工作的35岁以下专任教师,如所聘岗位低于绩效七级岗位的,在引进4年内岗位津贴B上浮20%。

7.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,可在本学院(部门)安排临时性工作。

8.同一岗位等级内符合竞聘条件的申报人数超过控制指标数时,根据以下情况综合考虑优先聘用顺序:上一聘期考核合格,本轮申请相同岗位等级,并符合上岗条件者;具有突出性业绩者;承担学校、学院公共事务多者;符合业绩条件条款多者等。

9.新入职的管理和其他专技人员,入职不满3年的,除组织提拔或调动外,原则上只能应聘本人所在学院(部门)的岗位,其中,辅导员除组织提拔或调动外,原则上应连续工作满5年方可调离辅导员岗位。

10.聘任工作结束后,各学院(部门)将应聘本单位(以收到的岗位聘任申请表为准)但未能上岗人员名单汇总交人事处,学校根据岗位聘任情况,为其推荐岗位(仅推荐一次)。本人对推荐岗位不愿接受的,学校给予其6个月自行择岗期,择岗期间停发津贴B、C。择业期满仍未落实岗位的,应办理调离或辞职手续;如不愿上岗,又不办理调离或辞职手续的,学校将予以解聘处理。

11.第四轮岗位聘任跨等级低聘事业单位岗位的人员，如第四轮聘期考核合格，本轮可回聘到原专业技术职务最低等级。

- 附件：1.浙江工商大学岗位核拨方案  
2.浙江工商大学事业单位岗位聘任条件  
3.浙江工商大学绩效岗位聘任条件  
4.浙江工商大学优秀教学岗聘任办法  
5.浙江工商大学教职工工资分配办法

## 附件 1

# 浙江工商大学岗位核拨方案

## 一、事业单位岗位指标核拨

### （一）专任教师岗位、其他专业技术岗位

专业技术二级至四级岗位、七级岗位、十级岗位指标每年根据学校岗位空余数单独确定；专业技术五级、六级岗位根据现聘副高级岗位人数，按 20%、40%比例核拨岗位指标；专业技术八级及以下岗位不设比例限制。

### （二）管理岗位

管理五级、六级职员岗位每年根据学校空余岗位数单独确定；管理七级及以下职员岗位不设比例限制。

### （三）工勤技能岗位

技术工一级、二级岗位每年根据学校空余岗位数单独确定；技术工三级及以下岗位不设比例限制。

## 二、绩效岗位指标核拨

### （一）专任教师岗位

学院专任教师绩效二级至七级岗位核拨指标根据学科排名、学位点和本科专业建设情况、国家级平台等综合确定（见表 1）。其中入选“西湖学者计划”领军及以上人员、新引进年薪制人员、非本学院正职双肩挑人员、临退休人员聘岗不占指标；专任教师

绩效二级至四级岗位按 1:3:6 的结构比例设置；绩效五级至七级岗位按 2:4:4 的结构比例设置；专任教师绩效八级至十级岗位按 4:4:2 的结构比例设置；绩效十一级及以下岗位不设结构比例限制。

**表 1 专任教师绩效二级至七级岗位核拨比例**

岗位类型		基础比例				增加比例
		省优势特色学科	博士点学科	省一流学科	其他学科	
二级至七级岗位		50%	47%	45%	43%	A-学科 8%，B+学科 6%，B 学科 4%，B-学科 2%，每个国家级平台增加 1%
其中	二级至四级岗位	19%	17%	15%	13%	A-学科 3%，B+学科 2%，B 学科 1%，B-学科 1%，每个国家级平台增加 0.5%
	五级至七级岗位	31%	30%	30%	30%	A-学科 5%，B+学科 4%，B 学科 3%，B-学科 1%，每个国家级平台增加 0.5%

1.正高聘任到五级、六级岗位或副高聘任到八级岗位的，如获得标志性成果，可在聘期中期调整绩效岗位，岗位指标单列；

2.正高聘到六级岗位的，可不占六级岗位指标数；副高聘任到八级岗位的，可不占八级岗位指标数；

3.学院高等级岗位指标数有空余的，可用于低等级岗位聘任；

4.最终确定的核拨数不超过学院现有正高数、副高数；

5.如遇特殊情况，学校可机动调整岗位指标。

## **（二）其他绩效岗位**

其他绩效岗位指标根据“三定”方案另行确定。

## 附件 2

# 浙江工商大学事业单位岗位聘任条件

各等级岗位申报条件按原有政策执行。部分岗位等级申报条件做以下调整：

1. 专业技术五级岗。基本聘岗条件为现聘专业技术五级岗，或距离退休不足一个聘期且到退休前可在副高级岗位聘任满 9 年，或在副高级岗位聘任满 9 年且任副高职务以来的教学科研成果达到《浙江工商大学专业技术职务评聘办法（试行）》对应的副高职称系列业绩条件。

2. 专业技术八级岗。基本聘岗条件为现聘专业技术八级岗，或距离退休不足一个聘期且到退休前可在中级岗位聘任满 6 年，或在中级岗位聘任满 6 年且任中级职务以来的教学科研成果达到《浙江工商大学专业技术职务评聘办法（试行）》对应的中级职称系列业绩条件。

3. 管理八级职员岗位。基本聘任条件为在管理九级岗位聘任满 3 年，或研究生毕业工作满 1 年，或本科毕业工作满 4 年，或专科毕业工作满 6 年。

## 附件 3

# 浙江工商大学绩效岗位聘任条件

### 一、基本条件

#### （一）专任教师岗位

1.遵守宪法和法律，拥护并贯彻执行党的教育路线、方针和政策，遵守学校的规章制度，思想政治素质好，具有良好的学风、学术道德和合作精神，具备履行教师岗位职责的学术水平和育人风范。

2.能够积极承担学校和学院安排的各类教学任务，遵守教学规范，工作量饱满、效果良好。

3.符合国家关于相应教师（研究）职务的基本任职条件，具备履行岗位职责相适应的学术水平和创新能力。

4.身心健康，能够承担并完成申报岗位工作。

#### （二）其他专技岗位

1.全面贯彻执行党的教育方针，践行社会主义核心价值观，坚持立德树人，遵纪守法，乐于奉献，具有良好的职业道德。

2.爱岗敬业，积极承担服务育人、管理育人任务。

3.具备岗位所需的专业技术能力，对于实行职（执）业资格制度的岗位，符合国家对职（执）业资格的要求。

4.身心健康，适应申报岗位的要求。

### **（三）管理岗位**

1.全面贯彻执行政党的教育方针，践行社会主义核心价值观，坚持立德树人，具有良好的思想政治素质和职业道德，熟悉高等教育的法规和政策，遵纪守法，乐于奉献。

2.爱岗敬业，公正廉洁，积极承担管理、服务任务。

3.具备履行岗位职责要求的知识、能力。

4.身心健康，适应申报岗位的要求。

5.一般应具有大学专科以上文化程度，其中管理六级以上岗位一般应具有大学本科以上文化程度。申报原等级岗位的可适当放宽。

### **（四）工勤技能岗位**

1.遵纪守法，具有良好的思想政治素质和职业道德。

2.爱岗敬业，坚持服务育人。

3.具备岗位所需要的资格和技能条件。

4.身心健康，能适应岗位要求。

## **二、申报条件**

### **（一）专任教师岗位**

1.绩效一级岗位。绩效一级岗位参照国家专设的特级岗位设置，用于聘用中国科学院院士、中国工程院院士及其他做出杰出贡献的专业技术人员。

2.绩效二级岗位。现聘正高级专业技术岗位，具有较深的学术造诣、较高的学术修养和良好的学术声誉，对本专业理论有系统的研究，能提出本学科的研究方向或开拓一个新的工作领域；在本专业同行中发挥领衔作用，具有较高影响力；专业贡献突出，工作成绩显著；能够带领团队，培养本专业领域高水平的专业技术人员。具体要求如下：

### （1）教学业绩条件

每学年主讲 1 门以上全日制本科生课程（或全校性研究生公共学位课），近 4 年承担本科教学工作量达到学院要求（每学年最低不少于 32 课时），且年度教学业绩考核都在 C 及以上。

### （2）科研业绩条件

竞聘绩效二级岗人员需达到以下高层次教学、科研成果：

	高层次成果业绩总分	其中单项业绩分
工科 1 类	18	1 项 10 分或 2 项 5 分
工科 2 类	14	
经管类		
文法类	10	

### （3）其他条件

承担学科建设或者学位点建设、团队建设、课外育人、国际化等公共管理任务和工作要求。

3.绩效三级岗位。现聘正高级专业技术岗位，具有较深的学术造诣，对本专业理论有系统的研究；在同行中具有较高的知名度，能够承担或作为主要成员参与国家重大科研项目或攻关项

目；工作成绩显著；能够带领团队，培养本专业领域较高水平的各级专业技术人员。具体要求如下：

### （1）教学业绩条件

每学年主讲 1 门以上全日制本科生课程（或全校性研究生公共学位课），近 4 年承担本科教学工作量达到学院要求（每学年最低不少于 32 课时），且年度教学业绩考核都在 C 及以上。

### （2）科研业绩条件

竞聘绩效三级岗人员需达到以下高层次教学、科研成果：

	高层次成果业绩总分	其中单项业绩分
工科 1 类	18	1 项 5 分+3 项 2.5 分
工科 2 类	14	1 项 5 分+2 项 2.5 分或 1 项 5 分+3 项 2 分
经管类		
文法类	10	1 项 5 分+1 项 2.5 分或 1 项 5 分+2 项 2 分

### （3）其他条件

承担学科建设或者学位点建设、团队建设、课外育人、国际化等公共管理任务和工作要求。

4.绩效四级岗位。现聘副高及以上专业技术岗位，上一轮聘期考核合格及以上，且符合学校制定的绩效四级岗位上岗条件，可申请竞聘绩效四级岗位。具体如下：

教学科研并 重型	<p><b>一、教学业绩条件</b></p> <p>每学年主讲 1 门以上全日制本科生课程（或全校性研究生公共学位课），近 4 年承担本科教学工作量达到学院要求（每学年最低不少于 32 课时），且年度教学业绩考核都在 C 及以上。</p> <p><b>二、科研业绩条件</b></p> <p>达到以下高层次教学、科研成果：</p>
-------------	---

		高层次成果业绩总分	其中单项业绩分
	工科 1 类	16	1 项 5 分+1 项 2.5 分, 或 3 项 2.5 分
	工科 2 类	12	1 项 5 分或 2 项 2.5 分或 3 项 2 分。如无单项业绩可用总分 10 分代替。
	经管类		
	文法类	7	1 项 2.5 分或 2 项 2 分或 3 项 1.2 分。如无单项业绩可用总分 5 分代替。
	<b>三、其他条件</b> 承担学科建设或者学位点建设、团队建设、课外育人、国际化等重要任务和工作要求。		
科研为主型	<b>一、教学业绩条件</b> 每学年主讲 1 门以上全日制本科生课程(或全校性研究生公共学位课),近 4 年承担本科教学工作量达到学院要求(每学年最低不少于 32 课时),且年度教学业绩考核都在 C 及以上。		
	<b>二、科研业绩条件</b> 达到以下高层次教学、科研成果的:		
		高层次成果业绩总分	其中单项业绩分
	工科 1 类	18	1 项 5 分+1 项 2.5 分, 或 3 项 2.5 分
	工科 2 类	14	1 项 5 分或 2 项 2.5 分。如无单项业绩可用总分 10 分代替。
经管类			
文法类	10		
	<b>三、其他条件</b> 承担学科建设或者学位点建设、团队建设、课外育人、国际化等重要任务和工作要求。		
社会服务型	<b>一、教学业绩条件</b> 每学年主讲 1 门以上全日制本科生课程(或全校性研究生公共学位课),近 4 年承担本科教学工作量达到学院要求(每学年最低不少于 32 课时),且年度教学业绩考核都在 C 及以上。		
	<b>二、科研业绩条件</b> 完成以下任务之一: 1.主持单项到校经费 200 万元(人文社科 60 万元)及以上的横向项目		

	<p>不少于 1 项。</p> <p>2.主持项目累计到校经费 500 万元（人文社科 120 万元）及以上。</p> <p>3.获得高层次应用性成果总分 10 分及以上，其中 1 项 2 分。（注：高层次应用性成果是指《浙江工商大学高层次教学、科研成果计分奖励办法》内的应用性成果。其他类型高层次成果业绩不计算在内）</p> <p><b>三、其他条件</b></p> <p>承担学科建设或者学位点建设、团队建设、课外育人、国际化等重要任务和工作要求。</p>
--	--

5.绩效五级至十三级岗位。由各学院根据本单位学科发展状况、教学科研需要及具体工作岗位性质、特点，自行研究制定。对教学为主型、教学科研并重型、科研为主型和社会服务型等不同类型岗位，各学院制定申报条件时应体现不同岗位的侧重点。

6.上述申报条件的高层次成果业绩总分为个人每年实际分配的考核分，其中的单项业绩分为个人以第一完成人所获得的高层次成果未分配前的标准分。

## （二）其他专技岗位

1.主管岗。基本聘岗条件为现聘主管岗、高级专业技术岗位，或在中级专业技术岗位聘任满 2 年。年龄要求应能聘满一个聘期。在同一岗位任满三届，且属于内部控制关键岗位的，必须实行轮岗。不具备轮岗条件的岗位应当采取专项审计等控制措施。

2.正高级岗。基本聘岗条件为现聘正高专业技术岗位。

3.副高级岗。基本聘岗条件为现聘副高专业技术岗位。

4.中级岗。基本聘岗条件为现聘中级专业技术岗位。

5.助理级岗。基本聘岗条件为现聘助理级专业技术岗位。

6.员级岗。基本聘岗条件为现聘员级专业技术岗位。

### **（三）管理岗位**

1.中层正职、中层副职岗位的申报条件由学校另行发文规定。

2.主管岗位。基本聘岗条件为现聘主管岗、管理七级职员、高级专业技术岗位，或在副主管岗、管理八级职员、中级专业技术岗位聘任满3年。年龄要求应能聘满一个聘期。在同一岗位任满三届，且属于内部控制关键岗位的，必须实行轮岗。不具备轮岗条件的岗位应当采取专项审计等控制措施。

3.副主管岗位。基本聘岗条件为现聘副主管岗、管理八级职员、中级专业技术岗位，或在管理九级岗位、初级专业技术岗位聘任满3年，或研究生毕业工作满1年，或本科毕业工作满4年，或专科毕业工作满6年。

4.科员岗位。基本聘岗条件为现聘科员、管理九级岗位，或在办事员岗位聘任满3年，或本科、专科毕业工作满1年。

5.办事员岗位。基本聘岗条件为现聘办事员、管理十级岗位。

### **（四）工勤技能岗位**

1.技术工一级、二级岗位。基本聘任条件为分别通过高级技师、技师技术等级考核，并具有本工种下一级岗位工作5年以上的工作经历；

2.技术工三级、四级岗位。基本聘任条件为分别通过高级工、中级工技术等级考核，并具有本工种下一级岗位工作5年以上的

工作经历；

3.技术工五级岗位。基本聘任条件为学徒（培训生）学习期满和工人见习、试用期满，并考核合格。

4.获省、部级以上技术比赛名次或技术革新、技术发明成果证书的技术工，应聘技术工一级、二级岗位时，在下一级岗位工作的年限可放宽1至2年。

## 附件 4

# 浙江工商大学优秀教学岗聘任办法

优秀教学岗聘任工作与学校周期性聘岗同步开展。优秀教学岗由教师自主申报，学院（部门）择优推荐，学校组织专家评审后报学校岗位设置与聘任工作领导小组审定。受聘的教师应在立德树人、教书育人和专业、课程、实验室建设等方面取得突出业绩或标志性成果。

### 一、聘任条件

#### （一）优秀教学岗A岗

在专业、课程建设与教学改革创新中发挥带头引领作用，教学水平高，大学教龄10年及以上，同时满足1、2和3条件。

1. 以下条件至少满足一项。

教学型教授；国家级教学平台、一流课程或教改项目负责人；省级及以上“万人计划”教学名师；教师教学创新大赛省级特等奖及以上获得者；全国青年教师教学教学水平大赛一等奖获得者；校级教学卓越奖一等奖及以上教师。

2. 近4年承担本科课程年均授课教学时数不少于96学时（实际授课学时，不含折算），教学业绩考核至少有一次为A。

3. 近4年，获教学成果奖（校级排名第1、省级二等排名前2、省级一等及以上排名前4、国家级排名前6）；或一流课程、优秀教材等教育教学荣誉不少于1项（校级排名第1、省级排名前2、

国家级排名前4)；或出版(再版)教材不少于1本(主编)；或主持或作为主要成员参与教学研究与改革项目不少于1项(校级排名第1,省级及以上排名前2)；或指导学生获得省级学科竞赛一等奖及以上；或经学院(系)证明、学校认定在课程、专业、实验教学中心的建设与改革上有突出贡献。

## (二) 优秀教学岗B岗

积极推进课程(组)建设与教学改革,发挥核心骨干作用,教学水平高。符合申报教学A岗条件者,可直接申请教学B岗。其他人员必须同时满足1、2和3条件。

1. 以下条件至少满足一项。

教学型教授或教学型副教授；省级及以上教学平台、一流课程或教改项目负责人；获得校级及以上教学名师称号；全国青年教师教学水平大赛二等奖获得者；省级教师教学创新比赛一等奖(含课程思政微课专项赛)及以上获得者；省青年教师教学水平大赛一等奖以上获得者；校级教学卓越奖提名奖及以上获得者；校青年教师教学创新大赛特等奖获得者。

2. 近4年承担本科课程年均授课教学时数不少于96学时(实际授课学时,不含折算),教学业绩考核至少有一次为A。

3. 近4年,获教学成果奖(校级排名前2、省级二等排名前4、省级一等及以上排名前6、国家级排名前8)；或获一流课程、优秀教材等教育教学荣誉不少于1项(校级排名前2、省级排名前3、国家级排名前5)；或出版(再版)教材不少于1本(前2)；或

主持或作为主要成员参与教学研究与改革项目不少于1项（校级排名第1，省部级及以上排名前3）；或指导学生获得省级学科竞赛一等奖及以上；或经学院（系）证明、学校认定在课程、专业、实验教学中心的建设与改革上有突出贡献。

### （三）优秀教学岗C岗

在课程教学中教学能力突出，教学水平高，教学效果优秀，必须同时满足1、2和3条件。

1. 思想政治理论课、大学语文、大学数学、大学英语、大学物理、计算机公共基础课或者体育课等类别的任课教师；

2. 近4年承担本科课程年均授课教学时数不少于192学时（实际授课学时，不含折算），而且教学业绩考核至少两次B及以上或者至少有一次为A；

3. 近4年学评教分数在同类课程的任课教师中排名前30%（含）。

## 二、工作职责

### （一）优秀教学岗A岗

1. 负责教学平台或课程（组）等建设与改革，发挥带头引领作用；或聘期内作为负责人组织专业通过教育部等相关专业认证委员会（教指委）或国际权威组织的专业认证（评估）；或在学校组织的专业相关评估评价中取得较好成绩或较大进步。

2. 满足所在学院分类聘岗基本教学时数要求，且承担本科课程年均授课教学时数不少于128学时（实际授课学时，不含折算），

教学业绩考核B三次及以上或A两次及以上。

3. 聘期内积极推进教学平台或课程建设，创新课堂教学模式，开展线上线下混合式教学、过程性评价或非标准化考试等教学创新。

4. 聘期内获教学成果奖（校级排名第1、省级二等排名前2、省级一等及以上排名前4、国家级排名前6）；或平台类项目（省级排名前2、国家级排名前4）；或课程类项目（省级排名第1、国家级排名前3）；或出版（再版）教材（主编）；或主持省级及以上教学研究与改革项目；或在核心及以上刊物上发表教学研究与改革论文2篇（第一作者或通讯作者）。

5. 指导学生获省级学科竞赛一等奖及以上2项。

6. 配合学校工作，面向校内外开展教学相关讲座每学期1次，指导青年助讲教师每年至少1人。

## （二）优秀教学岗B岗

1. 满足所在学院分类聘岗基本教学时数要求，且承担本科课程年均授课教学时数不少于128学时（实际授课学时，不含折算），教学业绩考核B三次及以上或A两次及以上。

2. 聘期内积极推进教学平台或课程建设，创新课堂教学模式，开展线上线下混合式教学、过程性评价或非标准化考试等教学创新。

3. 聘期内获教学成果奖（校级排名第1、省级二等排名前4、省级一等及以上排名前6、国家级排名前8）；或平台类项目（省

级排名前2、国家级排名前4)；或课程类项目(省级排名第1、国家级排名前3)；或出版(再版)教材(参编字数或章节占比1/3以上，排名前2)；或主持厅级及以上教学研究与改革项目；或在核心及以上刊物发表教学研究与改革论文(第一作者或通讯作者)。

4. 指导学生获省级学科竞赛一等奖及以上1项。

5. 配合学校工作，面向校内外开展教学相关讲座每学期1次。

### **(三) 优秀教学岗C岗**

1. 满足所在学院分类聘岗基本教学时数要求，且承担本科课程年均授课教学时数不少于192学时(实际授课学时，不含折算)，教学业绩考核B两次及以上或者A一次以上。

2. 聘期内积极推进公共课建设，创新课堂教学模式，开展线上线下混合式教学、过程性评价或非标准化考试等教学创新。

3. 主持校级及以上教学研究与改革项目；或在核心及以上刊物发表教学研究与改革论文(第一作者或通讯作者)。

4. 配合学校工作，面向校内外开展教学相关讲座每学期1次。

### **三、岗位数量**

学校设置优秀教学岗30个，其中A岗不超过10个、B岗不超过10个。

## 附件 5

# 浙江工商大学教职工工资分配办法

为进一步规范学校教职工工资收入管理制度，根据《中共中央办公厅、国务院办公厅转发人力资源社会保障部、财政部关于调整事业单位工作人员和机关工人基本工资标准实施方案的通知》《浙江省人力资源和社会保障厅 浙江省财政厅关于印发省直其他事业单位绩效工资实施办法的通知》《浙江工商大学第五轮岗位聘任工作实施方案》等文件精神，结合我校实际，制定本办法。

### 一、基本工资

包括岗位工资和薪级工资，岗位工资按教职工所聘事业单位岗位确定，薪级工资根据教职工所聘事业单位岗位和资历确定。学校执行国家制定的基本工资标准，并直接向教职工发放基本工资。

### 二、基础性绩效工资 A

包括岗位津贴、生活补贴和工龄补贴，根据教职工所聘事业单位岗位确定。学校执行浙江省制定的基础性绩效工资 A 标准（见附表 1），并直接向教职工发放基础性绩效工资 A。双肩挑人员基础性绩效工资就高发放。

### 三、岗位津贴 B

岗位津贴 B 根据教职工所聘校内绩效岗位确定。学校制定

统一的岗位津贴 B 标准（见附表 2-6），并直接向教职工发放岗位津贴 B。

#### **四、绩效津贴 C**

##### **（一）专任教师绩效岗位**

绩效津贴 C 每年动态调整。学校按当年教学工作量、科研工作量核拨学院专任教师绩效津贴 C。

学院将教职工当年教学、科研、公共事务等工作业绩折算成总分，从高到低排序后，根据排序等级分配绩效津贴 C，最高档原则上每人不超过 10 万元/年。

##### **（二）其他绩效岗位**

学院（部门）管理岗位、其他专业技术岗位、工勤技能岗位绩效津贴 C，由基础津贴、职级津贴、负责人调剂金组成。1.基础津贴标准为每人每年 18000 元，直接发放给个人；2.职级津贴标准为 4.4\*岗位津贴 B 月标准，直接发放给个人；3.负责人调剂金为每人每年 4000 元，部门负责人可按教职工当年工作业绩进行二次分配。

#### **五、绩效津贴 D**

（一）西湖学者津贴。按“西湖学者计划”标准执行。

（二）马克思主义学院思政教师津贴。每月 2000 元，由学校直接发放给个人，马克思主义学院可根据教职工任务完成情况调整个人发放标准。

## 六、绩效津贴 E

每年列支 2000 万元，用于奖励重大教学、科研奖励和突破性、创新性工作。具体办法由规划处、社科部、科技部、教务处、研究生院等部门制定。

## 七、年薪制 F

聘任绩效二级岗、三级岗且为西湖学者拔尖 B 岗以上的人员，可选择固定年薪 F+绩效津贴 E 薪酬模式。

## 八、其他津贴

（一）双肩挑补贴。双肩挑人员选择聘任专业技术岗位的，可按中层正职 4 万元/年、中层副职 2 万元/年享受双肩挑补贴。

（二）课酬结算。学校每年列支 300 万元，用于通识课等学校开设的公共课程课酬结算。

（三）值班费。学校每年根据寒暑假和学校总值班天数发放值班费，具体政策另行制定。

（四）创收经费。鼓励学院加大创收力度，提升教职工绩效薪酬，具体分配政策由学院自行制定。学校根据各学院全年创收经费发放的绩效薪酬额度，研究确定管理部门年终补差额度，经费由学校列支。

（五）其他。经工资分配工作组研究提议，报学校会议决定，可发放其他津贴。

## 九、部分机构分配政策

（一）校办企业实行与经营绩效挂钩的分配政策，分配经费

自理。具体政策由社会合作办公室、人事处、计财处、资产经营公司等部门负责制定。

(二)国际教育学院、后勤服务中心可在学校薪酬体系之外,根据当年创收情况和师生满意度,按一定比例上浮岗位津贴 B 标准,上浮部分经费自理。具体政策由人事处、社会合作处、计财处等部门负责制定。

(三)人员与经费相对独立的校级科研机构由人事处、社科部、科技部等部门,根据机构性质另行制定分配政策。

(四)杭州商学院、人民武装学院可自行制定工资分配制度。

- 附表: 1.基础性绩效工资 A 各项目标准  
2.专任教师岗位津贴 B 标准  
3.专任教师岗位津贴 B 标准(优秀教学岗)  
4.管理岗位津贴 B 标准  
5.其他专业技术岗位津贴 B 标准  
6.工勤技能岗位津贴 B 标准

附表 1

## 基础性绩效工资 A 各项目标准

单位：元/月

职级	岗位津贴	生活补贴	工龄补贴
管理三级	1822	1600	15 元/年
管理四级	1660	1600	
管理五级	1497	1600	
管理六级	1334	1600	
管理七级	1179	1600	
管理八级	1047	1600	
管理九级	931	1600	
管理十级	776	1600	
专业技术一级	1861	1600	
专业技术二级	1737	1600	
专业技术三级	1629	1600	
专业技术四级	1536	1600	
专业技术五级	1411	1600	
专业技术六级	1318	1600	
专业技术七级	1241	1600	
专业技术八级	1163	1600	
专业技术九级	1109	1600	
专业技术十级	1055	1600	
专业技术十一级	969	1600	
专业技术十二级	892	1600	
专业技术十三级	776	1600	
技术工一级	1303	1600	
技术工二级	1124	1600	
技术工三级	969	1600	
技术工四级	869	1600	
技术工五级	776	1600	
普通工	853	1600	

附表 2

## 专任教师岗位津贴 B 标准

绩效岗位	岗位津贴 B (万元/年)	岗位津贴 B (元/月)
一级	20	16667
二级	15	12500
三级	13	10834
四级	11	9167
五级	8.5	7084
六级	6.6	5500
七级	5.7	4750
八级	4.5	3750
九级	4.2	3500
十级	3.9	3250
十一级、十二级、十三级	3.6	3000

注：适用于学院教师、双肩挑人员、辅导员

附表 3

## 专任教师津贴 B 标准（优秀教学岗）

绩效岗位	绩效津贴 B (万元/年)	绩效津贴 B (元/月)
教学 A	12	10000
教学 B	10	8334
教学 C	8	6667

注：适用于学院教师、双肩挑人员

附表 4

## 管理岗位津贴 B 标准

绩效岗位	岗位津贴 B (万元/年)	岗位津贴 B (元/月)
校级正职	15	12500
校级副职	12.9	10750
党委委员	11	9167
中层正职	9.6	8000
中层副职	7.2	6000
主管岗	5.7	4750
副主管岗	4	3333
科员、办事员	3.6	3000

注：1.适用于绩效聘岗为管理岗位人员和辅导员；

2.主持工作中层副职的绩效津贴，按中层正副职标准的平均数执行。

附表 5

## 其他专业技术岗位津贴 B 标准

绩效岗位	岗位津贴 B (万元/年)	岗位津贴 B (元/月)
正高级	6.2	5167
副高级	5	4166
中级	4	3333
助理级、员级	3.6	3000

注：1.适用于绩效聘岗为专业技术岗位人员；

2.其他专业技术人员承担主管之职的，绩效津贴 B 就高执行。

附表 6

**工勤技能岗位津贴 B 标准**

绩效岗位	岗位津贴 B (万元/年)	岗位津贴 B (元/月)
高级技师	4.5	3750
技师	3.9	3250
高级工、中级工、 初级工、普通工	3.6	3000