

# 浙江工商大学文件

浙商大人〔2017〕30号

---

## 浙江工商大学关于印发岗位聘任实施办法的通知

校内各部门:

现将《浙江工商大学岗位聘任实施办法》予以印发，请遵照执行。

浙江工商大学

2017年2月19日

# 浙江工商大学岗位聘任实施办法

## 第一章 总 则

**第一条** 为深化学校人事制度改革，进一步规范岗位设置与管理，完善内部竞争机制和激励机制，实现学校人事管理的科学化、规范化、制度化，根据上级文件精神，结合学校实际，制定本办法。

**第二条** 本办法所称岗位聘任是指周期性全员岗级聘任，即学校根据本聘期内发展目标和工作任务，依据岗位设置办法，对全体教职工进行岗位聘任，并明确各类各级岗位的职责、任务和相关待遇等。

专业技术职务年度晋升评聘办法和引进人才岗位评聘办法由学校另行发文规定。

**第三条** 学校在册人员，包括事业编制教职工与非事业编制合同制人员，适用本办法。

**第四条** 学校设置专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位三类岗位，其中专业技术岗位包括专任教师岗位（含专职科研岗位，下同）、辅导员和思想政治教育岗位、非教师专业技术岗位。

**第五条** 专任教师的岗位任务由所在学院制定，其中四级及以上专任教师的岗位任务不得低于学校制定的基本要求；辅导员和思想政治教育岗位的岗位任务由学工部会同所在学院（部门）制定；非教师专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位的岗位任

务由所在部门制定。

## 第二章 组织机构与职责

**第六条** 学校设立岗位设置与聘任工作领导小组，由校党委书记和校长任组长、校党政领导和党委委员为成员。学校岗位设置与聘任工作领导小组全面领导学校岗位聘任工作，审定各学院、部门岗位评聘委员会（小组）名单，审议并决定岗位设置与聘任的文件、计划，决定岗位设置与聘任的重大事项。

学校岗位设置与聘任工作领导小组下设工作组。工作组由党办校办、组织部、学生处、研究生院、教务处、科研部、人事处负责人组成，由主管人事的校领导任组长，人事处长任副组长。

**第七条** 学校设立以下四个岗位评聘委员会：

一、学校正高级专业技术岗位评聘委员会：由校长任主任，具有正高级专业技术职务的校领导、二级教授代表及部分外聘教授为委员，委员会成员 15-19 人。

委员会的职责如下：

- （一）负责评审推荐专业技术二级岗申报人员；
- （二）负责评聘专业技术三级岗、四级岗人员；
- （三）学校岗位设置与聘任工作领导小组授权的其他事项。

二、学校辅导员和思想政治教育岗位评聘委员会：由主管学生工作的校领导任主任，组织部、宣传部、学生工作部、研究生工作部、人事处、校团委、部分学院党委（总支）负责人及具有

思想政治教育系列高级专业技术职务的教师代表为委员，委员会成员 11-15 人。

委员会负责全校五级及以下辅导员和思想政治教育专业技术岗位评聘工作。

三、学校非教师专业技术岗位评聘委员会：由主管人事的校领导任主任，党办校办、组织部、教务处、科研部、人事处、发展规划处、实验室与资产管理处负责人及具有高级专业技术职务的非教师专业技术人员代表为委员，委员会成员 11-15 人。

委员会负责全校五级及以下非教师专业技术岗位评聘工作。

四、七级及以下管理职员岗位评聘委员会：由主管人事的校领导任主任，党办校办、组织部、人事处、发展规划处负责人及教职工代表为委员，委员会成员 9-11 人。

委员会负责全校七级及以下管理职员岗位评聘工作。

**第八条** 学校成立岗位评聘工作监督小组，由校纪委书记任组长，纪委办公室、工会、法律事务办公室负责人，以及 2-4 名学校党代会代表、教代会代表为成员。

监督小组负责监督校内岗位评聘工作，负责就申诉和投诉事项开展调查、提出意见，调查结果及意见报学校岗位设置与聘任工作领导小组审议。

**第九条** 各学科性学院、国际教育学院、体育工作部成立学院岗位评聘委员会，由院长任主任，学院党政领导、分工会主席和具有高级专业技术职务的教师代表为委员，委员会成员 5-11

人。学院岗位评聘委员会名单须报学校岗位设置与聘任工作领导小组审定。

学院岗位评聘委员会的职责是：

- 一、负责本学院五级及以下专任教师岗位的评聘考核工作；
- 二、负责本学院七级及以下管理实职岗位的评聘考核工作；
- 三、负责本学院工勤技能岗位的评聘考核工作；
- 四、负责本学院辅导员和思想政治教育工作岗位、非教师专业技术岗位、四级及以上专任教师岗位的聘岗推荐和考核工作；
- 五、其他应由学院决定的聘岗工作。

**第十条** 人员和经费相对独立的校级科研机构成立联合评聘小组，由主管人事的校领导任主任，科技处、人文社科处、人事处、各科研机构负责人和专家代表为成员，小组成员 5-11 人。

联合聘岗小组的职责是：

- 一、负责相关校级科研机构五级及以下专任教师岗位的评聘考核工作；
- 二、负责相关校级科研机构七级及以下管理实职岗位的评聘考核工作；
- 三、负责相关校级科研机构非教师专业技术岗位、四级及以上专任教师岗位的聘岗推荐和考核工作；
- 四、其他应由相关校级科研机构决定的聘岗工作。

**第十一条** 各党政管理机构、章乃器学院、继续教育学院、MBA 学院、群团组织和教辅机构等成立部门岗位评聘小组，由部

门主要负责人任组长，部门其他负责人为成员。评聘小组由 3-5 人组成，不足 3 人的，由组织部、人事处负责人为成员参加。

部门岗位评聘小组的职责是：

- 一、负责本部门七级及以下管理实职岗位的评聘考核工作；
- 二、负责本部门非教师专业技术人员的聘岗推荐和考核工作；
- 三、负责本部门工勤技能岗位的评聘考核工作；
- 四、其他应由本部门决定的聘岗工作。

**第十二条** 各级岗位评聘委员会（小组）会议由主任（组长）负责召集，出席会议人数须达到本岗位评聘委员会（小组）成员三分之二及以上。同意票数达到出席人数的三分之二及以上，且按同意票数排序在设定岗位数内的人选得以通过。

评聘委员会委员（小组成员）本人或近亲属为被评审人，或存在其他需要回避的情形时，在评审中应按规定回避。

**第十三条** 各级岗位评聘委员会委员（小组成员）应承担保密义务。除按规定公布的信息和受权解释的事项外，会议讨论的内容均属保密范围，不得对外泄露。

### 第三章 岗位设置

**第十四条** 专业技术岗位设 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。

专业技术一级岗位的设置与聘任，按上级规定执行；专业技术二级岗位，只设置在教师系列，非教师专业技术等系列的最高岗位等级为三级。

**第十五条** 根据上级文件，辅导员实行双重身份、双线晋升。

除一线专职辅导员外，学院党委（党总支）分管学生工作的副书记和学工部、研工部、团委从事思想政治教育工作人员也可聘任在辅导员岗位。

**第十六条** 管理实职岗位分为 8 个等级，即校级正职、校级副职、中层正职、中层副职、主管、副主管、科员、办事员。管理职员岗位分为 8 个等级，即管理三级至管理十级。晋升聘任在管理实职岗位人员同时聘任到相应等级的管理职员岗位。

**第十七条** 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，即一至五级，依次分别对应高级技师、技师、高级工、中级工、初级工。普通工岗位不分等级。

#### **第四章 岗位聘任条件**

**第十八条** 学校各类岗位的基本任职条件：

- 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能力或技能条件；
- 四、达到岗位要求的身體条件。

**第十九条** 申请聘任专业技术岗位的，应具有相应等级和系

列的专业技术职务。如专业技术职务系列与所聘岗位不一致的，须转评聘至与岗位匹配的相应专业技术系列后才能申请晋升（含等级内晋升）专业技术职务。

**第二十条** 各等级管理实职岗位的申报条件如下：

一、中层正职、中层副职岗位的申报条件由学校另行发文规定。

二、申报主管岗位的，须在管理八级岗位任满一个聘期，或中级专业技术岗位工作2年及以上，或具有高级专业技术职务，表现特别优秀者（近三年教职工考核两次优秀）可以放宽一年，年龄要求应能聘满一个聘期。在同一岗位任满三届，且属于内部控制关键岗位的，必须实行轮岗。不具备轮岗条件的岗位应当采取专项审计等控制措施。

三、申报副主管岗位的，须在管理九级岗位或初级专业技术岗位工作2年及以上，或具有中级及以上专业技术职务，或研究生毕业工作1年以上，或本科毕业工作3年以上，或专科毕业工作5年以上，表现特别优秀者（近三年教职工考核两次优秀），可以放宽1年。

四、科员、办事员实职岗位的申请人一般应具有大专以上学历，申报原等级岗位的可适当放宽。专业性强的岗位，一般应具有本科学历、学士学位或中级以上专业技术职务。

**第二十一条** 各等级管理职员岗位的申报条件如下：

五级、六级管理职员岗位的申报条件由学校根据上级部门规



定另行制定；

七级及以下管理职员岗位的申报条件为工龄满 10 年，且在下一级管理实职或职员岗位聘任满 6 年。

**第二十二条** 工勤技能岗位的基本申报条件如下：

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，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，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。

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放宽 1 至 2 年。

## 第五章 岗位聘任程序

**第二十三条** 除学校确定的试点学院外，专业技术人员原则上可以按照 2016 年 12 月 31 日所聘基础岗位等级申报第三轮岗位，聘期两年（2017 年 1 月 1 日至 2018 年 12 月 31 日）。学校允许部分教职工申请高职低聘。

**第二十四条** 四级及以上专业技术岗位的评聘程序如下：

- 一、学校、学院公布岗位数量、聘任条件和岗位任务；
- 二、个人申请，向学院（部门）提交相关材料，学院（部门）签署推荐意见；
- 三、学校岗位设置与聘任工作组审核确认，公示 5 个工作日；
- 四、学校正高级专业技术岗位评聘委员会投票表决；
- 五、拟聘任名单公示 5 个工作日；
- 六、学校岗位设置与聘任工作领导小组审定，审定同意后发文聘任。

其中，第三轮聘岗中申请岗位不高于 2016 年 12 月 31 日所聘基础岗位等级的，经学院（部门）推荐和学校岗位设置与聘任工作组审核确认并公示后，直接报学校岗位设置与聘任工作领导小组审定。

二级岗聘任名单，须按规定由学校报省教育厅审核、省人社厅核准后聘用。

**第二十五条** 五级及以下专任教师岗位的评聘程序如下：

- 一、学院公布岗位数量、聘任条件和岗位任务；
- 二、个人提出申请，向学院提交相关材料；
- 三、学院审核申请材料，并在学院内公示 5 个工作日；
- 四、学院岗位评聘委员会投票表决；
- 五、表决结果在学院网上公示 5 个工作日；
- 六、拟聘名单报学校岗位设置与聘任工作领导小组审定，审定同意后发文聘任。

**第二十六条** 五级及以下非教师专业技术岗位的评聘程序如下：

- 一、个人申请，向所在部门提交相关材料，部门签署推荐意见；
- 二、学校岗位设置与聘任工作组审核确认，公示 5 个工作日；
- 三、学校非教师专业技术岗位评审委员会投票表决；
- 四、拟聘任名单公示 5 个工作日；
- 五、学校岗位设置与聘任工作领导小组审定，审定同意后发文聘任。

其中，第三轮聘岗中申请岗位不高于 2016 年 12 月 31 日所聘基础岗位等级的，经学院（部门）推荐和学校岗位设置与聘任工作组审核确认并公示后，直接报学校岗位设置与聘任工作领导小组审定。

**第二十七条** 五级及以下辅导员和思想政治教育岗位的评聘程序如下：

- 一、个人申请，向所在学院（部门）提交相关材料，所在学院（部门）和学工部签署推荐意见；
- 二、学校岗位设置与聘任工作组审核确认，公示 5 个工作日；
- 三、学校辅导员和思想政治教育岗位评聘委员会投票表决；
- 四、拟聘人员名单公示 5 个工作日；
- 五、学校岗位设置与聘任工作领导小组审定，审定同意后发文聘任。

其中，第三轮聘岗中申请岗位不高于2016年12月31日所聘基础岗位等级的，经学院（部门）和学工部推荐，学校岗位设置与聘任工作组审核确认并公示后，直接报学校岗位设置与聘任工作领导小组审定。

**第二十八条** 主管及以下管理实职岗位的评聘程序如下：

一、学校统一公布各部门（学院）的各等级岗位数、岗位职责和具体上岗条件；

二、在个人申报的基础上，各部门岗位评聘小组（学院岗位评聘委员会）经面试考察等程序后，研究确定本部门（学院）拟连任、转任（包括跨部门转任）名单，报学校岗位设置与聘任工作组确认并统一公示5个工作日；

三、各部门上报空缺岗位，由人事处统一公布；

四、在个人申报的基础上，各部门岗位评聘小组（学院岗位评聘委员会）对本部门（学院）应聘人员进行资格审查和面试，经过充分讨论、投票表决，确定本部门（学院）拟聘人员名单，报学校岗位设置与聘任工作组确认并统一公示5个工作日；

对于主管岗申报人员，学校视情况可统一组织面试。

五、学校岗位设置与聘任工作领导小组对各部门各岗位拟聘人员名单进行审定，审定通过后，由各部门聘任。

**第二十九条** 工勤技能岗位的聘岗程序如下：

一、个人向所在部门提出申请；

二、所在部门按学校规定的聘岗条件，提出拟聘人员名单，

在部门内公示 5 个工作日；

三、公示期满无异议，报学校岗位设置与聘任工作领导小组审定，审定同意后，发文聘任。

## 第六章 岗位聘期考核

**第三十条** 申请人提交岗位申请表即表示认可并接受该岗位的聘期任务，聘期任务完成情况是下一轮岗位评聘的重要依据。

**第三十一条** 聘期考核主要考核思想政治表现、职业道德、工作态度和绩效情况，考核的重点是岗位职责的履行情况。聘期考核分为合格、不合格两个等级。聘期考核原则上由所在学院（部门）负责实施。

## 第七章 申诉与投诉

**第三十二条** 在公示期内，应聘申请人有权就学校或部门岗位评聘委员会（小组）的决定提出申诉。

**第三十三条** 在公示期内，教职工有权就各级岗位应聘申请人的情况、学校或部门岗位评聘委员会（小组）的工作提出投诉。

**第三十四条** 申诉由工会受理，投诉由纪检办受理。监督小组负责就申诉和投诉事项开展调查、提出意见，调查结果及意见报学校岗位设置与聘任工作领导小组审议。

**第三十五条** 申诉和投诉应采用书面形式。投诉者要签署真

实姓名，处理部门有义务为投诉人保密。投诉必须以事实为依据，经查实属于有意诬告的，学校将严肃处理。不署名的投诉不予受理。

**第三十六条** 学校岗位设置与聘任工作领导小组对申诉和投诉的决议是最终决议。

## 第八章 附 则

**第三十七条** 专任教师第四轮周期性岗级聘任将实行竞争性聘岗，聘期四年（2019-2022）。第四轮聘岗的上岗条件和岗位任务应在2017年底前公布。第三轮聘期考核合格的，或符合第四轮聘岗上岗条件的，都可以申报第四轮周期性岗级聘任的相应岗位。

**第三十八条** 具有高级专业技术职务，同时担任中层副职及以上管理实职岗位的人员可申报“双肩挑”。

“双肩挑”人员实行双岗双考，基础性岗位绩效就高。

“双肩挑”人员岗位任务由学校会议审议。

“双肩挑”专任教师按照“人人有学科”的原则纳入相应学院进行专业技术职务聘任，但可不占学院岗位数。

**第三十九条** 学院在确定各级别岗位任务时，可对距离法定退休年龄不满十年的人员适当减免科研任务。距退休不足一个聘期的人员，一般不再参加竞争性聘岗，可按原岗位等级聘用至退休，免除聘期科研业绩考核，但仍需参加年度考核。

退出中层正职、中层副职岗位人员待遇由学校另行发文规定。主管岗及以下人员，因年龄原因退出管理实职岗位的，可按原岗位等级聘用至退休。

**第四十条** 在第三轮岗位聘任中，距离退休不满十年的专业技术人员自愿选择跨等级低聘专业技术岗位的，或距离退休不满十年的双肩挑人员自愿选择跨等级低聘或不聘专业技术岗位的，学校将维持其原有基本工资和基础性绩效标准不变直至正常退休，保持其专业技术职务任职资格，符合所在学院研究生指导教师动态遴选条件的，可保持其研究生指导教师资格。

**第四十一条** 出国（境）进修人员在学校批准的期限内保留其岗位，逾期未归者不再保留岗位。

**第四十二条** 杭州商学院的岗位聘任办法结合实际情况自行制定。

**第四十三条** 本办法自 2017 年 1 月开始实施，《浙江工商大学基础岗位聘任实施办法（试行）》（浙商大人〔2011〕16 号）和《浙江工商大学绩效岗位聘任实施办法（试行）》（浙商大人〔2011〕130 号）同时废止。

**第四十四条** 本办法由人事处负责解释。本办法与上级文件不一致的，以上级文件为准。