

# 中共浙江外国语学院委员会文件

浙外党〔2014〕17号

---

## 中共浙江外国语学院委员会 浙江外国语学院 关于印发岗位设置与聘任管理 试行办法（修订）的通知

各党总支、直属党支部，各部门、学院（部）、直属单位：

现将《浙江外国语学院岗位设置与聘任管理试行办法（修订）》印发给你，请遵照执行。

- 附件：
1. 专业技术岗位职责和聘任管理实施细则
  2. 专职辅导员岗位职责和聘任管理实施细则
  3. 管理岗位职责和聘任管理实施细则
  4. 工勤技能岗位职责和聘任管理实施细则

中共浙江外国语学院委员会

浙江外国语学院

2014年6月23日

# 浙江外国语学院岗位设置与聘任管理试行办法（修订）

为进一步深化学校人事制度改革，建立健全岗位管理制度，根据上级文件精神，结合学校实际，修订本办法。

## 第一章 总则

### 第一条 指导思想

岗位设置坚持科学发展、以人为本的思想，通过科学设岗、优化结构、规范管理，吸引人才，用好人才，努力建设精干高效的以教师为主体的专业技术人员队伍、管理人员队伍和工勤人员队伍。合理配置人力资源，凝聚优秀人才，提高用人效益，实现由身份管理向岗位管理的转变，充分调动各类人员的积极性，促进学校事业的发展。

### 第二条 基本原则

1. 科学合理，协调发展。坚持从人才培养、科学研究和社会服务的需要出发，突出学科队伍建设，区别不同类型、不同学科发展情况，充分考虑学校办学水平、队伍建设、功能定位、发展目标等因素，兼顾各类人员现状，合理确定岗位总量，按照岗位结构比例标准，规范设置各级各类岗位，促进人才队伍建设全面协调发展。

2. 优化结构，精干高效。完善岗位设置分类分级体系，以教师队伍为主体，加强高层次人才队伍建设，优化各类人员结构比例，合理配置人力资源，提高用人质量与用人效益。

3. 按需设岗，竞聘上岗。以岗位设置为基础，深化聘用制度改革。通过竞聘上岗，完善人才选拔、使用、评价、激励与保障机制，充分调动各类人员的积极性，促进学校人力资源科学管理。

### **第三条 实施范围**

学校在册在岗的事业编制各类人员。

## **第二章 岗位总量、类别与结构比例**

**第四条** 学校岗位总量根据上级部门核定的现有人员数和学校未来事业发展需要等因素确定，报上级主管部门审核批准。

**第五条** 学校设置专业技术岗位(含教师岗位和其他专业技术岗位)、管理岗位、工勤技能岗位三大类。为适应聘用急需的高层次人才等特殊需要，经上级批准可设置特设岗位，特设岗位不受学校岗位总量、最高等级和结构比例限制。特设岗位为非常设岗位，在完成工作目标任务后，按照规定程序报批准机关核销。本次聘任不设特设岗位。

专业技术岗位指从事专业技术工作，具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位。专业技术岗位的设置要符合教育教学工作和人才成长的规律和特点，适应发展高等教育事业与提高专业水平的需要。根据高等教育的特点，高等学校的专业技术岗位分为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。

教师岗位是指具有教育教学、科学研究工作职责和相应能力水平要求的专业技术岗位，包括专任教师岗位和专职辅导员岗

位。专职辅导员是指在一线直接从事大学生日常思想政治教育工作的专职岗位，根据教育部文件精神，专职辅导员纳入教师岗位系列，并可根据专职辅导员的条件，确定相应的职员职级。

其他专业技术岗位是指辅助教育教学和科学研究工作的专业技术岗位，主要包括工程实验、图书档案、编辑出版、会计统计、医疗卫生等系列专业技术岗位。

管理岗位是指担负领导职责或管理任务的工作岗位，包括校、院（系）以及其他内设机构的管理岗位。管理岗位的设置要适应增强高等学校运转效能、提高工作效率、提升管理水平的需要。

工勤技能岗位是指承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位。工勤技能岗位的设置要适应提高操作维护技能、提升服务水平的要求，满足高等学校教学科研和日常运行等需要。

**第六条** 专业技术岗位一般不低于学校岗位总量的70%。

**第七条** 专业技术岗位设13个等级，包括正高级岗位、副高级岗位、中级岗位和初级岗位（助理级岗位与员级岗位），分别对应国家事业单位专业技术岗位等级的一至四级、五至七级、八至十级、十一至十三级（其中十三级为员级岗位）。核定的学校正高、副高、中级和初级岗位比例是10：30：50：10。专业技术一级岗属国家专设的特级岗位。正高级岗位二至四级的结构比例是10：30：60，副高级岗位五至七级的结构比例是20：40：40，中级岗位八至十级的结构比例是30：40：30，助理级岗位十一与

十二级的结构比例是50：50。根据上级文件规定，专职辅导员和其他专业技术岗位不设二级岗位。

**第八条** 管理岗位设三至十级等8个等级。三至六级职员岗位及岗位数量按照上级主管部门核定的领导职数和内设机构领导职数设置。

**第九条** 学校及上级主管部门核准的内设机构的领导岗位可设为“双肩挑”岗位，“双肩挑”岗位属管理岗位。对“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”条件的“双肩挑”岗位上任职人员，可按干部管理权限批准为“双肩挑”人员，同时在管理岗位和专业技术岗位任职。

“双肩挑”人员占管理岗位指标和学校专业技术岗位的结构比例。

**第十条** 工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位。技术工岗位设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。

工勤技能一级岗位由省人力资源和社会保障厅统一管理。核定的学校工勤技能二至五级岗位的结构比例是10：20：40：30。

### 第三章 岗位任职基本条件

**第十一条** 学校各类岗位的基本任职条件：

1. 遵守宪法、法律和校纪校规；
2. 具有良好的品行和职业道德；
3. 具备岗位所需的专业、学历（学位）、能力或技能条件；

4. 达到岗位要求的身体条件。

专业技术资格与所聘岗位一致的，可参与聘任该级别的较高等级；专业技术资格与所聘岗位不一致的，只能聘任至所在级别的最低等级，上级文件允许不经转评直接晋升的系列除外。

**第十二条** 学校各类各级岗位的聘任条件：根据国家和浙江省对各类岗位基本条件的规定，结合学校实际，制定各类各级岗位的聘任条件。详见《浙江外国语学院专业技术岗位职责和聘任管理实施细则》（附件1）、《浙江外国语学院专职辅导员岗位职责和聘任管理实施细则》（附件2）、《浙江外国语学院管理岗位职责和聘任管理实施细则》（附件3）、《浙江外国语学院工勤技能岗位职责和聘任管理实施细则》（附件4）。

#### 第四章 岗位聘任及程序

**第十三条** 专业技术一级岗位人员的聘任工作，按照国家有关规定执行。管理岗位四级及以上职员的聘任工作，按照干部人事管理的有关规定执行。

**第十四条** 专业技术二至十三级岗位聘任同时实行数量控制和条件控制。专业技术二级岗位聘任条件由学校根据省人力资源和社会保障厅、省教育厅有关规定，在充分考虑任职资格和水平基础上具体制定，学校在规定的岗位设置数额内，根据聘任条件推荐专业技术二级岗位拟聘人员名单，上报省教育厅审核、省人力资源和社会保障厅核准后聘任；专业技术三级及以下岗位聘

任条件，由学校充分考虑个人任职资历和水平基础上自主制定，在规定的各岗位等级设置数内聘任。

**第十五条** 专业技术岗位二至七级、专职辅导员和其他专业技术岗位三至十三级、管理岗位五至十级和工勤技能岗位二至五级由学校统一组织聘任；专任教师岗位八至十三级由学院按照学校的统一要求，在限定的岗位总量和结构比例内组织聘任。

**第十六条** 各类岗位的聘任一般应当逐级竞聘。

**第十七条** 聘任的基本程序为：公布岗位名称、岗位数量、任职条件，个人提出申请，资格审查，组织评审，聘任公示，公布聘任决定，签订聘用合同等。

## 第五章 组织领导

**第十八条** 学校成立岗位设置与人员聘任工作领导小组。负责学校岗位设置和聘任工作的组织领导、政策制定以及重大事项的决策。领导小组办公室设在人事处，负责岗位设置与聘任管理的日常工作，负责岗位设置方案的编制、报批、组织实施等具体工作。

学校成立岗位设置与人员聘任委员会，负责制定岗位设置与管理工作的有关文件，并具体负责学校岗位聘任工作的组织实施。

学校成立专业技术岗位设置与聘任工作组、管理岗位设置与聘任工作组、工勤岗位设置与聘任工作组，并成立相应的评审委员会，分别负责相应岗位的聘任与评审工作。

**第十九条** 学院及相关单位成立岗位设置与人员聘任工作小组和评聘委员会，负责本单位的岗位设置与人员聘任工作，在对应聘人员资格审查的基础上提出拟聘方案。

**第二十条** 岗位设置与人员聘任监督协调委员会负责受理岗位设置与聘任工作中的申诉与投诉，并展开调查；根据申诉、投诉的范围分别将调查结果报送校相关评聘委员会。

教职工在各类各级岗位聘任工作中的申诉、投诉应按程序进行，反映的问题应客观真实，以真实署名等形式提交书面材料。岗位设置与人员聘任监督协调委员会有义务为申诉、投诉人保密。匿名投诉一般不予受理。

**第二十一条** 学校各级评聘委员会会议由主任负责召集，出席会议人数须达到委员会成员 2/3 以上方为有效。

学校各级评聘委员会会议通过投票表决确定高等级岗位拟聘人选，投票采用无记名方式，按同意票数排序在设定岗位数额内的人选为通过。未出席委员不得补投票或委托投票。

当首轮投票中，得票数位居最后的当选人票数相同，且首轮当选人数超过设定岗位数额时，委员会可对票数相同的候选人进行多轮投票。

## 第六章 合同管理

**第二十二条** 岗位设置和岗位聘任工作完成后，学校与受聘人员依法在平等自愿、协商一致的基础上签订聘用合同。聘用合同期限分为固定聘期、无固定期限。符合在本单位连续工作满

10年且距法定退休年龄不足10年、国家规定的其他条件人员可签订聘用至退休的合同，其余人员签订固定聘用合同。聘用合同期限由双方协商确定，但最长不得超过应聘人员达到国家规定的退休年龄的年限，延聘人员需办理有关续聘手续。学校与聘用人员签订聘用合同时，可以按规定约定试用期。

**第二十三条** 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。受聘人员在聘用合同期内，经所在单位同意，可申请应聘学校其他岗位；也可根据规定向学校提出辞聘申请，经学校同意后，解除与学校的聘用关系。聘用合同期限内调整岗位的，应当对聘用合同的相关内容作出相应的变更。聘用合同的终止和解除，辞聘、解聘、因各种原因未聘等有关事项按照国家和省有关规定执行。

**第二十四条** 聘用合同采用书面形式，一式四份，双方当事人各执1份，1份存受聘人档案，1份存学校档案。

**第二十五条** 学校将区别不同类型、不同等级的受聘人员，实行不同的岗位聘任期限。专业技术二、三级岗位的聘期一般为6年，其它各类各级岗位的聘期一般为3年，管理岗位六级以上职员的聘期按干部管理权限确定。聘期内变动岗位、变更（或重新签订）合同以及新进校工作签订合同人员的聘期与学校其他同类人员聘期结束时间同步。岗位聘任期限作为合同附件写入聘用合同。

**第二十六条** 考核分为平时考核、年度考核和聘期考核。年度考核主要考核聘任人员的思想政治表现、职业道德、工作态度、工作进展或绩效情况。年度考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格等档次。聘期考核重点考核聘任人员履行岗位职责和聘用合同的情况，重点是工作业绩。聘期考核结果分为合格和不合格等档次。

年度考核结果记入档案，作为岗位变动、奖惩、工资晋升和聘期考核的重要依据。年度考核不合格者转为试聘人员，学校(学院)组织对其培训或调整岗位，试聘期一般为6个月。聘期内考核不合格及受行政或党内纪律处分的人员，其岗位等级按国家人事部门有关规定执行。

## **第七章 聘期内聘任**

**第二十七条** 在规定的不同类别、等级岗位结构比例范围出现空缺岗位的情况下，每年开展一次聘期内聘任工作。对象为：聘期内专业技术职务、行政职务、工勤技能等级晋升以及转岗人员等。时间为每年9月份。

**第二十八条** 各类岗位和级别聘期内聘任条件比照学校及学院本轮聘任有关规定执行，但不再作认定聘岗，均为评定聘岗。

**第二十九条** 聘期内聘任基本程序为：公布空缺岗位数；个人申请；资格审查和公示；组织评审；评审结果公示；学校审定通过。

**第三十条** 聘期内聘任聘期为自新增聘之日起至所聘等级学校规定聘任周期结束止。

**第三十一条** 聘期内新进校人员岗位等级由学校根据专业技术职务、学术水平和能力、学历等因素，追加或调整相应级别岗位数，比照学校及学院聘岗有关规定确定。

## 第八章 附则

**第三十二条** 学校从长远发展考虑，预留一定的专业技术二、三级岗位数额，用于吸引和选拔高层次人才。预留数额由学校岗位设置与人员聘任领导小组决定。

**第三十三条** 在首次聘任时执行原专业技术岗位工资的管理人员，续聘管理岗位时，可继续执行原专业技术岗位工资，待按其管理岗位晋升职级，晋升后的职员岗位工资高于原专业技术岗位工资时，转为执行相应职级职员岗位工资。

在首次聘任时执行原管理岗位职员职级工资的专业技术人员，续聘专技岗位时，可继续执行原管理岗位工资，待其晋升的专业技术职务的岗位工资高于原管理岗位职员职级工资时，转为执行相应的专业技术岗位工资。

**第三十四条** 学校各级评聘委员会会议的回避原则，按照上级有关文件执行。

**第三十五条** 出国（境）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其岗位。

**第三十六条** 近三年内受到学校行政记过或党内严重警告

及以上纪律处分的专业技术人员只能按现职务聘任至最低岗位等级。

**第三十七条** 离岗退养、待聘及长病假人员，按照国家、省和学校相关文件管理，续聘时仍按首次聘任的执行。

**第三十八条** 本轮岗位聘任时，任现职年限的计算是指从受聘现任职务之日起至 2013 年 12 月 31 日止。

专业技术人员学术成就与学术影响应是在本科高校序列范围内取得的相关业绩。

**第三十九条** 本办法所依据的法律、法规和规范性文件发生变化时，按新的规定执行。本办法未尽事宜，以上级部门规定和解释口径为准。

**第四十条** 本办法自 2014 年 1 月 1 日起试行。

**第四十一条** 本办法及相关配套文件由学校人事处负责解释。

## 浙外党〔2014〕17号附件1

### 浙江外国语学院专业技术岗位职责和聘任管理实施细则

#### 一、岗位职责

##### （一）基本岗位职责

具有良好的思想政治素质和职业道德，忠诚党的教育事业，教书育人，为人师表，遵纪守法，能承担并完成受聘岗位工作。

##### （二）岗位主要职责

###### 1. 专任教师二级岗位主要职责

在学科建设中发挥重要作用，密切关注本学科和跨学科领域的前沿发展，主持或参与制定并组织实施学科建设与发展规划，不断提升学科知名度和学术影响力，完成各项学科（专业）建设任务。组织或参与本学科重大科研项目或协调跨学科重大科研项目的申报、立项和实施，指导或组织本学科（专业）教学科研青年骨干教师开展课堂教学和科学研究，负责学科（专业）建设，讲授本专业核心课程，开设本学科前沿领域专题讲座。

###### 2. 专任教师三级岗位主要职责

在学科建设中发挥关键作用，积极做好学术梯队或教学团队建设，积极开展科研活动，组织和参与本学科或跨学科重大科研项目的申报、立项和实施，指导青年教师开展课堂教学和科学研究。讲授本学科（专业）主要课程，开设学科前沿领域专题讲座，努力做好教学改革和建设工作。

### 3. 专任教师四级岗位主要职责

主持或积极参与所在学科的学科和专业建设，指导、培养青年教师，承担本科生及研究生的教学任务。积极开展科研活动。

### 4. 专任教师副高级、中级、初级岗位职责

教师岗位中副教授、讲师和助教各级岗位职责由所在学院（部）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，并报人事处审核、备案。

5. 其他专业技术岗位的岗位职责由各单位根据学校对各类各级专业技术岗位工作的实际要求制订。基本任职条件按照现行专业技术职务评聘的有关规定执行，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。

## 二、专业技术二至四级岗位聘任条件

专业技术二至四级岗位聘任条件分为基本条件和学术条件

### （一）专业技术二级岗位聘任条件

#### 1. 基本条件

（1）学术造诣高深，教学科研成绩突出，在学术界有较高知名度，得到国内同行公认；

（2）具有严谨的治学态度，良好的师德风范；

（3）近三年内未受到学校行政或党内纪律处分；

（4）有较长的学术经历。

专业技术二级岗位主要是用于培养、引进学科领军人才和省部级学术拔尖人才，在国内外本学科领域具有较高的学术成就和声望。

## 2. 学术条件

具有教授职务，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（试行）》（详见附表1）的要求。

### （二）专业技术三级岗位聘任条件

#### 1. 基本条件

（1）学术造诣较深，教学科研成绩显著，在学术界中有一定的知名度，得到国内同行认可；

（2）具有严谨的治学态度，良好的师德风范；

（3）近三年内未受到学校行政或党内纪律处分；

（4）有一定的学术经历。

专业技术三级岗位主要是用于培养、引进省级重点学科、学术带头人，在本学科领域具有较高的学术成果，为本学科某一方向的学术带头人。

2. 学术竞聘条件：正高专业技术人员符合任职年限和选项条件要求的（详见附表2、3），可申报竞聘三级岗位。

### （三）专业技术四级岗位聘任条件

现任正高职务，在学术声誉、学术业绩、学术影响三个方面表现良好，工作任务饱满，能胜任岗位职责，且年度考核均为合格及以上。

## 三、专业技术五至七级岗位聘任条件

1. 五、六级岗位聘任条件：副高专业技术人员符合任职年限和选项条件要求的（详见附表2、3），可申报竞聘五、六级岗位。

2. 七级岗位基本聘任条件：具有副高级职务，能胜任岗位职

责，且年度考核均为合格及以上。

#### 四、专业技术八至十三级岗位基本聘任条件

##### （一）专任教师八至十三级岗位基本聘任条件

1. 八级岗位基本竞聘条件：任中级职务满 6 年，能胜任岗位职责，且年度考核均为合格及以上。

2. 九级岗位基本竞聘条件：任中级职务满 4 年，或任中级职务并具有博士学位，能胜任岗位职责，且年度考核均为合格及以上。

3. 十级岗位基本聘任条件：具有中级职务，能胜任岗位职责，且年度考核均为合格及以上。

4. 十一级岗位基本竞聘条件：任助理级职务满 4 年，能胜任岗位职责，且年度考核均为合格及以上。

5. 十二级岗位基本聘任条件：具有助理级职务，能胜任岗位职责，且年度考核均为合格及以上。

6. 十三级岗位基本聘任条件：具有员级职务，能胜任岗位职责，且年度考核均为合格及以上。

##### （二）其他专业技术八至十三级岗位基本聘任条件

1. 八级岗位基本竞聘条件：任中级职务满 8 年，能胜任岗位职责，且年度考核均为合格及以上。

2. 九级岗位基本竞聘条件：任中级职务满 5 年，或取得中级职务满 1 年并具有博士学位，能胜任岗位职责，且年度考核均为合格及以上。

3. 十级岗位基本聘任条件：任中级职务，能胜任岗位职责，

且年度考核均为合格及以上。

4. 十一级岗位基本竞聘条件：任助理级职务满 5 年，能胜任岗位职责，且年度考核均为合格及以上。

5. 十二级岗位基本聘任条件：具有助理级职务，能胜任岗位职责，且年度考核均为合格及以上。

6. 十三级岗位基本聘任条件：具有员级职务，能胜任岗位职责，且年度考核均为合格及以上。

五、八级及以下岗位的具体聘任条件，由各学院、部门根据岗位数量并结合单位实际，综合考虑现实表现、业务能力、发展潜力和学术资历等情况合理制定。

## 附表 1

### 浙江省事业单位专业技术二级岗位申报条件控制标准（试行）

一、现聘专业技术三级岗位，符合下列条件之一者，可申请竞聘专业技术二级岗位。

学术技术成就类	学术技术影响类
1. 获得国家自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖一等奖（个人排名前 2）或二等奖（个人排名前 1）的； 2. 获得其他自然科学和社会科学领域国家级奖项一等奖（个人排名第 1）的； 3. 获得省部级政府奖项一等奖 2 项（个人排名第 1）的； 4. 以第一作者或通讯作者（国内单位为第一作者单位）在 science、nature 发表论文的； 5. 其他与上述条件相当，获得国际国内本行业最高学术技术成就的。	1. 省特级专家； 2. 国务院学科评审组成员； 3. 主持 973 或 863 计划项目，国家科技支撑计划项目、国家科技重大专项项目； 4. 全国杰出专业技术人才； 5. 国家有突出贡献的中青年专家； 6. “国医大师”称号获得者； 7. “长江学者”特聘教授； 8. 国家杰出青年基金获得者； 9. “新世纪百千万人才工程”国家级人选； 10. 国家“千人计划”特聘专家； 11. 全国宣传文化系统“四个一批”人才； 12. 国家级教学名师奖获得者； 13. 其他与上述条件相当，国际国内本学科公认的正高级专业技术人员。

二、现聘专业技术三级岗位，且聘任正高级专业技术职务满 10 年、符合下列任意一类条件之一者；聘任正高级专业技术职务满 5 年、符合下列两类条件各一者，可申请竞聘专业技术二级岗位。

学术技术成就类	学术技术影响类
1. 获得国家自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖一等奖（个人排名前 3）或二等奖（个人排名前 2）的； 2. 获得其他自然科学和社会科学领域国家级奖项一等奖（个人排名前 2）或二等奖（个人排名第 1）的； 3. 获得省部级政府奖项一等奖（个人排名第 1）的；	1. 主持 973 或 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； 2. 国家基金重大（重点）项目负责人； 3. 国家级重点学科、实验室、工程中心等平台及创新团队负责人； 4. 全国百篇优秀博士论文指导教师

<p>4. 获得中国专利金奖（个人排名第1）的；</p> <p>5. 以第一作者或通讯作者（国内单位为第一作者单位）在受聘岗位学科领域顶尖期刊发表论文 10 篇及以上的；</p> <p>6. 获得其他与上述条件相当的学术技术成就的。</p>	<p>师；</p> <p>5. 国家教学资源库项目负责人；</p> <p>6. 省有突出贡献中青年专家；</p> <p>7. 省重中之重一级学科负责人；</p> <p>8. 省“千人计划”特聘专家；</p> <p>9. 省“新世纪 151 人才工程”重点资助人员；</p> <p>10. 其他与上述条件相当，国内本学科公认的正高级专业技术人员。</p>
--	--

三、现聘专业技术三级岗位，且聘任正高级专业技术职务满 15 年、符合下列任意一类条件之一者；聘任正高级专业技术职务满 10 年、符合下列两类条件各一者，可申请竞聘专业技术二级岗位。

学术技术成就类	学术技术影响类
<p>1. 获得国家自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖一等奖（个人排名前 5）或二等奖（个人排名前 3）的；</p> <p>2. 其他自然科学和社会科学领域国家级奖项一等奖（个人排名前 3）或二等奖（个人排名前 2）的；</p> <p>3. 省部级政府奖项一等奖（个人排名前 2）或二等奖（个人排名第 1）；</p> <p>4. 中国专利金奖（个人排名前 2）；</p> <p>5. 以第一作者或通讯作者（国内单位为第一作者单位）在受聘岗位学科领域顶尖期刊发表论文 8 篇及以上的；</p> <p>6. 获得其他与上述条件相当的学术技术成就的。</p>	<p>1. 参与 973 或 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（本单位到位经费 200 万元以上）负责人；</p> <p>2. 省部级以上重点学科、实验室、工程中心、人才培养等平台及团队负责人；</p> <p>3. 国家科技计划及重大专项专家组成员；</p> <p>4. 享受国务院政府特殊津贴人员；</p> <p>5. “钱江高级人才”特聘教授；</p> <p>6. 省教学名师奖获得者；</p> <p>7. 省“新世纪 151 人才工程”第一层次资助人员；</p> <p>8. 省委宣传部“五个一批”人才；</p> <p>9. 其他与上述条件相当，国内本学科公认的正高级专业技术人员。</p>

四、长期在教学、医疗、工程技术和推广等行业专业技术一线工作仍在岗，且聘任正高级专业技术职务满 18 年者，可申请竞聘专业技术二级岗位。

备注：上述学术技术成就或影响一般应在聘任正高级专业技术职务期间获得。

附表 2

专业技术岗位三至七级岗学术条件

岗级	履职年限	选项条件（附表 3）
三级	正高级职务履职 12 年及以上	
	正高级职务履职 9—11 年	C 类 2 项
	正高级职务履职 6—8 年	B 类 1 项；或 C 类 3 项
	正高级职务履职 3—5 年	A 类 1 项；或 B 类 3 项
四级	具有正高级职务	
五级	副高级职务履职 14 年以上	
	副高级职务履职 12—14 年	E 类 1 项
	副高级职务履职 9—11 年	D 类 1 项，或 E 类 2 项
	副高级职务履职 6—8 年	C 类 1 项
六级	副高级职务履职 12—14 年	
	副高级职务履职 9—11 年	E 类 1 项
	副高级职务履职 6—8 年	D 类 1 项，或 E 类 2 项
	副高级职务履职 3—5 年	C 类 2 项
七级	具有副高级职务	

附表 3

## 学术成就、学术影响条件选项（任现职以来）

类别	序号	学术成就与学术影响条件
A 类	A1	国务院政府特殊津贴享受者
	A2	教育部优秀青年教师资助计划资助者
	A3	国外国家级学术成就奖（经驻华使馆认证）
	A4	教育部人文社科优秀成果三等奖主持人
	A5	省部级教学、科研成果（教育部科技进步奖、省科技进步奖、省哲学社会科学奖、省教学成果奖）一等奖获得者的主持人
	A6	国家级精品课程负责人
	A7	国家级特色专业负责人
	A8	浙江省人文社科重点研究基地负责人
	A9	浙江省重中之重学科负责人
	A10	国家基金重大、重点项目主持人
	A11	浙江省功勋教师
	A12	省部级劳动模范
	A13	省部级文化艺术领域最高成就奖获得者的主持人
	A14	教育部教学（专业）指导委员会副主任委员
	A15	教育部社科基金评优终审专家
	A16	国家一级学术学会或研究会正、副会长（理事长）
B 类	B1	入选浙江省“151 人才工程”第一层次培养
	B2	浙江省有突出贡献的中青年专家
	B3	全国优秀教师
	B4	省级教学名师
	B5	浙江省人才培养和基础教学基地负责人
	B6	浙江省实验教学示范中心负责人
	B7	浙江省重点学科负责人
	B8	浙江省创新团队负责人
	B9	省部级精品课程负责人

	B10	省部级教学、科研成果二等奖获得者的主持人
	B11	国家一般基金项目，省部级重大教学、科研项目主持人
	B12	教育部教学(专业)指导委员会成员
	B13	浙江省高校本科教学指导委员会正、副主任委员
	B14	国家一级学术学会或研究会常务理事，或国家二级学术学会或研究会的正、副会长（理事长）
C类	C1	入选浙江省“151人才工程”第二层次培养
	C2	入选浙江省高校中青年学科带头人且考核合格
	C3	浙江省优秀教师
	C4	浙江省重点学科负责人
	C5	国家四大奖一等奖获得者（排名 2-5）、二等奖获得者（排名 2-3），或教育部人文社科优秀成果奖一等奖获得者（排名 2-4）、二等奖获得者（排名 2-3）、三等奖获得者（排名第 2），或省部级教学、科研成果奖一等奖获得者（排名 2-3）、二等奖获得者（排名第 2），或省部级教学、科研成果奖三等奖获得者的主持人，或厅级教学、科研成果奖一等奖获得者的主持人。
	C6	省部级重点教学、科研项目主持人
	C7	浙江省教学团队负责人
	C8	浙江省高校本科教学指导委员会成员
	C9	省部级学术学会或研究会正、副会长（理事长），或国家二级学术学会或研究会的常务理事
D类	D1	入选浙江省“151人才工程”第三层次培养
	D2	入选浙江省高校中青年学科带头人
	D3	浙江省教坛新秀
	D4	浙江省重点学科方向负责人
	D5	省部级教学、科研成果优秀奖获得者的主持人
	D6	厅级教学、科研成果一等奖获得者（排名 2-3）、二、三等奖获得者的主持人
	D7	省级及以上规划教材建设项目主持人
	D8	省部级一般教学、科研项目，厅级重大教学、科研项目主持人
	D9	省部级学术学会或研究会常务理事
E类	E1	入选浙江省高校优秀青年教师资助计划

E2	浙江省重点学科方向负责人
E3	厅级教学、科研成果奖二、三等奖获得者（排名 2-5），或校级教学、科研成果一等奖获得者（排名前 3）、二等奖获得者（排名前 2）、三等奖获得者的主持人
E4	厅级重点或一般教学、科研项目主持人
E5	入选校级高层次人才梯队第二、三层次
E6	校级创新团队负责人
E7	校级精品课程（重点课程）负责人
E8	校级特色专业负责人
E9	校级教学、科研项目主持人
E10	发表核心学术期刊论文 3 篇

## 浙外党〔2014〕17号附件2

### 浙江外国语学院专职辅导员岗位职责和聘任管理实施细则

#### 一、专职辅导员岗位职责

（一）遵守宪法和法律，忠诚教育事业；贯彻党的路线、方针、政策，具有政治敏锐性和鉴别力，坚定地与党中央保持一致；熟悉国家、学校的关于学生教育管理有关规定和要求；坚持爱与责任的理念，工作勤奋踏实，以身作则；爱岗敬业，强化服务意识，具有良好的职业道德，做到以学生为本，尊重学生，关心学生，做学生的良师益友。

（二）做好大学生思想政治教育工作。紧紧围绕理想信念教育、爱国主义教育、公民道德教育、素质教育等方面的任务要求，结合大学生的思想政治状况，运用马克思主义的基本观点分析问题、解决问题，有针对性地开展课堂教育和形势政策教育，指导和组织开展各种专题教育，通过大学生学习、生活中的实际开展日常思想政治教育工作；指导学生党支部、团支部、班委会和学生社团的建设。

（三）学习和掌握学生工作的一般程序和环节，做好学生日常管理和服务工作，组织开展好国防教育、形势与政策教育、学风建设、养成教育、安全教育和心理健康教育、就业指导、心理健康教育等与大学生学习成才、择业交友、健康生活有关的工作；组织大学生开展第二课堂的社会实践或科技创新等活动；参与处

理涉及学校和社会安全稳定的事件。

（四）遵循大学生思想政治教育规律，创造性地开展工作。要以学生为主体，紧密依靠学生，注意发挥学生基层组织的积极作用，做日常思想政治教育的组织者、指导者和协调者；主动学习和掌握大学生思想政治教育的理论和方法；积极探索学生工作的新思路、新方法，结合本职工作定期开展相关工作调查和研究，分析工作对象和工作条件的变化，及时调整工作方法和思路。

（五）坚持学习化工作、工作化学习，认真开展、参与读书学习活动，积极参加理论进修和调查研究，努力钻研业务、提高自身素质，在本领域积极承担科研任务，在各类刊物上积极发表研究论文。可根据需要，承担马克思主义理论、党建、心理健康、就业指导、军事理论、职业生涯规划、入学教育、毕业教育以及人文素质课等教学任务以及承担与招生、就业、教育管理等相关的管理工作和其它公益活动。

（六）参与学年、学期工作计划的制订、执行和工作总结；全面实施思想政治教育，认真开展新生入学教育和毕业教育，积极按照学校要求组织形势与政策教育、学风建设、养成教育、安全教育和心理健康教育等专项工作；坚持深入班级、宿舍，组织和参加班级、年级的活动，加强工作调研，及时了解学生的思想状况，正确应对解决突发事件和问题，帮助学生排忧解难；按时参加校、院召开的各种会议、活动和培训；按要求及时完成学校和学院部署的各项任务；及时纠正和处理学生的违纪行为，切实开展帮教工作。

(七) 坚持公开、公平、公正的原则开展学生工作，做到不徇私情、廉洁自律。

## 二、专职辅导员岗位聘任基本条件

辅导员岗位的聘任主要以责任、任务、任职年限、表现和贡献为依据。

(一) 应聘各级辅导员岗位者应具有良好的政治素质、思想素养、职业道德、相应的业务水平和业务能力，爱岗敬业、治学严谨、为人师表、团结协作，具有开拓创新和奉献精神，具备适应岗位要求的身体条件，原则上应具有高等学校教师资格。

(二) 纳入教师岗位系列聘任时，具有思政教师、专任教师系列专业技术职务人员参与各级岗位分等聘任，具有其他系列专业技术职务人员只能聘在该岗位等级的最低级。

1. 三、四级岗位聘任条件同专业技术三、四级岗位聘任条件（见附表 2、3）。

2. 五至七级岗位竞聘条件同专业技术五至七级岗位聘任条件（见附表 2、3），其中副教授履职以来，辅导员年度考核 5 次优秀，可提前 2 年申报五级岗；副教授履职以来，辅导员年度考核 3 次优秀，可提前 2 年申报六级岗。

### 3. 八级岗位竞聘条件

任讲师专业技术职务 6 年及以上，出色完成本职工作，且年度考核均为合格及以上。如任讲师以来，辅导员年度考核 2 次优秀，可提前 1 年申报。

#### 4. 九级岗位竞聘条件

任讲师专业技术职务 4 年及以上，圆满完成本职工作，且年度考核均为合格及以上。如任讲师以来，辅导员年度考核 1 次优秀，可提前 1 年申报。

#### 5. 十级岗位聘任条件

具有讲师专业技术职务，工作任务饱满。

#### 6. 十一级岗位聘任条件

任助教专业技术职务 4 年及以上，或取得助教专业技术职务且具有硕士学位，工作表现积极，且年度考核均为合格及以上。

#### 7. 十二级岗位聘任条件

具有助教专业技术职务，工作任务饱满，且年度考核均为合格及以上。

（三）纳入管理岗位聘任时，按学校管理岗位聘任条件有关规定执行。

## 浙外党〔2014〕17号附件3

### 浙江外国语学院管理岗位职责和聘任管理实施细则

管理岗位是指担负领导职责或管理任务的工作岗位，主要包括校机关各部门专职党政管理人员；各学院（部）、直属单位专职党政管理人员；校工会、共青团等群团组织的专职管理人员。管理岗位的设置与聘任坚持科学合理、优化结构、精干高效和专业化的原则，以增强领导力、决策力、执行力为目标，实行按需设岗、竞争上岗、按岗聘任、合同管理的运行机制。

#### 一、岗位职责

##### （一）基本职责

1. 四级及以上岗位：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，领导分管部门或单位的工作。

2. 五、六级岗位：主持或分管相关部门、学院（部）、直属单位的管理工作，或者独立承担某一方面的专门性管理工作；负责拟定或独立起草本职管理工作中重要的公文或者文稿；指导下级岗位人员的工作。

3. 七、八级岗位：负责某一方面的专门性管理工作；独立起草本职管理工作中比较重要的公文或者文稿；指导下级岗位人员的工作。

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。

（二）具体岗位职责由学校和各部门、学院（部）、直属单位根据岗位性质和目标任务确定。

## 二、岗位聘任基本条件

### （一）任职基本条件

1. 遵守宪法和法律，具有良好的品行。
2. 具有履行岗位职责所需要的政策和理论水平，拥护并贯彻执行党的基本路线和各项方针政策。
3. 有较强的事业心和责任感，有胜任任职岗位工作的能力、专业知识或技能。
4. 为人正派，勤政廉洁，团结同志，有全局观念，能坚持实事求是的工作作风。
5. 身心能够适应任职工作岗位的要求。
6. 职员岗位一般应具有大专及以上学历，六级及以上职员岗位一般应具有大学本科及以上学历。

### （二）岗位聘任基本条件

三级职员：上级主管部门任命的学校党委书记、校长、正校级巡视员。

四级职员：上级主管部门任命的学校党委副书记、副校长、副校级巡视员。

五级职员：学校任命的正处级领导干部、正处级调研员。6级职员满10年，参加工作满30年，考察测评情况良好。

六级职员：学校任命的副处级领导干部、副处级调研员。7级职员满10年、参加工作满25年，考察测评情况良好。

七级职员：正科职（级）干部，或八级职员满3年，或副科职（级）满3年，或任中级专业技术职务满3年，或具有副高级专业技术职务。

八级职员：副科职（级）干部，或九级职员满3年，或具有中级专业技术职务，或任助理级专业技术职务满3年，。

九级职员：学校聘任的科员，或十级职员满2年，或具有助理级专业技术职务。

十级职员：学校聘任的办事员。

### 三、其他

1. 调入学校人员按其本人基本情况，参照学校同类人员聘任条件确定岗位等级。

2. 新参加工作的博士学位，可直接聘任在七级职员岗位。

3. 新参加工作的大学本科毕业生（含获得双学士学位的本科生和未获得硕士学位的研究生），实行一年见习期，期满考核合格，聘任在九级职员岗位。

## 浙外党〔2014〕17号附件4

### 浙江外国语学院工勤技能岗位职责和聘任管理实施细则

#### 一、岗位任职基本条件

(一)自觉遵守国家的各项宪法、法律，热爱社会主义祖国，热爱教育事业，热爱本职工作。

(二)技术工岗位须在本工种下一级岗位工作满5年(除五级岗)，并通过应聘岗位等级考核，取得浙江省人力资源和社会保障厅和教育厅颁发的本工种岗位等级合格证书。

(三)具备完成所聘岗位工作的专业技能和专业知识，能认真履行本岗位职责，有较强的事业心和责任感。

(四)自觉遵守学校的各项规章制度和操作规程，安全工作，团结协作，身心健康能胜任完成本岗位工作。

(五)凡国家对技能岗位有特殊上岗要求的，按照国家的相关规定，应聘人员必须先获得相应的上岗资格证书后，方能竞聘上岗位。

#### 二、岗位职责与聘任条件

(一)一级岗位：高级技师。能够刻苦钻研技术，具有丰富的实践经验，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。

工勤技能一级岗位由省人力资源和社会保障厅统一管理，高

校一般不设置高级技师岗位。

（二）二级岗位：技师。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：高级工。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：中级工。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：初级工。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：在工勤岗位上，能完成本职工作。

### 三、其他

（一）工勤技能人员应具有与岗位相符的技术工种等级。

（二）按照后勤社会化改革和产业改革的方向，今后逐步减少工勤技能岗位占学校事业编制的比例。