

浙江大学关于 2014—2015 年岗位聘任工作的原则意见

浙大发人〔2013〕28 号

各学部、学院（系），各部门，各校区管委会，直属各单位：

为进一步深化我校收入分配制度改革，建立和完善稳定人才、吸引人才、激励人才的岗位聘任制度，充分调动广大教职员工的积极性和创造性，提高学校整体办学质量与效益，根据国家和学校有关文件精神，现就 2014—2015 年岗位聘任工作提出以下意见。

一、指导思想

围绕建设世界一流大学目标，坚持以人为本、科学发展，根据国家政策与学校财务实际支付能力，按照可持续发展的原则，积极筹措资金，稳步提高教职工收入水平，逐步建立科学、合理的教职工收入稳定增长机制；通过增量改革进一步带动存量优化，努力实现教职工收入增长与社会经济发展同步，与学校事业发展同步。

通过进一步完善校内岗位聘任工作，实现保障与激励、能力与潜力、历史贡献与现实表现兼顾的收入分配理念；建立和完善符合学校各支队伍及各类岗位人员实际状况的绩效评估与薪酬激励体系；构建和完善有利于人才资源合理配置、优秀人才成长发展的制度环境，为实现学校发展目标奠定坚实的人力资源基础。

二、聘任原则

1.以深入实施“1311 人才工程”为主线，以学科建设为龙头，以提升师资队伍整体水平、追求内涵发展、全面提高教育质量为重点，以教师队伍为主体，按照教师队伍、实验技术及其他教学科研支撑队伍、

党政管理队伍的不同要求进行分类评估、分类考核、分类聘任。

2.营造全体教职员工同心同德、求是创新的文化氛围，构建稳定、和谐的校园环境，合理确定岗位津贴比例，统筹下达岗位聘任经费，建立和完善各支队伍、各类人员间合理、和谐的收入分配关系，让全体教职员工共享改革发展成果，促进各支队伍协调发展。

3.坚持按劳分配、优劳优酬，重人才、重实绩、重贡献；倡导长期积累，鼓励教师潜心教学与研究；注重内涵发展，鼓励教师产出标志性与原创性成果。

4.向一线教师倾斜，向教育教学倾斜，进一步激发高水平教师从事教育教学工作的积极性；加快提高中青年骨干教职工收入待遇，稳步提高公共实验岗等岗位人员收入待遇。

三、实施要求

1.实行学校宏观指导、院系（单位）具体实施的原则，进一步完善学校和院系（单位）两级分配管理体制，充分落实院系（单位）岗位聘任与收入分配自主权。

学校负责制订岗位聘任工作原则意见，根据院系（单位）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院系（单位）的岗位津贴总额，规范岗位聘任程序，加强结果监督与评估。院系（单位）根据实际情况，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与收入分配方案，做到信息公开、程序公正、结果合理。

2.原则上，每四年统一组织实施全校性岗位聘任工作，期间两年微调一次岗位级别，具体岗位等级调整幅度由院系（单位）根据实际情

况和需要自主决定，学校只对教师高级别岗位（B1—B4）比例实行宏观控制；2014—2015 年新增岗位津贴额度的约 50%平均增加到全体聘岗教职工的津贴 A 中，普遍提高教职工收入待遇。

3.按照教师岗位分类管理改革精神和相关办法，进一步完善和深化有关政策措施。设置部分研究为主岗，增设少量教学为主岗；严格对教育教学工作要求的考核，设置教育津贴，加大对教育教学工作的激励；加强对社会服务与技术推广岗、团队科研/教学岗人员的考核与激励。

四、其他

1.各院系（单位）根据本意见精神，在广泛征求本单位教职工意见基础上，制订 2014—2015 年岗位聘任实施办法，经院级教职工代表大会讨论通过后实施。实施办法与分配方案报学校人事处备案。

2.岗位聘任工作结束后，各院系（单位）在一个月内向学校提交总结报告，由学校进行评估。

3.本意见经校第六届教职工代表大会第四次会议讨论通过。

浙江大学

2013 年 5 月 25 日