

中共浙江师范大学委员会文件

浙师党〔2020〕18号

中共浙江师范大学委员会 浙江师范大学关于 公布第四轮岗位设置与聘任实施方案的通知

各党委、党总支，各学院：

经浙江师范大学教代会执委会表决通过，现将第四轮岗位设置与聘任实施方案予以公布。

中共浙江师范大学委员会 浙江师范大学

2020年11月14日

浙江师范大学第四轮岗位设置与聘任实施方案

为进一步完善我校岗位管理工作，健全各项人事制度，根据国家及浙江省有关岗位设置与聘任文件精神，围绕学校省重点高校建设工作的目标任务，结合学校实际和事业发展需要，特制定本实施方案。

一、基本原则

（一）科学设岗，加强调控。在上级主管部门核定的岗位总量内，按需设岗，科学设置各级各类岗位；加强对岗位设置与人员聘用的总体调控和监督管理。

（二）聚焦中心，加大倾斜。围绕学校省重点高校建设工作，优化各类队伍结构比例，以教师队伍为主体，加强高层次人才队伍建设；合理配置岗位资源，加大向承担省重点高校建设任务的学科、专业的倾斜力度。

（三）目标分解，竞聘上岗。根据学校省重点高校建设的目标任务，将目标细化分解到学校每一个岗位。通过竞争上岗、合同管理、目标考核，确保建设目标的顺利完成。完善用人机制，充分调动学校各类人员积极性，提高人才整体效能。

（四）分类指导，促进发展。从学校发展和省重点高校建设工作的需要出发，充分考虑各个单位的功能定位、队伍现状、发展目标等因素，实行分类指导，分层管理；坚持以人为本，正确

处理好效率与公平、发展与稳定的关系，促进我校专业技术、管理、工勤技能三支人才队伍建设。

二、实施范围

我校事业编制人员、人事代理人员和享受人事代理待遇的聘用合同制人员。

本轮岗位设置与人员聘用，将按照上级主管部门核准的岗位比例以及学校岗位编制管理实施办法中的核定岗位编制数进行。如现有在岗人员数已超过核定岗位数，先在全校范围聘用；不能分流聘用者，通过自然减员、外聘、低聘或解聘等方式，逐步达到规定的岗位数。超过核准比例的专业技术人员，只能进入相应层次专业技术岗位的最低等级，在达到核准的结构比例之前，原则上不得晋升更高等级岗位。

三、经核准的岗位设置情况

（一）岗位总量和类别

根据上级主管部门核准岗位总量和我校现有教职工数以及未来事业发展需要等因素，确定本次设置的学校岗位总量为 2947 个；行知学院岗位总量为 214 个。

我校岗位分为专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位三种类别。专业技术岗位分为教师岗位和其他专业技术岗位。根据省重点高校建设工作的需要，加大专业技术岗位比例，严格控制管理岗位比例，按照后勤社会化的改革方向，逐步减少工勤技能岗位比例。在编人员岗位设置比例为：专业技术岗位按岗位总量的 77%；管理岗位按岗位总量的 19%；工勤技能岗位按岗位总量的 4%。

（二）各类岗位设置情况

1. 专业技术岗位等级、数量及结构比例

专业技术岗位设置正高级、副高级、中初级岗位，其控制比例为 19: 30: 51。专业技术岗位共分为 13 个等级，其中一至四级为正高级岗位，一级岗位属国家专设的特级岗位（其人员确定按国家有关规定执行），二级、三级、四级之间的结构比例为 1: 3: 6；五至七级为副高级岗位，五级、六级、七级之间的结构比例为 2: 4: 4；八至十级为中级岗位，八级、九级、十级之间比例为 3: 4: 3；十一至十三级为初级岗位，十一级、十二级间比例为 5: 5。

专业技术岗位分教师岗位和其他专业技术岗位，其中教师岗位是专业技术主体岗位，其他专业技术岗位主要包括工程、实验、图资、档案、编辑、出版、会计、审计、卫技、幼教等岗位。

本次我校专业技术岗位可聘岗位 2432 个。

2. 管理岗位的名称、等级与数量

管理岗位分为 8 个等级，即三至十级职员岗位。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岗位（其中“双肩挑”干部纳入专业技术岗位管理，可参加专业技术分级）。

本次我校管理岗位可聘岗位 638 个。

3. 工勤技能岗位等级、数量及结构比例

工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位。技术工岗位分为 5 个等级，即技术工一至五级岗位，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，其中一级、二级技术工岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例原则上不超过 10%（分别为 3%和 7%）。普通工岗位不分等级。

本次我校工勤技能岗位可聘岗位 91 个。

四、岗位设置、岗位职责与聘任条件

（一）专业技术、管理、工勤技能等三类岗位的基本聘任条件

1. 遵守宪法和法律；
2. 具有良好的品行和职业道德；
3. 具有岗位所需的专业、能力或技能条件；
4. 具有适应岗位要求的身体条件。

（二）具体岗位明细、岗位职责和聘用条件

1. 专业技术岗位中教师系列的三级、四级岗位、其他专业技术岗位、管理岗位的具体岗位明细、岗位职责和聘用条件分别由人事处会同学校其他相关机构另行制定。

2. 其他岗位的具体岗位明细、岗位职责和聘用条件由所在单位另行制定。

五、组织领导

（一）学校岗位设置管理委员会为岗位设置与人员聘用的领导机构，负责领导和部署学校岗位设置管理与人员聘用工作。

（二）学校分别成立教师、其他专业技术、管理岗位、工勤岗位设置与人员聘用工作组，并成立相应的评审委员会，负责相应岗位的聘用评审工作。

(三)学院及相关单位成立岗位设置与人员聘用工作小组和评审委员会，负责本单位的岗位设置与人员聘用工作，在对应聘人员资格审查的基础上提出拟聘方案。

(四)学校成立岗位设置与人员聘用监督协调委员会，负责接受并处理岗位设置及聘用过程中相关单位及个人提出的申诉。

六、聘用程序和办法

(一)聘用程序

1. 公布岗位。在全校范围内公布岗位名称和岗位申报条件等。

2. 个人申请。应聘人员向设岗单位提出申请，填写应聘申请表。本次岗位聘任业绩数据由学校综合人事信息系统提供。

3. 资格审查。所在单位负责各岗位补充申报材料的审核以及申报资格的初审；学校相关职能部门负责资格审查。

4. 材料公示。各级各类岗位的申报材料以相应的方式进行公示。

5. 各学院及相关单位岗位设置与人员聘用工作小组和评审委员会、学校各相关工作组和评审委员会各对拟聘人员进行推荐、评审，形成拟聘意见。

6. 校岗位设置管理委员会对人员聘用方案进行审定。

7. 公示各类各级岗位拟聘人员名单。

8. 学校与受聘人员签订聘任合同。

(二)聘用办法

1. 岗位聘任工作分级进行。专业技术二级岗位由学校根据

上级主管部门统一规定，在聘为专业技术三级岗位人员中按条件推荐。专业技术岗位中教师系列三级和四级岗位、其他专业技术岗位、管理岗位由学校聘任；其他岗位由所在单位按条件推荐并报学校聘任。

2. 岗位聘任分为聘期聘任和聘期内聘任。本轮聘任周期为3年；聘期内只进行专业技术职务、行政职务、职员职级晋升以及转岗人员的聘任，不对其他岗位等级进行聘任。学校新引进的高层次人才，由所在单位提议，学校审核同意后予以及时聘任；新调入人员和接收的毕业生聘任相应职务的基础岗位，并确定试用期。

七、聘用合同

（一）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。聘用合同内容主要包括岗位职责、聘用期限、工作任务、工作条件、岗位纪律、双方的权利和义务、违约责任及双方协商的其他事项等。

（二）聘用期间，根据受聘人员履职情况可进行岗位调整，同时对合同的相关内容作相应变更。

（三）学校与受聘人员签订聘用合同。聘用合同采用书面形式，一式三份，用人单位和受聘人各执一份，人事处存档一份。

八、聘用期限、考核，续聘及解聘

（一）本轮岗位聘用期限为3年。聘用期限未满但已达到退休年龄的受聘人员，按学校有关规定办理退休手续。

（二）建立聘期考核制度。对受聘人员实行年度考核和聘期

考核相结合的考核制度。考核内容根据聘用岗位职务、职责要求及工作完成情况，重点考核政治思想素质、工作态度、工作业绩等。年度考核主要考核履行岗位职责及个人年度工作计划完成情况；聘期考核重点是聘期工作目标的完成情况，对于国家级人才或在聘期内取得突出成果者，可简化考核程序或免于考核。“双肩挑”人员实施“双岗双考核”，重点考核管理岗位履职情况。考核结果作为晋升、续聘、解聘或调整岗位的依据。聘期考核不合格者，低聘或转聘其他岗位，低聘或转聘后聘期考核再次不合格者，不再续聘。

（三）聘用合同的续订和解除按照国家相关法律政策、学校有关规定以及合同的约定执行。

（四）待聘人员的管理。学校事业编制在职人员，因岗位和聘任条件限制未聘任上岗的（不含出国逾期未归人员）为待聘人员。待聘人员的管理参照学校有关规定执行。

九、实施步骤及时间

本次岗位设置与人员聘用工作根据《浙江师范大学岗位编制管理办法》的实施进度进行，2020年10月学校启动第四轮岗位设置与人员聘用工作，12月中旬完成岗位聘任，具体时间安排和步骤另行制定。

十、本方案自公布之日起执行。学校原有规定与本方案不一致的，按本方案执行。聘用合同制人员按照相关管理办法实时聘用。本方案由人事处负责解释。

- 附件：
1. 第四轮教师岗位设置与聘任实施细则
 2. 第四轮其他专业技术岗位聘任实施细则
 3. 第四轮管理岗位设置与聘任实施细则
 4. 第四轮工勤技能岗位设置与聘任实施细则
 5. 教职工岗位基本职责和任务
 6. 第四轮岗位聘任具体聘期工作量要求

浙江师范大学第四轮教师岗位设置 与聘任实施细则

为建设一支数量适中、结构优化、布局合理、绩效显著的高素质创新型师资队伍，根据《浙江师范大学第四轮岗位设置与聘任实施方案》，特制定本实施细则。

一、指导思想和基本原则

（一）指导思想

改革和完善教师队伍管理和激励机制，激发教师队伍的创造力，促进学校事业和教师个体的共同发展。

（二）基本原则

1. 总量控制，分级管理。在上级主管部门核准的教师岗位总量、结构比例范围内，紧密结合我校第三轮聘期考核的结果，合理确定教师各级岗位数量和结构比例。继续推进校院两级管理体制改革，扩大二级学院（单位）岗位聘任的自主权。

2. 按需设岗，优化结构。教师岗位设置从人才培养、科学研究、社会服务、文化传承的实际需要出发，按照双一流建设目标，结合学校发展规划，在岗位数量和层级的设置上，适度向一流学科、重点领域、创新团队倾斜，不断优化教师队伍结构。结合省

高校创新团队、名师培育项目中的名师团队等探索开展团队岗位设置与考核。

3. 能上能下，竞聘上岗。在核定的岗位数量和结构比例范围内，根据教师在人才培养、科学研究和社会服务等方面的业绩实施竞聘上岗，做到能上能下、薪随岗变。教师竞聘更高级岗位一般应当逐级竞聘并在原岗位聘满一个聘期，人才培养、科学研究、社会服务、文化传承等工作业绩特别突出的教师可以越级竞聘。第三轮聘岗降级的聘任人员（含从专业技术等级4级岗低聘至5级岗，或专业技术等级7级岗低聘至8级岗），如聘期业绩达到原岗级要求的基础工作量，经本人申请，可参与原岗位等级考核和竞聘，无需重新参加职称评审。

4. 注重考核，突出业绩。第四轮聘岗与第三轮聘期考核结果密切衔接，对于第三轮聘岗中考核优秀人员可在同一大类岗级中越级竞聘；对于第三轮聘岗中考核不合格者原则上直接降级聘任。第四轮聘岗降级的聘任人员如在聘期内有突出业绩，可申请回原岗位等级。

5. 分类管理，明确任务。根据教师承担完成的主要业绩的不同，教师岗位分教学为主型、教学科研并重型、科研为主型、社会服务与推广型四大类型，不同类型岗位设定不同的目标任务或不同的目标任务考核权重。思政教师系列岗位单列。本次岗位类型确认之后，本聘期内的考核及专业技术职务评聘均以本次聘任类型为准。

6. 保证重点，统筹兼顾。教师岗位设置要有利于学科建设，

有利于教学科研上水平，有利于创新团队建设，有利于调动广大教师的积极性。在突出重点，保证浙江省首批重点建设高校支撑学科、“双一流”学科建设的同时，加强教师在立德树人、师德师风、人才培养、学科竞赛、学科专业平台建设、公共服务等方面的业绩要求。

7. 公平公正，规范运作。按照岗位公开、职责任务公开、聘任条件公开、聘任程序公开、聘任结果公开等原则，确保岗位聘任工作规范有序进行。

二、聘任实施范围

学校事业编制内的教师，人事代理教师，享受人事代理待遇的聘任合同制教师。

三、岗位名称、等级、结构比例

教学科研岗位分为 13 个等级，包括教授岗位、副教授岗位、讲师岗位、助教岗位和员级岗位。教授岗位名称为教授一级岗位、教授二级岗位、教授三级岗位、教授四级岗位，分别对应专业技术岗位一级、二级、三级、四级，教授二级、三级、四级之间的控制比例为 1: 3: 6；副教授岗位名称为副教授五级岗位、副教授六级岗位、副教授七级岗位，分别对应专业技术岗位五级、六级、七级，控制比例为 2: 4: 4；讲师岗位名称为讲师八级岗位、讲师九级岗位、讲师十级岗位，分别对应专业技术岗位八级、九级、十级，控制比例为 3: 4: 3；助教岗位名称为助教十一级岗位、助教十二级岗位，分别对应专业技术岗位十一、十二级，控制比例为 5: 5；员级岗位对应专业技术岗位十三级。

四、岗位类别

根据现阶段学校和教师个体发展的需要，教师岗位分教学为主型、教学科研并重型、科研为主型、社会服务与推广型及思想政治理论课教师五大类型，五类教师都是学校人才培养、科学研究、社会服务与文化传承工作不可缺少的力量，都是学校教师队伍的重要组成部分。

（一）教学科研并重型教师

教学科研并重型教师承担教学和科研双重任务，是教师队伍的主体，原则上不少于教师岗位总数的 70%。

（二）教学为主型教师

教学为主型教师是指较长时间从事教学工作，特别是从事基础课、公共课教学，承担的教学工作量在学校同类教师平均水平以上，同时承担一定的科研工作，注重教学改革与研究，教学效果好，学生评价高的教师。

（三）科研为主型教师

科研为主型教师是指在完成基本的教学任务外，承担高水平科学研究工作，研究方向（领域）较稳定，研究成果突出，具有较强创新性的教师。

（四）社会服务与推广型教师

社会服务与推广型教师是指主要承担技术开发与推广、公共政策支持、医疗服务与教育培训、艺术创作与推广等社会服务工作的教师。

（五）思想政治理论课教师

思想政治理论课教师是指承担高等学校思想政治理论课教育教学和研究职责的专职教师和从事大学生思想政治教育工作的教师，是高等学校教师队伍中承担开展马克思主义理论教育、用习近平新时代中国特色社会主义思想铸魂育人的中坚力量。

五、岗位设置办法

（一）确定岗位总量。根据上级主管部门批准的教师岗位总量和《浙江师范大学岗位编制管理实施办法（试行）》，确定全校教师岗位总数。学校根据学院（单位）的发展状况确定各学院（单位）岗位总数和结构比例，并根据发展需要，预留部分岗位用于高层次人才引进。

（二）教授一级岗位设置。教授一级岗位用于聘用中国科学院院士、中国工程院院士及其他做出杰出贡献的教授，由国家统一设置与聘用。

（三）教授二级、三级、四级岗位设置。教授二级、三级、四级岗位的设置充分考虑人才培养、科学研究、学科建设、社会服务和学校事业发展的需要，由学校统一设置岗位，确定其岗位职责和任务。教授二级岗位的申报条件由上级有关部门统一设置，由学校在规定结构比例允许的范围内按规定组织实施；教授三级、四级的申报条件由学校统一设置。

（四）副教授、讲师、助教各级岗位设置。各学院（单位）的岗位结构比例和各级岗位数量由学校主要根据学院（单位）发展水平、结构控制目标以及现有人员结构进行核定。学院（单位）根据学校核定的岗位数量和结构比例，提出副教授、讲师、助教

各级岗位设置方案，明确岗位职责任务和具体申报条件。

（五）思想政治理论课教师岗位设置。由校党委宣传部与学工部、研工部提出岗位设置方案，明确岗位职责任务和具体申报条件。

（六）学校审定各学院（单位）副高及以下教师岗位设置与人员聘任方案。

六、岗位申报条件

（一）基本条件

1. 遵纪守法，具有良好的师德师风和学术道德，热爱本职工作，立德树人。

2. 积极承担学校、学院（单位）安排的各类教学任务，遵守教学规范，工作量饱满、效果良好。

3. 符合国家关于相应教师职务的基本任职条件，具备履行岗位职责相适应的学术水平和创新能力。

4. 身心健康，能适应岗位要求。

（二）具体申报条件

1. 教授二级岗位

教授或科研系列研究员符合浙江省事业单位专业技术二级岗位申报条件控制标准，且学校还有岗位指标的情况下，可以申报教授二级岗位。

2. 教授三级岗位

教授三级岗位申报条件根据正高任职年限、任正高职务以来取得的业绩以及上一聘期取得业绩进行设定，要求同时符合（1）

(2) 两项条件。

(1) 申报三级教授，要求上一聘期达到以下业绩选项条件之一

①限单项 100 及以上科研成果用于计分，人文社科类科研业绩计分达 600 分，理工科类科研业绩计分达 800 分。同一成果仅限一人使用。

②省级教学成果奖二等奖及以上奖项的第一获得者。

③纳入省教育厅本科教学业绩考核的学科竞赛中取得全国最高或次高奖获得者的第一指导教师。

④三级教授前一聘期考核合格者；四级教授前一聘期考核优秀者。

(2) 申报三级教授，同时要求任正高职务以来符合下列条件之一

①符合教授二级岗位申报条件。

②任职满 15 年及以上，在学科建设、专业建设、人才培养、科学研究、社会服务及管理工作中作出重要贡献者。

③任职满 12 年及以上，且符合下列条件选项 1 项。

④任职满 9 年及以上，且符合下列条件选项 2 项。

⑤任职满 6 年及以上，且符合下列条件选项 3 项。

⑥任职满 3 年及以上，且符合下列条件选项 4 项。

⑦任现职以来，取得突破性高水平业绩的，可以不受任职年限和条件选项的限制。

具体条件选项如下：

A. 纵向科研项目：限单项科研业绩计分 800 分及以上主持人。

B. 横向科研项目（含成果转化）：限重大横向项目主持人。

C. 科研成果：人文社科教师以第一作者身份在《中国社会科学》发表论文 1 篇及以上，或著作入选《国家哲学社会科学优秀成果文库》1 部及以上；或单项科研业绩 200 分以上论文或著作累计 600 分及以上，或单项科研业绩 100 分以上论文或著作累计 900 分及以上。

理工科教师在 NATURE、SCIENCE、CELL 正刊上以第一或第二单位发表论文 1 篇；或以第一作者或通讯作者身份发表单项科研业绩 200 分以上论文或著作累计 1000 分及以上，或授权发明专利 6 件且转让 3 件及以上。

D. 科研获奖：限单项科研业绩计分 500 分及以上第一完成人；或国家科学技术奖（国家自然科学奖、科技进步奖、国家发明奖）一等奖的前五获得者或二等奖的前三获得者。

E. 标准编制和决策咨询：限标准编制中单项科研业绩计分 100 分及以上、决策咨询中单项科研业绩计分 200 分及以上第一完成人。

F. 创作获奖：限单项科研业绩计分 500 分及以上第一获得者。

G. 学科与平台建设：限 M7-3 及以上层次平台和 111 引智基地负责人。

H. 国家教育教学成果奖特等奖、一等奖的排名前三获得者，

或国家教育教学成果奖二等奖排名前二获得者，或省教学成果奖二等奖及以上奖项的第一获得者。

I. 国家教学指导委员会副主任、主任委员，或省级教学指导委员会主任委员。

J. 国家级教学改革项目负责人，或课程负责人，或虚拟仿真实验项目负责人，或规划教材负责人，或专业负责人，或实验教学示范中心负责人，或产教融合联盟或基地负责人，或撰写的教学案例入选教育部相关教指委资源库 2 篇以上，且近 5 年教学业绩考核成绩均为 B 以上且有 2 年为 A 者（校优秀教学质量奖获得者其教学业绩考核成绩视同为 A）。

K. 纳入省教育厅本科教学业绩考核的学科竞赛中取得全国最高或次高等奖获得者的第一指导教师，或省优秀硕士学位论文的第一指导教师，且近 5 年教学业绩考核成绩均为 B 以上且有 2 年为 A 者（校优秀教学质量奖获得者其教学业绩考核成绩视同为 A）。

L. 省劳动模范，或省功勋教师，或省“最美教师”等省级及以上荣誉获得者。

M. 在人才培养，科学研究，社会服务，文化传承等综合评价中得到认定的省级及以上专家（具体参照《浙江省高层次人才分类目录（2020 版）》C 类及以上）。

3. 教授四级岗位

具有教授或科研系列研究员（包括在教师岗位的其他系列正高职务）专业技术职务，第三轮聘期中教授四级岗位考核基本合

格及以上，可以申报教授四级岗位。

4. 副教授及以下岗位

(1) 副教授各级岗位的具体申报条件由各学院(单位)根据以下要求和实际情况制定并报学校岗位设置管理委员会办公室审核。

①申报条件既要考虑专业技术职务的任职年限，也要考虑任现职以来以及上一聘期内的人才培养、科学研究、社会服务、管理等业绩。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等不同类型教师的申报条件设定应根据不同类型教师的界定有所侧重。

②申报副教授五级岗位(含科研系列副研究员，下同)原则上要求受聘副教授六级岗位满3年或上一轮受聘副教授五级及以上岗位或具有正高专业技术职务资格(未能竞聘上教授四级及以上岗位);申报副教授六级岗位原则上要求受聘副教授七级岗位满3年或上一轮受聘副教授六级及以上岗位或具有正高专业技术职务资格(未能竞聘上教授四级及以上岗位)。

③对于任职年限较短但在人才培养、科学研究、社会服务以及管理等方面业绩特别优秀的，可以不受任职年限的限制直接申报副教授五级、六级岗位。

④具有副教授或科研系列副研究员专业技术职务或部分在教师岗位上的具有其他系列副高专业技术职务，聘期考核基本合格及以上，可申报副教授七级岗位。

(2) 讲师及以下岗位的申报条件由各学院(单位)根据实际

情况自行制定，未能竞聘上副教授七级及以上岗位的纳入讲师岗位竞聘。

七、岗位聘用程序

（一）公布岗位。学校公布各级各类教师岗位及其职责任务、申报条件等事项。

（二）个人申请。应聘人员填写申请表，并提供有关业绩和成果的证明材料。

（三）资格审查。所在学院（单位）负责申报材料的审核以及申报资格的初审；学校相关职能部门负责资格审查。

（四）材料公示。学院（单位）在推荐和评审前，教师各级各类岗位的申报材料在本学院（单位）范围内进行公示。学校在教授三级、四级岗位评审前，申报材料在全校范围内进行公示。公示期一般不少于3个工作日。

（五）学院（单位）推荐。各学院（单位）岗位设置与人员聘用工作小组和评审委员会根据岗位职责、任职条件及申报人上一聘期的履职情况，对申报教授三级、四级岗位的教师形成推荐排序意见。

（六）学校评审。学校根据有关程序对教授三级、四级岗位申报人选进行评审。

（七）学院（单位）评审。各学院（单位）岗位设置与人员聘用工作小组和评审委员会根据学校核定的教师岗位数、岗位职责、任职条件及申报人原岗位履职情况，对申报副教授、讲师、助教各级各类岗位的教师形成拟聘意见。

(八) 学校审定。学校岗位设置管理委员会审定教师各级各类岗位人员聘用方案。

(九) 聘用结果公示。教授三级、四级岗位拟聘人员在全校公示，副教授、讲师、助教各级岗位拟聘人员由各学院（单位）公示。

(十) 学校与受聘人员签订聘用合同。

八、相关政策

(一) 在同等条件下，由学校委派连续离校工作和出国访学一年及以上的教师，优先晋升高一级岗位。援藏、援疆、援青等人员按照文件要求优先聘岗。

(二) 教师如果在竞聘上一级岗位中落选，则自动进入下一级岗位的竞聘，依次类推。竞聘教授四级岗位落选，原则上聘任在副教授五级岗位；竞聘副教授七级岗位落选，原则上聘任在讲师八级岗位。

(三) 距退休不足一个聘期（即截止 2019 年 12 月 31 日，男教师年龄在 57 周岁及以上，女教师的年龄在 52 周岁及以上，其中具有高级专业技术职务的女教师选择 60 周岁退休的则按 57 周岁及以上）或具有中学高级教师专业技术职务的教师教育特聘教授，可以直接对应到该等级的最低岗位；其他教师中专业技术职务与岗位不对应的人员，本轮可竞聘该专业技术职务等级的最低级岗位，聘期内职称仍未转评者，下一聘期将降低一个等级聘任。

(四) 新进教师，符合学校的相应岗位的申报条件，在学校权限范围和控制结构比例内，原则上按原单位聘任的岗位等级予

以聘任；超出学校权限范围或控制结构比例的，在本聘期内学校保留原单位的待遇。

（五）博士后工作期满出站，未取得高级专业技术职务的可聘到讲师八级岗位；新参加工作具有博士学位的毕业生，执行讲师十级岗位工资；新参加工作具有硕士学位的毕业生，执行助教十二级岗位工资。

（六）“双肩挑”人员实施“双岗双考核”，重点考核管理岗位。科研工作量按教学为主型减半考核，管理工作按目标任务进行考核。

（七）申报材料中出现的不以“浙江师范大学”为第一作者单位署名的各类成果要区别对待，调入我校前已取得和投递的各类成果可以计算，调入后以外单位为作者单位署名的各类成果不予计算（攻读博士学位期间的可以计算2项）。

（八）第三轮聘岗降级的聘任人员（含从专业技术等级4级岗低聘至5级岗，或专业技术等级7级岗低聘至8级岗），如聘期业绩达到原岗级要求的基础工作量，聘期结束后，经本人申请，可参与原岗位等级考核和竞聘，无需重新参加职称评审。第四轮聘岗降级的聘任人员在聘期内有突出业绩，如国家级项目的主持，权威论文的发表，省部级的教学科研奖项的获得，指导学生获得学科和创新创业的国家级奖项等，经校学术委员会评聘委员会审核后，可聘回原岗位等级。

（九）本次岗位聘任时所涉及到的成果、业绩等各种材料的截止2019年12月31日。

(十) 相关科研业绩计分参照浙师科研字〔2020〕7号文件《浙江师范大学科研业绩计分与奖励办法》执行。

浙江师范大学第四轮其他专业技术岗位 设置与聘任实施细则

为进一步调动其他专业技术人员的工作积极性，保障人才培养、科学研究与社会服务工作的顺利进行，根据《浙江师范大学第四轮岗位设置与聘任实施方案》，结合学校实际，制定本实施细则。

一、岗位设置

（一）设置范围

其他专业技术岗位指从事教学科研工作以外的专业技术工作，具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位，主要包括工程、实验、图资、档案、编辑出版、会计、审计、卫技、幼教等专业技术岗位。

（二）设置原则

1. 总量控制，分类管理

在上级主管部门核准的其他专业技术岗位总量、结构比例范围内，结合学校事业发展需要核定总量，对其他专业技术岗位实行分类、分级管理。

2. 按需设岗，优化结构

根据学校发展规划和双一流建设目标，合理设置其他专业技术岗位，优化队伍结构，促进其他专业技术队伍协调发展。

3. 能上能下，竞聘上岗

在核定的岗位总量和结构比例范围内，根据其他专业技术人员的工作业绩实施竞聘上岗，做到能上能下、薪随岗变。竞聘一般应当逐级竞聘。工作业绩特别优秀和突出的人员可以越级竞聘，上一聘期降岗人员聘期考核达到原岗位考核要求的可参加原岗位竞聘。

4. 统筹兼顾，保障服务

其他专业技术岗位的设置要兼顾各方面工作需要，为学校双一流建设和各项事业发展提供优质服务。

（三）岗位等级与结构

1. 其他专业技术岗位分正高级岗位、副高级岗位、中级岗位和初级岗位。

2. 正高级岗位设三、四级，副高级岗位设五、六、七级，中级岗位设八、九、十级，初级岗位设十一、十二级、十三级。正高级岗位中三级和四级岗位的控制比例为 3: 7；副高级岗位中五级、六级、七级岗位的控制比例为 2: 4: 4；中级岗位中八级、九级、十级岗位的控制比例为 3: 4: 3；初级岗位中十一级、十二级岗位的控制比例为 5: 5。

二、岗位聘任

（一）聘任范围

在其他专业技术岗位工作的事业编制内人员、人事代理人员

及聘用合同制享受人事代理待遇人员。

（二）聘任办法

1. 其他专业技术正高级岗位指标不分系列，在学校核定的总量内统一聘任；

2. 副高级及以下岗位指标不分系列，在学校核定的总量内聘任，其内部等级分系列聘任。

（三）基本条件

1. 遵守宪法和法律，品行良好；

2. 具备岗位所需要的专业技术能力；

3. 对于实行职（执）业资格制度的岗位，符合国家对职（执）业资格的要求；

4. 身心健康，能适应岗位要求。

（四）申报条件

1. 三级岗位

三级岗位申报条件根据正高任职年限、任正高职务以来取得的业绩以及上一聘期取得业绩进行设定，要求同时符合（1）（2）两项条件。

（1）申报三级岗位，要求上一聘期达到以下业绩选项条件之一

①限单项 100 及以上科研成果用于计分，人文社科类科研业绩计分达 600 分，理工科类科研业绩计分达 800 分。同一成果仅限一人使用。

②省级教学成果奖二等奖及以上奖项的第一获得者。

③纳入省教育厅本科教学业绩考核的学科竞赛中取得全国最高或次高奖获得者的第一指导教师,或取得省部级教学建设项目,如教改项目、课程、教材、实验示范中心、虚拟仿真项目等。

④三级岗位前一聘期考核合格者;四级岗位前一聘期考核优秀者。

(2)申报三级岗位,同时要求任正高职务以来符合下列条件之一

①符合专业技术二级岗位申报条件。

②任职满15年及以上,在学科建设、专业建设、人才培养、科学研究、社会服务及管理工作中作出重要贡献者。

③任职满12年及以上,且符合下列条件选项1项。

④任职满9年及以上,且符合下列条件选项2项。

⑤任职满6年及以上,且符合下列条件选项3项。

⑥任职满3年及以上,且符合下列条件选项4项。

⑦任现职以来,取得突破性高水平业绩的,可以不受任职年限和条件选项的限制。

申报三级岗位具体条件选项如下:

A. 纵向科研项目:限单项科研业绩计分800分及以上主持人。

B. 横向科研项目(含成果转化):限重大横向项目主持人。

C. 科研成果:人文社科教师以第一作者身份在《中国社会科学》发表论文1篇及以上,或著作入选《国家哲学社会科学优秀成果文库》1部及以上;或单项科研业绩200分以上论文或著

作累计 600 分及以上，或单项科研业绩 100 分以上论文或著作累计 900 分及以上。

理工科教师在 NATURE、SCIENCE、CELL 正刊上以第一或第二单位发表论文 1 篇；或以第一作者或通讯作者身份发表单项科研业绩 200 分以上论文或著作累计 1000 分及以上，或授权发明专利 6 件且转让 3 件及以上。

D. 科研获奖：限单项科研业绩计分 500 分及以上第一完成人；或国家科学技术奖（国家自然科学奖、科技进步奖、国家发明奖）一等奖的前五获得者或二等奖的前三获得者。

E. 标准编制和决策咨询：限标准编制中单项科研业绩计分 100 分及以上、决策咨询中单项科研业绩计分 200 分及以上第一完成人。

F. 创作获奖：限单项科研业绩计分 500 分及以上第一获得者。

G. 学科与平台建设：限 M7-3 及以上层次平台和 111 引智基地负责人。

H. 国家教育教学成果奖特等奖、一等奖的排名前三获得者，或国家教育教学成果奖二等奖排名前二获得者，或省教学成果奖二等奖及以上奖项的第一获得者。

I. 国家教学指导委员会主任委员、副主任委员，或省级教学指导委员会主任委员。

J. 省级教学改革项目负责人，或课程负责人，或虚拟仿真实验项目负责人，或规划教材负责人，或专业负责人，或实验教学

示范中心负责人，或产教融合联盟或基地负责人，或撰写的教学案例入选教育部相关教指委资源库 2 篇以上，且近 5 年教学业绩考核成绩均为 B 以上且有 2 年为 A 者（校优秀教学质量奖获得者其教学业绩考核成绩视同为 A）。

K. 纳入省教育厅本科教学业绩考核的学科竞赛中取得全国最高或次高等奖获得者的第一指导教师，或省优秀硕士学位论文的第一指导教师，且近 5 年教学业绩考核成绩均为 B 以上且有 2 年为 A 者（校优秀教学质量奖获得者其教学业绩考核成绩视同为 A）。

L. 省劳动模范，或省优秀教师，或省“最美教师”等省级及以上荣誉获得者，或本专业技术系列中的省级荣誉。

M. 在人才培养，科学研究，社会服务，文化传承等综合评价中得到认定的省级及以上专家（具体参照《浙江省高层次人才分类目录（2020 版）》C 类及以上）。

2. 四级岗位

现聘任在四级及以上岗位或聘任正高级专业技术职务者，第三轮聘期中专业技术四级岗位考核基本合格及以上，可以申报四级岗位。

3. 五级岗位

现聘任在五级及以上岗位或在六级岗位聘任满 3 年者，可申报五级岗位。

4. 六级岗位

现聘任在六级及以上岗位或在七级岗位聘任满 3 年者，可申

报六级岗位。

5. 七级岗位

现聘任在七级及以上岗位或聘任副高级专业技术职务者，第三轮聘期中专业技术七级岗位考核基本合格及以上，可以申报七级岗位。

6. 八级岗位

现聘任在八级及以上岗位或在九级岗位聘任满3年者，可申报八级岗位。

7. 九级岗位

现聘任在九级及以上岗位或在十级岗位聘任满3年者，可申报九级岗位。

8. 十级岗位

现聘任在十级及以上岗位或聘任中级专业技术职务者，可申报十级岗位。

9. 十一级岗位

现聘任在十一级及以上岗位或在十二级岗位聘任满3年者，可申报十一级岗位。

10. 十二级岗位

现聘任在十二级及以上岗位或聘任助理级专业技术职务者，可申报十二级岗位。

三、聘任程序

(一) 公布岗位。其他专业技术岗位、岗位职责及其聘任条件。

(二) 个人申请。应聘人员填写应聘申请表，提供相关证明材料。

(三) 资格审查。用人单位及相关职能部门负责申报材料和资格的初审和审查。

(四) 材料公示。以相应的方式对申报材料进行公示。

(五) 推荐、评审。单位推荐、学校其他专业技术岗位聘任工作小组评审出拟聘人员。

(六) 审定。学校岗位设置管理委员会审核拟聘人员。

(七) 公示。对拟聘人员在全校范围内进行公示。

(八) 学校与受聘人员签订聘任合同。

四、聘期考核

其他专业技术岗位的聘任期限为3年，聘任期满进行聘期考核，聘期考核以岗位职责为依据，考核结果作为低聘、解聘、续聘或竞聘高一级岗位的依据。

五、其他

1. 第三轮聘期考核结果作为本轮岗位聘任的重要依据：工作业绩特别突出的聘期考核优秀人员，允许越级竞聘；聘期考核为合格的，同等条件下，优先竞聘原岗位；聘期考核为基本合格的，可以竞聘原岗位，但不能竞聘高一级岗位；聘期考核为不合格的，低聘或转聘到其他岗位。

2. 由管理岗位转至其他专业技术岗位曾聘任专业技术职务或保留专业技术工资待遇者、专业技术岗位之间内调者以及由外单位调入本单位专业技术岗位者，其专业技术职务系列同所聘岗位

不相符的，本轮岗聘可聘任到相应专业技术职务等级的最低级岗位，聘期内职称未转评者，下一聘期降低一个等级聘任；专业技术职务系列同所聘岗位相符的，本轮岗聘同一专业技术职务等级前后任职时间可累加计算。

3. 博士后出站者，可聘任专业技术八级岗位；具有博士学位的毕业生可聘任专业技术十级岗位；具有硕士学位的毕业生可聘任专业技术十二级岗位。

附件 3

浙江师范大学第四轮管理岗位设置 与聘任实施细则

为实现干部人事管理的科学化、规范化和制度化，建设一支德才兼备、精干高效的专业化管理队伍，根据《浙江师范大学第四轮岗位设置与聘任实施方案》，特制定本实施细则。

一、岗位设置

（一）设置范围

学校党政管理机构、群众团体、直属机构、科研机构、学院、经营服务单位中的管理岗位。

（二）设岗原则

1. 科学合理，按需设岗。从学校人才培养、科学研究、社会

服务的实际需要出发，统筹规划、科学设置管理岗位。

2. 总量控制，保证重点。在保证学校管理工作正常、有序开展的前提下，严格控制学校管理岗位总量。根据学校发展规划和双一流建设目标，合理配置管理岗位。

3. 优化结构，精干高效。明确岗位职责，再造、优化工作流程，努力建设一支精干高效、高素质、专业化的管理队伍。

（三）岗位等级

学校管理岗位分为三到十级 8 个等级，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、办事员依次对应三至十级职员岗位。

（四）岗位数量

管理岗位按全校岗位总量的 19% 设置。其中，管理四级及以上岗位数量按上级主管部门核定的领导职数确定。管理五、六级领导岗位数根据干部管理权限，由上级主管部门及学校组织部门核定；管理五、六级职员岗位数由省人力资源和社会保障厅核准，学校根据实际和发展需要核定年度晋升指标。管理七至十级岗位数由学校组织、人事部门根据干部人事管理有关规定结合学校实际工作需要确定。

二、岗位聘任

（一）聘任范围

在管理岗位工作的事业编制内人员、人事代理人员及聘用合同制享受人事代理待遇人员可以应聘管理岗位。选择管理系列的学生思政教师（包括学院专职分管学生工作的副书记，团委书记，

学生工作办公室主任、副主任，一线专职辅导员，以及学生工作管理部门中直接从事学生思想政治教育工作人员）可申报相应的职员职级。

（二）基本条件

1. 热爱教育事业，具有良好的思想政治素质；
2. 遵纪守法，熟悉高等教育的法规和政策；
3. 爱岗敬业，廉洁自律，坚持管理育人、服务育人；
4. 具备相应岗位要求的知识、能力，身心健康；
5. 一般应具有大学专科及以上学历，其中晋升六级以上职员岗位一般应具有大学本科及以上学历；

（三）具体条件

1. 三级、四级职员岗位具体条件由上级主管部门制定。
2. 五级职员岗位（符合下列条件之一）
 - （1）担任正处级职务者；
 - （2）现聘任在五级职员岗位者；
 - （3）现聘任在六级职员岗位满 10 年，参加工作满 30 年，近五年年度考核合格（称职）及以上，且任现职以来工作业绩突出者。
3. 六级职员岗位（符合下列条件之一）
 - （1）担任副处级职务者；
 - （2）现聘任在六级职员岗位者；
 - （3）现聘任在七级职员岗位满 10 年，参加工作满 25 年，近五年年度考核合格（称职）及以上，且任现职以来工作业绩

突出者。

4. 七级职员岗位（符合下列条件之一）

（1）担任正科级职务者；

（2）现聘任在七级职员岗位者；

（3）现聘任在八级职员岗位满3年，或上一聘期由专业技术岗位转岗到管理岗位现聘任在八级职员岗位满1年，工龄满12年，近五年年度考核合格（称职）及以上，且任现职以来工作业绩突出者；

（4）由专业技术岗位转岗到管理岗位，具有副高及以上专业技术职务者；

（5）由工勤岗位转岗到管理岗位，曾在工勤技能二级岗位工作5年以上。

5. 八级职员岗位（符合下列条件之一）

（1）担任副科级职务者；

（2）现聘任在八级职员岗位者；

（3）博士研究生毕业且获得博士学位者；

（4）现聘任在九级职员岗位满3年、或上一聘期由专业技术岗位转岗到管理岗位现聘任在九级职员岗位满1年，工龄满9年，近五年年度考核合格（称职）及以上，且任现职以来工作业绩突出者；

（5）由专业技术岗位转岗到管理岗位，具有大学专科及以上学历，且具有中级专业技术职务满5年者；

（6）由工勤岗位转岗到管理岗位，曾在工勤技能二级以上岗

位工作，或在工勤技能三级岗位工作 5 年以上。

6. 九级职员岗位（符合下列条件之一）

（1）硕士研究生毕业且获得硕士学位者；

（2）大学本科毕业在管理岗位上工作满 1 年及以上者；

（3）大学专科毕业在管理岗位上工作满 3 年及以上者（已执行九级职员岗位工资的人员可不受此条件限制）；

（4）由工勤岗位转岗到管理岗位，曾在工勤技能三级以上岗位工作，或在工勤技能四级岗位工作 5 年以上。

7. 十级职员岗位（符合下列条件之一）

（1）大学专科毕业在管理岗位上工作满 1 年及以上暂不具备九级职员岗位条件者（已执行十级职员岗位工资的人员可不受此条件限制）；

（2）由工勤岗位转岗到管理岗位，曾在工勤技能四级以上岗位工作，或在工勤技能五级岗位工作 5 年以上。

三、教育管理人员高级专业技术岗位等级的设置与聘任

担任厅级职务或现职处级领导职务且具有教管系列、学生思政系列高级专业技术职务者，可参照有关“双肩挑”干部的规定，申请相应专业技术岗位等级。

（一）岗位设置

专业技术岗位设置分五个等级，其中正高级设三级岗、四级岗两个等级，按 3: 7 比例控制；副高级设五级岗、六级岗、七级岗三个等级，按 2: 4: 4 比例控制。

（二）聘任范围

担任厅级职务或现职处级领导职务且担任高级专业技术职务（不含教师、科研系列）的管理人员。

（三）申报条件

1. 三级岗

（1）担任正高级专业技术职务满 12 年，且在学术研究上取得较为突出的成果者；

（2）担任正高级专业技术职务满 9 年，且担任正处及以上领导职务满 12 年者；

（3）担任正高级专业技术职务满 6 年，且担任副厅长及以上领导职务满 8 年者；

（4）担任正高级专业技术职务满 3 年，且担任正厅领导职务满 4 年者；

（5）现聘任在三级岗位者。

2. 四级岗

（1）现聘任在四级岗位及以上者；

（2）担任正高级专业技术职务者。

3. 五级岗

（1）担任副高级专业技术职务满 15 年，且在学术研究上取得较为突出的成果者；

（2）担任副高级专业技术职务满 12 年，且担任正处级及以上领导职务满 8 年者；

（3）现聘任在五级岗位及以上者。

4. 六级岗

(1) 担任副高级专业技术职务满 9 年，且在学术研究上取得一定的成果者；

(2) 担任副高级专业技术职务满 6 年，且担任副处级及以上领导职务满 8 年者；

(3) 现聘任在六级岗位及以上者。

5. 七级岗

(1) 现聘任在七级岗位及以上者；

(2) 担任副高级专业技术职务者。

四、聘用程序

在核定的岗位总量和结构比例内，按照岗位设置实施方案，遵循公开招聘、平等竞争、择优聘用的原则开展岗位聘任工作。四级及以上管理岗位职员的聘任由上级部门按照干部管理权限和规定进行，五级及以下管理岗位职员的聘任按照以下程序操作。

1. 公布岗位。学校公布各职级岗位及岗位申报条件。

2. 个人申请。应聘人员填写应聘申请表，提供相关证明材料。

3. 资格审查。用人单位及相关职能部门负责申报材料和资格的初审和审查。

4. 材料公示。以相应的方式对申报材料进行公示。

5. 推荐、评审。单位推荐、学校管理岗位聘任工作小组评审出拟聘人员。

6. 审定。学校岗位设置管理委员会审核拟聘人员。

7. 公示。对拟聘人员在全校范围内进行公示。

8. 学校与受聘人员签订聘任合同。

五、岗位职责与考核

1. 管理岗位五级及以下职员聘期为三年。聘期届满须对管理岗位职员任职情况进行考核，聘期考核结果作为低聘、解聘、续聘或竞聘高一级岗位的依据。四级及以上管理岗位职员的考核由上级部门按照干部管理权限和规定进行。

2. 参照“双肩挑”干部聘任的管理人员，实行“双岗双考核”，重点考核其管理岗位履职情况。

六、其他

1. 第三轮聘期考核结果作为本轮岗位聘任的重要依据：聘期考核优秀人员，同等条件下，优先竞聘高一级岗位；聘期考核为合格的，同等条件下，优先竞聘原岗位；聘期考核为基本合格的，可以竞聘原岗位，但不能竞聘高一级岗位；聘期考核为不合格的，低聘或转聘到其他岗位。

2. 从事教育管理工作的“双肩挑”人员所担任的专业技术职务与从事的管理工作不相符者，其专业技术职务只能聘任在相应专业技术职务等级的最低级岗位。

3. 由辅导员岗位转岗到党政管理岗位者，参照党政管理岗位同类人员情况重新认定其岗位职级。

4. 外单位调入人员，原单位聘为管理岗位七级职员及以下者，调入后保留原职级；原单位聘为管理岗位六级职员及以上者，经学校推荐，报省人力资源和社会保障厅批准后方可聘任。

5. 现受聘在管理岗位又保留专业技术岗位等级工资待遇的，如选择参加职员晋升，晋升后按职员级别兑现工资待遇，不再执

行专业技术岗位等级工资待遇。

6. “双肩挑”人员如选择参加职员晋升，晋升后专业技术岗位不再聘任，工资按晋升后的职员等级兑现。

7. 主动辞去领导职务的人员，不再直接对应其原聘任管理岗位等级，要按照其参加工作年限重新确定其职员职级。

浙江师范大学第四轮工勤技能岗位设置 与聘任实施细则

为建设一支技能强、素质好的工勤队伍，提高服务保障水平，根据《浙江师范大学第四轮岗位设置与聘任实施方案》，制定本实施细则。

一、岗位设置

（一）设置原则

工勤技能岗位的设置与聘用坚持科学合理、优化结构、精干高效的原则，以增强运转效能、提高工作效率、降低运行成本、提升服务水平为目标，实行按需设岗、按岗聘用、合同管理的运行机制。

（二）岗位等级

工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位。其中技术工岗位分为五个等级，即技术工一至五级岗位，高级技师、技师、高级工、中级工、初级工分别对应一至五级岗位。普通工岗位不分等级。

（三）设置数量

1. 学校根据上级主管部门核准的工勤技能岗位总量、结构比

例和学校工勤人员实际在岗情况，确定全校工勤技能岗位总量和各等级数量，技术工三级及以上岗位设置不超过工勤岗位总数30%，其中二级岗位设置不超过10%，不设置一级岗位。

2. 工勤技能岗位实行动态管理，各等级岗位聘任不得突破核定的岗位数量，首轮按现状聘任的岗位数超出核定标准的，通过自然减员等方式逐步达到控制目标后方可增聘。

3. 工勤技能人员应做到职岗相符，进一步规范技术工人的技术等级考评工作。

二、岗位聘任

（一）聘任范围

具有事业编制且在工勤岗位上工作的人员。

（二）岗位申报条件

1. 工勤技能岗位应具备下列基本条件

- （1）遵守国家宪法和法律；
- （2）具有良好的思想政治素质和职业道德；
- （3）具备岗位所需要的资格、专业水平和技能条件；
- （4）身心健康，能适应岗位要求；

2. 各级岗位具体申报条件

（1）技术工二级岗位的申报条件

- ①现聘任在技师岗位或在本工种下一级岗位工作5年及以上；
- ②通过技师等级考评，取得本工种技师技术等级岗位证书；
- ③熟练掌握本工种的业务知识、操作技能和工艺流程；

④具有解决本工种岗位的重大技术和工艺难题的技能和水平；

⑤具备指导高级工、中级工、初级工提高业务的能力。

(2) 技术工三级岗位的申报条件

①现聘任在高级工岗位或在本工种下一级岗位工作 5 年及以上；

②通过高级工等级考评，取得本工种高级工技术等级岗位证书；

③具有本工种的业务知识、操作技能和技术规范；

④具备指导中级工、初级工提高业务的能力。

(3) 技术工四级岗位的申报条件

①在现聘任在中级工岗位或本工种下一级岗位工作 5 年及以上；

②通过中级工等级考评，取得本工种中级技术等级岗位证书；

③具备独立完成本岗位工作的操作技能。

(4) 技术工五级岗位的申报条件

①学徒（培训生）学习期满和工人见习、试用期满；

②通过初级工技术等级考核；

③具备独立完成本岗位职责的能力。

(5) 普通工岗位的任职条件

①未取得技术等级的其他工勤技能人员；

②具备独立完成本岗位工作的能力；

(三) 聘任程序

1. 公布岗位。学校公布工勤技能岗位、岗位职责及其聘任条件。

2. 个人申请。拟应聘人员填写应聘申请表，提供相关证明材料。

3. 资格审查。用人单位及相关职能部门负责申报材料和资格的初审和审查。

4. 材料公示。对申报材料进行公示。

5. 推荐、评审。单位推荐、学校工勤技能岗位聘任工作小组评审出拟聘人员。

6. 审定。学校岗位设置管理委员会审核拟聘人员。

7. 公示拟聘人选。

8. 学校与受聘人员签订聘任合同。

三、岗位考核

工勤技能岗位的考核以岗位职责为依据，聘期考核结果作为低聘、解聘、续聘、转聘的依据。

四、其他

1. 第三轮聘期考核结果作为本轮岗位聘任的重要依据：在不突破核定的岗位数量范围内，聘期考核优秀人员，同等条件下，优先竞聘高一级岗位；聘期考核为合格的，同等条件下，优先竞聘原岗位；聘期考核为基本合格的，可以竞聘原岗位，但不能竞聘高一级岗位；聘期考核为不合格的，低聘或转聘到其他岗位。

2. 聘期内在不同技术工种岗位之间调动的，且上一轮聘期考核结果为合格及以上者，技术等级可保留不变。

3. 从工勤岗位转岗到管理岗位或专业技术岗位，技术等级自然终止。

浙江师范大学教职工岗位基本职责和任务

第一章 教职工岗位总体要求

- (一) 遵守宪法、法律和职业道德，热爱教育事业。
- (二) 育人为本，教书育人，管理育人，服务育人。
- (三) 关爱学生，平等互敬，因材施教，教学相长。
- (四) 为人师表，爱岗敬业，乐于奉献，爱校荣校。
- (五) 恪守学术道德规范，杜绝学术不端行为。
- (六) 遵守学校规章制度，履行岗位工作职责。
- (七) 当好“四个引路人”，争做“四有好老师”。

第二章 教师（不含学生思政教师）岗位基本职责和任务

（一）教授二级岗位基本职责和任务

1. 承担本学科课程教学。每学年至少为本专科学生讲授 1 门课程（不含讲座），完成每年度最低教学工作量。
2. 正确把握学术或专业发展方向，开展具有战略性、前瞻性、创造性的工作，带领本学科赶超或保持国内外先进水平。
3. 组织本学科力量积极争取主持国家重大科研项目，带

领团队在本领域开展原创性、重大理论与实践问题研究和关键领域攻关。

4. 承担专业、学科（学位点）、实验室建设等管理服务工作及其它公益活动。

5. 负责本学科学术团队建设，根据学科特点和学科发展需要，组建并带领学术团队开展教学科研工作。

6. 承担本专科学生、研究生指导任务，并承担一定的青年教师、访问学者等指导任务。

7. 在人才培养、科学研究、社会服务和文化传承方面，聘期内（3年，下同）达到相应的基础业绩要求。

（二）教授三级岗位基本职责和任务

1. 承担本学科课程教学。每学年至少为本专科学生讲授 1 门课程（不含讲座），完成每年度最低教学工作量。

2. 正确把握学术或专业方向，开展具有前瞻性、创造性的工作。

3. 积极争取主持国家重大科研项目，在本领域开展原创性的重大理论与实践问题研究和关键领域攻关，并发表高水平学术成果。

4. 承担或参与专业、学科（学位点）、实验室建设等管理服务工作及其它公益活动。

5. 积极带领或参与教学、学术团队开展教育研究和科学研究工作。

6. 承担本专科学生、研究生指导任务，并承担一定的青年教

师、访问学者等指导任务。

7. 在人才培养、科学研究、社会服务和文化传承方面，聘期内达到相应的基础业绩要求。

（三）教授四级岗位基本职责和任务

1. 承担本学科课程教学。每学年至少为本专科学生讲授 1 门课程（不含讲座），完成每年度最低教学工作量。

2. 积极争取主持或参与国家级科研项目。

3. 在本领域开展理论与实践问题研究和关键领域攻关，发表高水平学术成果。

4. 承担或参与专业、学科（学位点）、实验室建设等管理服务及其它公益活动。

5. 积极带领或参与教学、科研团队开展教育教学研究和科学研究工作。

6. 承担指导学生、青年教师、访问学者等任务。

7. 在人才培养、科学研究、社会服务和文化传承方面，聘期内达到相应的基础业绩要求。

（四）副教授五至七级岗位基本职责和任务

1. 承担本学科课程教学。每学年至少为本专科学生讲授 1 门课程（不含讲座），完成每年度最低教学工作量。

2. 积极争取主持或参与省部级以上教学科研项目。

3. 在本领域开展理论和实践问题研究，发表较高水平的学术成果。

4. 承担或参与专业、学科（学位点）、实验室建设等管理服务

务工作及其它公益活动。

5. 积极参与教学、科研团队开展教育教学研究和科学研究工作。

6. 承担指导学生、青年教师等任务。

7. 在人才培养、科学研究、社会服务和文化传承方面，聘期内达到相应的基础业绩要求。

（五）讲师八至十级岗位基本职责和任务

1. 承担本学科课程教学（助讲培养期除外）。每学年至少为本专科学生讲授 1 门课程（不含讲座），完成每年度最低教学工作量。

2. 积极争取主持或参与厅局级以上教学科研项目。

3. 在本领域开展理论和实践问题研究，发表较高水平的学术成果。

4. 承担或参与专业、学科（学位点）、实验室建设等管理服务及其它公益活动。

5. 积极参与和融入教学、科研团队，开展教育教学研究和科学研究工作。

6. 承担指导学生等任务。

7. 在人才培养、科学研究、社会服务和文化传承方面，聘期内达到相应的基础业绩要求。

（六）助教十一至十二级岗位基本职责和任务

1. 承担本学科课程教学（助讲培养期除外）。每学年至少为本专科学生讲授 1 门课程（不含讲座），完成每年度最低教学

工作量。

2. 积极争取主持或参与校级以上教学科研项目。

3. 在本领域开展理论和实践问题研究，发表具有一定水平的学术成果。

4. 承担或参与专业、学科（学位点）、实验室建设等管理服务及其它公益活动。

5. 积极参与和融入教学、科研团队，开展教育教学研究和科学研究工作。

6. 承担指导学生等任务。

7. 在人才培养、科学研究、社会服务和文化传承方面，聘期内达到相应的基础业绩要求。

第三章 教师（学生思政教师）岗位基本职责和任务

（一）教授二至四级岗位主要职责

1. 履行相关学院、单位学生工作管理岗位职责。

2. 承担教育教学工作，每学年至少为本专科学生讲授 1 门相关课程（如“思想政治理论课”、形势与政策、大学生职业生涯规划与就业指导、大学生心理调适与发展、军事理论、军事训练、大学生 KAB 创业基础等，讲座不计），完成每年度最低教学工作量。

3. 主持省部级及以上重大教学科研项目，在本领域内开展理论和实践问题研究，发表高水平的学术成果。

4. 组织项目团队开展教育教学研究和思政研究工作。

5. 承担相关培训，指导学生、年轻思政教师、访问学者等任务。

6. 积极参与学校建设和其他社会服务性工作。

7. 在人才培养、科学研究、社会服务和文化传承方面，聘期内达到相应的基础业绩要求。

（二）副教授五至七级岗位主要职责和任务

1. 履行相关学院、单位学生工作管理岗位职责。

2. 承担教育教学工作，每学年至少为本专科学生讲授 1 门相关课程（如“思想政治理论课”、形势与政策、大学生职业生涯规划与就业指导、大学生心理调适与发展、军事理论，讲座不计），完成每年度最低教学工作量。

3. 主持或参与厅局级及以上教学科研项目，在本领域内开展理念和实践问题研究，发表较高水平的学术成果。

4. 积极参加各类相关培训，获得相关职业资格证书（如心理咨询师、职业规划师等）

5. 参与项目团队开展教育教学研究和思政研究工作。

6. 承担指导学生、年轻思政教师等任务。

7. 积极参与学校建设和其他社会服务性工作。

8. 在人才培养、科学研究、社会服务和文化传承方面，聘期内达到相应的基础业绩要求。

（三）讲师八至十级岗位主要职责和任务

1. 履行相关学院、单位学生工作管理岗位职责。

2. 承担教育教学工作，每学年至少为本专科学生讲授 1 门相

关课程（如“思想政治理论课”、形势与政策、大学生职业生涯规划与就业指导、大学生心理调适与发展、军事理论）或担任相关讲座主讲，完成每年度最低教学工作量。

3. 主持校级及以上教学科研项目，在本领域开展理念和实践研究，发表一定水平的学术成果。

4. 每年递交一篇学生工作案例。

5. 积极参加各类相关培训，获得相关职业资格证书（如心理咨询师、职业规划师等）。

6. 参与项目团队开展教育教学研究和思政研究工作。

7. 承担指导学生、年轻辅导员等任务。

8. 积极参与学校建设和其他社会服务性工作。

9. 在人才培养、科学研究、社会服务和文化传承方面，聘期内达到相应的基础业绩要求。

（四）助教十一至十二级岗位主要职责和任务

1. 履行相关学院、单位相关学生工作管理岗位职责。

2. 承担教育教学工作，每学年至少为本专科学生讲授 1 门相关课程（如“思想政治理论课”、形势与政策、大学生职业生涯规划与就业指导、大学生心理调适与发展、军事理论）或担任相关讲座主讲，完成每年度最低教学工作量。

3. 参与校级及以上教学科研项目，在本领域开展理念和实践研究，公开发表学术成果。

4. 每年递交一篇学生工作案例。

5. 积极参加各类相关培训，争取获得相关职业资格证书（如心理

咨询师、职业规划师等)

6. 参与项目团队开展教育教学研究和思政研究工作。
7. 承担指导学生的任务。
8. 积极参与学校建设和其他社会服务性工作。
9. 在人才培养、科学研究、社会服务和文化传承方面，聘期内达到第四章表中相应的基础业绩要求。

第四章 教师岗位基础业绩要求

(一) 教师岗位基础业绩包括人才培养、科学研究、社会服务和文化传承三个一级指标，文化传承、国际交流和其他方面业绩可归并到上述指标中。

(二) 人才培养业绩主要通过课堂教学工作量、教育教改项目、教育教学成果奖、学科竞赛指导、专业平台建设等二级指标计算绩效分，计分办法见附件。

(三) 科学研究与社会服务二个一级指标合并，主要通过科研项目(纵横向)、论文专著、获批报告、成果奖励、学科与团队平台建设等二级指标计算绩效分。工作量要求按《浙江师范大学教师科研工作业绩考核与绩效划拨办法》文件执行。

(四) 教师岗位基础业绩要求按教学为主型、教学科研并重型、科研为主型、社会服务推广型、学生思政教育等进行分类设定，并根据不同岗位等级而作不同要求。具体要求见附件。

(五) 双肩挑人员实施“双岗双考”重点考核管理岗位业绩，其管理岗位业绩纳入组织部干部考核；其教师岗位基础业绩要求

按相关规定执行。

第五章 其他专业技术人员岗位基本职责和任务

(一) 工程技术人员(不含在实验岗位评聘工程系列专业技术职务人员)

1. 教授级高级工程师岗位基本职责和任务

(1) 掌握并运用本专业最新技术和最新科技信息,解决科研、设计、规划或管理工作中复杂、关键性的技术难题。

(2) 主持或承担完成产学研合作项目,积极参与重大工程项目的立项、设计、技术研究等工作,担任两项以上本专业技术负责人,指导和培养其他高、中、初级工程技术人员。

(3) 结合本专业工作实践,积极开展教研科研工作,聘期其科研基础业绩要求参照教学为主型教授同职级业绩考核标准。

2. 高级工程师岗位基本职责和任务

(1) 掌握并运用本专业基础理论和技术知识,解决科研、设计、规划或管理工作中关键性的技术难题。

(2) 主持或承担完成产学研合作项目,积极参与重大工程项目的立项、设计、技术研究、实施等工作,担任两项及以上本专业技术负责人,指导和培养中、初级工程技术人员。

(3) 结合本专业工作实践,积极开展教研科研工作,聘期科研基础业绩要求参照教学为主型副教授同职级业绩考核标准。

3. 工程师岗位基本职责和任务

(1) 积极参与完成产学研合作项目,能解决比较复杂的技术

或技术管理问题，承担本行业中较复杂的研究、设计工作或现场技术、技术管理工作，完成工程项目的规划、设计和施工。聘用期内，担任一项及以上本专业技术负责人。

(2) 结合本专业工作实践，积极开展科技研发工作。

(3) 指导初级技术人员的业务学习和业务实践。

4. 助理工程师岗位基本职责和任务

(1) 参与完成产学研合作项目，能完成一般技术研究、设计或现场技术管理工作，协助完成工程项目的规划、设计和施工。聘用期内，负责或参加一项及以上本专业或相关专业的技术工作或技术管理、技术服务工作。

(2) 结合本专业工作实践，积极参与科技研发工作。

5. 技术员岗位基本职责和任务

(1) 完成一般技术辅助性工作，在其他工程技术人员指导下能完成一般现场技术工作。

(2) 结合本专业工作实践，积极参与科学研究。

(二) 实验技术人员（含在实验技术岗位评聘工程系列专业技术职务人员）

1. 教授级高级工程师岗位基本职责和任务

(1) 主持制定本学科实验教学计划，每学年承担规定的实验课教学任务或实验课教学辅助、科研辅助任务，保证教学、辅助效果。

(2) 组织和领导本学科的重大实验工作，规划和承担实验室的管理、建设工作，解决实验工作中出现的关键性技术问题，指

导和培养高、中、初级实验技术人员。

(3) 负责实验项目及仪器设备的技术改造、更新及实验装置的设计、制作工作，负责精密仪器、大型设备的调试、维护、检修和故障的排除，提高实验效益。

(4) 结合本专业工作实践，积极开展教研科研工作，聘期科研基础业绩要求参照教学为主型教授同职级业绩考核标准。

2. 高级实验师（含实验技术岗位的高级工程师）岗位基本职责和任务

(1) 主持或参与制定本学科实验教学计划，每学年承担规定的实验课教学任务或实验课教学辅助、科研辅助任务，保证教学、辅助效果。

(2) 组织和领导本学科的重大实验工作，承担实验室的管理和建设工作，解决实验工作中出现的关键性技术问题，指导和培养中、初级实验技术人员。

(3) 负责实验项目及仪器设备的技术改造、更新及实验装置的设计、制作工作，负责精密仪器、大型设备的调试、维护、检修和故障的排除，提高实验效益。

(4) 结合本专业工作实践，积极开展教研科研工作，聘期科研基础业绩要求参照教学为主型副教授同职级业绩考核标准。

3. 实验师（含实验技术岗位的工程师）岗位基本职责和任务

(1) 每学年承担规定的实验课教学任务或实验课教学辅助、科研辅助任务，保证教学、辅助效果。

(2) 独立设计实验方案，创造或改善实验技术条件，根据学

术负责人的设想和要求，设计、加工特殊的实验装置或零部件，改进有关仪器设备的性能指标。

(3) 负责精密仪器、大型设备的调试、维护、检修和故障的排除。

(4) 结合本专业工作实践，积极参与教研科研工作，指导和培养初级实验技术人员。

4. 助理实验师（含实验技术岗位的助理实验师）岗位基本职责和任务

(1) 在有关人员的指导下，承担一定的实验课教学任务或实验课教学辅助、科研辅助任务。

(2) 能初步独立地制定实验方案，提供准确的实验数据和结果，完成实验任务。

(3) 较熟练地掌握本实验室各种仪器设备，能对一般仪器设备的故障进行诊断和维修，承担比较复杂精密仪器设备的技术管理。

(4) 结合本专业工作实践，积极参与教研科研工作。

4. 实验员（含实验技术岗位的技术员）岗位基本职责和任务

(1) 在有关人员的指导下，完成教学实验、科学研究实验的准备工作和辅助工作。

(2) 掌握常规的实验工作方法和步骤，承担本实验室的部分仪器设备的使用、管理、维护等工作。

(3) 结合本专业工作实践，积极参与教研科研工作。

5. 实验技术人员工作量要求按《浙江师范大学实验技术人员

编制核定办法》文件执行。按照教学实验室岗位、科研实验室岗位进行分别设定。

（三）图书资料人员

1. 研究馆员岗位基本职责和任务

（1）熟练掌握并运用图书、情报、文献学或相关专业的理论知识，组织或指导制订本单位发展规划与各项业务工作细则或规范，主持有关业务部门工作，指导业务改革和业务管理，解决业务工作中遇到的复杂和关键性的专业技术疑难问题。

（2）领导和组织专业人员从事本专业的信息资源开发、应用与服务工作，指导和培养高、中、初级专业技术人员，提高其业务和工作能力。

（3）结合本专业工作实践，积极开展教研科研工作，聘期科研基础业绩要求参照教学为主型教授同职级业绩考核标准。

2. 副研究馆员岗位基本职责和任务

（1）熟练掌握并运用图书、情报、文献学或相关专业的理论知识，主持或承担有关业务工作，参与制订本单位各项业务工作细则或规范，定期整理分析相关业务数据。能解决业务工作中遇到的较复杂专业技术疑难问题，做好服务教学科研的本职工作。

（2）指导或承担本专业的信息资源开发、应用与服务工作，指导和培养中、初级专业技术人员，提高其业务和工作能力。

（3）结合本专业工作实践，积极开展业务研究，聘期科研基础业绩要求参照教学为主型副教授同职级业绩考核标准。

3. 馆员岗位基本职责和任务

(1) 掌握和运用图书、情报、文献学或相关专业的理论知识，承担文献采访、交换及分编、数据库建设、参考咨询、定题检索、信息加工、古籍特藏文献整理、流通管理、阅览管理等工作，较好地处理工作中有关业务技术问题，做好服务教学科研的本职工作。

(2) 参与本专业的信息资源开发、应用与服务工作，做好计算机及网络维护等工作。

(3) 结合本专业工作实践，积极参与业务研究；指导初级专业技术人员的工作和学习；协助或指导实习人员的实践工作。

4. 助理馆员岗位基本职责和任务

(1) 了解图书、情报、文献学或相关专业的理论知识，协助承担文献采访、交换及分编、数据库建设、情报服务等工作，从事书库管理、阅览室管理、文献借阅等业务工作，运用有关本专业和单位工作的技术标准、规范、规程等，处理工作中的业务技术问题，做好服务教学科研的本职工作。

(2) 掌握计算机基本原理和操作知识，熟练本岗位图书管理系统的操作。

(3) 结合本专业工作实践，积极参与业务研究。

5. 管理员岗位基本职责和任务

(1) 承担文献加工、书库管理、阅览室管理、文献借阅等业务工作，做好服务教学科研的本职工作。

(2) 结合本专业工作实践，积极参与业务研究。

(四) 档案管理人员

1. 研究馆员岗位基本职责和任务

(1) 主持和指导本单位的下列工作：拟定建设和发展规划、规章制度、规范标准，对实际工作提出具有指导意义的工作经验和建议；拟定档案材料的收集办法，独立对应归档的档案材料进行鉴别和验收；拟定所管档案的整理、鉴定方案、检索办法、保护措施等。指导和培养高、中、初级专业技术人员，提高其业务和工作能力。

(2) 及时准确地对所管档案及其变化情况进行科学的统计分析，为利用者准确地提供档案资料，有效地开展咨询服务；利用室藏档案，编辑档案史料和参考资料；做好管理与服务的本职工作。

(3) 结合本专业工作实践，积极开展业务研究，聘期科研基础业绩要求参照教学为主型教授同职级业绩考核标准。

2. 副研究馆员岗位基本职责和任务

(1) 承担和协助指导本单位的下列工作：拟定建设和发展规划、规章制度、规范标准，对实际工作提出具有指导意义的工作经验和建议；拟定档案材料的收集办法，对应归档的档案材料进行鉴别和验收；拟定所管档案的整理、鉴定方案、检索办法、保护措施等。指导和培养中、初级专业技术人员，提高其业务和工作能力。

(2) 利用室藏档案，有效开展咨询服务；编辑档案史料和参考资料，发挥室藏档案的作用；做好档案管理与服务的本职工作。

(3) 结合本专业工作实践，积极开展业务研究，聘期科研基

础业绩要求参照教学为主型副教授同职级业绩考核标准。

3. 馆员岗位基本职责和任务

(1)参与本单位下列工作：拟定建设和发展规划、规章制度、规范标准，对实际工作提出具有指导意义的工作经验和建议；拟定档案材料的收集办法，对应归档的档案材料进行鉴别和验收；拟定所管档案的整理、鉴定方案、检索办法、保护措施等；指导初级专业技术人员开展工作。

(2)独立完成一个部门或一个全宗的立卷工作；熟悉室藏档案资料，编制各种检索工具；对文件材料的收集、整理、立卷、归档等进行监督、检查和指导；做好档案管理与服务的本职工作。

(3)结合本专业工作实践，积极参与业务研究。

4. 助理馆员岗位基本职责和任务

(1)在有关人员指导下，独立从事档案的收集、整理、立卷、归案、管理、利用、保护，解决业务工作中的一般问题，做好档案管理与服务的本职工作。

(2)结合本专业工作实践，积极参与业务研究。

(五) 编辑（新闻）出版人员

1. 编审（高级编辑）岗位基本职责和任务

(1)独立审核、加工、整理稿件，对稿件的思想性、科学性、学术性、艺术性做出准确判断，并对稿件提出建设性修改意见，纠正稿件中的疏漏与失误，独立处理本专业工作中复杂疑难的问题。

(2)搜集有关编辑出版信息，提出改进本单位编辑出版工作

的建议或方案。

(3) 结合本专业工作实践, 积极开展科学研究, 聘期科研基础业绩要求参照教学为主型教授同职级业绩考核标准。

(4) 带领编辑人员开展业务工作、进行学术研究, 培养和指导其他编辑人员。

2. 副编审(主任编辑)岗位基本职责和任务

(1) 独立从事稿件或栏目的策划、审核、加工、整理、编校等工作。

(2) 积极参加本单位的各项业务活动, 提出改进本单位工作的建议和方案。

(3) 结合本专业工作实践, 积极开展科学研究, 聘期科研基础业绩要求参照教学为主型副教授同职级业绩考核标准。

(4) 培养和指导下、初级编辑人员。

3. 编辑岗位基本职责和任务

(1) 做好稿件或栏目的策划、修改、整理、编校等工作。

(2) 结合本专业工作实践, 积极开展科学研究。

(3) 培养和指导下、初级编辑人员。

4. 助理编辑岗位基本职责和任务

(1) 在高、中级编辑人员指导下, 初审或加工稿件, 承担一般稿件的编校工作。

(2) 结合本专业工作实践, 积极参与科学研究。

(六) 卫生技术人员

1. 主任医(药、护、技)师岗位基本职责和任务

(1) 主持和指导本单位制定有关工作制度、管理制度、业务规范等。

(2) 负责本专业各种复杂疑难疾病的诊断治疗工作，熟练处理急诊和危重症的抢救工作，熟练掌握各种诊断治疗的操作技术，解决本专业领域里的重大技术问题。

(3) 结合本专业工作实践，积极开展医学研究。聘期业绩考核标准由医院自行制定（下同）。

(4) 负责指导和组织本专业的全面业务技术工作，培养高、中、初级专门人才。

2. 副主任医（药、护、技）师岗位基本职责和任务

(1) 能进行本专业各种疾病的诊断治疗工作，熟练处理急诊和危重病人的抢救工作，熟练掌握各种诊断治疗的操作技术，解决本专业领域里的复杂疑难问题。

(2) 结合本专业工作实践，积极开展医学研究。

(3) 协助指导和组织本专业技术工作，培养中、初级技术人员。

3. 主治（主管）医（药、护、技）师岗位基本职责和任务

(1) 具有较丰富的临床或技术工作经验，能熟练地掌握本专业的技术操作，处理较复杂的专业技术问题。

(2) 结合本专业工作实践，积极参与医学研究。

(3) 培养和指导初级技术人员。

4. 医（药、护、技）师岗位基本职责和任务

(1) 系统掌握本专业技术操作，独立处理本专业常见病和常

见专业技术问题。

(2) 结合本专业工作实践，积极参与医学研究。

5. 医（药、护、技）士岗位基本职责和任务

(1) 了解本专业基础理论，具有本专业技术操作能力，在上级卫生技术人员指导下，能胜任本专业技术工作。

(2) 结合本专业工作实践，积极参与医学研究。

(七) 会计（审计、经济）人员

1. 教授高级会计师岗位基本职责和任务

(1) 能运用现代会计理论和手段，规划和制定本单位的经费收支情况；主持建立本单位的财务（审计、经济）管理制度、会计核算制度、会计监督制度和各项经费预决算控制办法，实现本单位财会（审计、经济）工作的规范化；做好财会管理与服务的本职工作。

(2) 主持和指导本单位的各项业务活动，不断提出有价值的对策、措施和合理化建议，降低成本、节约费用、开辟财源，确保资金使用的经济效益和社会效益。

(3) 结合本专业工作实践，积极开展业务研究，聘期科研基础业绩要求参照教学为主型教授同职级业绩考核标准。

(4) 指导和组织本单位专业技术工作，培养高、中、初级专业技术人员。

2. 高级会计（审计、经济）师岗位基本职责和任务

(1) 能运用现代会计（审计、经济）理论和手段，对本单位的经费收支情况进行财务分析、预测，指导；主持建立本单位的

财务（审计、经济）管理制度、会计核算制度、会计监督制度和各项经费预决算控制办法，实现本单位财会（审计、经济）工作的规范化；做好财会管理与服务的本职工作。

（2）主持和指导本单位的各项业务活动，不断提出有价值的对策、措施和合理化建议，降低成本、节约费用、开辟财源，确保资金使用的经济效益和社会效益。

（3）结合本专业工作实践，积极开展业务研究，聘期科研基础业绩要求参照教学为主型副教授同职级业绩考核标准。

（4）指导和组织本单位专业技术工作，培养中、初级专业技术人员。

3. 会计（审计、经济）师岗位基本职责和任务

（1）协助高级会计（审计、经济）师指导本单位建立比较重要的财务会计（审计、经济）制度、规定、办法，负责解释、解答财务会计（审计、经济）法规、制度中的重要问题；做好财会管理与服务的本职工作。

（2）对本单位财务收支和预决算执行情况进行检查分析，对存在的问题，提出解决的措施和办法，提高资金使用的经济效益和社会效益。

（3）结合本专业工作实践，积极开展业务研究。

（4）培养初级专业技术人员。

4. 助理会计（审计、经济）师岗位基本职责和任务

（1）在上级会计（审计、经济）人员指导下，草拟一般的财务会计（审计、经济）制度、规定、办法，负责解释、解答财务

会计（审计、经济）法规、制度中的一般规定；做好财会管理与服务的本职工作。

（2）对本单位某一方面或某些项目的财务收支和预算执行情况进行检查分析，对存在的问题，及时上报，并初步提出解决的办法。

（3）结合本专业工作实践，积极参与业务研究。

5. 会计（审计、经济）员岗位基本职责和任务

（1）能担任一个岗位的财务会计（审计、经济）工作，负责具体审核和办理财务收支，编制记帐凭证，登记会计帐簿，编制会计报表和办理其它会计（审计、经济）事务；做好财会管理与服务的本职工作。

（2）结合本专业工作实践，积极参与业务研究。

（八）幼儿园教师

参照教育部《幼儿园工作规程》、《幼儿园教育指导纲要》的要求，幼儿园教师岗位职责由幼教集团自行制定。

第六章 社会科学（教育管理）研究人员

（一）研究员岗位基本职责和任务

1. 主持或承担某一方面的教育管理工作，独立处理工作中的重大疑难问题。制订学校或本部门的发展规划、主要规章制度，起草有创见性的文件，指导教育管理研究工作；做好管理与服务的本职工作。

2. 结合本专业工作实践，积极开展调查研究，聘期科研基础

业绩要求参照教学为主型教授同职级业绩考核标准。

3. 指导和培养教育管理研究人员。

（二）副研究员岗位基本职责和任务

1. 主持或承担某一方面的教育管理工作，处理工作中的重大疑难问题，制订有关规章制度和工作计划，独立起草对学校或本部门全局有影响的报告、文件等；做好管理与服务的本职工作。

2. 结合本专业工作实践，积极开展调查研究，聘期科研基础业绩要求参照教学为主型副教授同职级业绩考核标准。

3. 指导和培养教育管理研究人员。

第七章 管理人员岗位基本职责和任务

管理人员按不同受聘职级应履行以下相应管理人员岗位基本职责和任务，双肩挑人员还应履行社会科学（教育管理）研究人员相应专业技术岗位基本职责和任务。

（一）五级职员岗位基本职责和任务

1. 五级职员（现职正处）

（1）贯彻党的教育方针，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，努力开拓创新，主持好本单位的全面工作。

（2）做好单位工作人员的教育、管理、考核和人员配置等工作，协调、督促单位工作人员落实完成各项工作任务。

（3）根据学校的部署与要求，制定本单位的年度工作计划，带领单位工作人员认真履行学校赋予的工作职责，做好年终工作总结，审核、签批、阅处本单位各种公务文件。

（4）抓好队伍建设，认真贯彻落实党风廉政建设责任制，切实加强单位工作人员的政治理论学习、党风廉政教育和业务知识、技能的学习培训提高，不断增强责任意识和服务意识。

（5）坚持民主集中制，建立健全党政联席会议、部（处）务会议制度，对本单位的重要工作实行集体研究、集体决策，充分调动各方面积极性。

（6）加强与校内外各有关单位的协调、交流、沟通和协作，增进了解，扩大影响，为更好地开展工作创造良好的外部环境和人际关系氛围。

(7) 认真执行经费审批制度，科学合理使用部门经费，严格预算，避免浪费。

(8) 深入基层开展调查研究，主动听取师生员工对本单位工作的意见和要求，不断提高管理水平和服务水平。

(9) 完成校领导及上级有关部门安排的其他工作和任务。

(10) 根据相关规定必须履行的其他工作职责。

2. 五级职员（非现职正处）

(1) 在本单位党政领导下的完成所在岗位的具体工作任务，积极协助和配合本单位党政领导和所在科室负责人的工作。

(2) 深入基层开展调查研究，主动听取师生员工对本单位工作的意见和要求，不断提高管理水平和服务水平。

(3) 完成校领导及本单位安排的其他工作和任务。

(4) 根据相关规定必须履行的其他工作职责。

(5) 五级职员担任现职副处的还应履行好现职副处的工作职责。

(二) 六级职员岗位基本职责和任务

1. 六级职员（现职副处）

(1) 贯彻党的教育方针，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，努力开拓创新，主持本单位工作或协助本单位主要负责人抓好分管工作。

(2) 做好或协助本单位主要负责人做好工作人员的教育、管理、考核和人员配置等工作，加强对分管工作的检查指导和督促，及时完成各项工作任务。

(3) 做好或协助本单位主要负责人制定单位的年度工作计划，做好年终工作总结，审核、签批、阅处分管范围内的各种公务文件。

(4) 做好或协助本单位主要负责人抓好队伍建设，认真贯彻落实党风廉政建设责任制，切实加强单位工作人员的政治理论学习、党风廉政教育和业务知识、技能的学习培训提高，不断增强责任意识和服务意识。

(5) 做好或协助本单位主要负责人加强与校内外各有关单位的协调、交流、沟通和协作，增进了解，扩大影响，为更好地开展工作创造良好的外部环境和人际关系氛围。

(6) 深入基层开展调查研究，主动听取师生员工对本单位工作的意见和要求，不断提高管理水平和服务水平。

(7) 完成校领导及本单位主要负责人安排的其他工作和任务。

(8) 根据相关规定必须履行的其他工作职责。

2. 六级职员（非现职副处）

(1) 在本单位党政领导下的完成所在岗位的具体工作任务，积极协助和配合本单位党政领导和所在科室负责人的工作。

(2) 深入基层开展调查研究，主动听取师生员工对本单位工作的意见和要求，不断提高管理水平和服务水平。

(3) 完成本单位领导安排的其他工作和任务。

(4) 根据相关规定必须履行的其他工作职责。

(5) 六级职员担任现职科级的还应履行好现职科级的工

作职责。

（三）七级职员岗位基本职责和任务

1. 七级职员（现职正科）

（1）贯彻党的教育方针，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，在本单位领导的指导和领导下，努力开拓创新，主持好本科室的工作或做好分工协作工作。

（2）根据本单位年度工作计划，主持制定本科室的工作计划，做好年终工作总结，起草审核科室有关公务文件，协调、督促科室工作人员落实完成各项工作任务。

（3）重视科室工作人员的政治理论学习和业务知识、技能的学习培训提高，增强科室工作人员的服务意识和责任意识，做到爱岗敬业，勤政廉政。

（4）深入基层开展调查研究，主动听取师生员工对本单位和科室工作的意见和要求，不断提高管理水平、服务水平。

（5）完成本单位领导安排的其他工作和任务。

（6）根据相关规定必须履行的其他工作职责。

2. 七级职员（非现职正科）

（1）完成所在岗位的具体工作任务，积极协助和配合本科室负责人的工作。

（2）深入基层开展调查研究，主动听取师生员工对本单位工作的意见和要求，不断提高管理水平和服务水平。

（3）完成本单位领导或科室负责人安排的其他工作和任务。

（4）根据相关规定必须履行的其他工作职责。

(5) 七级职员担任现职副科的还应履行好现职副科的工作职责。

(四) 八级职员岗位基本职责和任务

1. 八级职员（现职副科）

(1) 贯彻党的教育方针，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，在本单位领导及科室主要负责人的指导和领导下，抓好科室有关具体工作。

(2) 协助科室主要负责人制定本科室的年度工作计划，做好年终工作总结，起草审核科室有关公务文件。根据科室分工，协助科室主要负责人协调、督促工作人员落实完成有关工作任务。

(3) 协助科室主要负责人加强科室工作人员的政治理论学习和业务知识、技能的学习培训提高，增强科室工作人员的服务意识和责任意识，做到爱岗敬业，勤政廉政。

(4) 深入基层开展调查研究，主动听取师生员工对本单位和科室工作的意见和要求，不断提高管理水平、服务水平。

(5) 完成本单位领导或科室主要负责人安排的其他工作和任务。

(6) 根据相关规定必须履行的其他工作职责。

2. 八级职员（除现职副科以外）

(1) 完成所在岗位的具体工作任务，积极协助和配合本科室负责人的工作。

(2) 深入基层开展调查研究，主动听取师生员工对本单位工作的意见和要求，不断提高管理水平和服务水平。

(3) 完成本单位领导或科室负责人安排的其他工作和任务。

(4) 根据相关规定必须履行的其他工作职责。

(五) 九、十级职员岗位基本职责和任务

1. 贯彻党的教育方针，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，在本单位领导及科室主要负责人的指导和领导下，承担科室有关具体工作。

2. 根据本单位和科室年度工作计划，协助科室主要负责人落实完成年度各项工作任务，提供年终工作总结材料，起草部分科室有关公务文件。

3. 在科室主要负责人的指导下，认真学习政治理论和业务知识，积极参加学习培训提高技能，增强服务意识和责任意识，做到爱岗敬业，勤政廉政。

4. 深入基层开展调查研究，主动听取师生员工对本单位和科室工作的意见和要求，不断提高管理水平、服务水平。

5. 完成本单位领导或科室负责人安排的其他工作和任务。

6. 根据相关规定必须履行的其他工作职责。

第八章 工勤人员岗位基本职责和任务

(一) 技师岗位基本职责和任务

1. 遵纪守法，具有良好的职业道德，工作积极主动，服务态度好，工作中无任何责任事故，圆满完成各项工作任务。

2. 掌握本专业（工种）的专业知识，刻苦钻研疑难技术，具有比较丰富的生产实践经验和高超的操作技能，能解决本专业（工

种) 岗位上关键性的技术难题, 在工作中有突出成绩。

3. 主动传授技艺, 培训高、中级技术工人。

(二) 高级工岗位基本职责和任务

1. 遵纪守法, 具有良好的职业道德, 工作热情, 服务态度好, 工作中无责任事故, 能胜任本工种各项重要工作。

2. 积极学习本专业(工种)发展的新技术和新知识, 刻苦钻研业务技能, 具有一定的生产实践经验和复杂操作的技能, 能解决本专业(工种)关键性的操作和工艺问题。

3. 对中、初级技术工人进行技术指导。

(三) 中级工岗位基本职责和任务

1. 遵纪守法, 具有良好的职业道德, 工作认真负责, 服务态度较好, 工作中无重大责任事故, 工作完成情况良好。

2. 认真学习本专业(工种)专业知识, 钻研业务技能, 熟练进行本专业(工种)技能操作。

3. 对初级技术工人进行技术指导。

(四) 初级工(普通工)岗位基本职责和任务

1. 遵纪守法, 具有良好的职业道德, 顺利完成本职工作任务。

2. 学习钻研本工种基本业务知识和操作技能, 处理本工种出现的常见问题。

第九章 附则

(一) 各单位可根据本单位工作性质和任务, 在不低于学校岗位基本职责和任务的基础上, 制定本单位的详细岗位职责

和任务，报人事处备案。

（二）教职工应按学校实际聘用的岗位类别和职级完成相应的岗位职责；若专业技术职务与聘用岗位不一致的，按现聘用岗位相对应职级专业技术职务履行岗位职责。

（三）教职工在履行本职岗位职责的同时，还应完成学校和单位规定的其他工作任务。

（四）教职工连续二个聘期未如期完成岗位基本职责和任务的将予以解聘，一个聘期未如期完成岗位基本职责的将予以低聘。

（五）本岗位基本职责和任务第四章表的教学科研基础业绩积分，仅用于聘期合格考核。

（六）本岗位基本职责和任务适用期暂定为 3 年。

（七）本岗位基本职责和任务由校岗位设置管理委员会办公室负责解释。

第四轮岗位聘任具体聘期工作量要求

表一、各级岗位基础业绩表

岗位	类型	人才培养 (分值)	科研与社会服务 (分值)
		课堂教学工作量、 专业与学位点平台 建设、学科竞赛、 教改项目、公共 服务等	科研项目，科研 成果，科研获奖， 社会服务等
教授三级岗位	教学为主型	192	30*3
	教学科研并重型	96	60*3
	科研为主型、 社会服务推广型	64	120*3
	学生思政教育	48	30*3
教授四级岗位	教学为主型	192	25*3
	教学科研并重型	96	50*3
	科研为主型、 社会服务推广型	64	100*3
	学生思政教育	48	25*3
副教授五级岗位	教学为主型	256	20*3
	教学科研并重型	128	40*3
	科研为主型、 社会服务推广型	96	80*3
	学生思政教育	48	20*3
副教授六级岗位	教学为主型	256	15*3
	教学科研并重型	128	30*3
	科研为主型、	96	60*3

岗位	类型	人才培养 (分值)	科研与社会服务 (分值)
		课堂教学工作量、 专业与学位点平台 建设、学科竞赛、 教改项目、公共 服务等	科研项目，科研 成果，科研获奖， 社会服务等
	社会服务推广型		
	学生思政教育	48	15*3
副教授七级岗位	教学为主型	256	10*3
	教学科研并重型	128	20*3
	科研为主型、 社会服务推广型	96	40*3
	学生思政教育	48	10*3
讲师八级岗位	教学科研并重型	160	10*3
	科研为主型	80	20*3
	学生思政教师	36	5*3
讲师九级岗位	教学科研并重型	160	5*3
	科研为主型	80	10*3
	学生思政教师	36	5*3
讲师十级岗位	教学科研并重型	160	5*3
	科研为主型	80	10*3
	学生思政教师	36	5*3
助教十一级岗位	教学科研并重型	96	—
	科研为主型	48	—
	学生思政教师	24	—
助教十二级岗位	教学科研并重型	96	—
	科研为主型	48	—

岗位	类型	人才培养 (分值)	科研与社会服务 (分值)
		课堂教学工作量、 专业与学位点平台 建设、学科竞赛、 教改项目、公共 服务等	科研项目, 科研 成果, 科研获奖, 社会服务等
	学生思政教师	24	—
教师十三级岗位	不分类	—	—

表二、自然课时，学科平台，专业建设平台等具体分值表

		具体名称	分值 (聘期)
科研平台		国家重点实验室、国家工程研究中心、国家技术创新中心、国家科技资源共享服务平台、国家野外科学观测研究站、国家级 2011 协同创新中心、国家级重点学科、国家高端智库、浙江省实验室、111 引智基地等	300*3
		国家重点实验室培育基地、国家地方联合工程实验室（工程研究中心）、省部共建协同创新中心、教育部人文社科重点研究基地、中国特色新型高校智库、教育部重点实验室（工程研究中心）、国家国际科技合作基地、中非智库论坛等	200*3
		省一流学科 A 类、省级哲学社会科学重点研究基地、省级 2011 协同创新中心、省级智库、省新型高校智库、省级重点实验室（工程实验室、工程研究中心）、省国际科技合作基地、省新型科研机构研机构、省外国专家工作站、教育部区域和国别研究培育基地等	100*3
		省一流学科 B 类、其他厅局级及以上共建基地	50*3
教学	课时	3 个课时	1
	专业、 学位点 建设平台	博士学位授权点、硕士学位授权点、博士后科研流动站	200*3
		国家级一流专业、实验教学示范中心、人才培养创新试验区、教学团队和通过认证专业（与一流专业不重复统计）	200*3
	国家级课程、国家级虚拟仿真实验项目	150*3	

	具体名称	分值 (聘期)
教学奖项、 教改项目、 人才培养	国家级大学生校外实践教育基地	100*3
	省级一流专业、实验教学示范中心、人才培养创新试验区、教学团队和通过二级认证专业（与一流专业不重复统计）	70*3
	省级课程、省级虚拟仿真实验项目	50*3
	省级大学生校外实践教育基地、全国各类教指委专业学位研究生联合培养示范基地、浙江省研究生联合培养基地	50*3
	省级研究生实践教学培养基地	20*3
	国家级教学成果奖特等奖、国家教材奖特等奖	4000
	国家级教学成果奖一等奖、国家教材奖一等奖	2000
	国家级教学成果奖二等奖、国家教材奖二等奖	600
	省级教学成果奖特等奖	500
	省级教学成果奖一等奖、省级教材奖一等奖	300
	省级教学成果奖二等奖、省级教材奖二等奖	150
	省级研究生实践教学成果、省级研究生教学成果奖	100
	国家级教改项目	100
	省级教改项目和省级以上产学研合作协同育人项目	20
	国家级重点、规划教材（图书）	100
	省级重点、优秀和规划教材（图书）	50
	指导博士后出站或博士生毕业	70/3
	指导的学生获得省优秀博士学位论文	100
	指导的学生获得省优秀硕士学位论文，教学指导委员会优秀硕士学位论文	50
	指导硕士生毕业	40/3
	指导学生在大学生创新创业大赛（含“互联网+”大学生创新创业大赛、“挑战杯”大学生课外学术科技作品竞赛和“创青春”大学生创业大赛）或大学生数学建模竞赛中取得全国最高奖	200
	指导学生在纳入学校 A、B 类学科竞赛目录的国家级竞赛中取得全国最高奖，以及在大学生创新创业大赛（含“互联网+”大学生创新创业大赛、“挑战杯”大学生课外学术科技作品竞赛和“创青春”大学生创业大赛）或大学生数学建模竞赛中取得全国次高奖	100
	指导学生在纳入学校 A、B 类学科竞赛目录的国家级竞赛中取得国家级奖项（不含优胜奖），或在大学生创新创业大赛、大学生数学建模竞赛中取得省级最高奖，以及指导	80

		具体名称	分值 (聘期)
		学生获批国家级创新创业训练项目	
		指导学生在纳入学校 A、B 类学科竞赛目录的省级竞赛中取得省级最高奖	70
		指导学生在纳入学校 A、B 类学科竞赛目录的省级竞赛取得省级次高奖, 省级创新创业训练项目	50
		专业(班级)考研录取率大于等于 40%	200
	公共服务	党支部书记、系主任(专业主任)、班主任、国家考试命题人等	50
附注: 上述分值指的是在第四轮聘期中新增科研平台、专业建设平台、项目、人才培养等的单项分值; 第四轮聘期前已有科研平台和专业建设平台的单项分值为上述分值的 1/3; 如有新增目录, 经学校学术委员会评聘委员会协商后确定。			

注: 1. 课堂教学工作量计算指全日制普通本专科、研究生、成教生、国培和省培计划课时。教授、副教授每学年必须为全日制本专科生上满 32 课时, 聘期内为全日制本专科生课堂教学得分总分不得低于 32 分。

2. 聘期考核时, 四级以下岗位的聘期考核要求由各单位在依照学校考核原则的基础上自行制定。

3. 教学工作量(含本科和研究生教学等)由各单位根据教育教学工作任务和师资队伍结构与分类评价的实际情况具体确定。在聘期内每年度的年度考核时, 各学院和研究机构须根据各位教师参与所属学科平台和专业平台建设的实际贡献, 分配相应分值。

4. 思想政治理论课教师工作量按不同类型参照教学为主型、教学科研并重型、科研为主型、社会服务与推广型教师基础业绩要求。学生思政教师参照教育部《普通高等学校辅导员队伍建设

规定》，按照浙江师范大学辅导员考核办法，由学生思政教育工
作部门负责考核。

5. 教师到退休不足一个聘期的其科研考核不作必备要求，主
要考核其教学或团队业绩。

6. 部分特殊学科和新进教师等科研基础工作量按《浙江师范
大学教师科研工作业绩考核与绩效划拨办法》文件执行。

抄送：行知学院。

浙江师范大学党委办公室

2020年11月14日印发