

浙江大学信息与电子工程学系文件

信电系发[2010]10 号

信电系印发《信息与电子工程学系 教师岗位分类管理与聘任工作实施细则（试行）》的通知

各研究所、实验中心：

学校决定实施教师岗位分类管理，对不同特点和专长的教师提供不同职业发展平台与通道、实行不同的考核评价方式，以充分发挥教师的才干，实现“各得其所，各尽所能”。凝练和集聚一支能引领浙江大学走向世界一流大学目标的核心师资队伍，提高学校人才资源效益和核心竞争力，从而为世界一流大学建设提供坚实的人才支持。

为了做好我系的教师岗位分类管理与聘任工作，在广泛征求教师意见的基础上，形成了《信电系教师岗位分类管理与聘任工作实施细则（试行）》，并报学校同意，现予发布实施。

浙江大学信息与电子工程学系

二零一零年 八月二十五日

主题词：教师岗位 分类管理 聘任 通知

信电系综合办公室

2010 年 8 月 25 日印发

信电系教师岗位分类管理与聘任工作实施细则（试行）

根据《浙江大学教师岗位分类管理实施意见（试行）》（党委发[2010] 31 号）和《信息学部教师岗位分类管理实施方案》的精神，结合信电系学科发展与师资队伍建设的实际情况，制定本实施细则。

一、目的与原则

岗位分类的目的是，设置不同类型岗位，实行差异化的评估，调整并凝聚一支面向世界一流大学目标的核心师资队伍。

坚持“以人为本、人尽其才、才尽其用”的原则。鼓励从事前瞻性、基础性、原创性科学研究和高质量的本科生与研究生教学工作，促进高水平社会服务。

二、岗位设置

根据学校、学部关于教师岗位分类的意见和方案，设置教学科研并重岗、研究为主岗、社会服务与技术推广岗、团队科研岗等教师岗位。

教学科研并重岗、研究为主岗岗位数为现有教学科研人员的 70%；社会服务与技术推广岗、团队科研岗岗位数为现有教学科研人员的 25%，其中设 3 个左右以教育培训为职责的社会服务与技术推广岗位。

团队科研岗位数量，由研究所或科研团队提出，经系教师岗位分类管理与聘任工作委员会讨论确定。

另设少量的非公共实验岗和公共服务岗。

三、岗位申报条件

各类岗位人员应具有良好的师德、严谨的学风，具有较高的学术造诣、较显著的业绩，在国内外同行中有一定的知名度，有良好的国际合作与交流能力，有组织参与应用研究与技术推广的良好水平。

1. 申报教学科研并重岗、研究为主岗的教师，应具有博士学位（1958 年及以前出生的可放宽至硕士学位）。2006 年以来，年均讲授本科生或研究生课程 32 学时以上、指导本科生毕业论文 1 人以上，科研业绩符合以下条件之一。

(1) 主持 A 类纵向项目 1 项，且发表 SCI 或 EI 论文 1 篇及以上；

(2) 主持 10 万元以上 B 类纵向项目 1 项，且发表 SCI 或 EI 论文 1 篇及以上；

(3) 军工科研经费累计 50 万元及以上；

(4) 科研经费累计 50 万元，且发表 SCI 或 EI 论文 1 篇及以上。

上述条件中，科研项目为 2006 年 1 月 1 日至 2010 年 6 月 30 日间有经费到款的项目，科研经费为这期间到校的经费，论文为这期间发表的以浙江大学为第一署名单位的第一作者或通讯作者的论文。

授课时数达不到规定要求的，科研业绩必须达到主持 A 类纵向项目 1 项，且发表 SCI 论文 1 篇及以上或获国家奖前 5 名或省部奖前 3 名。

因特殊原因未达到上述教学科研业绩要求的教师，经本人申请，系教师岗位分类管理与聘任工作委员会审核同意，也可以提出申报教学科研并重岗、研究为主岗。

2. 社会服务与技术推广岗。达到下列条件之一者，可申请社会服务与技术推广岗：

(1) 参与 A 类项目（前三）或承担 B 类项目；

(2) 发表 SCI/EI 期刊论文 1 篇及以上；

(3) 获授权国家发明专利 1 项及以上；

(4) 主持 10 万元以上科研项目 1 项及以上。

3. 团队科研岗。达到下列条件者，可申请团队科研岗：

参与 A 类纵向项目，或负责承担 B 类纵向项目，或在现有团队中承担重要工作；

4. 教师可按本人特长及岗位申报条件申报相应岗位，也可转岗到系公共实验岗和学校专门为配合本次教师岗位分类管理而招聘的有关岗位。

四、岗位确定

经本人申请，通过规定程序，分别确定不同类别的岗位。

1. 符合下列情况之一的教师，系教师岗位分类管理与聘任工作委员会审核同意，直接认定为教学科研并重岗和研究为主岗：

(1) 院士；

(2) 省特级专家、长江、求是特聘教授；

(3) 国家“千人计划”、浙江省“百人计划”；

(4) 国家杰出青年科学基金项目获得者；

(5) 国家级教学名师；

(6) 国家百篇优博论文获得者或指导教师。

2. 2008 年及以后新引进的教师，经系教师岗位分类管理与聘任工作委员会审核同意，列入教学科研并重岗。

3. 系教师岗位分类管理与聘任工作委员会根据申报人员的教学科研业绩，讨论确定部分业绩优秀的教师列入教学科研并重岗和研究为主岗。本条和第一、二条确定的岗位人数为全系教学科研并重岗和研究为主岗岗位总数的 85%左右。

4. 其他申报教学科研并重岗和研究为主岗的教师，由系教师岗位分类管理与聘任工作委员会和已确定为教学科研并重岗、研究为主岗的正高级职称教师一起，根据申报人员的教学科研业绩和发展潜力，在学校规定的岗位数内，差额投票决定聘任人选。

5. 其他岗位人员由系教师岗位分类管理与聘任工作委员会会同有关聘用单位，根据岗位要求和申报者情况讨论确定。

五、岗位要求

加强对教师标志性成果和国际学术影响力等指标的评估，以鼓励教师安心从事基础性、前瞻性的高水平教学和科学研究工作。促进高水平社会服务。

1. 教学科研并重岗、研究为主岗基本的教学科研指标：

教学科研并重岗：聘期内，新增 A 类项目 1 项，发表 SCI 论文 2 篇及以上，每年承担教学工作量不少于 112 学时，其中本科生和研究生课程 64 学时左右（本科生课程不少于 32 学时），承担系、所安排的班主任、本科生导师、研究生德育导师等公共服务工作。

研究为主岗：聘期内，年均科研业绩应达到教学科研并重岗教师平均业绩的 3 倍以上，承担教学工作量年均 32 学时，承担系、所安排的班主任、本科生导师、研究生德育导师等公共服务工作。

2. 社会服务与技术推广岗：岗位职责为技术推广的，聘期内，到校科研经费不低于全系教学科研岗教师的人均经费；岗位职责为教育培训的，讲授在职工程硕士生课程和指导在职工程硕士学位论文数量根据当年需要确定。承担系、所安排的公共服务任务。

3. 团队科研岗：围绕系和团队的总体目标与任务，完成各自承担的教学、

科研与公共服务任务。

聘期一般为 2-4 年。聘期 4 年的，2 年进行一次中期评估。

六、相关政策

1. 对年龄在 58 周岁及以上的教师，如果本人提出不参加教师岗位分类管理，可按原教师岗位聘任办法进行聘任，直至退休。岗位聘任津贴由学系根据实际情况确定。

2. 聘任在教学科研并重岗和研究为主岗的教师，不得在校外兼实职（学校批准除外）。

3. 组建系研发拓展中心，组织教师积极开展社会服务与技术推广工作。纳入社会服务与技术推广岗聘任的教师可继续保留原有的专业技术职务，以后按新聘岗位的要求晋升相应的专业技术职务。

4. 纳入社会服务与技术推广岗、团队科研岗聘任的教师由学系根据教学工作需要决定是否承担本科生、研究生教学工作任务或指导培养研究生任务，但不将承担教学任务作为职责要求。根据学系需要承担本科生和研究生课程教学任务的，学系将发放额外津贴。

5. 岗位动态调整。允许进入各类岗位的教师，根据自身情况和职业发展需要，在符合其他岗位任职条件下提出岗位调整申请，从而更好地实现自身的事业发展与人生价值。同时加强评估，对不符合岗位评估要求的教师，实行动态调整。岗位调整一般每年年底进行一次，其中考核评估期满进行一次大的调整。

6. 岗位津贴与支付。

(1) 聘任在社会服务与技术推广岗位的，可从聘岗经费或自筹经费中支付。

(2) 聘任在团队科研岗位的，按照研究所和科研团队的科研业绩和承担的教学工作量，学系将给予一定的岗位聘任津贴。

(3) 聘任在非公共实验岗位和公共服务岗位的，根据岗位性质，其岗位津贴由学系核算并划拨到聘用单位。

7. 下列人员不参加分类管理，原政策规定待遇保持不变

(1) 在站博士后研究人员；

(2) 特聘研究员、特聘副研究员；

(3) 公派出国半年及以上、且在批准期内的人员；

(4) 长期因病请假人员；

(5) 其他经批准可以不参加分类管理的人员。

对不属上述各条所列人员范围而暂不参加分类管理的固定事业编制教师，经批准后须办理缴薪留职手续。

七、工作措施

1. 成立系教师岗位分类管理与聘任工作委员会，负责本次教师岗位分类工作。系主任、党委书记分别担任委员会的主任和副主任，没有担任系、所领导职务的教师代表在委员会中占 20%以上。

主 任：章献民

副主任：徐国良

成 员：于慧敏 李春光 杨冬晓 杨建义 张朝阳 徐 文 楼建悦

2. 教师岗位分类管理与聘任工作委员会负责制定系分类管理实施方案，接受并仲裁教师对分类管理聘任结果的申诉。

3. 广泛听取意见，确保公正有序。岗位设置、岗位要求与待遇公开，制定细则、规定要事先多方征求意见，岗位确定与操作规程做到公正有序。

八、附则

1. 本细则主要针对教师岗位分类工作，分类后不同岗位级别的聘任与岗位要求另行规定。

2. 本细则自公布之日起施行，解释权归信电系教师岗位分类管理与聘任工作委员会。