

材料科学与工程学院 2020 年岗位聘任实施办法

(2020 年 6 月 12 日二届四次教代会通过稿)

为全面贯彻落实学校的重大决策部署，进一步强化岗位设置与岗位聘任的导向作用，充分增强全体教职工的主人翁意识，激发大家在人才培养、科学研究、社会服务等工作中的积极性、主动性和创造性，根据《浙江工业大学第八轮岗位设置和岗位聘任制度实施意见》、《浙江工业大学学院（部）、校级直属研究机构岗位设置和岗位聘任实施细则》等文件精神，结合目标责任制和发展现状，特制定本实施办法。

一、基本原则

1. **目标引领，分类发展。**围绕学校、学院发展目标和规划，按照有利于教育教学、科学研究等工作的开展，有利于不同类型教师的专业发展，有利于人才培养质量和科研水平的提升的原则，通过分类评价、分类设岗、分类考核等实现教师分类发展，激发教职工追求卓越的主动性和积极性。

2. **以德为先，注重实绩。**落实立德树人根本任务，将思想政治表现、职业道德、师德师风作为教职工聘任的首要标准，对师德师风考核不合格教师实行一票否决。强化绩效与贡献导向，健全分配体系，体现按劳分配、优绩优酬，让各类人才各尽其用、各展其才。

3. **统筹兼顾，突出重点。**统筹学科专业建设、教学、科研、管理和服务等任务，兼顾各类岗位的现状和发展，实现稳中求进。

突出人才培养的中心地位，聚焦重点发展领域和重点发展学科，促进人才培养质量、科研创新能力和管理服务水平上新台阶。

4. **优化配置，强化考核。**尊重人才成长规律，优化人员结构和岗位结构，科学合理配置岗位资源，提高用人质量和用人效益。深入实施目标责任制，科学制定岗位职责、岗位目标，严格做好岗位考核，强化岗位职责，提高考核评价体系准确度及科学性，原则上上一轮岗位聘任考核业绩完成情况被认定为良好及以上等级人员方可申请同一层级中的高岗。

5. **按岗竞聘，公开公平。**坚持按需要设岗、竞聘上岗、择优聘任、合约管理，不断完善人才遴选、评价、激励与保障机制。加强规范管理，严格把关，保证质量，做到信息公开，程序公正，结果公平。

二、组织机构与职责

1. 学院成立岗位设置聘任委员会，由学院党政领导、学术委员会主任、分工会主席和教职工代表组成，负责制定学院岗位设置与聘任实施方案，做好本单位岗位的设置、评聘、推荐及考核工作。成员名单如下：

主 任：王 旭、陈 耀

委 员（按姓氏笔画为序）：王 旭、车声雷、李 涓、李开元、杨晋涛、余武斌、张 林、张文魁、陈 耀、郑国渠、胡晓君、钟明强、陶新永

2. 学院岗位设置聘任委员会主要职责：负责制定学院岗位设置与聘任实施方案；负责三级及以上教师及其它专业技术岗位、七级及以上思政教育岗位的评审，并形成推荐意见；负责管

理岗、四级及以下教师及其它专业技术岗位、八级及以上思政教育岗位评审，形成拟聘意见。

3. 学院岗位聘任委员会以无记名投票方式，表决确定岗位的拟聘人员或推荐人选，出席会议人员应达到应到人员的三分之二（含）以上为有效；按照出席会议人数的三分之二（含）以上通过为有效，未出席评审的委员不得委托投票或事后补投票。

4. 各部门负责对应聘人员的申报材料进行审核，并召开会议进行岗位推荐，出席会议人员应达到应到人员的三分之二（含）以上为有效。

三、岗位设置与评聘条件

本轮学院岗位分专业技术、管理两种类别岗位。

1. 专业技术岗：共分 4 个层级、13 个等级。其中，一至七级为高级岗位，一至四级为正高级岗位层级，五至七级为副高级岗位层级；八至十级为中级岗位层级；十一至十三级为初级岗位层级，其中十三级为员级岗位。各级岗位数按照学校核定执行，聘任条件见附件 1，岗位职责另行制定。

专业技术岗位包括教师岗位（含专职研究岗位）和其他专业技术岗位（工程、实验等），其中教师岗位分为教学科研型、教学为主型、科研为主型和社会服务与推广型等岗位类型。

（1）教学科研型岗位：同时承担本科教学、科学研究、管理服务等工作。教学科研型岗位教师均应承担本科课程（研究生公共学位课）教学工作任务。

（2）教学为主型岗位：指较长时间从事本科教学，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

均水平以上或承担相关的管理工作，注重教学改革与研究，教学效果良好，学生评价高，同时承担一定的科研工作。

（3）科研为主型岗位：指在完成基本的教学任务和管理服务工作外，承担高水平科学研究工作，研究方向（领域）稳定，研究成果突出，具有较强的科研创新性。

（4）社会服务与推广型岗位：指在完成基本的教学任务和管理服务工作外，主要承担技术转化与推广等社会服务工作。

2. 管理岗：共分为 8 个等级，三至十级职员岗位，包括学院领导和办公室管理岗位。各级岗位数、聘任条件、岗位职责按照学校规定数执行。

四、聘任程序

1. 学院领导（学校中层干部）聘任或任命按学校规定执行。

2. 主管岗、副主管岗、职员岗参照《浙江工业大学机关等部门（单位）岗位设置与岗位聘任实施细则》，与学校机关部门岗位聘任同步进行。

3. 专任技术岗位人员聘任程序：个人申请、部门推荐、学院岗位设置聘任委员会评审、学院党委审议（学科和学位点负责人、专业负责人、部门负责人、平台主任等学院中层干部岗）、并向学校提出推荐人选和拟聘人员。具体程序如下：

（1）公布岗位：学院公布各类各级岗位的名称、数量、职责任务以及聘任申报条件等岗位设置情况；

（2）个人申请：填写《浙江工业大学岗位聘任申请表》，提供有关业绩和成果的证明材料，并需声明对所填材料的真实性、履行岗位职责的承诺和完成任期目标的计划。跨单位应聘人

员原则上应提前三天告知原单位；

(3) **资格审查：**各部门负责各岗位申报材料的收集和申报资格初审，学院负责审查，学校相关职能部门负责资格的复查；

(4) **材料公布：**个人申报材料在学院范围内公布；

(5) **学术评价：**学院学术委员会对应聘人员是否达到所申报专业技术岗进行学术评价；

(6) **评审推荐：**学院岗位设置聘任委员会根据核定的岗位数、岗位职责、聘任申报条件以及部门岗位聘任推荐小组推荐意见，对申请教师及其他专业技术三级及以上岗位、学生思政教育七级及以上岗位的应聘人员进行评审，分别形成推荐意见；对申请教师及其他专业技术四级及以下岗位、学生思政教育专业技术七级以下岗位和管理岗位、工勤技能岗位的应聘人员进行评审，形成拟聘意见；

(7) **党委审议：**学院党委审定学科（学位点）负责人、专业负责人、部门负责人、平台主任等学院中层干部岗拟聘意见；

(8) **学校评审：**学校根据学院提交的推荐意见和拟聘意见，按照相关程序形成相应的拟聘意见或推荐意见；

(9) **结果公示：**学校评审的拟聘人员在全校范围内公示。学院评审的拟聘人员在学院范围内公示；

(10) **学校审定：**由学校岗位设置聘任领导小组负责审定各类各级岗位人员聘任结果；

(11) **发文聘任、签订协议：**由学校与受聘人员签订聘任合同，明确岗位职责、目标任务、工资待遇、聘任合同变更、解除和终止的条件以及聘任合同期限等方面的内容；学院负责各岗

位的日常管理与考核。

五、聘任申请材料要求

1. 本次岗位聘任时所涉及到的工作业绩材料以及任职年限计算的截止时间为 2019 年 12 月 31 日。

2. 申请材料必须真实，如有弄虚作假，一经查实，取消聘任资格。应聘人员应对所提供的材料是否真实且符合学术规范作出承诺。

3. 应聘人员在浙江工业大学工作期间，其递交的各类论文、项目、奖励等业绩材料第一署各单位必须为“浙江工业大学”。

六、聘期管理与考核

（一）聘期管理

1. 本轮岗位聘任聘期为 4 年，从 2020 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日，工作年限及工龄计算截止时间为 2019 年 12 月 31 日。

2. 专业技术岗位试行中期（二年）部分岗级调整，具体按学校相关办法执行。聘期内，其他所聘岗位一般不作调整。确因工作需要，需在专业技术、管理和工勤技能三类岗位之间进行调整的，应符合相应岗位类别和岗位等级的聘任条件。

3. 学院根据《浙江工业大学岗位绩效工资实施细则》要求，依规做好绩效考核，做好教职工岗位薪酬的分配、发放和管理工

作。

4. 聘任到教师岗位的“双肩挑”干部，其岗位绩效津贴按照专业技术岗位发放。

（二）聘期考核

1. 与所有上岗人员签订岗位聘任协议。协议明确职责要求和目标任务等，按审批权限经批准后成为岗位聘约。聘任协议作为聘期考核的依据。

2. 岗位考核采用年度考核和聘期考核相结合的方式，由学院负责具体实施。主要考核思想政治表现、职业道德、工作态度和绩效情况，考核的重点是按聘约检查履行岗位职责的情况和进展程度。年度考核分团队考核和个人考核，聘期考核对照聘约要求进行个人考核。年度考核分为优秀、合格、不合格三个档次，年度考核结果记入档案，作为奖惩、工资晋升和聘期考核的重要依据；连续2个年度考核不合格，解除聘用合同。聘期考核分为合格、不合格两个等级。聘期考核不合格的，不能再续聘原岗位或更高的岗位，一般应降级聘任，或解除聘用合同。

3. “双肩挑”的学校中层干部实行“双岗双考”，分别就教学科研等专业技术工作和管理工作进行考核。其中，专业技术工作由学院依规进行考核。专业技术岗位的目标任务（课堂教学学时除外）要求不少于同等级专业技术岗位的50%，学年本科课堂教学学时应达到教育部规定的要求。管理工作由学校组织部组织考核。

4. 上岗人员到达学校有关规定的退休年龄或聘用合同到期不再继续聘用者，聘期自动终止。

七、津贴发放与管理

1. 根据《浙江工业大学岗位绩效工资实施细则》、《浙江工业大学关于岗位绩效津贴（D）年度核拨的暂行办法》，学院实行对岗位绩效津贴（D）的统一管理，按月发放。聘任在社会服务

与推广型岗位的教师，学校核拨基本工资和基础性绩效工资，岗位绩效津贴（D）从其科研提成、奖励及继续教育奖励中自行列支。如学校对超编制聘任人员核减拨款，学院根据政策予以相应核减。对未完成所岗位任务的个人，学院依规予以停发。

2. 岗位绩效津贴（D）调节部分（D的下调5%至上浮10%部分）、年终考核津贴（E）、聘期考核绩效津贴（F）等按照《材料科学与工程学院绩效实施办法》（另行修订）执行。

八、投诉与申诉

学院设立岗位聘任工作监督协调小组，由学院党委书记、纪委书记、分工会主席和教职工代表组成，按照国家、省有关政策和学校相关文件规定的要求，负责监督聘任过程，调解聘任过程中出现的矛盾，受理教职工的申诉和投诉，并就投诉和申诉进行调查，提出意见。

2020年岗位聘任监督协调小组名单如下：

组 长：陈 耀

副组长：李 涓

成员（按姓氏笔画为序）：李 涓、李开元、李旺昌、陈 思、陈 耀、金杨福、骆 燕、夏 阳、唐谊平、蔡戈坚

投诉与申诉要求如下：

1. 在岗位聘任过程中，教职工有权就聘任各项工作以及各级岗位应聘人员的申请材料、聘任结果提出投诉或申诉。

2. 投诉或申诉都要以书面形式提交。投诉、申诉必须以事实为依据，经查实，属于有意诬告的，学校将严肃处理。以部门名义反映问题须由部门负责人签字，以个人名义反映问题的须署

本人真实姓名。学校和学院的受理机构须为投诉或申诉人保密。

3. 投诉或申诉先由学院进行调解，如投诉或申诉人仍存疑义，则提交学校岗位聘任工作监督协调小组进行调查，提出意见，调查结果报学校岗位设置聘任领导小组审议。学校岗位设置聘任领导小组的决定为校内最终裁决。

九、其它

1. 具体实施细则由学院岗位设置聘任委员会依据本办法和学校下达的相关文件制定；

2. 本办法由学院双代会讨论通过后试行，由学院党政联席会议负责解释；

3. 降聘人员直接按下一层级最高级聘任；

4. 本办法如有与国家、学校相关规定不一致处，按国家、学校相关规定执行；

5. 本办法实施过程中未尽事宜和特殊情况，由学院岗位设置聘任委员会讨论决定。

[附件 1]

材料科学与工程学院岗位聘任基本申报条件 (专业技术岗)

根据《浙江工业大学教师等岗位任期聘任基本申报条件》等规定,结合学院建设发展目标和现状,特制定本轮聘任教师等岗位的基本申报条件。

一、教师(含专职研究)岗位

(一) 基本条件

(1) 全面贯彻执行党的教育方针,践行社会主义核心价值观,坚持立德树人,具有良好的师德师风和学术道德,遵纪守法,为人师表,乐于奉献。

(2) 爱岗敬业,热爱本职工作,积极承担学校、学院安排的学科专业建设和教学、科研、育人、管理、服务任务。

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

(4) 身心健康,适应申报岗位的要求。

(二) 申报条件

1. 一级、二级、三级、四级岗位

参照《浙江工业大学教师等岗位任期聘任基本申报条件》执行,具体如下:

(1) **一级岗位。**一级岗位是国家专设的特级岗位,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专业技术人员,按照国家统一的规定设置与聘用。

(2) **二级岗位。**应聘专业技术二级岗位人员应具有较深的

学术造诣、较高的学术修养和良好的学术声誉，对本专业理论有系统的研究，能提出本学科的研究方向或开拓一个新的工作领域；在本专业同行中发挥领衔作用，具有较高影响力；专业贡献突出，工作成绩显著；能够带领团队，培养本专业领域高水平的专业技术人员。

教授或专职研究系列研究员（以下统称教授（专职研究员））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（试行）》（见附件一），可申报教师二级岗位。现聘二级岗位教师按照省主管部门的要求考核聘任。

（3）三级岗位。应聘专业技术三级岗位人员应具有较深的学术造诣，对本专业理论有系统的研究；在同行中具有较高的知名度，能够承担或作为主要成员参与国家重大科研项目或攻关项目；人才培养方面业绩显著；能够带领团队，培养本专业领域较高水平的各级专业技术人员。

教授（专职研究员）符合申报四级岗位条件，现聘岗位满3年且符合三级岗位认定或竞聘条件（见附件二），可申报三级岗位。

（4）四级岗位。教授（专职研究员）近8年（2012年1月1日至2019年12月31日，下同）取得的综合工作业绩达到《浙江工业大学教师（研究）系列专业技术职务评聘实施办法（试行）》（浙工大发[2014]8号）规定的教授（专职研究员）晋升业绩基本条件（“教学工作量”除外，通讯作者视同为第一作者，共同一作、共同通讯作者的认可1位作者），或符合以下条件的一条，可申报教师四级岗位。

A. 申报教学为主型教授岗位，达到晋升教学为主型教授业绩基本条件（二）至（四）中某项条件的 3 倍业绩；

B. 申报教学科研型教授岗位，符合晋升教学科研型教授“教学工作业绩”中一项条件，且达到“科学研究业绩”中某项条件的 2 倍业绩；或达到“科学研究业绩”中某项条件的 3 倍业绩；

C. 申报科研为主型教授岗位，达到晋升科研为主型教授“科学研究业绩”中某项条件的 3 倍业绩；

D. 申报社会服务与推广型教授岗位，达到晋升社会服务与推广型教授“服务推广业绩”中某项条件的 3 倍业绩；

E. 申报研究员岗位，达到晋升研究系列研究员“科学研究业绩”中某项条件的 3 倍业绩。

2. 五级、六级、七级岗位

（1）**五级、六级岗位。**具有正高级专业技术职务；或受聘副教授（专职研究系列副研究员）职务满 3 年，且参照《浙江工业大学教师（研究）系列专业技术职务评聘实施办法（试行）》（浙工大发[2014]8 号），近 8 年（2012 年 1 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日，下同）取得的综合工作业绩（“教学工作量”除外，通讯作者视同为第一作者，共同一作、共同通讯作者的认可 1 位作者，下同）符合以下条件的一条，可申报相应岗位的五级、六级岗位。

A. 申报教学为主型副教授岗位：符合《浙江工业大学教学为主型岗位设置与管理办法》教学骨干岗上岗条件；或达到晋升相应副教授业绩基本条件；或达到晋升相应副教授业绩基本条件（二）至（四）项中某项 ≥ 3 倍业绩；

B. 申报教学科研型、科研为主型副教授岗位：达到晋升相应教授晋升业绩基本条件；或达到晋升相应副教授业绩基本条件，且“教学工作业绩”、“科学研究业绩”各项业绩之和 ≥ 12 倍业绩；

C. 申报社会服务与推广型副教授：达到晋升相应副教授“服务推广业绩”基本条件；或某项 ≥ 3 倍业绩；

D. 申报副研究员岗位：达到晋升相应副研究员“科学研究业绩”业绩基本条件；或某项 ≥ 3 倍业绩；

以上各项业绩倍数都为直接截尾取整计算结果。

(2) 七级岗位。受聘副教授（专职研究系列副研究员），上一聘期考核业绩认定为合格及以上，且参照《浙江工业大学教师（研究）系列专业技术职务评聘实施办法（试行）》（浙工大发[2014]8号），近8年（2012年1月1日至2019年12月31日，下同）取得的综合工作业绩（“教学工作量”除外，通讯作者视为第一作者，共同一作、共同通讯作者的认可1位作者，下同）符合以下条件的一条，可申报相应岗位的七级岗位。

A. 申报教学为主型副教授岗位：符合《浙江工业大学教学为主型岗位设置与管理办法》教学骨干岗上岗条件；或达到晋升相应副教授业绩基本条件；或达到晋升相应副教授业绩基本条件（二）至（四）项中某项 ≥ 3 倍业绩；

B. 申报教学科研型、科研为主型副教授岗位：达到晋升相应副教授业绩基本条件；

C. 申报社会服务与推广型副教授：达到晋升相应副教授“服务推广业绩”业绩各项业绩之和 ≥ 2 倍业绩；

D. 申报副研究员岗位：达到晋升相应副研究员“科学研究业绩”业绩基本条件；或某项 ≥ 3 倍业绩；

以上各项业绩倍数都为直接截尾取整计算结果。

3. 八级、九级、十级岗位

（1）八级、九级岗位

具有副高级专业技术职务；或受聘讲师（专职研究系列助理研究员）职务满3年，且参照《浙江工业大学教师（研究）系列专业技术职务评聘实施办法（试行）》（浙工大发[2014]8号），近8年（2012年1月1日至2019年12月31日，下同）取得的综合工作业绩（“教学工作量”除外，通讯作者视同为第一作者，共同一作、共同通讯作者的认可1位作者，下同）符合以下条件的一条，可申报教师八级、九级岗位。

A. 申报教学为主型岗位：达到晋升教学为主型副教授业绩基本条件（二）至（四）项条件业绩之和 ≥ 2 倍业绩；

B. 申报教学科研型、科研为主型岗位：达到晋升相应副教授“科学研究业绩”各项业绩；或“科学研究业绩”中某项 ≥ 3 倍业绩；

C. 申报社会服务与推广型岗位：达到晋升相应副教授“服务推广业绩”中各项业绩之和 ≥ 2 倍业绩。

D. 申报助理研究员岗位：达到晋升相应副研究员“科学研究业绩”业绩各项业绩之和 ≥ 2 倍业绩；

以上各项业绩倍数都为直接截尾取整计算结果。

（2）十级岗位

具有讲师（专职研究系列助理研究员）专业技术职务，或具

有博士学位。

3. 十一级、十二级、十三级岗位。具有助教职务人员或具有硕士学位。其中申报十一级应受聘助教（专职研究系列研究实习员）职务满3年。

二、学生思政教育（党委组织员）岗位

1. 基本条件

（1）全面贯彻执行党的教育方针，践行社会主义核心价值观，坚持立德树人，具有良好的思想政治素质，遵纪守法，为人师表，乐于奉献。

（2）敬业爱岗，热爱本职工作，坚持教书育人、管理育人、服务育人。

（3）符合学生思政教育系列教师职务的基本任职条件，熟悉学生思想政治教育的政策和要求，掌握学生思想政治教育工作基本规律，具备从事学生思想政治教育工作和研究的能力。

（4）身心健康，适应申报岗位的要求。

（5）上一聘期考核合格。

2. 申报条件

（1）三级及以上岗位

参照教师（专职研究）岗位。

（2）四级岗位

现聘学生思政教育系列教授岗位，近8年取得的业绩达到学校学生思政教育系列教授职务晋升业绩基本条件或符合某项条件的3倍业绩（“教学工作量”除外，通讯作者视同为第一作者），可申报四级岗位。

（3）五级及以下岗位

①五至七级岗位的具体申报条件根据学校学生思政教育系列教师专业技术职务评聘基本条件规定要求及实际情况，参照四级岗位申报条件的设置办法制定。

②申报五级和六级岗位应受聘学生思政教育系列副教授职务满3年，任现职以来在学生思想政治教育方面研究成果较为突出，工作实绩明显。

③具有学生思政教育系列副教授职务或在学生思政教育岗位上的具有其他系列副高级专业技术职务人员，在学生思想政治教育方面有一定的研究成果和工作实绩，可申报七级岗位。

④七级以下各级岗位的具体申报条件由各学院结合辅导员工作的特点及具体岗位职责要求制定，任职年限要求参照教师（专职研究）岗位要求。

三、其他专业技术岗位（实验技术）

1. 基本条件

（1）全面贯彻执行党的教育方针，践行社会主义核心价值观，坚持立德树人，遵纪守法，乐于奉献，具有良好的职业道德。

（2）爱岗敬业，积极承担服务育人、管理育人任务。

（3）具备岗位所需的专业技术能力，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，适应申报岗位的要求。

（5）掌握本实验室有关的实验原理和实验技术，独立地完成过一定数量的实验任务，承担本实验室各种仪器设备的技术管理，并能对仪器设备进行改造、调试、维护、检修和排除故障。

(6) 上一聘期考核合格。

2. 申报条件

(1) 本次不设三级、四级岗位。

(3) 五级、六级、七级岗位

具有副高级专业技术职务；申报五级、六级应受聘相应专业技术中级职务满 3 年，同时具备以下条件中的 2 项：

①发表与岗位相关 B 类以上期刊论文 6 篇；或主编参与编写实验教材（讲义）、著作 3 部以上；

②主持与岗位相关教学教改项目或科研项目；或作为主要成员承担实验室建设项目等；

③获得校级以上个人荣誉称号。

2. 八级、九级、十级岗位

(1) 八级、九级岗位。具有副高级专业技术职务；专职负责实验室安全检查督导、实验室设备维修与维护等工作其他岗；或受聘相应专业技术中级职务满 3 年，同时具备以下条件中的 2 项：

①发表 B 类以上期刊论文 2 篇或 A 类（SCI、EI）期刊 1 篇以上（前 3 作者）或获国家授权发明专利 2 项（前 3 作者）；或参与编写实验教材（讲义）、著作 1 部以上；

②参加科研项目、学校实验教学教改或省高校实验室工作研究会研究项目等；

③获得校级以上荣誉称号；或获得成果奖。

(2) 十级岗位

具有实验师专业技术职务，或具有博士学位。

(3) 十一级、十二级、十三级。具有初级专业技术职务人员，或具有硕士学位。

四、破格申报条件

在教育教学、科学研究、社会服务等方面工作业绩和贡献特别突出的，近5年达到以下条件之一者，可不受任职年限限制，在副高级及以下专业技术职务同一层级内破格申报。

1. 满足下列一条：

(1) 获得校级及以上优秀教师、教学名师奖、教坛新秀奖、我最喜爱的老师、我心目中的好导师、青年教师讲课比赛十佳、辅导员技能大赛获十佳等各类奖项1项；

(2) 获校级及以上教学业绩考核为A、教学质量优秀奖、优秀毕业论文指导教师、优秀班主任、就业工作先进个人、优秀青年教师导师和青年教师教学技能竞赛优胜奖、优秀辅导员等各类奖2项次；

(3) 获校级及以上教学项目（专业建设项目、课程建设项目、教学方法改革项目、研究生教学改革项目、网络教育资源项目、教材建设项目等视同于同级别教改项目）等1项；

(4) 作为第一指导教师指导学生获省级及以上科技类获奖（教务处认定竞赛或协会学会组织的全国级竞赛）；或指导本科生以第一作者身份在B类及以上期刊（含三大索引）发表论文、第一发明人身份获授权各类专利，指导学生团队或个人获省级及以上荣誉。

2. 副高级岗位中，主持国家基金面上项目等Ⅳ及以上项目1项；或第一作者（通讯作者视同为第一作者，共同通讯作者的认

可 1 位作者)发表 JCR 二区及以上期刊论文 5 篇(科研为主型需 7 篇);或第一发明人身份获授权发明专利 5 项;或作为主要完成者(前 4)获国家级科研成果奖或教学成果奖 1 项;或作为主要完成者获省部级科研成果奖或教学成果奖 1 项(一等奖前 3、二等奖前 2、三等奖第 1);或作为第一完成者获厅局级科研成果一等奖 1 项。

3. 中级及以下中,主持国家青年基金项目等 V 类项目 1 项或省级项目 2 项;或第一作者(通讯作者视同为第一作者,共同通讯作者的认可 1 位作者)发表 JCR 二区及以上期刊论文 3 篇(科研为主型需 4 篇);或作为主要完成者(前 6)获国家级科研成果奖或教学成果奖 1 项;或作为主要完成者获省部级科研成果奖或教学成果奖 1 项(一等奖前 5、二等奖前 4、三等奖前 3);或作为第一完成者获厅局级科研成果一等奖 1 项(前 2)。

五、其他

距退休不满一个聘期(在 2023 年 12 月 31 日前退休)的、并不满足相应岗位上岗条件的专业技术岗位人员,上一聘期考核合格,保留原专业技术岗位等级聘任至教学为主型岗位,并完成学院约定岗位职责和目标,按期退休。

附件一：

《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）》（略）

附件二：

教师（研究员）三级岗位认定条件

任正高级教师专业技术职务以来，达到下列条件者可申请认定教师三级岗位：任正高职务 18 年及以上，且近三轮岗位聘任平均等级 7 级（专业技术四级岗位）及以上；或符合表 2-1 所列条件之一。

表 2-1

类别名称	序号	任职年限	认定条件
教学类 (A)	A1	无	国家教学成果奖二等奖、省级教学成果奖一等奖(均为第一获奖人)
	A2	无	省级以上教学名师
	A3	无	曾获“全国百篇优秀博士论文”指导教师
学科建设 与科研类 (B)	B1	无	省部级科学技术奖一等奖（第一获奖人，政府科技奖励或获行业协会科学技术奖一等奖以上并提名申报国家科学技术奖 1 次）
	B2	无	教育部人文社科优秀成果二等奖及以上（第一获奖人）、省哲社一等奖（第一获奖人）
	B3	无	入选国家社科基金成果文库（第一完成人）
	B4	无	人文社科咨询报告被中共中央总书记批示并被国家有关部门采纳的第一作者
	B5	无	省科学技术重大贡献奖获得者
	B6	无	艺术类作品在全国美展获三等奖以上（第一获奖人）
学术影响 类 (C)	C1	无	省有突出贡献中青年专家
	C2	10 年及以上	省“新世纪 151 人才工程”第一层次培养人员

教师（研究员）三级岗位竞聘条件

任正高级教师专业技术职务以来，达到下列条件者可申请竞聘教师三级岗位：任正高职务 15 年及以上，且在岗；或任正高职务 10 年及以上，且近三轮岗位聘任平均等级 7 级（专业技术四级岗位）及以上；或上一聘期取得的综合工作业绩达到《浙江工业大学教师（研究）系列专业技术职务评聘实施办法（试行）》（浙工大发[2014]8 号）规定的教授（研究员）晋升业绩基本条件（“教学工作量”除外）的 2 倍；或符合表 2-2 所列条件之一。

表 2-2

类别名称	序号	任职年限	竞聘条件
教学类 (A)	A1	无	国家级一流专业建设点、特色专业负责人
	A2	无	国家级一流课程、精品（双语）课程负责人
	A3	无	教育部高等学校专业教学指导委员会委员
	A4	无	国家级教学成果奖（前 3 名）
	A5	无	国家级教学团队负责人
	A6	无	省级教学成果奖一等奖（前 2 名）、二等奖（第一获奖人）
	A7	无	曾获“省优秀博士论文”指导教师
	A8	无	省级教学指导委员会主任委员
学科建设与科研类 (B)	B1	无	国家哲学社会科学领导小组社科基金优秀成果奖(前 3 名)
	B2	无	国家社科基金项目优秀成果奖（前 3 名）、国家社科基金项目结题鉴定获优秀评定（负责人）
	B3	无	教育部人文社科优秀成果奖二等奖及以上（前3名）、教育部人文社科优秀成果三等奖及以上（第一获奖人）
	B4	无	艺术类作品在全国美展三等奖以上（前 3 名）
	B5	无	人文社科咨询报告被正国级领导批示并被国家有关部门采纳的第一作者
	B6	无	国家自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖（前 3 名）

类别名称	序号	任职年限	竞聘条件
	B7	无	省部级科研成果奖一等奖（前 2 名，政府科技奖励或获行业协会科学技术奖一等奖以上并提名申报国家科学技术奖 1 次）、二等奖（第一获奖人，政府科技奖励或获行业协会科学技术奖一等奖以上）
	B8	无	理工科主持Ⅲ类以上项目，人文社科主持Ⅱ类以上项目
	B9	无	主持对国民经济有重大影响的科研课题，到校总研究经费 1000 万元及以上（人文社科类 300 万元及以上）
	B10	无	第一作者或通讯作者人文社科类发表权威期刊论文 3 篇及以上
	B11	无	第一作者或通讯作者理工类发表中科院一区期刊（工大 top100 期刊）论文 4 篇及以上
学术影响类（C）	C1	无	国家“特支计划”青年拔尖人才、国家级引才计划（青年项目入选者）、教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者、长江青年学者
	C2	5 年及以上	省杰出青年科学基金获得者、“钱江学者”特聘教授、省级引才计划、浙江省“万人计划”入选者
	C3	5 年及以上	省“新世纪 151 人才工程”第一层次培养人员
	C4	10 年及以上	省“新世纪 151 人才工程”第二层次培养人员
特别推荐	D1	无	鉴于申请人的突出成就、贡献和声誉，由 3 名以上专家（两院院士、省特级专家、教育部学科评议组成员）联名推荐。
	D2	无	鉴于申请人的突出成就、贡献和声誉，由校长直接提名。

其他专业技术三级岗位竞聘条件

任正高级专业技术职务，达到下列条件之一者可竞聘三级岗位：

专业技术岗位等级	任职年限	竞聘条件
三级	15 年及以上	实验关键岗或其他专业技术骨干岗位，有较高的学术水平，在本领域有较高的学术地位，并在所在岗位发挥重要作用。
	无	国家实验教学示范（虚拟仿真）中心负责人
	无	国家级虚拟仿真实验教学项目负责人
	无	省级以上学会（协会）主任委员，或符合教师（专职研究）三级岗位竞聘条件。

