

# 浙江工业大学之江学院岗位设置与岗位聘任办法

为加快建设区域特色鲜明的一流的应用型大学，聚焦学院新时期发展目标任务，进一步创新学院内部治理体系，优化岗位资源配置，完善薪酬分配制度，充分激发广大教师的内生动力和创新活力，根据国家、浙江省有关文件精神 and 《浙江工业大学岗位设置与岗位聘任制度实施意见》（浙工大发〔2024〕18号），结合学院实际，制定本办法。

## 一、指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，紧紧围绕学院《中长期发展规划（2021-2035年）》确立的发展目标，深入推进人才强院战略。立足新发展阶段，贯彻新发展理念，服务新发展格局，坚持以应用型建设为主线，坚持问题导向、目标牵引，进一步深化人事制度改革，提高教师队伍水平，提升办学质量和办学水平，为加快建设区域特色鲜明的一流的应用型大学奠定坚实的基础。

## 二、基本原则

（一）立德树人，以德为先。以立德树人为根本任务，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。将思想政治表现、师德师风、职业道德、学术诚信作为教职工聘任的首要标准，强化教师的教书育人职责和师德考核机制。

（二）目标引领，绩效优先。以学院新时期战略目标为引领，坚持科学设岗、以岗择人、人岗相适，明确岗位目标

和岗位职责，强化学院发展目标与教师聘期目标的一体化设计，突出人均贡献、质量优先、发展优先。

**（三）统筹兼顾，突出重点。**坚持从学科建设、人才培养、科学研究与社会服务需要出发，统筹教学、科研、管理和服务等各项工作，处理好改革、发展和稳定的关系。岗位设置与聘任要突出人才培养的中心地位，聚焦重点发展目标和重点建设学科，促进人才培养质量、科研创新能力和管理服务水平上新台阶。

**（四）分级分类，公开竞聘。**充分考虑学科发展水平、队伍建设等因素，统筹兼顾不同类型、不同系列、不同等级等情况，坚持按类型设岗、按水平定级，竞聘上岗、择优聘任、合约管理，做到信息公开，程序公正，结果公平。

**（五）尊重历史，基于现实。**坚持历史、现实和未来的“统一”。尊重历史，面向未来，从自身发展历程中汲取经验，坚定改革的决心和信心；立足院情，整合资源，找准改革的突破点和方向。

### **三、岗位总量与岗位类别**

#### **（一）岗位总量**

第九轮岗位聘任的实施范围是学院现有在岗在册的工作人员。学院根据上级有关政策和学院发展目标、发展阶段、发展重点任务等实际情况，综合确定岗位总量。

#### **（二）岗位类别**

学院根据各单位（部门）的工作性质和任务，设置专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位三类别的岗位。

专业技术岗位是指从事专业技术工作，具有相应的专业技术水平和能力要求的工作岗位。专业技术岗位分为教师岗位和其他专业技术岗位。教师岗位是指具有教育教学与科学研究工作职责并有相应能力和水平要求的工作岗位；其他专业技术岗位是指辅助教育教学和科学研究工作的专业技术岗位，主要包括工程、实验、图书资料、档案、会计统计、医疗卫生等岗位。

管理岗位是指担负领导职责或管理任务的工作岗位，包括学院、二级学院（部）以及其他内设机构的管理岗位。

工勤技能岗位是指为满足学院教学、科研、日常运行等需要，承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位。

#### **四、岗位结构与岗位等级**

##### **（一）三类岗位的结构比例**

根据上级规定，结合学院实际情况，综合确定专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位的总体结构比例。专业技术岗位占岗位总量的 75%左右，其中专任教师岗位占岗位总量不低于 55%；管理岗位不超过岗位总量的 20%；工勤技能岗位占岗位总量的 5%左右。

##### **（二）专业技术岗位**

专业技术岗位分 4 个层级、13 个等级。其中，一至七级为高级岗位，一至四级为正高级岗位层级，五至七级为副高级岗位层级；八至十级为中级岗位层级；十一至十三级为初级岗位层级，其中十三级为员级岗位。

1.专业技术岗位正高级、副高级、中初级比例的控制标准为 16:30:54。专业技术高级职数占比为其总量的 46%，其中正高级占比为 16%。其他专业技术高级职数不超过其总量的 35%，其中正高级不超过 10%。

2.正高级、副高级、中级和初级专业技术岗位的内部结构比例为：专任教师二级、三级、四级为 1:3:6，五级、六级、七级为 2:4:4，八级、九级、十级为 3:4:3，十一级、十二级为 5:5；思想政治教育系列教师暂不设二级岗，三级、四级比例为 3:7，其余等级结构按专任教师结构执行。其他专业技术岗位不设二级岗，三级、四级比例为 3:7，五级、六级、七级比例为 1:4:5，其余等级结构按专任教师结构执行。

### **（三）管理岗位**

管理岗位分为 8 个等级，职员岗位为管理 1 级至 8 级。管理 1 级对应十级职员，管理 2 级对应九级职员，管理 3 级对应八级职员，管理 4 级对应七级职员，管理 6 级对应六级职员，管理 8 级对应五级职员。

本轮聘任在管理岗位中设立主管岗。

### **（四）工勤技能岗位**

工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位，其中技术工岗位分为 5 个等级：高级技师、技师、高级工、中级工、初级工，依次对应一至五级工勤技能岗位；普通工岗位不分等级。工勤技能岗位的结构比例按上级部门有关规定执行。

## **五、岗位核定与岗位设置**

### **（一）二级学院（部）岗位核定与设置**

学院根据全院岗位总量、任期目标责任制考核与教师聘期考核结果、专业（课程）建设、现有师资队伍情况等因素，核定各二级学院（部）岗位数、教师岗位和其他专技岗位数及结构比例。

### 1.专任教师岗位

专任教师由专职教师、兼职教师和外聘教师组成。根据学院实际，外聘教师按 20%左右配备。

突出分类管理：专任教师岗位按教学为主型、教学科研型和科研为主型分类评聘和考核；聘期内专业技术职务晋升按所聘类型执行。

### 2.政治辅导员

根据学生规模按 1:190 核定全院政治辅导员总量（含专职辅导员、专职组织员、学生工作副书记）。由学生工作部（团委）结合二级学院具体情况进行名额分配。

### 3.管理职员岗位

二级学院（部）管理职员岗位（不含政治辅导员）职数及主管岗位配置数参照第八轮岗位配置数和现有人员情况，综合考虑二级学院（部）承担的教学、科研工作量以及部门的教师、学生数量等因素，结合实际发展需要，由学院党政联席会核定。

### 4.实验室工作岗位

以保证实践教学和应用技术能力培养为前提，综合考虑实验室使用时间、实验准备时间、设备保养维护时间等因素，核定实验室工作岗位；实验室工作岗位设为其他专业技术岗

位或工勤技能岗位，一般不设管理岗。

5.继续教育学院管理岗位编制参照设置，报人事部审核。

## **(二) 党政机关和直属单位岗位核定与设置**

1.学院党政联席会根据工作量从严核定党政机关和直属单位各部门岗位数、专业技术岗位数、管理岗位数及主管岗位数、工勤技能岗位数。

2.学院党政机关和直属单位各部门根据学院核定的岗位，设置具体工作岗位，岗位设置方案报人事部审核。

3.学院党政机关和直属单位中有相应专业技术水平和能力要求的岗位，应设为其他专业技术岗位。

4.后勤服务中心岗位编制结合后勤工作实际另行核定。

## **六、聘任形式与聘任周期**

岗位聘任制度包括年度晋升评聘和周期岗级聘任两部分。

年度晋升评聘为每年度根据缺岗情况，开展的专业技术职务评聘、管理人员职级评聘和工勤人员技术等级评聘工作，具体办法根据年度评聘工作布置确定。

周期岗级聘任是根据本聘期内发展目标和工作任务，依据岗位设置方案，对全体教职工进行岗级聘任，明确岗位职责、目标任务、考核要求和相关待遇，聘期为四年。聘期内，根据学院工作安排，专任教师岗位可根据工作实际申请中后期部分岗位类型调整，具体办法另行制定。

## **七、聘任条件与岗位职责**

(一) 学院修订《浙江工业大学之江学院教师等岗位聘

任条件与任期目标任务》等文件，确定各级岗位的基本申报条件、岗位基本职责和聘期考核基本要求。

（二）各单位、各部门结合实际，负责制定不低于学院规定要求和基本业绩条件的各类各级岗位的具体申报条件、岗位职责任务和考核标准，并报人事部审核备案。在制定教职工岗位职责时，应明确公共事务、社会服务、教书育人等方面的职责任务要求，尤其高级岗位教师应在学科专业建设、教育教学改革、开展国际合作、指导青年教师等方面发挥引领示范作用。各级各类岗位的职责和具体目标任务由岗位所在部门下达。

## **八、实施要求和聘任程序**

岗位聘任事关学院发展大计和教职工切身利益，各单位、各部门要围绕岗位聘任这个关键环节深化学院的综合改革，进一步推进管理体制的优化完善，充分落实好二级学院（部）基层岗位聘任工作，形成改革创新、主动作为、积极向上、追求卓越的制度环境。

岗位聘任一般按照以下程序进行：

1.公布岗位。任何岗位聘任均应在一定范围内以适当方式公布岗位名称、数量、岗位职责、目标任务、申报条件、考核要求等信息。

2.个人申请。个人向设岗单位（部门）提出相应岗位申请，申报应说明对岗位职责的承诺和工作目标执行计划，提供工作业绩和证明材料，并在相应的范围公示材料。单位（部门）对应聘人员资格条件、相关材料等进行核查，经审核、

考评、评议，进行聘任或推荐。聘任工作要严格按照聘任程序进行，做到公开、公正、公平。

3.组织评审。根据各聘任组织机构的职能权限，评审、推荐和聘任各类各级岗位人员。各单位应充分发挥学术委员会在岗位聘任等方面的作用，对专业技术人员开展学术水平评价。

4.拟聘公示。拟上岗人员名单确定后，应在一定范围内以适当方式予以公示、公告。

5.发文聘任。学院发文公布聘任结果；浙工大编制人员在浙工大的专业技术岗位等级由学校人事处批复发文聘任。由岗位所在单位（部门）与受聘人员签订聘任协议，明确岗位职责、目标任务、岗位等级待遇、聘任协议变更、解除和终止的条件以及聘任期限等方面的内容；各岗位所在单位（部门）根据聘任协议负责日常管理与考核。

各类各级岗位聘任均应坚持择优上岗原则。没有合适人选的，可以虚席以待，吸引优秀人才。

## **九、聘期管理与考核**

### **（一）第八轮岗位聘任聘期考核**

学院根据《浙江工业大学之江学院岗位设置与岗位聘任办法》（浙工大之江学院〔2020〕47号）等文件相关规定，组织开展聘期考核工作。第八轮岗聘考核结果和目标任务的完成情况，与专技等级的确定直接相关。

### **（二）第九轮岗位聘任聘期管理**

1.进一步强化岗位目标责任制，明确第九轮岗位聘任的

岗位考核要求。

2.所有上岗人员与聘任单位（部门）为聘约关系，需填写岗位聘任协议。本轮岗聘专技人员聘任自2024年1月1日开始，管理人员及工勤人员以实际聘岗时间计算。岗位聘任协议应明确岗位职责和目标任务等，按审批权限经批准后成为岗位聘约。岗位聘任协议作为聘期考核的依据。

3.岗位考核采用年度考核和聘期考核相结合的方式。主要考核思想政治表现、职业道德、工作态度和绩效情况，考核的重点是按聘约检查履行岗位职责的情况和进展程度。

年度考核分为优秀、合格、基本合格、不合格四个档次，年度考核结果记入档案，作为奖惩、工资晋升和聘期考核的重要依据。年度考核不合格且不同意调整工作岗位，或者连续两年年度考核不合格，可按规定解除聘用合同。

聘期考核以岗位聘任协议为依据，以聘期内年度考核结果为基础，侧重考核聘期任务目标完成情况，分为合格、不合格两个等级。完成聘期目标任务，且聘期内年度考核均在合格及以上档次的，聘期考核应当确定为合格档次；无正当理由，未完成聘期目标任务的，聘期考核应当确定为不合格档次。聘期考核不合格的，不能再续聘原专技等级或更高等级，一般应转岗位类型（2024年起，同一专业技术岗位等级累计转岗位类型不超过2次）或降级聘任或解除聘用合同；连续2个聘期考核不合格，解除聘用合同。

4.其他类别岗位人员原则上不能向专任教师岗位流动，如确有需要，且引进单位（部门）尚有空缺岗位，取得相关

专业博士学位或经二级学院同意已开始攻读相关学科的博士或已在学院其他岗位工作满四年，工作业绩优秀且教学效果好，并达到所聘岗位当年新引进人员的最低要求（含教师岗位之间的流动），由双方单位（部门）同意后，报人事部审批。达到其他类别岗位基本要求，专任教师岗位人员可以向其他类别岗位流动。

5.上岗人员达到规定的退休年龄或聘任合同到期不再续聘的，聘期自动终止。

## **十、岗位薪酬与绩效管理**

进一步完善岗位绩效工资体系，优化收入分配结构，强化绩效产出与薪酬分配的联动，激发教职工干事创业活力。坚持以岗定薪、岗变薪变，注重实绩、注重贡献，进一步强化优绩优酬，向重点岗位和一线教师岗位倾斜。

本轮岗位聘任实施新一轮绩效工资体系，主要由基础工资(G)、院岗津贴(Y)、绩效奖励(J)三部分组成。学院根据实际情况，每年研究确定三部分的比例，持续优化薪酬结构，提高院岗津贴标准，提升教职工获得感。

岗位薪酬标准和具体发放管理，按照学院修订的《浙江工业大学之江学院岗位绩效工资实施细则》执行，院岗津贴的调整时间自2024年1月1日开始。教职工根据所聘岗位，享受相应的岗位薪酬，履行相应的岗位职责，完成岗位目标任务。

## **十一、组织机构**

1.学院成立浙江工业大学之江学院“岗位聘任委员会”，

统筹全院岗位聘任工作，审核、评议和聘任（推荐）各类各级岗位人员，负责评审确定之江学院专业技术三级岗位、专业技术四级岗位、专业技术五级岗位人员；负责评审推荐浙工大专业技术岗位等级。岗位聘任委员会下设办公室，办公室设在人事部。

2.学院成立“其他专业技术岗位聘任（推荐）小组”，负责推荐之江学院机关、直属单位、二级学院（部）等部门（单位）其他专业技术三级岗位、专业技术四级岗位、专业技术五级岗位聘任人选，负责学院机关、直属单位、二级学院（部）等部门（单位）其他专业技术六级、七级岗位的聘任工作，及学院机关、直属单位八级及以下岗位的聘任工作；推荐浙工大其他专业技术岗位等级。

党政机关各部门和直属单位成立岗位聘任（推荐）小组，实施本部门（单位）的岗位聘任和推荐工作。

3.学院成立“学生思想政治教育岗位聘任（推荐）小组”，负责推荐之江学院专业技术三级岗位、专业技术四级岗位、专业技术五级岗位聘任人选；负责之江学院专业技术六级及以下岗位的聘任工作；推荐浙工大专业技术岗位等级。

4.二级学院（部）成立岗位设置与聘任（推荐）小组。负责相应岗位设置方案（包括申报条件、岗位目标任务等）；负责推荐之江学院专业技术三级岗位、专业技术四级岗位、专业技术五级岗位聘任人选；负责之江学院专业技术六级及以下岗位和管理岗位、工勤技能岗位人员的聘任工作，以及负责其他专业技术八级及以下岗位的聘任工作；推荐浙工大

专业技术岗位等级。小组成员由本单位领导班子、系（教研室）主任（专业负责人）、分工会主席、教工党支部书记、高级职称教师代表等人员组成（在人数不足时，可邀请教代会代表参加），二级学院（部）行政负责人任组长。

5.学院、二级学院（部）分别设立“岗位聘任工作监督协调小组”，按照国家、浙江省的政策和学院相关文件规定的要求，负责监督聘任过程，调解聘任过程中出现的矛盾，接受教职工的投诉和申诉，并就投诉和申诉进行调查。学院岗位聘任工作监督协调小组下设办公室，办公室设在学院工会。

## **十二、投诉与申诉**

1.岗位聘任过程中，教职工有权对二级学院（部）和学院岗位聘任工作提出申诉或投诉。

2.投诉或申诉可通过来信、来电、来访的形式，投诉、申诉必须以事实为依据。以单位名义反映问题的应加盖公章。以个人名义反映问题的须署本人真实姓名。承办部门须为投诉人、申诉人保密。

3.教职工提出的针对聘任决定的申诉、投诉，由各级“岗位聘任工作监督协调小组”调查、核实，提出意见。学院“岗位聘任委员会”的决定为院内最终裁决。

## **十三、其它事项**

1.岗位类型一般应与专业技术职务分类相一致。每类岗位所承担的主要工作应与相应岗位一致。受聘教师岗位应具有高校教师专业技术职务，不具有高校教师专业技术职务目

前聘任在教师岗位的人员，符合岗位申报条件下本轮聘期内可继续聘任，原则上只聘任至本层级岗位的最低等级。受聘在其他专业技术岗位人员出现同类情况，参照此规定执行。

2.专业技术岗位一般应当逐级竞聘，竞聘对象应在原岗位聘满三年，工作业绩特别突出人员，达到本单位相应越级竞聘条件，在副高级及以下专业技术职务的同一层级内越级竞聘。其中，教学为主型教师在符合相应岗级竞聘条件的基础上额外满足1个条件，或符合相应岗级竞聘条件且其中某一条件的业绩达到3倍及以上，可越级申请参加本职务相应高岗级竞聘；科研为主型教师在取得的业绩满足相应岗级条件的3条及以上或同一条件的3倍及以上业绩，可越级申请参加本职务相应高岗级竞聘；教学科研型满足教学为主型或科研为主型越级条件，可越级申请参加本职务相应高岗级竞聘。

3.政治辅导员岗位、党务工作岗位一般应聘任思想政治教育系列教师岗位，参加思想政治教育系列技术职务评聘，实行专业技术职务、管理职级“双线”晋升、“双线”考核。政治辅导员应聘（含聘期内转聘）专任教师岗位，须经相关二级学院和学生工作部批准，并符合下列条件之一：(1)在之江学院从事学生工作满五年，承担相关专业教学任务，教学效果良好，高校讲师及以上专业技术职务；(2)取得相关专业博士学位或经二级学院同意已开始攻读相关学科的博士。经学院党政联席会确定的机关部门思想政治教育岗位、党务工作岗位，实行专业技术职务、管理职级“双线”晋升、“双线”

考核。

4.根据省委组织部、省人力资源和社会保障厅《关于事业单位岗位设置管理有关问题的处理意见》（浙人社发〔2010〕37号）文件规定，对确有专业技术背景，实际从事专业技术工作的“双肩挑”干部可以参加专业技术岗位评聘，实行双聘双考。

学院学术型和管理型中层干部均可选择“双肩挑”，参加所在学科相应专业技术职务评聘，执行对应专业技术岗位等级的基础工资；管理型中层干部纳入管理岗位，执行相应的管理岗位绩效津贴；学术型中层干部可选择聘任至专任教师岗位，纳入相应二级学院（部）专技岗位评聘，需完成所聘专业技术的基本岗位职责（其所承担的管理工作可折合成相应业绩点），其岗位绩效工资可按照专业技术岗位或管理岗位发放。中层干部退出领导岗位的，其聘任和待遇按学院有关规定执行。

5.第九轮聘任在管理岗位的人员，除聘任“双肩挑”岗位人员外，均纳入管理岗位管理，执行相应的管理岗位绩效工资（2011年首次岗位设置管理制度实施时按规定保留专业技术岗位等级工资待遇的管理岗位人员除外）。

6.机关、直属单位工作人员聘任在其他专业技术岗位但主要从事管理工作的人员，执行专业技术岗位等级基础工资，岗位绩效津贴按管理岗位执行。

7.处于首聘期的新引进人员，不参加本轮岗位聘任，首聘期满经考核合格后进入常规岗位聘任体系，并及时签订岗

位聘任协议。

8.之江学院全体教职工（含工大编制）参加学院岗位聘任，享受学院岗位聘任的待遇。

9.学院工大编制教师参加学校本部岗位聘任的，适用于本办法。因工大编制教职工的基础工资由本部认定，因此需严格按照本部下达的指标以及本部认可的职称职级进行聘任，以确定基础工资。如基础工资和第8条所确定的有不同，则由学院补足。

10. 教职员工未参加应聘或参加应聘而未被聘任，学院根据相关法规和政策给予解聘、解除合同（协议）等处理。

**十四、本办法由人事部负责解释。**