



浙江科技学院
ZHEJIANG UNIVERSITY OF



人才工作手册

PERSONAL WORKING MANUAL

浙江科技学院人事处

目 录

中共浙江科技学院委员会关于进一步加强人才工作的若干意见（浙科院党发〔2014〕3号）	4
一、政策文件	17
（一）人才引进篇	17
浙江科技学院拔尖领军人才引进暂行办法（浙科院人〔2012〕3号）	17
浙江科技学院高层次人才引进实施办法（浙科院人〔2014〕7号）	22
浙江科技学院关于人才引进的暂行规定（浙科院人〔2008〕12号）	28
浙江科技学院关于人才引进的补充规定（浙科院人〔2009〕13号）	33
浙江科技学院关于进一步加强人才引进中政审工作的意见（浙科院党〔2005〕25号）	35
浙江科技学院兼职教授、客座教授及兼职教师聘任管理规定（浙科院政〔2007〕79号）	39
浙江科技学院人才（劳务）派遣员工管理暂行办法（浙科院办发〔2010〕8号）	42
（二）师资内培篇	54
浙江科技学院“科大学者”特聘教授实施办法（浙科院人〔2014〕6号）	54
浙江科技学院青年英才评选及培养办法（修订）（浙科院人〔2014〕5号）	60
浙江科技学院关于优秀青年教师资助计划的实施办法（浙科院人〔2014〕4号）	67
浙江科技学院优秀主讲教师评选办法（浙科院教〔2013〕3号）	72
浙江科技学院“教师教学能力提升计划”实施办法（浙科院教〔2014〕10号）	75
浙江科技学院中青年骨干教师出国（境）研修计划实施办法（浙科院人〔2010〕2号）	85
浙江科技学院青年教师助讲培养制度实施办法（浙科院教〔2013〕39号）	88
浙江科技学院教师在职培训进修管理办法（浙科院政〔2006〕39号）	96
浙江科技学院教职工因公出国审批管理实施细则（试行）（浙科院外〔2014〕1号）	101
浙江科技学院关于青年教师进企事业单位实践进修的暂行规定（浙科院政〔2007〕55号）	107
浙江科技学院非教师人员学历（学位）进修管理办法（浙科院政〔2007〕77号）	110
（三）岗位设置篇	113
浙江科技学院岗位设置与聘用管理暂行办法	113
浙江科技学院2013年岗位聘任实施办法	150
浙江科技学院岗位聘任基本条件与绩效考核基本要求实施细则	164
浙江科技学院教职工校内调动管理办法(试行)	178
浙江科技学院关于待聘人员管理办法	187
（四）职称晋升篇	193
浙江科技学院专业技术职务评聘实施办法(试行) 浙科院人〔2014〕14号	193
（五）劳资险金篇	241

浙江科技学院绩效工资实施办法（浙科院人〔2013〕7号）	241
浙江科技学院绩效工资核拨与发放办法（浙科院人〔2013〕10号）	249
浙江科技学院 1999 年 1 月 1 日后工作的教职工住房公积金补贴发放实施细则（浙科院后〔2012〕1号）	258
（六）其他	263
浙江科技学院本科教学工作量核算办法（浙科院教〔2013〕28号）	263
浙江科技学院硕士研究生培养工作量核算暂行办法（浙科院研〔2013〕1号）	275
浙江科技学院科研工作量核算办法（浙科院科〔2013〕1号）	277
浙江科技学院教师教学工作业绩考核办法（浙科院教〔2010〕11号）	290
浙江科技学院标志性科研成果培育和奖励暂行办法（浙科院科〔2013〕2号）	298
浙江科技学院教学工作奖励办法（浙科院教〔2013〕34号）	303
浙江科技学院“翰墨香林”引进人才专用房分配办法（浙科院办发〔2009〕2号）	307
二、工作流程	310
人才引进工作流程图	310
人员调出工作流程图	312
教职工专业技术资格评审流程	313
各类人才申报流程	315
教师资格证书申报流程	317
校级人才申报流程	319
初定专业技术职务流程	320
高级专家延长退休年龄流程	321
办理校内离岗退养手续流程	322
教职工办理请假手续流程	323
教师办理退休手续流程	324
教职工报销探亲费流程	325
校内人事调配程序	326
教职工办理工伤保险手续流程	327
三、事业单位工资结构组成	329
基本工资	329
绩效工资	337

中共浙江科技学院委员会关于进一步加强人才工作的若干意见（浙科院党发〔2014〕3号）

为了进一步加强我校人才工作，落实党管人才原则，开创人才工作的新局面，根据国家、省中长期人才发展规划纲要以及学校《浙江科技学院“十二五”改革和发展规划》的有关精神，结合学校实际，现就进一步加强我校人才工作提出如下意见。

一、实施“人才强校”战略，发挥第一资源作用

人才资源作为第一资源，统领着学校其他资源的开发和利用，决定了学校的类型、特色、层次和水平，是学校转变发展方式，突破发展瓶颈，提升核心竞争力，加快内涵发展，建设特色鲜明的现代化应用型大学的核心要素和基本依托。只有大力汇聚高水平人才，充分发挥人才第一资源作用，才能带动高水平学科建设、高层次人才培养、高质量的成果产出和高效率的管理服务，提升学校美誉度和影响力，实现“大学梦”。

实施“人才强校”战略，发挥人才第一资源作用，要把服务发展作为人才工作的出发点和落脚点。要坚持党管人才，把人才工作纳入学校整体事业发展规划，要不断创新人才工作体制机制，要以更宽的视野、更高的境界、更大的气魄不断创新和完善人才的发现培养、选拔任用、考核评价、流动配置、激励保障等机制；要加强统筹协调，促进各类人才一体化协同发展；要坚持“高端引领、整体开发”，牢固树立“人人皆可成才”理念，评价人才论贡献、看实效；要加强师德师风建设，坚持德才兼备、以德为先，把人才队伍“德”的建设放在首要位置；要营造人才发展的优良环境，进一步建立人

才工作责任制，确立“人才优先”的工作格局，努力开创人才工作新局面。

二、坚持“党管人才”原则，健全人才工作体制

党管人才，是中央对人才工作提出的重要原则，是坚持社会主义办学方向，充分发挥党委领导核心作用，落实“人才强校”战略、实现学校科学发展的根本保证。

（一）健全党管人才领导体制

全面贯彻落实中央和省委关于进一步加强党管人才工作的意见，学校党委要在人才工作中发挥核心领导作用，履行好管宏观、管政策、管协调、管服务的职责，重点做好重大政策制定、力量整合和环境营造等工作。学校成立人才工作领导小组，重点抓好科学谋划人才发展战略、研究部署重大人才工作、领导制定重要人才政策、着力推进重大人才工程、加强人才工作统筹协调、吸引重要人才等工作。领导小组下设办公室（设在人事处），重点抓好各项人才工作落实。明确二级学院（部、中心）院长（主任）作为本单位人才工作的第一责任人，重点抓好贯彻落实学校人才工作的政策，制定本单位人才工作建设规划，完善人才工作管理，为各类人才提供良好的工作、生活环境。

（二）完善党管人才工作格局

完善党委统一领导，行政组织实施，职能部门各司其职、密切配合，二级学院（部、中心）等二级单位具体落实，全体教职员工广泛参与的人才工作格局。建立人才工作责任制，推动人才工作重心下移和资源下放，明确二级学院（部、中心）等二级单位在人才工作中的主体作用，强化二级学院（部、中心）等二级单位人才队伍建设的职责，加强对人才工作目标责任制考核，完善将人才工作纳入二级学院（部、中心）考核和与绩效奖励相结合的做法，充分调动二级单位的主动

性和积极性。

（三）优化党管人才工作机制

优化人才工作运行机制，建立议事决策、沟通协调、督促检查、联系人才等机制。建立学校人才工作领导小组例会制度，讨论决定年度人才工作要点，研究制定人才工作规划和重要政策，研究解决全校人才工作重大事项和重要工作。建立重点人才工作协调推进制度，商议协调工作中的重要事项。建立人才工作重大事项通报制度，及时通报有关决定和重要情况，定期研究分析人才工作中的新情况、新问题。建立督促检查制度，采取定期和专项督促检查相结合的方式，重点对二级单位（部门）贯彻落实学校人才工作情况进行督促检查、绩效评估和工作考核。建立校领导、二级单位（部门）中层干部联系高层次人才制度，定期走访慰问，倾听意见建议，帮助他们解决实际困难。按照“把人才培养成党员，把党员培养成人才”的要求，有针对性地抓好优秀青年骨干和高层次人才的党建工作。

三、明确工作目标和措施，扎实推进各项工作

围绕创建现代化应用型大学的目标，用 5 年左右的时间，建成一支结构优、素质高、能力强，能够满足教学、科研和管理工作需要，充满生机和活力的人才队伍。

——数量增加。人才资源总量由 1180 人增加到 1500 人左右，管理人才达到 260 人左右，专任教师由 816 人增加到 1100 余人。

——人才汇聚。实施“5211 人才工程”，引进或培养拔尖领军人才 5 名，引进或培养省内外有较高影响力的学科带头人 20 名左右，支持支撑学校未来发展的中青年骨干创新人才 100 名，引进或建设具备省内外一流水平的创新团队 10 个以上。

——结构优化。师资队伍の学历、学缘、学科结构明显改善，拥有海外经历和实践经历的人才比例明显提升；管理和服务等人才の水平明显提高。

——环境优化。营造以人为本、公开平等、竞争择优的环境；积极搭建优秀人才创新创业平台，改善优秀人才的作环境；进一步完善人才考核评价、分配激励和集聚流动等管理机制。

（一）大力推进师资队伍建设

1.实施高层次人才引进计划

主要目标：在今后 5 年内，大力引进 350 名左右高层次人才，重点引进知名专家学者、学科带头人等拔尖人才和海内外高水平大学的博士（博士后）等高层次人才。同时柔性引进一批杰出人才、拔尖人才为我所用。

主要措施：

（1）进一步健全人才引进“绿色通道”。对于高层次优秀拔尖领军人才，只要学科发展需要，学校领导、人事部门和二级学院要主动出击，发扬“三顾茅庐”精神，实行“一人一议、一人一策”的特殊政策，以最高的效率、最优的政策大胆引进。

（2）进一步优化高层次人才的引进政策。修订完善学校高层次人才引进办法，进一步明确人才引进标准，提高引进人才门槛，拉高标杆，切实把好学历（学位）、学缘关、水平关和综合素质关；同时，根据人才的学科、水平、潜力等因素，分类制定人才引进待遇标准，更加突出“重能力、重潜力、重实绩”的人才引进导向。

（3）进一步促进人才引进与学科专业建设的结合。学校加强高层次人才队伍建设的一个重要目的是为了促进学科专业的建设，提升学校的办学内涵。在今后的人才引进工

作中，要从重视个体引进转变为根据团队和学科专业建设的需要有选择地引进，既要优势学科专业扶优扶强，又要对弱势学科专业适当实行倾斜政策，努力使强势学科更强，优势学科更优，弱势学科也得到发展。

（4）进一步完善人才引进工作的目标责任机制。进一步明确二级学院（部、中心）在人才引进工作中的主体地位，完善各二级学院（部、中心）年度人才引进目标，优化人才引进程序，在一定范围内逐步下放二级学院（部、中心）的人才引进自主权，完善人才引进工作的考核奖励办法，逐步健全体现“责、权、利”相统一的目标责任机制。

（5）进一步优化人才引进工作氛围。学校设立“人才引进伯乐奖”，鼓励广大教职工为高层次人才引进举荐贤良，鼓励他们通过学术联系，多“走出去，请进来”，及时发现人才、举荐人才和延揽人才，所推举的人才一经录用，依据引进人才的层次，对举荐人或举荐单位给予相应奖励。建立人才引进工作例会制度和情况通报制度，及时通报人才引进情况，发现和解决阻碍优秀人才引进，影响人才成长的各类问题，确保优秀人才的引进力度，努力提高各类人才的“成活率”，缩短各类引进人才的“适应周期”，增加优秀青年人才的“孕育率”。

2.实施优秀人才培养计划

主要目标：到 2018 年，引进或培养拔尖领军人才 5 名，引进或培养省内外具有较高影响力的学科带头人 20 名左右，支持支撑学校未来发展的中青年骨干创新人才 100 名。

主要措施：

（1）实施“‘和山学者’特聘教授计划”。从校内外公开遴选一批学术造诣高，在科学研究领域取得国内外同行公认

的重要成就，在国内外有一定影响力和知名度的学术领军人物。引进或培养 5 名拔尖领军人才。

（2）实施“中青年骨干教师培养计划”。积极构建中青年教师培养和发展平台，深入实施“科院青年英才”、“优秀主讲教师”等人才计划，选拔 100 名左右有发展潜力的优秀中青年教师进行重点资助，激励其潜心学术和教学工作，提高教学和科研水平。培养或引进 20 名左右省内外有较高影响力的学科带头人。

（3）实施“优秀青年教师资助计划”。选拔 200 名左右具有较大发展潜力和国际化视野的优秀青年人才，通过资助，培养 100 名支撑学校未来发展的中青年骨干创新人才。

3.实施队伍结构优化计划

主要目标：到 2018 年，师资队伍的专业分布结构趋于合理，学历、学缘、学科结构优化，拥有海外经历和实践经历的比例明显提升。专任教师中具有博士学位的比例达 45%，具有 6 个月以上海外经历的教师比例达 35%，具有企事业单位、政府部门工作或挂职经历的教师比例达 45%。

主要措施：

（1）优化教师学历学缘结构。大力实施“青年教师‘博士化’计划”，优先引进来自世界一流大学、一流学科、一流导师培养的优秀中青年博士和国内高水平大学博士，选拔青年教师到国内外著名高校在职攻读博士学位，提升教师队伍的学历学位层次，优化学缘结构，力争专任教师中具有博士学位的比例达 45%。

（2）提高人才队伍国际化水平。优先引进具有国际化背景的高层次人才，深入实施“中青年骨干教师出国（境）研修计划”，有计划地选派 100 名左右的中青年教师到国外一流高校、师从一流导师进修学习。聘请海外学者定期来校工作，

通过举办国际学术前沿专题讲座、开设短期课程、指导青年教师参与科研等方式，使青年教师切实受到国际学术氛围的熏陶。

（3）提高师资队伍应用型素质。深入实施“青年教师进企事业单位实践进修”，充分发挥高水平应用型教师、科技特派员、块状经济转型升级专家服务组成员的作用，加强与地方政府、企业的合作，不断提高教师的实践应用能力和创新水平。以卓越工程师教育培养计划项目为契机，通过柔性引进的办法，探索选聘一批高水平工程专家作为兼职教师，建设一支工程实践经验丰富、应用能力强的水平专、兼职教师队伍。

4.实施高水平团队建设计划

主要目标：引进或培育省内外有较高影响力的学科带头人，引进或建设具备省内外一流的创新团队 10 个以上。

主要措施：

（1）深化实施“高水平团队引进和培育计划”、“标志性项目或成果培育办法”，进一步探索“学科带头人+创新团队+平台+项目”的运作模式和投入机制，以构筑大的学科平台，来组建优秀创新团队，争取更多的重大项目，创造重大标志性科研成果。

（2）逐步构建面向企业重大需求或共性技术问题及人才培养的创新团队，引导团队围绕研究方向，承担各类重大科研项目，促进区域产业行业的发展。

（3）深入实施“教学团队建设与管理办法”，强化教学基层组织建设，推进教育教学改革与创新，争取获得教育教学改革的标志性成果，在教育教学改革和提高教育教学质量中起示范和引领作用。

（4）积极探索围绕学科、教学团队，引进和培养高层次人才、团队聘岗和团队考核的管理模式，建立团队合作机制及考核和激励制度，赋予团队更多的自主管理权限，在团队成员的调整、培养、聘任、晋升和奖惩等方面有积极的建议和推荐权。

（二）着力加强党政管理队伍建设

主要目标：通过进一步加强党政管理队伍的思想政治建设，完善管理制度、强化教育培训，提升学历学位水平等措施，使党政管理队伍的能力显著提升，水平明显提高，服务明显改善，至 2018 年，努力建设一支具有较高政治素养和改革创新精神，具有国际化视野，掌握现代科学文化知识和管理知识，懂教育、善管理、作风优良的高素质、专业化的党政管理队伍。

主要措施：

（1）加强党政管理队伍思想政治建设。努力引导领导干部牢固树立马克思主义世界观、人生观、价值观和正确的权力观、地位观、利益观。健全和完善加强思想建设的相关制度，切实提高各级领导班子和领导干部的政治理论水平。大力加强党政管理人才队伍建设，着力提高他们的思想政治素质、战略思维能力、国际化视野，科学管理的水平，以适应学校发展的管理需求。

（2）提升干部管理的科学化水平。坚持五湖四海、任人唯贤、德才兼备、以德为先、注重实绩、群众公认的原则和“能者上、庸者下”的用人导向，进一步完善选人用人机制。拓宽干部举荐渠道，让更多的优秀人才脱颖而出。探索从国内外知名企事业单位、高水平大学引进高水平管理人才。加强后备干部队伍建设，注重年轻干部的培养。进一步完善岗位聘任、职员职级、专业技术职务评聘、绩效考评、奖励激

励、流动退出等机制，激发党政管理人员爱岗敬业，追求卓越的精神，建设一支高素质、专业化的党政管理队伍。

（3）加强党政管理干部的教育培养。围绕学校办学需要，进一步引导、帮助和促进管理干部夯实理论基础、开阔世界眼光、培养战略思维、增强实践能力。干部培训坚持理论培训与业务培训相结合、全方位培训与重点培训相结合、集中培训与实践锻炼相结合、校内培训与国内外进修培训相结合，多层次、多渠道、全面培训干部。积极选派管理骨干到相关企事业单位、政府部门、国内外高校进行学习或挂职。进一步培养管理干部围绕工作开展业务研究的能力，以研究带动工作。

（三）协同推进其他专技和服务经营人才队伍建设

主要目标：到 2018 年，其他专业技术人才和服务经营人才占教职工总数的 10%左右。打造一支高素质、高效率的教学科研支撑队伍、服务经营队伍。

主要措施：统筹推进实验技术、图书信息、服务经营等各类人才队伍的建设。以提升职业素养、职业技能和知识文化水平为核心，以推进人事体制机制改革为抓手，加强职业道德教育和专业技能培训，分级分类开展技术和管理培训，完善考核评价机制，建立各类人才队伍的职业发展体系，进一步加强思想政治建设，积极营造立足岗位、从我做起、积极实践的主人翁意识，不断提高服务意识和水平。保持各类人才队伍的稳定与发展，实现各类人才队伍的协调发展。

四、强化“以人为本”理念，优化人才工作环境

科学的评价激励体制，良好的工作、生活环境，是吸引人才、用好人才、稳定人才的基本保障。积极营造以人为本、公开平等、竞争择优的工作环境；真正实现用事业造就人才，

用政策激活人才，用发展吸引人才，用真情关心人才，用待遇留住人才。

（一）创新各类人才的考核评价机制

进一步完善以“品德、能力、业绩、价值”为导向的考核与评价机制，改革和完善人才评价的方式和标准。尊重不同学科、不同岗位特点和发展规律，树立“有数字、不唯数字”的人才考核评价理念。积极探索短、中、长期相结合，个人、团队或项目、平台为主体的多元化人才考核方式，对不同学科、不同类型的人才，采用团队考核、目标考核、数字化考核、非数字化考核、免考核等分类考核模式。

（二）完善各类人才的分配激励机制

完善以“多劳多得、优劳优酬”为导向的激励与分配机制。既要保障各类人才的正常薪资收入，又要进一步完善重实绩、重贡献的分配激励机制，使各类人才的绩效工资水平与岗位职责、工作业绩和贡献大小相匹配。既要强化对高层次人才和创新团队的倾斜支持，又要严格考核、讲究绩效、责权并举。进一步拉高标杆，修订完善教学、科研等奖励政策，完善业绩优先、体现学科特色的高水平教学、科研等奖励政策，对各类人才的创造性高水平成果进行奖励，充分体现学校对拒绝平庸、追求卓越的导向机制。

（三）积极探索人才的集聚流动机制

充分发挥研究所、创新团队、学科平台等新模式在人才工作中的作用，探索打破以人事编制为纽带的传统人才组织模式，探索建立以项目、成果、平台为纽带的人才集聚、流动机制，实行开放、动态的组织人事管理模式和团队整体业绩考核机制。积极探索尝试用工多元化改革，采用劳务派遣等引进方式，逐步充实管理岗位、实验室岗位、后勤保障等岗位。

（四）大力倡导务实创新的优良学风

积极倡导做德才兼备的栋梁之才。优秀人才应该坚定正确的政治方向，爱党爱国，自觉维护社会稳定大局；具有崇高的师德师风，关爱学生；遵纪守法，团结协作，爱岗敬业，为人师表；学术造诣深厚，学术规范，教书育人。积极倡导勇于创新的卓越精神。努力营造勇于创新，敢冒风险的科学精神。既要鼓励大胆创新、敢越“雷池”、勇闯“禁区”、敢于挑战权威、鼓励追求卓越，谢绝平庸，胸怀世界，又要提倡严谨求是，踏踏实实，实事求是地对待教学改革和科学研究中各项任务完成的风险，宽容失败。激发人才的创造热情，既团结协作，又相互竞争，你追我赶，形成学校优良的学风。

（五）极力争取良好的各类条件保障

坚持人才经费优先投入的原则，从 2014 年起，在 3 至 5 年中投入约 1 个亿的经费，用于人才队伍建设。同时，进一步健全人才专项经费的管理，提高经费使用效率，确保人才发展的重点领域、重点项目的投入需求。努力改善人才的工作生活环境。以更高效、更优质的服务落实解决高层次人才办公用房、实验空间、仪器设备购置、图书资料等工作。建立健全教职员工收入增长机制，进一步提高教职工的薪酬待遇，重点向高层次人才倾斜；积极争取省、市政府的各项优惠政策；加快安吉校区 400 套教师公寓房的建设，制定好政策，把分好房作为激励鼓舞教职工爱岗敬业的催化剂。继续落实为广大教职工办好事、办实事制度；逐步改善健康管理、车辆交通、网络服务、体育锻炼等公共服务措施。组织开展经常性的文化、体育、娱乐、联谊、疗养等活动，丰富生活内容，提高生活质量。切实解决好民生问题，真正让广大教职工安居乐业。

（六）积极营造良好的人才工作氛围

努力营造尊重知识、尊重人才的浓厚氛围。牢固树立和努力践行“以人为本”的人才观，倡导以尊重、关爱、信任、服务为核心的各类人才培养的优良文化。加大人才工作宣传力度，从国际化办学的角度出发，放眼国际，依托报刊、杂志、网络等各类媒体及时向国内外宣传学校人才成长的良好环境，及时公布各类吸引人才政策，及时报道学校重大新闻；在校内外大力宣传各类优秀人才的先进事迹和典型事例，积极营造爱才、亲才、兴才的浓厚氛围，不断推进学校人才工作再上新台阶。

一、政策文件

（一）人才引进篇

浙江科技学院拔尖领军人才引进暂行办法（浙科院人〔2012〕3号）

第一章 总 则

第一条 为全面贯彻学校“十二五”改革和发展规划，深入推进学校“人才工程”战略，落实高层次师资队伍“2155 计划”，着力引进国内外知名的“拔尖领军人才”，汇聚高水平学术团队，为建设特色鲜明的高水平应用大学提供强有力支撑，制定本暂行办法。

第二条 “拔尖领军人才”引进工作以科学发展观为统领，以培养高素质应用型人才为根本，着重围绕上水平、上层次、创特色的目标要求，紧密契合硕士学位授予点建设、卓越工程师教育培养计划和重点学科建设等需要，积极面向海内外引进品德高尚、学术精湛、善带队伍并具有较大影响力的学科领军人才。

第二章 工作机制

第三条 进一步建立和完善拔尖领军人才引进的工作机制，以开放的理念、特殊的政策、周到的服务，营造学校引才、聚才和用才的良好氛围。

第四条 建立和完善拔尖领军人才引进的协作联动机制。

（一）学校成立“拔尖领军人才引进专项工作组”（以下简称专项工作组），统筹协调拔尖领军人才的引进工作，成员由校领导以及组织部、人事处、学科处、教务处和相关二级学院的负责人组成，职能部门主要负责组织引进人才的综

合论证以及有关待遇、经费、队伍和职责目标等方案的商议和拟订等；二级学院主要负责落实引进人才的办公室、实验场地、设备和必要的工作生活条件。

（二）相关二级学院成立“拔尖领军人才联络小组”（以下简称联络小组），成员主要由二级学院负责人、学科负责人、教授、专家等组成，学校人事处参与，主要负责拔尖领军人才的信息收集、前期考察和商谈并积极向学校推荐合适人选等工作。

第五条 建立和完善拔尖领军人才的发掘机制。

（一）充分发挥校内教授专家的“猎头”作用，鼓励他们参加高水平的学术会议，融入高层次学术圈，在参与学术交流的过程中，大胆发现人才、举荐人才和延揽人才，所举荐的人才或团队一经录用，将对做出特别贡献的举荐人或单位（部门）授予“伯乐奖”，分别给予举荐个人1万元以上、单位（部门）2万元以上的奖励。

（二）积极利用教师出国（境）进修的途径，选择在德国、美国、日本等国家具有较大影响力的华人社团、留学生组织中设立海外高层次人才引进工作联络处，并利用有关海外团体的会员信息资源建立学校的“高端人才智力储备库”，为引进高层次人才储备资源。

（三）积极利用国家级新闻媒体、人才服务中心、留学回国人员服务中心和“猎头”中介机构等平台，搜寻高层次人才，拓宽引才渠道。

第六条 学校设立拔尖领军人才引进专项工作经费。主要用于拔尖领军人才的物色、联络和洽谈中所需的招聘、差旅、接待等费用。

第三章 引进标准

第七条 “拔尖领军人才”的界定。

院士、教育部长江学者奖励计划特聘教授、国家杰出青年基金获得者、“千人计划”入选者、国家级有突出贡献中青年专家、“新世纪百千万人才工程”国家级人选、国家教学名师、中国科学院“百人计划”入选者、国家重大科技计划的首席科学家等可全职引进的国家级人选，年龄一般要求 50 周岁以下（院士除外）。

第八条 拔尖领军人才的素质要求：品德高尚、勇于担当；学风正派、治学严谨；高瞻远瞩、开放包容；团结协作、善带队伍；身体健康，精力充沛。

第九条 学校为拔尖领军人才提供以下待遇标准，具体情况实行“一人一议”。

（一）提供学科建设专项经费（含科研启动费），其中工科类 500 万元以上，理科类 200 万元以上，人文社科类 100 万元以上。经费的使用参照重点学科建设经费使用管理办法以及学校财务管理的有关规定执行。

（二）提供 120 平方米以上的经济适用房一套或 150—200 万元的购房补贴（含安家费）。

（三）实行协议工资制，年薪 20-50 万元。

（四）由二级学院安排 50 平方米以上的独立办公室，理工科类的应安排 150 平方米以上的实验场地。

（五）以适当的方式安排其配偶在校内工作，协助联系其子女就学等问题。

（六）允许自带科研助手或给予配备科研助手，并协助引进学科团队建设所需的人才。

（七）如引进的是学科团队，有关事项和条件另行协商。如引进的人才入选省级以上人才引进计划，待遇按就高原则执行。

第四章 引进程序

第十条 拔尖领军人才的引进一般要通过以下程序。

（一）拟定引进计划。根据学科建设和学校发展需要，明确归属学科和岗位。

（二）推荐合适人选。专项工作小组和联络小组利用多种渠道物色、招聘人选，商谈相关条件并及时向学校推荐。

（三）组织专家论证。向专家咨询并对初步有意向的人选进行论证。

（四）学术委员会审议。根据人选基本情况和咨询论证结果，校学术委员会着重审议推荐人选的综合素质和工作计划，并审核人选的职责任务和目标要求。

（五）学校研究决定。院长办公会、党委会研究确定引进方案和相关待遇条件。

（六）办理引进手续。签订聘用合同，明确工作职责，兑现相关待遇，落实相关条件。

第五章 工作职责

第十一条 拔尖领军人才的具体工作职责由专项工作小组拟定并报学校审定，其主要职责应包含：

（一）正确把握本学科的发展方向，提出具有战略性的发展构想和工作举措，在相关战略需求领域开展重大理论或现实问题的科学研究，带领本学科跻身省内外先进水平。

（二）领衔本学科学术梯队建设，加强青年教师培养，带领团队在标志性的项目、成果和平台上取得显著性突破，

提升国内外影响力。

（三）主讲本学科核心课程（每年至少讲授一门课程）。

（四）营造良好的学术氛围，积极组织大型学术活动。扩大对外交流与合作，大力争取外部资源，与国内外著名高校（科研院所）、企业单位建立稳固深入的合作与交流关系。

第六章 评估激励

第十二条 实行按合同“履约”的目标管理，聘期一般为5-8年。在聘用合同中明确工作职责、目标任务、权利和义务、违约责任等，建立“分年度、分阶段”的工作目标和评估方式。以团队和平台建设为主体，以成果和水平为导向，重点评估引进人才及其团队的业绩和贡献，包括学科点水平、科学研究成果、学术团队建设成效、人才培养质量、获取外部资源能力等内容，并酌情兑现相关待遇和有关建设经费。学校将依据聘用合同和目标任务的规定，定期对引进人才及其团队进行监督、检查和服务。

第十三条 积极营造人才使用的良好环境。学校可视人才需要为其建立专门的研究机构；聘请其担任重点学科（专业）、重点平台或学位点的主要负责人；优先支持其领衔国家重大研究项目和申报各类国家级人才支持计划项目；保障领军人才在休假、出国等方面享有优先权以及在团队组建、科研经费使用、团队人员收入分配上享有一定的自主权。

第七章 附 则

第十四条 对于引进的拔尖领军人才，如发现有违反法律法规、学术道德规范、其他严重违反校规校纪或在校外兼实职等问题，解除与其签订的聘用合同。

第十五条 本办法自发文之日起施行，由人事处负责解释。

浙江科技学院高层次人才引进实施办法（浙科院人〔2014〕7号）

第一章 总 则

第一条 为深入实施人才强校战略，大力推进海内外高层次人才引进工作，加强师资队伍建设和结合我校实际，制定本实施办法。

第二条 坚持学科专业一体化建设要求，重点突出、统筹兼顾；重点引进重点建设学科、发展前景较好的新兴学科和学校优势学科急需的高水平大学的知名专家学者、学科带头人等拔尖人才和海内外高水平大学的博士（博士后）等高层次人才，同时统筹考虑其他学科建设急需的教学科研骨干。

第三条 明确任务，落实责任。实行校院两级管理，强化以院为主体的管理机制。坚持科学规划、按需设岗、公开招聘、严格程序、规范操作、择优聘用、合同管理的原则。

第二章 人才类别

第四条 学校高层次人才引进分为五个类别：

A 类：拔尖领军人才

院士、教育部长江学者奖励计划特聘教授、国家杰出青年基金获得者、国家“千人计划”入选者、国家级有突出贡献中青年专家、“新世纪百千万人才工程”国家级人选、国家教学名师、中国科学院“百人计划”入选者、国家重大科技计划的首席科学家等可全职引进的国家级人选，年龄一般要求 50 周岁以下（院士除外）。

经同行专家评议，并经学校组织评定确认具备以上同级别的高层次人才。

B 类：学科带头人

在各自学科或专业领域有较突出贡献，可以起带头作用的专家或学者，有一定的知名度。具备担任学科方向负责人的能力与水平，有较大的发展潜力，具有良好的品德与学术道德以及团队合作精神；原则上要求具有正高职称和博士学位（艺术类硕士学位），年龄一般要求 50 周岁以下，特别突出和紧缺急需的人才，条件可适当放宽。

近 5 年，新主持国家级项目 1 项及以上、新主持省部级重点科技项目或其它较大研究项目 2 项及以上；作为第一作者在国内权威学术刊物发表较高质量的学术论文（学术专著），论文刊物的影响因子和论文的他引率较高；经学校认定，承担重大横向项目，注重科研成果的转化，并取得重大显著成果，或作为第一完成人获得省部级及以上教学或科研成果奖 1 项以上，或经同行专家评议，并经学校组织评定确认在本学科某些领域取得了特别突出的学术成就。

引进海外高层次人才视其业绩水平，经同行专家评议可直接确定为学科带头人。

C 类：学术骨干

具有正高职称或副高职称并具有博士学位的专业技术人员，年龄一般在 45 周岁以下；具有良好的个人品质、严谨求实的作风和与人合作的团队精神；学术思想活跃，科研能力强，有创新精神，与国内外同行有广泛联系，本人研究方向属于本学科前沿，有强势的发展潜力。

近 5 年，新主持国家级项目或省部级重点科技项目或其它较大横向项目；在海内外重要学术期刊上发表过高影响力论文或著作。

引进海外高层次人才视其业绩水平，经同行专家评议可

直接确定为学术骨干。

D 类：优秀海外博士（含博士后）

在国际名校或著名科研院所取得博士学位（含博士后工作）的中青年人才，年龄一般要求 40 周岁以下。

E 类：优秀国内博士（含博士后）

国内知名大学、研究院所毕业的博士研究生。具有比较明显的学术科研成果和较好发展潜力，年龄一般要求 40 周岁以下。

第三章 引进待遇

第五条 学校为高层次引进人才提供国家规定的工资、福利、保险等待遇，同时首聘期内提供安家购房补贴、平台建设及科研启动经费等待遇和条件。A 类高层次引进人才的待遇参照《浙江科技学院拔尖领军人才引进暂行办法》执行，其他类高层次引进人才的待遇详见附表。

人才类别	学科 建设费	科研 启动费	安家费 （外埠）	购商品房 补贴	过渡期租房补贴 （24 个月）
A 类	按《浙江科技学院拔尖领军人才引进暂行办法》执行				
B 类	视学科提供 20-100 万元学科 建设经费（含科研 启动经费）。		6-8 万元	70-100 万元	2000 元/月
C 类	/	10-20 万元	4-6 万元	50-80 万元	1600 元/月
D 类	/	6-8 万元	3-5 万元	30-50 万元	1400 元/月
E 类	/	4-6 万元	2-3 万元	20-40 万元	1200 元/月

说明：1.购房补贴期为十年，工作满十年后首期借款转为补贴，其余从次年起分十年等额发放。

2.选购经济房的须满足相应申购条件，补贴一般按商品房补贴标准的 1/2 发放；翰墨香林教师专用房原则上分配给紧缺急需的高层次人才。

3.引进人才不需购房的，可享受住房特殊补贴，补贴一般按购商品房补贴标准的 2/3 分年度等额发放。

第六条 特别优秀的引进人才待遇可上浮，额度与其后期的业绩挂钩绑定。

第七条 引进人才中符合学校或上级有关人才项目选拔和申报条件的，学校将予以积极推荐。对于受聘期间获得学校或政府人才类岗位津贴（奖励）的，实行“就高”原则，即政府人才类岗位津贴（奖励）低于学校特殊津贴的，则由学校按规定补足；反之，则不再享受学校特殊津贴。

第八条 引进人才到校 1 年内取得标志性成果，经双方协商可重新签订协议，兑现相关待遇。

第九条 本暂行办法所涉及的安家购房补贴、津贴等均为税前金额，按照国家规定，其个人所得税一律由学校财务处代扣代缴。

第四章 引进程序

第十条 制定引进计划。在每年第四季度，各用人单位根据学校人才队伍建设整体规划，申报下一年度人才引进计划，人事处根据实际需要会同相关职能部门提出下一年度全校人才引进计划，报院长办公会审定。

第十一条 发布人才引进计划。由人事处或由人事处授权各用人单位向海内外公开发布招聘信息。

第十二条 应聘及遴选。

（一）用人单位组织专家对应聘人员进行考核，对其学历背景、教学科研能力、学术水平及发展潜力及应聘材料的

真实性进行考核评议，并形成评议意见，报用人单位党政联席会议研究。有引进意向的，填写《浙江科技学院拟引进人员审核表》，同时加强人才引进政审工作，填写《拟引进人员现实表现情况登记表》，由用人单位主要负责人签署书面意见并加盖公章后报人事处，并附相关证明材料；

（二）由人事处根据人才引进计划和学校人才队伍建设总体情况进行初审，人事处可根据实际需要邀请相关职能部门、校内外同行专家对应聘人的综合情况进行评审；

（三）经人事处组织审议通过后，提交院长办公会议研究决定，A、B二类人才提请校党委会审核。个别特殊人才经快速通道研究决定。

（四）手续办理

经审批同意的引进人才，考核参照《浙江省公务员录用考察工作细则（试行）》执行。体检参照《浙江省教师资格认定体检工作实施办法（试行）》并按有关规定执行。

经体检、考核均合格的人员，我校确定为拟聘人员，并在网上公示7个工作日。公示期满，对拟聘人员没有异议或反映有问题经查实不影响聘用的，我校按规定办理进人和聘用手续。

第五章 人才管理

第十三条 学校加强对人才队伍建设的宏观指导和重大问题的协调，制定和组织实施学校人才队伍建设总体规划；职能部门强化服务意识，提高工作效率和管理水平，制定年度人才引进总体规划，并负责组织实施、监督检查和总结评估；各用人单位作为人才引进工作的主体，实行院长（主任）为第一负责人、党政共管负责制。组织实施年度进人计划，对应聘人员考核评议。

第十四条 进一步优化人才引进工作氛围。学校设立“人才引进伯乐奖”，鼓励广大教职工为高层次人才引进举荐贤良，鼓励通过学术联系，多“走出去，请进来”，及时发现人才、举荐人才和延揽人才，所推举的高水平人才或团队一经录用，分别给予举荐个人1万元以上、单位（部门）2万元以上的奖励。

第十五条 大力引进海内外高水平创新科研团队，优化引才环境，提供适当配套经费与科研平台，配备工作团队或助手。

第十六条 学校对引进人才实行聘任制和合同管理制度，引进人员的服务期为10年。工作合同由学校、用人单位与引进人才共同协商确定，合同内容应明确包含聘期工作目标和任务、工作待遇等内容。

第十七条 考核分为年度考核、中期考核和聘期考核，A类、B类、C类人才注重聘期考核。用人单位对引进的各类人才在教学、科研和学科建设，以及社会服务等方面所发挥的作用进行客观评价。

第十八条 引进人才试用期考核不合格或前两年年度考核均出现不合格，又无特殊原因者，双方解除聘用关系，终止聘用合同。

第十九条 引进人才因违反国家法律法规及学校各项规章制度，学校可终止聘用关系；聘期未满而要求提前终止聘用关系(含调离、辞职、自动离职、自费出国留学等)的引进人才，应按聘用合同规定承担相应违约责任。

第六章 附 则

第二十条 本办法由校人事处负责解释，自公布之日起实施。

浙江科技学院关于人才引进的暂行规定（浙 科院人〔2008〕12号）

各二级学院（部、中心）、机关各部门、直属单位：

为进一步实施“人才工程”，加大高层次人才引进力度，努力构建高素质、高水平、有特色的师资队伍，结合学校实际，特制定人才引进政策的暂行规定：

一、住房补贴

住房补贴可根据实际需要和条件选择购房补贴或特殊补贴：

1、购房补贴。

类 别	安 家 费		
	基数（A项）	附加值（可累加）	
		年龄（B项）	海归（C项）
学科带头人	5~6万元	≤45岁 +2万元	+2万元
正高+博士	5万元	≤40岁 +2万元	+2万元
正高	4万元	≤40岁 +1万元	+2万元
副高+博士	3万元	≤35岁 +1万元	+2万元
博士或副高	2万元	/	+2万元

注：1、购房补贴期为八年，工作满八年后首期借款转为补贴，其余从次年起分八年等额发放。

2、选购经济房的须满足相应申购条件，翰墨香林教师专用房原则上分配给学科带头人或紧缺急需的高层次人才。

2、特殊补贴。引进人才不需购房的，可享受住房特殊补贴。（单位：万元）

类 别	学科带头人	正 高	博 士
标 准	45 ~ 55	24 ~ 27	17 ~ 20
注：特殊补贴期为八年，按年等额发放。			

说明：

1、学科带头人引进按照《浙江科技学院“学科带头人引进和培养计划”实施办法》（浙科院办发〔2008〕15号）执行。

2、住房补贴发放时间一般为每年十二月。根据国家有关税收政策，相关人员在每年领取补贴时承担相应的纳税义务。

3、根据学校发展和学科建设的特殊需要，紧缺急需人才的住房补贴可上浮 30%。

4、夫妻双方同时引进的人员，住房补贴以夫妻中享受标准高的一方计算。视具体情况给予适当上浮，具体如下：

（1）夫妻双方同时作为高层次人才引进的，住房补贴可上浮 30%；若引进人才的配偶具有博士学位或正高职称的，住房补贴可上浮 50%；若夫妻双方同时具有正高职称和博士学位的，住房补贴可上浮 60%。

（2）若一方作为高层次人才引进，配偶随调来校工作的，住房补贴按引进人才的一方计算。

（3）住房补贴上浮的，浮动部分在首期借款时予以追加办理。

5、在国外（境外）获得博士学位或在国外（境外）学习和工作 5 年以上的人才（简称海归，下同），住房补贴可上浮 30%。

6、上浮补贴额最多不超 20 万元，同时满足上述补贴上浮条件的不能同时累计。

7、上述人员（含夫妻双方均在我校工作的）享受相关住房补贴后，今后不再享受国家、省、市行政事业单位规定的由学校自筹部分的住房货币补贴。

二、安家费（以户为单位）

从外埠引进的人员或应届毕业生，可享受一定额度的安家费，一般于每年的三、六、九、十二月发放。

类 别	安 家 费		
	基数（A 项）	附加值（可累加）	
		年龄（B 项）	海归（C 项）
学科带头人	5~6 万元	≤45 岁 +2 万元	+2 万元
正高+博士	5 万元	≤40 岁 +2 万元	+2 万元
正高	4 万元	≤40 岁 +1 万元	+2 万元
副高+博士	3 万元	≤35 岁 +1 万元	+2 万元
博士或副高	2 万元	/	+2 万元

三、科研启动费

类 别	科 研 启 动 费
学科带头人	20~100 万元
正高+博士	8~12 万元

正高	6~10 万元
副高+博士	5~8 万元
博士或副高	4~6 万元

说明:

1、科研启动费一般于每年的三、六、九、十二月发放，科研启动费先按低限发放，科研业绩突出者可适当追加，原则上使用期限为两年。

2、科研启动费使用办法按纵向项目经费管理规定执行。

3、夫妻双方同时引进的高层次人才，科研启动费可根据政策分别享用。

四、过渡期租房补贴（以户为单位）

类 别	过渡期租房补贴
学科带头人	2000 元/月
正高+博士	1600 元/月
正高	1400 元/月
副高+博士	1200 元/月
博士或副高	1000 元/月
硕士	350 元/月

说明:

1、引进人才及其配偶在杭州无住房并需租房过渡的方可申领租房补贴。

2、过渡期租房补贴期限为硕士 2 年，其余一般为 1 年。

3、由学校安排居住在集体宿舍或公有住房内的教职工，不能享受学校的租房补贴政策，且在居住期间，需按有关规定缴纳房租及水电费等。若在规定的租房补贴享受时间周期

内，退还所居住的集体宿舍或公有住房的，则可申领剩余时间周期内的租房补贴。

五、引进人才的配偶政策

教授或博士的配偶，学校一般不解决随调工作。学科带头人
的配偶，学校可根据需要酌情解决，具体由院长办公会研究决定。

六、暂定岗级：新引进人才的岗位岗级一般暂定为硕士 2 级，博士或副教授 4 级，教授 6 级，特别优秀者，岗级可适当提高。

七、引进人才的聘用合同期限。博士或副高职称及以上的引进人员合同期限一般定为 8 年，其余人员一般定为 2 年，硕士学位教师 2 年内考上博士研究生并考核合格的方可续聘。引进的辅导员或教务员经考核合格后方可续聘，一般要在相应岗位工作 5 年以上方可转岗。

八、特殊情况由院长办公会议研究决定。

九、本暂行规定自发文之日起施行，由人事处负责解释。原浙江科技学院关于印发人才引进有关规定的通知》（浙科院政〔2006〕57 号）同时废止。

浙江科技学院关于人才引进的补充规定(浙 科院人〔2009〕13号)

各二级学院(部、中心)、机关各部门、直属单位:

为贯彻落实学校第二次党代会精神,进一步推进师资队伍建
设“人才工程”,提高引进人才的质量,经研究,在《浙江科技学院关于人才引进的暂行规定》(浙科院人〔2008〕12号)的基础上,对非正高职称的博士人员的住房补贴作如下补充规定:

一、购商品房补贴标准。(单位:万元)

学缘 类别	博士学位 (基数 A 项)	特殊学科专业 (B 项)	副高职称 (≤40 周岁) (C 项)
海外高校	23	+5	+20
985、211 高校、 中科院	18	+5	+7
其他高校	15	+5	+5

说明:“特殊学科专业”包含印刷工程、交通工程、建筑学、会计学、动画设计、英语、德语、车辆工程、控制科学与工程、信息与通信工程、数字媒体技术等,每年将适时调整;上述补贴标准可根据引进人才的科研业绩、企业实践经验、博士后履历、学科方向吻合度等因素作适当浮动。

二、选购经济房的须满足相应申购条件,补贴一般按商品房补贴标准的 1/2 发放;引进人才不需购房的,可享受住房特殊补贴,补贴一般按购商品房补贴标准的 2/3 分年度等额发放。

三、购房补贴期为八年，首期借款按 50%额度发放，工作满八年后首期借款转为补贴，其余从次年起分八年等额发放。

四、本规定于 2009 年 10 月 7 日经院长办公会议讨论通过，自通过之日起施行，原有关规定与本规定不一致的，以本规定为准。

浙江科技学院关于进一步加强人才引进中政审工作的意见（浙科院党〔2005〕25号）

为创建稳定和谐校园，进一步加强校园文化建设，切实做好对引进人员的政治思想考核和审查工作，现就人才引进中的政审工作提出以下意见：

一、提高思想认识，重视人才引进中的政审工作。学校教职工的政治思想和道德修养，关系到学校的和谐与稳定，对学生的世界观、人生观、价值观有直接的影响。各单位、各部门要充分认识引进人才思想政治工作的重要性，以及防范邪教问题的长期性、复杂性和艰巨性。从提高党的执政能力，巩固国家政权，维护广大人民群众根本利益的高度出发，加强引进人才的政审工作。要采取有力措施，建立完善工作机制，实行责任追究制，严格把好人才引进关。

二、明确政审职责，建立工作协调配合机制。根据“谁引进、谁负责；谁主管、谁负责”的原则，建立起以用人单位和部门的党政负责人为第一责任人的人才引进政审工作机制。宣传部负责牵头对人才引进中的邪教问题进行政审工作的协调和督查指导。组织部负责做好拟引进处级领导干部的政审工作。人事处指导、督促各单位、各部门把拟引进人员是否属于邪教分子作为政审的一项重要内容。保卫处在必要时对有关情况进行调查核实。用人单位和部门要利用多种渠道了解被引进人员的思想政治表现，把好引进人才政审工作的第一关。

三、抓好重点环节，切实做好人才引进政审工作。用人单位和部门要通过外调、函调、阅档、面谈等方式对拟引进人员的政治态度、思想表现、学习态度、工作态度、职业道

德和遵纪守法等进行全面考核和审查。对拟引进人员，省内要派人、省外要去函（有必要时派人）到原单位及户籍所在地或居住地基层组织了解拟引进人员：1）对党的路线、方针、政策的态度。主要审查其是否拥护和认真贯彻党的十一届三中全会以来的路线和各项方针政策；2）政治历史情况和在重大政治斗争中的表现。主要调查清楚拟引进人员亲身经历了哪几次重大的政治斗争，在斗争中的政治立场、思想倾向、对重大原则问题的态度、认识和表现等；3）直系亲属和与本人关系密切的主要社会关系的政治情况及其对本人的影响。用人单位和部门凭由被引进人员原单位或户籍所在地、居住地基层组织或其他有关部门出具的有效证明及面谈情况，认真填写“浙江科技学院拟引进人员政审表”，提出政审意见。人事部门根据“浙江科技学院拟引进人员审批表”及“浙江科技学院拟引进人员政审表”确定是否继续办理人才引进的有关手段。对不能确定拟引进人员的政治思想状况，要慎重对待，必要时可由保卫处配合开展调查核实。

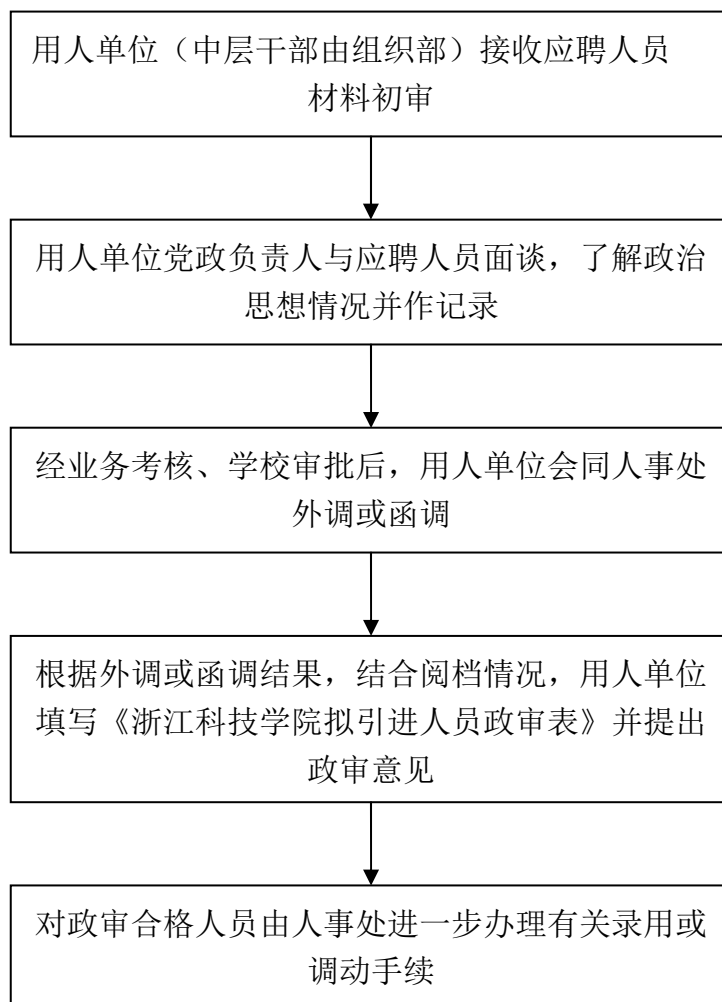
四、建立责任追究制，加强对政审工作的督促检查。各有关部门要严格落实“谁引进、谁负责；谁主管、谁负责”的原则，认真做好引进人才政审工作。因政审工作把关不严，没按照要求做好政审工作，导致政治上有问题人员被引进我校，要通报批评并追究有关领导和直接责任人的责任，并由责任单位责任人负责做好有关人员的教育转化和防范控制等后续工作。学校办公室、宣传部和组织、人事等部门要加强督促检查，确保我校人才引进政审工作的健康有序进行。

附件 1：浙江科技学院引进人员政审工作程序图

附件 2：浙江科技学院拟引进人员政审表

附件 1:

浙江科技学院拟引进人员政审工作程序图



浙江科技学院兼职教授、客座教授及兼职教师聘任管理规定（浙科院政〔2007〕79号）

为了促进学校教学、科研工作的发展，加强同国内外学术界的交流，规范工作程序，现对我校兼职教授、客座教授及兼任任课教师聘任的有关事宜规定如下：

一、聘任条件

（一）兼职教授的聘任对象为从事教学科研工作，在本专业领域内具有重要影响的专家、学者。其聘任条件为：

1. 一般应具有教授或同等专业技术职务；
2. 积极参与我校教学、科研、学科建设活动，对我校发展起较大作用；
3. 与聘请单位有明确的工作协议并可以得到切实履行。

兼职教授的主要任务是指导学科、专业及教学建设工作，指导青年教师，并承担适量的教学工作任务（讲课或讲座）。

（二）客座教授的聘任对象为在所从事的职业领域中有一定的知名度或有较广泛的社会影响的专家、学者或知名人士。其聘任条件为：

能积极参与我校学科建设、专业建设和学生培养的指导、咨询工作。

（三）兼任任课教师是指承担本专科生（含成教）的某课程教学或实验实习、毕业指导工作的教师。兼任任课教师

在教学质量上与专职教师同等要求，人数不超过本单位教师总数的 25 %。其聘任条件为：

1. 一般应具备《教师法》所规定的高校教师资格基本条件；
2. 一般应具有中级及以上职称（成教可适当放宽）；
3. 具有较高的教学水平；
4. 有一定的科研能力；
5. 身体健康，男性年龄不超过 65 周岁，女性年龄不超过 60 周岁。

二、聘任程序

（一）聘请单位按照教学、科研的实际需要和聘任条件，讨论提出拟聘人选，并填写《浙江科技学院兼职教授申报表》、《浙江科技学院客座教授申报表》、《浙江科技学院兼任任课教师登记表》；

（二）兼职教授、客座教授由人事处审核并报学校批准；兼任任课教师由教务处审核批准；其中所聘任人员属外籍人员的，由国际交流合作处协助审核；

（三）兼职教授和客座教授由学校统一颁发聘书；

（四）兼职教授和客座教授的聘期一般为 1 年。原则上每专业限聘 1 位兼职教授，每个二级学院（部）聘请客座教授不超过 6 位。

三、津贴

兼职教授的津贴：按 5000 元/人年，下拨给所在单位，

由所在单位根据兼职教授的实际工作情况发放。

兼任任课教师按兼任的课时量计算报酬，由聘请单位支付。

四、管理

（一）兼职教授、客座教授及兼任任课教师的联络、管理工作由聘任单位负责，聘任单位要主动与其沟通交流，发现问题及时解决。

（二）聘期结束，聘任单位要对所聘人员的工作情况进行总结，报人事处备案。

（三）人事处每年年底向所聘的兼职教授、客座教授发致谢函。

五、本规定自公布之日起实施，由人事处负责解释。以往文件中与本规定有不一致的，以本规定为准。特殊情况由学校讨论决定。

浙江科技学院人才(劳务)派遣员工管理暂行办法(浙 科院办发〔2010〕8号)

为规范我校人才(劳务)派遣员工的聘用、日常管理和教育等工作,根据《劳动法》、《劳动合同法》等有关法律法规,结合我校实际制定本办法。

一、员工的聘用管理

(一)聘用原则。学校严格控制人才(劳务)派遣人员数量,机关部门原则上不得使用人才(劳务)派遣人员,二级学院(部、中心)和直属单位根据工作需要可使用少量的派遣人员,但需事先向人事处提出申请,填写《浙江科技学院招聘人才(劳务)派遣员工申请表》(附件一),同意后方可招聘,人员招聘原则上由各用工部门自行组织。

(二)员工面试考核、政审和体检。各用工部门对有意向的拟聘用员工必须组织面试考核、政审和体检。面试考核前要成立由用工部门负责人参加的三人及以上的面试考核小组。面试考核时要着重考核应聘人员对拟聘用岗位的胜任能力和所提供基本材料的真实性。面试通过后,要指定专人对其进行政治审核,并到我校指定的医院参加招工体检。

(三)员工录用。面试考核、政审和体检均合格后,方可正式录取为我校人才(劳务)派遣员工。用工部门在正式录用前须向人事处提供如下材料。

1.《浙江科技学院招聘人才（劳务）派遣员工审批表》（附件二）（后需附体检报告和政审材料）；

2.《浙江科技学院人才（劳务）派遣人员应聘登记表》（附件三）（后需附身份证复印件2份、学历学位证书复印件1份、一寸免冠照片4张，杭州户籍员工还需提供社会保险缴纳手册等相关材料）；

3.《浙江科技学院人才（劳务）派遣员工工作岗位安排表》（附件四）

4.《浙江科技学院拟录用人才（劳务）派遣员工情况汇总表》（附件五）；

人事处汇总用工部门提供的材料，会同人才（劳务）派遣公司审核，审核通过后，由人才（劳务）派遣公司发出录用通知单并与录用者签订《劳动合同》与《派遣合同》。

二、员工的日常管理

（一）用工部门应当依法履行下列义务

执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；连续用工的，实行正常的工资调整机制。

（二）员工的考勤管理

工作要求：各位人才（劳务）派遣员工应热爱本职工作，努力提高工作技能和工作效率；同事之间应通力合作，互相

配合，不得相互拆台或搬弄事非；对本职工作应争取时效，不拖延，不积压；待人接物态度谦和，营造良好的工作环境。

请假制度：员工按国家有关规定可享受法定的假期，须提前3天提供相关证明材料报用工部门领导批准；员工请事假和病假5天以内须提前3个工作日报用工部门领导批准，5天以上须提前3个工作日经用工部门领导批准后备人事处备案。病假须有指定医院或学校医务室的证明。员工请假须填写《浙江科技学院员工请假申请单》（见附表六）。假期已满返校上班，应及时向所在部门销假。

日常考勤：用工部门应指定专人负责员工的日常考勤，考勤员要及时、准确的将考勤情况记录在《浙江科技学院教职工考勤表》（附件七）和《浙江科技学院请假、旷工人员汇总表》（附件八）上，遇到异常情况要及时向所在部门领导汇报。

加班规定：要求员工在正常工作时间内有效完成工作。但由于工作的需要或任务紧急，用工部门可以在法定范围内适当安排员工加班，部门正常排班以外的加班必须事先由员工本人提出申请，用工部门领导批准后才能安排。加班补偿原则上采取同等时间补休的方式解决，如不能通过补休的方式解决，用工部门应按法定要求足额计发加班费。

有下列情况者，作旷工论：

- 1.未办理请假手续擅自离开工作岗位者；
- 2.要求请假未经批准而擅自离开工作岗位者；

3.准假期满，无申请理由或申请续假未经批准而未按时到岗者；

4.请假理由经查明是编造虚假情况欺骗单位的；

5.经教育仍不服从组织调动，拒不到新岗位工作的，或无理拖延超过报到日期者（包括校内调动）；

6.其它可以认定为旷工的情况。

（三）员工的工资发放管理

二级学院（部、中心）聘用的人才（劳务）派遣员工工资、保险、公积金等用工费用均由用工部门遵守学校经费开支有关规定自筹，发放标准根据用工岗位的情况，参照校内同性质的用工岗位由用工部门制定工资发放标准，并于每月10日前将工资发放表、员工考勤表和请假、旷工人员汇总表报人事处备案。员工工资由人事处发放的用工部门，须于每月5日前将工资发放表、员工考勤表、加班统计表和请假、旷工人员汇总表经部门领导签字批准后报人事处，由人事处统一转计财处于每月10日发放到员工工资卡中。

考勤记录是工资发放的一个重要依据，各用工部门要在如实考勤的基础上，根据岗位和员工的情况合理确定员工的工资。

（四）员工的社会保险和住房公积金管理

按《劳动合同法》等有关法律规定，用工部门必须为员工缴纳社会保险和住房公积金。缴费额度由人事处会同人才（劳务）派遣公司核定，并由人才（劳务）派遣公司先向保

险机构缴纳，在一个结算周期内由人事处向人才（劳务）派遣公司统一结算。经费自筹的用工部门员工的社会保险和住房公积金先由人事处垫支，年底统一与各用工部门结算。

三、解除（终止）用工管理

因辞职、辞退等原因与人才（劳务）派遣员工解除（终止）劳动关系的，各用工部门要有足够的证明材料，并及时向人事处及派遣公司提交书面报告，填写《浙江科技学院人才（劳务）派遣员工解除（或终止）劳动合同申请表》（附件九），经人才（劳务）派遣公司批准后方可执行，并由人才（劳务）派遣公司出具书面的终止合同函。人才（劳务）派遣公司在十五日内为劳动者办理社会保险关系转移等有关手续。

解除（终止）劳动合同时，劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。交接完成后，用工部门依照《劳动合同法》有关规定向劳动者支付经济补偿。

四、用工部门日常管理制度制定

对于用工人数多，岗位性质特殊的用工部门，要根据《劳动法》、《劳动合同法》及其配套法规以及本办法的有关规定，结合本部门用工管理的实际情况，单独制定员工日常管理的规章制度，内容要包括考勤制度、工作时间与加班制度、休假制度、工资制度、培训制度、考核制度和离职管理等，用工部门制定的规章制度要咨询相关法律顾问后，报送人事处和人才（劳务）派遣公司，并经员工代表大会讨论，与工会

协商后确定，向全体人才（劳务）派遣员工公示或告知后实行。

五、其他事项

（一）本办法适用于校内有人才（劳务）派遣员工的部门和全体人才（劳务）派遣员工。各用工部门是人才（劳务）派遣员工日常管理的直接责任部门，各部门要在法律、法规、规章规定的范围内，合法、合理和合情的进行聘用、考勤、工资发放和辞职等日常管理，如因违法用工引起劳动纠纷，用工部门负有直接责任。

（二）本办法与现行劳动法律、法规、规章有抵触的，以现行劳动法律、法规、规章的规定为准，未尽事宜，以劳动法律、法规和规章的有关规定为准。

（三）后勤公司的人才（劳务）派遣员工管理参照本办法执行。

（四）本办法由人事处负责解释，自发文之日起施行。

附件一：

浙江科技学院招聘人才（劳务）派遣员工申请表

部门		用工 岗位	
招 聘 理 由			
招 聘 条 件			
招聘岗位 工作任 务			
招 聘 时 间			
用人部门 联系方 式	联系人：联系电话：		
用人部门 意见	部门领导签字(盖章) _____ 年 月 日		
核 编 人 数		现人数	
人事处意 见	负 责 人 签 字 (盖 章) _____ 年 月 日		

备注：该表填好盖章后交人事处一份，电子表发 rsc@zust.edu.cn 。

附件二:

浙江科技学院招聘人才（劳务）派遣员工审批表

用工部门				用工部门联系人			
姓名		出生日期		年龄(岁)		民族	
性别		政治面貌		身份证号			
拟签订派遣合同期限		年 月 日 —— 年 月 日					
工作岗位和 工作内容		工作岗位: 工作内容:					
面试考核情况		面试考核人签字: _____ 日期: 年 月 日					
体检情况		(在签订合同前须到我校指定的浙江医院进行体检) 体检结论(根据体检报告填写):					
政审情况		政审人签字: _____ 年 月 日					
用工单位 单位意见		经面试考核、体检和政审,符合招聘岗位的用工要求,请人事处通知派遣单位给予办理相关用工手续。 负责人(签字) _____ 单位(部门)盖章 _____ 年 月 日					
人事处意见		审核人(签字): _____ 负责人(签字) _____ 年 月 日					

浙科院人事处

附件三:

浙江科技学院人才（劳务）派遣员工应聘登记表

用工部门:

编号:

姓 名		性 别		出生年月	年	相片																	
学 历		政治面貌		民 族																			
身份 证号	<table border="1"> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table>																						
籍 贯		婚 否		联系电话																			
户籍所在地 详细地址						邮 编																	
健康状况		意愿工作年 限		意愿年收 入		现 暂 住 址																	
个人 学 习 工 作 简 历	起 止 年 月		学 校/单 位			职 务																	
	年 月 至 年 月																						
	年 月 至 年 月																						
	年 月 至 年 月																						
	年 月 至 年 月																						
	年 月 至 年 月																						
家 庭 成 员	关 系	姓 名	工 作 单 位		职 务	联系电话																	
对当前形势及“法轮功”的认识:																							
本人承诺, 以上所填信息情况属实。 本人签字: _____ 年 月 日																							

备注:

- 1、填表时请字迹工整, 并务必保证填写的内容真实、准确、有效。
- 2、意愿工作年限是指, 在无特殊情况下, 愿意在学校工作的最长年限。
- 3、意愿收入是指你在当前的工作和社会情况下, 你认为你应该得到的最低年收入数额。
- 4、有遗传、传染和职业病史的, 请详尽说明情况, 否则后果自负。
- 5、请将身份证复印件和学历证明复印件附在该表后面。
- 6、户籍所在地详细地址如有变动, 需及时告知用工部门, 否则该地址视为有关信件、通知等材料送达的有效地址。

附件四：

浙江科技学院人才（劳务）派遣员工工作岗位安排表

派遣员工姓名		性 别	
工作岗位			
工作内容			
岗位职责			
工作时间			
派遣员工意见	同意以上工作岗位所规定的工作内容、岗位职责和工作时间安排。 本人签字：_____年____月____日		
用工部门意见	签字（盖章）_____年____月____日		

附件五：

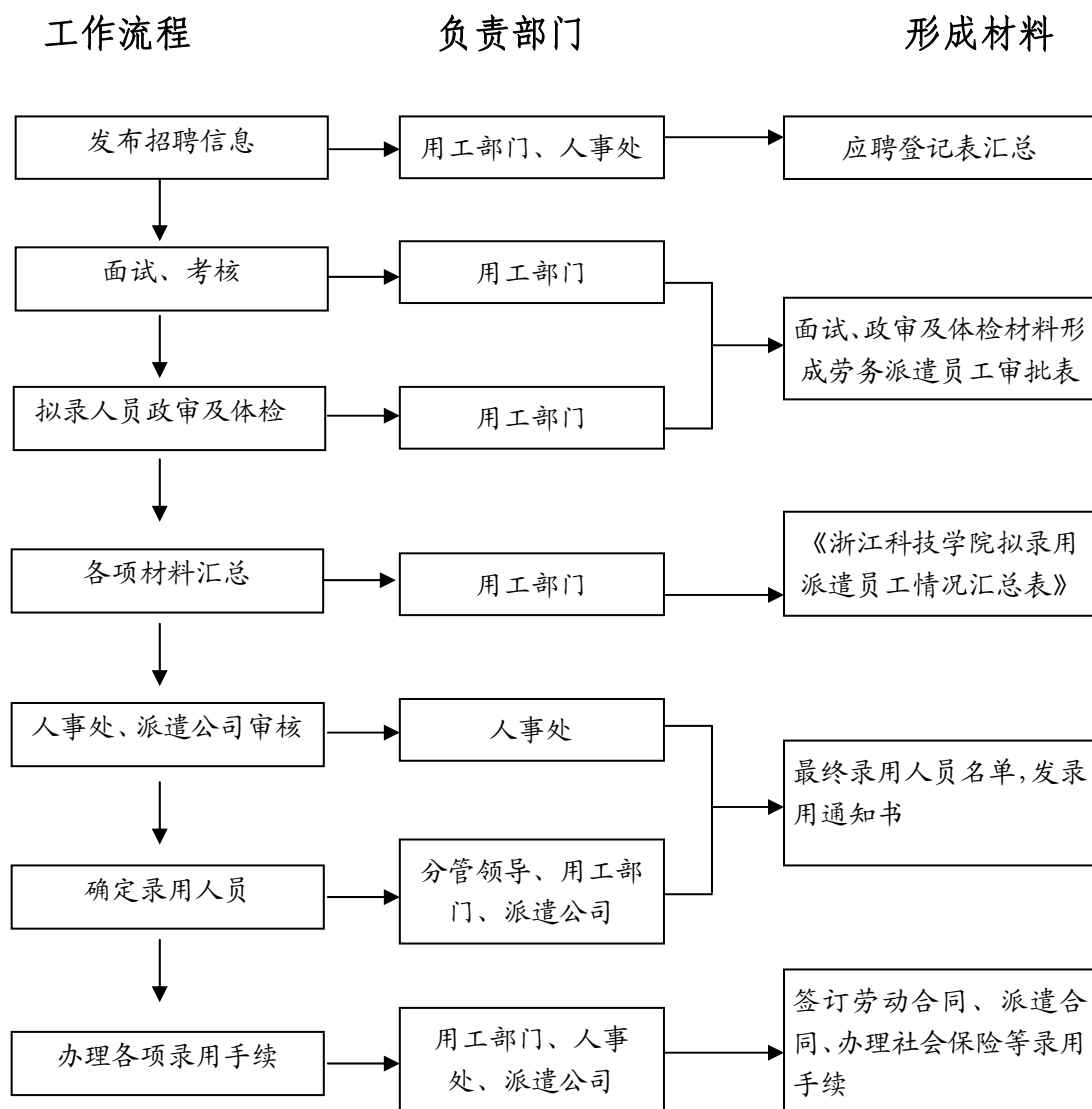
浙江科技学院人才（劳务）派遣员工解除（或中止）劳动合同审批表

用工部门		用工部门 联系人	
拟解除（或中止）劳务合同员工基本情况：			
姓名	性别	原合同期限	解除劳动合同原因
用工单 位意见	负责人（签字） 单位（部门）盖章 年 月 日		
按有关要求需 支付的经济补 偿费核算	核算人： 年 月 日		
人事处意见	审核人： 年 月 日		

注：随表需提供的材料：1、解除（或中止）劳动合同原因的证明材料、2、已填写好的《派遣员工解除（或终止）劳动合同联系函》。

附件六:

浙江科技学院录用人才（劳务）派遣员工流程图



（二）师资内培篇

浙江科技学院“科大学者”特聘教授实施办法(浙科院人〔2014〕6号)

第一章 总则

第一条 为大力实施人才强校战略，选聘一批学术造诣高、在科学研究或教学研究领域取得国内外同行公认的重要成就、在国内外有影响力和知名度的学术领军人物，提升我校在国内外的学术地位和竞争力，经研究决定设立“科大学者”特聘教授岗位，并制定本实施办法。

第二条 “科大学者”特聘教授分在编和签约(柔性引进)两类，一年评审1次，实行聘任制，聘期5年，其中签约的特聘教授在聘期内每年须在学校实际工作6个月以上时间。

第二章 评选条件与程序

第三条 “科大学者”特聘教授岗位应聘的基本条件。

（一）在教学科研第一线工作，一般应具有博士学位或正高级专业技术职务；

（二）拥护党的基本路线、方针、政策，具有良好的师德师风，为人师表，关爱学生，学风正派，身体健康，能坚持正常的教学、科研等学术活动。签约的“科大学者”特聘教授年龄一般在50周岁以下；校内应聘“科大学者特聘教授”年龄在55周岁以下；

（三）能胜任核心课程讲授任务，了解和把握所在学科发展方向，潜心学术研究，取得国内外同行公认的重要成就。须符合以下条件之一：

1.在教学研究和教育改革方面取得突出成果。入选国家级教学名师、国家级教学团队负责人或以第一完成者获国家级教学成果二等奖及以上奖励。

2.在科学研究方面取得重大成果。以第一完成人在《Nature》、《Science》上发表高水平论文，或主持国家科技重大项目、973计划、国家重大科学研究计划、863计划、国家科技支撑计划、国家自然（社会）科学基金重大项目等，或以第一完成人获得国家级科研成果二等奖及以上。

3.经学校认定，承担重大横向项目，注重科研成果转化，并取得显著成果。以第一负责人获得知识产权，并实施可查的成果转化，获得巨大的经济和社会效益。

4.在教学科研、社会服务、教书育人方面对学校发展作出突出贡献，经校学术委员会认定取得与上述水平相当成绩者。

（四）具有较强的团结协作精神和一定的组织领导能力，善于培养青年人才，注重学术梯队建设。

第四条 “科大学者”特聘教授评选程序。

（一）候选人填写《浙江科技学院“科大学者”特聘教授候选人推荐表》，并附相关佐证材料，所在二级学院组织学术委员会对候选人进行评议和推荐，并在本单位公示。

（二）学校人事处对申请材料进行资格审核，确定候选人名单，并组织 7 名校外知名专家进行评议，评议意见分为“推荐”与“不推荐”，5 名及以上专家评议意见为“推荐”的人员上报校学术委员会投票表决。

（三）校学术委员会对候选人进行评审推荐，获得同意票超过实到投票人数三分之二及以上的同意推荐。

（四）校学术委员会评审后报学校审定。人事处对审定人选进行公示，公示时间为 7 个工作日，无异议后发文公布。

第五条 确属特殊的人才，可由本人提出申请，经人事处审核后，直接报学校审定。

第三章 支持保障条件

第六条 “科大学者”特聘教授实行合同管理，聘期一般为 5 年，期满可以申请续聘。

第七条 在聘期内享受特殊津贴，在编的特聘教授特殊津贴标准每年 20 万元（含税），学校按月平均发放特殊津贴的 75%，剩余 25%部分经考核后，根据考核结果予以发放。签约的特聘教授特殊津贴标准按所签协议执行。

第八条 学校提供专项经费支持，自然科学类支持额度为每人 50 万元，人文社科类支持额度为每人 30 万元。

专项经费主要用于教学、科学研究、学术交流、国际合作、仪器设备及图书资料购置等支出，由经费主管部门审核后按财务规定报销。

第九条 建立校领导联系“科大学者”特聘教授制度。

第四章 管理与考核

第十条 “科大学者”特聘教授应承担一定的教学工作，参与学校学科规划、学科建设、人才队伍建设。聘期内的岗位职责和工作目标如下：

（一）教学任务：讲授本学科核心课程，每年必须为本科生讲授1门课程，培养高质量的研究生等工作。

（二）科研任务：面向国家重大战略需求和国际科学技术前沿，主持国家重大科学研究项目，发表高水平学术论文，出版学术专著，获得国家或省、部级奖励，取得标志性学术和研究成果等。

（三）学科与平台建设任务：围绕学科发展方向和研究重点，提出创新性、战略性研究构想，推动学科、平台进入国家级层次。

（四）团队建设与人才培养任务：组织和参与团队建设，积极开展国内外学术交流，加强学术梯队建设，推动团队成员入选国家级或省级人才培养梯队。

申请设岗时，所在学院应结合学院、学科自身实际，根据上述要求，特别在国家级人才队伍（含省“千人计划”和“钱江学者”特聘教授）、国家级成果（含省一等奖）、国家级重大科研项目、国家级平台建设、在高水平期刊发表学术论文等方面提出具体职责，明确目标。

第十一条 学校与“科大学者”特聘教授签订聘任合同。

第十二条 学校根据聘任合同确定的岗位工作职责和任期目标进行考核。考核分为中期考核和聘期考核。中期考核由所在学院学术委员会进行考核评估，结果报学校审核；期满考核由学校统一组织，按聘任合同中确认的岗位职责和目标考核。

第十三条 聘任3年后进行中期考核，中期考核合格，学校一次性发放前3年特殊津贴的剩余25%部分；中期考核不合格，不再发放特殊津贴的剩余部分，并终止聘任合同。聘期满考核合格，学校一次性发放特殊津贴的剩余部分，聘期满考核不合格，学校不再发放特殊津贴的剩余部分。聘期考核优秀者，可申请续聘

第十四条 有下列情况之一者，取消“科大学者”特聘教授，并不再享受有关待遇：

- （一）违反学术规范、学术道德的行为；
- （二）违反师德师风行为；
- （三）调离本校或不再签约；
- （四）经学校认定其他不再适合担任此岗位。

第五章 附则

第十五条 学校中层及以上干部一般不能申报“科大学者”特聘教授，确因学校工作需要，须经校党委审批后方可申报。

第十六条 在受聘期间，获得更高层次人才津贴（奖励）的，实行“就高”原则，即津贴（奖励）低于学校特殊津贴，则由学校补足每年 20 万；反之，则不再享受学校特殊津贴。

第十七条 受聘期间取得的成果，必须以浙江科技学院为第一署名单位。

第十八条 本办法自发文之日起施行，由人事处负责解释。

浙江科技学院青年英才评选及培养办法（修订）（浙科院人〔2014〕5号）

第一章 总 则

第一条 为努力建设一支适应特色鲜明的现代化应用型大学要求的后备学术带头人队伍，落实学校人才工作会议关于实施高层次师资队伍“5211 人才工程”的相关要求，特制订本办法。

第二条 重点培养品德优秀、业务精湛、堪当重任的青年骨干人才，学校授予“浙江科技学院科大青年英才”称号（简称“科大青年英才”），激励其潜心学术工作，提高教学、科研水平，使其成长为支撑学校未来发展的学术带头人才。

第二章 评选条件与程序

第三条 “科大青年英才”每年评选一次，坚持“择优选拔、宁缺毋滥”的原则，每次评选 10 名左右。

第四条 申报人须为本校在编、在岗人员，并具备以下基本条件：

（一）拥护党的基本路线、方针、政策，恪守科学和职业道德，学术规范，治学严谨，具有强烈的事业心和开拓创新精神。

（二）年龄在 45 周岁（含）以下，以评选当年 12 月 31 日为计算截止期。

（三）独立讲授过两门及以上课程，教学效果良好。

第五条 申报人近五年的教学、科研业绩条件：

（一）主持承担国家级项目 1 项及以上（人文社科类教师可适当放宽至主持承担省部级项目 2 项及以上）。

（二）另须同时满足下列条件之一：

1. 第一作者发表 SCI\SSCI\EI\A&HCI 收录的期刊论文或一级期刊论文 2 篇及以上。

2. 获厅局级及以上成果奖 1 项及以上（申报人排名第一，下同）。

3. 获授权发明专利 1 项及以上（申报人为第一发明人，下同）。

4. 指导大学生 A 类学科竞赛(参照教务处有关规定)获国家级奖项 1 项或省级二等奖及以上 2 项。（申报人排名第一，若本学科无 A 类竞赛则报请教务处核准降至本学科最高类别，下同）

5. 教学业绩考核连续 3 年为“A”。

第六条 外语类、艺术类、体育类等学科具有博士学位（艺术类含博士在读）的教师其教学、科研申报条件（第五条）可适当放宽。具有连续 1 年及以上海外工作学习经历或企事业单位实践进修经历者，在同等条件下可优先考虑。人才培养业绩特别突出者、入选“新世纪 151 人才工程”二层次及以上等人才培养计划者，符合基本条件的可直接申报。

第七条 评选程序：

(一) 申报人按规定填写申报表,并提交有关证明材料。

(二) 申报人所在二级学院(部、中心)择优遴选、排序推荐,签署意见后报人事处。

(三) 人事处会同教务处、科技处等部门对申报人材料进行综合审查,确定候选人。

(四) 校学术委员会采取公开答辩、无记名投票的方式确定入选人员,评审结果报学校院长办公会议审定。

(五) 人事处对审定的人选进行公示,公示一周无异议后发文公布。

第八条 确属特殊的人才,根据工作需要,可由本人提出申请,经人事处审核后,直接报请学校院长办公会议研究审定。

第三章 支持保障

第九条 “科大青年英才”的培养期为 5 年,在培养期内,学校对其在工作和生活待遇上提供特别支持,除享受国家和学校规定的工资、保险、福利待遇外,学校另提供特别津贴每人每年 2—4 万元,具体额度根据实际情况研究确定。

第十条 学校提供专项经费支持,自然科学类支持额度为每人 50 万元,人文社科类支持额度为每人 30 万元。

专项经费主要用于教学、科学研究、学术交流与国际合作、师从名师、仪器设备及图书资料购置等支出,由人事处

审核后按财务规定报销。如需购置大型实验设备可提出申请，另行审批。

第十一条 学校对“科大青年英才”在申报各类教学、科研项目、人才培养计划等方面给予优先推荐，优先支持“科大青年英才”出国进修 1 年及以上。

第十二条 学校支持“科大青年英才”建立学术团队或研究机构领衔承担国家、地方或各部委重大科研项目，对符合引进条件的团队成员，学校按相关政策予以优先支持。

第十三条 各二级学院（部、中心）应为“科大青年英才”提供良好的工作条件，优先保障其实验用房和实验设备等。

第十四条 建立校领导联系“科大青年英才”制度，各相关二级学院（部、中心）重点关注“科大青年英才”工作、生活情况，加强人文关怀，及时提供必要的服务与保障。

第四章 考核管理

第十五条 学校与“科大青年英才”签订培养协议实行目标管理，到期自动终止，期满考核情况特别优秀者可申请进入第二期支持。

第十六条 “科大青年英才”在培养期内须完成以下 4 项目标（外语类、艺术类、体育类及人才培养业绩特别突出的教师可适当放宽）：

（一）新入选国家级人才计划；或教育部“新世纪优秀人才支持计划”；或浙江省 151 人才工程第一、二层次培养人员；或获得省部级成果奖二等奖及以上 1 项。

（二）在校期间，每学年须独立讲授 1 门及以上课程，教学效果优良。

（三）要有连续 1 年及以上的出国（境）进修经历（在海外取得博士学位或入选前在海外学习、工作连续一年以上者可适当放宽要求）。

（四）同时须完成以下目标之一：

1. 新主持承担国家级项目 1 项或主持承担省部级项目 2 项。

2. 发表 TOP 收录（参照浙江大学最新公布的论文 TOP 表）、SCI 一区或二区收录（参照中国科学院最新公布分区表）、人文社科权威级学术期刊（参照浙江大学最新版的学术期刊名录）等高水平期刊论文 1 篇；或发表 SCI 三区或四区收录、SSCI 收录(影响因子 ≥ 0.5)等期刊论文 3 篇。

3. 经学校认定，承担重大横向项目，注重科研成果转化，并取得显著成果。

4. 获得可转让实施的授权发明专利 2 项（第一专利权人为浙江科技学院）。

5. 指导大学生 A 类学科竞赛获国家级一等奖及以上 2 项。

第十七条 学校建立跟踪及考核机制。培养期内，“科大青年英才”每年进行一次年度述职报告，培养期内达 2 年者须接受中期检查，培养期满后 3 个月内进行期满考核。

第十八条 中期检查及期满考核由校学术委员会或授权专门工作小组组织，“科大青年英才”需按时撰写中期检查或期满考核总结报告，并附主要工作业绩相关佐证材料，经所在二级学院（部、中心）审核评议后报送人事处。

第十九条 期满考核等次分为达标与不达标，考核结果公示后报学校院长办公会议审定。

第二十条 中期检查情况不理想者，学校将减发或停发特别津贴并冻结专项经费，在培养期限内经整改且经考核达标的予以补发；提前完成各项考核目标者，可申请提前考核，考核达标的将一次性发放剩余特别津贴；考核特别优秀者，将适当追加特别津贴；期满考核不达标的，将收回剩余专项经费。

第五章 附则

第二十一条 学校中层及以上干部一般不能申报，确因学校工作需要，须经校党委审批后方可申报。

第二十二条 培养期限内，若发现“科大青年英才”有违反法律法规、学术道德规范及其他严重违反校纪校规等问题，学校将取消其“科大青年英才”称号并终止相应的特别支持。

第二十三条 原入选“校中青年学科带头人”、“校青年骨干教师”者，若入选“科大青年英才”，专项经费支持按就高原则执行。

第二十四条 本办法自发文之日起施行，由人事处负责解释。

浙江科技学院关于优秀青年教师资助计划的实施办法（浙科院人〔2014〕4号）

第一章 总 则

第一条 为加强师资队伍建设，通过资助与扶持，培养一批具有国际化视野、较大发展潜力的优秀青年人才，为各级人才计划储备后备力量，结合我校师资队伍实际，特制定本办法。

第二条 优秀青年教师每年评选一次，三年为一个培养周期。计划利用 5 年时间评选 200 名左右优秀青年教师。

第三条 在符合遴选条件前提下，坚持择优选拔。

第二章 遴选范围及条件

第四条 引进的海外优秀青年人才,若符合以下条件,可直接认定:

（一）具有良好的思想道德品质、严谨求实的学风。

（二）国内外知名大学或研究机构博士研究生毕业,并至少有两年以上在海外知名大学或研究机构学习或工作经历。

（三）年龄一般不超过 40 周岁。

（四）对所在学科发展和学术研究有创新性构想,已在海内外重要学术期刊上发表过高影响力论文或著作。

第五条 校内教师申报优秀青年教师资助计划，应具备以下条件：

（一）我校正式在编教师，具有良好的师德师风，关爱学生，为人师表，具有强烈的事业心和团队精神。

（二）一般应具有博士学位，艺术、外语可放宽到硕士学位，自然科学类年龄不超过 35 周岁，社会科学类年龄不超过 40 周岁。

（三）系统掌握本学科的基础理论和专业知识，已形成一定的学术研究方向，能够独立地在本学科前沿开展工作，有较大的发展潜力。

（四）教学态度认真，教学效果优良。

（五）近三年，教学科研工作须具备下列条件中的 2 项：

1.主持省部级及以上项目 1 项。

2.以第一作者在一级期刊或 SCI、EI、SSCI、A&HCI、CSSCI 等收录期刊上发表高水平论文，外语、艺术类可放宽到中文核心期刊论文 2 篇及以上；或艺术作品入选省级及以上协会主办的展览。

3.作为第一完成人获得厅局级奖励 1 项，或省部级及以上奖励 1 项（排名前 2）；或以第一完成人获得可转让实施的授权发明专利 1 项。

第六条 其他有突出业绩的，可以破格申报。

第三章 申报与评审

第七条 申报人填写申报表，并附相关佐证材料。所在二级学院组织学术委员会根据本办法规定的申报条件，对申报人的学术水平、科研能力进行评审，对候选人进行评议和推荐，并在本单位公示，无异议后报人事处。

第八条 人事处会同教务处、科技处等部门对申报人材料进行综合审查，并报学校人才评价委员会。学校人才评价委员会对申报人材料进行评议，并进行投票排序。

第九条 学校学术委员会对申报人进行审议、投票，确定入选人员名单，评审结果报学校院长办公会议审定。

第十条 人事处对审定人选进行公示，公示一周无异议后发文公布。

第四章 支持措施

第十一条 学校对优秀青年教师入选对象给予自然科学类合计 6 万元、人文社科类合计 3 万元的科研资助经费，资助期限为 3 年，资助经费按年划拨。资助经费主要用于科学研究、学术交流与国际合作、仪器设备及图书资料购置等支出，由人事处审核后按财务规定报销。

第十二条 学院应积极为入选人员提供良好的教学和科研条件，保证本计划的顺利实施。

第十三条 本办法遴选资助的入选人员，在申报各类教学、科研项目、优秀人才培养项目等方面给予优先推荐，优先支持出国进修 1 年及以上。

第五章 管理与考核

第十四条 学校与入选人员签订培养协议，到期自动终止。

第十五条 优秀青年教师实行培养期满考核的方式，由所在学院学术委员会进行培养期满考核，结果报学校审核，考核结果将在校内公示。

第十六条 入选人员在培养期内须完成以下目标：

（一）教学效果优良。

（二）同时须完成以下目标之一：

1.入选科大青年英才及以上的人才计划。

2.未入选以上人才计划的须完成以下目标之一：

（1）主持省部级项目 1 项。

（2）以第一作者在一期期刊或 SCI、EI、SSCI、A&HCI、CSSCI 等收录期刊上发表论文；或外语、艺术类在中文核心期刊发表论文 2 篇及以上；或艺术作品入选省级及以上协会主办的展览。

（3）经学校认定，承担横向项目，注重科研成果转化，并取得明显成效。

第六章 附则

第十七条 学校中层干部一般不能申报优秀青年教师。

第十八条 培养期限内，若发现有违反法律法规、师德师风、学术道德规范及其他严重违反校纪校规等问题，学校将终止相应的支持措施。

第十九条 若在培养期内,获得更高层次人才项目资助的,实行“就高”原则,即该资助低于学校资助的,则由学校按规定补足;反之,则不再享受学校资助,但仍需继续完成此计划所签订协议。

第二十条 对未能正常履行工作职责或调离学校教学、科研岗位的获资助者,或对违反职业道德、弄虚作假或触犯法律的获资助者,所在学院应及时向人事处提交书面报告,由学校中止或撤销资助资格,停发并追回已支付经费。

第二十一条 本办法自发文之日起施行,由人事处负责解释。

浙江科技学院优秀主讲教师评选办法（浙科院教〔2013〕3号）

为贯彻《浙江科技学院“十二五”期间全面提高教育教学质量的实施意见》等相关文件精神，进一步调动广大教师投身教学、热爱教学的积极性和主动性，推动教学质量稳步提高，特制定本办法。

一、评选范围及要求

1.评选对象为承担我校本科生教学任务（包括课堂教学、实验教学等环节）的在编在岗，具有主讲教师资格的教师。

2.每学年评选一次，每次评选优秀主讲教师 10-15 名。

3.已经获得省级以上优秀教师、教学名师奖和高校优秀教师等荣誉称号的教师不再申报；已评出的优秀主讲教师 5 年内不再申报。

二、评选条件

1.热爱社会主义祖国，坚持四项基本原则，师德高尚，模范遵守职业道德，具有强烈的事业心和协作精神，治学严谨，学风端正，教书育人，为人师表。

2.潜心教学，积极开展教学改革研究。有较高的教学水平，主讲课程有较大影响，教学中有独到的见解和做法，并在主讲课程教学内容改革和课堂教学改革创新方面成绩突出；开展启发式、探究式、讨论式、参与式等教学方法改革，教学效果良好。

3.在高校从事教学工作 5 年及以上，具有讲师及以上职称，近 5 年系统主讲过 2 门及以上本科必修课程（公共基础课教师主讲过 1 门），年平均教学工作量不低于 300 学时，年平均课堂教学质量评价部门排名前 30%以上，近 3 年教师教学业绩考核在 B 级以上，其中至少有 2 年及以上考核为 A 级，无教学事故。

4.评选当学年，主讲 2 门次及以上本科课程（其中 1 门为必修课，每学期至少主讲 1 门课程），教学工作量不低于 400 学时，课堂教学质量评价部门排名前 30%以上，教师教学业绩考核为 A 级。教学建设与改革成效突出。

三、申报及评选程序

1.春季学期开学初，学校发布评选通知，教师个人向二级学院（部、中心）提出申请。

2.教师填写《浙江科技学院优秀主讲教师申请表》，所在部门组织同行专家进行说课评选，部门学术委员会评审推荐，签署推荐意见，报教师教学发展中心；

3.学校根据申报材料进行资格审查，确定有效候选人；

4.候选人按要求讲授 1 次校内公开课，学校按照学科归属组织专家和同行进行随堂听课打分，结合学生评价意见，按照专家、同行及学生评价各占 30%、30%和 40%的原则汇总评价结果，并调阅相关教学资料，提出初评意见；

5.经校学术委员会教学工作委员会会议评议，校学术委员会会议评定，确定“优秀主讲教师”初选名单；

6.经校长办公会议审定，确定“优秀主讲教师”名单，经过公示并发文公布。

四、待遇与职责

1.获得“优秀主讲教师”称号的教师，学校将统一颁发证书和奖金。

2.优秀主讲教师材料存入其业务档案，作为职务晋升、评选先进的重要依据之一。

3.优秀主讲教师应充分发挥示范作用，努力探索教育教学规律，积极引导和规范教学工作，积极参加教学示范课、教学观摩课、教学沙龙、教学讲座和教学咨询等活动，积极担任新进教师的教学导师，支持和帮助青年教师的成长。

五、其他

1.本办法由教务处和教师教学发展中心负责解释。

2.本办法自颁布之日起施行。

浙江科技学院“教师教学能力提升计划”实施办法（浙 科院教〔2014〕10号）

为贯彻落实《国务院关于加强教师队伍建设的意见》、《关于加强高等学校青年教师队伍建设的意见》和《浙江科技学院关于“十二五”期间全面提高教育教学质量的实施意见》等文件精神，不断提升我校全体教师尤其是中青年教师教学能力与教学水平，学校决定实施“教师教学能力提升计划”，特制定本办法。

一、总体目标

努力构建宽松和谐、开放灵活的教师学习培训平台，以青年教师为重点，切实提高教师教学基本技能，培养教师教学研究、教学组织、教学改革和教学创新的能力，全面提升教师教学水平。

二、具体要求

1.实行五年一周期的教师全员学习培训制度，推行教师培训学分制度。其中，每年参加培训学习不少于 72 学时，五年累计参加培训不少于 360 学时。

2.实施青年教师助讲培养制度，强化新教师上岗培训，新入职（没有高校从教经历）教师第一年参加培训时间一般不少于 144 学时。

三、实施对象

1.承担我校全日制普通本科生教学任务（包括课堂教学、实验教学等环节）的在编在岗的所有专任教师（含辅导员、实验教学人员）。

2.省级及以上优秀教师（含教学名师、高校优秀教师）、教授（教授级高工）等不作要求，高校从教经历超过 20 年，且年满 45 周岁以上的副教授（高级工程师）等可以不作要求（职称晋升周期内除外），但应积极参与青年教师的教学指导工作。

四、实施方式及类别

（一）青年教师助讲培养计划

1.实施对象

（1）新聘用到校承担全日制普通本科生教学任务（包括课堂教学、实验教学等环节）的所有专任教师（含辅导员、实验教学人员）；

（2）高校教学经历不足 3 年，年龄在 35 周岁以下（含 35 周岁），未接受过助讲培养培训的专任教师；

（3）连续三年教学质量评价总评成绩位居二级学院（部、中心）末尾 5%且年龄在 35 周岁（含 35 周岁）以下，需要提高教学水平的青年教师。

2.培训目标

帮助青年教师树立正确的世界观、人生观、价值观和先

进的教育教学理念，帮助青年教师明确学校办学特色和定位，掌握教学的基本规范和基本规律，掌握基本的教育教学理论、方法和技能，提高青年教师的职业道德修养、现代教育理论水平和基本教学技能，帮助教师站稳讲台。

（二）教学骨干教师培训计划

1.实施对象

（1）二级教学单位教学院长、专业负责人和教学团队负责人；

（2）省“教坛新秀”、校优秀主讲教师和课程（群）首席主讲教师；

（3）校“十佳”青年教师、校级及以上教学技能比赛获奖者等。

2.培训目标

帮助教学骨干教师树立先进的教育教学理念，掌握教育教学改革最新动态，提升教学骨干教师教学研究和教学组织实施能力，加强教学骨干教师的课程改革、教学示范及教学创新能力，努力把教学骨干教师培养成为教学模范和典型。

（三）其他教师教学能力培训计划

1.实施对象

（1）高校教学经历不足3年，年龄在35周岁以上的其他专任教师；

(2) 连续三年教学质量评价总评成绩位居二级学院(部、中心)末尾 5%，且年龄在 35 周岁以上的专任教师。

(3) 其他需要培训的专任教师。

2. 培训目标

根据教师的实际需要，采取自学为主、指导为辅，统一安排和自主选择相结合的原则，重点组织课堂教学方法和教学技能的学习和培训，全面提高教师课堂教学能力和水平，切实帮助教师站好讲台。

五、培训方式及学时计算

1. 新教师研习营。通过集中观摩和培训的方式，帮助青年教师全面了解学校历史、办学特色和教师的岗位职责要求，推广优秀教师的教学技巧和经验，帮助青年教师做好职业生涯规划，掌握基本的教学规范和基本教学技能，切实帮助新教师站好讲台，站稳讲台。每学年举办一期，每期可折算 24 个培训学时。

2. 青年教师助讲培养制度。青年教师须完成指导教师指定的学习任务，随堂听取指导教师讲授的课程，并参加答疑、作业批改、实验指导及其他教学研究工作。指导教师从教学的各个环节入手，对青年教师进行认真具体的指导，培养青年教师严谨的教学态度和崇高的职业道德素养，并指导青年教师参加专业建设、课程建设、教学团队建设和教学研究等教研活动。一个学年的助讲培养周期，指导教师可折算 32

个培训学时，青年教师可折算 64 个培训学时。

3.教学发展论坛。学校定期邀请校内外著名专家、学者做客“教学发展论坛”，以传播先进的教育思想和教育理念，推动教师进行深刻的教育反思与教学研究，从而推进教学改革，提高教学质量。每主讲一次教学发展论坛可计 8 个培训学时，每参加一次教学发展论坛可计 2 个培训学时。

4.教学沙龙（讲座）。学校定期邀请校内外教学名师和能手与广大教师面对面交流，一起分享、交流和讨论课堂教学、教学改革与建设的经验和成果。教师每主讲一次教学沙龙（或讲座）可计 4 个培训学时，每参加一次教学沙龙（或讲座）可计 2 个培训学时。

5.网络学习培训。学校将建设教师教学发展培训课程和教师在线学习平台，并鼓励教师建设校本培训课程，教师可根据个人需要选择相应课程进行网络学习或建设。原则上，每完成 1 节课（不少于 35 分钟）校本培训课程建设可计 4 个培训学时，每门课程最高可计 24 个培训学时；每完成一节课的网络学习活动可计 0.5 个培训学时，每门课程最高可计 8 个培训学时，每人每年最高可计 32 个培训学时。

6.教学能力提升专项培训。学校定期组织教师参加校内外教学能力培训与进修，包括教学设计、教学方法、专业及课程建设能力以及信息技术等专项培训等，根据具体情况，分别采取专项培训班、工作坊和专题研讨等形式，原则上培

训时间半天计 4 个学时，由省、部级及以上培训机构颁发证书的，根据实际培训时间计算学时，由学校或二级学院（部、中心）组织培训的，根据具体情况认定，每年最高计 54 学时。

7.教学竞赛。学校定期组织“青年教师讲课比赛”和“教学设计大赛”等教学竞赛，每参加一次院级选拔赛或院级教学竞赛评审工作均可折算 2 个培训学时；每参加一次校级教学竞赛或校级教学竞赛评审工作均可折算 4 个培训学时，每参加一次省级或国家级教学竞赛可折算 8 或 16 个培训学时（学时按最高级别竞赛统计，不重复计算）。

8.教学观摩活动。学校定期邀请和组织浙江省优秀教师、教学名师、教坛新秀、教学技能大赛获奖老师和校优秀主讲教师代表等讲授校内公开课、示范课和观摩课。每主讲一次校内示范课可计 8 个培训学时，主讲一次校内公开课可计 4 个培训学时，主讲一次校内观摩课可计 2 个培训学时，每参加一节课的教学观摩活动可计 1 个培训学时，每人每年最高可计 12 个培训学时。

9.实践进修、课程进修和访问进修等培训活动。学校鼓励教师参加下企业实践进修、出国课程进修和访问进修等活动，原则上，培训时间半天计 4 个学时，脱产进修 3 个月最高计 72 学时；脱产进修 6 个月及以上，最高计 144 学时。

10.其他培训方式：学校和部门组织的其他培训活动包括

学术会议、专题报告、教学研讨、教研活动、集体备课、外出调研、继续教育、教学资源建设和社会服务等，可参照半天计 4 个学时，每人每年最高计 36 学时（其中单项不超过 12 学时）。教师参加校级、省级及国家级以上精品课程建设、教学改革等项目，项目负责人每人每年最高可计 6 个、12 个和 24 个培训学时，团队成员每人每年最高可计 8 个学时，参与两门及以上精品课程或多项教学改革项目者，不重复计算学时。

四、政策支持与保障

1.学校根据办学定位和教师队伍建设实际，优化整合校内相关资源，成立教师教学发展中心，全面负责教师教学能力提升与支持工作。

2.各二级学院（部、中心）要高度重视教师教学发展培训培训，明确教师发展培训工作的分管领导和联系人，制定配套政策，认真做好部门教师发展培训工作。

3.学校投入专项经费，将教师培训尤其是青年教师培训经费列入学校年度预算，支持“教师教学能力提升计划”的实施。着重加强教学培训设施和条件建设，支持教师开展教师发展研究、教学研讨、教学实践和专项培训等活动。

4.教师教学发展中心具体负责培训学时审核认定工作，原则上一学年认定一次。学校或各二级学院（部、中心）统一组织的培训活动，由教师教学发展中心直接审核认定培训

学时。其他培训学习活动教师本人必须自行申报，并填写培训学时申报表，提供培训证书复印件、邀请函/通知、活动论文（报告）、活动纪要、活动过程影像资料等相关证明材料，报教师教学发展中心审核认定。

5.教师教学能力培训考核结果作为教师参加各类教学先进评比、职称评聘和相关职务晋升的重要条件。考核不合格的，当年教学工作业绩考核不得定为优秀，下一年度不能参加优秀主讲教师评选和职称晋升等。连续考核不合格的，学校将根据相关规定对其作出停课培训、调整岗位或解聘等处理。

6.学校将参与青年助讲培养的教师工作折算为工作量，计入教学工作业绩考核，并给予相应的教学工作量补贴。

附表 1. 实施类别、范围及培训要求参考表

实施类别	实施范围	培训基本要求		
		学时 / 年	培训方式及途径	培训参考要求
青年教师 助讲培养 计划	(1) 新聘用到校从事教学工作(含理论教学和实验、实践教学)的在岗教师; (2) 高校教学经历不足 3 年, 年龄在 35 周岁以下(含 35 周岁), 未接受过助讲培养培训的在岗教师; (3) 连续三年教学质量评价总评成绩位居二级学院(部、中心)末尾 5%, 及其他经学校考核认定, 认为需要提高教学水平的青年教师。	108 (其中新入职教师第一年不少于 144 学时)	新教师研习营	每位新入职教师必须参加, 24 个培训学时。
			青年教师助教制度	每位教师必须参加, 64 个学时。
			网络学习培训	每年至少完成 8 个学时的培训任务。
			教学发展论坛	每年至少完成 8 个学时的培训任务。
			教学沙龙(讲座)	每年至少完成 10 个学时的培训任务。
			教学观摩活动	每年至少完成 4 个学时的教学观摩任务。
教学骨干 教师培训 计划	(1) 二级教学单位教学院长、专业负责人和教学团队负责人; (2) 省“教坛新秀”、校优秀主讲教师和课程(群)首席主讲教师; (3) 校“十佳”青年教师、校级及以上教学技能比赛获奖者等。	72	教学发展论坛	每年至少完成 8 个学时的培训任务。
			教学沙龙(讲座)	每年至少完成 12 个学时的培训任务。
			网络学习培训	每年至少完成 10 个学时的培训任务。
			校级及以上精品课程建设、教学改革项目等	每年至少完成 6 个学时的培训任务。
其他教师 教学能力 培训计划	(1) 高校教学经历不足 3 年, 年龄在 35 周岁以上的其他专任教师; (2) 连续三年教学质量评价总评成绩位居二级学院(部、中心)末尾 5%, 且年龄在 35 周岁以上的专任教师。 (3) 其他需要培训的专任教师。	72	教学发展论坛	每年至少完成 8 个学时的培训任务。
			教学沙龙(讲座)	每年至少完成 12 个学时的培训任务。
			网络学习培训	每年至少完成 12 个学时的培训任务。
			教学观摩活动	每年至少完成 4 个学时的教学观摩任务。

备注：1.教师外出脱产进修（3个月以上）的学时认定按学校有关要求执行，分项培训要求

可不受此表限制。

2.某一具体年度教师实施类别序列发生改变的，可直接按培训总学时要求分阶段统计

考核。

浙江科技学院中青年骨干教师出国（境）研修计划实施办法（浙科院人〔2010〕2号）

为推进学校“国际交流与合作工作行动计划”，打造一支具有国际视野、国际意识和国际交流能力的师资队伍，提升中青年骨干教师的学术水平和教学科研能力，经学校研究，决定实施中青年骨干教师出国（境）研修计划（简称“习得计划”），特制定本实施办法。

一、指导思想

根据学校建设特色鲜明的高水平应用型大学的发展目标和打造一支高素质、高水平、有特色的师资队伍建设规划，结合在建的教学项目和在研的科研项目、国际交流与合作项目，有计划地选派一批优秀中青年骨干教师到国（境）外高校（研究所）学习研究或课程进修，把握学科专业发展的方向，开阔视野，跟踪前沿，加快青年骨干教师和中青年学术带头人的培养。

二、选派计划

每年选拔 20-30 名学术骨干或课程进修教师，利用国家留学基金委、省教育厅和学校各类选派渠道赴国（境）外高校（研究所）学习研修，通过 5-10 年成规模培养，较大幅度提高学校具有国（境）外留学进修经历教师在专任教师中的比例。

三、选派条件

1. 热爱教育事业，热爱学校，具有事业心、责任心和良好的思想业务素质，教学科研工作业绩突出。
2. 应具有硕士及以上学位，中级及以上专业技术资格，年龄一般在 45 周岁（含）以下。

3. 研修内容必须与所在学科发展和专业建设方向一致，并有明确的出国（境）研修计划。

4. 具有一定的对外交流能力，外语水平达到国家规定或国（境）外接受单位对外语的要求。

5. 身体健康，能胜任国（境）外学习研修工作。

四、选派办法

1. 学校每年组织 1-2 次教师国（境）外培养人选选拔工作。

2. 个人申请。

3. 各学院（部、中心）根据本单位师资队伍规划，做好选派计划，并遴选、推荐当年拟选派人选报人事处。

4. 人事处会同教务处、学科处、国际处根据学科专业建设规划和师资队伍建设规划，拟定派出人选的建议名单报学校审批。

5. 校长办公会议研究，确定最终选派人员名单。

五、资助期限及标准

1. 资助期限原则上为 6 个月（含）以上，一般不超过 1 年。

2. 资助费用包括往返国际旅费、国（境）外生活费等，由学校和上级有关部门按照国家公派留学人员奖学金资助标准提供。

3. 派出人员在规定的出国（境）期限内基本工资全额发放。对到全球大学排名前 100 位国（境）外高校研修的派出人员，绩效工资全额发放；其他派出人员按 50% 发放。

六、考核及奖励

1. 派出人员回国后，各学院（部、中心）根据派出人员出国（境）研修计划及预期目标的要求，对其进行工作考

核，并及时将考核结果和建议报学校人事处。考核结果分为优秀、合格、不合格三等。

2. 对回国后考核优秀的人员，学校另将根据实际情况提供一定的科研奖励经费和教学建设经费；对于考核不合格的人员，将酌情调整其出国（境）期间的绩效工资。

3. 派出人员在回国后的专业技术资格申报和岗位聘任考核时，对其出国（境）期间的教学工作量可不作为必备条件。

七、其他有关事项

1. 全球大学排名参照英国《泰晤士报》最新世界大学排名榜执行。

2. 入选“四级人才梯队”培养计划、创新团队、省重点学科和重点专业的中青年骨干教师优先选派。

3. 有明确工作任务者优先选派。

4. 派出人员按《浙江科技学院教职工公派出国（出境）进修暂行规定》管理。

5. 各二级学院（部、中心）要制定相应政策，积极鼓励和支持本单位教师出国（境）研修，并主动创造条件为派出人选提供优惠服务。

八、本办法自发文之日起实施。此前有关文件与本办法不一致的，以本实施办法为准。

九、本办法由人事处负责解释。

浙江科技学院青年教师助讲培养制度实施办法（浙科院教〔2013〕39号）

第一章 总 则

第一条 为贯彻落实《浙江省教育厅关于在全省高等学校全面实施青年教师助讲培养制度的指导意见（浙教高教〔2012〕160号）》和《浙江科技学院关于“十二五”期间全面提高教育教学质量的实施意见》（浙科院教〔2012〕11号）等文件精神，进一步完善青年教师助讲培养制度，帮助青年教师过好教学关，提高教师教学能力和水平，保障课程教学质量，特制定本办法。

第二条 青年教师助讲培养制度是指以提高青年教师职业道德修养、现代教育理论水平和基本教学技能为主要目的，对新进高校从事教学工作的青年教师，专门进行一个时期相对集中培养培训的制度。建立和实行青年教师助讲培养制度是提升人才培养质量的重要举措，参加助讲培养是青年教师的义务和权利。

第二章 适用范围

第三条 高校教学经历不足3年，年龄在35周岁以下（含35周岁），未接受过助讲培养培训的在编在岗教师；

第四条 高校教学经历不足3年，新聘用到校承担全日制普通本科生教学任务（包括课堂教学、实验教学等环节）在编在岗的所有任课教师（含实验教学人员）；

第五条 连续三年课堂教学质量评价成绩位居二级学院（部、中心）末尾 5%且年龄在 35 周岁（含 35 周岁）以下，及其他经学校考核认定，认为需要提高教学水平的青年教师。

第三章 助讲培养要求

第六条 培养对象的培养期限一般为一学年。由青年教师申请和指导教师推荐，经考核成绩优异者可缩短为半年。需要继续培养的可延长至一年半或两年。

第七条 青年教师助讲培养期间的基本要求：

1.树立正确的世界观、人生观、价值观和先进的教育教学理念，忠诚于教育事业，遵守高校教师行为规范，认真履行教书育人职责。

2.虚心向指导教师学习，尽快掌握教学各个环节的基本要求和方法，了解教学管理和运行的规章制度，明确人才培养的目标、规格要求和学校办学定位，掌握教学计划的基本结构、课程构成等。

3.在指导教师指导下担任一门课程的部分（一般不超过该课程的 1/3）教学任务，做到按课程要求认真备课、撰写教案及制作多媒体课件，课前与指导教师沟通试教内容、要点及主要教学方法，课后征求指导教师及学生意见，及时改进教学中的不足。同时按要求开展相关教学研究。

4.新入职（没有高校从教经历）教师，需参加教育理论培训和新教师研习营，第一年参加培训时间不少于 144 学时，

其他教师助讲培养期间(一年)培训学时不少于 108 学时(具体学时计算方法参见附表 1)。

5.在助讲培养期内,至少完成以下工作,并将其完成情况详实记录在青年教师助讲培养档案,纳入考核。

(1)随堂并完整听取指导教师或其他优秀教师讲授课程,不少于 32 学时;

(2)辅导学生、参加答疑、批改作业、指导实验等,不少于 32 学时;

(3)参加学校及学院(部、中心)组织的教学发展论坛、教学沙龙(讲座)以及各种教学研讨、教学观摩、集体备课和教学科研学术活动不少于 12 次;

(4)撰写教学方面的论文,不少于 1 篇,或完成不少于 3000 字教学调查报告 1 份。

6.培养期满,在指导教师指导下按要求完成参加培养的总结报告,接受学校及部门的考核。

第四章 指导教师选聘条件、职责

第八条 指导教师的选聘条件:

1.指导教师应当具有高尚的师德、强烈的事业心和责任感,教学能力强,教学效果好,具有副教授以上职称,高校教龄五年以上。

2.关心青年教师的思想状况和师德修养,培养青年教师严谨的教学态度和对学生高度负责的执教精神。

3.指导教师与被指导青年教师归属同一学科或相近学科。

4.学校鼓励各级教学名师，省高校优秀教师、教坛新秀，优秀主讲教师，教学比赛获奖教师等担任指导教师。

第九条 指导教师的选聘程序

1.指导教师的选聘实行单位推荐与指导教师自愿申报相结合。各学院（部、中心）要根据选聘条件建立青年教师指导教师库，相应名单报教务处（教师教学发展中心）核准备案。每名导师一般只指导1名青年教师，因特殊情况可增加被指导人数，但最多不超过2名。

2.学院（部、中心）将指导教师与青年教师结对申报表上报教务处（教师教学发展中心）审核，审核通过后正式确立指导关系，学院（部、中心）、指导教师、青年教师三方签订指导协议，开始助讲培养工作。

3.导师和被指导的青年教师如中途提出终止指导关系的，需提出正当理由，经部门同意并落实好新的指导教师后，报教务处（教师教学发展中心）备案。

第十条 指导教师的职责：

1.关心青年教师的思想状况和师德修养，培养青年教师严谨的教学态度和对学生高度负责的执教精神。

2.指导教师应从教学的各个环节（包括听课、备课、编写教案及讲义、试讲、辅导、答疑、批改作业、实验

与实习等)入手,对青年教师进行认真具体的指导。其中听青年教师讲课、试讲或说课不少于4次。

3.指导新教师参加专业建设、课程建设、教学团队建设和教学研究等教研活动;指导教师了解专业人才培养计划、课程教学大纲等。

4.参与或承担青年教师助讲培养考核,对青年教师是否具有开课能力提出意见和建议,对达不到培养要求的青年教师提出延长培养期等建议。

第五章 管理和考核

第十一条 学校成立青年教师助讲培养工作领导小组,负责青年教师助讲培养工作。组长由教师教学发展中心分管校领导担任,成员由教务处、人事处、校教学督导组负责人等组成。教师教学发展中心具体负责青年教师助讲培养制度的实施、监督和日常管理,教务处和人事处协助做好有关工作。

第十二条 青年教师助讲培养期满要对自己的助讲工作进行总结,提交工作小结、听课笔记及其它教学任务完成情况的材料,经指导教师和部门同意,由教师教学发展中心会同教务处、人事处组织相关专家对培养对象通过试讲、查阅相关培养记录等方式进行考核。考核结果分优秀、合格、不合格三个等级(其中优秀不超过20%)。考核结果记入教师业务档案。考核不合格的,延长培养期至一年半或两年。

第十三条 各学院（部、中心）要高度重视青年教师助讲培养工作，成立相应的工作小组负责本部门的助讲培养工作。参加助讲培养的对象原则上不能独立承担教学任务，参加助讲培养的青年教師年度工作考核等级参照助讲培养考核结果及相关工作表现确定，考核合格的，学校给予学院（部、中心）相应岗位的教学工作量补贴。

第十四条 指导教师每指导 1 名青年教师并考核合格，学校一次性给予 48 课时的教学工作量补贴，考核优秀的给予 64 课时的教学工作量补贴。同时指导 2 名青年教师的，指导第 2 名青年教师的工作量补贴减半。

第十五条 助讲培养考核合格的青年教师，学校将颁发由教育厅统一印制的教学上岗资格证书。获得该证书是教师参加职称评聘的必要条件。暂不合格的教师，需继续承担助讲工作，两年之内经过多次考核均未合格的教师，学校将根据实际及相关规定，对其做出调整岗位或解聘等处理。

第六章 附则

第十六条 辅导员的助讲培养政策可参照执行。

第十七条 本办法自颁发之日起执行，凡以往有关文件与本实施办法不一致的，以本办法为准。

第十八条 本办法由教务处（教师教学发展中心）负责解释。

附件：

青年教师助讲培养学时计算参考表

培训类别	培训项目	呈现材料	计分方法	性质	负责单位
校内培训	教育理论培训	结业证书	计 24 学时	必修	人事处
	新教师研习营	签到记录、考核表	计 24 学时	必修	教师教学发展中心
	教学发展论坛	签到记录	每次计 2 学时	选修	
	教学沙龙				
	教学讲座				
校外挂职	挂职锻炼	工作计划、总结、日志、挂职单位评价意见和部门考核意见等	脱产 3 个月或 不脱产 6 个月计 36 学时	部分专业或课程教师必修	各学院（部、中心）
导师指导	教学设计、多媒体课件制作、作业批改、辅导等	典型教案、课件、导师评语等	合计 64 学时	必修	各学院（部、中心）
	听导师课	听课笔记 （不少于 32 节）			
	试讲公开课	教案、课件、照片或视频等			
教研活动	听观摩课	听课记录、笔记等	每次计 1 学时	选修	各学院（部、中心）
	教学研讨、集体备课、调研等	会议记录、调研记录、照片等	每次计 2 学时		
自主学习	名师网络课程	网络研修日志	每课计 4 学时	选修	教师教学发展中心
	教师教学发展网络培训课程	网络学习日志	合计 4 学时	选修	教师教学发展中心

	有助于教学 成长的各类 活动	读书报告、活动 记录等	每次计 2 学 时	选修	各学院（部、中 心）
--	----------------------	----------------	--------------	----	---------------

浙江科技学院教师在职培训进修管理办法（浙科院政〔2006〕39号）

为促进我校教师队伍进修的制度化与规范化，优化教师队伍结构，提高教师业务水平，逐步建立起一支学历层次高、基础理论扎实、科研能力强、高效精干的师资队伍。结合当前学校的实际情况，特制订本管理办法。

一、指导思想和基本原则

1、坚持思想政治素质和业务素质并重，鼓励符合培训进修条件的中青年教师积极报考。

2、坚持从实际出发，有利于学科建设、梯队建设和师资队伍结构，着眼于师德教育、更新和拓展知识结构、提高教学科研能力、促进学科梯队建设。

3、坚持定向培养，学用一致，发挥群体结构的最佳优势。

4、强化计划，按条件、分批次进行选派。优先选派入选学校“四级人才梯队”的教师。

二、培训、进修基本条件

1、坚持四项基本原则，忠诚于教育事业，遵纪守法，具有良好的教师职业道德和进取精神，具有培养潜力。

2、工作认真负责，能积极承担并完成工作任务，且年度考核均在合格及以上。新引进的教师需在本校工作满一年以上。

3、培训、进修的专业符合学校学科建设和师资队伍建设结构的需要。

三、培训、进修形式

1、学历（学位）进修：在职（定向或委培）博士研究生，在职（定向或委培）硕士研究生，以研究生同等学力申请硕士学位教师进修班，高校教师在职攻读硕士学位班。

2、非学历（学位）进修：国内外访问、进修学者，博士后，课程进修。

四、进修费用和待遇

（一）在职博士研究生

1、积极鼓励教师报考博士研究生，一般同意报考定向培养博士研究生，严格控制报考委培博士研究生，如报考，一般应选派业绩突出、有发展潜力的青年教师。

2、为保证教师进修时间，在攻读博士研究生期间，不足所在教学单位同类教师平均工作量的 **80%**，学校补足至 **80%**，工作量补贴享受前 **2** 年。

3、经批准考取在职委培和需缴纳培养费的在职定向博士研究生教师，其培养费由学校、学院（部）、个人分担，其中学校资助 **60%**（最多不超过 **2** 万元），其余由学院（部）资助和个人承担。

4、报考到外地攻读在职博士研究生，学校报销车旅费（每学年 **2** 个来回）、住宿费（每学年限报 **1200** 元），每学年凭车票和住宿发票报销 **1** 次。

5、取得博士学位后，学校提供科研启动费 **4** 万元。

6、攻读博士研究生，须在规定期限内（就读协议书规定的期限）完成学业，取得学位。确有合理原因，需向学校提前申请，经同意可延长学习期限，延期期间不享受在读博士生待遇。

（二）在职硕士研究生

1、鼓励教师报考硕士研究生，严格控制报考委培硕士研究生。如报考，一般应选派业绩突出、有发展潜力的中青年教师。

2、经批准考取在职委培和需缴纳培养费在职定向硕士研究生教师，其培养费由学校、学院（部）、个人分担，其中学校资助 60%（最多不超过 1.2 万元），其余学费由学院（部）资助和个人承担。学校经费资助截止 2007 年底前在读硕士研究生。

3、学校鼓励教师报考本地院校的硕士研究生，如报考外地院校，车旅费和住宿费自理，并合理安排好工作。

（三）以研究生同等学力申请硕士学位和高校教师在职攻读硕士学位

1、学校一般只允许公共课教师或中专部分流教师进修，且须具有学士学位在本校工作满 2 年及以上，有一定的科研能力，在公开刊物上发表过论文或承担过科研项目。

2、取得硕士学位后，可凭学位证书报销进修费用的 60%（最多不超过 1.2 万元），其余学费由学院（部）资助和个人承担。

（四）访问学者进修

1、鼓励教师参加国内访问学者进修培训。

2、为保证进修时间，在进修期间，不足所在教学单位同类教师平均工作量的 60%，学校补足至 60%，工作量补贴享受一年。

3、学校承担培训费用的 60%，其余学费由学院（部）资助和个人承担。

4、在外地进修的，学校报销车旅费（每学年 2 个来回），每学年凭车票报销 1 次。

（五）课程进修

根据学校学科建设和课程建设的需要，可适当选派优秀青年教师课程进修。学习完成后学校承担进修培训费用的 50%，其余学费由学院（部）资助和个人承担。

五、进修管理

1、计划管理

各教学单位应于每年 10 月制订出下一年度的进修计划。计划一定要落实到具体人员，优先选派进入学校“四级人才梯队”的教师进修。进修计划于 10 月底交人事处汇总审核后报学校审批。年度进修计划每年审定一次。

2、签约进修

所有参加进修培训的人员，进修前应先与学校签订进修培训协议，学成后在校服务时间不少于五年。若进修人员违反协议，严格执行协议规定的经济赔偿制度。

六、进修办理程序

1、参加进修人员必须提出书面申请，并填写《浙江科技学院教师在职进修申请表》。

2、进修人员所在单位根据学科和专业建设的需要以及个人情况，提出意见。

3、人事处审核，并报学校审批。未经学校批准而自行参加进修的人员，不得享受本办法的待遇。

4、所有进修人员在进修前须到人事处办理手续。被录取后，持录取通知书，到人事处登记和签订培养合同。

七、本规定自公布之日起执行，以前文件与本办法不一致的，以本办法为准。原已在职进修的教师按原规定执行，取得学位后待遇可靠更优惠政策执行。

八、本管理办法由人事处负责解释。

浙江科技学院教职工因公出国审批管理实施细则（试行）（浙科院外〔2014〕1号）

为促进我校对外交流与合作健康有序开展，加强对学校教职工因公出国的审批管理，明确审批原则，规范审批程序，根据上级主管部门因公出国相关文件精神，特制定本实施细则。

一、出访计划与限量管理

（一）科学制定年度计划

因公出国实行单位限量、个人限次、经费限额的计划管理，坚持因事定人原则，压缩出国培训规模，不得安排无实际需要的国外培训。学校依据工作实际需要，结合历年出访情况，于每年第四季度制定下一年度出访计划。

（二）正确执行限量管理规定

1. 校级领导

按照正校级实职领导 1 个任期内出国不超过 2 次或最高 2 年不超过 1 次，其他校级领导最高 3 年不超过 1 次的原则，实行最高限量管理，学术访问除外。涉外任务较多的校级领导，在规定次数内可适当增加。校级领导确因任务需要超出个人最高限量的，可在学校相应领导年度计划中调剂。上述规定是对确有必要出国执行公务的最高限量，具体出访应根据是否有任务需要和省外办下达的限制总量，有计划、有步骤地进行。

除省重点出访任务外，参加跨地区跨部门等双跨团组以及赴国外培训，均计入本人和学校出访限量批次、人次。

2.其他教职员工

年度出国总批次、人次数暂不作限量管理。年度出访经费总额不得超过上级主管部门规定的年度出访预算经费。中层干部参照《浙江科技学院中层干部出国（境）审批管理办法（试行）》的相关规定执行。

二、团组安排

（一）规范安排因公出国团组

1. 严格执行应邀出访规定，邀请单位和邀请人应与出访任务、出访人员相对应。

2. 严格控制出国人数。出访团组人员必须坚持少而精的原则，根据出访实际任务安排出访人员，坚持因事定人原则，每个团组总数原则上不得超过6人。

3. 每次出访不得超过3个国家和地区，含经停国家和地区，不出机场除外（下同），在外停留时间不超过10天（含离、抵我国国境当日，下同）；出访2个国家，在外停留时间不超过8天；出访1个国家和地区，在外停留时间不超过5天；赴拉美、非洲地区的团组，每次出访最多不超过2个国家，在外停留时间不超过9天，出访1个国家，在外停留时间不超过6天。

（二）合理安排因公出国团组

1. 因公出国应本着务实、高效、精简、节约原则。出访必须要有明确的公务目的和实质内容，讲求实效。不得安排照顾性和无实质性内容的一般性出访，不再安排考察性出访，不得赴国外出席无实质性内容的庆典、开工仪式或内部慰问等活动。

2. 公务活动要精心准备、周密安排，不得应付敷衍甚至随意取消公务活动，实质性公务活动时间应占在外日程的三分之二以上，严禁安排与公务无关的活动。

3. 出访应首选直达航班，严格根据任务批件批准的国家（地区）、在外停留天数和申报日程安排有关活动，不得擅自更改日程、增加出访国家（地区）或城市，不得擅自延长在外停留时间，不得以任何理由绕道旅行，或以过境名义变相增加出访国家和时间。

4. 出访团组要注重节约，严格按照规定安排交通工具和食宿，不得铺张浪费。校级领导可安排单人间，其他人员安排标准间。校级领导可乘商务舱，其他人员乘坐经济舱。

三、出访纪律及证照管理

（一）出访团组实行团长负责制，出访期间须主动接受我国驻外使领馆的领导和监督，及时请示报告。

（二）公务活动中注意内外有别，严守外事纪律，遵守当地法律法规，尊重当地风俗习惯，杜绝不文明行为。

（三）因公出国期间，证照应统一保管。

（四）出访任务完成回国后，必须在 7 天内将因公证照交国际交流合作处统一保管。

四、信息公开与回国报告

（一）国际交流合作处在办理出国手续前须通过校内信息门户网站如实公示有关因公出国团组和人员信息，公示时间原则上不少于 5 个工作日，公示内容包括团组全体人员的姓名、单位和职务，出访国家（地区）、任务、日程安排、往返航线、邀请函、邀请单位情况介绍、经费来源和预算等。出访请示文件须注明公示情况。

（二）团组回国后，应于 1 个月内在校内信息门户网站公布上述公示内容的实际执行情况和出访报告等，自觉接受群众监督。回国公示无异议，应将公示结果抄送浙江省外事办公室。出访报告应于团组回国后 1 个月内由团长签字后报国际交流合作处，并抄送浙江省外事办公室。

（三）严禁在公示公开工作中弄虚作假、徇私舞弊。公示期间，对群众反映有问题的出访团组或人员，学校将认真核实，确有问题的，将采取相关措施，严肃查处。

（四）未按规定公示公开的团组，学校计划财务处将不予核销出国费用。

五、审核审批

（一）学校组织部负责审核中层干部因公出国管理类培训项目，人事处负责审批教职工出国进修以及三个月及以上的访学、合作研究，国际交流合作处审批三个月以下（不含

三个月)的出国工作访问、讲学、合作研究、学术交流以及参加国际学术会议。学校坚持“谁派出、谁负责”和“谁审批、谁负责”的原则,派出部门应自觉执行外事管理规定,严格按照出访任务和有关规定组团派团,严格审核因公出国团组任务的必要性、人员构成与行程安排的合理性,对不符合外事管理规定的团组要明确提出调整或取消出访的要求,严禁弄虚作假,各审核审批部门应切实把好第一关。

(二)计划财务处执行因公出国经费先行审核制度,组织部、人事处、国际交流合作处3个部门于每年11月底前报下一年度的出访计划,计划财务处根据上级主管部门规定的年度经费预算总额分别给组织部、人事处、国际交流合作处划拨相应的经费额度。对无出国经费预算安排的团组,不予以核销。加强对因公出国团组的经费核销管理,严格按照批准的出国团组人员、天数、路线、经费预算及有关开支标准核销,对与出访无关的开支不予核销。如遇特殊情况,须报学校院长办公会议讨论决定。

六、行前教育

国际交流合作处负责对出访团组全体人员进行行前教育。

七、出国人员审查

因公出国人员审批备案手续按《浙江省贯彻落实<因公出国人员审批管理规定>实施意见》的相关规定执行。

八、附则

（一）因公赴香港、澳门团组，参照本实施细则的审批原则和审批程序执行，严格按照任务需要审批，赴港澳经费限额纳入出访团组经费总量管理。

（二）本实施细则由国际交流合作处负责解释。

（三）本实施细则自学校发文之日起开始执行，未尽事宜，报请学校院长办公会议讨论决定。

浙江科技学院关于青年教师进企事业单位实践进修的暂行规定（浙科院政〔2007〕55号）

为进一步落实《浙江科技学院关于加强师资队伍建设的若干意见》精神，强化教师的实践应用能力，培养一支“双师型”素质的师资队伍，决定建立并实施青年教师进企事业单位实践进修制度。结合学校实际，现作出如下规定：

一、进企事业单位实践进修基本要求

（一）坚持四项基本原则，忠诚于教育事业，遵纪守法，具有良好的职业道德和进取精神。

（二）在本校工作一年以上，年龄一般在 40 周岁以下，无企事业单位（除学校外，下同）工作经历或工作经历未满一年。2006 年（含）以后引进的符合上述条件的人员，须在三年内完成实践进修。

（三）各工科及经管类二级学院教师每年进企事业单位实践进修的人数一般按不高于本单位教师人数的 5%核定。其他文理科类二级学院根据需要安排进修。各二级学院要鼓励教师到企事业单位实践进修，并做好计划。

二、进企事业单位实践进修时间及待遇

（一）进企事业单位实践进修一般以半年为一期，根据需要可申请二期。

（二）进企事业单位实践进修期间，待遇不变。

（三）学校设立进企事业单位实践进修基金。实践进修教师根据实践进修的计划、任务及目标均可申报。基金项目作为校级课题立项，经费为每项 10000 元。

三、进企事业单位实践进修管理及其他

（一）实践进修一般在浙江省范围内的企事业单位中进行。教师原则上到学校批准的实践基地进修。

（二）二级学院根据学校的要求，结合学科和专业建设的需要以及教师个人情况，于每年的4月上旬确定本单位的实践进修人选，确定本校指导教师（一般应具备“双师型”教师条件）和实践进修单位的指导人员（一般应具有工程师及以上专业技术职务）各一名，在指导教师和指导人员的帮助下与进修教师签订《浙江科技学院教师进企事业单位实践进修目标任务书》，明确其应完成的实践进修任务及应取得的成果，并将完成情况作为考核其合格与否的主要依据。

（三）二级学院于每年4月下旬把进企事业单位实践进修人员的目标任务书报人事处备案。

（四）二级学院领导要关心教师在企事业单位的实践进修情况，做好沟通、联络工作，并负责把关系到本人利益的事项及时通知教师本人。进修教师应定期主动向二级学院汇报自己的进修情况。

（五）进企事业单位实践进修的教师，必须严格遵守所在单位的各项规章制度，接受所在单位的考勤，进修期间90%的工作日必须在企事业单位。

（六）进修工作结束，教师应提供进修实践情况的总结、完成课题的报告或论文、企事业单位出具的教师进企事业单位实践进修情况鉴定评价，并填写《浙江科技学院教师进企事业单位实践进修考核鉴定表》，经二级学院审核，报人事

处备案。

四、特殊情况由学校研究决定。

五、本暂行规定由人事处负责解释。

浙江科技学院非教师人员学历（学位）进修管理办法 （浙科院政〔2007〕77号）

为促进我校非教师人员进修的制度化与规范化，优化队伍结构，提高业务水平，逐步建立起一支学历层次高、业务能力强、高效精干的非教师人员队伍，结合当前学校的实际情况，特制订本管理办法。

一、指导思想和基本原则

（一）坚持思想政治素质和业务素质并重，采取多种进修形式，提高非教学人员的业务水平。

（二）培训工作必须有利于非教师人员的队伍优化，注重实效。

二、培训、进修基本条件

（一）坚持四项基本原则，热爱教育事业，遵纪守法，为人师表，具有良好的师德和进取精神。

（二）工作认真负责，能积极承担并完成工作任务，近三年内年度考核均为合格及以上，且在本校工作两年及以上。

（三）进修的内容或专业应符合工作需要，有利于提高业务水平。

三、进修形式

在职（定向或委培）博士研究生，在职（定向或委培）硕士研究生，以研究生同等学力申请硕士学位进修班，本科，大专等。

四、进修费用和待遇

（一）在职博士研究生

1. 党政管理人员（不包括双肩挑干部）攻读博士研究生，在符合学校学科建设需要的前提下，需经学科所在学院同意，其在被录取后应将编制转入相应学院。

2. 其他相关规定参照《浙江科技学院教师在职培训进修管理办法》（浙科院政〔2006〕39号）文件执行。

（二）在职硕士研究生和以研究生同等学力申请硕士学位

1. 每年申报攻读硕士研究生的人数控制在本部门人数的20%以内。

2. 考虑到非教师人员工作的特殊性，学校鼓励报考本地院校，如报考外地院校，车旅费和住宿费自理，并合理安排好工作，原则上不同意脱产学习。

3. 学校资助60%的培养费（最多不超过1.2万元）。

4. 取得硕士学位后，服务期为5年。

（三）本科、大专

1. 考虑到非教师人员工作的特殊性，学校鼓励报考本地院校，如报考外地院校，车旅费和住宿费自理，并合理安排好工作，原则上不同意脱产学习。

2. 学校资助60%的培养费（最多不超过0.5万元）。

3. 取得毕业证书后，服务期为5年。

五、进修办理程序

（一）参加进修人员必须提出书面申请，并填写《浙江科技学院教职工在职进修申请表》。

（二）进修人员所在部门根据工作需要及个人情况，提出意见。

（三）人事处审核，并报学校审批。未经学校批准而自行参加进修的人员，不得享受本办法的待遇。

（四）所有进修人员在进修前须到人事处办理手续。被录取后，持录取通知书，到人事处登记和签订进修协议。

六、本规定自公布之日起执行，以前文件与本办法不一致的，以本办法为准。原已在职进修的教职工按原规定执行，取得学历学位后待遇可靠更优惠政策执行。

七、本管理办法由人事处负责解释。

（三）岗位设置篇

浙江科技学院岗位设置与聘用管理暂行办法

浙科院人〔2011〕4号

第一章 总 则

第一条 为进一步深化学校人事制度改革，贯彻国家和省中长期教育改革与发展规划纲要精神，造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质、高水平、有特色的专业化教师队伍，实现学校人事管理的科学化、规范化和制度化，促进学校的科学发展、和谐发展。根据《浙江省事业单位岗位设置管理实施办法（试行）》（浙委办〔2009〕138号）和《浙江省高等学校岗位设置管理实施意见》（浙教高科〔2010〕99号）等文件精神，结合我校实际，制定本办法。

第二条 学校现有事业编制的管理人员、专业技术人员和工勤人员分别纳入相应岗位管理。人事代理人员参照本办法进行管理。岗位设置管理中涉及校级领导的，按照干部人事管理权限的有关规定执行。

第三条 基本原则：

（一）科学合理，统筹规划。根据学校教学、科研和学科建设的现状和发展需要，统筹规划岗位的分类分级体系，突出重点，科学合理设置岗位。

（二）优化结构，提高效益。根据学科专业一体化建设

和“人才工程”建设需要，优化各类人员的结构比例，统筹各类人才队伍建设，合理配置人力资源，着力加强高层次人才队伍建设，提高用人质量和用人效益。

（三）按岗聘用，规范管理。以岗位职责为基础，以师德、能力、历史贡献和业绩水平为导向，完善人才遴选、评价、激励与保障机制，有力调动学校各类人才的积极性和创造性，逐步规范各类岗位人员的管理。

（四）平稳入轨，逐步完善。根据“先入轨、后规范、再完善”的要求，加强分类指导、分层管理和分步操作，坚持“以人为本”，逐步解决改革和发展中出现的问题，促进人才队伍建设全面、协调和可持续发展。

第四条 学校岗位分为管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位三类类别。专业技术岗位分为教师岗位（含专职研究人员岗位、专职辅导员岗位）和其他专业技术岗位，其中教师岗位是专业技术岗位的主体岗位，其他专业技术岗位包括工程实验、图书资料、编辑出版、会计统计、医疗卫生等专业技术岗位。为聘用急需的高层次人才等特殊需要，经批准可设置特设岗位，特设岗位为非常设岗位。首轮岗位设置管理，学校暂不设置特设岗位。

第五条 岗位适用对象：

（一）专任教师原则上须聘用在教师岗位。

（二）从事工程实验、图书资料、编辑出版、会计统计、医疗卫生等工作的专业技术人员，原则上须聘用在其他专业技术岗位。

(三)担负领导职责或管理任务的人员聘用在管理岗位。

(四)承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的人员须聘用在工勤技能岗位。

第六条 学校岗位总量根据上级部门核定的教职工编制总量、现有正式在册人员数和学校未来事业发展需要综合设定。经省教育厅审核，省人力资源和社会保障厅核准，我校岗位总量为 1400 个,首轮聘用可聘岗位数为 1282 个。

第二章 组织机构与职责

第七条 学校成立岗位设置与聘用管理工作委员会。负责研究岗位设置与聘用管理实施等方案；审议学校各类岗位职责和聘用条件；审核二级学院（部、中心）岗位设置和聘用工作方案；评审和推荐专业技术岗二级人员；评定专业技术岗三级人员；评审和推荐工勤技能岗一级、二级人员；确认管理岗三至六级人员；核准其他岗位人员。委员会下设办公室，办公室设在人事处，负责落实委员会的决议、授权事项和其他日常工作。

第八条 二级单位岗位设置与聘用管理工作机构：

(一)二级学院（部、中心）成立岗位设置与聘用管理工作委员会，负责制定本单位岗位设置和聘用工作相关实施细则并报学校审核；制定本单位各岗位的工作职责；负责本单位教职工的应聘申报工作；负责排序推荐本单位专业技术岗二级、三级人选和工勤技能岗一级、二级人选；负责本单位专业技术岗四级及以下、管理岗七级及以下和工勤技能岗三级及以下人员的评审工作。

（二）机关、图书馆、后勤公司分别成立岗位设置与聘用管理工作小组，负责所辖范围的岗位设置和聘用管理工作的组织实施；负责排序推荐所辖范围内专业技术岗二级、三级人选和工勤技能岗一级、二级人选；负责所辖范围内专业技术岗四级及以下、管理岗七级及以下和工勤技能三级及以下等人员的评审工作。

第九条 学校和各二级学院（部、中心）、机关、图书馆和后勤公司分别成立岗位设置与聘用管理工作监督协调小组，负责监督所辖范围的岗位设置与聘用管理工作全过程，调解聘用过程中出现的矛盾；负责处理教职工关于岗位设置与聘用管理工作的投（申）诉工作。

第三章 岗位设置方案

第十条 根据规定，结合我校实际，确定三类岗位中专业技术岗位不低于学校岗位总量的 70%，其中教师岗位不低于岗位总量的 65%；管理岗位不超过岗位总量的 20%；工勤技能岗位不超过岗位总量的 7%，按照后勤社会化的改革方向，逐步减少工勤技能岗位的比例。

第十一条 专业技术岗分 13 个等级，其中一至四级为正高级岗位，五至七级为副高级岗位，八至十级为中级岗位，十一至十三级为初级岗位。根据《关于印发〈浙江省部分行业事业单位专业技术岗位结构比例控制标准（试行）的通知〉》（浙人社发[2010]165 号）规定和我校办学规格，核准我校专业技术正高级、副高级、中级、初级专业技术岗位的控制比例为 12:30:50:8。各二级学院（部、中心）高级、中级、初级专业技术岗位的控制比例根据硕士点建设需要和具有

博士学位教师的数量等因素综合确定，具体办法另行制定。根据上级的严格规定，专业技术正高级岗位中，二级、三级、四级之间的比例为 1:3:6；副高级岗位中，五级、六级、七级之间的比例为 2:4:4；中级岗位中，八级、九级、十级岗位之间的比例为 3:4:3；初级岗位中，十一级、十二级岗位之间的比例为 5:5。

第十二条 管理岗位分为 8 个等级。学校现行的厅级正职、厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员依次分别对应管理岗位三至十级职员。

第十三条 工勤技能岗位分为技术工岗位和普通工岗位。技术工岗位分 5 个等级，高级技师、技师、高级工、中级工、初级工依次分别对应一至五级工勤技能岗位。普通工岗位不分等级。根据上级的严格规定，工勤技能一级、二级、三级岗位的数量占工勤技能岗位总量的比例不超过 30%，其中一级岗位数量占工勤技能岗位总量的比例不超过 1%，二级岗位数量占工勤技能岗位总量的比例不超过 7%。技术工一级岗位由省人力资源和社会保障厅统一管理，原则上只在技能要求较高的工程教学实践岗位设置。首轮聘用，暂不设技术工岗位一级岗。

第十四条 根据省人力资源和社会保障厅核准的可聘岗位总数、学校现有人员情况和岗位聘任条件确定各二级单位的岗位数量。各二级单位岗位设置与聘用管理工作机构根据学校下达的岗位数量进行聘用人员的推荐或评审工作。

第四章 岗位职责与聘用条件

第十五条 根据国家规定，各类岗位聘用人员均应满足以下基本任职条件：

- （一）遵守宪法和法律；
- （二）具有良好的品行和职业道德；
- （三）具备岗位所需的专业知识、能力或技能条件；
- （四）适应岗位要求的身體条件。

第十六条 专业技术岗位的聘用条件：

（一）教师岗位一级的聘用按国家统一规定执行；教师岗位二级的聘用条件根据省教育厅的有关要求，结合学校实际由学校制定；教师岗位三级的聘用条件根据岗位职责需要和岗位人员的任职年限、业绩贡献和学术水平由学校制定。

（二）其他等级的教师岗位聘用条件，由学院（部、中心）在学校指导意见的基础上，按照岗位人员的任职年限、业绩贡献和学术水平综合制定，并报学校审核。

（三）其他专业技术岗位二级、三级的聘用条件参照教师岗位二级、三级的聘用条件执行。其他等级的其他专业技术岗位聘用条件，由各二级单位岗位设置与聘用管理工作机构在学校指导意见的基础上制定具体聘用条件，并报学校审核。其他专业技术岗位的最高等级原则上应低于教师岗位的最高等级。

（四）专业技术岗位的具体聘用条件见《浙江科技学院

专业技术岗位职责和聘用条件实施细则》(附件一)和《浙江科技学院专职辅导员岗位职责和聘用条件实施细则》(附件二)。

第十七条 管理岗位的聘用条件:

(一)管理岗位一般应具有大学专科以上文化程度,其中六级以上职员岗位一般应具有大学本科以上文化程度。管理岗位聘用条件原则上根据专业技术职务的任职年限和学历学位情况制定,具体聘用条件见《浙江科技学院管理岗位职责和聘用条件实施细则》(附件三)。

(二)鉴于省里尚未出台事业单位一般管理人员晋升五级、六级职员的办法,在首轮岗位聘用中,一般管理人员原则上聘用到七至十级职员岗位,但原已执行专业技术岗位等级工资或六级及以上管理岗位等级工资的,可保留原基本工资。

第十八条 工勤技能岗位的聘用条件:

工勤技能岗位的聘用条件按照国家的基本任职条件执行,具体见《浙江科技学院工勤技能岗位职责和聘用条件实施细则》(附件四)。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,应聘一级、二级技术工岗位时,在下一级岗位工作的年限可适当放宽。

第五章 岗位聘用

第十九条 岗位聘用基本程序:

(一)公布岗位。学校、各二级单位公布各类、各级岗

位名称、职责、聘用条件和数量。

（二）个人申请。应聘人员向设岗单位（部门）提出申请，填写应聘申请表，并提供有关业绩和成果的证明材料。

（三）资格审查。各单位（部门）对应聘人员的基本条件和聘用条件进行审核，并将申报专业技术二级、三级岗位和工勤技能一级、二级岗位人员的材料报相关职能部门进行复核。机关部门由部门负责人集体审核本部门人员的应聘申请，提出聘用岗位和等级的建议，并报机关岗位设置与聘用管理工作小组。

（四）二级单位评审。二级单位岗位设置与聘用管理工作机构依据各级各类岗位聘用条件，组织评审，排序确定推荐人选或拟聘人选，在所在单位内公示无异议后，报送学校岗位设置与聘用管理工作委员会办公室。

（五）学校评审。学校岗位设置与聘用管理工作委员会对专业技术岗二级、三级和工勤技能岗一级、二级推荐人选进行评审，对管理岗三至六级人员进行确认，对其他岗位人选进行核准。

（六）拟聘结果公示。对学校评审的拟聘人选进行公示，公示期为3日，在公示期内有异议者，按规定程序进行投诉或申诉。

（七）聘用结果报批。公示结束，无异议后，聘用结果报教育厅审核，送人力资源和社会保障厅核准。

（八）签订聘用合同。学校与受聘人员签订岗位聘用合

同。

第二十条 岗位设置与聘用管理工作机构评审要求：

（一）岗位设置与聘用管理工作机构会议由负责人召集，出席会议人数须达到机构成员的三分之二（含）以上方为有效。

（二）评审采用无记名投票方式，同意票数达到出席人数的三分之二（含）以上，且按同意票数排序在岗位数内的人选为通过。未出席会议的成员不得补投票或委托投票。

（三）在首轮投票后，得票數位居末列的当选人票数相等，且当选人数超过设定岗位时，可对票数相等的候选人进行多轮投票。

（四）岗位设置与聘用管理工作机构应承担保密义务，除按规定公布的信息和受委托做出解释的事项外，会议讨论的内容均属保密范畴，与会者不得向当事人、任何无关组织或无关人员通报情况或解释原因，违反者将按有关规定严肃处理。

（五）岗位聘用的评审工作实行回避制度。在投票表决阶段，遇到本人或与本人有亲属关系的，应当回避。

第二十一条 非集中聘用期间的岗位增聘与变动的规定：

（一）聘期内获晋升高一级专业技术职务者，在规定的结构比例范围出现空缺岗位情况下，学校予以增聘。

（二）根据国家有关规定，新参加工作人员见习（试用）期内不确定等级。见习（试用）期满后，聘用在管理岗位的，大学本科毕业生或获得硕士学位的毕业生可聘用九级职员岗位；获得博士学位的毕业生可聘用八级职员岗位。见习（试用）期满后，聘用在专业技术岗位的，大学本科生可聘用十二级专业技术岗位；获得硕士学位的毕业生可聘用十一级专业技术岗位；获得博士学位的毕业生可聘用十级专业技术岗位。

新调入的人员按其个人基本情况，比照学校同类人员确定岗位等级，由人事处和所在单位提出岗位聘用类别和等级，报院长办公会议研究决定。

（三）因工作需要，由专业技术岗位交流到管理岗位的人员，可根据干部人事管理权限和本人条件，直接聘用到相应的管理岗位。聘期内从管理岗调到专业技术岗位的人员，一般聘用至新岗位对应职务的最低等级。调换部门但岗位性质不变的人员，原聘用合同继续有效并保持原岗位等级至本轮聘期结束。

第二十二条 在管理岗位和专业技术岗位同时任职人员的聘用：

根据《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）规定，在学校担任领导职务，确有专业技术背景，实际从事专业技术工作，并能够完成专业技术岗位职责的人员，根据学校工作需要，可按干部管理权限批准其在管理岗位和专业技术岗位同时任职。但占所在单位专业技术岗位的结构比例。

担负其他管理任务的职员，一般不得同时在专业技术岗位上任职。

第二十三条 专职辅导员的聘用：

专职辅导员是指在一线从事大学生日常思想政治教育的专职人员，包括二级学院专门负责学生工作的党政领导干部。辅导员是高等学校教师队伍和管理队伍的重要组成部分，具有教师和干部的双重身份。

专职辅导员一般应具有思想政治教育教师专业技术职务，同时根据教育部文件精神，专职辅导员可确定相应的职员职级，并按就高原则，执行相应的基本工资。首轮聘用时，评聘了高校教师系列专业技术职务的，可晋升教师岗位等级；具有其他专业技术职务的，待转评思想政治教育系列专业技术职务后，方可晋升岗位等级。

学生心理咨询中心教师可参照专职辅导员岗位聘用条件聘用相应教师岗位等级。

第二十四条 出国、离岗退养和长病假人员的聘用：

在学校批准期限内出国（境）人员，按相关规定参加学校岗位聘用管理。待聘人员、离岗退养人员、长病假人员以及其他不参加岗位聘用人员，按现职务相对应最低岗位等级执行。

第二十五条 专业技术职务与所聘岗位不对应人员的聘用：

根据上级主管部门要求，专业技术职务与所聘岗位不对

应者，仍可纳入所聘岗位管理，但只能聘至现有专业技术职务相对应岗位的最低等级，待其专业技术职务与岗位所要求的职务相对应后方可晋升更高等级岗位。业绩突出者，根据学校工作和发展建设需要，可适当放宽，具体由学校研究决定。

第二十六条 工人身份人员的聘用：

属工人身份，长期聘用在管理岗位或专业技术岗位，具备所聘岗位任职条件的可继续聘用在管理岗位或专业技术岗位上，执行相应的管理或专业技术岗位工资，不再执行工人技术等级的工资，但工人身份保持不变。

第二十七条 06 工改后退休人员的定级：

2006 年 7 月 1 日工资制度改革至首轮设岗聘用完成期间，办理退休手续的人员，可比照在职同类人员确定岗位等级，并与在职人员同时兑现相关工资。定级工作由退休人员原所在单位（部门）组织，离退休办公室协助，由相应的岗位设置与聘用管理工作机构负责推荐或评审工作，不受所在单位岗位总量和岗位等级结构比例的限制。

第六章 合同管理

第二十八条 按照《浙江省事业单位人员聘用制度试行细则》（浙政办发〔2004〕117 号）及有关规定，学校与受聘人员在平等自愿、协商一致的基础上签订聘用合同，明确受聘岗位、职责和任务要求、双方权利和义务、违约责任等方面的内容，聘用合同采用《浙江省事业单位聘用合同书》。聘用合同期限分为固定期限、无固定期限，符合连续工龄满

25 年，或在本单位连续工作满 10 年且距国家规定的退休年龄不足 10 年等人员经本人申请可签订聘用至退休的无固定期限合同。其余人员签订固定期限合同，一般每个聘期为三年，特殊情况由学校研究决定，管理六级及以上领导岗位的聘期根据干部管理权限确定。距法定退休年龄不满三年的人员，按距离实际退休的时间确定聘用期限。聘期原则上不超过法定退休时间，超过法定退休年龄拟延聘人员须由个人提出申请、经学校批准同意后方可签订延聘合同。

第二十九条 聘期内岗位类别、等级和职责等发生变动的人员，对聘用合同的相关内容作相应变更。

第三十条 聘用合同的终止和解除按照国家和省里有关规定执行。

第七章 投诉与申诉

第三十一条 投诉与申诉的要求：

在公示期内，教职工对应聘材料、聘用程序、聘用结果有异议，有权进行投诉或提出申诉。投诉或申诉须以书面形式提出，并签署真实姓名，不署真实姓名的不予受理，受理部门有义务为投诉人保密。投诉或申诉必须以事实为依据，经查实，属于有意诬告的，将按有关规定严肃处理。

第三十二条 投诉与申诉的处理程序：

岗位聘用过程中，有投诉事宜，应先由所在二级单位的岗位设置与聘用管理工作监督协调小组调解；所在单位调解不成者，可向学校岗位设置与聘用管理工作监督协调小组提

出申诉；由学校岗位设置与聘用管理工作监督协调小组处理，处理不成者，提交院长办公会审议和裁决。

第八章 附 则

第三十三条 首轮岗位聘用时，在岗在职人员的任现职年限的计算是指从受聘现等级职务之日起至2010年12月31日止。

第三十四条 本办法由学校岗位设置与聘用管理工作委员会办公室负责解释。本办法未尽事宜，由学校研究决定。

第三十五条 本办法自发文之日起试行，学校原有规定如与本办法不一致的，按本办法执行。执行过程中，如遇上级政策调整，以调整后的相关规定为准。

附件 1:

浙江科技学院

专业技术岗位职责和聘用条件实施细则

根据《浙江省高等学校岗位设置管理实施意见》（浙教高科〔2010〕99号）等文件精神，结合学校实际，制定本实施细则。

一、专业技术岗位职责

（一）教师岗位二级岗位职责

1. 掌握学科最新学术动态及研究成果，正确把握并规划学科专业发展方向，带领本学科专业在其前沿领域跻身国内先进水平，在人才培养、创新团队建设、国家或省部级科研及教学基地建设等方面发挥领衔作用。

2. 积极组织学术活动，与国内外著名高校或科研院所建立固定的合作与交流关系，扩大学校的影响力与知名度；组织团队成员在国内外权威学术期刊发表高水平论文、出版高水平的学术专著或教材。

3. 主持国家级高水平教学科研项目，开展创新性研究，搭建高水平研究平台，并取得创新性研究成果；带领团队成员取得国家级教学科研项目，或获得省部级及以上教学科研成果奖。

4. 负责本学科专业或学科专业方向的梯队建设，着力栽

培优秀青年教师和联合培养硕士研究生。举行高水平的专题学术讲座。

5. 承担本学科专业本科基础课或专业主干课程；承担教学、科研、学科建设和服务社会等方面的组织管理工作及其它公益活动。

（二）教师岗位三级岗位职责

1. 掌握学科国内外发展动态，把握学科和专业发展方向，对学科建设进行规划，提出具有前瞻性、创造性的研究构想；在人才培养、创新团队建设、教学科研基地建设、课程建设、教学改革和实验等方面发挥核心作用。

2. 积极组织学术活动，与国内外高校或科研院所建立一定的国际合作与交流关系；组织团队成员取得较高水平的科研教学成果。

3. 主持省部级以上重点教学科研项目或重大技术开发课题，指导团队成员取得高层次教学科研项目或获得国内有重要影响的教学科研成果奖。

4. 负责或参与本学科或学科方向的梯队建设，指导青年教师和硕士研究生；举行专题学术讲座。

5. 承担本学科专业本科基础课或专业主干课程；承担或参与教学、科研、学科建设和社会服务等方面的组织管理工作及其它公益活动。

（三）教师岗位四级岗位职责

1. 掌握学科国内外发展动态，参与本学科的发展规划、发展目标、建设方案、工作措施的制定、实施及过程管理；在人才培养、团队建设、教学科研基地建设、教学改革、专业（课程）建设和实验室建设等方面发挥重要作用。

2. 营造良好的学术氛围，积极组织学术活动，举行专题学术讲座。

3. 主持省部级及以上教学科研项目，或获得省部级及以上教学科研成果奖。

4. 承担本学科专业本科基础课或专业主干课程；指导青年教师和联合培养硕士研究生；举行专题学术讲座。

5. 承担或参与教学、科研、学科建设和服务社会等方面的组织管理工作及其它公益活动。

（四）教师岗位副高级、中级、初级岗位职责

教师岗位副教授、讲师和助教各级岗位职责由各学院（部、中心）根据学科发展状况、教学科研需要及岗位工作性质、特点制定具体的岗位职责。

（五）其他专业技术岗位职责

其他专业技术岗位职责由各二级单位（部门）根据岗位工作性质和任务要求制定，实行职业资格准入控制的专业技术岗位的基本条件，应包括国家规定的相关职业资格准入条件。没有明确职责的，不能参加岗位分级，只能聘用到相应专业技术岗位的最低等级。

二、教师岗位聘用条件

教师岗位聘用条件分为直接认定条件和竞聘条件，满足认定条件的人员经岗位设置与聘用管理工作机构审核通过，即可确定为相应岗级的拟聘人选；满足竞聘条件的人员经岗位设置与聘用管理工作机构评审通过，方能确定为相应岗级拟聘人选。其中，二级岗拟聘人选须报教育厅审核，省人力资源和社会保障厅核准。

（一）教师岗位二级的聘用条件

教师岗位二级主要是用于培养、引进高水平领军人才，在省内外本学科领域具有较高的学术地位和声望，取得公认的学术成就，在学校的学科建设中能起领衔作用，为学校的改革发展可做出重大贡献，原则上设在教学科研岗位。教师岗位二级的聘用条件的设定要作为能反映学校高层次的教学科研水平的重要标杆，要体现导向性和学术性。

聘用教师岗位二级者需取得正高级专业技术职务满 6 年，并符合下列条件之一。

1.教师岗位二级直接认定条件

人才计划类：

- （1）长江学者特聘教授；
- （2）新世纪百千万人才工程者；
- （3）国家级教学名师；
- （4）国家突出贡献专家；

- (5) 国家“四个一批”人才;
- (6) 教育部“新世纪优秀人才支持计划”且考核合格者;
- (7) 浙江省特级专家;
- (8) 浙江省特聘教授;
- (9) 考核合格的浙江省“新世纪 151 人才工程”重点资助培养人员;
- (10) 浙江省委宣传部“五个一批”人才;
- (11) 国家“千人计划”入选者。

成果奖励类:

- (12) 国家四大奖(自然科学奖、科技进步奖、国家发明奖、教学成果奖)获得者(第一完成人);
- (13) 教育部人文社科优秀成果二等奖及以上获得者(第一完成人);
- (14) 国家文化艺术领域最高成就奖获得者(第一完成人)。

项目/平台类:

- (15) 国家杰出青年科学基金获得者;
- (16) “973 项目”首席科学家;
- (17) “863 计划”重大项目主持人;

- (18) 国家级实验教学示范中心负责人;
- (19) 国家人才培养和基础教学基地负责人;
- (20) 国家级教学团队负责人;
- (21) 国家重点学科负责人;
- (22) 国家级创新团队(含教育部创新团队)负责人;
- (23) 教育部重点实验室、工程中心、人文社科重点研究基地负责人。

学术影响类:

- (24) 国务院学科评审组成员;
- (25) 教育部科技委员会成员、社科委员会成员;
- (26) 教育部高等学校教学指导委员会主任委员;
- (27) 国家科技计划及重大专项专家组成员。

2.教师岗位二级竞聘条件

人才计划类:

- (1) 浙江省突出贡献中青年专家;
- (2) 浙江省“新世纪 151 人才工程”第一层次培养人员;
- (3) 享受国务院政府特殊津贴且主持国家级项目或省部级重点项目 1 项;

(4) 中科院“百人计划”入选者;

(5) 浙江省“百人计划”入选者。

成果奖励类:

(6) 省部级教学、科研成果奖一等奖获得者(第一完成人);

(7) 教育部人文社科优秀成果奖三等奖以上获得者(第一完成人);

(8) 全国美术大展三等奖以上获得者(第一完成人)。

项目/平台类:

(9) 国家基金重大(重点)项目主持人;

(10) 国家级人才培养模式创新实验区负责人;

(11) 国家级精品课程(双语示范课程)负责人;

(12) 浙江省重中之重学科或人文社科重点研究基地负责人;

(13) 任现职满 10 年,且任现职以来主持过国家级项目。

(二) 教师岗位三级聘用条件

教师岗位三级主要是用于培养、引进高水平学术带头人,在本学科领域具有较高的学术成果,在省内外具有一定的学术影响,可担任本学科某一方向的学术带头人。

聘用教师岗位三级者需取得正高级专业技术职务满 4 年，并符合下列条件之一。

1.教师岗位三级直接认定条件

人才计划类：

- (1) 浙江省教学名师；
- (2) 入选浙江省“151 人才工程”第二层次培养人员。

成果奖励类：

- (3) 省部级教学、科研成果奖二等奖（第一完成人）；
- (4) 教育部人文社科优秀成果奖三等奖获得者（排名前 2 位）。

平台类：

- (5) 国家级特色专业负责人；
- (6) 浙江省重点创新团队负责人；
- (7) 浙江省重点实验室负责人；
- (8) 浙江省重点学科 A 类负责人；
- (9) 浙江省人才培养模式创新实验区负责人；
- (10) 浙江省教学团队负责人。

其他类：

(11) 符合教师岗位二级竞聘条件之一者。

2.教师岗位三级竞聘条件

人才计划类:

(1) 入选浙江省高校中青年学科带头人培养人员;

(2) 学校新引进的学科带头人(特聘教授)。

成果奖励类:

(3) 国家四大奖(自然科学奖、科技进步奖、国家发明奖、教学成果奖)(排名前4位)、教育部人文社科优秀成果奖三等奖获得者(排名前3位);

(4) 省部级教学、科研成果三等奖获得者(第一完成人)或省部级教学、科研成果二等奖以上获得者(排名前2位);

(5) 全国性设计艺术专业权威赛事一等奖获得者(排名前2位)。

平台类:

(6) 浙江省重点学科B类负责人;

(7) 浙江省重点专业建设负责人;

(8) 浙江省精品课程负责人;

(9) 浙江省实验教学示范中心负责人;

(10) 国家级规划教材负责人。

其他类：

（11）近3年，指导大学生学科竞赛获国家二等奖（含）以上1项或省级一等奖（含）以上2项，或指导大学生获国家科技创新项目1项或发明专利1项的指导教师（排名第一），大学生学科竞赛的范围和类别参照省属高校本科教学业绩考核指标体系或质量监控体系执行，具体由教务处认定。

（12）单篇学术期刊论文（第一作者）他引次数达20次以上或在人文社科权威级学术期刊发表论文（第一作者）2篇以上（人文社科权威级学术期刊参照《浙江大学学术期刊名录》最新版）。

（13）已取得正高级专业技术职务满10年，且任现职以来主持过省部级及以上项目或获得厅局级教学、科研成果二等奖及以上（第一完成人）。

（三）教师岗位四级聘用条件

现任正高级职务，能胜任本岗位主要职责，由本人提出申请、经所在单位确认后可聘专业技术岗位四级。

（四）教师岗位副高级及以下聘用条件的指导性意见

学校根据上级规定和现有人员情况核定副高级及以下教师岗位数量，在满足聘用基本条件的基础上由各二级学院（部、中心）根据人才队伍建设的需要并结合学科专业发展目标要求，在综合考虑任职年限、业绩贡献和学术水平等因素的基础上，制订具体的聘用条件，报学校审核后执行。对

指导大学生学科竞赛等人才培养业绩突出者，报学校研究同意后，任职年限可适当放宽 1-2 年。

教师岗位副高级聘用基本条件：

1.教师岗位五级一般要已任副高级专业技术职务满 10 年，教学科研业绩突出。

2.教师岗位六级一般要已任副高级专业技术职务满 5 年，教学科研业绩良好。

3.教师岗位七级要具有副高级专业技术职务，工作任务饱满。

教师岗位中级聘用基本条件：

1.教师岗位八级一般要已任中级专业技术职务满 6 年，教学业绩突出。

2.教师岗位九级一般要已任中级专业技术职务满 3 年，教学业绩良好。

3.教师岗位十级要具有中级专业技术职务，工作任务饱满。

教师岗位初级聘用基本条件：

1.教师岗位十一级一般要已任初级专业技术职务满 2 年，工作表现积极。

2.教师岗位十二级要具有初级专业技术职务，工作任务饱满。

三、其他专业技术岗位聘用条件的指导性意见

学校根据上级规定和现有人员情况核定其他专业技术岗位数量，在满足聘用基本条件的基础上由各岗位设置与聘用管理机构根据本单位实际工作需要，在综合考虑任职年限和业绩贡献等因素的基础上，制订具体的聘用条件，报学校审核后执行。实行职业资格准入控制的专业技术岗位，聘用条件应包括国家规定的相关职业资格准入条件。对指导大学生学科竞赛等人才培养业绩突出者，报学校研究同意后，任职年限可适当放宽 1-2 年。

（一）其他专业技术岗位正高级聘用条件

其他专业技术岗位二级、三级和四级的聘用条件与对应的教师岗位聘用要求一致。

（二）其他专业技术岗位副高级聘用基本条件

1.其他专业技术岗位五级一般要已任副高级专业技术职务满 11 年，在相关的专业技术领域取得一定的研究成果，承担重要岗位职责并发挥重要作用。

2.其他专业技术岗位六级一般要已任副高级专业技术职务满 6 年，在相关的专业技术领域取得一定的研究成果，工作业绩较好。

3.其他专业技术岗位七级要具有副高级专业技术职务，工作任务饱满。

（三）其他专业技术岗位中级聘用基本条件

1.其他专业技术岗位八级一般要已任中级专业技术职务满 10 年，在相关的专业技术领域取得一定的研究成果，服务质量良好，工作业绩突出。

2.其他专业技术岗位九级一般要已任中级专业技术职务满 5 年，在相关的专业技术领域工作业绩较好，服务质量良好，工作任务饱满。

3.其他专业技术岗位十级要具有中级专业技术职务，工作任务饱满。

（四）其他专业技术初级岗位聘用基本条件

1.其他专业技术岗位十一级一般要已任初级专业技术职务满 4 年，工作表现积极。

2.其他专业技术岗位十二级要具有初级专业技术职务，工作任务饱满。

四、上述有关成果奖励、论著、项目和平台的聘用条件均指任现等级职务以来获得的业绩。

附件 2:

浙江科技学院

专职辅导员岗位职责和教师岗位聘用条件实施细则

为贯彻落实《浙江省高等学校岗位设置管理实施意见》（浙教高科〔2010〕99号）精神，加强我校辅导员队伍建设，根据《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（教育部令第24号）、《中共浙江省委教育工作委员会浙江省教育厅<关于进一步加强高校辅导员队伍建设的实施意见>》（浙教工委〔2010〕8号），结合我校实际，制定本实施细则。

一、专职辅导员基本岗位职责

辅导员岗位人员应具有良好的政治素质、思想素养、职业道德和相应的业务能力，主要工作职责为：

（一）帮助学生树立正确的世界观、人生观、价值观，确立在中国共产党领导下走中国特色社会主义道路、实现中华民族伟大复兴的共同理想和坚定信念。积极引导学生不断追求更高的目标，使他们中的先进分子树立共产主义的远大理想，确立马克思主义的坚定信念。

（二）帮助学生养成良好的道德品质，经常性地开展谈心活动，引导学生养成良好的心理品质和自尊、自爱、自律、自强的优良品格，增强学生克服困难、经受考验、承受挫折的能力，有针对性地帮助学生处理好学习成才、择业交友、健康生活等方面的具体问题，提高思想认识和精神境界。

（三）了解和掌握学生思想政治状况，针对学生关心的热点、焦点问题，及时进行教育和引导，化解矛盾冲突，能做好预案并在第一时间赶到现场处理涉及学生安全稳定等突发事件，维护好校园安全和稳定。要特别关心各类特殊群体学生，掌握其思想动态，常与家长沟通，及时向主管领导和部门汇报信息。

（四）落实好对经济困难学生资助的有关工作，组织好学生勤工助学，积极帮助经济困难学生完成学业；

（五）积极开展就业指导和服务工作，为学生提供高效优质的就业指导和信息化服务，指导学生做好学习生涯规划，加强创新创业教育，帮助学生树立正确的就业观念；

（六）以班级为基础，以学生为主体，以创建优良学风为目标，发挥学生班集体在大学生思想政治教育中的组织力量，认真做好学生日常管理和成长成才服务工作，指导和帮助班级做好综合测评等各类工作。

（七）组织和协调班主任、思想政治理论课教师和组织员等工作骨干共同做好经常性的思想政治工作，在学生中间开展形式多样的教育活动，承担思想政治理论课、就业指导、心理健康等相关课程的教学工作。

（八）做好党建工作和学生骨干培养工作，指导学生党支部和班委会建设，指导学生开展社会实践、志愿服务、文体活动等校园文化活动，激发学生的积极性、主动性。

（九）协助做好学生国防教育和军事训练。

(十) 完成学校和领导交办的其它工作。

二、专职辅导员教师岗位聘用基本条件

专职辅导员教师岗位的聘用主要以专业技术职务、任职年限、工作表现和贡献为主要依据。具体聘用的基本条件如下：

(一) 专职辅导员教师岗位正高级聘用条件

专职辅导员教师岗位二级、三级和四级的聘用条件与对应的教师岗位聘用要求一致。

(二) 专职辅导员教师岗位副高级聘用条件

1. 专职辅导员教师岗位五级

(1) 已任副高级专业技术职务满 10 年，良好完成本职工作。

(2) 已任副高级专业技术职务满 8 年，任现职以来主持厅局级及以上思想政治教育类课题研究一项。

2. 专职辅导员教师岗位六级

(1) 已任副高级专业技术职务满 5 年，较好完成本职工作。

(2) 已任副高级专业技术职务满 3 年，任现职以来主持厅局级及以上思想政治教育类课题研究一项。

3. 专职辅导员教师岗位七级

具有副高级专业技术职务，工作任务饱满。

（三）专职辅导员教师岗位中级聘用条件

1.专职辅导员教师岗位八级

（1）已任中级专业技术职务满 6 年，良好完成本职工作。

（2）已任中级专业技术职务满 3 年，获省级优秀辅导员、省级优秀共青团干部荣誉称号之一，或任现职以来主持厅局级及以上思想政治教育类课题研究一项。

2.专职辅导员教师岗位九级

已任中级专业技术职务满 3 年，较好完成本职工作。

3.专职辅导员教师岗位十级

具有中级专业技术职务，工作任务饱满。

（四）专职辅导员教师岗位初级聘用条件

1.专职辅导员教师岗位十一级

已任初级专业技术职务满 2 年，工作表现积极。

2.专职辅导员教师岗位十二级

具有初级专业技术职务，工作任务饱满。

三、专职辅导员的具体聘用由党委学工部会同二级学院共同组织实施。

附件 3:

浙江科技学院

管理岗位职责和聘用条件实施细则

根据《浙江省高等学校岗位设置管理实施意见》（浙教高科〔2010〕99号）等文件精神，结合学校实际，制定本实施细则。

一、管理岗位基本岗位职责

1.三、四级岗位：政策理论素养、领导才能和管理水平高，主持或分管学校某些方面的管理工作，或者独立承担某些方面的专门性管理工作；负责制定分管工作的发展规划与主要工作措施，拟定相关的重要文件，领导分管单位（部门）或单位的工作。

2.五、六级岗位：具有较高的政策理论素养、领导才能和管理水平；主持或分管相关单位（部门）的管理工作，或者独立承担某一方面的专门性管理工作；负责或参与制定有关工作方案和工作计划，主持或参与主持学校重大业务研究课题；负责审定或起草重要的研究报告、文稿、调研报告等；指导下级职员的工作。

3.七、八级岗位：具有一定的政策理论水平、组织协调能力和解决实际问题的能力；负责某一方面的专门性管理工作；配合领导做好本单位（部门）的调研工作，提出工作建议和工作思路；参与本单位或部门业务研究课题；独立起草

本职管理工作中比较重要的公文或者文稿；负责做好工作计划与总结，探索有益的工作经验；指导下级职员的工作。

4.九、十级岗位：承办具体的行政事务性工作，起草本职管理工作中一般性公文或者文稿，参与业务工作的研究。

三级至六级管理领导岗位的岗位职责按照干部人事管理权限由相关部门制定。七级及以下岗位的具体岗位职责由学校各单位（部门）根据岗位性质和目标任务制定。

二、管理岗位聘用条件

管理岗位一般应具有大学专科以上文化程度，其中六级以上职员岗位一般应具有大学本科以上文化程度。各级职员岗位还需符合下列条件：

（一）三级职员：由上级主管部门任命的正厅职（级）干部对应三级职员；

（二）四级职员：由上级主管部门任命的副厅职（级）干部对应四级职员；

（三）五级职员：由学校任命的正处职（级）干部对应五级职员；

（四）六级职员：由学校任命的副处职（级）干部对应六级职员；

（五）七级职员：由学校任命的正科职（级）干部对应七级职员；

（六）八级职员：由学校任命的副科职（级）干部对应

八级职员；

（七）九级职员：科员对应九级职员；

（八）十级职员：办事员对应十级职员；

（九）在学校首轮聘用中，符合下列条件人员可聘用到七、八、九和十级职员岗位：

1.七级职员：现任副科职（级）满3年、高级专业技术职务或中级专业技术职务满3年人员；

2.八级职员：现任科员满3年；中级专业技术职务、初级专业技术职务满3年或具有硕士学位且参加工作满3年人员；

3.九级职员：初级专业技术职务人员；大专以上学历，且在管理岗位连续工作满10年。

4.十级职员：其他人员。

对工作业绩特别突出的专职辅导员，任职年限可适当放宽要求，具体条件参照《关于进一步加强新形势下辅导员班主任队伍建设实施办法》中有关辅导员的相关规定实施。

附件 4:

浙江科技学院

工勤技能岗位职责和聘用条件实施细则

根据《浙江省高等学校岗位设置管理实施意见》（浙教高科〔2010〕99号）等文件精神，结合学校实际，制定本实施细则。

一、工勤技能岗位职责

（一）一级岗位：能够刻苦钻研技术，具有丰富的教学实践经验，全面掌握本工种及与之相关的业务知识和操作技能，熟悉有关工艺流程，具有较强的现场设计和分析能力，能解决本工种岗位上操作技术和工艺技术上的关键问题与疑难问题，积极参与技术革新和技术攻关，工作业绩突出，工作中有创新。具有传授技艺并具备培训技师、高级工的能力。

（二）二级岗位：能够刻苦钻研技术，具有丰富的实践经验，全面掌握本工种的业务知识和操作技能，熟悉有关工艺流程，具有一定的现场设计和分析能力，能高质量完成本工种的工作任务。在工作中发挥技术特长，能解决本工种岗位上关键性技术和工艺难题，积极参与技术革新和技术攻关。热心传授技艺，积极指导和帮助初、中、高级工提高业务能力。

（三）三级岗位：能够刻苦钻研技术，熟练掌握本工种

的业务知识和操作技能，在本职岗位上能起到技术尖子作用，高质量地完成本工种的工作任务，并能指导和帮助初、中级工提高业务能力。

（四）四级岗位：掌握本工种的业务知识和操作技能，能独立完成本岗位任务，并能注重技术的自我提高。在本职岗位上能起到技术骨干的作用，在技术革新和增收节支等工作中发挥积极作用。

（五）五级岗位：学徒（培训生）学习期满和工作见习、试用期满，通过初级工技术等级考核后，可确定为五级工勤技能岗位。达到本岗位“应知应会”要求，能在高级工和中级工的指导下，完成本岗位任务，有一定的独立解决问题的能力。

（六）普通工岗位：熟悉本职工作，有良好的服务态度和职业道德，有较强的工作责任心，圆满完成本职岗位工作。

工勤技能岗位的具体岗位职责由学校有关单位（部门）根据岗位性质和目标任务制定。

二、工勤技能岗聘用条件

具有良好的品行和职业道德,有较强的事业心和责任感，具有岗位所需的知识、能力和技能，能达到聘用岗位的工作要求，各二级单位（部门）所制订的各级岗位聘用条件应符合下列基本要求。

（一）一级、二级技术工岗位，须分别通过高级技师、技师技术等级考核且已被学校聘用，并具有本工种下一级岗

位工作 5 年以上的工作经历。

（二）三级、四级技术工岗位，须分别通过高级工、中级工技术等级考核且已被学校聘用，并具有本工种下一级岗位工作 5 年以上的工作经历。

（三）学徒（培训生）学习期满和工人见习、试用期满，经考核合格后，可确定为五级技术工岗位。

浙江科技学院 2013 年岗位聘任实施办法

浙科院人〔2013〕8 号

第一章 总则

第一条 为进一步完善岗位聘任制度，充分调动和激发广大教职工积极性和创造性，加快实施学校“十二五”战略目标，在充分总结上一轮校内岗位聘任的基础上，按照事业单位实施绩效工资改革要求，结合学校发展实际，制定本实施办法。

第二条 指导思想

以科学发展观为指导，以学校战略目标为导向，以提升师资队伍整体能力水平为核心，以进一步调动广大教职工的积极性和创造性为关键，通过进一步完善校内岗位聘任和绩效工资实施办法，不断优化基于岗位分类管理的人才遴选、使用、评价、激励与保障机制，理顺校院关系，优化队伍结构，为建设特色鲜明的高水平应用型大学提供强有力的人才支撑。

第三条 基本原则

（一）坚持突出重点。以促进高层次师资队伍“2155 计划”的实施和挖掘青年骨干教师的潜力为重点，坚持向教学科研一线教师倾斜，坚持教学中心地位，不断完善优秀人才成长发展的制度环境。

（二）完善二级管理。根据“宏观控制，适度放权”的原则，充分发挥二级单位（部门）在岗位管理中的主动权，完善按照岗位的不同要求实施分级聘任的机制和学校抓单位（部门）目标考核、单位（部门）抓教职工个人考核的两级

绩效考核机制。

（三）实行分类聘用。遵循高校教师职业发展规律，充分尊重教师的发展需求，根据教师不同特点和专长提供不同发展平台与通道，实施教师岗位分类管理，制定不同的考核评价标准，建立健全“各得其所，各尽所能”的人才分类评价管理机制。

（四）强化绩效考评。正确处理好效率与公平的关系，实现人员责、权、利与岗位的有效统一和匹配；强化目标管理，完善“年度考核重量、聘期考核重质”的考核评价机制；完善“多劳多得、优劳优酬”的收入分配激励机制。

第四条 本轮岗位聘任实施对象范围为我校具有事业编制的在职在岗人员，人事代理人员参照执行。学校后勤服务公司的岗位聘任根据学校总体方案自行制定实施方案并同步实施。

第二章 组织机构

第五条 校级聘任机构：进一步完善学校岗位聘任工作领导小组、学校岗位聘任委员会、学校岗位聘任工作监督协调小组等机构。岗位聘任工作领导小组下设办公室（以下简称“岗聘办”），办公室设在人事处。

第六条 单位（部门）聘任机构：进一步完善各二级学院（部、中心）岗位聘任委员会，机关、图书馆、后勤公司岗位聘任工作小组，以及相应的岗位聘任工作监督协调小组。

上述机构的工作职责和组成人员名单另行公布。

第三章 岗位设置

第七条 岗位类别

本轮岗位聘任设专业技术岗、管理岗和工勤技能岗等三类岗位。

（一）专业技术岗位。专业技术岗位分教师岗位和其他专业技术岗位。

教师岗位分为教学为主型、教学科研型和科研为主型三种类型。其中，教学为主型聘任对象主要为承担本科或研究生课程教学工作，承担高水平的教学研究工作，领衔开设本科生公共基础课程、专业基础课程，辅导高水平的学科竞赛，每年能保证相当教学工作时数的人员；教学科研型聘任对象主要为同时承担科学研究和本科生或研究生课程教学工作且每年保证完成相当教学科研工作量的人员；科研为主型聘任对象主要为承担高水平科学研究工作和学科建设工作，重点是从事基础研究和承担国家（地方）重大项目、重大学科平台建设、国际合作项目研究的人员。

为了更好落实“教授治学”制度，强化学术管理工作，进一步促进学科建设和学术发展，根据学校重大教学科研平台、学科平台和教学科研团队等建设的需要，设置学术管理岗。

其他专业技术岗位主要包括工程实验、图书资料、编辑出版、会计统计、医疗卫生等领域专业技术岗位。

（二）管理岗位。管理岗位主要包括机关各部门及直属单位、二级学院（部、中心）的管理岗位。

（三）工勤技能岗位。工勤技能岗位包括图书馆、实验室、实训中心等单位（部门）中从事技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的岗位。

第八条 岗位数额核定

（一）岗位总量根据《浙江科技学院岗位设置与聘用管理暂行办法》（浙科院人〔2011〕4号）进行控制与核定，三类岗位中专业技术岗位不低于学校岗位总量的70%，其中教师岗位不低于学校岗位总量的65%；管理岗位不超过岗位总量的20%；工勤技能岗位不超过岗位总量的7%。

（二）二级学院（部、中心）专业技术岗总数核定依据。

学院（部、中心）专业技术岗位数按所在单位教学、科研工作任务和现有专业技术人员情况核定。其中，专职辅导员岗位数量根据《关于进一步加强辅导员班主任队伍建设的实施办法》（浙科院党〔2011〕4号）文件要求核定。

（三）根据教师岗位分类管理的要求，结合学校人才队伍的现状，教师岗位中教学为主型和科研为主型岗位数原则上均不超过10%，对于承担量大面广公共基础课或有硕士点授权学科的二级学院（部、中心），教学为主型和

科研为主型的岗位结构比例可根据需要适当调整,但两者比例合计不超过 20%。

(四)副处以下(不含副处,下同)的管理岗和工勤技能岗数量在严格控制现有数量的基础上进行微调。其中,教务员岗位数量根据《浙江科技学院关于加强教学管理队伍建设的实施办法》(浙科院人〔2008〕13号)文件要求核定。副处及以上管理岗的岗位设置和聘任由上级党组织或校党委组织部根据干部管理权限先行组织和实施。

(五)因年龄原因聘期不满两年的人员,其聘任不占该单位的岗位控制数。

(六)学校岗位数额的核定方案报院长办公会议研究审定后另行公布。

第九条 岗位设置及岗级调控

(一)专业技术岗实行 1-9 级岗位制,其中 7-9 级岗位数由学校核定,1-6 级岗位由二级学院(部、中心)根据工作需要,按一定的岗级梯度合理确定岗位等级设置方案,原则上平均岗位等级为 3.8 级,允许各二级学院(部、中心)浮动 10%,具有副高以上专业技术职务或博士学位人数占比超过 50%的单位允许上浮 20%。

机关部门、图书馆的岗位设置由单位(部门)根据工作任务的需要进行设置,每个岗位要有明确的岗位名称、岗位职责和上岗条件。学校根据单位(部门)的岗位数量×岗位的平均业绩点核拨副处以下岗位的业绩点总数,由各个单位(部门)视不同岗位,提出设置方案,明确各个岗位奖励性绩效工资发放的业绩点数。机关部门及直属单位的专业技术岗和工勤岗参照管理岗执行。对于一线专

职辅导员和教务员岗位可适当倾斜。

（二）7-9 级专业技术岗数量原则上控制在全校专业技术岗总数的 8%左右，7 级、8 级、9 级岗位数的结构比例原则上按 6: 3: 1 确定。7-9 级专业技术岗的设置依据：国家及省部级学科建设平台（重点学科、重点实验室、创新团队）、国家及省部级教学建设平台（人才培养创新实验区、优势及特色或重点专业、精品课程、教学团队、“卓越计划”专业、精品视频公开课、工程实践教育中心）、硕士学位授权或硕士学位培育学科、学科带头人岗位、校级教学科研团队、承担省（市）及以上重大教学科研研究任务等情况。对承担量大面广公共基础课的二级学院（部、中心）给予适当考虑。

（三）教师岗位 5—9 级分教学为主型、教学科研型和科研为主型三种类型，4 级及以下教师岗位不再分类。学术管理岗一般在 5—9 级专业技术岗位上设置。

（四）各二级学院（部、中心）根据学校对岗位等级调控的总体要求，自行设置各级专业技术岗的岗位数，报岗聘办审核。机关及直属单位根据单位（部门）实际工作的需要，在学校核定的岗位数范围内设置岗位，明确岗位职责以及奖励性绩效工资分配业绩点数，经分管校领导同意后，报岗聘办审核。

第四章 岗位职责及聘任条件

第十条 各岗位的具体岗位职责由各单位（部门）自行制定，报岗聘办审核后，于聘前公布。岗位职责要与岗

位分类管理、完成学校的教学科研、学科建设、管理和社会服务等各项任务、目标和考核指标结合起来。专业技术人员应承担学校或所在单位安排的管理和其它服务工作。

第十一条 根据岗位分类分级管理的要求，学校制定7-9级教师岗位上岗基本条件和考核关键指标的指导意见；学校对专业技术1-6级岗位的聘任条件和考核要求提出总体框架要求。其他专业技术岗位的聘任等级原则上不超过6级，确因业绩突出要聘任7-9级岗位的，聘任条件按7-9级教师岗位执行。学校对管理岗位聘任条件提出总体要求。学校各级各类岗位的聘任基本条件和考核基本要求另行发文规定。

第十二条 各单位（部门）在学校制定的聘任条件和考核要求的框架内，结合本单位实际情况，制定各类各级岗位聘任与考核的具体要求。对上一轮岗位聘任聘期考核结果为“未完成”者，本轮岗位聘任应降级聘任。

第五章 岗位聘任

第十三条 7-9级专业技术岗位的聘任由学校岗位聘任委员会负责实施，其他岗位的聘任由各单位（部门）的相应岗位聘任机构负责组织实施。

第十四条 7-9级专业技术岗的聘任程序

（一）公布方案：公布各岗位职责、聘任条件等方案。

（二）个人申请：应聘者填写岗位聘任应聘表，并将个人的申报材料递交设岗单位。

（三）材料审核：设岗单位和相关职能部门审核应聘者申报材料并报岗聘办。

（四）材料公示：个人申报材料在校园网内网公示。

（五）评议推荐：设岗单位聘任委员会对应聘人员进行评审，确定拟聘人选建议名单，提出推荐意见，上报学校岗位聘任委员会，上报人数不超过学校下达的岗位数。

（六）学校审批：学校岗位聘任委员会召开评审会议，投票表决确定拟聘人选。

（七）确定聘任：拟聘人选经公示后，由学校批准聘任，并与聘任对象签订聘任责任书。

第十五条 二级学院（部、中心）1-6级专业技术岗和管理岗的聘任程序由各单位自行制定。各单位岗位聘任委员会通过投票表决确定拟聘人选，经公示后，报学校岗聘办备案。学校授权各学院（部、中心）负责人与聘任对象签订聘任责任书。

第十六条 机关各部门及直属单位岗位聘任程序

（一）公布方案：公布各单位（部门）的岗位设置方案。

（二）个人申请：应聘人员向聘任工作小组提出个人申请，填写岗位聘任应聘表，每人可申请2个岗位。经聘任工作小组资格审查，报岗聘办审核后，公布各岗位应聘情况。

（三）面试考核：各部门负责组织面试和考核，经集体研究提出岗位拟聘人选，报聘任工作小组审定。

（四）确定聘任：拟聘人选经公示后，报学校岗聘办备案。学校授权各部门负责人与聘任对象签订聘任责任书。

第十七条 团队聘岗

(一) 各二级学院(部、中心)可根据学科建设、人才培养工作需要,围绕团队工作目标实施团队聘岗(学科团队、教学团队),并提出团队聘岗的相应条件。由团队负责人提出申请,经二级学院(部、中心)岗位聘任工作机构审批同意后报学校审核。

(二) 团队中的成员应在教师岗位分类中先明确相应的教师岗位类别,团队负责人根据团队建设目标、工作任务和各成员的任务、职责对所在团队成员进行聘岗。

第十八条 申报材料要求

(一) 应聘申请人提交的所有材料必须真实、准确,如有弄虚作假,一经查实,取消聘任资格。

(二) 本次岗位聘任,教学科研业绩计算的起止时间为 2009 年 6 月 1 日至 2012 年 12 月 31 日。

第十九条 其他有关聘岗的规定

(一) 应聘者应认真履行岗位职责,因主观原因不能履行岗位职责的,不予聘任。

(二) 管理岗原则上要有 20% 的人员交流轮岗,同时鼓励机关部门与二级学院的双向交流(2011 年 12 月 31 日后调入的人员可计入交流比例)。重岗重职人员要根据党风廉政建设要求进行交流轮岗。新聘管理岗人员原则上要有本科学历。

(三) “双肩挑”干部可以根据自己的实际情况兼聘专业技术岗,兼聘不占设岗单位的岗位控制数。兼聘人员按专业技术岗和管理岗要求进行双重考核。

(四)聘期内新引进的人才一般按其专业技术职务或学位等具体情况暂定相应岗级,应聘 7-9 级专业技术岗的由院长办公会议研究审定。其间引进的专业技术岗人员一般在入校后第二年开始接受相应岗位的年度业绩考核。

(五)对个别有特殊贡献或业绩特别突出的人员,学校可以直接聘任,并确定相应的岗级。

(六)延聘、待聘、缓聘、拒聘、离岗退养、解聘和辞聘人员按《浙江科技学院印发<校关于待聘人员管理办法>等文件的通知》(浙科院政〔2007〕16 号)、《浙江科技学院高级专家延聘暂行办法》(浙科院办发〔2009〕5 号)等有关规定执行。

第六章 聘期和业绩考核

第二十条 本次聘期为三年,自 2013 年 1 月 1 日至 2015 年 12 月 31 日。上岗人员出现下列情况之一时,聘期自动终止:(1)达到国家法定退休年龄者;(2)延聘到期不再继续延聘者或延聘期内年度业绩考核未完成者;(3)聘用合同到期不再继续聘用者;(4)其它有关自动终止的情况。

第二十一条 业绩考核以单位(部门)业绩考核与个人业绩考核相结合、定量考核与定性考核相结合、年度业绩考核与聘期业绩考核相结合的方式,着重围绕单位(部门)年度考核指标、岗位人员的岗位职责、应完成的相应工作量、任期目标的完成情况等方面进行。

第二十二条 学校重点加强对二级单位(部门)的年

度业绩考核的管理，着重从优化考核指标，加强考核结果的应用，实现考核结果与绩效工资核拨挂钩等方面加强管理。二级单位（部门）要紧紧围绕学校中心工作和年度业绩考核指标，科学合理地将考核指标落实到教职工个人的岗位绩效考核中，进一步规范和加强教职工岗位绩效考核的管理。

第二十三条 学校制定《浙江科技学院本科教学工作量核算办法》和《浙江科技学院硕士研究生培养工作量核算暂行办法》和《浙江科技学院科研工作量核算办法》核算二级学院（部、中心）的教学科研工作量。

第二十四条 教职工聘期业绩考核结果分优秀、完成、基本完成和未完成四类，年度业绩考核结果分为完成、基本完成和未完成三类。

第二十五条 7-9 级专业技术岗人员考核由各学院（部、中心）组织，主要职能部门配合，考核结果报学校岗位聘任工作领导小组审定；其他岗位人员的考核由各单位（部门）负责，考核结果报学校岗聘办备案。5 级及以上岗位人员应在不同范围内进行工作述职。

第二十六条 团队聘岗的考核由所在二级学院（部、中心）组织实施。团队成员的考核由团队负责人组织实施。

第二十七条 对于有突出贡献的学术带头人，学校将逐步实行免考核或适当延长聘期制度。学校引进的学科带头人、评选的“青年英才”等人员的聘期与考核按学校相关文件或聘用合同规定执行。

第二十八条 各岗位人员的考核结果作为绩效工资发放、岗位调整及续聘的依据。对年度业绩考核目标未完

成者可减发绩效工资，聘期业绩考核未完成的，下一轮聘任应降级聘任。

第七章 绩效工资的核算和发放

第二十九条 根据各级各类岗位的不同聘岗任务和考核要求，分别实施相应的岗位绩效工资制度，建立起多种形式的内部分配和薪酬激励制度。

第三十条 绩效工资的分类。分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分。基础性绩效工资分为生活补贴、岗位津贴、工龄补贴等三个项目。奖励性绩效工资分为学校统筹奖励性绩效工资和业绩考核奖励性绩效工资两部分。

第三十一条 绩效工资的核算。根据上级部门核准的人均绩效工资额度确定学校绩效工资总量。学校绩效工资按基础性绩效工资和奖励性绩效工资核算。奖励性绩效工资按学校统筹奖励性绩效工资和业绩考核奖励性绩效工资核算。业绩考核奖励性绩效工资按机关及直属单位奖励性绩效工资和二级学院（部、中心）奖励性绩效工资核算。

第三十二条 绩效工资的发放。基础性绩效工资对应基础工作量，完成基础工作量方能全额发放基础性绩效工资，基础性绩效工资由学校按月预发，年度考核后结算。业绩考核奖励性绩效工资主要根据教职工履行岗位职责和完成目标任务的考评情况进行发放，由所在单位（部门）按月预发，年度考核后结算。学校统筹奖励性绩效工资主要用于福利节日费、各类评优评先奖励、高层次人才及教学科研奖励、其

他劳务补贴等项目。

第三十三条 学校绩效工资的核拨和发放办法根据学校绩效工资实施办法另行制定。各学院（部、中心）根据学校核拨和自主创收的经费，自行制定发放至教职工个人的绩效工资核算和发放办法。

第八章 投诉与申诉

第三十四条 为维护岗位聘任工作的公正性和教职工的权益，学校、机关及直属单位和二级学院（部、中心）设立岗位聘任工作监督协调小组。岗位聘任工作监督协调小组负责对聘任过程进行监督，调解聘任过程中出现的矛盾，接受教职工的申诉和投诉，并就投诉和申诉进行调查，提出处理意见。原则上学校岗位聘任委员会的处理决议为学校终审决议。

第三十五条 聘任结果应在一定范围内公示。公示期内，教职工有权就各级岗位申请人的情况和各级岗位聘任委员会的工作提出意见及投诉。

第三十六条 申（投）诉应按程序进行，反映的问题应客观真实，并提交书面材料，签署真实姓名；不署名的不予受理。各级岗位聘任工作监督协调小组有义务为投诉人保密。

第三十七条 各级监督协调小组应及时处理所反映和投诉的问题，并在规定时间内向反映人反馈处理结果。

第九章 附 则

第三十八条 二级学院（部、中心）根据本单位发展规划、队伍建设和教学科研任务的实际需要，遵照学校岗聘的总体方案和要求，制定本单位岗位聘任具体实施细则（包括岗位设置、聘任条件、业绩计算与考核）并报学校审核。

第三十九条 本办法由人事处负责解释。

浙江科技学院岗位聘任基本条件与绩效考核基本要求实施细则

浙科院人〔2013〕9号

为进一步深化校院二级管理，本轮岗位聘任，学校层面除继续抓好7至9级教师岗位的管理外，将着重加强和完善对二级单位（部门）的绩效考核，加强考核结果应用。根据《浙江科技学院2013年岗位聘任实施办法》文件精神，制定本细则。

一、7至9级教师岗聘任基本条件与绩效考核基本要求

（一）聘任总体要求

1. 热爱祖国，忠诚高等教育事业；爱岗敬业，团结协作；教书育人，师德高尚，遵守学术规范；身心健康，能胜任正常的教学和科研工作；上一轮聘期内无违纪处分、无II级及以上教学事故。

2. 学术造诣较深，教学水平较高；能把握所研究领域的国内外发展方向和趋势，具有一定的学术影响力；能积极主动承担本单位（部门）安排的各项工作，在教学科研、学科建设、社会服务和管理等方面取得显著成绩。

3. 上一轮聘期（2009年6月1日至2012年12月31日，下同）教学工作业绩考核C级（含）以上，并至少主讲2门本科生（研究生、留学生）课程，年度考核均合格。

4. 上一轮聘期考核结果为未完成者，本轮聘岗应降级

聘任。

(二) 聘任基本条件和绩效考核基本要求

类型	聘任基本条件	年度考核要求	聘期考核要求
9 级 教学 为主 型	上一轮聘期内,教学科研工作达到年均 500 当量学时。教学业绩考核 B 级(含)以上,至少 1 个 A 级。同时,具备下列条件之二: 1. 作为第一完成人获省部级及以上教学成果二等奖 1 项; 2. 作为第一作者在教育类一级期刊发表论文 2 篇或出版省重点教材(含国家级规划教材)2 部; 3. 国家级人才计划人选;国家级教学名师。	完成所在单位规定的年度教学科研工作;最低理论教学工作量 192 学时;最低教研科研工作量 80 分。	完成以下目标之一: 1. 作为主要完成人(排名前二)获得省部级教学成果一等奖 1 项或排名第一获得省级教学成果二等奖 1 项; 2. 主持新立项国家级教学建设与改革项目 1 项; 3. 作为第一作者在教育类一级学术期刊发表论文 3 篇或主编出版省重点教材 3 部或国家级规划教材 2 部。
9 级 教学 科研 型	上一轮聘期内,教学科研工作工学类达到年均 500 当量学时,理学、人文社科类达到年均 450 当量学时。同时,具备下列条件之二: 1. 作为第一完成人获省部级及以上科研(教学)成果二等奖 1 项; 2. 主持立项国家级教学建设与改革项目 1 项或科研项目 1 项; 3. 作为第一作者在权威学术刊物(SCI/EI 期刊/SSCI/A&HCI 收录、人文社科类国内一级刊物、教育类一级期刊)发表论文 4 篇; 4. 国家级人才计划人选;国家级教学名师;引进的学科带头人。	完成所在单位规定的年度教学科研工作;最低理论教学工作量 128 学时;工学类最低教研科研工作量 200 分,理学、人文社科类 120 分。	完成以下目标之一: 1. 作为第一完成人获得省部级科研(教学)成果奖二等奖 1 项; 2. 主持新立项国家级教学建设与改革项目或科研项目 1 项; 3. 作为第一作者在权威学术刊物(SCI/EI 期刊/SSCI/A&HCI 收录、人文社科类国内一级刊物、教育类一级期刊)发表论文 4 篇。
9 级 科研 为主 型	上一轮聘期内,教学科研工作工学类达到年均 500 当量学时,理学、人文社科类达到年均 450 当量学时。同时,具备下列条件之二: 1. 作为第一完成人获省部级及以上科研成果二等奖 1 项; 2. 主持立项国家级科研项目 1 项;	完成所在单位规定的年度教学科研工作;最低理论教学工作量 64 学时;最低教研科研工作量工学类 350 分,理学、人文社科类 250 分。	完成以下目标之一: 1. 作为第一完成人获得省部级科研成果奖二等奖 1 项; 2. 主持新立项国家级科研项目 1 项; 3. 作为第一作者在权威学术刊物

	3. 作为第一作者在权威学术刊物（SCI/EI 期刊/SSCI/A&HCI 收录、人文社科类国内一级刊物）发表论文 5 篇； 4. 国家级人才计划人选；引进的学科带头人。		（SCI/EI 期刊/SSCI/A&HCI 收录、人文社科类国内一级刊物）发表论文 6 篇。
8 级 教学 为主 型	上一轮聘期内，教学科研工作量工学类达到年均 400 当量学时，教学业绩考核至少 2 个 B 级（含）以上。同时，具备下列条件之二： 1. 作为主要完成人（排名前三）获得国家级教学成果奖 1 项或单项获奖 100 分（含）以上； 2. 主持立项省部级及以上教研重点项目 1 项； 3. 作为第一作者的教研论文、教材等单项总分 40 分（含）以上的 3 项（单项总分超出 80 分的可抵 2 项）； 4. 教育部新世纪优秀人才计划；享受国务院特殊津贴专家；省有突出贡献中青年专家；省“新世纪 151 人才工程”第一层次人员；省级教学名师、省级优秀教师。	完成所在单位规定的年度教学科研工作量；最低理论教学工作量 192 学时；最低教研科研工作量 50 分。	完成以下目标之一： 1. 作为主要完成人（排名前二）获得省部级教学成果奖二等奖 1 项； 2. 主持新立项省部级教研项目或教学建设与改革项目 2 项； 3. 作为第一作者在教育类一级学术期刊发表论文 2 篇或主编出版省重点教材 2 篇或国家级规划教材 1 部； 4. 指导大学生学科竞赛（A 类）获国家级一等奖 1 项。
8 级 教学 科研 型	上一轮聘期内，教学科研工作量工学类达到年均 400 当量学时，理学、人文社科类达到年均 350 当量学时。同时，具备下列条件之二： 1. 作为主要完成人（排名前三）获得国家级科研（教学）成果奖 1 项或单项获奖 100 分（含）以上； 2. 主持立项省部级及以上教研科研重点项目 1 项； 3. 作为第一作者的学术论文、著作、教材、知识产权等单项总分 40 分（含）以上的 4 项（单项总分超出 80 分的可抵 2 项）； 4. 教育部新世纪优秀人才计划；享受国务院特殊津贴专家；省有突出贡献中青年专家；省“新世纪 151 人才工程”第一层次人员；省级优秀教师。	完成所在单位规定的年度教学科研工作量；最低理论教学工作量 128 学时；工学类最低教研科研工作量 150 分，理学、人文社科类 80 分。	完成以下目标之一： 1. 作为第一完成人获得省部级科研（教学）成果奖三等奖 1 项； 2. 主持新立项省部级重点科研项目 1 项； 3. 作为第一作者的学术论文、著作、教材、知识产权等单项总分 40 分（含）以上的 4 项（单项总分超出 80 分的可抵 2 项）。
8 级 科研 为主 型	上一轮聘期内，教学科研工作量工学类达到年均 400 当量学时，理学、人文社科类达到年均 350 当量学时。同时，具备下列条件之二： 1. 作为主要完成人（排名前三）获得国家级科研成果奖 1 项或单项获奖 100 分（含）以上； 2. 主持立项省部级及以上科研重点项目 1 项；	完成所在单位规定的年度教学科研工作量；最低理论教学工作量 64 学时；最低教研科研工作量工学类 300 分，理学、人文社科类	完成以下目标之一： 1. 作为第一完成人获得省部级科研成果奖三等奖 1 项； 2. 主持新立项省部级重点科研项目 1 项； 3. 作为第一作者在权威学术刊物

	3. 作为第一作者的学术论文、著作、知识产权等单项总分 40 分（含）以上的 5 项（单项总分超出 80 分的可抵 2 项）； 4. 9 级科研为主型条件（4）；教育部新世纪优秀人才计划；享受国务院特殊津贴专家；省有突出贡献中青年专家；省“新世纪 151 人才工程”第一层次人员；省级优秀教师。	200 分。	（SCI/EI 期刊/SSCI/A&HCI 收录、人文社科类国内一级刊物）发表论文 5 篇。
7 级 教学为主型	上一轮聘期内，教学科研工作量达到年均 350 当量学时，教学业绩考核至少 2 个 B 级（含）以上。同时，具备 9 级教学为主型（1）、（2）条件之一，或者具备下列条件之二： 1. 作为主要完成人（排名前三）获得省部级教学成果奖 1 项或单项获奖 50 分（含）以上； 2. 主持立项省部级及以上教研项目 1 项（可含厅局级重大项目）； 3. 作为第一作者的教研论文、教材等单项总分 40 分（含）以上的 2 项（单项总分超出 80 分的可抵 2 项）； 4. 省“新世纪 151 人才工程”第二层次人员；省教坛新秀、校优秀主讲教师； 5. 指导大学生学科竞赛（A 类）获国家级二等奖（含）以上 2 项或省级一等奖（含）以上 3 项，或指导大学生获国家级科技创新项目 1 项或发明专利 1 项的指导教师（集体指导时排名第一位，下同）。	完成所在单位规定的年度教学科研工作量；最低理论教学工作量 192 学时；最低教研科研工作量 30 分。	完成以下目标之一： 1. 作为主要完成人（排名前三）获得省部级教学成果奖二等奖 1 项； 2. 主持新立项省部级教研项目 1 项（可含厅局级重大项目）或教学建设与改革项目 1 项； 3. 作为第一作者在教育类一级学术期刊发表论文 1 篇或主编出版省重点教材 1 部； 4. 指导大学生学科竞赛（A 类）获国家级二等奖（含）以上 2 项或省级一等奖（含）以上 3 项，或指导大学生获国家级科技创新项目 1 项或发明专利 1 项。
7 级 教学科研型	上一轮聘期内，教学科研工作量工学类达到年均 350 当量学时，理学、人文社科类达到年均 300 当量学时。同时，具备 9 级教学科研型（1）、（2）、（3）条件之一，或者具备下列条件之二： 1. 作为主要完成人（排名前三）获得省部级科研（教学）成果奖 1 项或单项获奖 50 分（含）以上； 2. 主持立项省部级及以上教研科研项目 1 项（可含厅局级重大项目或单项实到校经费 50 万元以上的横向项目）； 3. 作为第一作者的学术论文、著作、教材、知识产权等单项总分 40 分（含）以上的 2 项（单项总	完成所在单位规定的年度教学科研工作量；最低理论教学工作量 128 学时；工学类最低教研科研工作量 100 分，理学、人文社科类 50 分。	完成以下目标之一： 1. 作为主要完成人（排名前二）获得省部级科研成果奖三等奖 1 项或作为第一完成人获得省教育厅科研成果奖二等奖 1 项； 2. 主持新立项省部级教学建设与改革项目或科研项目 1 项（可含厅局级重大项目）； 3. 作为第一作者的学术论文、著作、教材、知识产权等单项总分 40 分（含）以上的 3 项（单项总

	分超出 80 分的可抵 2 项); 4. 省“新世纪 151 人才工程”第二层次人员; 省高校中青年学科带头人; 校青年英才; 5. 指导大学生学科竞赛(A 类)获国家级二等奖(含)以上 2 项或省级一等奖(含)以上 3 项,或指导大学生获国家级科技创新项目 1 项或发明专利 1 项的指导教师。		分超出 80 分的可抵 2 项); 4. 作为负责人获新立项省级及以上学科建设平台 1 个; 5. 指导大学生学科竞赛获国家级二等奖(含)以上 2 项或省级一等奖(含)以上 3 项,或指导大学生获国家级科技创新项目 1 项或发明专利 1 项。
7 级科研为主型	上一轮聘期内, 科研工作量工学类达到年均 350 当量学时, 理学、人文社科类达到年均 300 当量学时。同时, 具备 9 级科研为主型(1)、(2)、(3)条件之一, 或者具备下列条件之二: 1. 作为主要完成人(排名前三)获得省部级科研成果奖 1 项或单项获奖 50 分(含)以上; 2. 主持立项省部级及以上科研项目 1 项(可含厅局级重大项目或单项实到校经费 50 万元以上的横向项目); 3. 作为第一作者的学术论文、著作、知识产权等单项总分 40 分(含)以上的 3 项(单项总分超出 80 分的可抵 2 项); 4. 省“新世纪 151 人才工程”第二层次人员; 省高校中青年学科带头人; 校青年英才。	完成所在单位规定的年度教学科研工作; 最低理论教学工作量 64 学时; 最低教研科研工作量工学类 200 分, 理学、人文社科类 150 分。	完成以下目标之一: 1. 作为主要完成人(排名前二)获得省部级科研成果奖三等奖 1 项或作为第一完成人获得省教育厅科研成果奖二等奖 1 项; 2. 主持新立项省部级科研项目 1 项(可含厅局级重大项目); 3. 作为第一作者在权威学术刊物(SCI/EI 期刊/SSCI/A&HCI 收录、人文社科类国内一级刊物)发表论文 4 篇。

备注: 基础工作量具体要求由各二级学院(部、中心)制定, 其中, 教学为主型和教学科研型理论教学工作量不少于 128 学时, 科研为主型理论教学工作量不少于 64 学时。

(三) 学术管理岗聘任申报对象和绩效考核基本要求

为强化学校学术管理工作, 提高教师的教学、科研水平和服务社会的能力, 本轮岗位聘任特设立学术管理岗。

类型	申报对象	年度考核要求	聘期考核要求
9 级学术管理岗	作为国家级学科建设平台、国家级教学团队、国家级实验教学示范中心负责人。	完成相应岗级教师岗位的	完成相应平台(团队)建设任务, 同时

8 级学术管理岗	作为国家级特色专业、国家级精品视频公开课程、省重点实验室、省重点学科、省级教学团队、省创新团队、硕士学位点授权学科、“卓越计划”试点专业的负责人。	80%工作量。	完成相应岗级教师岗聘期考核要求。
7 级学术管理岗	作为国家级工程实践教育中心、省级精品课程、省“十二五”优势及特色专业、省重点实验室（培育）、省高校创新团队、硕士学位点培育学科、校级学科团队、校教学团队及硕士点授权学科方向负责人。		

备注：

1.同等情况下，学术管理岗向一线教师倾斜；以上平台（团队）负责人申报教师岗的，聘期内要求完成相关平台（团队）建设任务。

2.学术管理岗类型，根据平台性质确定。教学类平台可申报教学为主型或教学科研型岗位，科研类平台可申报科研为主型或教学科研型岗位。

3.因工作需要，省部级及以上的教学科研平台（团队）需设立 7 级及以上学术管理助理岗位的，由所在二级学院（部、中心）岗位聘任委员会提出申请，报校岗位聘任工作领导小组同意后设岗。

二、4 至 6 级教师岗聘任总体要求

（一）热爱祖国，忠诚高等教育事业；爱岗敬业，团结协作；教书育人，师德高尚，遵守学术规范；身心健康，能胜任正常的教学、科研和管理的工作；上一轮聘期内无违纪处分、一般无 II 级及以上教学事故，若有 II 级教学事故，则降低 1 级聘任。

（二）能积极主动承担本单位（部门）安排的教学科研、学科建设、社会服务和管理等工作。

（三）上一轮聘期的教研科研工作量应达到相应标准，在指导大学生学科竞赛等科技文化创新活动中取得优异成绩的可适当放宽要求。年度考核中，应有基础工作量、年度教学科研工作总量、最低理论教学工作量和最低教研科研工作

作量要求，聘期考核对科研或教学工作要有“质”的要求。

（四）上一轮聘期教学工作业绩考核一般要求 C 级（含）以上，每年至少主讲 1 门本科生（研究生、留学生）课程，年度考核均合格。

（五）各二级学院（部、中心）可根据实际情况设置 6 级、5 级的学术管理岗。硕士学位点培育学科方向负责人、校学科团队方向负责人、中外合作办学项目负责人可聘任 6 级学术管理岗。校课程组首席主讲教师、国际化专业负责人可聘任 5 级及以上学术管理岗。

（六）省教坛新秀、校优秀主讲教师可聘任 5 级及以上教学为主型教师岗。

三、教学、科研团队岗位的聘任与绩效考核要求

教学、科研团队岗位的设岗、聘任与考核工作由所在二级学院（部、中心）根据学校相关文件和所在单位实际情况组织实施。团队成员的考核，由团队负责人结合学校年度考核组织实施。

四、辅导员、教务员岗位聘任与绩效考核要求

辅导员、教务员岗位聘任条件可参照管理岗的聘任办法执行，在岗级设置方面，同等条件下，辅导员不低于其他岗位人员的岗级。

辅导员的考核由党委学工部和二级学院共同组织实施。专职辅导员每年应有不少于 36 学时的思想道德修养和法律基础、形势政策教育、心理健康教育、就业指导教育、党课

团课等相关课程的教学任务要求。教务员的考核由教务处和二级学院共同组织实施。

五、管理岗的聘任基本条件与绩效考核要求

（一）聘任总体要求

1. 贯彻执行党的路线、方针、政策，熟悉高等教育法规和各项政策；热爱教育事业，具有良好的职业道德和爱岗敬业精神。

2. 勤政廉政，具有较强的服务意识和效能意识；认真履行岗位职责，坚持管理育人和服务育人；上一轮聘期考核结果为基本完成及以上，且年度考核均合格。

3. 具有大局观念和团结协作精神，身心健康，能胜任日常的管理和服务工作。

4. 上一轮聘期考核结果为未完成者，本轮岗位聘任应降级聘任。

5. 新进入管理岗位人员需有本科及以上学历。

（二）聘任基本条件

管理岗位的岗位名称和上岗条件由各单位（部门）根据自身情况，结合工作实际需要自行设置，报岗聘办核准后组织聘任。

（三）绩效考核要求

管理人员的绩效考核根据岗位目标和工作职责。重点考

核其履行岗位职责和为教学科研服务、为师生服务的质量和效果，突出服务态度、服务效率、管理水平和管理质量情况等。具体考核按照《浙江科技学院管理岗岗位考核办法》（浙科院人〔2010〕4号）执行。

六、其他专业技术岗聘任条件与绩效考核要求

二级学院（部、中心）其他专业技术岗的聘任条件和绩效考核要求由各单位自行制定，年度考核中的工作量要求和聘期考核要求可适当降低。机关部门中的其他专业技术岗原则上参照管理岗的要求执行。图书馆其他专业技术岗的聘任条件和考核要求由图书馆自行制定。

七、工勤技能岗聘任条件与绩效考核要求

工勤技能岗位指承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位。各有关单位（部门）要从严控制工勤技能岗位的比例，并根据工作实际自行制定工勤技能岗的聘任条件与绩效考核要求。

八、工作业绩认定

（一）年度考核的结果由有关单位（部门）认定，人事处审核。

（二）教学工作量（含教学研究与教学建设工作量）及教学工作业绩考核等级由各学院（部、中心）认定，教务处审核。大学生学科竞赛的范围、类别和等级等由教务处认定。

（三）科研和学科建设工作量由各学院（部、中心）认定，科技处、学科处审核。

（四）应聘人员提交的业绩相关材料必须真实、准确，如有弄虚作假，一经查实，取消聘任资格；若发现有学术不端行为，将撤销相应工作业绩的计算并按相关规定严肃处理；聘任人员的教学科研工作量在聘期中不能重复计算使用。

九、考核结果的认定和应用

（一）年度业绩考核结果分为完成、基本完成和未完成三类，聘期业绩考核结果分为优秀、完成、基本完成和未完成四类。

（二）年度业绩考核中，教学为主型，年度教学科研工作量、最低理论教学工作量、最低教研科研工作量均完成且教学工作业绩考核 C 级（含）以上可认定为完成；年度教学科研工作量已完成且无教学事故，但最低理论教学工作量或最低教研科研工作量未完成的可认定为基本完成；年度教学科研工作量未完成的可认定为未完成。

教学科研型，年度教学科研工作量、最低理论教学工作量、最低教研科研工作量均完成且教学工作业绩考核 C 级（含）以上可认定为完成；年度教学科研工作量已完成且无教学事故，但最低理论教学工作量或最低教研科研工作量未完成的可认定为基本完成；年度教学科研工作量未完成的可认定为未完成。

科研为主型，年度教学科研工作量、最低理论教学工作量、最低教研科研工作量均完成且无教学事故可认定为完成；年度教学科研工作量已完成且无教学事故，但最低理论

教学工作量或最低教研科研工作量未完成的可认定为基本完成；年度教学科研工作量未完成的可认定为未完成。年度工作量超额完成部分根据本人需要可移至下一年度计算，具体办法由各单位自行制定。

（三）聘期业绩考核中，认定为完成的一般要求完成聘期考核目标和聘期的教学工作、科研工作且聘期内无教学事故。认定为基本完成的一般要求完成聘期考核目标或完成聘期的教学科研工作总量。聘期考核目标、教学工作和科研工作量均未完成的可认定为未完成。优秀等次一般按考核结果为“完成”人员的 15%比例确定，并给予适当奖励。

（四）各岗位人员的考核结果作为教职工年终考核、绩效工资发放、岗位调整及续聘的依据。对年度基础工作量未完成者，下一年基础性绩效工资打折发放。对年度业绩考核结果为未完成者减发绩效工资，聘任期满考核结果为未完成者，下一轮聘任应降级聘任或解除聘约关系。

十、其他规定

（一）二级学院（部、中心）可根据本单位实际，参照学校总体方案，制定具体岗位的聘任条件、基础工作量、年度考核和聘期考核要求，但不得低于学校规定的原则性条件要求。岗位职责内容应包括承担的教学、科研、学科建设、实验、管理和社会服务等工作职责，以及教学质量和教学效果等要求。

（二）教研科研工作量的计算，学科建设平台（含学科点、学科平台）和教学建设平台（含专业建设、课程建设、

人才培养创新实验区、教学团队、实验教学示范中心)工作量的计算,参照《浙江科技学院本科教学工作量核算办法》、《浙江科技学院硕士研究生培养工作量核算暂行办法》和《浙江科技学院科研工作量核算办法》规定执行,学科建设平台和教学建设平台工作量只计入二级学院(部、中心)总量,不计入教职工个人考核量;基本教学工作量的计算按照各二级学院(部、中心)教学工作量的计算细则执行。上岗条件中的工作量计量参照 2009 年版执行,年度业绩考核和聘期业绩考核参照教务处、科技处、学科处相关文件规定执行。

(三)二级学院(部、中心)设置年度工作量考核要求时,应该明确教学工作量要求和教研科研工作量要求,教研科研工作量和教学工作量可按 1 分 = 1.7 当量学时单向折算,教研科研工作量可折算教学工作量,其中基础工作量要求不得折算。

(四)在教学科研、学科建设、管理工作等方面有突出业绩的教职工,可破格应聘。

(五)在择优聘任中,同等条件下具有“双证”(教师系列专业技术资格证和工程系列专业技术资格证)、具有海外学历和学位或 2 年以上海外工作经历的人员可以优先考虑。

(六)上一轮聘期内引进的教师,其在原单位的教研科研工作量视作有效,计算年均工作量时按实际考核的年数计算,其中,应届毕业生的教学工作可适当降低要求。

(七)如出现某岗位无符合基本条件的人员应聘,允许

降级聘任并调整相应岗位数量。

（八）“双肩挑”干部（特指现职副处级以上、既在管理岗位工作又在专业技术岗位承担一定教学科研任务的主讲教师）的教学科研考核要求：“双肩挑”干部每年应承担理论教学工作量 64 学时，最多不超过 96 当量学时（综合教学工作量），超出部分不予计算工作量。高聘教师岗的“双肩挑”干部，按教师岗和管理岗要求进行双重考核，其年度业绩考核要求按所应聘的教师岗位要求进行。

（九）教授每年至少承担 64 个本科生学时。

（十）因年龄原因聘期不满两年或延聘的人员参加正常聘任的，按相应聘任条件和考核要求执行。不参加正常聘任的聘期不满两年人员或延聘期未届满的延聘人员，在规定期限内其岗级可按原岗级确定；符合条件要申请延聘人员（含续聘）按照《浙江科技学院高级专家延聘暂行办法》（浙科院办发〔2009〕5 号）规定执行，一般实行一年一聘，正高职延聘人员岗级一般确定为 6 级，副高职延聘人员岗级一般确定为 4 级。

（十一）55 周岁及以上的教职工，聘期内，年度考核要求和聘期考核要求可适当降低，聘 7 至 9 级的教师，年度考核要求和聘期考核要求按本办法执行。

（十二）经学校批准的公派出国（出境）、上挂下派、在职脱产攻读博士学位、访问学者等进修人员的聘任与考核按相关文件执行。

（十三）业绩考核中，教师填写的工作量必须真实、准

确，如有弄虚作假，一经查实，严肃处理。

（十四）特殊情况，由学校岗位聘任工作领导小组研究决定。

（十五）本文件适用于本轮岗位聘任，由人事处负责解释。

浙江科技学院教职工校内调动管理办法(试行)

浙科院人〔2011〕8号

为进一步规范教职工校内调动的管理程序，保证我校内部各类人员的合理、有序流动，特制订本办法。

一、校内调动的范围

校内调动是指在编教职工或与我校签订聘用合同的人事代理人员在校内不同单位（部门）之间或同一单位（部门）内部不同岗位之间的调动。凡因工作需要，如成立新部门、机构调整或原岗位人员因辞职、退休、调离等原因出现岗位空缺时，需要人员校内调动的，均应根据本办法规定办理。

二、校内调动的原则

岗位管理。聘期内各类人员岗位要保持相对稳定，无岗位空缺的，原则上不得在聘期内招聘工作人员。

合理流动。校内人员调动要有利于学校各类人员结构的优化，有利于人力资源的合理配置，有利于发挥人才专长，有利于调动教职工的工作积极性。

公开聘用。坚持公开、公平的聘用原则，当校内岗位有空缺时，应通过公开发布信息、申请应聘、审核批准等程序进行校内岗位招聘工作。

三、校内调动的条件要求

（一）新调往教师岗位人员。符合教师岗位任职条件；具有相关学科的博士学位（含博士在读），或具有硕士学位的副教授，或具有正高职称。

（二）新调往管理岗位人员。符合用人单位（部门）相应岗位任职条件；必须具备本科及以上学历。

（三）调往其他专业技术岗位人员。具备调入岗位所要求的专业知识和基本素质；必须具备专科及以上学历；新进校从事实验、图书资料工作人员原则上五年内不能调离相应岗位。

（四）调往工勤技能岗位人员。掌握调入岗位相关的专业基础知识和基本操作技能；具有完成相应岗位任务的能力和水平；具备相关职业资格准入条件。

（五）辅导员、教务员的调动按照相关规定执行。

（六）特殊情况由院长办公会议讨论决定。

四、校内调动的审批程序

（一）因岗位空缺或工作需要，用人单位向人事处提出人员招聘申请，填写《浙江科技学院教职工校内招聘申请表》（附件1）。

（二）人事处根据用人单位申请和岗位设置情况，提出岗位招聘方案，报院长办公会研究决定。

（三）发布招聘信息，个人应聘并填写《浙江科技学院教职工校内应聘表》（附件2），用人单位会同相关职能部

门组织面试考核，确定拟聘人选，经应聘人员原所在单位（部门）同意后，报人事处审批。具有高级职称或博士学位人员的调动须报分管人事的校领导批准。

（四）学校审批同意后，人事处通知本人办理工作交接，开具《浙江科技学院教职工校内调动单》（附件3），拟调动人员办理完有关交接手续后，将相关单位（部门）签字盖章的《浙江科技学院教职工校内调动单》回执交人事处，人事处据此开具《浙江科技学院教职工报到介绍信》（附件4），本人持介绍信到新岗位报到。

五、其他有关规定

（一）岗位聘任期间的校内调动和招聘工作采取集中组织，一般安排在每年的四月或十月进行。

（二）经批准后的校内调动人员须于一周内完成工作交接，并到新岗位报到。如离开原岗位又不到新岗位报到工作的，经查实后，按旷工处理。非集中聘任调动的，调动人员的基本工资自报到之日的下月起按新岗位执行。

（三）未经批准各单位（部门）不得进行人员调动。

（四）因阶段性、临时性工作任务需要，须向其他单位（部门）借用工作人员的，经双方协商后由借用单位（部门）填写《浙江科技学院校内人员借用申请表》（附件5）报人事处，由分管人事的校领导批准，借用期原则上不超过3个月，人事、工资关系不变，期满后须回原单位（部门）工作。

（五）因工作需要，教职工在本单位（部门）内部同类岗位之间的调整工作，由所在单位（部门）控制和审批，岗位调整情况须于一个月内报人事处备案。

（六）待聘人员的安置，一般由人事处与接收单位（部门）协商解决，特殊情况由学校批准后，人事处直接安置。

（七）因岗位聘任、机构改革等原因，进行大规模集中聘任或成建制划转时，人员的调动或调整工作按相关文件要求执行。

（八）干部的调动由党委组织部按干部管理权限的有关管理规定执行。

六、本办法自发文之日起施行，由人事处负责解释。

附件 1

浙江科技学院教职工校内招聘申请表

招聘岗位			岗位岗级	
招聘理由				
招聘条件				
招聘岗位工作任务				
招聘时间				
用人单位联系方式	联系人：联系电话：			
用人单位意见	单位领导签字(盖章)_____年 月 日			
核定岗位数		现人数		
人事处意见	负责人签字(盖章)_____年 月 日			
学校意见	_____年 月 日			

备注：该表填好盖章后交人事处一份，电子表发 rsc@zust.edu.cn。

人事处制

附件 2

浙江科技学院教职工校内应聘表

姓名		出生 年月		现工作单位 (部门)		现岗位 类别	
参加工作时间		最高学历/学位 及毕业学校			联系电话		
原岗位和 岗级		专业技术职务			政治面貌		
应聘单位 (部门)		应聘岗位			是否符合 应聘条件		
工作经历							
近三年 年度考核 情况	1、_____ 2、_____ 3、_____						
应聘理由	申请人(签名) _____ 年 月 日						
聘用单位 (部门) 意见	(负责人签字) _____ 盖章 _____ 年 月 日						
现工作单位 (部门) 意见	(负责人签字) _____ 盖章 _____ 年 月 日						
人事处意见	(负责人签字) _____ 盖章 _____ 年 月 日						

人事处制

附件 3

浙江科技学院教职工校内调动单

浙科院内调（ ）第__号

_____因工作需要由_____调入_____担任
岗位_____工作，请于_____年__月__日前办理相关手
续。

人事处

年 月 日

回 执

第一联：（原所在部门）

_____已于_____年__月__日前办完工作移交。

负责人（签名）：

年 月 日（盖章）

第二联：组织部

_____已于_____年__月__日前办完党组织关系转
移。

负责人（签名）：

年 月 日（盖章）

第三联：资产处

_____已于_____年__月__日前办完固定资产移交。

负责人（签名）：

年 月 日（盖章）

附件 4

存根联

浙江科技学院教职工校内报到介绍信

浙科院报到（_____）第__号

_____:

_____调入你单位（部门）担任_____岗位
工作，已与原单位（部门）办完工作交接，请于_____年_____月_____日
前办理报到手续。

人 事 处

_____年_____月_____日

报到联

浙江科技学院教职工校内报到介绍信

浙科院报到（_____）第__号

_____:

_____调入你单位（部门）担任_____岗位
工作，已与原单位（部门）办完工作交接，请于_____年_____月_____日
前办理报到手续。

人 事 处

_____年_____月_____日

附件 5

浙江科技学院校内人员借用申请表

借用单位 (部门)						
借用人情况	姓名		出生 年月		原单位 (部门)	
	性别		参加工 作时间		职务 岗位	
借用时间	起止日期: 年 月 日 至 年 月 日					
借用事由						
被借用人 意见	签字(盖章)_____ 年 月 日					
被借用单位 (部门) 意见	单位领导签字(盖章)_____ 年 月 日					
借用单位 (部门) 意见	单位领导签字(盖章)_____ 年 月 日					
人事处意见	同意借用 个月, 时间从_____年___月——_____年___月。 负责人签字(盖章)_____ 年 月 日					
分管校领导 意见	_____ 年 月 日					

备注: 该表填好盖章后交人事处一份, 电子表发 rsc@zust.edu.cn。

人事处制

浙江科技学院关于待聘人员管理办法

浙科院政〔2007〕16号

为了进一步深化学校人事管理制度改革，合理配置校内人才资源，优化人员结构，根据国家有关规定，结合我校实际，特制定本办法。

一、待聘人员是指符合下列条件之一的浙江科技学院事业编制在编人员：

1. 未能聘任上岗的人员；
2. 聘期中被解聘人员；
3. 政策性安置中不服从学校安置人员；
4. 其他特殊人员。

二、凡属于下列情形之一者，不能确定为待聘人员：

1. 在规定的孕期、产期和哺乳期内的女职工；
2. 精神病患者、弱智者、绝症患者、残疾人，不能坚持正常工作的长病假人员，这些人员可与人事处协商一致后，作为原所在单位的编外人员；
3. 已纳入聘用(劳动)合同制管理的人员，校内服务期未滿或与单位签有聘用(劳动)合同，且在合同期内人员；
4. 国家及省的政策有明确规定的。

三、凡属下列情形之一的，关系挂靠校人才交流中心，但不适用本办法：

1. 校党政部门、群众团体及直属单位的人员，经批准在国内脱产进修时间超过1年者或经批准公派出国进修超过1年者；

2. 教学单位人员，经批准在国内外进修学习，但超过规定脱产学习时间者；

3. 经学校批准的其他人员。

四、待聘人员进入校人才交流中心的程序

1. 待聘人员的确定由各单位领导集体研究决定，并填写《待聘人员确定审批表》，说明待聘理由，报校人事处。各单位在送交审批表前，应由单位负责人与本人面谈，做好其思想工作（须向本人说明理由）。

2. 人事处在听取所在单位和当事人意见的基础上进行初审，然后提交校长办公会议讨论。根据校长办公会议的决定，由校人才交流中心发《待聘人员通知书》。

3. 各单位接到校人才交流中心发的《待聘人员通知书》，即通知本人办理有关手续。待聘人员如对待聘决定有异议，在接到《待聘人员通知书》之日起5个工作日内可以向学校岗位聘任工作监督协调小组提出书面申诉。学校岗位聘任工作监督协调小组在收到书面申诉后的10个工作日内作出复查结论并告知本人和原单位。需要改变原决定的，由学校岗位聘任工作监督协调小组提交校长办公会议研究决定。待聘决定送达之日起，待聘人员在申诉期内未提出申诉的，学校不再受理。

4. 待聘人员在接到《待聘人员通知书》或复查决定后10个工作日内到校人才交流中心报到。逾期不到者，学校将按自动离职处理。

五、待聘人员的管理和安置

1.校人才交流中心作为管理机构，负责流动人员日常管理工作。

2. 待聘人员自到校人才交流中心报到之日起，归属校人才交流中心管理，其人事、工会等关系仍由原单位保留但不占编制，期间所发生的疾病、伤亡等事故仍由原单位负责处理。

3. 待聘人员应自觉服从校人才交流中心的管理，努力完成校人才交流中心安排的各项工作，主动为自己上岗创造条件。人才交流中心实行待聘人员签到制度，除节假日、双休日外，待聘人员每天上午须到人才交流中心签到。

4. 待聘人员必须严格遵守请、销假制度，有事须提前向校人才交流中心提出书面申请，经批准并办理有关手续后方有效。准假期满，应立即办理销假手续。需要续假的人员，必须提前 2 天办理手续。到期未回校人才交流中心办理销假手续，也未办理请、续假手续或请、续假未批准及无正当理由不参加校人才交流中心组织的活动者，均按旷工处理。

5. 经由校人才交流中心同意，待聘人员可参加各类转岗培训。培训学习结束后，应携带毕业(结业，合格)证回校人才交流中心报到，逾期不报到者按旷工处理。待聘人员转岗培训以 1 次为限。转岗培训学费先由本人支付，培训结束取得合格证书（或结业证书）并落实工作岗位后，学校给予报销 50%学费，报销金额最高不超过 1000 元。

6. 待聘期间参加校人才交流中心安排的临时性工作。试用期及培训时间累加超过半年者可参加年度考核，表现突出的可优先推荐和安置工作。

7. 校人才交流中心有权向学校各学院、单位（部门）安排待聘人员。各单位对待聘人员可设定试用期，试用期不超过 3 个月。试用期不合格，可退回校人才交流中心。试用期满用人单位愿意聘用的，由学校与待聘人员签订《聘用合同》。

8. 对短期内难以流动的人员，根据学校的工作需要，安排其从事临时性工作，或者向校内需要临时工的单位推荐。校人才交流中心提供 2 次上岗机会。

9. 待聘人员达到退休年龄，须按时办理退休手续，退休前的工作单位为最后一次到人才交流中心前的单位，退休后属该单位退休人员。凡符合离岗退养条件的，由本人申请经批准可办理相关手续。

10. 待聘人员必须自觉遵守人才交流中心的各项规章制度，服从人才交流中心的安排，积极发挥自己的作用。待聘人员如违反校纪校规受警告以上处分或违反社会治安条例受处罚，学校将作辞退处理。

六、待聘人员待遇

1. 凡进入校人才交流中心的待聘人员，从通知单规定的报到本月起，只发给国家规定的岗位工资和薪级工资。待聘人员在校人才交流中心待聘期限为 1 年，1 年期满后，仍未能上岗或调离的人员，学校办理辞退手续。

2. 待聘人员在校人才交流中心待聘期间享受国家规定的有关补贴、公费医疗及学校工会福利待遇。

3. 待聘人员试用期考核合格，用人单位愿意聘用的，绩效工资由用人单位参照学校规定核定标准发给；试用期考核不合格，可退回校人才交流中心，不发绩效工资。

4. 待聘人员待聘期间学校不予评定专业技术职务和行政职级，一般不晋升工资，如在待聘期间参加人才交流中心安排的临时性工作或办理调离手续，且考核合格可参加工资正常晋升。

七、本办法三所规定人员的管理参照教职工进修的有关规定执行。

八、待聘人员的交流安置工作需各级领导、全校教职工的大力支持。各单位有义务帮助学校安排待聘人员。校内各单位需要补充人员或使用临时工时，必须首先与校人才交流中心联系，在待聘人员中挑选和招聘。

九、国家有新政策规定，按国家规定执行。

十、本办法由人事处负责解释。

浙江科技学院

关于校内离岗退养的暂行规定

根据有关政策，结合学校实际，制定本暂行规定。

一、申请条件

距法定退休年龄不足 5 年，且连续工龄满 20 年，因身体原因不能坚持正常工作的教职工，经本人申请，学校同意，可在学校内部实行离岗退养。

二、审批手续

申请人填写《离岗退养审批表》，所在单位签署意见后报学校人事处审核，经校长办公会议批准后由人事处办理手续。

三、有关待遇

离岗退养人员待遇按国家有关规定执行。离岗退养期间工资、福利等待遇按退休人员的标准发放。

四、离岗退养人员在离岗退养期间由原所在单位负责管理。

五、离岗退养人员到达法定退休年龄时，按国家有关规定正式办理退休手续。

六、本规定自公布之日起执行，由学校人事处负责解释。

（四）职称晋升篇

浙江科技学院专业技术职务评聘实施办法

（试行）浙科院人〔2014〕14号

第一章 总则

第一条 为加快推进人才强校战略，深化我校专业技术职务评聘制度改革，更好发挥专业技术职务评聘工作的激励导向作用，建立科学的教师考核评价与聘任体系，根据国家和浙江省有关文件，结合学校岗位设置管理与人才队伍实际情况，制订本办法。

第二条 专业技术职务评聘工作要根据学校总体发展目标和办学特色，有利于提高人才培养质量、科学研究水平、社会服务和文化传承创新能力，有利于提高专业技术队伍整体素质和综合能力，有利于优化队伍结构。

第三条 专业技术职务评聘工作结合事业单位岗位设置和人员聘用制度，根据国家和省有关政策规定，逐步实施以岗位聘用为主要内容的专业技术职务聘用制，淡化身份评审，强化岗位聘用，按需设岗，按岗评聘。根据各类岗位性质制定评聘条件，充分调动各类专业技术人员的工作积极性和创造力，建设一支适应创建特色鲜明的现代化应用型大学的专业技术队伍。

第四条 专业技术职务评聘坚持公开、公平、公正、竞争、择优原则，以质量为导向，注重工作实绩。实行同行评价、分类评价和综合评价相结合，完善评聘制度与程序，推进专业技术评聘工作。

第二章 专业技术岗位设置

第五条 学校设置高校教师、科学研究、高校教师系列思想政治教育方向（下称思政）、实验技术、社会科学研究系列教育管理方向（下称教育管理）、工程技术、图书资料、档案技术、出版技术、会计、卫生技术等专业技术职务岗位。

第六条 教师高级专业技术职务根据岗位的侧重分教学科研并重型、教学为主型、科研为主型和社会服务与推广型四个类型。

教学科研并重型是教师队伍的主体，从事一线教学及科研工作，教学工作量处于全校教师平均水平；教学为主型主要是指长期从事公共课、基础课教学，承担的教学工作量在学校同类教师平均水平以上，注重教学改革与研究，教学效果好，学生评价高，同时承担一定的科研工作；科研为主型是指在完成基本的教学任务外，承担高水平科研工作，研究方向（领域）较稳定；社会服务与推广型是指主要承担技术咨询、成果转化与推广、公共政策支持、艺术创作和文化建设与推广等社会服务工作。

第七条 申报专业技术职务应与工作岗位要求一致。

（一）教师编制的专业技术人员申报专业技术职务，必须申报高校教师职务系列。非高校教师职务系列的教师应先转评到高校教师职务系列，转评一年后须在项目、论著或获奖等其中一方面取得新的业绩成果才能申报高一级专业技术职务。

（二）因学校工作需要到管理岗位的“双肩挑”干部（特指现职副处级及以上、既在管理岗位工作又在专业技术岗位承担一定教学科研任务的教师），可按其原专业技术职务系列申报。

（三）管理岗位上的管理人员，按高教管理系列申报，可申报教育管理研究系列的管理人员，不再申报其他系列专业技术职务。

（四）从教师岗位转到其他专业技术岗位的专业技术人员，纳入现岗位专业技术职务系列的申报，申报高一级专业技术职务应在新岗位工作满1年。

第八条 高级专业技术职务的评聘名额，由学校根据学校事业发展需要和专业技术人员队伍状况核定。

第三章 基本条件

第九条 专业技术职务申报应满足的资格条件：

（一）基本要求。申报专业技术职务人员，应具有良好的思想政治素质和职业道德，热爱社会主义祖国、拥护党的路线，热爱教育事业，贯彻国家的教育方针，治学态度严谨，教书（管理、服务）育人、为人师表、学风端正，遵守法律法规、有事业心和责任感；具有良好的团队合作精神，能正常承担岗位工作，近3年教学业绩考核或年度考核均在合格以上。

（二）学历学位条件。申报人员的学历和学位应符合浙江省人力资源和社会保障厅、浙江省教育厅的规定要求，同时符合以下条件：

1.申报高校教师、专业研究系列正高级专业技术职务人员，年龄在40周岁及以下的，一般应具有博士学位（或本学科最高学位，艺术、外语、体育教师应具有硕士学位）；年龄在40周岁以上至45周岁的，应具有硕士学位或研究生学历；年龄在45周岁以上的，应具有本科学历，并取得4门及以上本专业相关研究生主干课程合格成绩。

2.申报副高级专业技术职务人员，年龄在 40 周岁及以下的，应具有硕士学位或研究生学历；申报高校教师系列、专业研究系列副高级专业技术职务的人员，年龄在 35 周岁及以下的，应具有博士学位（或本学科最高学位，艺术、外语、体育教师应具有硕士学位）

3.申报高校教师、思政教师、专业研究系列中级专业技术职务人员，应具有硕士学位或研究生学历。

（三）任职年限条件。

1.申报正高级专业技术职务人员，须任副高级专业技术职务满 5 年。

2.申报副高级专业技术职务人员，具有博士学位的，取得博士学位后须任中级专业技术职务满 2 年；其他人员须任中级专业技术职务满 5 年。

博士后出站人员，在站期间圆满完成研究课题，取得科研成果，到校后承担所申报专业技术职务系列要求的相应工作，可以直接申报副高级专业技术职务。

3.申报中级专业技术职务的人员，具有硕士学位的，取得硕士学位后在现岗位工作满 2 年；其他人员须任助理级专业技术职务满 4 年。

具有博士学位者，取得学位后，经考核合格，可直接确认相应的中级专业技术职务。

（四）出国（境）访学要求。

申报高校教师系列、专业研究系列、工程系列正高级专业技术职务人员，年龄在 45 周岁及以下的，一般应有连续 3 个月及以上的境外学习（或学术工作）经历（不含除大学英语等外语类以外的公共基

础课、中国古文字学、中国古代文学、中国古典文献学等教师), 自 2016 年起, 1976 年 1 月 1 日及以后出生的教师, 应有连续 1 年及以上的境外学习(或学术工作)经历。

申报高校教师系列、专业研究系列、工程系列副高级专业技术职务的人员, 年龄在 40 周岁及以下的, 一般应有连续 6 个月及以上的境外学习(或学术工作)经历或企事业(或政府部门)实践经历(不含公共基础课教师)。

第十条 岗位培训、外语、计算机能力等方面达到浙江省人力资源和社会保障厅、浙江省教育厅的规定要求。申报高校教师系列和思政教师系列专业技术职务人员, 需取得高等学校教师资格证。

第十一条 申报高校教师系列专业技术职务人员, 应具有主讲教师资格。申报教授应独立指导研究生或担任班主任、本科生导师一年及以上且考核合格; 申报副教授应担任本科生导师、班主任、辅导员或协助指导研究生一年及以上且考核合格; 申报讲师应担任班主任、辅导员 1 年及以上且考核合格, 或担任科技特派员、农村工作指导员 1 年及以上; 公共基础课教师要求指导过各类学生科技竞赛或科技创新项目; 体育教师要求带过训练队工作并取得较好成绩; 社科教师要求担任过学生社会实践活动的带队工作并取得较好成绩。

第十二条 落实青年教师助讲培养制度, 重视助讲经历的考核。博士或硕士研究生毕业后第一次申报高级专业技术职务至少要有一学期以上助课(助教)经历。研究系列不作要求。对青年教师实行五年一周期的全员培训, 须达到规定的学时要求, 具体学时要求按照《浙

江科技学院青年教师助讲培养制度实施办法》（浙科院教〔2013〕39号）文件执行。

第四章 业绩条件

第十三条 申报各类专业技术职务的业绩条件见附件 1-11。

第十四条 高级专业技术职务评聘重点考核任现职以来近 5 年的工作业绩。所有项目研究成果必须提交结题报告、成果运用证明，未达到结题要求的省部级以上课题、项目，须提供课题研究进展报告或阶段性成果报告。未经批准的到期未完成项目不得作为申报材料。

第十五条 用于申报评聘专业技术职务的各项教学、科研项目和成果的归属单位必须为浙江科技学院且必须为第一单位（海外引进的高层次人才直接申报不受此条限制）。提交的业绩成果的统计仅限于任现职以来所在学科或相关学科专业领域。

（一）学术论文必须为独著或以第一作者身份完成。一篇论文有多个第一作者或通讯作者的，原则上只计算第一序位的第一作者或通讯作者，发表在国内刊物的通讯作者论文不作统计。

（二）业绩条件中的教学、科研项目和成果未注明排名的均须为第一完成人。

（三）所有学术论文、著作均应公开发表、出版。论文不含综述类文章及会议论文，且应在学术期刊的正刊上发表，不含“增刊、特刊、专刊、专辑”或论文集等形式的出版物。国内一级出版社以第一作者出版的本专业学术专著 1 部或以第一主编出版的国家规划教材、省级及以上重点教材 1 部可对应为国内一级期刊论文 1 篇。参编（排

名前 2) 国家规划教材、省级及以上重点建设教材 1 部可对应为国内核心刊物论文 1 篇。

(四) 对于一些虽未公开发表或在国际会议上提交的被 EI、CPCI—S (ISTP)、CPCI—SSH (ISSHP) 收录的论文, 但经过 9 名以上校外同行专家严格评审确认为高水平专业研究成果的, 可作为教师专业技术资格评审的申报材料。

(五) 对浙江科技学院为非第一单位的成果(含项目、论文和获奖), 应符合下列条件之一:

1. 新引进的教职工, 进校前发表的论文(或立项的项目、取得的成果)或进校前已投稿, 进校后正式发表的论文;

2. 由对方资助的公派或因私出国留学人员, 在国外访问、科研合作期间以第一作者发表的论文;

3. 经学校同意, 攻读博士学位或从事博士后工作期间, 以第一作者发表署浙江科技学院为作者单位的论文(或立项的项目、取得的成果)。

4. 浙江科技学院为第二单位, 但本人为第一完成人申报且到校经费占项目经费 1/3 及以上的项目。

(六) 刊物和出版社级别的认定

1. 一级刊物(含人文社科权威期刊)参照浙江大学制订的最新版《国内学术期刊名录》中的“国内一级学术期刊”; 核心刊物参照北京大学出版社最新版《中文核心期刊要目总览》和科学引文数据库 (Science Citation Database, SCD) (适用于申报副高级专业技术职务); 一级出版社参照最新版《浙江大学国内一级出版社名录》; 体育类刊

物参照《浙江省高等学校“体育学科”公共体育教师高级职称评审指标体系及评分标准（附件2）》。如未被最新版收录，以发表时间的当年版为准。

2.重要索引是指SCI、SSCI、A&HCI、EI、CSSCI。SCI分区以中国科学院公布的最新JCR分区表为准。TOP期刊参照浙江大学最新公布的TOP表收录期刊。如未被最新版收录，以发表时间的当年版为准。

3.《人民日报》理论版、《光明日报》理论版发表的论文（2000字以上）视同一级期刊论文。

（七）申报高级专业技术职务所填报的论文，须提交学术不端文献检测报告。

第十六条 教学和教学研究方面的项目、研究成果和获奖视同于相应的科研项目、研究成果和获奖，其级别分别由相关职能部门认定。

第十七条 具有下列情形的教师系列专业技术职务申报人员，任现职以来应完成的教学工作量要求可适当调整：

（一）担任科技特派员、农村工作指导员、支教、经单位选派挂职锻炼期间，其教学工作量按规定减免。

（二）教师脱产培训期间申报教师专业技术职务，任现职期间年均教学工作量不得少于规定教学工作量的70%。

（三）“双肩挑”干部任职期间的教学工作量减免二分之一，担任班主任工作不作要求。

第十八条 申报高级专业技术职务或同级专业技术职务转评未获通过的教师，再次申报时，在项目、论著或获奖等其中一方面应有一项新的业绩成果。

第十九条 对前两年已连续参加专业技术职务评审未获通过的

教师，须停一年方可再次申报。申报者进入学校评聘委员会会议即视为参加本年度专业技术职务评审。

业绩材料统计截止时间为当年 9 月 30 日，任职资历计算的截止时间为当年 12 月 31 日。

第五章 破格申报规定

第二十条 如申报人员未完全达到规定的学历、学位或任职年限条件，但符合本章规定的破格申报条件，可破格申报。学历和学位破格仅限于低于学校规定的相应学历、学位的一个层次，且不能低于本科学历。

学校鼓励教学科研业绩特别突出，并有培养前途的中青年拔尖人才破格申报高级专业技术职务。

第二十一条 破格申报专业技术职务人员，任现职以来，近 3 年教学工作业绩考核或年度考核至少应有二次为优秀。

第二十二条 任现职以来，符合下列条件之一的，可破格申报正高级专业技术职务：

（一）主持国家基金面上项目 2 项；或主持 973 计划课题、863 计划课题、国家科技支撑计划课题、国家科技重大专项课题、国家社科基金重点以上项目等国家级重点科研项目 1 项。

（二）发表 TOP 收录、SCI 一区收录、SSCI 或 A&HCI 收录、人文社科权威级学术期刊等高水平期刊论文 2 篇及以上。

（三）获得国家级成果奖（排名第一）。

第二十三条 任现职以来，符合下列条件之一的，可破格申报副高级专业技术职务：

（一）主持国家基金面上项目 1 项。

(二) 发表 TOP 收录、SCI 一区收录、SSCI 或 A&HCI 收录、人文社科权威级学术期刊等高水平期刊论文 1 篇及以上。

(三) 获得国家级成果奖 1 项 (排名前 3)。

第二十四条 对学校发展做出特别贡献,在教书育人、科学研究、社会服务和文化传承与创新中取得特别成绩的并在全中国产生较大影响的特殊人才,经学校认定,可直接申报高级专业技术职务。

第二十五条 破格申报须符合破格申报条件,但下列情况不得破格申报:

(一) 未达到除学历和任职年限条件以外的基本条件或规定的业务能力条件。

(二) 一般不允许学历和任职年限双破格申报,也不允许越级破格申报。

第六章 海外高层次人才申报

第二十六条 为加大吸引海外高层次人才的力度,根据上级文件精神,对从国(境)外引进的学科建设与教学科研急需的高层次人才,已具有国(境)外工作经历,未取得相应高级专业技术职务的,可不受资历、工作年限等条件的限制,自引进年度起,3 年内可根据其实际水平,直接申报相应专业技术职务。3 年后按正常程序、条件申报。职称外语和计算机应用能力免于考核。

第七章 评聘程序

第二十七条 评聘专业技术职务,实行个人申请、所在单位审核推荐、学科组评议、学校评聘委员会评聘的程序。

(一) 个人申请。申请人递交有关学历、资历、业绩、学术成果

与科研成果等材料。申请人应对本人的学术行为是否符合学术规范，所提供的材料是否真实做出承诺。

（二）单位推荐。

1.各学院成立专业技术职务评聘推荐组，成员一般由院长（主任）、党总支（直支）书记、学术委员会主任、分工会主席以及有关学科教师代表组成（7人以上，具有高级专业技术职务成员不得少于三分之二），组成人员名单报人事处审核。

2.所在单位会同有关职能部门对申报材料的真实性、是否符合申报条件进行审查，将审核后的申报材料在本单位公示。申报高级专业技术职务人员应在所在单位范围内作述职报告，并进行民意测评，测评结果作为单位推荐的参考依据。

3.推荐组会议须有全体成员三分之二以上出席方能举行，根据申请人的工作实绩、业绩条件等情况进行评议推荐，经出席会议委员三分之二以上通过，方为有效。由推荐组组长签署意见后将推荐结果报人事处。

（三）人事处会同有关职能部门对各单位申报材料进行审核，并将审核结果反馈至各单位。

（四）申报高级专业技术职务，学校聘请校外同行专家进行学术评议。

1.提交同行专家的评议材料一般包括代表性论著2篇（部）和《专业技术职务评审综合考核表》。代表性论著应是申请人任现职以来公开发表的，并为第一作者。转评以后晋升高一级专业技术职务或高级专业技术职务转评，代表性论著必须有1篇（部）是任现职以来发表

的。

2.校外同行专家学术评议工作由学校统一组织，实行匿名鉴定。学校分别聘请3名和2名校外正高级同行专家进行学术评议。评议结果分完全达到、达到、基本达到和尚未达到四个等级。

3.同行专家评议结果有效期为两年。

（五）对申报高级专业技术职务人员评审材料进行网上公示。

（六）学科评议组评议推荐。

1.学校组建由校内外专家组成的学科评议组（简称学科组）。学科组成员必须具有本学科高级专业技术职务，一般由5-9人组成，其中教授职务专家不少于三分之二。学科组的职责是对申报人员的学术水平和技术能力进行评议，对其是否达到评聘要求提出具体的推荐意见或建议。

2.学科组评议采用无记名投票，评议须有学科组成员三分之二以上出席，其结果方为有效。学科组组长签署评议意见，并将评议结果报人事处。

3.对跨学院（学科）申报相应学科评议组的申请人员，实行学科评议组受理制度。申请人员根据本人实际从事专业情况，提交跨学院申报学科评议组申请，经所在单位同意后，由相应学科评议组所在学院审查，提出受理意见，报人事处审核。

（七）学校评聘委员会评审。

学校成立由校内外专家组成的中、高级专业技术职务评聘委员会。评委会分别对申报中、高级专业技术职务人员的学术水平进行审核评议，根据公布的岗位数投票表决，确定拟聘人选。

学校教师中、高级专业技术职务评聘委员会会议须有三分之二以上委员出席方能举行，经出席会议委员三分之二以上通过，其结果方为有效。

（八）学校对拟聘人选进行聘前公示。

（九）公示无异议后，学校发文聘任。

第八章 其他

第二十八条 有下列情形之一的引进人员，来校后直接聘任原单位的专业技术职务：

（一）从境外著名高校及研究机构引进，且在原单位已聘固定或永久性职位。

（二）从国内“985”“211”高校、中国科学院、中国社会科学院系统引进的，专业技术职务评聘程序规范，在原单位已评聘相应专业技术职务。

（三）其他经学校认可直接聘任的情况。

上述以外的其他引进的，应参加学校组织的专业技术职务统一评聘。

第二十九条 推迟受理专业技术职务申报的规定。有出现教学事故、受到行政处分或伪造学历（学位）、剽窃他人成果等弄虚作假行为、学术腐败人员，一经查实，取消当年申报资格，并在规定任职年限的基础上推迟受理其申报专业技术职务。推迟受理的情况及推迟年限规定如下：

（一）申报人员存在教学事故的，视情节轻重按学校相关文件的规定推迟相应的申报年限。

（二）申报人员受到行政警告处分，学校推迟2年受理申报；受到记过以上处分，学校推迟5年受理申报。

（三）申报人员存在业绩、学术造假等学术不端行为，学校推迟5年受理申报。情节特别严重并造成不良影响的永久取消其申报资格。

（四）申报人员存在伪造学历、学位的行为，学校不受理申报。

第九章 附则

第三十条 本办法业绩条件适用高校教师、科学研究、高校教师系列思想政治教育方向、实验技术、社会科学研究系列教育管理方向、工程技术、图书资料系列的专业技术评聘。未列入的其他系列申报条件参照相应评聘条件执行。

第三十一条 本办法与上级有关规定不一致的，按上级有关规定执行，申报人申诉、调解及其他未尽事宜，按上级有关部门及学校相关文件精神执行。

第三十二条 本办法自发文之日起执行，由人事处负责解释。此前适用的《浙江科技学院关于完善专业技术职务评聘工作的若干意见》（浙科院政〔2006〕45号）及《浙江科技学院关于专业技术资格申报条件的暂行规定》（浙科院人〔2009〕10号）同时废止。此前其他同类文件与本办法规定不一致的，以本办法为准。

附件 1

教学科研并重型教授、副教授业绩条件

教学科研并重型是教师队伍的主体，从事一线教学及科研工作，教学工作量处于全校教师平均水平。申报教学科研型教师是指在完成教学任务的同时，积极开展科学研究，教学及科研工作均取得良好成绩。

申报教授应具备的业绩基本条件：

一、具有本学科坚实的基础知识，具有较高的理论研究水平，能及时掌握国内外本学科及相关学科发展的前沿动态，具有稳定的研究方向和系统的研究成果，具有提出本专业新的研究方向和开拓新研究领域的能力。

二、具有较强的教学能力，教书育人成绩显著。任现职以来，担任过 2 门及以上本科生课程（含全校性研究生公共学位课）的完整讲授工作，每学年系统讲授 1 门及以上本科生课程，完成学校规定的教学工作量，专业课/基础课教师平均每周分别不少于 4/6 课时；具有指导青年教师教学、科研的经历；指导本科学生的毕业设计和毕业论文，或担任研究生导师或青年教师导师。

三、科研、教研业绩

（一）理工 I 类学科（指具有学术型硕士授予权学科，下同）

任现职以来，科研、教研业绩达到下列条件：

1.主持国家级项目 1 项，并主持省部级及以上项目 1 项或参与国家级项目 1 项（排名前 2）或主持横向项目 1 项（到校经费 150 万元）。

2.在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 4 篇；或 SCI 二区以上论文 2 篇；或发表 TOP 期刊论文 1 篇。

3.获得国家级成果奖 1 项（排名前 5）；或获得省部级成果奖 1 项（一等奖前 4，二等奖前 3，三等奖前 2）；或作为第一发明人获国家授权发明专利 2 项；或指导 A 类大学生科技竞赛获省级二等奖及以上 3 项（其中至少 1 项为国家奖）或指导 B/C 类大学生科技竞赛获全国一等奖 3 项；或在满足第 2 条基础上，在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 1 篇或在一级出版社出版学术专著 1 部。

（二）理工 II 类学科

任现职以来，科研、教研业绩达到下列条件：

1.主持国家级项目 1 项；或主持省部级重点项目 1 项，并主持其他省部级项目 1 项或主持横向项目 1 项（到校经费 100 万元）。

2.在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 4 篇；或 SCI 三区以上论文 2 篇；或发表 TOP 期刊论文 1 篇。

3.获得国家级成果奖 1 项（排名前 5）；或获得省部级成果奖 1 项（一等奖前 4，二等奖前 3，三等奖前 2）；或作为第一发明人获国家授权发明专利 2 项；或指导 A 类大学生科技竞赛获省级二等奖及以上 3 项（其中至少 1 项为国家奖）或指导 B/C 类大学生科技竞赛获全国一等奖 3 项；或在满足第 2 条基础上，在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 1 篇或在一级出版社出版学术专著 1 部。

（三）人文社科类学科

任现职以来，科研、教研业绩达到下列条件：

1.主持省部级重点及以上项目 1 项；或主持省部级项目 1 项，并主持厅局级 1 项或参与国家级项目 1 项（排名前 3）或主持横向项目 1 项（到校经费 20 万元）。

2.在核心期刊发表论文 5 篇，其中有 2 篇在一级期刊发表或被重要索引收录；或在核心期刊发表论文 4 篇，其中有 3 篇在一级期刊发表或被重要索引收录；或发表人文社科权威级期刊 1 篇。

3.获得国家级成果奖 1 项（排名前 5）；或获得省部级成果奖 1 项（一等奖前 4，二等奖前 3，三等奖前 2）；或获得厅局级一等奖 1 项（排名第 1）；或以第一作者撰写的政府决策咨询报告被省部级及以上政府部门采纳；或指导 A 类大学生科技竞赛获省级二等奖及以上 2 项（其中至少 1 项为国家奖）或指导 B/C 类大学生科技竞赛获全国一等奖 2 项；或指导学生获省大学生单项体育比赛集体项目前 2 名或 1 个单项第 1 名；或指导学生获省大学生运动会比赛集体项目前 3 名或 1 个单项前 2 名；或在满足第 2 条基础上，在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 1 篇或在一级出版社出版学术专著 1 部。

（四）艺术类学科

任现职以来，科研、教研业绩达到下列条件：

1.主持省部级及以上项目 1 项，并主持厅局级项目 1 项；或参加国展及全国单项展各 1 次。

2.在核心期刊发表论文 4 篇，其中有 1 篇在一级期刊发表或被重要索引收录；或在核心期刊发表论文 3 篇，其中有 2 篇在一级期刊发表或被重要索引收录；或发表人文社科权威级期刊 1 篇。

3.获得国家级成果奖 1 项（排名前 5）；或获得省部级成果奖 1 项（一等奖前 4，二等奖前 3，三等奖前 2）；或获得厅局级二等奖及以上 1 项（排名第 1）；或获得政府或中国美协主办的全国单项展览三等奖 1 次或省美协主办的单项展览二等奖 1 次；或国家级专业美术馆个展 2 次；或作为第一完成者获省部级二等奖及以上 1 项（包括相同

等级的优秀艺术、美术及相关设计奖);或指导 A 类大学生科技竞赛获省级二等奖及以上 2 项(其中至少 1 项为国家奖)或 B/C 类大学生科技竞赛获全国一等奖 2 项;或在满足第 2 条基础上,在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 1 篇(或艺术类作品 2 页 8 幅及以上)或在一级出版社出版学术专著 1 部。

(五) 外语类学科

任现职以来,科研、教研业绩达到下列条件:

- 1.主持省部级及以上项目 1 项,并主持厅局级及以上项目 1 项。
- 2.在核心期刊发表论文 4 篇,并在一级期刊发表或被重要索引收录 1 篇;或在核心期刊发表论文 3 篇,其中有 2 篇在一级期刊发表或被重要索引收录;或发表人文社科权威级期刊 1 篇。
- 3.获得国家级成果奖 1 项(排名前 5);或获得省部级成果奖 1 项(一等奖前 4,二等奖前 3,三等奖前 2);或获得厅局级成果二等奖及以上 1 项(排名第 1);或指导 A 类大学生科技竞赛获省级二等奖及以上 2 项(其中至少 1 项为国家奖)或 B/C 类大学生科技竞赛获全国一等奖 2 项;或在满足第 2 条基础上,在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 1 篇或在一级出版社出版学术专著(学术译著) 1 部。

申报副教授应具备的业绩基本条件:

一、应具有本学科系统而坚实的理论基础,比较丰富的教学、科研实践经验和较强的教学、科研能力;能及时掌握本学科的发展动态,积极参加专业建设、教学研究和教学改革。

二、教学水平较高，教书育人成绩较突出。每学年系统讲授 1 门及以上本科生课程，完成学校规定的教学工作量，专业课/基础课教师平均每周分别不少于 4/6 课时；独立指导过毕业论文、毕业设计。

三、科研、教研业绩

（一）理工 I 类学科

任现职以来，科研、教研业绩达到下列条件：

1.主持省部级及以上项目 1 项。

2.在核心期刊上公开发表论文 3 篇，其中在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 1 篇；或在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 2 篇；或发表 TOP 期刊论文 1 篇。

3.获省部级成果奖及以上奖励 1 项（排名前 4）；或获得厅局级成果奖 1 项（一等奖前 3，二等奖前 2，三等奖第 1）；或作为第一发明人获国家授权发明专利 1 项；或指导 A 类大学生科技竞赛获省级及以上二等奖 2 项或指导 B/C 类大学生科技竞赛获全国一等奖 2 项；或在满足第 2 条基础上，在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 1 篇或出版学术专著 1 部。

（二）理工 II 类学科

任现职以来，科研、教研业绩达到下列条件：

1. 主持省部级及以上项目 1 项。

2. 在核心期刊上公开发表论文 3 篇，其中在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 1 篇；或在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 2 篇；或发表 TOP 期刊论文 1 篇。

3.获省部级成果奖及以上奖励1项（排名前4）；或获得厅局级成果奖1项（一等奖前3，二等奖前2，三等奖第1）；或作为第一发明人获国家授权发明专利1项；或指导A类大学生科技竞赛获省级及以上

二等奖2项或指导B/C类大学生科技竞赛获全国一等奖2项；或在满足第2条基础上，在核心期刊上公开发表论文1篇或出版学术专著1部。

（三）人文社科类学科

任现职以来，科研、教研业绩达到下列条件：

1.主持省部级及以上项目 1 项；或主持厅局级项目 2 项；或主持厅局级项目 1 项，并参与省部级及以上项目 1 项（排名前 3）或主持横向项目 1 项（到校经费 5 万元）；或体育类学科主持厅局级项目 1 项。

2.在核心期刊上公开发表论文 3 篇，其中在一级期刊发表或被重要索引收录 1 篇；或在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 2 篇；或体育类学科在核心期刊上公开发表论文 3 篇；或发表人文社科权威级期刊 1 篇。

3.获省部级成果奖及以上奖励 1 项（排名前 4）；或获得厅局级成果奖 1 项（一等奖前 3，二等奖前 2，三等奖第 1）；或以第一作者撰写的政府决策咨询报告被厅级及以上政府部门采纳；或指导 A 类大学生科技竞赛获省级二等奖及以上 1 项或指导 B/C 类大学生科技竞赛获全国一等奖及以上 1 项；或指导学生获省大学生单项体育比赛集体项目前 4 名或 1 个单项前 2 名；或指导学生获省大学生运动会比赛集体项目前 5 名或 1 个单项前 3 名；或在满足第 2 条基础上，在核心期刊上公开发表论文 1 篇或出版学术专著 1 部。

（四）艺术类学科

任现职以来，科研、教研业绩达到下列条件：

1.主持厅局级及以上项目 1 项；或参加全国单项展 1 次。

2.在核心期刊发表论文 2 篇。

3.获省部级成果奖及以上奖励 1 项（排名前 4）；或获得厅局级成果奖 1 项（一等奖前 3，二等奖前 2，三等奖第 1）；或获得政府或中国美协主办的全国单项展览优秀奖 1 次或省美协主办的单项展览三等奖 1 次；或国家级专业美术馆个展 1 次；或作为第一完成者获省部级三等奖 1 项（包括相同等级的优秀艺术、美术及相关设计奖）；或指导 A 类大学生科技竞赛获省级二等奖及以上 1 项或指导 B/C 类大学生科技竞赛获全国一等奖及以上 1 项；或在满足第 2 条基础上，在核心期刊上发表论文 1 篇（或艺术类作品 2 页 8 幅及以上）或出版学术专著 1 部。

（五）外语类学科

任现职以来，科研、教研业绩达到下列条件：

- 1.主持厅局级及以上项目 1 项。
- 2.在核心期刊发表论文 2 篇。

3.获省部级成果奖及以上奖励 1 项（排名前 4）；或获得厅局级成果奖 1 项（一等奖前 3，二等奖前 2，三等奖第 1）；或指导 A 类大学生科技竞赛获省级二等奖及以上 1 项或指导 B/C 类大学生科技竞赛获全国一等奖及以上 1 项；或在满足第 2 条基础上，在核心期刊上发表论文 1 篇或出版学术专著（学术译著）1 部。

附件 2

教学为主型教授、副教授业绩条件

教学为主型主要是指长期从事公共课、基础课教学，承担的教学工作量在学校同类教师平均水平以上，注重教学改革与研究，教学效果良好，学生评价高，同时承担一定的科研工作。申报教学为主型教师限于长期从事公共课、基础课教学的教师。

申报教授应具备的业绩基本条件：

一、任现职以来，每学年至少担任 2 门本科生课程（含全校性研究生公共学位课）的主讲工作（其中至少 1 门课程为必修课程），且平均每周不少于 10 学时。

二、教学业绩考核均在合格及以上，近 5 年有 3 次优秀。

三、在核心期刊上发表本专业学术论文 4 篇，其中 2 篇须为教学研究论文，且主编（第一）国家级规划教材或省部级及以上重点教材 1 部或在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 1 篇。

四、教研业绩达到下列条件中的第 1 条及第 2、3 条之一：

1.作为主要成员参与国家级教学改革和建设平台项目 1 项(排名前 2)，并主持厅局级及以上教学项目 1 项；或省级教学改革和建设平台或省级教改项目 2 项(排名前 2)，并主持厅局级及以上教改项目 1 项。

2.获国家级教学成果奖 1 项（一等排名前 3，二等排名前 2）；或获省（部）级教学成果奖二等奖及以上 1 项（一等排名前 2、二等排名第 1）。

3.指导 A 类大学生科技竞赛获省级二等奖及以上 3 项（其中至少 1 项为国家奖）或指导 B/C 类大学生科技竞赛获全国一等奖 3 项；或获得政府或中国美协主办的全国单项展览三等奖 1 次或省美协主办

的单项展览二等奖 1 次；或国家级专业美术馆个展 2 次；或作为第一完成者获省部级二等奖及以上 1 项（包括相同等级的优秀艺术、美术及相关设计奖）；或指导学生获省大学生单项体育比赛（或省大学生运动会比赛）集体项目前 3 名或 1 个单项第 1 名；或指导学生获得国家级创新科技项目 1 项（或省级创新科技项目 3 项）并获得国家授权发明专利 1 项。

申报副教授应具备的业绩基本条件

一、任现职以来，每学年至少担任 2 门本科生课程的主讲工作（其中至少 1 门课程为必修课程），且平均每周不少于 10 学时。

二、教学业绩考核均在合格及以上，近 5 年有 3 次优秀。

三、在核心期刊上公开发表本专业学术论文 3 篇，其中 2 篇须为教学研究论文，且主编国家级规划教材或省部级重点教材 1 部（第一副主编及以上）或在核心期刊上发表科研论文 1 篇。

四、教研业绩达到下列条件中的第 1 条及第 2、3 条之一：

1.参与国家级教学改革和建设平台项目 1 项（排名前 3）；或省级教学改革和建设平台项目 1 项（排名前 3）；或省级教改项目 1 项（排名前 2）；或主持厅局级及以上教改项目 1 项。

2.获得省（部）级教学成果奖二等奖及以上 1 项（排名前 3）；

3.指导 A 类大学生科技竞赛获得省级二等奖 2 项或指导 B/C 类大学生科技竞赛获国家一等奖 2 项；或获得政府或中国美协主办的全国单项展览优秀奖 1 次或省美协主办的单项展览三等奖 1 次；或国家级专业美术馆个展 1 次；或作为第一完成者获省部级三等奖 1 项（包括相同等级的优秀艺术、美术及相关设计奖）；或指导学生获省大学生单项体育比赛（或省大学生运动会比赛）集体项目前 4 名或 1 个单项

前 2 名；或指导学生获得省级及以上创新科技项目 2 项，并获得国家授权发明专利 1 项或国家实用新型专利 6 项以上；或获得浙江省教坛新秀称号。

附件 3

科研为主型教授、副教授业绩条件

科研为主型是指在完成基本的教学任务外，承担高水平科研工作，研究方向（领域）较稳定，研究成果突出，具有较强的创新性。

申报教授应具备的业绩基本条件：

一、每学年至少担任 1 门本科生课程（含全校性研究生公共学位课）的主讲工作，教学工作量不少于 64 学时/年，其中理论教学不低于 48 学时。

二、科研、教研业绩

（一）理工 I 类学科

任现职以来，科研、教研业绩突出，达到下列条件：

1.主持国家级项目 1 项，并主持省部级重点及以上项目 1 项或主持横向项目 1 项（到校经费 200 万元）

2.在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 4 篇，其中 TOP 期刊论文 1 篇或 SCI 二区及以上论文 1 篇；或发表 SCI 论文 3 篇，其中 SCI 二区及以上论文 2 篇。

3.获得国家级成果奖 1 项（排名前 3）；或获得省部级成果奖 1 项（一等奖前 3，二等奖前 2，三等奖第 1）；或作为第一发明人获国家授权发明专利 3 项；或指导 A 类大学生科技竞赛获省级一等奖及以上 3 项（其中至少 1 项为国家奖）；或在满足第 2 条基础上，在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 2 篇。

（二）理工 II 类学科

任现职以来，科研、教研业绩达到下列条件：

1.主持国家级项目 1 项，并主持省部级及以上项目 1 项或主持横向项目 1 项（到校经费 150 万元）。

2.在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 4 篇，其中 TOP 期刊论文 1 篇或 SCI 二区及以上论文 1 篇；或发表 SCI 论文 3 篇，其中 SCI 二区及以上论文 1 篇。

3.获得国家级成果奖 1 项（排名前 3）；或获得省部级成果奖 1 项（一等奖前 3，二等奖前 2，三等奖第 1）；或作为第一发明人获国家授权发明专利 3 项；或指导 A 类大学生科技竞赛获省级一等奖及以上 3 项（其中至少 1 项为国家奖）；或在满足第 2 条基础上，在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 2 篇。

（三）人文社科类学科

任现职以来，科研、教研业绩达到下列条件：

1.主持省部级重点以上项目 1 项，并主持省部级及以上项目 1 项或参与国家级项目 1 项（排名前 2）；或主持省部级项目 2 项，并参与国家级项目 1 项（排名前 3）或主持横向项目 1 项（到校经费 80 万元）。

2.在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 4 篇，其中 SSCI、A&HCI 期刊论文 1 篇；或发表人文社科权威级期刊 2 篇。

3.获得国家级成果奖 1 项（排名前 3）；或获得省部级成果奖 1 项（一等奖前 3，二等奖前 2，三等奖第 1）；或指导 A 类大学生科技竞赛获省级一等奖及以上 2 项（其中至少 1 项为国家奖）；或以第一作者撰写的政策咨询报告被省级及以上政府部门采纳；或指导学生获省大学生单项体育比赛（或省大学生运动会比赛）集体项目前 2 名或 1 个单项第 1 名；或在满足第 2 条基础上，在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 1 篇。

（四）艺术类学科

任现职以来，科研、教研业绩达到下列条件：

1.主持省部级重点及以上项目 1 项，并主持厅局级及以上项目 1 项或主持横向项目 1 项（到校经费 50 万元）。

2.在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 3 篇。

3.获得国家级成果奖 1 项（排名前 3）；或获得省部级成果奖 1 项（一等奖前 3，二等奖前 2，三等奖第 1）；或获得厅局级一等奖 1 项（排名第 1）；或获得政府或中国美协主办的全国单项展览三等奖 1 次或省美协主办的单项展览二等奖 1 次；或国家级专业美术馆个展 2 次；或作为第一完成者获省部级二等奖及以上 1 项（包括相同等级的优秀艺术、美术及相关设计奖）；或作为第一完成者获省部级二等奖及以上 1 项（包括相同等级的优秀艺术、美术及相关设计奖）；或指导 A 类大学生科技竞赛获省级一等奖及以上 1 项；或作为第一完成者获省部级一等奖以上 1 项（包括相同等级的优秀艺术、美术及相关设计奖）；或在满足第 2 条基础上，在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 1 篇。

（五）外语类学科

任现职以来，科研、教研业绩达到下列条件：

1.主持省部级重点及以上项目 1 项，并主持厅局级及以上项目 1 项或主持横向项目 1 项（到校经费 50 万元）。

2.在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 3 篇。

3.获得国家级成果奖 1 项（排名前 3）；或获得省部级成果奖 1 项（一等奖前 3，二等奖前 2，三等奖第 1）；或获得厅局级一等奖 1 项（排名第 1）；或指导 A 类大学生科技竞赛获省级一等奖及以上 1 项；或在满足第 2 条基础上，在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 1 篇。

申报副教授应具备的业绩基本条件：

一、每学期至少担任 1 门本科生课程的主讲工作。

二、科研、教研业绩

（一）理工 I 类学科

任现职以来，科研、教研业绩达到下列条件：

1.主持省部级重点及以上项目 1 项，并主持横向项目 1 项（到校经费 100 万元）；或主持省部级项目 2 项，并主持横向项目 1 项（到校经费 100 万元）。

2.在核心期刊上公开发表本专业学术论文 4 篇，其中在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 2 篇；或 SCI 二区及以上期刊论文 2 篇；或 TOP 期刊论文 1 篇。

3.获省部级成果奖及以上奖励 1 项（排名前 3）；或获得厅局级成果奖 1 项（一等奖前 2，二等奖、三等奖第 1）；或作为第一发明人获国家授权发明专利 2 项；或指导 A 类大学生科技竞赛获省级一等奖及以上 2 项；或在满足第 2 条基础上，在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 1 篇。

（二）理工 II 类学科

任现职以来，科研、教研业绩达到下列条件：

1.主持省部级重点及以上项目 1 项，并主持厅局级及以上项目 1 项或横向项目 1 项（到校经费 80 万元）；或主持省部级项目 2 项，并主持厅局级及以上项目 1 项或横向项目 1 项（到校经费 80 万元）。

2.在核心期刊上公开发表本专业学术论文 4 篇，其中在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 2 篇；或 SCI 期刊论文 2 篇，其中 SCI 二区及以上期刊论文 1 篇；或 TOP 期刊论文 1 篇。

3.获省部级成果奖及以上奖励 1 项（排名前 3）；或获得厅局级成果奖 1 项（一等奖前 2，二等奖、三等奖第 1）；或作为第一发明人获

国家授权发明专利 2 项；或指导 A 类大学生科技竞赛获省级一等奖及以上 2 项；或在满足第 2 条基础上，在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 1 篇。

（三）人文社科类学科

任现职以来，科研、教研业绩达到下列条件：

1.主持省部级重点以上项目 1 项；或主持省部级项目 1 项，并参与国家级项目 1 项（排名前 3）或主持厅局级项目 1 项或主持横向项目 1 项（到校经费 50 万元）。

2.在核心期刊发表论文 4 篇，其中在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 1 篇；或在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 2 篇，其中 SSCI、A&HCI 期刊论文 1 篇；或发表人文社科权威级期刊 1 篇。

3.获省部级成果奖及以上奖励 1 项（一等奖前 4，二等奖前 3，三等奖前 2）；或获得厅局级成果奖 1 项（一等奖前 2，二等奖、三等奖第 1）；或指导 A 类大学生科技竞赛获省级一等奖及以上 1 项；或以第一作者撰写的政策咨询报告被厅级及以上政府部门采纳；或指导学生获省大学生单项体育比赛（或省大学生运动会比赛）集体项目前 4 名或 1 个单项前 2 名；或在满足第 2 条基础上，在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 1 篇或出版学术专著 1 部。

（四）艺术类学科

任现职以来，科研、教研业绩达到下列条件：

1.主持省部级及以上项目 1 项。

2.在核心期刊发表论文 3 篇，其中在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 1 篇；或在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 2 篇。

3.获省部级成果奖及以上奖励 1 项（排名前 3），或获得厅局级成果奖 1 项（一等奖前 2，二等奖、三等奖第 1）；或指导 A 类大学生科技竞赛获省级二等奖及以上 1 项；或获得政府或中国美协主办的全国单项展览优秀奖 1 次或省美协主办的单项展览三等奖 1 次；或国家级专业美术馆个展 1 次；或作为第一完成者获省部级三等奖 1 项（包括相同等级的优秀艺术、美术及相关设计奖）；或在满足第 2 条基础上，在核心期刊上发表本专业学术论文 2 篇或出版学术专著 1 部。

（五）外语类学科

任现职以来，科研、教研业绩达到下列条件：

1.主持省部级及以上项目 1 项。

2.在核心期刊发表论文 3 篇，其中在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 1 篇；或在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 2 篇。

3.获省部级成果奖及以上奖励 1 项（排名前 3），或获得厅局级成果奖 1 项（一等奖前 2，二等奖、三等奖第 1）；或指导 A 类大学生科技竞赛获省级二等奖及以上 1 项；或在满足第 2 条基础上，在核心期刊上发表本专业学术论文 2 篇或出版学术专著（学术译著）1 部。

附件 4

社会服务与推广型教授、副教授业绩条件

社会服务与推广型是指主要承担技术咨询、转化与推广、公共政策支持、艺术创作与推广等社会服务工作。申报社会服务与推广型高级专业技术职务者应具有系统的专业基础理论和实践经验,具有承担重大横向技术研究开发课题、推广与转化重大科技成果并取得显著的社会经济效益。

申报教授应具备的业绩基本条件:

一、每学年至少担任 1 门本科生课程(含全校性研究生公共学位课)的主讲工作。

二、项目推广

关键技术和成果在相关产业、行业得到推广和应用,产生重要影响和显著的经济效益,主持横向项目累计到校经费800万元(人文社科类200万元,设计、创作类400万元);或担任科技特派员等技术成果推广工作满5年,工作业绩显著,获得3次以上省级社会服务与推广先进个人奖励。

三、科研项目

主持横向项目1项(到校经费400万元,人文社科类150万元,设计、创作类200万元),并主持省部级以上项目1项;或主持横向项目1项(到校经费300万元,人文社科类100万元,设计、创作类150万元),并主持省部级重点及以上项目1项。

四、学术论文

在核心期刊发表论文4篇,其中在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文1篇。

五、技术成果

获省部级成果奖及以上奖励1项（排名前2）；或获得厅局级成果奖一等奖及以上1项（排名第1）；或作为第一发明人获国家授权专利3项，其中授权发明专利1项，并实现专利权转让费20万以上；或在一级出版社出版专著1部。

申报副教授应具备的业绩基本条件：

一、每学年至少担任1门本科生课程（含全校性研究生公共学位课）的主讲工作。

二、项目推广

关键技术和成果在相关产业、行业得到推广和应用，产生一定的影响和经济效益，主持横向项目累计到校经费400万元（人文社科类120万元，设计、创作类200万元）；或担任科技特派员等技术成果推广工作3年以上，工作业绩显著，获得2次以上厅局级社会服务与推广先进个人奖励。

三、科研项目

主持横向项目1项（到校经费200万元，人文社科类80万元，设计、创作类100万元），并主持厅局级及以上项目1项；或主持横向项目1项（到校经费150万元，人文社科类50万元，设计、创作类80万元），并主持省部级及以上项目1项。

四、学术论文

在国内外期刊公开发表论文4篇，其中在核心期刊发表论文2篇。

五、技术成果

获厅局级以上科研成果奖1项（排名前2）；或作为第一发明人

获国家授权专利 2 项，其中授权发明专利 1 项，并实现专利权转让费 10 万以上；或出版专著 1 部。

附件 5

研究系列高级专业技术职务业绩条件

专职科研教师可申报专业研究系列，教学工作量不作严格要求，申报人员对本学科研究工作的深度和研究工作对社会的贡献要相对突出。

申报研究员应具备的业绩基本条件：

一、理工 I 类学科

任现职以来，科研、教研业绩突出，达到下列条件：

1.主持国家级重大项目 1 项；或主持国家级项目 2 项；或主持国家级项目 1 项，并主持横向项目 1 项（到校经费 400 万元）。

2.在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 4 篇，其中 TOP 期刊论文 2 篇或 SCI 二区以上期刊论文 2 篇。

3.获得国家级科研成果奖 1 项（排名前 3）；或获得省部级成果奖 1 项（排名第 1）；或指导 A 类大学生科技竞赛获省级一等奖及以上 3 项（其中至少 2 项为国家奖）；或在满足第 2 条基础上，发表 TOP 期刊论文 1 篇或 SCI 二区以上期刊论文 1 篇。

二、理工 II 类学科

任现职以来，科研、教研业绩突出，达到下列条件：

1.主持国家级重大项目 1 项；或主持国家级项目 2 项；或主持国家级项目 1 项，并主持省部级重点及以上项目 1 项或主持横向项目 1 项（到校经费 300 万元）。

2.在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 4 篇，其中 TOP 期刊论文 2 篇或 SCI 二区以上期刊论文 2 篇。

3.获得国家级科研成果奖 1 项（排名前 3）；或获得省部级成果奖 1 项（排名第 1）；或指导 A 类大学生科技竞赛获省级一等奖及以上 3

项（其中至少 2 项为国家奖）；或在满足第 2 条基础上，发表 TOP 期刊论文 1 篇或 SCI 二区以上期刊论文 1 篇。

三、人文社科类学科

任现职以来，科研、教研业绩突出，达到下列条件：

1.主持国家级项目 1 项，并主持省部级项目 1 项或主持横向项目 1 项（到校经费 100 万元）。

2.在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 4 篇，其中 SSCI、A&HCI 期刊论文 1 篇；或发表人文社科权威级期刊 2 篇。

3.获得国家级科研成果奖 1 项（排名前 3）；或获得省部级成果奖 1 项（一等奖前 3，二等奖前 2，三等奖第 1）；或指导 A 类大学生科技竞赛获省级一等奖及以上 3 项（其中至少 2 项为国家奖）；或在满足第 2 条基础上，在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 1 篇。

四、艺术类学科

任现职以来，科研、教研业绩突出，达到下列条件：

1.主持国家级项目 1 项，并主持省部级项目 1 项或主持横向项目 1 项（到校经费 80 万元）。

2.在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 4 篇。

3.获得国家级科研成果奖 1 项（排名前 3）；或获得省部级成果奖 1 项（一等奖前 3，二等奖前 2，三等奖第 1）；或指导 A 类大学生科技竞赛获省级一等奖及以上 3 项（其中至少 2 项为国家奖）；或获得政府或中国美协主办的全国单项展览三等奖 1 次或省美协主办的单项展览二等奖 1 次；或国家级专业美术馆个展 2 次；或作为第一完成者获省部级二等奖及以上 1 项（包括相同等级的优秀艺术、美术及相关设计奖）；或在满足第 2 条基础上，在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 1 篇。

五、外语类学科

任现职以来，科研、教研业绩突出，达到下列条件：

1.主持国家级项目 1 项，并主持省部级项目 1 项或主持重大横向项目 1 项（到校经费 50 万元）。

2.在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 4 篇。

3.获得国家级科研成果奖 1 项（排名前 3）；或获得省部级成果奖 1 项（一等奖前 3，二等奖前 2，三等奖第 1）；或指导 A 类大学生科技竞赛获省级一等奖及以上 3 项（其中至少 2 项为国家奖）；或在满足第 2 条基础上，在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 1 篇。

申报副研究员应具备的业绩基本条件：

一、理工 I 类学科

任现职以来，科研、教研业绩达到下列条件：

1.主持国家级项目 1 项；或主持省部级重点项目 1 项，并主持省部级项目 1 项或主持重大横向项目 1 项（到校经费 150 万元）。

2.在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 3 篇；或 SCI 二区以上期刊论文 2 篇；或 TOP 期刊论文 1 篇。

3.获得省部级成果奖 1 项（一等奖前 3，二等奖、三等奖前 2）；或获得厅局级成果奖 1 项（排名第 1）；或作为第一发明人获国家授权发明专利 2 项；或指导 A 类大学生科技竞赛获省级一等奖及以上 3 项（其中至少 1 项为国家奖）；或在满足第 2 条基础上，在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 1 篇。

二、理工 II 类学科

任现职以来，科研、教研业绩达到下列条件：

1.主持国家级项目 1 项；或主持省部级重点项目 1 项，并主持省部级项目 1 项或主持重大横向项目 1 项（到校经费 100 万元）。

2.在核心期刊上公开发表本专业学术论文 4 篇，其中在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 2 篇；或在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 3 篇；或 SCI 二区以上期刊论文 2 篇；或 TOP 期刊论文 1 篇。

3.获得省部级成果奖 1 项（一等奖前 3，二等奖、三等奖前 2）；或获得厅局级成果奖 1 项（排名第 1）；或作为第一发明人获国家授权发明专利 2 项；或指导 A 类大学生科技竞赛获省级一等奖及以上 3 项（其中至少 1 项为国家奖）；或在满足第 2 条基础上，在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 1 篇。

三、人文社科类学科

任现职以来，科研、教研业绩达到下列条件：

1.主持省部级重点以上项目 1 项；或主持省部级项目 2 项；或主持省部级项目 1 项并主持横向项目 1 项（到校经费 80 万元）。

2.在核心期刊发表论文 4 篇，其中在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 2 篇；或在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 3 篇；或人文社科权威级期刊 1 篇。

3.获得省部级成果奖 1 项（一等奖前 3，二等奖、三等奖前 2）；或获得厅局级成果奖 1 项（排名第 1）；或以第一作者撰写的政策咨询报告被厅级及以上政府部门采纳；或指导 A 类大学生科技竞赛获省级一等奖及以上 3 项（其中至少 1 项为国家奖）；或在满足第 2 条基础上，在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 1 篇。

四、艺术类学科

任现职以来，科研、教研业绩达到下列条件：

1.主持省部级及以上项目 1 项，并主持横向项目 1 项（到校经费 50 万元）。

2.在核心期刊发表论文 4 篇，其中在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 2 篇；或在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 3 篇。

3.获得省部级成果奖 1 项（一等奖前 3，二等奖、三等奖前 2）；或获得厅局级成果奖 1 项（排名第 1）；或指导 A 类大学生科技竞赛获省级一等奖及以上 3 项（其中至少 1 项为国家奖）；或获得政府或中国美协主办的全国单项展览优秀奖 1 次或省美协主办的单项展览三等奖 1 次；或国家级专业美术馆个展 1 次；或作为第一完成者获省部级三等奖 1 项（包括相同等级的优秀艺术、美术及相关设计奖）；或在满足第 2 条基础上，在核心期刊上发表本专业学术论文 2 篇。

五、外语类学科

任现职以来，科研、教研业绩达到下列条件：

1.主持省部级及以上项目 1 项，并主持横向项目 1 项（到校经费 30 万元）。

2.在核心期刊发表论文 4 篇，其中在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 2 篇；或在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 3 篇。

3.获得省部级成果奖 1 项（一等奖前 3，二等奖、三等奖前 2）；或获得厅局级成果奖 1 项（排名第 1）；或指导 A 类大学生科技竞赛获省级一等奖及以上 3 项（其中至少 1 项为国家奖）；或在满足第 2 条基础上，在核心期刊上发表本专业学术论文 2 篇。

附件 6

高校教师系列思想政治教育方向

高级专业技术职务业绩条件

思想政治教育方向教师（下称思政教师）是指专职从事学生思想政治教育工作的，并兼任马克思主义理论、形势与政策、法律基础、思想品德教育、创业就业等课程教学的现任党务干部、共青团干部、学生管理部门干部及专职辅导员。

申报思政教师高级专业技术职务应具备下列基本条件：

一、须担任上述课程教学以及党课、团课、社会实践指导、就业创业指导等工作，课时数年均不少于 36 课时，教学效果良好，有一年以上班主任工作经历。

二、具有较强的组织管理能力和综合协调能力，针对新时期学生思想政治教育工作的新特点、新形势，能开拓创新，结合工作实践开展理论研究，在工作实绩和研究成果方面取得一定的成就。

申报教授应具备的业绩基本条件：

任现职以来，科研、教研业绩达到下列条件：

- 1.主持省部级及以上项目 1 项。
2. 在核心期刊上发表本专业学术论文 4 篇，其中，至少有 1 篇论文在国内一级期刊发表或被重要索引收录；或在一级期刊发表或被重要索引收录本专业学术论文 2 篇。
- 3.获得国家级成果奖 1 项（排名前 3）；或获得省部级成果奖 1 项（一等奖前 3，二等奖前 2，三等奖第 1）；或获得厅局级成果奖 1 项（排名第 1）；或获省部级及以上荣誉奖；或指导 A 类大学生科技竞赛获省级二等奖及以上 3 项（其中至少 1 项为国家奖）或指导 B/C 类大学生科技竞赛获全国一等奖 3 项；或指导学生获得国家级创新科

技项目 1 项（或省级创新科技项目 3 项）；或在满足第 2 条基础上，在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 1 篇或在一级出版社出版学术专著 1 部。

申报副教授应具备的业绩基本条件：

任现职以来，科研、教研业绩达到下列条件：

1.主持厅局级及以上项目 1 项。

2.在核心期刊上发表本专业学术论文 2 篇。

3.获省部级成果奖 1 项（排名前 5）；或获得厅局级成果奖 1 项（排名前 3）；或获思政类厅局级及以上荣誉奖；或指导 A 类大学生科技竞赛获得省级二等奖 2 项或指导 B/C 类大学生科技竞赛获国家一等奖 2 项；或指导学生获得省级及以上创新科技项目 1 项；或在满足第 2 条基础上，在核心期刊上发表本专业学术论文 1 篇或出版学术专著 1 部。

附件 7

社会科学研究系列教育管理方向

高级专业技术职务业绩条件

社会科学研究系列教育管理方向(下称教育管理研究系列)高级专业技术职务申报者是指专职从事党政管理及其研究的行政工作人员,或相关部门管理岗位的工作人员。

申报教育管理研究系列高级专业技术职务者应具有较系统的高教管理基础理论知识,能及时掌握国内外高教管理研究的前沿成果,具有较高的政策理论水平;具有较强的组织协调能力和综合管理能力,能结合本职工作实际,对学校教育管理改革进行深入研究,积极提出学校教育管理改革的新思路和新举措。

申报教育管理研究系列研究员应具备的业绩基本条件:

任现职以来,科研、教研业绩达到下列条件:

- 1.主持省部级及以上项目 1 项。
2. 在核心期刊上发表本专业学术论文 4 篇,其中,至少有 1 篇论文在国内一级期刊发表或被重要索引收录;或在一级期刊发表或被重要索引收录本专业学术论文 2 篇。
- 3.获得国家级成果奖 1 项(排名前 3);或获得省部级成果奖 1 项(一等奖前 3,二等奖前 2,三等奖第 1);或获得厅局级成果奖 1 项(排名第 1);或获省部级及以上荣誉奖;或指导学生获得国家级创新科技项目 1 项(或省级创新科技项目 3 项);或在满足第 2 条基础上,在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 1 篇或在一级出版社出版学术专著 1 部。

申报教育管理研究系列副研究员应具备的业绩基本条件:

任现职以来,科研、教研业绩达到下列条件:

- 1.主持厅局级及以上项目 1 项。
- 2.在核心期刊上公开发表本专业学术论文 2 篇。
- 3.获省部级及以上成果奖 1 项（排名前 5）；或获得厅局级成果奖 1 项（排名前 3）；或获厅局级及以上荣誉奖；或指导学生获得省级及以上创新科技项目 1 项；或在满足第 2 条基础上，在核心期刊上公开发表本专业学术论文 1 篇或出版学术专著 1 部。

附件 8

实验系列高级实验师专业技术职务业绩条件

实验系列高级实验师申报者是指专职从事实验技术或实验教学及管理的工作人员。

具有本专业扎实的专业知识，熟悉本专业国内外的实验技术现状和发展趋势，具有组织和指导大型实验技术工作以及解决关键性问题的能力。有一定的实验教学工作量，且在实验技术和仪器设备的改进方面，或在引进的技术和设备使用、改造方面，做出了显著的成绩；或在组织实验工作和培养实验技术人员方面有突出的成就，写出过高水平的实验报告。

申报高级实验师应具备的业绩基本条件：

任现职以来，完成相应的研究工作，科研、教研业绩达到下列条件：

1.主持省部级及以上项目 1 项；或主持厅局级项目 1 项，并主持横向项目 1 项（到校经费 10 万元）。

2.在核心期刊上公开发表本专业学术论文 3 篇；或有 2 篇论文在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文。

3.获省部级及以上成果奖 1 项（排名前 3）；或获得厅局级成果奖 1 项（一等奖前 3，二等奖前 2，三等奖第 1）；或作为第一发明人获国家授权发明专利 1 项；或获得实用新型专利 2 项，并实现专利权转让费 5 万以上；或指导 A 类大学生科技竞赛获得省级二等奖 2 项或指导 B/C 类大学生科技竞赛获国家一等奖 2 项；或指导学生获得省级及以上创新科技项目 1 项；或在满足第 2 条基础上，在核心期刊上公开发表本专业学术论文 1 篇或出版学术专著 1 部。

附件 9

工程技术系列高级专业技术职务业绩条件

工程技术系列高级专业技术职务申报者是指专职从事产品技术开发、成果转化、经营管理等，主要在产业、后勤、基建等部门从事设备研制、技术维护和服务工作等工程技术人员。

熟悉本业务领域专业基础理论和生产实践经验，具有独立解决企业生产过程或综合技术管理等技术问题的能力。

申报教授级高级工程师应具备的业绩基本条件：

任现职以来，科研、教研业绩达到下列条件：

1.主持国家级项目 1 项；或主持省部级项目 2 项；或主持省部级重点项目 1 项，并主持横向项目 1 项（到校经费 100 万元）。

2. 在核心期刊上公开发表本专业学术论文 4 篇，其中有 3 篇在一级期刊发表或被重要索引收录；或 SCI 三区以上期刊论文 2 篇；或 TOP 期刊论文 1 篇。

3.获得国家级成果奖 1 项（排名前 5）；或获得省部级成果奖 1 项（一等奖前 4，二等奖前 3，三等奖第 2）；或获得厅局级成果奖 1 项（排名第 1）；或作为第一发明人获国家授权发明专利 2 项；或获得实用新型专利 2 项，并实现专利权转让费 10 万以上；或指导 A 类大学生科技竞赛获省级及以上二等奖 3 项（其中至少 1 项为国家奖）或 B/C 类大学生科技竞赛获全国一等奖 3 项；或在满足第 2 条基础上，在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 1 篇或在一级出版社出版学术专著 1 部。

申报高级工程师应具备的业绩基本条件：

任现职以来，科研、教研业绩达到下列条件：

1.主持省部级及以上项目 1 项。

2.在核心期刊上公开发表本专业学术论文 3 篇，其中在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文 1 篇；或有 2 篇论文在一级期刊发表或被重要索引收录的期刊论文；或 TOP 期刊论文 1 篇。

3.获省部级成果奖及以上奖励 1 项（排名前 3）；或获得厅局级成果奖 1 项（一等奖前 3，二等奖前 2，三等奖第 1）；或作为第一发明人获国家授权发明专利 1 项；或获得实用新型专利 2 项，并实现专利权转让费 5 万以上；或指导 A 类大学生科技竞赛获省级及以上二等奖 2 项（其中至少 1 项为国家奖）或 B/C 类大学生科技竞赛获全国一等奖 2 项；或在满足第 2 条基础上，在核心期刊上公开发表本专业学术论文 1 篇或出版学术专著 1 部。

附件 10

图书资料系列高级专业技术职务业绩条件

图书资料系列高级专业技术职务申报者是指专职在图书馆、学院（部、中心）资料室从事图书信息服务和研究等工作的人员。

系统掌握图书馆学、情报学等相关学科的专业知识，对图书馆学、情报学或其他某学科有系统的研究，能够较好地解决业务工作的疑难问题，结合工作实际独立开展理论研究，在工作业绩和研究成果方面取得一定成就。

申报研究馆员应具备的业绩基本条件：

任现职以来，科研、教研业绩达到下列条件：

- 1.主持省部级及以上项目 1 项。
- 2.在核心期刊上发表本专业学术论文 4 篇，其中，至少有 1 篇论文在国内一级期刊发表或被重要索引收录；或在一级期刊发表或被重要索引收录本专业学术论文 2 篇。
- 3.获得省部级成果奖 1 项（一等奖前 3，二等奖前 2，三等奖第 1）；或获得厅局级成果奖（排名第 1）或中国图书馆学会及全国性相关专业学术团体颁发的奖项二等奖及以上 2 项（排名第 1）；或在满足第 2 条基础上，在国内一级期刊发表或被重要索引收录 1 篇或在一级出版社出版本专业专著 1 部。

申报副研究馆员应具备的业绩基本条件：

任现职以来，科研、教研业绩达到下列条件：

- 1.主持厅局级及以上项目 1 项。
- 2.在核心期刊上发表本专业学术论文 2 篇。
3. 获得省部级成果奖 1 项（排名前 5）；或获得厅局级成果奖（排名前 3）、中国图书馆学会及全国性相关专业学术团体颁发的奖项 1

项（排名前 2）；或在满足第 2 条基础上，在核心期刊上发表本专业学术论文 1 篇。

附件 11

中级专业技术职务及初定专业技术职务业绩条件

申报中级专业技术职务业绩条件

申报高校教师系列、思政教师系列、研究系列、教育管理研究系列、实验系列、工程系列和图书资料系列中级专业技术资格，任现职以来，应在学术期刊上公开发表本专业学术论文 1 篇；一般应主持校级项目 1 项或横向项目 1 项，或参加厅局级项目 1 项，或获得厅局级成果奖 1 项，或指导的运动队获得全省比赛前五名；或指导学生学科竞赛获省级奖 1 项。

初定专业技术职务条件

一、获得学士学位，在相应岗位上经过一年以上见习试用，并考核合格者，可聘任为助理级专业技术职务。

二、获得硕士学位，在相应岗位上经过三个月以上见习试用，并考核合格者，可聘任为助理级专业技术职务；获硕士学位从事本专业工作三年以上，或获硕士学位前后专业工作年限相加满三年且获硕士学位后从事专业工作一年以上，应在学术期刊上公开发表本专业学术论文 1 篇，可聘任为中级专业技术职务；获得博士学位经考核合格可聘任为中级专业技术职务。

三、大学专科毕业、中等专业学校毕业，在相应岗位上见习一年期满，经考核合格者，可聘任为员级；大学专科毕业，从事员级工作二年以上，经考核合格者，可聘任为助理级专业技术职务。

四、已具有初级职务的专业技术人员，因岗位变动，须转聘现岗位的初级专业技术职务。

（五）劳资险金篇

浙江科技学院绩效工资实施办法（浙科院人〔2013〕7号）

第一章 总则

第一条 为进一步深化收入分配制度改革，根据《浙江省事业单位工作人员收入分配制度改革实施意见》（浙人薪〔2006〕307号）、《关于印发其他事业单位绩效工资实施意见的通知》（浙人社发〔2011〕84号）、《关于印发省直其他事业单位绩效工资实施办法》（浙人社发〔2011〕224号）等文件精神，结合学校实际，特制定本办法。

第二条 指导思想。通过建立以岗位绩效为核心的绩效工资制度，进一步规范与完善校内收入分配体系，促进校院二级管理，增强教职工积极性，激发人才队伍活力，提高人才培养质量和教学科研水平，提升学校可持续发展能力，为创建特色鲜明的高水平应用型大学建立长效激励机制。

第三条 基本原则

（一）兼顾效率和公平。以岗位聘任为基础，以绩效考核为依据，强化岗位职责，坚持“多劳多得、优劳优酬”的导向，兼顾效率和公平，合理控制收入差距。

（二）总量控制，二级管理。学校在上级部门核定的绩效工资总量范围内，分块核拨，逐步放权，适度扩大二级单位收入分配的自主权。

（三）分类考核，强化激励。按照不同岗位的性质与特点，分类制定考核办法，加强考核结果的应用，把绩效考核作为收入分配的主要依据。

第四条 本办法适用于我校具有事业编制的在职在岗人员，人事代理人员参照执行。学校后勤服务公司、资产公司根据本办法自行制定绩效工资实施细则并同步实施。

第二章 绩效工资构成

第五条 根据上级有关文件规定，绩效工资实施后，教职工收入由以下四部分组成：一是基本工资，包括岗位工资和薪级工资；二是国家规定的特殊岗位津补贴；三是按规定保留的改革性补贴（公积金和住房补贴）；四是绩效工资。其中基本工资、特殊岗位津补贴、改革性补贴按国家有关规定执行，原工资体系中发放省定各项津补贴（职岗津贴、省补贴、保留补贴、浮动补贴、医疗补贴）、同城待遇补贴（同城岗位补贴、同城生活补贴）、校内绩效工资、节日费、冷饮费、误餐补贴等均纳入绩效工资范围。

第六条 绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分。

（一）基础性绩效工资主要体现地区经济发展、物价水平、岗位职责和基本工作量等因素。基础性绩效工资设立生活补贴、岗位津贴、工龄补贴三个项目。

——生活补贴主要体现经济发展水平和物价水平等因素，不同岗位执行统一标准。

——岗位津贴主要体现行业特点、岗位职责等因素，适当拉开差距，实行一岗一薪。

——工龄补贴主要体现工作年限等因素，根据本人工龄计发。

（二）奖励性绩效工资分配主要体现工作量和实际贡献等因素，根据考核结果发放，可采取灵活多样的分配方式和办法，适当拉开分配差距，重点向关键岗位、业务骨干和做出突出成绩的人员倾斜。

第三章 基础性绩效工资发放

第七条 基础性绩效工资标准依据事业单位分类性质和财政保障情况等因素确定，按上级主管部门文件规定执行。

第八条 基础性绩效工资对应基础工作量，对正常履行岗位职责、完成基础工作量和单位规定其他工作任务的教职工，学校按受聘岗位等级标准按月全额发放基础性绩效工资。各二级单位应在明确所设各类各级岗位职责的前提下，结合单位实际规定基础性绩效工资所对应的基础工作量。对未履行岗位职责或未完成基础工作量和单位规定其他工作任务的人员，酌情减发基础性绩效工资的岗位津贴部分。

第九条 同时受聘在两类岗位的人员，基础性绩效工资中岗位津贴按照“就高”原则，执行较高岗位的标准。聘任在管理岗位，按规定保留专业技术岗位等级工资待遇的管理人员，其岗位津贴执行原保留工资对应的专业技术岗位津贴标准。

第四章 奖励性绩效工资发放

第十条 学校奖励性绩效工资实行总量控制，切块管理。奖励性绩效工资总额为上级核定的绩效工资总额减去基础性绩效工资总额。根据学校事业发展需要，奖励性绩效工资分为学校统筹奖励性绩效工资和业绩考核奖励性绩效工资两部分。

第十一条 学校统筹奖励性绩效工资按奖励性绩效工资总额的 20%计提，主要用于福利节日费、各类评优评先奖励、高层次人才及教学科研奖励、其他劳务补贴等项目。

第十二条 学校统筹奖励性绩效工资实行项目管理，严格按程序报批立项，由各牵头职能部门负责在年初提出实施方案和经费预算，按相应的审批权限进行申报审批。审批同意的各类奖励或补贴项目由牵头部门负责管理，按照批准方案组织评选认定和奖励发放。发放校内人员的经费须由相关职能部门报人事处统一纳入统筹奖励性绩效工资预算。

（一）福利节日费包括误餐补贴、各类节假日费、清凉饮料费等。

（二）评优评先奖励是指由学校批准同意，并以学校名义开展的、涵盖全校各单位、部门的各类表彰奖励以及各条工作线上的校级单项工作奖励等。

（三）高层次人才奖励范围为“科院青年英才”等各级高层次人才资助计划和为学校做出突出贡献的人才。

（四）教学科研奖励主要奖励在教学科研上有重要贡献的人员，具体奖励办法由教务处、科技处负责制定。

（五）劳务补贴包括学校或学校有关职能部门组织的评审费、讲座费、值班补贴及其它特殊劳务补贴等。

第十三条 学校统筹奖励性绩效工资年末若有余额，由学校研究决定分配办法。

第十四条 继续坚持向教学科研一线倾斜的原则，经综合测算，按人均 1: 0.95 的比例分块核算二级学院（部、中心）、机关及直属单位业绩考核奖励性绩效工资。

第十五条 二级学院（部、中心）业绩考核奖励性绩效工资分配实行校院二级管理体制。学校按教学工作量、科研和学科建设工作量、管理工作量、资源占用比、考核奖励以及政策性补助等因素按占比法对各学院（部、中心）的业绩考核绩效工资进行切块核算，二级学院（部、中心）根据核定的总量，结合学院实际，制定具体的分配管理办法。切块核算时对承担量大面广公共基础课的学院（部、中心）作一定的倾斜。

第十六条 机关及直属单位业绩考核奖励性绩效工资分配根据管理服务性质，按聘任岗位承担工作职责和实际贡献的大小，设置岗位业绩点并实行二级分配管理。副处级及以上岗位实行一级管理，由学校统一制定各岗位的业绩点；其他岗位实行二级管理，由学校按规定核拨岗位总业绩点，各单位（部门）自主设置各岗位的具体业绩点。

第十七条 业绩考核奖励性绩效工资主要是对完成基础工作量之外的各种业绩和劳动的奖励。教职工的基础性绩效工资中对应的基础工作量不得再次作为业绩考核奖励性绩效工资核发的依据。各单位应根据专业技术、管理、工勤等岗位的不同特点，实行分类考核，明确导向，确保向关键岗位、业务骨干和做出突出贡献的人员倾斜。

第十八条 业绩考核奖励性绩效工资采取年初预拨、每月预发、年终结算的方式进行管理发放。

第十九条 业绩考核奖励性绩效工资具体的核拨和发放办法另行制定。

第五章 绩效考核

第二十条 根据事业单位绩效工资实施要求，学校将完善依据岗位职责标准，以突出质量与实绩为导向的教职工分级分类绩效考核评价体系，考核结果作为绩效工资分配、岗位聘任、职务晋升、各种表彰奖励等的主要依据。

第二十一条 绩效考核应根据岗位工作性质与特点，设置不同岗位教职工绩效考核重点。

教师岗位主要依据教师在教育教学、科学研究、社会服务等方面履行岗位职责以及取得工作实绩情况，兼顾承担所在单位的育人和管理工作情况。

其他专业技术岗、管理岗、工勤技能岗位重点考核履行岗位职责和为教学科研服务、为师生服务的质量和效果，突

出服务态度、服务效率、管理水平、管理质量和完成岗位目标任务等情况。

第六章 有关规定

第二十二条 各二级单位用于二次分配的绩效工资总额包括业绩考核奖励性绩效工资、学校统筹奖励性绩效工资中奖励给二级单位的部分以及各单位利用学校资源创收用于发放人员津贴部分。

第二十三条 各二级单位应根据本办法及学校有关规定，结合自身实际，统筹教学、科研、社会服务与管理等各项工作，在绩效工资总额范围内，制定二次分配办法，报学校核准并经二级教代会通过后实施。

第二十四条 各二级单位可在业绩考核奖励性绩效工资总额内，按一定比例提留，用于对考核优秀的人员、承担特殊任务的人员进行奖励。

第二十五条 学校主要领导的奖励性绩效工资分配须报上级主管部门审定。学校主要领导的绩效工资水平控制在教职工平均绩效工资水平的 2.125 倍。

第二十六条 双肩挑干部须将主要精力用于管理上，其上课课时数不得超过学校有关规定，教学科研业绩根据学科归属所在二级单位分配办法参与二次分配。

第七章 附则

第二十七条 本办法经校教职工代表大会审议通过后，自 2013 年 1 月 1 日起实施，由人事处负责解释。

第二十八条 学校原有文件规定中与本办法不一致的，以本办法为准。本办法未尽事宜或与上级文件精神不符的，以上级文件规定为准。

浙江科技学院绩效工资核拨与发放办法（浙科院人〔2013〕10号）

根据《浙江科技学院 2013 年岗位聘任实施办法》和《浙江科技学院绩效工资实施办法》，制定《浙江科技学院绩效工资核拨与发放办法》。

一、学校绩效工资的分类与核算

（一）学校绩效工资总额根据上级部门核准的人均绩效工资额度确定。绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分。

（二）基础性绩效工资按上级文件规定设立生活补贴、岗位津贴（下称：绩效 A）、工龄补贴三个项目。奖励性绩效工资总额为学校绩效工资总额减去基础性绩效工资总额，分为业绩考核奖励性绩效工资（下称：绩效 B）和学校统筹奖励性绩效工资（下称：绩效 C）两部分。

（三）绩效 B 在综合考虑二级学院（部、中心）人员、机关及直属单位人员绩效 A 情况，体现向教学科研一线倾斜的原则，按人均 1: 0.95 核算二级学院（部、中心）、机关及直属单位业绩考核奖励性绩效工资额度。

（四）绩效 C 额度按奖励性绩效工资总额 20% 计提，主要用于福利节日费、各类评优评先奖励、高层次人才及教学科研奖励、其他劳务补贴等项目。

二、学院（部、中心）绩效 B 的核拨与结算

（一）核拨与结算的基本原则

1.总量控制：学校对二级学院（部、中心）的绩效 B 实行总量控制。绩效 B 总量根据上级主管部门核定的绩效工资总量确定。

2.差额预拨：学校以二级学院（部、中心）上一年度绩效 B 实际核算额为基数，按 80%的额度预拨给各学院（部、中心）。

3.切块核定：学校按教学工作量、科研工作量、管理工作量、资源占用比、考核奖励以及政策性补助等因素对各二级学院（部、中心）的绩效 B 进行切块核算。

4.自主分配：学校核拨的绩效 B 由各二级学院（部、中心）根据学校的有关规定，结合所在学院实际情况，自行制定分配办法。

（二）二级学院（部、中心）绩效 B 的核算办法

1.全校二级学院（部、中心）绩效 B 总额确定后，按下列影响因素的权重进行分类切块，核定各学院（部、中心）绩效 B 的总量。

影响因素	影响因素的权重
教学工作量	58%-62%
科研、学科平台建设、研究生培养工作量	23%-27%
管理工作量	5%-6%
资源占用比	2-5%
其他（考核奖励、政策性补助等）	5%-8%

2.教学（含教学建设）工作量按《浙江科技学院本科教学工作量核算办法》进行核算；科研和学科建设工作量按《浙江科技学院科研工作量核算办法》、《浙江科技学院硕士研究生培养工作量核算暂行办法》进行核算；管理工作量按学生人数或教职工岗位数进行核算。学生人数按学年末已缴费注册的全日制本科生、研究生和留学生当量人数计算；教职工岗位数按实有月平均岗位数计算（含行政管理岗位数和实验室日常管理岗位数）；资源占用比按房产占用、资金绩效及实验设备利用等情况核算，具体细则另行制定。

3.影响因素占绩效 B 的具体权重每年根据实际情况作适度调整，报院长办公会议研究确定。

4.教务处核定教学工作量后，按教学工作量的占比及高质量高水平的教学成果核算各二级学院（部、中心）教学工作量绩效 B 的额度。科技处（学科处）核定科研和学科建设工作量后，按科研和学科建设工作量的占比及高质量高水平的科研成果核算各二级学院（部、中心）科研和学科建设工作量绩效 B 的额度。在核算绩效 B 前应按人均 128 当量学时的标准在教学工作量中扣除基础工作量。

5.管理工作量计算方法为：有学生的二级单位，按照生均 130 元标准核拨；无学生的二级单位，按照每位教职工人均 1300 元标准核拨。承担量大面广公共基础课的有学生的学院按就高原则核拨。

6.绩效 B 核拨总量与各二级学院（部、中心）年度考核结果挂钩，考核结果为“优秀”的，核拨总量上浮 10%；考核

结果为“工作进步奖”的，核拨总量上浮 3%；考核结果为“特殊贡献奖”的，根据贡献程度给予适当奖励。

7.政策性补助。为鼓励各学院（部、中心）选送教职工进修，对经批准的在职脱产攻读博士学位、出国进修、国内访问学者、上挂下派人员，绩效 A 全额发放，绩效 B 由学校给予政策性补助，核拨到所在单位，由所在单位根据二次分配办法发放到个人。补助标准为：

补助类别	补助标准
挂职人员、农村工作指导员	按实际岗级补助
在职脱产攻读博士学位（前两年）、出国进修人员	6000 元/人·年
国内访问学者、下企业实践进修、科技特派员	3600 元/人·年

进校不满 1 年未接受正常考核的新引进人才，根据所聘岗位按实到月数结算。

三、机关及直属单位绩效 B 的核拨与结算

机关及直属单位根据工作性质，按聘任岗位承担工作职责和任务的不同设置岗位业绩点，并实行二级分配管理。副处级及以上岗位实行一级管理，由学校统一规定各岗位的业绩点；其他岗位实行二级管理，各二级单位（部门）根据学校核拨的业绩点总数，自行设置各个岗位的业绩点。

各单位（部门）二级管理岗位业绩点总数按每个岗位 40 个业绩点的标准核拨，图书馆按每个岗位 37 个业绩点的标准核拨。二级管理岗位业绩点设置范围为 20(含)至 54(含)。

四、绩效 B 的发放

（一）绩效 B 的发放标准

绩效 B 主要根据教职工履行岗位职责和完成目标任务的考评情况发放，发放时根据实际聘任情况采用 9 级岗位制或业绩点制。

1.9 级岗位制

绩效 B = 岗级系数 * 基准值 I

基准值 I = 所在单位（部门）绩效 B 总量 ÷ 总岗级系数

各岗级对应的系数如下：

岗级	B9	B8	B7	B6	B5	B4	B3	B2	B1
绩效 B 对应的系数	8	6.3	4.8	3.5	2.7	2.2	1.8	1.4	1

2. 业绩点制

绩效 B = 业绩点数 * 基准值 II

基准值 II = 机关及直属单位绩效 B 总量 ÷ 业绩点总数

一级管理岗位业绩点设置如下：

岗位	业绩点
----	-----

校党委书记、校长	160
校党委副书记、副校长、纪委书记	126
处级正职、主持工作处级副职	95
处级副职、调研员	70
副调研员	54

（二）二级学院（部、中心）根据学校核拨的绩效 B、绩效 C 中奖励给二级单位的部分、自主创收经费等因素，自行制定有关奖励性绩效工资分配方案，报学校核准并经二级教代会通过后实施。凡遇停发、扣发和减发绩效 B 的情况，需及时报人事处备案。二级学院（部、中心）原则应当年结清学校核拨部分，自主创收部分按学校规定留足发展基金。

（三）机关部门及直属单位各岗位人员，根据所聘岗位业绩点 80%的额度按月发放，年度业绩考核结果为“基本完成”等级及以上者，发放绩效 B 的余额，具体由所在部门根据年度业绩考核结果和岗位履职情况提出分配方案，报机关岗位聘任领导小组研究审定后，由人事处统一结算发放；考核结果为“未完成”者或无故不参加考核者不再发放绩效 B 的余额。

国际学院参照机关部门及直属单位执行。成教学院、资产经营公司和后勤公司可参照本办法，结合本单位实际，制定绩效 B 的具体发放办法，报学校批准后执行。

（四）各二级学院(部、中心)要加强各类人员的绩效考核，年度业绩考核结果为“完成”且业绩突出的人员应给予绩效 B 奖励补贴，未按岗位履行职责的人员可调整其相关的绩

效 B，对年度考核结果为“未完成”者，根据实际完成的业绩情况减扣相应的绩效 B。

（五）绩效工资发放程序及日期。每月 1 日之前，各单位（部门）将教职工考勤情况、各学院（部、中心）同时将绩效 B 变动和发放情况报人事处审核，人事处在当月 3 日前将变动和发放情况通知计财处，由计财处在每月 7 日发放到个人。如遇节假日则根据具体情况提前发放。

（六）“双肩挑”干部按实际所聘任的岗位和考核结果确定相应的绩效 B，其中机关高聘专业技术岗的“双肩挑”干部，绩效 B 按照管理岗的业绩点预发，其教学科研工作量一般由其学科归属（课程归属）的单位进行核算和计酬。

（七）新参加工作人员，在见习期（初期）内基础性绩效工资执行见习期（初期）标准，见习期满后按照实际聘任的岗位执行相应的标准。从其他单位调入的人员，从报到并正式上岗之日起，享受所聘岗位的绩效工资标准。

（八）专业技术职务、领导职务、非领导职务晋升的人员，从聘任的次月起按新聘职务的绩效工资标准执行。

（九）退休人员从领取退休费之月起执行退休人员生活补贴。离岗退养人员从领取退养费之月起停发绩效 A 和绩效 B。

（十）因工作需要变动岗位的人员，其绩效工资按变动后的岗位从次月起调整。

五、绩效工资的停发、扣发和减发

（一）教职工因调出、自动离职、辞职或辞退等原因离校的，从离岗当月起停发绩效工资。

（二）教职工未被聘用的，自当月起停发绩效工资，其待遇按待聘人员有关规定执行。

（三）各类假期人员绩效工资的扣发和减发

1.经批准公派出国（出境）人员，绩效工资发放按学校有关文件执行。因私出国（出境）人员从出国（出境）当月起停发绩效 A 和绩效 B。

2.产假期间绩效 B 停发；哺乳假期间绩效 A 减半发放，绩效 B 停发。

3.病假当月累计 1 天（法定节假日除外，下同）以上至 8 天（含）以下者，每天按 60 元扣发绩效 B；8 天以上至 16 天（含）以下者，每天按 100 元扣发绩效 B；16 天以上者扣发当月绩效 B；长期病休（指一个月及以上）人员，在实际病休期间，停发绩效 A 和绩效 B。

4. 当年事假累计在 30 天以下（含 30 天）的，每天扣发绩效 A 的 50%；当年事假累计超过 30 天以上的，从第 31 天起停发绩效 A。事假当月累计 4 天（含）以下者，每天按 110 元扣发绩效 B；4 天以上至 8 天（含）以下者，扣发当月绩效 B 的 50%；8 天以上者停发绩效 B。公休假期以外的探亲假按事假处理。

5.当月累计旷工 2 天（含）以下者，当天绩效 A 停发，每天按 220 元扣发绩效 B；2 天以上者停发绩效 A 和绩效 B。

6.因公负伤职工治疗休养期间，绩效工资参照有关规定酌情发放。

（四）受处分人员绩效工资的扣发

1.受警告处分者，从次月起停发 2 个月绩效 A 和绩效 B；

3.受记过处分者，从次月起停发 4 个月绩效 A 和绩效 B；

4.受降低岗位等级或者撤职处分者，从次月起停发半年绩效 A 和绩效 B，半年后按新岗位的绩效工资标准发放；

5.受开除处分者，从次月起停发绩效 A 和绩效 B；

6.出现剽窃、抄袭、造假等学术腐败和学术道德问题，经查实认定后，自当月起酌情扣发绩效工资，扣发期限及岗级的调整由院长办公会议根据具体情况研究决定。

（五）因教学事故引起的绩效工资扣发数额按照《浙江科技学院关于印发教学事故认定和处理办法（修订）的通知》（浙科院教〔2008〕6号）执行。

六、其它

（一）本办法适用于本轮岗位聘任，自公布之日起执行，学校原有文件中与本办法不一致的，以本办法为准。

（二）本办法由人事处负责解释。

浙江科技学院 1999 年 1 月 1 日后工作的教职工住房公积金补贴发放实施细则（浙科院后〔2012〕1 号）

为不断提高教职工生活福利等各项待遇，根据杭州市住房制度改革办公室《关于杭州市市区行政、事业单位住房分配货币化试行办法的通知》（杭政〔2000〕13 号）、浙江省省直单位住房改革委员会等三部门关于印发《浙江省省直单位（杭州市市区）住房补贴资金筹集、拨付和管理暂行办法》（省直房发〔2001〕1 号）、浙江省省直单位住房改革委员会《关于住房公积金补贴发放有关规定的通知》（浙直房发〔2002〕5 号）、浙江省省直单位住房制度改革办公室等两部门《关于做好已购专用房新职工住房公积金补贴限额发放工作的通知》（省直房发〔2010〕26 号）和浙江科技学院有关人才引进的相关政策等有关文件精神，特制定本实施细则。

一、住房公积金补贴发放的对象及标准

住房公积金补贴不同于全校教职工在工资中扣缴的住房公积金，它是对 1999 年 1 月 1 日以后参加工作的人员货币化分房的专有补贴形式。

1.1999 年 1 月 1 日及其以后参加工作的、本人及其配偶都未享受实物分房和一次性住房补贴的、目前仍属我校正式在编的在职人员（以下简称“新人”），按月发放住房公积金补贴。

2.“新人”本人或配偶已享受实物分房（指房改房、承租公房等），按“老职工”处理，实行一次性住房货币补贴。

3.1998 年底以前在读研究生，1999 年 1 月 1 日以后毕业并取得学位参加工作的教职工，按“老人”处理，实行一次性住房货币补贴。

4.住房公积金补贴额实行按职称、职务定额发放，具体发放标准如下：

初级职称、一般职工 400 元/月

中级职称、科级 500 元/月

副高职称、处级 600 元/月

正高职称、厅级 800 元/月

遇教职工职称、职务晋升，以学校人事部门文件为依据，学校每年一次在年末进行申报，对其发放标准进行调整，从个人晋升次月起补发差额部分。

5.1999 年 1 月 1 日以后参加工作并已购买专用房、经济适用房、按经济房价格购买腾空房的教职工，仍实行按月发放住房公积金补贴，但住房公积金的补贴总额实行限定（限定额为“老人”一次性住房补贴的发放标准）。

二、住房公积金补贴的发放办法

“新人”享受住房公积金补贴的具体办法如下：

1.“新人”补贴从发放之日起，其住房公积金补贴将按月缴存到省直住房基金管理中心的个人公积金账户，并补发自进我校工作次月起至按月发放前应发而未发的住房公积金补贴（按职称、职务计算后的补发款扣除根据学校有关政策、协议，以及原向学校借支的作为已兑现的购房补贴款、租房补贴款、货币化补贴等）一次性补缴到省直住房基金管理中心的个人公积金账户。补发部分根据学校财力及预算，将按进校先后分阶段补发到位。

2.享受住房公积金补贴的职工本人或配偶购买专用房、经济适用房、按经济房价格购买腾空房的，购房后应及时向学校报告，由学校统一向省直住房基金管理中心申报，实行住房公积金补贴总额限发，其限额按以下几种情况确定：

（1）如购买的专用房、经济适用房、按经济房价格购买的腾空房面积达到其可享受面积的：①（专用房、经济适用房、按经济房价格购买的腾空房出售价－购房当年房改成本价）>2400 元的限额为：该职工可享受住房面积×1200 元；②（专用房、经济适用房或按经济房价格购买的腾空房的出售价－购房当年房改成本价）<2400 元的限额为：该职工可享受的住房面积×（专用房、经济适用房或按经济房价格购买腾空房的出售价－购房当年房改成本价）/2。

（2）如购买的专用房、经济适用房、按经济房价格购买的腾空房面积未达到其可享受面积的：①（专用房、经济适用房、按经济房价格购买的腾空房出售价－购房当年房改成本价）>2400 元的限额为：该职工可享受住房面积×1200 元；②（专用房、经济适用房或按经济房价格购买的腾空房

的出售价－购房当年房改成本价）＜2400 元的限额为：该职工购买的住房面积×（专用房、经济适用房或按经济房价格购买的腾空房的出售价－购房当年房改成本价）／2＋差额面积×1200 元。

三、其他规定事项

1.“新人”到我校参加工作或由外单位调入我校，按正式到我校工作时间的次月缴存住房公积金补贴。

2.变更、转移：今后调离学校或辞去公职、擅自离职或被辞退、除名的“新人”，到后勤管理处办理住房公积金补贴转移手续（与个人缴交的住房公积金操作方法相同），其个人账户中已计发的住房公积金补贴本息余额随本人工作关系转入新的工作单位，或在其用于购建或大修自住住房或者达到法定年龄时提取。

3.“新人”在购买自住住房、新建翻建或大修自住住房或偿还购、建贷款时、退休、终止劳动合同、户口迁出杭州市区或者出国出境定居的，凭有关合同或协议、批文等材料及本人身份证复印件到后勤管理处办理提取使用本人账户内的住房公积金补贴手续。

4.享受学校引进人才住房补贴政策的人员，按学校引进人员相关政策和 2009 年 7 月 2 日《学校住房分房工作领导小组会议纪要》执行，不再享受本实施细则规定的住房公积金补贴。

5.凡享受住房公积金补贴人员，现享受租房补贴的今后不再继续享受租房补贴，但仍保留引进人才的过渡期租房补贴。

6.今后国家有新的住房公积金补贴政策出台，学校将根据财政状况进行调整。

7.本实施细则由学校住房工作领导小组办公室负责解释。

(六) 其他

浙江科技学院本科教学工作量核算办法（浙科院教〔2013〕28号）

一、总则

为进一步推进校院二级管理工作的落实，实施学校对二级学院（部、中心）（以下简称学院）教学工作的宏观管理，特制定本办法。

（一）教学工作量根据教学任务折算为学时当量。例如：承担一个标准班一般理论课程 1 课时的教学工作，计教学工作量为 1 当量学时。

（二）学校依据各学院承担的本科培养计划内的教学任务（基本教学工作量 T_1 ）和开展的教学研究与教学建设工作（教研工作量 T_2 ）对学院进行核定教学工作量。学院总的教学工作量： $T=T_1+T_2$ 。

（三）学校在按本办法核算教学工作量后，对各学院追加 $T_1*5\%$ 的教学工作量，用于学院内的调节与分配。

（四）学校根据本办法核算各学院总的教学工作量，教师个人教学工作量的核算，由各学院参照本办法并结合本部门实际制定本部门的教学工作量核算细则。

二、基本教学工作量

基本教学工作量是指本科培养计划内的教学任务，包

括理论教学、实践教学等。学院的基本教学工作总量为：
 $T1=\sum A+\sum B$ 。

（一）理论教学

理论教学任务包括：备课、讲授、辅导答疑、批改作业、考试（补考）命题、监考、阅卷等。

$$A=\sum K_i \times J_i \times N_i / P_i$$

其中： J_i 为第*i*门课程的培养计划内理论学时数， K_i 为课程类别系数， N_i 为学生数。

1. 课程类别系数 K_i ，系数取值见表 1。

表 1 课程类别系数 K_i

序号	课程类别	K_i
1	一般理论课、体育课	1
2	形势与政策课、心理健康教育课、就业指导课、大学军事理论课	0.85
3	全外语/双语授课课程	1.6/1.3

说明：

（1）全外语授课课程是指非外语类课程，教学中使用全外语授课，同时教材、板书、作业、考试命题及答题全部使用外语。

（2）教师首次开出全外语授课，其 K_i 取 2.5。

2. 各类课程的标准班人数系数 P_i ，系数取值如表 2。

表 2 各类课程标准班人数系数

课程类别 系数	一般理论课	外语	体育课/艺术设计类专业课程
P_i	60	40	30

说明：因招生计划（不含转专业、“2+2”转出等原因学生减少）等特殊情况，造成某课程无法合班授课，使得 $N_i/P_i < 1$ 时，经教务处审批，可取 $N_i/P_i = 1$ ，选修课程达到开课人数，当 $N_i/P_i < 0.8$ ，可取 $N_i/P_i = 0.8$ 。

(二) 实践教学

实践教学工作量包括：指导实验 B_1 、指导实习（课程设计） B_2 、指导毕业设计（论文） B_3 及指导各类学科竞赛 B_4 和指导大学生参加科技训练 B_5 等工作量，即：

$$B = \sum B_1 + \sum B_2 + \sum B_3 + \sum B_4 + \sum B_5$$

1. 指导实验

指导实验教学任务包括：准备、讲解、指导实验、批改实验报告、考查等。

$$B_1 = \sum K_i \times J_i \times N_i / P_i$$

其中， J_i 为实验教学计划学时数、 K_i 为实验课类别系数、 P_i 为标准分组人数、 N_i 为参与该实验课程的学生人数。 P_i 及 K_i 取值见表 3。

表 3 实验课程标准分组人数 P_i 及类别系数 K_i

实验课程类别	基础实验	专业基础实验,	上机实验
分组人数系数 (P_i)	30	15	30

类别系数 (K _i)	0.9	0.7	0.8
------------------------	-----	-----	-----

说明：为保证实验教学质量，实验教学的安排必须严格遵守实验教学环节质量标准，合理分组，加强指导，每个标准分组应安排一名指导教师。

2. 指导实习（课程设计）

指导实习（课程设计）教学任务包括：准备、指导（辅导）实习（课程设计）、批改实习（课程设计）报告、答辩、考核、总结等。

$$B_2 = \sum 16 \times K_i \times J_i \times N_i / P_i$$

其中，J_i 为集中实习（课程设计）教学计划周数、K_i 为实习（课程设计）课程类别系数，P_i 为标准分组人数、N_i 为参与该实习（课程设计）教学的学生人数。P_i 及 K_i 取值见表 4。

表 4 实习（课程设计）标准分组人数 P_i 及实习（课程设计）课程类别系数 K_i

实习课程类别	课程	电工电	金工	工程/技	思政社会	认识
分组人数系数 (P _i)	30	20	15	8	30	30
类别系数 (K _i)	1.0	1.0	1.0	0.6	0.5	0.8

说明：

(1) 分散安排的实习工作量以 1/2 计。

(2) 为保证实习（课程设计）教学质量，实习（课程设计）教学的安排必须严格遵守实践教学环节质量标准，合理

分组，加强指导，每个标准分组应安排一名指导教师。开放实验项目按专业实验类计算，最多不超过 35 当量学时。

3. 指导毕业设计（论文）

指导毕业设计（论文）教学任务包括：准备、指导选题、开题报告、审阅设计图纸、评阅设计报告（论文）、答辩等。

$$B_3=10*N_i$$

其中： N_i 为学生人数。

4. 指导各类学科竞赛

指导各类学科竞赛教学任务包括：竞赛的组织、集中上课培训、选拔、竞赛指导等。工作量包含基本工作量和奖励工作量。

$$B_4 = K_s * 1.2 + 6 \times K_i \times P_i$$

其中： K_s 为集中授课时数， P_i 为指导学生分组， K_i 为获奖等级系数， K_i 具体取值见表 5。

表 5 各类科技竞赛各级获奖等级系数 K_i

学科分类	国际一等	国家一等奖、国际二等	国家二等奖、国际三等	省级一等奖、国家三等	省级二等奖	省级三等奖	成功参赛
A 类竞赛	10	8	6	5	4	3	1
B 类竞赛	4	3	2.5	2	1.5	1.0	0.5
C 类竞赛	2	1.5	1.2	1.0	0.8	0.6	0.3

说明：

（1）A 类竞赛指：列入教育部、省教育厅质量监控指标的学科竞赛。B 类竞赛指：教育部各教学指导委员会举办全

国性的学科竞赛。C 类竞赛指：省各教学指导委员会、全国行业学会/协会举办的学科竞赛。

(2) 集中授课时数，由项目负责人根据各学科竞赛特点申报，并制定授课计划，经所在学院审核(一般 A 类不超过 60 学时，B 类不超过 45 学时)，报教务处核准。

(3) 原则上每位教师指导学生不超过 6 名。若有特殊情况，可提出申请，报教务处批准。

(4) 教师指导学科竞赛工作量，按获奖最高一档计算，不累加。

(5) B、C 类学科竞赛，若不限参赛人数，其获奖项超过 5 项的不再计算。

(6) 单人竞赛项目其工作量原则上按上述公式的 1/3 计算。

5. 指导大学生参加科技训练

指导大学生参加科技训练教学任务包括：辅助科技创新项目立项的学生选题、申报、指导完成和结题等工作；指导专利申报书的填写等工作。

$$B_5 = K_i \times \text{项数}$$

其中：K 为项目系数，具体取值与等级和难易度有关，见表 6。

表 6 指导学生参加科技创新训练项目系数表

项目	具体内容及核算标准
----	-----------

立项结题	项目级别		立项	结题/验收	总计
	国家级		10	20	30
	省级		5	10	15
	校级		3	5	8
知识产权	发明专利	实用新型专利		软件著作权登记、外观设计专利	
	40	5		3	
指导学生发表 论文	参照《浙江科技学院科研工作量核算办法》*0.5				

说明:

(1)项目级别的认定以项目主管部门立项及结题文件为准。

(2)国家级项目系指教育部、团中央设立的大学生科技创新项目。

(3)省级项目系指浙江省教育厅、团省委设立的大学生科技创新项目。

(4)其它不在上述各类项目等级的项目,由教务处提请相关专家委员会研究确定项目的核算等级。

(5)指导学生发表论文的工作量仅计算我校学生作为第一作者的论文。

(6)指导学生获专利以授权专利证书为依据,且我校学生作为第一专利人,授权专利证书中有指导教师署名,若获专利超过 20 项,则超过部分按 1/3 计算。

三、教研工作量

教研工作量包括: 教学研究项目工作量 C_1 、教学成

果工作量 C_2 、教学建设工作量 C_3 和教学实验室建设工作量 C_4 等工作量。计量单位（分）与学校科研工作量核算办法等价，由其分值折合为教学当量课时数，即：

$$T2 = (\sum C_1 + \sum C_2 + \sum C_3 + \sum C_4)$$

1. 教学研究项目工作量

教学研究项目工作量 C_1 ：按项目（立项、结题/验收）、实到经费累计核算，核算标准见表 7。

表 7 教学研究项目工作量核算标准

项目	具体内容及核算标准				
	类别	级别	立项	结题/验收	总计
立项 结题	教学研究	国家级教改项目	100	200	300
		省部级教改项目	30	50	80
		厅级教改项目	10	15	25
		校级教改项目	5	10	15
经费	年度实到款（分/万元）		25		

说明：

（1）项目级别的认定以项目主管部门下达的文件为准。

（2）重点项目比同级一般项目增加 50%。

（3）项目经费是指进入学校财务的教学改革与建设项目经费（不含外拨项目经费），学校各类配套经费和校级教研经费不计入教学研究项目“经费”工作量。

（4）教学研究项目工作量仅核算到项目负责人所在单位。

2. 教学成果工作量

教学成果工作量 C2 包括：教学研究论文、教学成果及教材获奖的工作量，核算标准见表 8。

表 8 教学成果工作量核算标准

成果	具体内容及核算标准		
论文	参照《浙江科技学院科研工作量核算办法》核算		
教学成果	参照《浙江科技学院科研工作量核算办法》核算中		
	同级别科研成果的工作量核算		
教材 获奖	级别	国家级	省级
	一	600/部	300/部
	二	300/部	200/部
	三	200/部	100/部

说明：

(1) 教学成果奖是指由教育部和省教育厅组织的 4 年一次的教学成果奖评选。

(2) 教材获奖是指由教育部、教育厅行政部门组织评选的优秀高等学校教材奖，其它出版部门组织的评选不在核算之内。

(3) 同一成果重复获奖时以就高原则计算教学工作量。

3. 教学建设工作量

教学建设工作量 C3 的核算标准见表 9。

表 9 教学建设工作量核算标准

一级类别	二级类别	立项	通过评估 或验收合格	总计
专业建设	国家级专业建设项目	300	400	700
	省级专业建设项目	150	250	400

	专业论证（评估）		500	500
	校级专业建设项目	50	80	130
实践基地建设	国家级建设项目	150	250	400
	省级建设项目	100	200	300
	校级建设项目	20	40	60
教学团队、人才培养创新实验区	国家级	300	400	700
	省级	100	200	300
	校级	40	60	100
课程建设	国家级建设项目	200	300	500
	省部级建设项目	80	120	200
	校级课程建设项目	20	40	60
教材建设	国家级规划教材	100	6*万字数	
	省级重点教材	50	4*万字数	
	校级立项教材	20	2*万字数	
	其它非立项教材	/	1.5*万字数	

说明：

（1）项目级别的认定以项目主管部门下达的文件为准。

（2）上述工作量仅核算到项目负责人所在单位。

（3）上述工作量的评估与验收工作量须在建设期内经考核或评估验收合格后方可计入，对于多重级别的按就高原则计算工作量。

（4）教材建设：国家级规划教材是指教育部指定的高校规划教材；省级重点教材是指省教育厅批准立项的省重点建设教材项目。

（5）教材若在高等教育出版社出版，则工作量在按上述核算标准核算的 1.5 倍核算，其它一级出版社出版则按上述核算标准的 1.2 倍核算；教材的再版，按新版字数的 40% 计算分值。

4. 教学实验室建设工作量

教学实验室建设任务包括：项目前期调研、申请立项、建设实施、物质采购、教学文件（资料）编写、实验开设、正常运行、项目验收等。

$$C_4 = Y \times [1 + 2 \times (T - 80) / 800] \times 100$$

其中：T 为项目经费总额，单位：万元（ $T \geq 300$ 时， $T=300$ ）。Y 为项目级别系数，具体取值见表 10。

表 10 项目级别系数 Y

项目级别	国家级	省级	中央财政	省财政	校级重点	校级一般
Y_1	5.0	2.5	1.8	1.5	1.0	0.8

说明：

（1）教学实验室建设工作量核算总值按两次计算：项目立项当年按总值 40% 计算；通过项目验收当年按总值 60% 计算。延期验收 1 年扣 30% 验收工作量，延期验收 2 年扣 50% 验收工作量。验收结果为“优秀”，验收当年奖励验收工作量 20%，验收结果为“良好”，验收当年奖励验收工作量 10%，延期 3 年及以上的扣 80% 验收工作量。

（2）国家级、省级项目主要为国家教育部、省教育厅立项的国家级、省级实验教学示范中心建设项目。

（3）中央财政、省财政项目主要为国家财政部、省财政厅、省教育厅立项的实验室建设专项资金资助项目。

（4）校级重点项目主要为学校立项的校级实验教学示范中心、校级重点专业实验室等建设项目，其他为校级一般

项目（在立项文件中均标明）；省财政预算项目、资助项目按校级重点项目进行核算。

（5）中外合作共建实验室项目一般按省级实验室项目进行核算；校际合作、校企合作实验室项目一般按校级重点实验室项目进行核算。

（6）自制项目按同级别的实验室建设项目工作量的 50% 计算。

四、附 则

（一）本办法中未涉及的其它特殊教学工作量，各学院可向教务处申报，由教务处提请相关专家委员会研究核定。

（二）本办法经院长办公会议审议通过后生效并执行。原《浙江科技学院教学工作量核算办法（试行）》（浙科院人〔2009〕9号）同时作废。

（三）本办法由教务处负责解释。

浙江科技学院硕士研究生培养工作量核算暂行办法 (浙科院研〔2013〕1号)

为加强硕士研究生教学管理，提高研究生培养质量，充分调动广大教师参与研究生培养的的积极性，特制定本暂行办法。

一、核算范围

本办法所涉及硕士研究生是指浙江科技学院正式招收的研究生，或学校挂靠试招培养的研究生。

1.研究生培养工作量核算范围包括：

(1) 研究生培养方案规定的课程教学工作量。

(2) 指导研究生课程学习和指导研究生论文的导师工作量。

由于导师或研究生本人原因导致研究生延期毕业者，延期阶段不计入导师指导工作量；导师指导研究生因工作失误造成严重后果者，扣除导师指导工作量。

二、课程教学工作量的计算

硕士研究生课程教学工作当量学时的计算公式：

$$G=1.5H*K$$

其中：G——研究生课程教学工作当量学时；

H——计划学时；

K——合班系数。

合班系数 K 规定如下：

(1)公共学位课按 30 人计算合班基准系数，系数为 1.0；不足 30 人班级的 K 为 1.0, 31—40 人班级的 K 为 1.2, 41—50 人班级的 K 为 1.4, 51 人以上班级的 K 为 1.6。

(2)专业学位课、专业选修课按 15 人进行编班，合班系数 K 为 1.0；不足 15 人班级的 K 为 1.0, 16-20 人班级的 K 为 1.2, 21—25 人班级的 K 为 1.4, 26 人以上班级的 K 为 1.6。

三、导师指导工作量的计算

指导一年级硕士研究生，导师工作量按 40 当量学时/(生·年) 计算；指导二年级研究生，导师工作当量按 50 当量学时/(生·年) 计算；指导三年级研究生，导师工作当量按 60 当量学时/(生·年) 计算；根据培养方案中的基本学制，具体按学期计算。

四、其它

- 1.研究生培养工作量由学校研究生管理部门负责审核。
- 2.本办法由学校研究生管理部门负责解释。

浙江科技学院科研工作量核算办法(浙科院科〔2013〕 1号)

为进一步完善科研工作的考核与激励机制,有效激发广大教职工从事科学研究、学科建设的积极性与创造性,推进科技创新,提高科研实力和水平,本着总体平衡、激励为先、扶优扶强、兼顾一般的原则,对科研等主要工作业绩进行量化计算,特制定本办法。

一、工作量核算范围

本办法所述的工作量按以下三大类别核算(计量单位:分):

(一) 科研项目工作量

- 1.项目立项和结题。
- 2.项目实到校经费。

(二) 科研成果工作量

- 1.学术论文(含艺术作品)、著作(含艺术作品集)、知识产权。
- 2.科研成果获奖(标志性科研成果奖励参照《浙江科技学院标志性科研成果培育和奖励暂行办法》执行)。
- 3.艺术作品获奖。

(三) 学科平台建设工作量

二、工作量核算细则

（一）科研项目工作量

科研项目工作量按项目、实际到校经费累计计算，见表1。

表1 科研项目工作量核算标准

类别	具体内容及核算标准					
立项和结题	项目级别	立项（40%）	结题（60%）	总计		
	国家级重大项目	180	270	450		
	国家级重点项目	140	210	350		
	国家级一般项目	104	156	260		
	省部级重大项目	60	90	150		
	省部级重点项目	32	48	80		
	省部级一般项目、厅局级重大项目	20	30	50		
	厅局级重点项目	12	18	30		
	厅局级一般项目	8	12	20		
	其它计划项目	4	6	10		
经费	类 别	工学类	理学类、软科学	人文社科类	横向课题 经费到校	对接类 课题结题验收
	实到校经费 (分/万元)	10	15	25	3	2

注：1.2013 年前立项的项目总分及比例仍按照原办法，结题分按照 30%计算。

2.如有需要，国家级项目的负责人可以把项目的立项和结题分在项目计划完成周期的年度内进行分配，但预留的实际结题分不少于项目立项和结题总分的 35%，并需及时报科技处备案。

说明：

1.项目级别的认定以项目主管部门下达的计划任务书或签订的合同书为准。

(1)国家级项目系指国家自然科学基金委、国家哲学社会科学规划办公室、国家科技部、总装备部、国家国防科工委、国家发改委直接立项的项目。

(2)省部级项目系指浙江省自然科学基金委、浙江省哲学社会科学规划办公室（学科共建课题按 80%的比例计算）、浙江省科技厅、浙江省发改委等立项项目；教育部科技计划项目、教育部人文社科项目等其他国家部委直接立项的项目。

(3)厅局级项目系指浙江省教育厅和其它厅局直接立项的科技计划项目；浙江省社科联项目、各地市级科技局立项的科技计划项目等。

(4)其它计划项目系指不符合上述各类项目等级的计划项目，如校交叉预研项目、科研基金项目等。

(5)子项目系指在国家、省部级科研项目申报或者签订项目合同时,由项目审批单位直接下达,一般应有子项目(合同)编号的科研项目,其级别按照所对应科研总项目降至下一级一般项目对待。

(6)自筹经费的项目(不含教育规划项目),按同类项目降一级处理。

其他省(市)立项的课题按相应级别对应处理。

2.横向课题系指企事业单位委托的各类科技开发、科技服务、科学研究等方面的项目,以及政府部门非常规申报渠道下达的项目,仅按实际到校经费计算工作量。

对接类课题结题验收是针对各县级以上科技主管部门及地(市)行业协会等正式提供的技术需求项目,经科技处审核、登记、正式发布,本校教师承接完成并通过的结题验收。该类项目立项和结题验收的办法另行制定。

3.项目成果转化按实际到校经费计算工作量,标准参照横向项目。

4.项目经费是指进入学校财务的科研项目经费(不含外拨项目经费),学校各类配套经费和校级基金经费不计入科研项目“经费”工作量。

5.各类人才计划项目(含科研启动基金,“151人才”、浙江省中青年学科带头人等四级人才梯队培养经费等),不计入科研项目工作量。

6.科研项目立项分可由项目负责人按年度（项目合同期限内）实际工作量自行分配。涉及跨二级学院的分配，需报科技处备案。

（二）科研成果工作量

1.学术论文（含艺术作品）、著作（含艺术作品集）、知识产权的工作量计算见表 2:

表 2 科研成果工作量核算标准

类别	具体内容及核算标准					
论文	SCI 一、二区收录, SSCI 收录 (影响因子 ≥ 0.5), 人文社科权威级学术期刊					80
	其他 SCI 收录, EI-JA 收录, SSCI 收录 (影响因子 < 0.5), A&HCI 收录, 人文社科类国内一级期刊					50
	其它国内一级期刊、《人民日报》理论版、《光明日报》理论版、《求是》杂志					45
	CSSCI 收录					35
	人文社科类国内核心期刊					25
	国际一般学术期刊论文、其它国内核心期刊、SCI 会议收录					15
	国际学术会议论文、EI-CA 收录、CPCI-S(ISTP)、CPCI-SSH (ISSHP)、《浙江科技学院学报》					10
	其它正式出版刊物、正式出版的学术论文集					3
著作	类别 (分/万字)	专著	编、译著	编写	艺术作品集	
	出版级别				个人 (分/印张)	多人 (分/幅)
	一级出版社	10	5	2	4	3
	其它出版社	6	3	1	2	1

知识产权	授权发明专利	授权实用新型专利	授权外观设计专利、软件著作权登记
	80	10	5

说明:

(1) 除特别注明外, 论文均指在期刊的正刊(不含增刊)上发表的学术论文。人文社科权威级学术期刊、国内一级期刊参照《浙江大学学术期刊名录》(最新版); 国内核心期刊参照《中文核心期刊要目总揽》(北京大学出版社, 最新版); 一级出版社参照《浙江大学国内一、二级学术期刊名录》(2005 版)。索引简称说明如下:

SCI: 科学引文索引, 分区参照中国科学院文献情报中心最新 JCR 分区表。

SSCI: 社会科学引文索引, 影响因子参照中国科学院文献情报中心最新发布的收录期刊及影响因子一览表。

A&HCI: 艺术与人文科学引文索引。

EI: 工程索引, 其中 JA 为期刊论文收录, CA 为会议论文收录。

CPCI-S: 科技会议录索引(Conference Proceedings Citation Index - Science, 原 ISTP)。

CPCI-SSH: 社会科学及人文科学会议录索引(Conference Proceedings Citation Index - Social Science & Humanities 原, ISSHP)。

CSSCI: 中文社会科学引文索引。

每年度，以第一作者统计的会议论文数不超过 5 篇/人。

(2)艺术作品在学术期刊发表，两页及以上按同类刊物论文计算，两页以下按比例折算。

(3)同一篇论文被多种索引同时收录时，以最高一档计算。

(4)著作类别的认定：

专著：研究有一定的难度，学术上有新的突破，有较多独创的学术成果，达到国内先进水平，对本学科的发展有较好的指导作用。

编著：在总结归纳他人研究成果的基础上，有自己的观点和见解，至少有 1/3 属作者自己的有新意的著述，对本学科的发展有较大的参考价值。

译著：指对专业性学术著作的翻译，其它译著参照“编写”计算。

编写：归纳整理他人的观点见解，基本上没有作者自己系统的观点和见解，或有作者观点和见解的有新意的内容所占的比例在全书中占 1/3 以下。

(5)工具书以索引形式编写的按 50%比例计算。

(6)著作字数超 20 万字部分按相应类别的 50%比例计算。

(7)上述著作的再版，按新版字数的 50%比例计算。

(8)学术专著须由本人提出申请，由科技处提请相关专家委员会研究审定。

(9)著作必须在前言、后记或作者简介中体现出作者是浙江科技学院教职员工，否则不予计算工作量。

(10)公开出版的论文集等不属著作计算范围，其编委会成员（主编、副主编、编委）均不计科研工作量。

(11)艺术作品集以 30 幅为基准，20～30 幅之间按 50% 比例计算，少于 20 幅不予计算。

(12)知识产权已投产的按相应类别 150%比例计算。

2. 科研成果获奖工作量计算见表 3:

表 3 科研成果奖工作量核算标准

类别	具体内容及核算标准				
科研成果 获奖	等 级	国家级	省部级	厅局级	校级
	一	1000	500	100	30
	二	700	300	70	10
	三		150	50	5

说明:

(1)获奖级别的认定:

①国家级科研成果奖系指国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖。

②省部级科研成果奖系指浙江省政府颁发的科学技术奖、浙江省哲学社会科学优秀成果奖、国家各部委科技进步奖（成果奖）、教育部人文社会科学优秀成果奖（按 150%

的比例计算)、国家社会科学基金项目优秀成果奖(按 150% 的比例计算)、全国教育科学(教育部)优秀成果奖、全国青年社会科学优秀成果奖等。

中宣部“五个一工程”奖相当于省级一等奖。国家奖励管理部门认可的以社会力量设立的社科奖,如王力、孙冶方、金岳霖、胡绳、吴玉章、钱端升、安子介、霍英东、陶行知著名民间奖对应省部级奖。

③厅局级科研成果奖系指浙江省教育厅高校科研成果奖、浙江省教育科学优秀成果奖、浙江省社联社科研究优秀成果奖、浙江省青年社会科学优秀成果奖、杭州市科学技术奖、杭州市哲学社会科学优秀成果奖等。

④校级科研成果奖系指浙江科技学院设立的优秀科研成果奖。

⑤等级中只有一、二等奖和优秀奖的,其中优秀奖视为三等奖。

⑥从其他省(市)或地区所获奖项,按第②、③条对应级别处理。

(2)专业学会(协会)或其他评审委员会组织评审的奖项暂不计工作量。

(3)同一成果重复获奖时以就高原则计算科研工作量。

3.艺术作品获奖工作量计算见表 4:

表 4 艺术作品获奖工作量核算标准

类别	具体内容及核算标准
----	-----------

艺术作品获奖	参赛、参展类别	一等	二等	三等	优秀	入选
	中国美协主办五年一次的全国美术大展	1000	600	400	100	50
	中国美协等行业协会主办的全国学术展览	150	100	60	30	15
	全国性设计艺术专业权威赛事					
	省美协等行业协会主办的全省学术展览	100	60	30	20	10
	全国性设计艺术专业常规赛事	50	30	15	10	5

说明:

(1)全国性设计艺术专业权威赛事主要是指艺术类专业协会、委员会主办的专题全国大赛。如“汉帛杯”服装设计大赛、“中国之星”设计艺术大赛、中国漫画“金猴奖”、亚太室内设计双年大赛、“奥斯本杯”国际景观设计大赛、中国创新设计“红星奖”等。

(2)全国性设计艺术专业常规赛事是指由一级学会和学术性协会（如中国服装设计师协会、中国工业协会等）主办的常规赛事。

(3)获得中国音协、译协等主办的比赛奖项，参照上述标准执行。

(4)同一作品重复获奖时以就高原则计算工作量。

(5)上述奖项等级有其它分类的对照上述标准执行。

三、合作者工作量分配

1.上述项目和成果的工作量仅计及我校教师作为第一作者（第一完成人）的情况。对于我校为非第一单位的科研项目，其项目立项和结题分按照经费实到校数占上级资助经费总额比例计算；对于我校为非第一单位的科研成果，其工作量参照表 5 计算，并需及时报科技处备案。

表 5 我校为非第一单位时的科研成果计分系数

单位数	2	3		4			5			
名次	2	2	3	2	3	4	2	3	4	5
系数	0.4	0.3	0.2	0.3	0.1	0.1	0.25	0.1	0.1	0.05

2.若涉及校内跨二级学院的工作量分配，负责人可根据合作者的实际工作情况自行分配个人工作量，一般仅限于省部级重点及以上项目。

四、学科平台建设工作量核算

学科平台建设工作量核算见表 6:

表 6 学科平台建设工作量核算标准

一级类别		二级类别	立项与建设	评估或验收合格
学科点建设	硕士学位点立项建设（含增列）	授权学科	500	200
		支撑学科	300	100
	重点学科	国家级重点学科	800	150
		省重中之重学科或人文社科重点研究基地	500	120
		省级重点学科	200	60
		校级重点学科	100	30

学科平台建设	国家科技部	国家重点实验室	1200	400
		国家工程技术研究中心	1200	400
	国家发改委	国家工程研究中心	1000	300
		国家工程实验室	1000	300
	国家教育部	人文社会科学重点研究基地	600	300
		重点实验室	600	300
		工程中心	600	300
	浙江省科技厅	重点实验室	400	100
		工程中心	400	100
		创新团队（省教育厅的按 60%计）	400	100
	浙江省哲学社会科学发展规划办	哲学社会科学重点研究基地	400	100

说明：

1.表 6 为学科平台建设管理工作量，仅作为核算部门绩效工资工资依据，不计入个人考核量。

2.上述立项与建设工作量在建设期内须经年度考核合格后方可计入。

3.对于多重级别的按就高原则计算工作量。

五、其它

1.工作量的核算是一项复杂、细致的工作，各单位负责对本单位教职工的科研工作量进行认真统计、审核，科技处、学科建设处负责复核。

2.所有项目、成果、获奖须有“浙江科技学院”或“Zhejiang University of Science and Technology”署名（其它语种根据实际情况调整），以科技处统计备案材料为准。

3.科研工作量计算中，涉及科研与教学工作界定的，以教师为第一完成人（作者）的按科研工作量计算，以学生为第一完成人（作者）的按教学指导工作量计算。凡已计算教学指导工作量的，一律不再计算科研工作量。

4.若发现有学术不端行为的，将撤销相应工作量并按相关规定严肃处理。

5.各二级学院（部、中心）可参照本办法并结合本部门实际制定本单位内部工作量计算办法。

6.未涉及或未明了的特殊情况，由科技处提请学校相关决策机构研究裁决。

7.本办法经院长办公会议审议通过后生效，自 2013 年 1 月开始施行，原科研工作量核算办法（浙科院人〔2009〕9 号）同时废止。

六、本办法由科技处负责解释。

浙江科技学院教师教学工作业绩考核办法（浙科院教〔2010〕11号）

为切实落实高校教学工作中心地位，强化教师教学工作职责和质量意识，建立和健全教学工作业绩评价、激励与约束机制，根据浙江省教育厅《浙江省高等学校教师教学工作业绩考核指导性意见（试行）》（浙教高教〔2007〕33号）文件精神，结合学校实际，特制定本办法。

一、基本原则

坚持教学工作数量与质量相结合的原则，鼓励教师积极参加教学研究和教学建设，促进教师把主要精力投入到教学工作中，提高教学质量。

二、考核对象、内容和要求

（一）本办法适用于我校从事全日制普通本科教学工作的在编专任教师，考核其在教学工作中所取得的成绩，包括教学工作量、教学效果、教学改革与研究以及教书育人等方面工作业绩。

（二）教学工作量主要是指由学校安排教师讲授和辅导的课程和承担的实践性教学（含实验、实习、课程设计、学生竞赛、课外指导、毕业设计（论文）等）的工作量，包括课堂教学、实践教学以及与教学直接相关的其它工作量。

（三）教学效果主要包括教师在承担课程、实践性教学等方面的评价结果、指导学生获奖情况、在教书育人方面的奖惩情况。

（四）教学改革与研究主要包括教师承担的教学建设与研究项目（含教学改革项目、课程建设项目、专业建设项目、教材建设项目、教学实验室（实习基地）建设项目、教学基地建设项目等）、教学研究论文论著（教材）等。

三、等级确定

（一）考核等级及比例

考核分为 A、B、C、D 和 E（即优秀、良好、中等、基本合格和不合格）五个等级。以当学年各学院（部、中心）参加考核的教师人数为基数，A 级比例不超过 20%，B 级比例不超过 40%，其余为 C、D、E 级。

（二）考核等级的确定

1. 教学工作业绩的测评

教师教学工作业绩依据《浙江科技学院教师教学工作业绩考核指标体系》（见附表 1）进行测评。指标体系中有关教学工作量、教学效果、教学改革与研究的计算及其对应的分值的折算，由各二级学院（部、中心）参照《浙江科技学院教学工作量计算办法(试行)》（浙科院人〔2009〕9 号），制定适应本部门教学工作实际情况的计算细则。

2. 考核等级的确定

考核等级主要依据教学工作业绩测评分值在本部门排名来确定。定为 A 级的教师在考核学年内至少独立主讲 1 门课程，所主讲课程教学质量评价本学院（部、中心）排序前 40%，无教学事故。定为 B 级的教师在考核学年内至少独立主讲 1 门课程，且所主讲课程教学质量评价本学院（部、中心）排序前 70%，无教学事故。教师在考核学年内出现一般（II 级）教学事故，或 2 次教学差错（III 级教学事故）直接定为 D 级。教师在教书育人工作中出现影响恶劣的事件；或出现 1 次重大（I 级）教学事故；或 2 次一般（II 级）教学事故；或没有正当理由拒不承担学校、教学部门安排的教学任务的直接定为 E 级。

四、考核的组织

（一）学校成立教师教学工作业绩考核领导小组，负责制定考核实施办法，审定教师教学工作业绩考核结果，研究处理考核工作中出现的重大问题。教师教学工作业绩考核由教务处负责具体组织实施。

（二）各学院（部、中心）成立教师教学工作业绩考核小组，组长由各学院（部、中心）的院长（主任）担任，总支书记、教学副院长任副组长，成员由学院（部、中心）领导、分工会主席、教师代表等组成。考核小组成员的名单须报学校教师教学工作业绩考核领导小组审核、备案。

（三）各学院（部、中心）考核小组要依据本办法制定本学院（部、中心）教师教学工作业绩考核实施细则。对本学院（部、中心）全体专任教师的学年教学工作业绩进行考核，评定考核等级。

五、考核程序

（一）教师教学工作业绩考核按学年进行，考核对象为上学年在岗的专任教师。

（二）教师填写《浙江科技学院教师教学工作业绩考核表》（另行制定），各学院（部、中心）根据考核学年各位教师承担的教学工作量、教学效果和教学研究与改革等教学工作综合业绩情况，确定考核等级。

（三）各学院（部、中心）须将考核结果在本单位内公示一周。公示期内，教师如有异议，可向所在学院（部、中心）教师教学工作业绩考核小组提出书面意见并陈述理由，考核小组应根据事实情况妥善处理；如发生争议，可向学校教师教学工作业绩考核领导小组提出申诉。

（四）公示结束后，各学院（部、中心）将考核结果报教务处和人事处。

（五）学校教师教学工作业绩考核领导小组审定各学院（部、中心）的考核结果。

六、考核结果的应用

（一）教师教学工作业绩考核结果将记入教师本人业务档案，作为教师岗位聘任、职称评定、评优的重要依据。

（二）教师在聘期内每学年教学工作业绩考核都为 A 的，在下一轮岗位聘任时可直接申报 6 级及以上岗位，并在职称评定上给予政策倾斜。

（三）申报教师系列专业技术资格，教学工作业绩要求详见《浙江科技学院关于专业技术资格申报条件的暂行规定》（浙科院人〔2009〕10 号）。

（四）年度考核为优秀的教师，上学年教学工作业绩考核结果应在 B 及以上。

（五）参加校级及以上各类针对教师开展的教学名师、教坛新秀及评优评先活动，最近 3 学年的教师教学工作业绩考核必须有 2 次 B（含）以上。

（六）连续 2 学年教师教学工作业绩考核结果为 E 者，应予转岗。

七、附则

（一）具有教师专业技术职务的“双肩挑”干部的教学工作业绩考核，归入其所属专业学科的学院（部、中心）进行考核。

（二）“双肩挑”干部的教学工作量可适当减免，但每学年需完成《浙江科技学院岗位聘任基本条件与考核基本要求

(试行)》(浙科院人〔2009〕8号)文件中所要求的最低教学工作量。

(三) 教师长期生病休假、女教师休产假等按照国家有关政策执行。

(四) 教师经学校批准下派挂职、进修、到企业锻炼等半年以上的,原则上不参加当学年的教师教学工作业绩考核,并不计入所在学院(部、中心)的参加考核人数内。

(五) 辅导员的教学工作业绩考核主要以所上课程的学生评教成绩为依据,由校学生处参照本考核办法制定考核细则。

(六) 专职实验教学人员的教学工作业绩考核,各学院(部、中心)参照本办法,与教师分类进行考核。

(七) 本办法自发布之日起实施,原《浙江科技学院教师教学工作业绩考核暂行办法》(浙科院教〔2008〕4号)同时作废,其它文件与本文件相冲突之处均以本文件为准。

(八) 本办法由教务处负责解释。

附表: 浙江科技学院教师教学工作业绩考核指标体系

附表:

浙江科技学院教师教学工作业绩考核指标体系

指标名称			计算说明	权重
一级指标	二级指标	指标内涵		
教学工作量	学年课堂教学工作量	教师讲授和辅导的课程和承担的实践性教学(含实验、实习、课程设计、学生竞赛、课外指导、毕业设计(论文)等)的工作量。	学院(部、中心)制定计算细则	0.50
教学效果	课堂教学质量	课堂教学质量评价结果	教师教学质量综合评价得分	0.35
	教学获奖	考核学年内教师在教书育人方面、教学技能竞赛的获奖等级	教学名师: 国家级 100 分, 省级 50 分 教坛新秀: 省级 40 分 教学技能比赛: 省级 30, 校级 15	0.05
	教学事故/差错	教学工作的规范的执行情况	1 次重大教学事故, 直接定为 E 1 次一般教学事故, 直接定为 D 1 次教学差错, 计-40 分 1 次教学检查通报, 计-20 分	-0.10
教学改革与研究	承担的教学建设与研究项目	主持或参与各级专业、课程、教材、实验室、教学基地等建设项目、承担教学改革与研究项目等	学院(部、中心)制定计算细则	0.05
	教学研究论文、论著和教材及教学成果、教材获奖	公开发表或出版的教学研究论文、教材及获得教学成果、教材奖	学院(部、中心)制定计算细则	0.05

说明:

1. 各项二级指标满分为 100 分。
2. 教学获奖是指教师当学年获得政府、教育厅和学校组织的有关教书育入方面的奖项，不计其它行业和学会的获奖。
3. “学院（部、中心）制定计算细则”是指各二级学院（部、中心）参照学校《浙江科技学院教学工作量核算办法》，结合本部门实际制定的教师教学工作量计算细则并确定折算方法。

浙江科技学院标志性科研成果培育和奖励暂行办法

（浙科院科〔2013〕2号）

第一条 为进一步提升学校学科总体实力和水平，激励广大教师潜心投入科学研究和成果转化工作，重点围绕国家战略需求和重大现实问题，催生一批高水平、有影响的标志性科研成果，特制订本暂行办法。

第二条 标志性科研成果界定

标志性科研成果包括：

1.浙江科技学院作为第一完成单位，获得的省部级及以上科研成果奖。

2.浙江科技学院作为第一作者单位，在人文社科权威期刊、SCI/EI-JA/SSCI/A&HCI 收录的学术期刊正刊上发表的高水平学术论文。

3.第一专利权人为浙江科技学院且第一发明人为我校教职工的授权发明专利。

4.具有我校自主知识产权，在产品包装、标牌或说明书上标注“浙江科技学院”字样的产品。

第三条 标志性科研成果培育对象

标志性科研成果培育对象按培育目标分为国家级奖成果培育和省部级一等奖成果培育两类。国家级奖成果培育对

象一般从获得省部级一等奖成果中评选产生，省部级一等奖成果培育对象从符合下列条件之一的项目成果中评选产生：

- 1.省部级及以上重大科技项目或项目群。
- 2.有重大科学发现，原始创新显著；在国际权威期刊上发表的系列论文，得到国内外学者的高度评价，论文他引次数和频率高。
- 3.研发出拥有自主知识产权且准备产业化并能产生显著效益的产品或专利成果，特别是围绕国民经济建设和现代化产业建设的关键技术形成的系列专利成果。
- 4.获得地厅级一等奖（政府奖）的科研成果。

第四条 标志性科研成果培育办法和管理

1.学校成立专家组，充分发挥专家的决策咨询和建议指导等作用，负责推荐标志性科研成果培育对象和确定每年度省部级奖拟申报项目。

2.标志性科研成果培育对象一般每年遴选一次，采取项目组自愿申报、二级学院（部、中心）推荐和专家组评选的办法产生。其中国家级奖成果培育对象每年不超过1项，省部级一等奖成果培育对象每年不超过3项。

3.设立标志性科研成果培育专项资金。对入选国家级奖成果培育对象的每项资助30万元（人文社科15万），对入选省部级一等奖成果培育对象的每项资助15万元（人文社科10万）。资助经费一般按3年分期拨款，期间若申报成功则停止资助。

4.建立标志性科研成果培育跟踪和考核机制。在培育期间，二级学院要对成果培育对象在实验设施、办公场地、人员配备、岗位考核等方面予以大力支持和政策倾斜。学校相关部门加强对成果培育对象的整合设计、组织协调和跟踪服务，并组织专家组对每一个培育对象进行定期检查和评估，对检查、评估不合格的将终止培育并收回已资助的结余经费。

5.标志性科研成果培育专项经费以科研成果培育项目方式进行划拨，按照财务相关规定实行专款专用。资助的经费主要用于购买与培育项目相关的设备(>50%)、材料(<30%)、参加学术会议的差旅费、论文版面费及申报省部级一等奖或国家级奖直接相关的经费开支。

第五条 标志性科研成果奖励办法详见附件。

第六条 本办法自 2013 年 1 月开始施行，由科技处负责解释。

附件： 浙江科技学院标志性科研成果奖励办法

类别	奖励项目		奖励金额（万元）
期刊论文	SCI 一区收录		3.0
	SSCI 收录（影响因子 ≥ 1.0 ）；人文社科权威级学术期刊；TOP 期刊		2.5
	SCI 二区收录；SSCI 收录（ $0.5 \leq$ 影响因子 < 1.0 ）；人文社科一级期刊（不含人大复印资料）		1
	其他 SCI 收录；EI-JA 收录；SSCI 收录（影响因子 < 0.5 ）；A & HCI 收录		0.5
授权发明 专利	国内发明专利	未实施发明专利	0.5
		已实施发明专利	按实到校转让经费的 30%
	其它国家或地区 发明专利	未实施发明专利	1
		已实施发明专利	按实到校转让经费的 30%
科研成果奖	国家级奖、省部级一等奖或特等奖		1:2（另：配套科研经费 1:2）
	省部级二、三等奖		1:1（另：配套科研经费 1:0.5）
具有自主知识产权的研发产品	在产品包装、标牌或说明书上等注有“浙江科技学院”字样的产品		另行商定

说明：

- 1.奖励范围：本校教职工作为第一作者（或第一完成人、第一发明人），且本校作为第一完成单位的标志性科研成果。
- 2.表中所涉及的期刊论文均指在正刊上发表的学术论文，不包括在子辑、增刊、特刊上发表的论文及会议论文。
- 3.SCI 一、二区参照中国科学院文献情报中心最新公布的最新公布 JCR 分区表；SSCI 影响因子参照中国科学院文献情报中心最新发布的收录期刊及影响因子一览表；文社科权威级学术期刊参照《浙江大学学术期刊名录》(最新版)。

索引简称说明如下:

SCI: 科学引文索引

SSCI: 社会科学引文索引

A&HCI: 艺术与人文科学引文索引

TOP 期刊: 以浙江大学最新认定的为准

EI-JA: 工程索引, 表中的 EI-JA 收录论文是指[EI]核心版(EI-C)收录的正刊学术论文, 不包括非核心版(EI-P)收录论文。

4. 科研成果奖不包含自然科学论文奖及各类协会、学会、社会团体设立的奖项。
5. 同一篇论文被多种索引同时收录时, 以最高一档计算。
6. 单位英文名称: Zhejiang University of Science and Technology。
7. 以上各类奖励的奖金, 各类别负责人可根据参与人对该成果的贡献进行再分配。
8. 省部级及以上成果奖励以颁奖部门授予的奖金为基数计算配套额度。
9. 教育部人文社会科学优秀成果奖、国家社会科学基金项目优秀成果奖按相应奖励金额的 150%比例计算。
10. 个人奖励金额所得应依法纳税。
11. 未涉及或未明了的特殊情况, 由科技处报学校相关决策机构审定。

浙江科技学院教学工作奖励办法（浙科院教〔2013〕34号）

一、总 则

第一条 为充分调动广大教师和教学管理人员的工作积极性，突出教学中心地位，促进学校教学改革与创新，提升教育教学质量和管理水平，对学校标志性教学成果进行奖励，特制定本奖励办法。

第二条 各类教学奖励完成人应是我校在职教职工。教学改革项目、成果、论文论著、教材等的第一完成单位必须是浙江科技学院。

第三条 各教学奖励申报人在依据本办法申报奖励时，需按要求提交相关佐证材料，无佐证材料的不予奖励。

第四条 重复获奖的，按最高级别给予奖励。已按低级别奖励的项目，若再次获奖，则按已奖励金额与最高级别奖励金额的差额，给予补发。

二、奖励标准

第五条 各类教学工作奖励标准见下表。

项目类别	奖励标准
专业建设项目	国家级 3 万元/项
通过教育部及委托部委组织的专业认证（评估）	5 万元/专业
课程建设项目	国家级 3 万元/项
教材建设立项	国家级规划教材 1 万元/部
教学团队	国家级 3 万元/项
实验教学示范中心	国家级 10 万元/项

工程实践教育中心	国家级 2 万元/项
教研项目	国家级 1 万元/项
教学成果奖	执行《浙江科技学院教学成果奖励办法》（浙科院教〔2008〕9 号）
大学生学科竞赛	执行《浙江科技学院关于大学生学科竞赛管理办法（试行）》（浙科院教〔2009〕25 号）

注：国家级项目是指由教育部组织实施的项目。

第六条 以上未列举的教学工作奖励（如艺术教学类获奖、国际合作类教学项目等），对学校人才培养、教学建设有重要影响的教学工作，完成单位根据实际情况进行申报，由教务处报院长办公会议审定。

三、奖励程序

第七条 教学奖励工作由教务处负责具体实施，每年申报一次，在每年 1 月份接受上一年度内各项奖励的申报。由申报奖励项目的负责人按照本办法填写申报表，并提供相关的佐证材料，经学院（部、中心）签署审查意见后，报送教务处。

第八条 所有申报奖励项目，由教务处负责审核。奖励金额在 1 万元以内的，由分管教学工作副校长批准；奖励金额在 1 万元以上的，需经院长办公会议研究批准。教务处负责对拟奖励项目进行公示，任何部门或个人若对奖励项目持有异议，可自公示之日起 7 天内，采用书面形式向教务处提出异议和事实依据，并署真实姓名及所在单位。口头提出异议或过期未按要求提出异议的不予受理。

第九条 在申报及执行奖励制度时，必须提倡良好的科学道德和实事求是的精神。对弄虚作假或有侵权行为者，除

取消奖励资格外，视其情节给予必要的处理及处分。若奖励后发现上述问题者，应立即追回奖励和全部奖金。

第十条 凡申报奖励项目权属有争议的，不受理申报；待争议解决后，按本条例申报。

第十一条 凡属于批准立项的教学研究（建设）项目奖励，奖励费在项目建设配套经费中提取。立项后先支付奖励金额的 50%，验收合格（或结题）后再支付另 50%。

四、附 则

第十二条 教学奖励与科研奖励不得重复申报，项目类别由科技处和教务处共同进行认定。

第十三条 个人所得奖励金额应依法纳税。

第十四条 本办法自颁布之日起执行，原《浙江科技学院教学工作奖励暂行办法》（浙科院教〔2008〕11 号）同时作废。

第十五条 本办法由教务处负责解释。

附件：

浙江科技学院教学工作奖励申报表

年 月 日

教师姓名		所在部门		联系电话	
申请奖励类别/ 项目名称				项目发文 时间	
其它参与人员					
申请奖金数	_____万元 (¥ _____万元)				
二级学院(部、 中心)审核 意 见	签字: 盖章: 年 月 日				
学校意见	签章: 年 月 日				
备 注	佐证材料清单: 本人保证以上材料真实可靠。 申请人签名 年 月 日				

注：1.本表一式一份，由教务处存档。
2.本表上交时，请附相关佐证材料

浙江科技学院“翰墨香林”引进人才专用房分配办法

（浙科院办发〔2009〕2号）

为做好高层次人才专用房分配工作，根据浙科院政〔2006〕112号、浙科院人〔2008〕12号等有关文件精神，结合我校人才引进的实际情况，特制定本办法。

一、分配原则

- （一）公开、公平、公正原则。
- （二）区别对待、有序选房原则。
- （三）一户一套原则。

二、选购对象

本办法适用于符合申购条件的新引进的学科带头人或紧缺急需的高层次人才。选购者必须满足已婚或年龄为35周岁及以上的单身者（具有博士学位或具有硕士学位且具有副高级专业技术职务及以上的可放宽到30周岁），无房户或现住房建筑面积（含阳台面积、公摊面积）未达到浙政办发〔1996〕177号文件所规定标准下限的人员。已享受房改房的，需书面承诺同意按规定换购已享受的房改房（房改房已出售者不可申购）。

三、房源情况

引进人才专用房源按户型结构、房产公司评定等级进行适当分类，房源情况和类别详见附件，如有房源增加，另行补充和调整。

四、享受面积标准和售房价格

享受面积标准和售房价格参照浙政办发〔1996〕177号文件和浙科院人〔2008〕12号执行。

五、选购办法

1. 选购专用房的高层次人才在和学校签定聘用合同后，填写《浙江科技学院教职工专用房申购登记表》，并在规定时间内如实提供有关证明、证件，报送产业后勤管理处，产业后勤管理处对上报的申购人资格进行审核和确认。

2. 选房程序：具有正高职称和博士学位，并主持国家级项目和获省部级科技奖励（第一完成人）的人员可在一、二、三类房源中挑选；具有正高职称和博士学位，并主持国家级项目或获省部级科技奖励（第一完成人）的人员仅在二、三类房源中挑选；其他紧缺急需人才仅在三类房源中挑选。

如出现多人同时选房，选房顺序按下列条件比较后依次排序：（1）科研项目和成果（第一承担者），（2）职务和职称年限，（3）论文或著作（第一作者）。

3. 获准购房的高层次人才须有8年服务期（不含按国家规定办理退休的人员），时间从正式签定聘用合同之日起计算。未满服务期而要求离校的人员，所申购的专用房按实际购买价格折算，以现金的形式按实际服务年限的比例退还给学校。

六、其他事项

1. 引进人才专用房由人事处负责分配，产业后勤管理处根据人事处的分配意见发放钥匙，并按省级单位有关专用房规定进行审核和报批工作。

2. 特殊情况由院长办公会议研究决定。

3. 本办法自 2009 年 1 月 15 日起施行，由人事处负责解释。

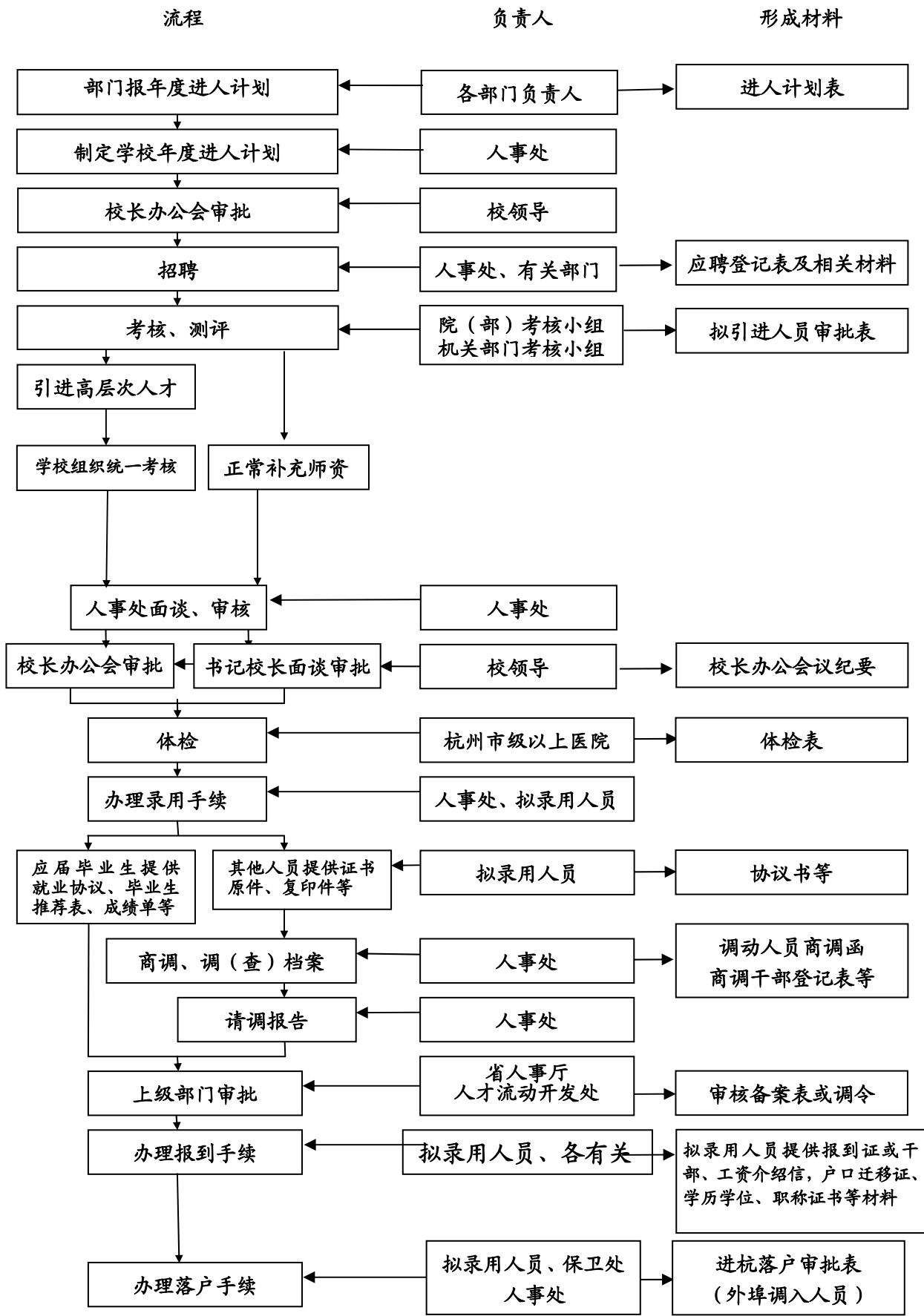
附件：

房源情况和类别

类别	户号	户型编号	户型	面积 (m ²)
一类	10-3-402	C#	三室二厅二卫	140.28
一类	11-1-401	C#	三室二厅二卫	140.88
一类	9-2-402	K	四室二厅二卫	148.50
一类	15-901	F	四室三厅二卫	152.80
一类	15-1001	F	四室三厅二卫	152.80
二类	10-3-401	C	三室二厅二卫	137.49
二类	11-1-402	C	三室二厅二卫	137.80
二类	21-2-1001	E-2	三室二厅二卫	124.65
二类	21-2-1002	E#-2	三室二厅二卫	124.96
二类	9-1-401	C#	三室二厅二卫	141.32
三类	13-1-1102	B 跃	四室三厅二卫	218.51
三类	13-2-1101	B 跃	四室三厅二卫	218.51
三类	14-2-301	B	三室二厅二卫	141.54
三类	14-2-401	B	三室二厅二卫	141.54
三类	19-1-1002	B	三室二厅二卫	142.56

二、工作流程

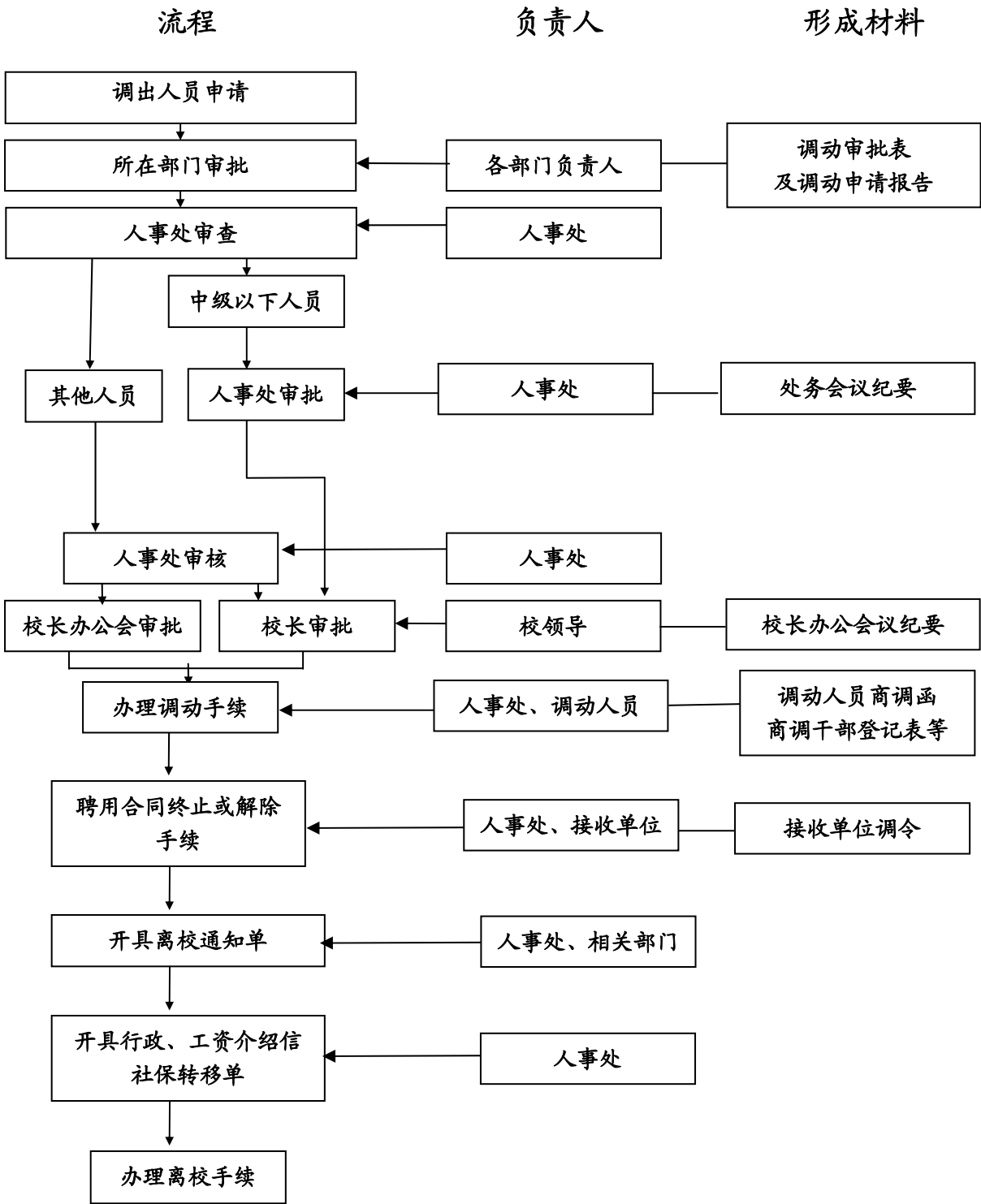
人才引进工作流程图



相关文件和表格下载

- 1、事业单位公开招聘人员暂行规定（中华人民共和国人事部令第6号）
- 2、浙江省事业单位公开招聘人员暂行办法（浙人才(2007)184号）
- 3、浙江省人事厅关于省属事业单位公开招聘人员有关事项的通知（浙人发〔2008〕47号）
- 4、浙江科技学院关于人才引进的暂行规定（浙科院人〔2008〕12号）
- 5、浙江科技学院关于进一步加强人才引进中政审工作的意见（浙科院党〔2005〕25号）
- 6、年度进入计划表
- 7、浙江科技学院学科带头人应聘登记表
- 8、浙江科技学院教师应聘登记表
- 9、浙江科技学院公开招聘报名表
- 10、拟引进人员审批表
- 11、拟引进人员现实表现情况登记表（引进人员用表）
- 12、浙江科技学院拟引进人员体格检查表
- 13、商调干部登记表
- 14、浙江科技学院引进人员住房情况登记表
- 15、浙江科技学院拟引进人员政审表（学院用表）

人员调出工作流程图

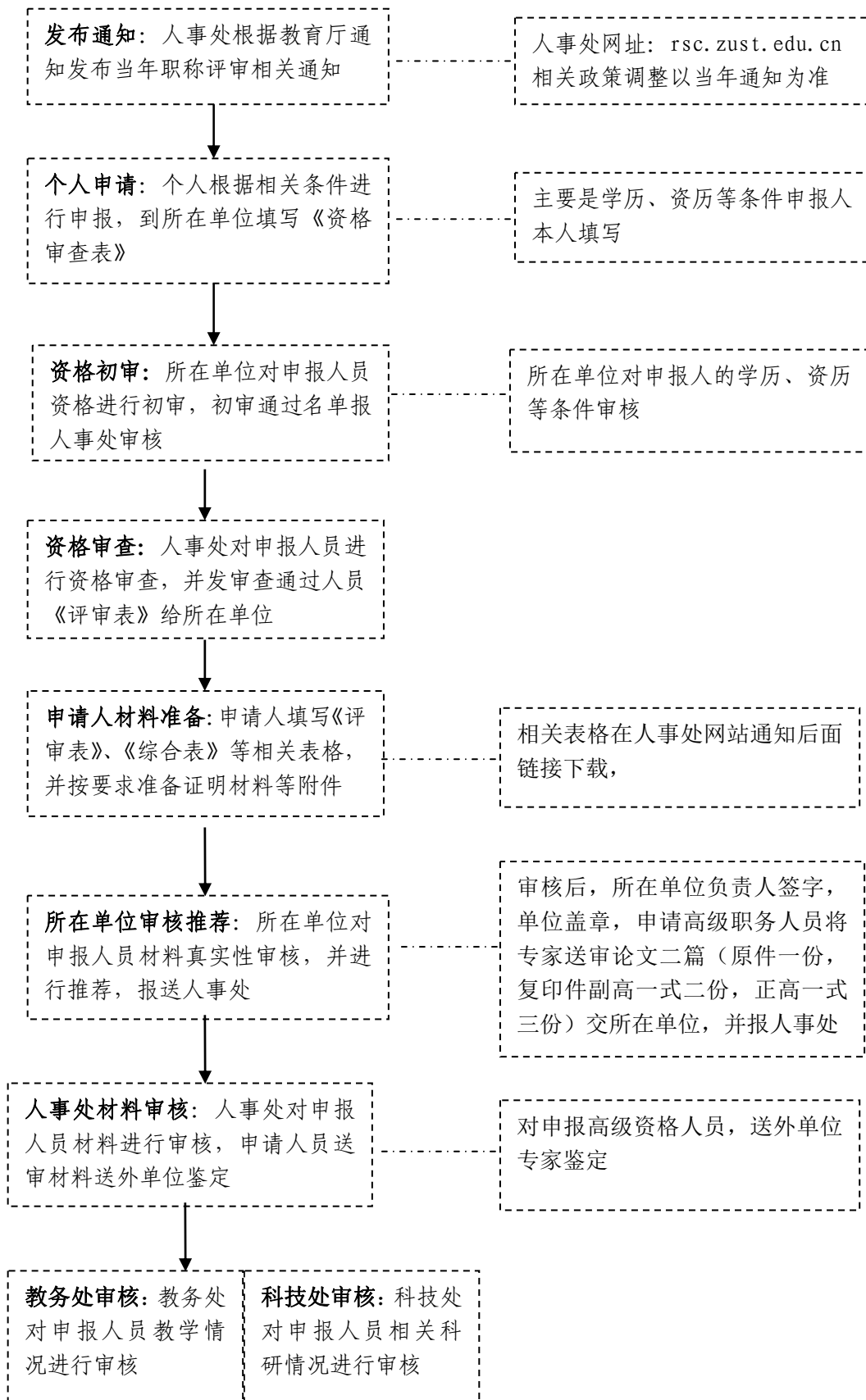


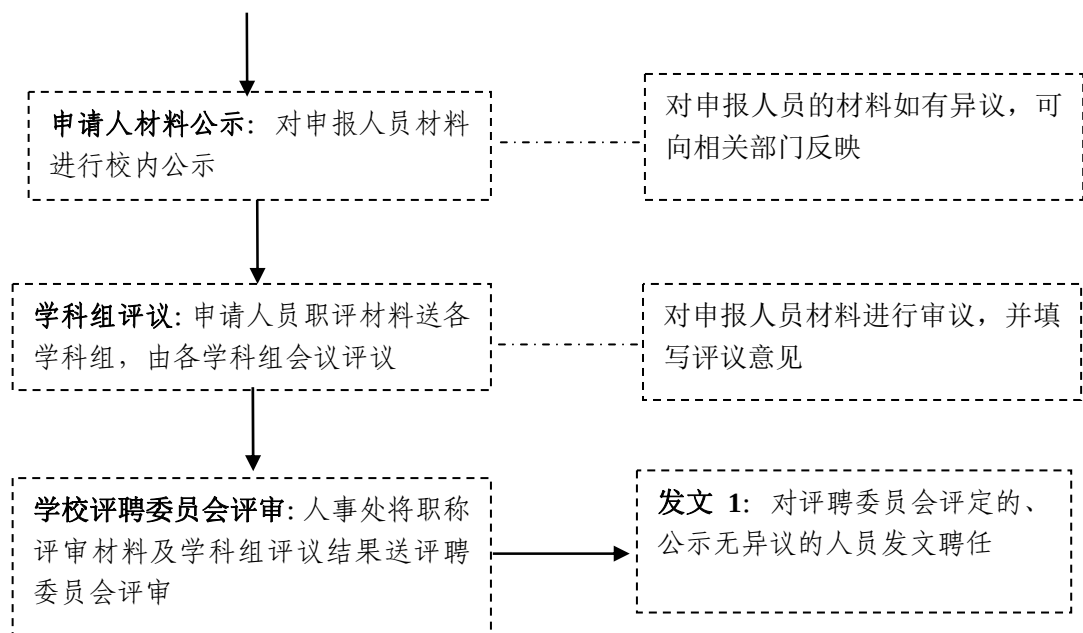
相关表格:浙江科技学院教职工调动审批表

教职工专业技术资格评审流程

流 程

说 明



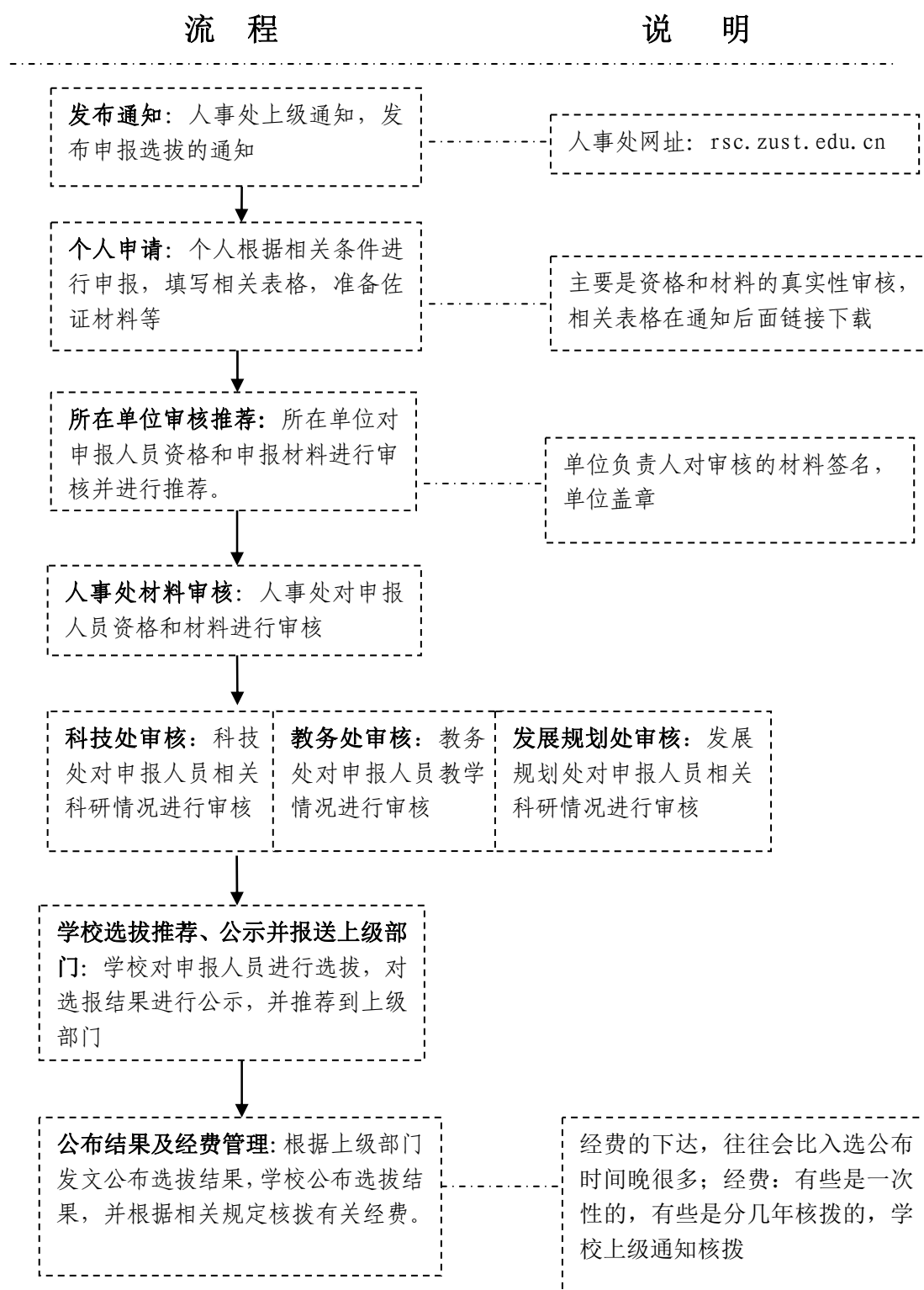


相关政策和相关表格

- 1、 浙江省专业技术资格评审工作实施细则(试行) 浙人专〔2006〕351 号
- 2、 浙江省人事厅关于职称外语等级考试有关问题的通知 浙人专〔2007〕80 号
- 3、 高校教师职务任职条件
- 4、 工程技术职务任职条件
- 5、 实验技术职务任职条件
- 6、 高校学生思想政治教育专职教师职务评聘工作的试行办法
- 7、 专业技术资格评审关于外语、岗位培训、计算机和教师资格证的有关要求
- 8、 浙江科技学院专业技术职务评聘实施办法(试行) 浙人专〔2006〕351 号
- 9、 综合表 1(教师、科研、实验)
- 10、 综合表 2 (图书资料)
- 11、 综合表 3 (工程及其它)
- 12、 计算机应用能力免试审核表
- 13、 外语免试审核表
- 14、 破格推荐高级专业技术职务任职资格审批
- 15、 浙江省高等学校“体育学科”公共体育教师高级职称评审指标体系及评分标准
- 16、 浙江省高等学校公共体育教师职务评审量化分值表
- 17、 班主任等工作情况汇总表
- 18、 专家鉴定表-A4 版

各类人才申报流程

(国家级、省级等各类人才选拔)

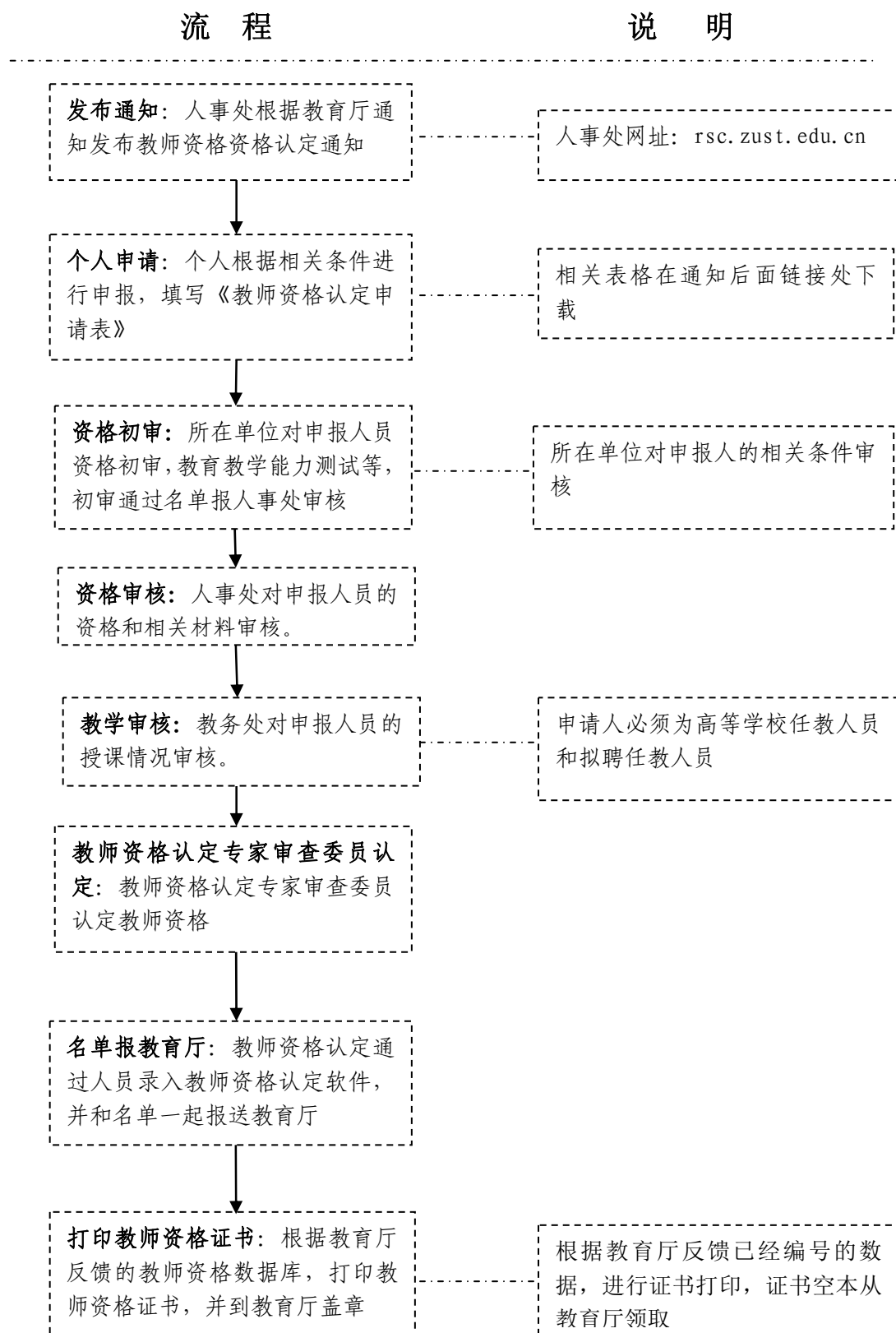


相关政策

1.浙江省高校中青年学科带头人培养计划

- 2.新世纪百千万人才工程实施方案
- 3.高等学校“高层次创造性人才计划”实施方案
- 4.浙江省有突出贡献中青年专家选拔管理办法
- 5.浙江省“新世纪 151 人才工程”(2001—2010 年)实施意见
- 6.浙江省“钱江人才计划”管理办法（试行）
- 7.浙江省宣传文化系统“五个一批”人才工程实施意见
- 8.浙江省跨世纪学术和技术带头人培养规划（1996-2010 年）
- 9.浙江省高等学校“十一五”期间高层次人才培养计划管理办法

教师资格证书申报流程



相关政策和相关表格

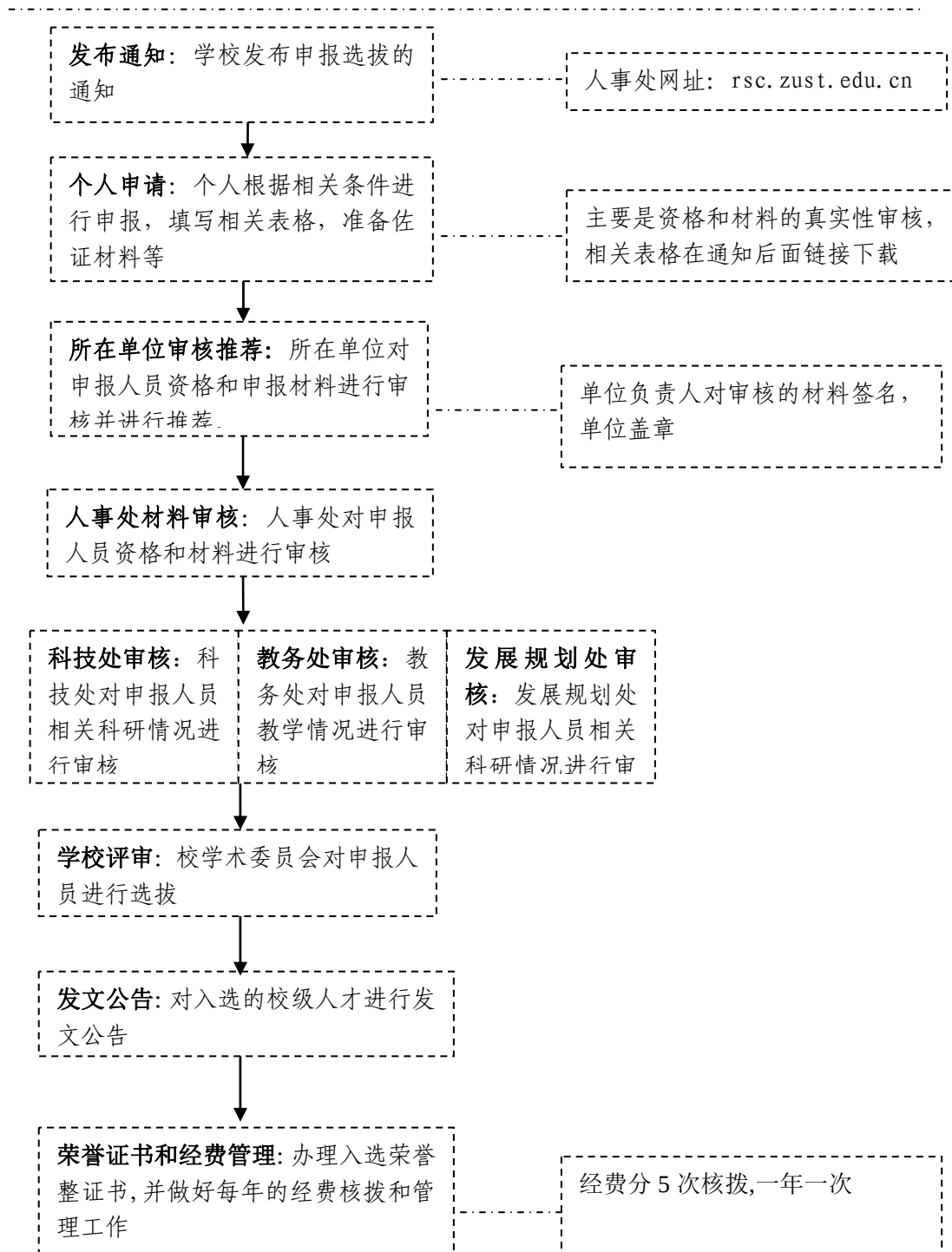
1.教师资格条例

- 2.教师资格认定申请表
- 3.教师资格申请人员思想品德鉴定表
- 4.浙江省高等学校教师资格申请人员教育教学基本素质和能力测试表汇总表
- 5.浙江省教师资格认定信息变更表
- 6.浙江省教师资格申请人员体格检查表
- 7.浙江省申请高校教师资格人员名册
- 8.非教师编制人员从事教学工作统计表
- 9.教师资格证书认定软件

校级人才申报流程

流 程

说 明



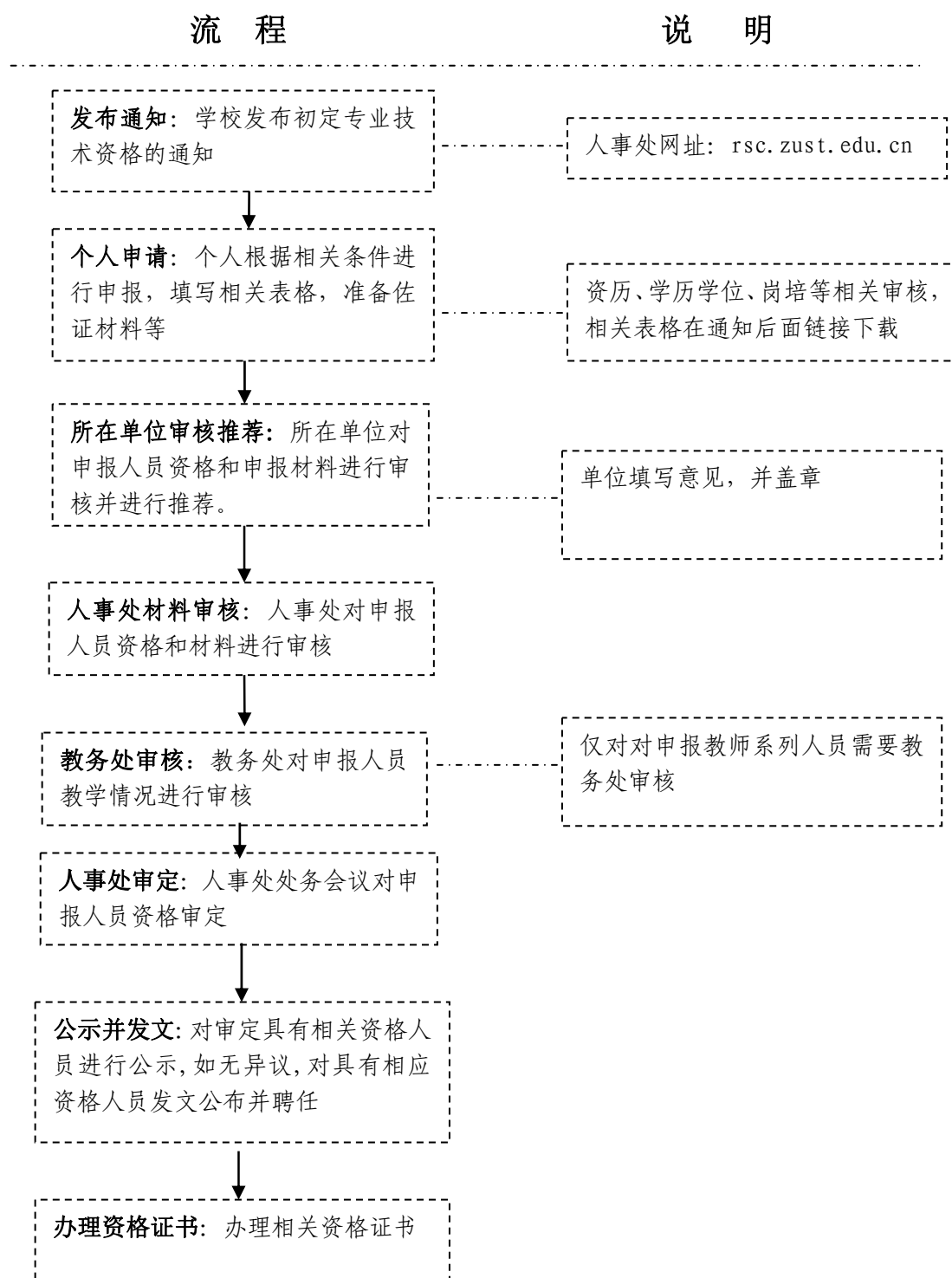
相关政策和相关表格

1.浙江科技学院青年教师培养计划及管理办法 浙科院政〔2006〕38号

2.浙江科技学院“校中青年学科带头人、校青年骨干教师”选拔推荐表

3.院（部）优秀青年教师名额分配表

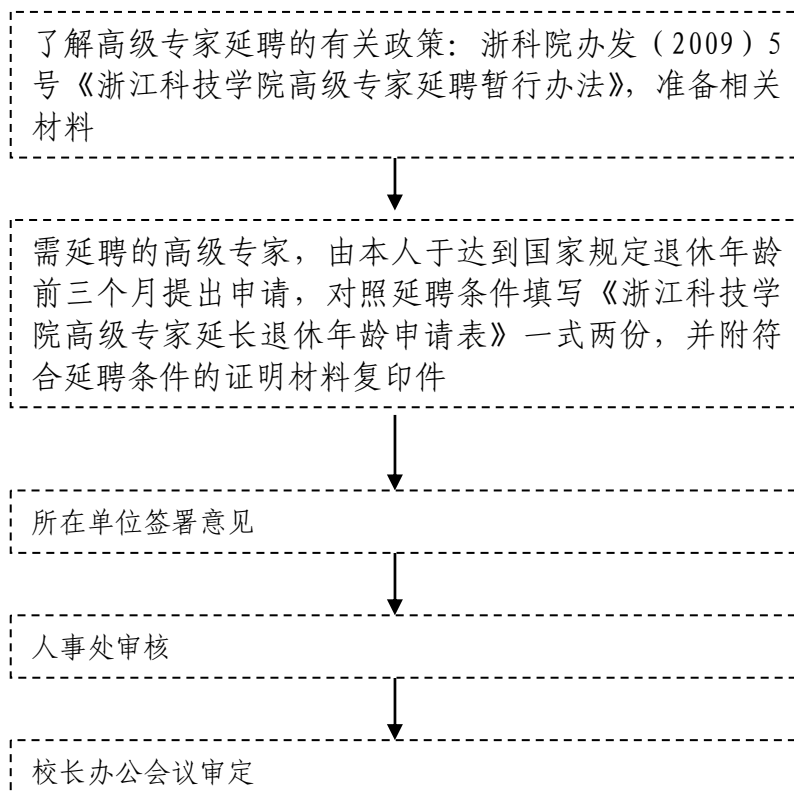
初定专业技术职务流程



相关政策和相关表格

- 1.关于企事业单位评聘专业技术职务若干问题的实施意见 浙职改字[1992]1 号
- 2.浙江科技学院关于印发完善专业技术职务评聘工作若干意见的通知 浙科院政〔2006〕45 号
- 3.初定专业技术资格名册表

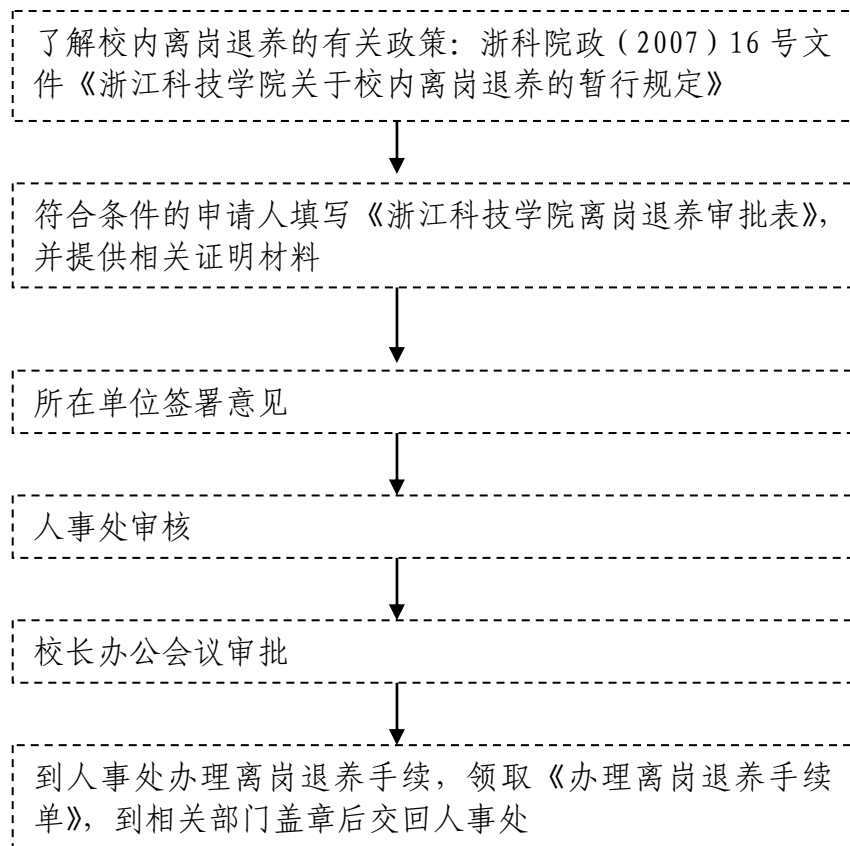
高级专家延长退休年龄流程



相关文件和表格下载

- 1.浙江科技学院高级专家延聘暂行办法
- 2.浙江科技学院高级专家延长退休年龄申请表

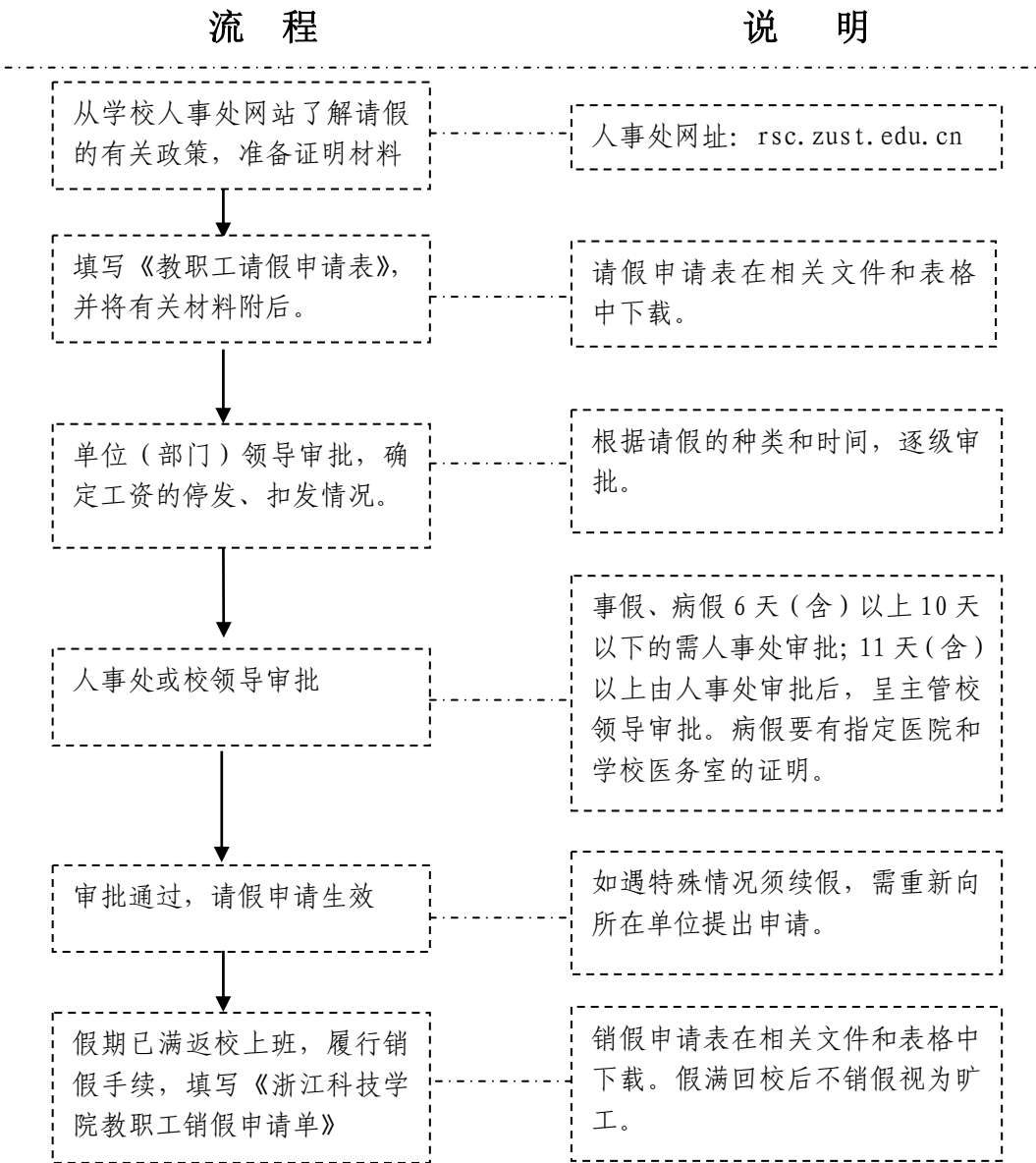
办理校内离岗退养手续流程



相关文件和表格下载

- 1.浙江科技学院离岗退养审批表
- 2.浙科院政（2007）16号文件《浙江科技学院关于校内离岗退养的暂行规定》

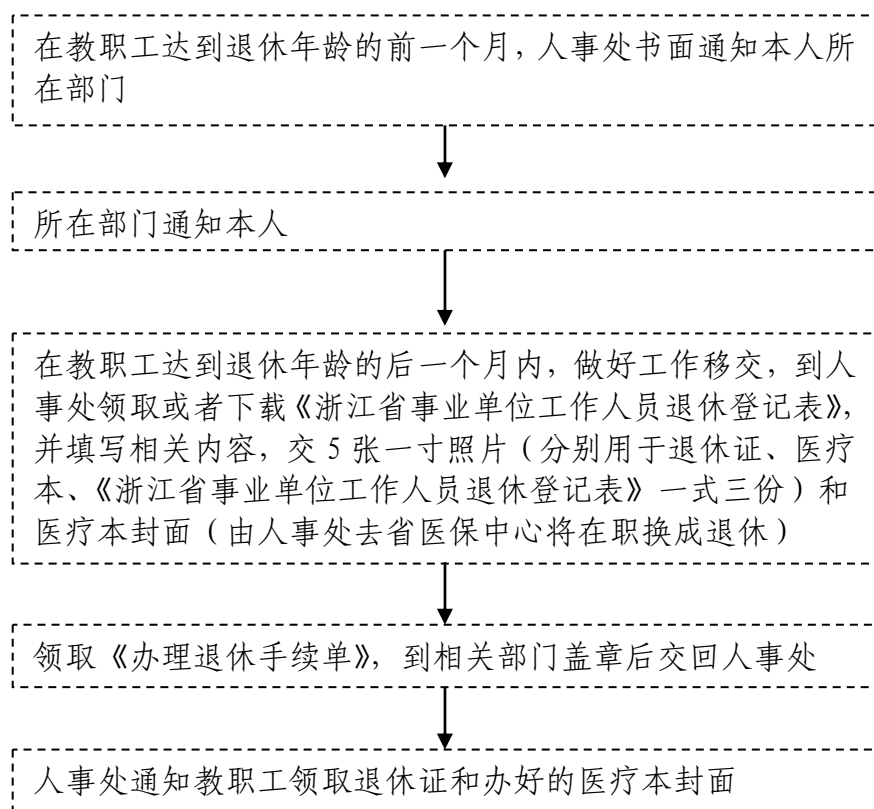
教职工办理请假手续流程



相关文件和表格下载

- 1.浙人发〔2008〕84 号 浙江省人事厅关于机关事业单位工资制度改革后工作人员假期工资待遇的通知
- 2.浙科院人〔2002〕20 号 浙江科技学院人事处关于各类假期制度的规定
- 3.浙科院人〔2013〕10 号 浙江科技学院绩效工资核拨与发放办法
- 4.浙江科技学院教职工请假申请单
- 5.浙江科技学院教职工销假申请单
- 6.浙江科技学院教职工考勤表
- 7.浙江科技学院请假、旷工人员汇总表

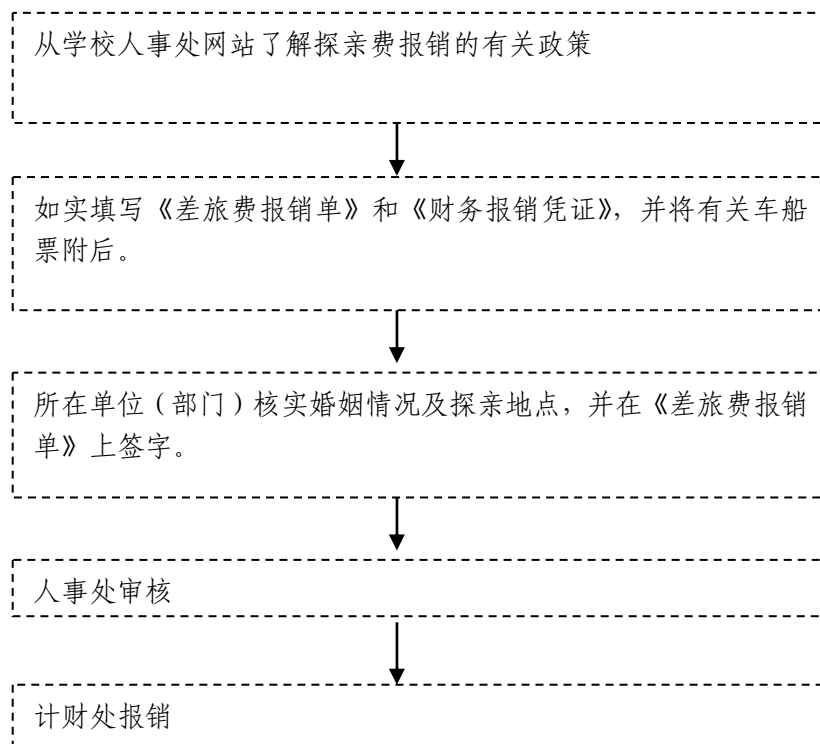
教师办理退休手续流程



相关文件和表格下载

- 1.浙江省事业单位工作人员退休登记表

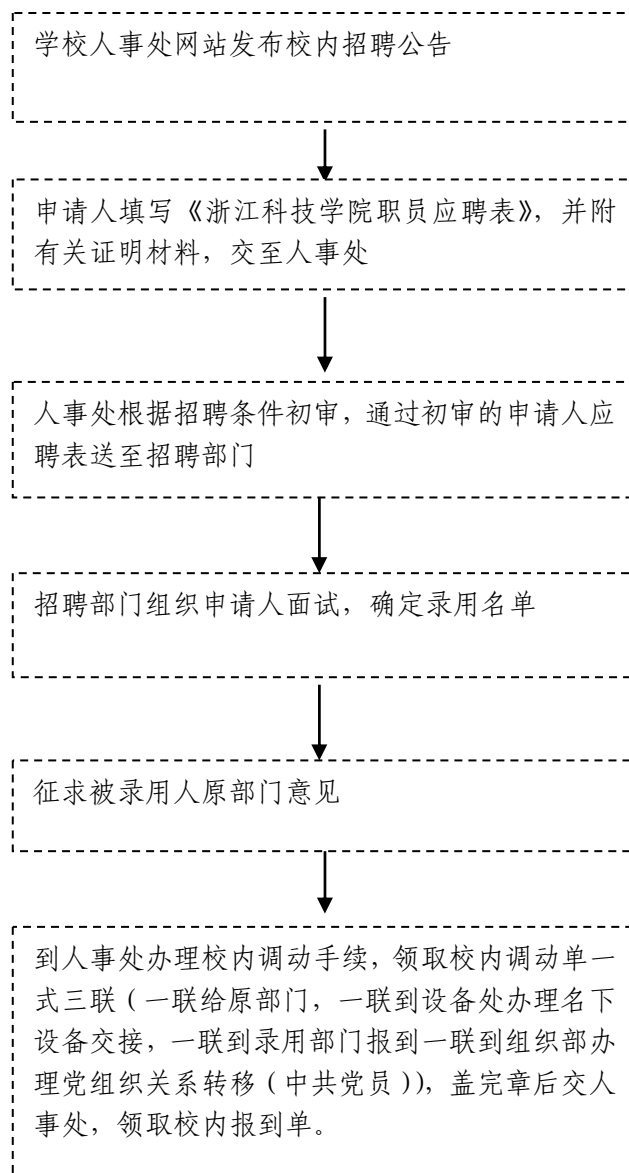
教职工报销探亲费流程



相关文件和表格下载

1.教职工探亲车费报销规定

校内人事调配程序



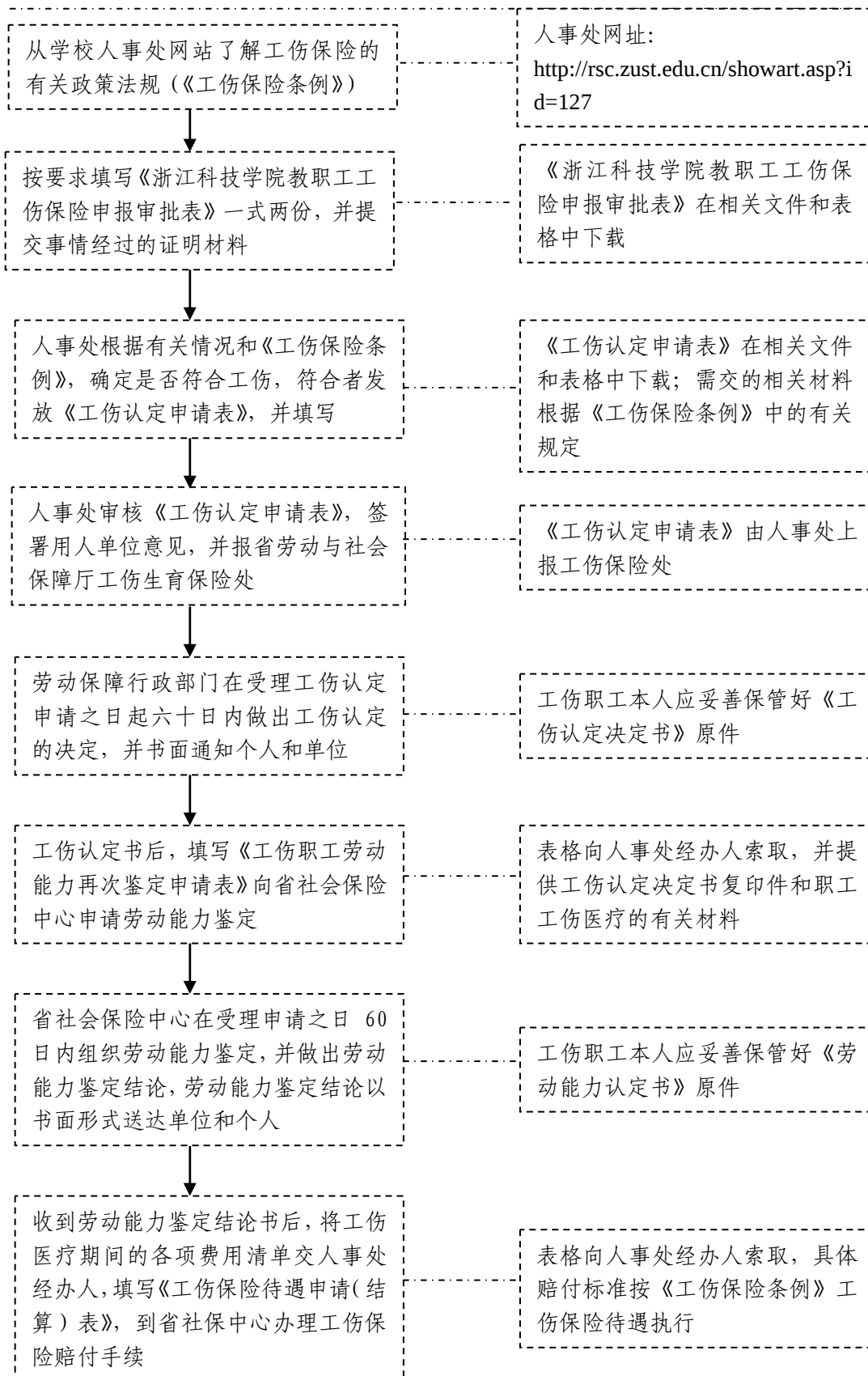
相关文件和表格下载

- 1.浙江科技学院教职工校内招聘申请表
- 2.浙江科技学院职员应聘表

教职工办理工伤保险手续流程

流 程

说 明



相关政策和相关表格

1、工伤保险条例

2、工伤认定申请表

3、浙江科技学院教职工工伤保险申报审批表

三、事业单位工资结构组成

2011年3月省人社保厅、省财政厅印发了《浙江省其他事业单位绩效工资实施意见》（浙人社发〔2011〕84号）、2011年7月印发了《省直其他事业单位绩效工资实施办法》（浙人社发（2011）224号），我省其他事业单位开始实施绩效工资新政。

绩效工资新政规定，事业单位在职人员收入结构主要包括以下四块，一是基本工资，分为岗位工资和薪级工资；二是国家规定的特殊岗位津贴；三是按规定保留的改革性补贴，主要为住房公积金、住房补贴等；四是绩效工资。绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分。其中基础性绩效工资设立生活补贴、岗位津贴、工龄补贴等三个项目。

基本工资

（一）岗位工资

1.见习阶段的岗位工资：

硕士见习 770	硕士研究生岗位工资
双学见习 710	双学位、非硕士研究生班岗位工资
本科见习 685	大学本科见习岗位工资
大专见习 655	大学专科见习岗位工资
中专见习 590	中专毕业见习岗位工资
高中见习 590	高中毕业见习岗位工资
初中见习 570	初中毕业见习岗位工资

2.正式后的岗位级别工资:

岗位类别	岗位工资级别	工资标准
专业技术岗位	专业技术一级	2800
	专业技术二级	1900
	专业技术三级	1630
	专业技术四级	1420
	专业技术五级	1180
	专业技术六级	1040
	专业技术七级	930
	专业技术八级	780
	专业技术九级	730
	专业技术十级	680
	专业技术十一级	620
	专业技术十二级	590
	专业技术十三级	550
管理岗位	管理三级	1640
	管理四级	1305
	管理五级	1045
	管理六级	850
	管理七级	720
	管理八级	640
	管理九级	590
	管理十级	550
工勤岗位	技术工一级	830
	技术工二级	690
	技术工三级	615
	技术工四级	575
	技术工五级	545
	普通工	540

（二）薪级工资

（1）薪级工资的套改

1. 工作人员按照本人套改年限、任职年限和所聘岗位，结合工作表现，套改相应的薪级工资。（具体附件 1、附件 2、附件 3，采用坐标法，横坐标是套改年限，竖坐标是岗位和任职年限，横竖坐标的焦点就是薪级等级，举例某教授，套改年限 30 年，任职年限 10 年，按表套结果就是 38 级。）

2. 工作人员按现聘岗位套改的薪级工资，如低于按本人低一级岗位套改的薪级工资，可按低一级岗位进行套改，并将现岗位的任职年限与低一级岗位的任职年限合并计算。例如：某副教授，套改年限 29 年，任现职务 4 年，按现任职务套改薪级工资为 28 级 643 元，原任讲师 13 年（含副教授 4 年），可套改薪级工资 29 级 673 元。那么他的薪级等级就是 29 级，新级工资是 673 元。

（2）套改年限和任职年限计算

套改年限和任职年限计算的截止时间是 2006 年 6 月 30 日。

1. 套改年限计算

套改年限：是指工作年限与不计算工龄的在校学习时间合并计算的年限，其中须扣除 1993 年来除见习期外年度考核不计考核等次或不合格的年限。

套改年限相关政策主要有：

（1）工作年限的计算办法为年—年+1，相关政策仍按国家和省里有关规定执行。（一般从参加工作的当年起计算，工作年限有间断的，间断的年限要扣除。如果是先工作后上学的，只要是连续的，中间没有间断的就一起算入工作年限里，不用再算工龄了，有间断的如辞职在家复习 1 年考研的，就要扣除 1 年）

（2）不计算工龄的在校学习时间（通常我们都叫做工龄），是指在国家承认学历的全日制大专以上院校未计算为工龄的学习时间。

只适用于这次工改，不涉及工龄计算问题。凡非全日制教育的学习时间一律不得与工作年限合并计算为套改年限。

(3) 在校的学习时间以国家规定的学制为依据，如短于国家学制规定，按实际学习年限计算；如长于国家学制规定，按国家规定学制计算。计算方法为年—年。举例：某人 90 年 9 月起读本科，94 年 7 月毕业，94 年 9 月起读研究生，98 年 3 月毕业，然后工作。他的学龄是 7 年，而不是 8 年。而如果他 96 年 7 月研究生就毕业了，那他的学龄就是 6 年。注意：读博士起就算工龄，不要把读博士时间算入学龄。

(4) 出国（境）留学并在国（境）外取得国家教育行政主管部门认可的大专以上学历人员，其为计算工龄的国（境）外学习时间可合并计算为套改年限。实际学习时间短于国家规定的相同学历层次学制时间的，按实际学习年限计算；长于国家学制规定的相同学历层次学制时间的，按国家规定的学制计算。（具体计算方法同国内学习的一样）

(5) 套改年限中须扣除 1993 年以来除见习期外年度考核不计考核等次或不合格的年限。此次套改时，凡因产假（含哺乳假）以及经组织批准参加培训、学习等原因未能参加考核的，其为参加考核的年限可计算为套改年限。经学校研究，绝症病人和办理了残疾人证的残疾职工未参加考核年限可计算为套改年限（残疾职工已取得残疾人证为准，未取得的要扣除）。

(6) 93 年以来从企业调入、部队转业（退伍）进机关、事业单位工作的人员，其进校前的年限视同考核合格。

(7) 专转本的学习时间，不论是两年还是三年大专后转入本科学习的毕业生，只计算四年学龄。（这是指没有取得大专毕业证书直接转本的人员，而大专毕业取得毕业证书后又读本科的就要分别计

算。不计算工龄的在校学习时间一定要以毕业证书为准，证书上明确打了全日制字样的才能算。）

2. 任职年限计算

任职年限是指从聘用到现岗位当年起计算的年限，计算办法是年—年+1。相关政策：

1. 工作人员所聘岗位是指 2006 年 6 月 30 日在聘（任）岗位。（是学校聘任了兑现了工资的职务岗位）

2. 任职年限计算截止至 2006 年 6 月 30 日。

3. 工作人员因调动等组织原因，任职时间有间断，但间断未超过 6 个月（含 6 个月）的，其间断的时间，可视为原职务的任职年限，间断了 7 个月及其以上的，按“去中间，接两头”的办法计算出这次套改工作时的任职年限。

4. 技术工人任职年限，从取得省《机关事业单位工人技术等级岗位证书》当年起计算；99 年以前有我校考核认定的从我校认定当年起计算。

5. 工作人员由较高岗位聘用到较低等级的岗位，套改时可将原聘岗位与现聘岗位的任职年限合并计算。

附：薪级工资套改表

1.事业单位专业技术人员薪级工资套改表

2.事业单位管理人员薪级工资套改表

3.事业单位普通工人薪级工资套改表

绩效工资

绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分。

（一）基础性绩效工资主要体现地区经济发展、物价水平、岗位职责和基本工作量等因素。基础性绩效工资设立生活补贴、岗位津贴、工龄补贴三个项目。

——生活补贴主要体现经济发展水平和物价水平等因素，不同岗位执行统一标准。

——岗位津贴主要体现行业特点、岗位职责等因素，适当拉开差距，实行一岗一薪。

——工龄补贴主要体现工作年限等因素，根据本人工龄计发。

（二）奖励性绩效工资分配主要体现工作量和实际贡献等因素，根据考核结果发放，可采取灵活多样的分配方式和办法，适当拉开分配差距，重点向关键岗位、业务骨干和做出突出成绩的人员倾斜。

省直二类事业单位基础性绩效工资各项目标准表（元/月）

职级	岗位津贴	生活补贴	工龄补贴
管理三级	1822	1600	每年 15 元
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	
初期	2500 元/月（含工龄补贴）		
见习期（学徒、熟练期）	2320 元/月（含工龄补贴）		

崇德尚用
求真創新