

浙江大学关于第九次岗位聘任工作的原则意见

浙大发人〔2018〕26号

各学院（系），行政各部门，各校区管委会，直属各单位：

为进一步完善校内岗位聘任制度，优化人才评价机制，深化教职工收入分配制度改革，充分激发各类人才的创造活力，根据国家有关文件精神 and 学校发展目标，现就第九次岗位聘任工作提出以下原则意见。

一、指导思想

正确认识和把握新时代学校发展的新形势新要求，推进实施人才强校战略，围绕学校“双一流”建设目标，聚焦立德树人根本任务，坚持高质量的内涵式发展，切实将一流意识、一流目标、一流标准落实到人才队伍建设上来。以改革为动力，进一步深化岗位分类管理和收入分配制度改革，完善各类人才资源保障机制，优化考核评价机制，强化岗位责任意识，充分调动广大教职工的积极性和创造性，为加快建设中国特色世界一流大学奠定坚实的人力资源基础。

二、工作目标

完善校内岗位聘任制度，优化教职工聘任体系和考核机制，探索未来薪酬体系改革方向，积极营造有利于人才资源合理配置，优秀人才成长发展，教职员工凝心聚力、开拓进取的良好环境。统筹协调教师和其他各支队伍的发展和建设，努力建设信念坚定、师德高尚、业务精良、具有国际竞争力的师资队伍以及道德高尚、素质优良、结构合理、精干高效

的职工队伍。通过新一轮的岗位聘任工作，显著增强全校教职员工作流聚焦一流多做贡献的责任感使命感紧迫感，促进学校整体办学质量与水平的不断提升。

三、聘任体系

岗位聘任实行分类指导、分类考核、分类聘任、动态管理。以教师队伍为主体，按照教师、管理、实验、图资、信息及其他教学科研支撑队伍等不同岗位特点和要求，明确各类岗位考核的侧重点，实施相应的岗位聘任及岗位津贴制度。

岗位聘任原则上每四年为一个周期，两年进行微调。本次岗位津贴继续沿用现有的津贴 A、津贴 B、津贴 C 模式。其中，津贴 A 与岗位工资等级挂钩，津贴 B 体现岗位水平和能力，津贴 C 体现激励。

四、聘任原则

（一）以立德树人为根本，强化师德考核

各学院（系）、单位应将师德师风、思想政治表现、学术道德、学术诚信作为教职工聘任的首要标准，着力构建全员育人、全过程育人、全方位育人的思想政治教育大格局。各学院（系）、单位应强化教师的教书育人职责和师德考核机制，对师德师风表现突出的优秀教师应实施奖励；对师德师风考核为基本合格的教师，根据具体情况降低岗位级别聘任；对师德师风考核为不合格的教师，实行一票否决，不予聘任或降低岗位级别聘任。

（二）突出教育教学功能，完善教学考核

岗位聘任应将教育教学作为教师岗位聘任的核心条件，各学院（系）、单位制定的岗位聘任条件中要全面明确教学工作量，特别是本科教学工作量。原则上，教授每年要为本科生主讲一门高质量课程，求是讲席教授、求是特聘学者等高层次人才应优先为本科生开设通识核心、大类核心、专业核心等本科主干课程。各学院（系）、单位可以自主设置一定的侧重教学的高岗，用于聘任承担大量高水平高质量本科或研究生课程教学、教学工作投入精力大、教学效果优秀的教师。侧重教学的高岗的聘任，着重考察其对教学的投入和贡献。

各学院（系）、单位要全面落实教学科研并重岗教师津贴 B 的 50%、教学为主岗教师津贴 B 的 80% 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，严格落实津贴 B 的调整及扣减政策。

（三）实施多元薪酬体系，健全绩效管理机制

岗位聘任应坚持重点保障、有效激励与绩效考核相结合。对于高层次人才及已入选相应人才计划、人才项目的优秀青年人才，继续实行年薪制与固定津贴制并行的薪酬体系，促进其发挥应有的骨干作用。对于任职年限长、在教学科研工作中做出重大成就和特殊贡献的高水平教师，实行特殊津贴（包括继续给任教授 15 年以上、贡献大的二级教授发放津贴）；对于其他高水平教师，鼓励学院（系）探索实行学院（系）内年薪制或固定津贴制；对于常态教师主群体，加大

对教学、科研的考核和激励力度。岗位聘任要发挥应有的激励和约束作用，避免“干好干坏一个样”，对于不符合岗位考核要求的教职工，应根据具体情况及时调整岗位类别或聘岗级别，促进合理流动。

（四）鼓励学科交叉融合，促进团队建设

各学院（系）、单位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（系）、单位间兼职的教师，主聘单位和兼职单位可以同时给予其岗位津贴，两者合计的岗位津贴标准可提高至不超过主聘单位岗位津贴标准的 150%。鼓励年薪制教师进行交叉科学研究，其薪酬按合同约定执行。

各学院（系）、单位可选择少量紧密型科研创新团队，试行团队聘岗；鼓励学院（系）、单位联合对有实质性跨学院（系）学科交叉的团队探索团队聘岗。各学院（系）、单位可对参与团队聘岗的成员探索实行固定津贴制。

（五）引导国际交流合作，提升学术影响力

各学院（系）、单位应根据学校全球开放发展战略要求建立完善教师国际化水平和学术影响力引导激励机制，在制定岗位职责、任职条件及考核要求上体现有关要求和导向。鼓励教师承担高水平国际合作研究项目、发表高水平国际合作论文、在国际重要的学术会议上作主题报告或报告、开设国际化课程和指导留学生、在国际重要的学术期刊上发表论文。对于教师担任重要国际学术组织 Fellow，担任国际学术

性协会职务，担任重要学术刊物主编、副主编、编委，担任重大国际会议主席或分会主席，担任重要国际学术机构的专家顾问，高被引论文作者，以及被海外高校授予名誉学衔的教师等，给予充分的认可和激励，以促进国际化水平的加速提升。

为促进师资队伍的国际化和多元化，加快推进学校声誉提升和国际化发展，各学院（系）、单位应通过全职、兼职兼任等多种方式聘用外籍教师，对全职外籍教师可采用灵活的聘岗方式。

（六）明确公共事务要求，提高全面履职能力

各学院（系）、单位应在制定教职工岗位职责时明确公共事务和社会服务方面的职责任务要求，如承担本科生第二、三、四课堂教学指导，担任班主任、德育导师、新生之友，参与招生宣传、就业指导等工作，参与学科专业建设和平台基地建设以及学校和其他单位的其他工作等。高岗教师应在学科专业建设、教学改革、开展国际合作、指导青年教师等方面发挥引领示范作用。全校教师应按照学校的要求建设好中英文个人主页。

对于无正当理由未能完成学院（系）、单位安排的公共事务和社会服务工作的教职工，学院（系）、单位应降低其岗位津贴。

（七）统筹各支队伍建设，促进协调发展

各学院（系）、单位应明确党政管理人员的岗位职责、任职条件及考核要求。学院（系）可自主设置特殊岗位（Bx岗），用于聘任部分“双肩挑”干部，特殊岗位教师岗位津贴可参照学院（系）同类专业技术岗位教师的平均水平确定。各学院（系）可自主安排一定的补贴经费，用于支持教职工承担学院（系）的党政管理工作与公共服务工作。

加强校院两级管理干部队伍统筹建设，创造有利于管理干部交流轮岗、能上能下的机制，根据工作表现和实绩调整岗位或津贴标准，形成正确的用人导向和激励效应。

进一步完善实验岗位设置办法，加大对实验人员承担教学实验、科研实验及社会服务工作的考核力度，提高奖励津贴比例。

加强图资、信息化等队伍建设规划，加快引进高端专业技术人才，完善岗位聘任和考核机制。

五、实施要求

岗位聘任工作是一项事关学校发展大计和教职工切身利益的工作，要围绕岗位聘任这个关键环节深化学校的综合改革，进一步推进校院两级管理体制的优化完善，充分落实学院（系）基层岗位聘任与收入分配自主权，形成改革创新、主动作为、积极向上、追求卓越的制度环境。

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

各学院（系）、单位要按照学校关于岗位聘任的原则意见和统一部署，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。

本原则意见已经第八届教职工代表大会第一次会议通过，学校将根据国家有关人事政策和本原则意见，适时进行第九次岗位聘任工作的具体实施。

浙江大学

2018年6月4日