

# 浙江大学宁波理工学院文件

宁波理工人〔2015〕105号

---

## 浙江大学宁波理工学院关于印发 《浙江大学宁波理工学院第四轮岗位聘任 实施意见》的通知

各学院（系、部），各部门、直属各单位：

《浙江大学宁波理工学院关于第四轮岗位聘任的实施意见》已经学校第四届教职工代表大会第二次会议审议，学校党政联席会议审定，现予以印发，请遵照执行。

浙江大学宁波理工学院

2015年6月4日

# 浙江大学宁波理工学院关于第四轮 岗位聘任实施意见

为进一步深化学校人事制度改革，建立和完善吸引人才、激励人才、稳定人才的岗位聘任制度，充分调动广大教职员工的积极性和创造性，根据浙江省教育厅、人社厅《关于深化高校教师专业技术职务评聘制度改革的意见》（浙教高科[2014]28号）、宁波市人社局《关于加强事业单位绩效考核和进一步搞活事业单位绩效工资分配的指导意见》（甬人社发[2013]354号）等相关精神，在第三轮岗位聘任的基础上，总结经验，深化改革，现就第四轮岗位聘任提出以下实施意见。

## 一、指导思想

围绕建设具有区域特色的高水平大学目标，坚持以人为本、人才优先，建立目标明确、职责规范、绩效导向、公开透明的岗位聘任制度，为实现学校发展目标奠定坚实的人力资源保障。

## 二、实施意见

（一）完善岗位设置管理，实施分类聘岗。

1. 实行教师岗位分类聘任制度。分别制定教学科研型、教学为主型、科研为主型（含专职科研）岗位的聘任条件、岗位职责及绩效评估、薪酬激励政策。公共基础课教师原则上按教学为主型岗位聘任。

2. 鼓励有条件的学院（系、部）试点实验技术岗位分类管理。实验教学为主的实验人员可以参照教学为主型教师岗位聘任，实

验研究为主的实验人员可以参照科研为主型教师岗位聘任，实验管理为主的人员可参照管理人员岗位聘任。

3. 推进管理服务岗位人员职务与职级并行制度。落实管理服务岗位人员以职员岗位等级（职级）进行聘任，并实行管理服务岗位人员行政职务津贴制度。

4. 加强对“双肩挑”干部管理工作的考核，鼓励“双肩挑”人员加大管理精力投入。参照管理服务岗位人员设置“双肩挑”干部行政职务津贴，并在聘期考核中重点考核其管理业绩。

5. 学校对新进校教师和聘期内退休教师设定保护条件。

## （二）加强创新团队建设，推行团队聘岗。

1. 对目标清晰、任务明确、人员稳定、规模合理的校级及以上创新团队，鼓励开展团队聘岗试点工作，实行绩效岗位津贴打包政策。

2. 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任，由团队负责人自主确定团队成员的绩效岗位级别和津贴标准。

3. 实行团队考核，除考核团队的总体业绩外，也要考核团队成员间方向的凝练情况和研究内容的相关性。学校对运行较好、评估优秀的团队给予政策倾斜和津贴上的奖励。

4. 鼓励学院（系、部）培育创新团队，自主开展所培育创新团队的团队聘岗工作。

## （三）严格岗位聘任与考核，建立以能力和实绩为导向的考核体系。

1. 加强岗位聘任与履职能力、实际业绩挂钩。对第三轮聘期

考核结果优秀的人员，第四轮岗位聘任时在同等业绩条件下可优先竞聘高一级岗位；考核结果基本合格的人员，原则上不得申报高一级岗位；考核结果不合格的人员，不得申报同级及以上级别岗位或调整到其他类别岗位。

2. 第四轮岗位聘期定为四年。

3. 加强岗位聘任中期考核。各学院（系、部、单位）在聘期第二年底对聘期内分解的工作任务完成情况进行检查考核，可根据前两年业绩情况适当调整岗位等级。

4. 加强岗位聘期考核。严格按照第四轮聘期确定的岗位任务书进行对照考核，考核结果与下一轮岗位聘任挂钩。

**（四）**进一步发挥学校调控、导向和监督作用。

1. 深化校院两级管理。注重发挥学校宏观层面的政策调控与指导作用，进一步下放岗位聘任的职能与权限，强化学院（系、部、单位）在岗位聘任中的自主权。

2. 加强预算管理，实行增量改革。进一步完善学院（系、部、单位）绩效岗位津贴总量核定工作，主要依据人员结构和高水平学科平台、高水平学科人才等因素进行核定。

3. 加强公共基础课建设，在岗位聘任中向承担公共基础课教学的教师适当倾斜。

4. 完善机关部门岗位聘任机制，强化机关岗位工作考核，落实部门岗位聘任自主权。

5. 加强岗位竞聘监督，发挥学校人力资源委员会在岗位聘任工作中的指导、监督功能。

### **三、实施步骤**

(一) 本《实施意见》经学校教职工代表大会讨论并通过、学校审定后发文。

(二) 根据本《实施意见》精神，学校在充分征求广大教职工意见的基础上，研究制订《第四轮岗位聘任工作实施办法》，提交学校教职工代表大会执委会讨论并通过。

(三) 结合本单位工作实际，各单位研究制订本单位《第四轮岗位聘任工作实施细则》，原则上须提交本单位全体教职工大会讨论并通过。

(四) 各单位《第四轮岗位聘任工作实施细则》经学校人力资源委员会审核批准后，组织实施岗位聘任工作。

(五) 各单位组织实施岗位聘任工作，在规定时间内向学校提交预聘任结果和总结报告，由学校人力资源委员会进行审定和评估。

---

抄送：纪委，各总支、党委各部门，工会、团委，资产经营公司，后勤发展公司，科研院有限公司。

---

浙江大学宁波理工学院院长办公室

主动公开

2015年6月4日印发

---