

浙江大学信电学院 2016-2017 年岗位聘任实施细则

根据浙江大学人事处关于第八次岗位聘任工作布置会议的精神，为深化落实《浙江大学信电系2014-2015 年岗位聘任实施办法》（信电系发〔2013〕7号）和《信电系教师岗位教学工作量要求的若干具体说明》（信电系发〔2014〕12号），顺利做好2016年我院教师岗位聘任工作，特制订本实施细则。

一、岗位聘任指导思想

围绕学院创建一流学科建设目标，通过进一步完善学院岗位聘任工作，体现岗位能上能下，待遇能升能降，保障与激励、能力与潜力、历史贡献与现实表现兼顾的收入分配理念，推进人才与资源的合理配置，凝心聚力推动学院的建设发展。

二、岗位聘任组织领导

成立信电学院2016年岗位聘任委员会，由学院人力资源委员会成员组成，章献民同志任主任。

三、中期评估、动态调整

（一）教学科研并重岗

1. 2014-2015年教学科研业绩突出的教师，可由本人或所在研究单位（学系、研究所、研究中心）提出调整岗位级别的申请，由学院岗位聘任委员会按照个人业绩与学院教学科研并重岗各级别职数讨论确定。

2. 有如下一情况：1) 2013年1月1日-2015年12月31日，三年

期间到校科研总经费（加权）30万元以下；2）2013年1月1日-2015年12月31日或者2014年1月1日至2015年12月31日，按最优时段统计，到校科研总经费（加权）没达到所聘岗位年均经费要求（B3-B4: 100万，B5-B6: 50万）且没有发表TOP期刊论文或TOP会议论文（第一作者或通讯作者，浙江大学为第一作者单位）的教学科研并重岗教师，须参加学院组织的中期评估述职。由学院岗位聘任委员会根据其业绩和发展潜力，确定是否调整岗位级别或类别。

（二）社会服务与技术推广岗、团队科研岗

1. 具备教学科研并重岗基本条件，在2014年1月1日-2015年12月31日期间，主持承担1个国家级科研项目，且发表1篇及以上学校TOP期刊论文或TOP会议论文（第一作者或通讯作者，浙江大学为第一作者单位）的教师，可提出转入教学科研并重岗申请，并参加学院组织的述职报告。由学院岗位聘任委员会根据其业绩和发展潜力，确定是否同意转入。

2. 社会服务与技术推广岗、团队科研岗之间，教师均可提出转岗申请。非公共实验岗教师可申请转入团队科研岗。

3. 社会服务与技术推广岗教师在2014年1月1日-2015年12月31日期间，到校科研总经费不足60万元的，从2016年起暂停研究生招生资格，并视情况减少直至清退其固定公用房。

四、岗位津贴核算与发放

1. 教学科研并重岗教师教学工作量的考核标准按《浙江大学信电系2014-2015年岗位聘任实施办法》和《信电系教师岗位教学工作

量要求的若干具体说明》执行。新进教师的教学工作量第一年不作要求，第二年减半考核。新进讲师三年内不考核课堂教学，但应承担课程助教和指导毕业设计、班主任等其它教学工作。学院规定的UG课程视同本科生课程统计。教学科研并重岗教师年均教学工作量不足的，按规定比例扣减津贴B（2014年标准）发放。因学院课程体系和教学计划调整导致教师在本考核期间教学工作量不足的，本次不扣减津贴B，在下一轮聘岗时将核减本次所缺的教学工作量。

2. C津贴50%将用于教学方面的奖励。核算教师2013年9月-2015年9月教学工作量，教学科研并重岗教师年均教学工作量（班主任、德育导师工作量另行奖励）超过112学时的，超过部分按比例发放奖励津贴。优质教学和服务教学的相关工作量由教务办评估后，经教学委员会审批，每年以年终奖励津贴形式发放。社会服务与技术推广岗和团队科研岗教师为本科生授课，完成聘岗岗位要求的，按实际教学工作量发放课时奖励津贴，未完成聘岗岗位要求的，由聘任委员会视具体情况发放课时奖励津贴。

3. 核算教师2013年1月-2014年12月科研工作量。参考教学科研并重岗教师聘岗等级，超出岗位基本科研经费量的部分，按比例发放奖励津贴。社会服务与技术推广岗和团队科研岗教师科研经费超过聘岗岗位经费要求的部分，按比例发放奖励津贴。

五、其他说明

1. 教学科研并重岗、社会服务与技术推广岗和团队科研岗教师请对照《浙江大学信电系2014-2015年岗位聘任实施办法》规定的岗

岗位职责与任期目标进行自我评估（其中年薪制教师按合同考核不参与中期评估），需填写《信电学院岗位聘任中期评估自查表》。

2. 教学科研并重岗教师岗位级别调整申报和社会服务与技术推广岗、团队科研岗、非公共实验岗教师岗位聘任申报需填写《信电学院教师岗位聘任调整申请表》。申请表须由本人签字、本人所在研究单位签署意见。

3. 未纳入“百人计划”的优秀青年人才（包括青千、拔尖、优秀、青年长江），学校启动了薪酬改革，可以自主选择固定津贴模式。

4. 社会服务与技术推广岗、团队科研岗教师的的津贴B，须由本人或团队负责人可用于人员的科研经费等支付，原则上一年一次划拨到学院聘岗帐户内。帐户经费余额不足支付时，岗位津贴暂停发放。津贴C则根据本人业绩核算后按月在工资中发放，鼓励多劳多得。

5. 实验技术人员和党政管理人员的岗位聘任工作分别由学院实验技术人员岗位聘任工作小组和党政管理人员岗位聘任工作小组负责实施。

6. 学院文件和规定与本细则有冲突的，以本细则为准。本细则解释权归学院党政联席会议。

信息与电子工程学院

2016年1月14日