

内部资料

材料科学与工程学院
2021 年暑期中层干部会议

会
议
资
料

二〇二一年九月

目录

第一部分 会议安排.....	1
第二部分 研讨材料.....	4
材料科学与工程学院中长期发展规划（2021-2035 年）（讨论稿）	4
第三部分 学校文件.....	25
浙江工业大学高层次人才柔性聘用工作方法（试行）	25
浙江工业大学关于进一步加强博士后队伍建设的实施办法	29
浙江工业大学专业技术职务评聘实施办法（试行）	38
浙江工业大学经费审批管理办法（试行）	75
浙江工业大学科研与教学实验用耗材管理办法	84
关于进一步规范部分财务报销行为的通知	91
浙江工业大学重大科研任务推进工作经费实施办法（试行）	93
浙江工业大学科技类横向科研项目经费管理试行办法.....	95
浙江工业大学关于提升科技项目执行绩效实施办法（试行）	106
浙江工业大学专利管理办法（修订）	113
浙江工业大学关于促进科技成果转化的实施办法	120
浙江工业大学关于赋予科研人员职务科技成果所有权或长期使用权的 管理办法（试行）	133
浙江工业大学研究生学位论文评阅及答辩工作规定.....	141

浙江工业大学硕士博士学位授予工作细则	149
浙江工业大学学位评定委员会章程.....	155
浙江工业大学研究生指导教师招生资格认定办法	159
浙江工业大学硕博连读研究生选拔办法	168
中共浙江工业大学委员会《浙江工业大学关于全面落实研究生导师立德树人职责实施细则》	171
浙江工业大学跨单位联合培养研究生教育管理办法（试行）	184
第四部分 学院文件.....	192
材料科学与工程学院绩效激励实施办法（修订）	192
材料科学与工程学院公共服务工作量管理实施办法（试行）	228
材料科学与工程学院人才引进办法.....	232
材料科学与工程学院《关于进一步加强社会捐赠与募集工作的实施办法（试行）》	241

第一部分 会议安排

一、会议主题

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入学习贯彻习近平总书记在庆祝中国共产党成立100周年大会上的重要讲话精神，深入贯彻落实党的十九届五中全会和省委十四届八次、九次全会精神，传达学校暑期中层干部会议精神。围绕学党史、悟思想、办实事、开新局，加强顶层设计和战略谋划，聚焦学院未来发展目标和重点任务。深入交流研讨“十四五”时期学院改革发展的主要目标、重点任务和实施路径，进一步推动学院高质量发展，加快高水平有特色应用研究型学院建设。

二、会议时间

2021年9月1日，会期一天。

三、会议地点

莫干山校区图书馆会议室

四、参加人员

学院党政领导班子成员、学科负责人、研究所所长(中心主任)、分工会主席、教工党支部书记、研究所副所长(中心副主任)、专业负责人、系主任、方向骨干教授、地方研究院院长、学位点管理岗负责人、正高职教师、省级及以上人才、办公室主任、学工办主任等。学院办公室秘书以及学院学生会主席、研究生会主席列席会议。

五、会议议程

时 间		内 容		发言人	主持	地 点
9月1日	上午	8：30-9：30	专题辅导报告	上海交通大学材料学院院长孙宝德教授	王 旭	莫干山校区图书馆 B510
		9：30-9：50	学校暑期中层干部会议精神传达	陈耀书记		
		9：50-10：05	学院“十四五”规划解读	王旭院长	陈 耀	
		10：05-10：15	上午半场休息			
		10：15-10：45	工作思路交流	学院各分管领导	陈 耀	
		10：45-11：45	上半年工作回顾及下半年工作思路汇报	各研究所（中心）负责人	胡晓君	
		11：45-12：15	专题辅导报告	郑华均副校长	王 旭	
9月1日	下午	13：30-14：00	计财处财务政策宣讲	计财处相关负责人	胡晓君	莫干山校区图书馆 B510、B207
		14：00-15：30	《材料科学与工程学院中长期发展规划》分组讨论		各小组召集人	
		15：30-15：45	下午半场休息			
		15：45-16：15	分组讨论情况大会交流	各小组召集人代表	李开元	莫干山校区图书馆 B510
		16：15-16：30	会议总结	陈耀书记	李开元	

分组讨论名单

(按姓氏笔画为序)

第一小组

地点：莫干山校区图书馆 B510

召集人：冯 杰、李 涓 会议记录：骆 燕 李 强

王 旭、冯 杰、李旺昌、李 涓、李 强、杨晋涛、吴 旻、
张 俊、陈 枫、仵建威、金 杰、周 密、郑国渠、骆 燕、
夏 阳、陶新永、黄 辉、曹华珍、曹澥宏、盛嘉伟、韩 金、
潘 军

列席：寿黎南、李露洁、周音博、章力文、董艳艳、蔡梦杨

第二小组

地点：莫干山校区图书馆 B207

召集人：唐谊平、周成双 会议记录：黄银刚、陆林雨

王德海、车声雷、卢建树、杜光焰、李开元、杨芳儿、何雪华、
余 靓、张文魁、张 林、张惠斌、陈 思、陈 耀、范 萍、
周成双、胡晓君、钟明强、侯广亚、钱 欣、徐立新、唐谊平、
黄银刚、梁 初

列席：王家阳、陆林雨、周广成、闻莹婷、倪乙凤、韩姝盈

第二部分 研讨材料

材料科学与工程学院中长期发展规划 (2021-2035 年) (讨论稿)

为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，全面落实习近平总书记关于高等教育工作的重要论述和全国、全省教育大会精神，紧紧围绕学校第七次党代会提出的建设区域特色鲜明、国内一流的研究型大学的发展目标，进一步提升学院在人才培养、科学研究、社会服务和文化传承与创新等方面的能力和水平，加快建成特色鲜明、国内知名的应用研究型学院，特制定本规划。

一、发展基础

(一) 建设成就

“十三五”期间，学院各项事业快速发展，综合实力和核心竞争力显著增强，为下一步高质量发展奠定了坚实基础。

1. 学科与专业建设成效显著。获批材料科学与工程一级学科博士点（待发文）；材料科学学科进入全球 ESI 排名前 1%（最新排名 0.36%）。两个本科专业入选国家一流本科专业建设点；材料科学与工程专业通过教育部工程教育专业认证；教师获全国高校青年教

师教学技能竞赛一等奖，取得学校最好成绩。

2. 师资队伍素质不断增强。专任教师中正高级职称（含引进 D 类人才、运河青年学者、校聘教授、朝晖特聘研究员）比例 40%、副高级职称（含引进校聘副教授、朝晖特聘副研究员）比例达 43.6%、博士学位者 80.5%，45 周岁以下青年教师占 71%。

3. 人才培养质量不断提高。本科生升学与出国率连续六年超 50%；学生获全国互联网+大学生创新创业大赛学校首个主赛道金奖，学生累计获国家级、省级各类竞赛奖项 200 余项，发表高水平论文 200 余篇；新增一家校友上市公司，社会捐赠累计超 800 万元。

4. 科研与社会服务能力不断提升。获得省部级以上科研奖项 10 项，其中行业协会一等奖 2 项；承担国家自然科学基金联合重点项目 6 项，国家重点研发计划项目子课题 5 项；获批浙江省领军型创新创业团队 1 个（学校首个，省财政拨款 1000 万元）。2020 年科研到款、论文、专利与 2015 年相比，分别增长 377%、222%和 367%，其中 2020 年学院位列全校高水平论文 CNS 子刊发表数量首位。建成省部级科研平台 4 个，4 家地方研究院总到款 5298.5 万元。

5. 党建引领事业发展坚强有力。将党建与思政工作融入人才培养、科学研究、社会服务全过程，在全省高校率先建设“党建共同体”22 家，承担全国“党员分类管理”试点工作，构建“四会四心”荣誉文化体系，推出“大材之光”教师长篇报道，涌现出浙江省高校优秀共产党员等先进人物，为学院事业发展提供了有力的思想保证和精神支撑。

（二）差距与不足

1、学科建设水平分析

经过两轮浙江省重中之重学科建设，材料科学与工程学院的学科建设已达到一定的层次和水平，并进入省一流学科（A类）建设，见表1。

表1 材料科学与工程学科在国内外的建设水平

评价指标	评价（提供）单位	水平情况
材料科学与工程一级学科评估排名（2016年第四轮全国学科评估）	教育部学位中心	69/172
材料科学与工程（2014-2015年）	2014-2015年邱均平《中国研究生教育及学科专业评价报告》	68 / 207
学校材料学科 ESI%排名（2021年7月）	美国汤森路透科技信息集团	0.31 %

对标浙江大学、苏州大学、江苏大学和湖南大学等4所高校的相关学院（学科、系），对照第四轮学科评估的B类学科，学院和学科发展水平仍存在一定差距。现状基础数据见表2：

表2 国内兄弟院校各项评价指标比较

一级指标	二级指标	浙大材料学院	浙大高分子系	苏州大学材料学院	江苏大学材料学院	湖南大学材料学院	浙江工业大学材料学院
历史	独立运行时间	1974	1992	2013	1992	2000	2013
综合排名	材料科学与工程学科（并列单位数）	并列第8（3个）		并列31（8个）	并列第41（8个）		并列第68（16个）
学术资源	一级/二级博士点	1 / 3	0 / 2	1 / 2	1 / 3	1 / 3	0 / 1
	一级/二级硕士点	1 / 0	0 / 2	1 / 3	2 / 5	1 / 3	1 / 3
	国家重点一级学	1 / 0	0 / 1	0	0	0	0
	省重中之重学科/省重点	0	0	0	1 / 1	0 / 3	1 / 0

	国家级 / 省级科研平台	2 / 2	2	1 / 3	0 / 4	0 / 7	0 / 4
	本科专业	1	2	5	7	2	2
学术成果	国家 / 省级获奖	22 / 不详	3 / 不详	0 / 6	1 / 18	0 / 3	0.5 / 13
	科研到账/年(万)	9 500	3 000	7 000	2 300	1 500	2500 (2020 年到款 3865)
学生情况	本科生	400	320	1000	1100	1100	480
	博士生	240	200	140	50	50	50
	硕士生	360	400	580	420	350	460
教师资源	教职工人数	140	53	150	166	105	101
	副高 / 正高职称	48 / 68	23 / 23	20/ 35	81/48	34 / 49	33 / 37
	两院院士人数	3	3	0	0	0.5	0
	国家级人才(不含院士)	29	6	6	6	9	2
	省级人才	4	不详	55	21	3	23
物资资源	教学科研用房	21000	8000	30000	15000	12000	5500
	实验设备设施(亿)	1.7 亿	>0.5 亿	>1.5 亿	>1 亿	>1 亿	>0.8 亿

注：数据来自 2020 年 12 月相关单位网站信息。

2、学院整体水平分析

对照浙江省“创新强省”和“高教强省”的发展要求，和浙江打造新材料科创高地的战略部署，对标国内高水平大学的材料学科，结合学校对材料科学与工程学院的要求与学院自身建设愿景，学院建设发展还存在较大差距与不足。

一是学科发展方向不够聚焦。研究方向有待凝练，特色不够鲜明，工大材料学科在全国还缺乏足够的显示度和影响力。二是师资队伍水平整体不高。学科团队缺乏领军人才，青年英才、国际化人才和有影响力的创新团队数量不足，人才队伍的“头雁效应”尚未形成。三是人才培

养质量内涵不足。学研结合、寓教于研不够显著，研究生培养质量有待提高，科研教学融合不够深入，国际化人才培养进步缓慢。**四是标志性大成果亟待突破。**省级及以上教学成果奖、平台、教材为零，省部级一等奖、国家奖等重大成果奖项缺失，两院院士、国家级人才等领军人才仍未突破。**五是自觉追求卓越使命不强。**在事业发展中的“敢闯、敢拼、敢打”意识还不够，在干事创业上一定程度上存在“小富即安”的思想。

二、机遇与挑战

（一）机遇

当前，国家坚定实施创新驱动发展战略，把满足国家重大需求作为材料领域的战略任务，提出要加强基础研究、注重原始创新，发展战略性新兴产业。加快壮大新一代信息技术、生物技术、新能源、新材料、高端装备、新能源汽车、绿色环保以及航空航天、海洋装备等产业。浙江省紧密结合经济社会发展和“互联网+”、生命健康、新材料三大科创高地建设，通过实施重大专项突破“卡脖子”技术，建设一批新材料高能级创新平台，支持引进和培育高层次人才及团队，着力增强企业技术创新能力等一系列举措来全面支持和发展新材料领域，这为新材料技术创新和产业发展提供了机遇。学校提出要以莫干山校区迁建为契机，以“城西科创大走廊的北极科技城”高标准打造好“浙北硅谷”，为学院高层次人才培养、高端人才队伍、科技成果转化落地等提供平台和支撑。材料学院将紧抓当前的重大历史发展机遇，进一步凝练对接国家重大需求和服务浙江经济社会发展的优势与特色，在服务中实现自身更大的跨越式发展。

（二）挑战

在国家实施“双一流”建设和学校建设区域特色鲜明、国内一流的研究型大学的背景下，学院、学科在行业特色鲜明、满足国家重大需求、符合学科发展方向、发展全局上需要补齐自身短板。面对国家的重大战略需求、浙江省三大科创高地建设和学校一流学科建设等需求，学院目前能提供的支撑度和贡献度仍不够，有待于进一步凝练学院对接“国家战略、科技前沿、地方急需”等能力和水平，承担国家级重大科研项目，突破“互联网+”、生命健康、新材料三大产业的核心关键技术，培养高水平人才，产出大成果，构建高平台，形成强团队，为人才高地、科创高地和产业高地等建设贡献浙江工业大学材料科学与工程学院力量。

三、目标与任务

（一）指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神和习近平总书记系列重要讲话精神，全面落实习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神，把握国家“双一流计划”建设的重大机遇，以立德树人为根本，牢固树立人才培养的中心地位，以一流学科建设为主线，以高层次人才队伍建设和制度创新为突破口，以科研协同创新为抓手，着力增强高水平人才培养能力和服务经济社会发展能力，推进高水平有特色的应用研究型学院建设。

（二）基本原则

坚持学科特色。在全国同类院校中形成学院独有的办学特色和

办学优势，围绕国家战略、学科前沿、产业发展急需，进一步凝练学科特色方向。在分子复合与功能材料、金属材料与表面工程、电子信息与磁性材料、新能源材料与技术等领域开展创新和应用研究，并形成一批高水平研究成果。

坚持一流建设。围绕“一流专业、一流队伍、一流学科、一流平台、一流管理”等“五个一流”建设，增强学院高质量专业建设、高水平人才培养、高层次人才队伍构建，促进学院各项工作和谐、快速发展，为经济建设、社会发展提供高素质人才与高水平科研成果。

坚持目标导向。坚持以成果、质量和贡献为导向，加强顶层设计，优化资源配置，强化能力建设，培育高水平、标志性的教学科研成果为抓手，努力构建“大项目、大团队、大平台、大成果”的完善发展体系。

坚持人才驱动。坚持人才是第一资源，大力引进集聚顶尖人才和团队，创新人才引进、培育、评价、激励机制，培养和造就一批领军人才或拔尖人才，组建几支高水平创新和育人团队，营造有利于人才创新创业创造的良好环境，助力学院更好更快发展。

坚持社会服务。围绕国家战略和浙江需求，聚焦三大科创高地和新材料产业高地建设，以科研创新为重要抓手，以解决经济社会重大问题能力为目标，瞄准学科前沿，聚焦重点优势产业，集中力量突破技术瓶颈，开展关键核心技术研发和科技成果转化，解决重大科学问题，服务社会经济发展。

（三）2021-2035 远景目标

学院对标“双一流”建设，进一步聚焦国家战略需要和浙江需求，聚焦学科前沿、重大科学问题和关键核心技术，切实加强学科建设，加快技术攻关和科技成果转化。力争到 2035 年，材料科学与工程一级学科水平进入全国排名前 15%；材料学科的 ESI 排名进入前 0.15%（学院在学校贡献率达 75%以上），推进学科交叉融合，支持校内其他相关学科发展，全面建成高水平有特色的应用研究型学院，打造成为省内乃至全国范围内高水平创新创业人才团队集聚、新材料制备及应用核心技术攻关的重要基地，为学校加快建设区域特色鲜明、国内一流的研究型大学的建设目标贡献力量。

（四）“十四五”建设目标

实施“01245”发展战略，即“清 0 行动”：破除“十三五”期间“0 成果”“0 项目”等发展瓶颈；“1 个目标”：建成高水平、有特色的应用研究型学院；“2 项能力”：提升高质量人才培养能力和高水平科研创新能力；“4 大建设”：构建“大项目、大团队、大平台、大成果”；“5 大计划”：实施“党建引领事业卓越发展计划”、“学科优势特色提升计划”、“至善教教学育人提升计划”、“高水平师资队伍提升计划”和“体制机制优化计划”。

1. 总体目标

到 2025 年，力争材料科学与工程一级学科水平进入全国排名前 30%；材料学科的 ESI 国际排名进入前 0.2%（学院在学校贡献率达 60%以上），建成高水平有特色的应用研究型学院，成为高水平创新创业型人才培养、高端新材料研究及应用开发的重要基地。

2. 发展指标

(1) 师资队伍：到 2025 年，教职工总数达 115 人左右。新增省级及以上创新团队 2 个以上（含）。力争引进或培养院士、“万人计划”教学名师、“长江学者”、“千人计划”入选者、国家杰青基金获得者、国家“特支计划”领军人才等领军人才 2-3 人，国家“青年千人计划”、国家基金优秀青年科学基金、国家“特支计划”青年拔尖人才、“青年长江学者”等高端人才 4-5 人。

(2) 学科建设：到 2025 年，材料学科的 ESI 国际学科排名进入前 0.3%（学院在学校贡献率达 60%以上）。力争材料科学与工程一级学科排名进入全国排名前 30%、在省重中之重一级学科等申报方面实现突破。

(3) 人才培养：全面落实立德树人根本任务，健全和完善“协同育人”工作体系，实施学生“理想抱负提升”和“健康成长”两项计划，推进党建育人、教学育人、文化育人、管理育人、服务育人、科创育人“六大工程”，将其全面融入人才培养各环节，做强做实“七彩材院”学生工作品牌，构建富有学院特色的“三全育人”新格局。到 2025 年，在校本科生 500 人以上、硕士研究生 850 人以上、博士研究生 50 人以上、博士后研究人员 20 人以上。本科生、研究生毕业一次性就业率保持 95%以上，本科生继续深造率保持 50%以上。本科毕业生满意度全省排名（得分）90 分以上，本科毕业生用人单位满意度全省排名（得分）90 分以上，省内同专业新生入学平均分排名与毕业生平均薪酬排名位差 ≤ 5 。力争新获全国大学生“互联网+”、“挑战杯”等课外科技竞赛二等奖（含）以上或国家级大学生学科竞赛二等奖以上奖（含）4 项以上。

(4) 专业建设：到 2025 年，完成材料科学与工程和高分子材料与工程两个国家一流专业建设点的验收；完成材料科学与工程专业的专业认证复评工作；高分子材料与工程专业通过教育部工程教育专业认证；力争建成省级新材料产业学院或未来学院；新增省级实验教学平台 1 个；新增省级及以上教学建设项目（重点教材、省一流课程等）4 项以上（含）、省级教学成果奖 2 项以上（含）。

(5) 科研及服务：到 2025 年，科研年到款经费 8000 万元以上，人均 60 万以上。到 2025 年，新增Ⅲ类及以上科技项目 5 项以上（含），国家自然科学基金项目 70 项以上，单个项目到款 200-1000 万的项目 30 项以上（含）。新增 JCR 二区及以上期刊学术论文 400 篇以上，授权发明专利 400 项以上，省部级科技成果奖 5 项以上（第一单位）。新增省部级及以上科研平台 2 个以上、产学研平台 10 个以上。新增社会捐赠到款 400 万以上。力争建成地方实体研究院 3 个以上，在单个项目经费在 1000 万元以上的项目、国家级科研平台、国家级科技成果奖等方面实现突破。

(6) 国际化：到 2025 年，新增高端外国专家项目 1 项以上，新建合作关系的国外（境外）高水平高校和研究院 6 个以上，建成省级国际科技合作平台 1 个，优秀本科生公派留学项目 1 项。在校期间赴海外（境外）培养与交流生占在校学生比例 8%，新增具有六个月以上海外工作或学习经历的教师 30 人以上。力争增加中外合作办学项目 1 项以上，在校外籍专家、外籍教师占专任教师比例达 3%以上，学历留学生 8 人以上，国家级国际科技合作平台 1 个以上。

(7) 硬件资源：到 2025 年，依托莫干山校区迁建、各地方研究院和“浙北硅谷”等建设的契机，努力拓展教学科研空间，教学与科研用房面积力争达到 10000m²，实验设备与设施资产达到 12000 万以上。

2020-2025 年学院主要预期指标及年度进度一览表

一级指标	二级指标（单位）	2020 年	2022 年	2025 年
师资队伍	教职工（在编）	86	98	115
	领军人才（院士、“万人”教学名师、“长江”、国家“千人”、“外专千人”入选者、国家杰青获得者、国家“特支计划”领军人才等）（人次）	1	1-2	2-
	高端人才（国家“青年千人”、国家优青、国家“特支”青年拔尖人才、“青年长江学者”等）（人次）	1	1-2	4-5
人才培养	在校本科生 / 硕士生 / 博士生规模（人）	480/460/15	500/500/30	500/850/50
	研究生：本科生	1:1	1.06:1	1.3:1
	本科生继续深造率达（%）	≥50	≥50	≥50
	本科毕业生满意度全省排名（得分）	≥90	≥90	≥90
	本科毕业生用人单位满意度全省排名（得分）	≥90	≥90	≥90
	省内同专业新生入学平均分排名与毕业生均薪酬排名位差	≤5	≤5	≤5
	新获全国大学生“互联网+”、“挑战杯”、国家级大学生学科竞赛二等奖及以上奖（项）	/	2-3	4
专业建设	国家一流专业建设点完成（个）	0	1	2
	省级优势专业、特色专业和省级一流专业建设完成（个）	0	1	2
	省级新材料产业学院或未来学院	0	1	1
	省级及以上实验教学平台（个）	0	1	1
	省级及以上教学建设项目（部或门）	0	1-2	4
	省级及以上教学成果奖（项）	0	1-2	2
学科	材料学科 ESI 学科排名前（%） / 学院贡献率（%）	0.37/ 60	0.35 / 60	0.30 / 60

建设	博士流动站（个）	0	1	1
	博士学位授权（一级 + 二级）学科（个）	0 + 1	0 + 1	1 + 4
科学研究与社会服务	年科研经费（万元）	3500	4200	8000
	年发表 JCR 二区及以上期刊学术论文（篇）	60	70	80
	年授权发明专利（个）	70	80	90
	新增Ⅲ类及以上项目（项）	1	2-3	5
	年国家基金项目（项）	13	14	15
	累计省部级及以上 / 国家级科技成果奖（项）	0	2-3	5
	累计省部级及以上科研平台（个）	1	1	2
	累计产学研合作平台（个）	6	12	16
	累计社会捐赠到款数（万元）	160.5	250	400
	累计建成地方实体研究院（个）	0	1-2	3
国际交流与合作	在校期间赴海外培养与交流生占在校学生比例（%）	5	6	8
	高端外国专家项目（项）	0	1	1
	新增合作的国外（境外）高水平高校和研究院（个）	0	3	6
	优秀本科生公派留学项目（个）	0	1	1
	省级及以上国际科技合作平台（个）	1	1	1
	累计新增具有六个月以上海外经历的教师（人）	2	8	30
硬件资源	教学与科研用房面积以上（m ² ）	5500	7500	10000
	实验设备与设施资产以上（万元）	8000	10000	12000

四、具体发展举措

“十三五”期间，学院的发展主要还是体现在规模和量的扩张上，制约学院发展的卡脖子问题仍然没有解决，学院的发展尚未实现由量变到质变的发展。下一步，我们将紧紧锚定引领学院发展的重大目标，以国家一流专业建设和重大项目工程化为抓手，凝练和强化学科优势，聚焦重大教学成果和科技成果，加大资源配置力度和精准度，完善优化绩效考评体系，实现学院由量的扩张向“量、

质”并举的转变。学院将实施“5大计划”：“党建引领事业卓越发展计划”、“学科优势特色提升计划”、“至善教学育人提升计划”、“高水平师资队伍提升计划”和“体制机制优化计划”。

1. 党建引领事业卓越发展计划

坚持学院党委“把方向、做决策、抓落实”，着力在提升党委和党支部的战斗力和凝聚力、号召力上下功夫，为学院全面深化改革、助推高质量发展提供坚强的政治和组织保证。

坚持“文化凝心、党建聚力、加速融合、和谐发展”理念，通过学院发展理念创新打造师生共同价值观；通过制度建设和机制创新，加强学院的管理执行力；通过实施“支部领航”计划，健全党支部工作对学科专业建设、人才培养、科学研究、社会服务的引领和深度融合。

扎实推进党员分类管理工作、深化“党建共同体”“大材之光”“四会四心”等党建特色品牌，聚焦有特色、高品质、有成效，努力形成具有材料学院党建特色格局的工作体系，实现高质量党建引领学院事业卓越发展。

2. 学科优势特色提升计划

对接国家战略、学科前沿和产业急需，围绕绿色发展和“双碳战略”，瞄准浙江省新材料十大优势特色产业，结合“互联网+”、生命健康和新材料三大科创高地建设，重点建设高分子复合与功能材料、新金属材料与表面工程、电子信息与磁性材料、新能源材料与技术等四个特色方向。

以高水平的科研引领学科发展和特色凝练，强化“有组织的科

研”和“有用的科研”，将论文写在祖国大地上。以重大成果为导向，聚焦重大基础科学问题，推进重大项目工程化。“十四五”期间以高水平应用研究和工程创新为突破口，推动学院科研上新台阶。梳理出 10 项卡脖子核心技术和产业牵引作用大的重大产品，集聚优势团队和资源，强力推进项目落地，争取在“十四五”形成若干具有显著学术和行业影响力的材料学科标志性的成果，进一步擦亮浙工大材料学科四个特色方向的金名片。

以重大项目落地，标志性成果产出为目标，组建“想干事、能干事”的创新团队。内引外联，强化政产学研合作，积极融入新材料浙江实验室建设，强化与行业龙头企业合作，建设高能级创新平台，探索对接风投基金等社会资源的新途径，构建材料学院特色科研创新体系，显著增强学科基础研究、工程创新和成果转化能力。

3. 至善教学育人提升计划

聚焦材料科学与工程、高分子材料与工程的国家一流专业建设和高分子材料与工程专业工程教育认证，集中优势教学力量 and 教学资源，着力整合社会资源，统筹推进一流课程、规划教材、教学平台和工程实习基地等的建设工作，建设学科融合、科教融合、产教融合、创新创业的协同育人模式，建设新材料未来产业学院，加强与发达国家（地区）、一带一路沿线国家（地区）的人才联合培养力度，推进卓越大材班建设，以培育建设重大教学成果为标志，提高本科人才培养水平。

以材料科学与工程博士点建设为契机，围绕学科特色和重点研究方向，完善“本科-硕士-博士”三级培养体系，牢固树立研究生

是优质学术资源、重要科研力量的理念，切实提高学生学术抱负，深入推进科教协同育人、国际化培养体系建设，科教育人，构建围绕重大科学问题、行业关键技术和重大产品的学位点，建设一支校内校外、国内国外（境外）、学校行业的“三位一体”的高水平导师队伍，强化研究生培养的过程管理，提高研究生培养水平，确保学院高水平学术产出的基本面。

4. 高水平师资队伍提升计划

实施“大材计划”和“海内外学术联姻”计划，通过“海内外招聘、网络引才、重大活动引才、人才推荐人才”等途径，招揽高层次领军人才；实施“大器计划”，推进青年拔尖人才培养、至善育人名师培育等建设。坚持引育并举，逐步布局以“顶尖人才、领军人才、拔尖人才、青年英才、创新团队”为主体的层次清晰、结构合理的“人才梯队”体系，构建起完善的高素质人才队伍。

围绕重大项目和重大目标，加强团队建设，统筹学院资源和优化绩效考评机制，支持“至真创新团队”和“至善育人团队”建设。通过实施柔聘高层次领军人才“学科高峰计划”方案，推进高层次领军人才与学院优秀青年教师结对，支持青年教师的成长和发展，为学院引进和培养高层次人才拓宽渠道。

5. 体制机制优化计划

深化学院人事制度改革，落实“三合一”人事制度，将岗位聘任、职务评聘、岗位设置等有机结合，形成制度合力，充分调动教职工的积极性和创造性。优化科研与人才培养、基础研究与工程化、团队与个人、长期目标与短期目标、数量与质量等相协调的绩效评

价和考核机制，多元化、多维度地评价教师的能力、贡献与水平，为树立人才培养中心地位、以人才队伍核心、以学科特色谋发展和以科研水平强学科等学科建设路径保驾护航。

有组织、有谋划、分层次、分重点地打造具有工大特色的“有用科研”管理组织体系，坚持目标导向，围绕学院重要战略性目标和重点发展性目标建立绩效评价体系，引导教师对接国家战略、区域需求和行业急需，瞄准学术前沿、重大科学问题、关键核心技术和重大产品，“做有组织的科研，有价值的科研”。

保障和优化学院内部资源配置，提高资源使用效率。围绕学院重大科研任务目标突破（“启明计划”）、“学科高峰计划”实施、“至真创新团队”和“至善育人团队”建设、两大专业建设和高水平人才培养等，通过社会捐赠等方式多渠道筹措资金，统筹学院资源加大支持力度，并积极向学校申请相关政策和配套经费予以支持。同时对“大项目、大团队、大平台、大成果”等在公用房、进人指标、招生指标、岗位聘任、考核奖励津贴等资源调配过程中给予优先保障和重点支持。优化绩效考评机制，健全和完善以绩效、贡献为目标导向的考核评价机制，激励学院标志性重大成果的落地和产出。

附件 1:

“十四五”期间材料科学与工程学院“启明计划”项目清单

特色方向	项目名称	重大科研任务目标任	可预期的标志性成果	国内外技术水平比较
高分子复合与功能材料	1-丙烯酸酯系列功能胶粘剂	制备获得高导热、高粘性、电学性能可控的丙烯酸酯系列功能胶粘剂产品，形成自主核心知识产权，实现相关技术产业化应用，实现进口替代。	1、建成由超支化聚乙烯合成、纳米材料制备、功能胶粘剂复合等工艺环节构成的完整规模化生产线。 2、申报省技术发明一等奖。	国内领先， 国际并跑
	2-聚合物基高性能介电薄膜	制备获得高介电常数、低介电损耗、高储能密度和充放电效率的聚合物基高性能介电薄膜，满足脉冲超级电容器应用需要，解决卡脖子技术问题。	1、建成聚合物基高性能介电复合薄膜全套生产线，实现产业化应用。 2、申报省技术发明一等奖。	国内领先， 国际并跑
	3-可注射水凝胶	开发具有可控降解、释放、多模态显影功能的可注射水凝胶	1、建成万级 GMP 车间，取得三类医疗器械注册证。	国内领跑， 国际并跑

	诊疗一体化材料	诊疗一体化材料。	2、申报省部级科技进步一等奖。	
新金属材料与表面工程	4-铜冶炼行业绿色增值冶金生产技术	开发铜冶炼行业绿色增值冶金生产技术，实现短流程、低能耗 Re 、 Sn 、 Te 等伴生金属高效提取工艺的应用；推进锑基自净化工艺替代传统高能耗电积法净化铜电解液的工艺；开发基于人工地球化学障的污酸铍超富集技术。	1、建立超富集-离子交换提取金属铍的示范生产线。 2、形成锑自净化铜电解液的工艺示范。 3、申报省部级科技进步一等奖。	在铍资源回收技术方面处于国际领跑地位，铜冶炼伴生金属回收方面处于国内领跑地位。
	5-掺氢天然气安全性评估及预测技术	开展 6MPa 及以下纯氢和掺氢燃气管道输送安全问题进行研究	1、形成燃气管道材料安全性评价数据库 1 套。 2、形成高中低压纯氢/掺氢燃气管道安全性评价方法/国家标准或标准送审稿。 3、搭建纯氢/掺氢材料安全性实验平台一个。	国际跟跑，国内领跑

电子信息与磁性材料	6-低功耗软磁铁氧体和金属软磁材料	开发 MHz 级别的低功耗软磁铁氧体和金属软磁材料。	1、建成高性能软磁铁氧体生产线。实现高频低功耗软磁铁氧体比现有材料的损耗降低 1/3。金属软磁材料 1MHz 30mT 损耗低于 400kW/m^3 。 2、申报省部级科技进步一等奖。	国际并跑，国内领跑
	7-宽禁带半导体材料与器件	1、研制大面积均匀 n 型纳米金刚石薄膜； 2、发展纳米金刚石薄膜 n 型掺杂新方法，将 n 型纳米金刚石薄膜的载流子迁移率提升至大于 $300\text{ cm}^2/(\text{V}\cdot\text{s})$ ； 3、研制基于 n 型纳米金刚石薄膜的金刚石基半导体元器件。	1、解决宽禁带半导体材料与器件卡脖子问题。 2、建设世界知名功能金刚石研究团队。 3、申报省部级自然科学一等奖。	国际领跑，可望建立金刚石基电子器件制备的新范式。
	8-锂离子电池	开展储能锂离子电池研究，对正负极材料体系、隔膜、电解液、添加剂进行系统研究和匹	1、实现配装软包电池能量密度 500Wh/kg 以上，DOD 循环寿命大于 5000 次。	国际跟跑，

新能源材料与 技术		配优化，对电池结构、管理系统进行优化设计。	2、建成年产 1GWh 储能用锂离子电池生产线，实现大容量锂离子电池单体比能量大于 120 Wh/kg，DOD 循环寿命大于 5000 次，价格不高于 0.5 元/Wh。 3、申报省部级自然科学一等奖。	国内并跑
	9-PBS 中间体绿色 合成技术	突破可降解塑料 PBS 中间体的绿色合成关键技术和匹配 10 万吨以上规模的自动化工程，形成完全自主知识产权的可降解塑料生产技术。	1、建成年产 20000 吨 PBS 中间体生产线，实现自主知识产权。 2、申报省部级科学技术一等奖。	国际并跑， 国内领跑
	10-钙钛矿	突破钙钛矿太阳能电池长期稳定性问题，开发出高稳定性、高效率、大面积钙钛矿太阳能电池面板产线的核心工艺技术，推动其实现产业化发展。	提升钙钛矿太阳能电池的稳定性和光电转换效率（双 85 测试条件下稳定 3000 小时以上；小尺寸器件（0.1-0.2 cm ² /片）光电转换效率达到约 24%；大面	国际并跑， 国内领跑

	太阳能电池		积电池（3-5 cm ² /片）达到约 21-22%。	
--	-------	--	---	--

第三部分 学校文件

浙江工业大学高层次人才柔性聘用工作方法 (试行)

浙工大发〔2021〕13号

为深入实施“人才强校”战略，根据浙江省教育厅党委《关于进一步加强高校高层次人才工作的若干意见》（浙教党〔2019〕26号）文件精神，按照“不求所有、但求所用，不求所在、但求所为”的工作方针，进一步拓展海内外高端智力资源，加强柔性聘用高层次人才队伍建设，依据学校相关文件条款，特制定本办法。

一、聘用对象

以非全职方式来校工作，聘用在教学科研岗位的高层次人才。

二、聘用条件

1. 坚持立德树人，坚持正确的政治立场，治学严谨、恪守师德，严守学术道德规范，认同学校文化和发展目标。
2. 在相关学科领域取得国内外同行公认的重要成就，具有引领和指导相关学科开展创新工作的能力与水平，善于培养人才。
3. 身体健康，能胜任来校开展工作。

三、岗位职责

高层次人才柔性聘用，根据学科发展目标科学设置岗位职责：引领学科发展，推动人才队伍建设，指导学科开展高质量教学与高

水平科学研究，取得创新性、标志性研究成果，扩大国际交流合作，提升相关学科在国内外的地位、声誉和影响力。

四、岗位待遇

1. 工作津贴。学校为柔性聘用的高层次人才提供工作津贴，根据聘期目标不同，发放方式有 2 种：①全额按月发放；②分为基础津贴和绩效津贴两部分，其中基础津贴按月发放，绩效津贴待聘期期满考核合格后作为绩效奖励一并发放。

2. 临时住房（或租房补贴）。学校根据实际工作需要为人才在来校工作期间提供临时住房或租房补贴。

3. 成果奖励。柔性聘用人才在约定聘期目标外超额完成的工作任务，可按照学校相关政策享受相应成果奖励。

4. 学院（部、研究院、中心）可根据人才所承担的工作目标任务和实际工作需要，提供工作津贴、办公实验用房、科研经费等配套支持。

相关岗位设置与待遇标准详见附件。

五、聘用程序

高层次人才柔性聘用程序由学校、学院（部、研究院、中心）组织开展。主要包括：

1. 学院（部、研究院、中心）面向海内外进行招聘，人选经本单位学术委员会（或同类型学术组织）推荐，由学院（部、研究院、中心）提出聘用方案（含工作目标、待遇等），并经本单位党政联席会议审议通过后向学校推荐。

2. 学校人才工作办公室根据学院、学科发展需求及人才水平、

贡献等组织审核评定后进行聘任。

3. 学校、学院（部、研究院、中心）与聘用对象签订工作协议，并颁发聘书。

六、聘期管理

1. 柔性聘用的高层次人才实行聘期管理，聘期为 1-5 年，通过工作协议明确聘期目标与相关待遇。

2. 聘期考核分为中期检查与期满考核，由学校人才工作办公室组织开展。

（1）中期检查主要评估聘期目标完成进度等内容，结果分为合格、不合格。中期检查结果为不合格的，中止聘期。

（2）期满考核一般在聘期结束前 1 个月进行，由学院（部、研究院、中心）对聘任对象的聘期目标完成情况进行评价，并经单位党政联席会议审议通过后向学校提出考核申请。学校组织专家进行考核，结果分为合格、不合格。考核结果为合格的，发放绩效特殊津贴；考核结果为不合格的，聘期结束不再续聘。

七、其他

本办法自发布之日起执行，由学校人才工作办公室负责解释。

附件

高层次人才柔性聘用岗位设置与待遇标准

岗 位	岗位设置 (每个一级学科)	基本工作 津贴标准 (税前)	临时住房 或租房补贴
经学校评议认定， 达到 A 类相当水平 人才	原则上 1-3 人	≤30 万元/年	根据实际工作需要，为人才在来校工作期间提供临时住房或租房补贴；租房补贴额度一般不高于 5000 元/月
经学校评议认定， 达到 B 类相当水平 人才		≤20 万元/年	

注：浙江省登峰学科、优势特色学科根据学科发展需求，可适当增加岗位设置。

浙江工业大学关于进一步加强博士后队伍建设的实施办法

浙工大发〔2021〕15号

为大力推进人才强校战略，吸引更多海内外优秀博士毕业生来校进行博士后研究工作，进一步推动学校博士后队伍发展壮大，切实提高博士后科学研究水平与质量，充分发挥博士后队伍作为学校人才队伍建设的蓄水池、后备军、生力军作用，根据《国务院办公厅关于改革完善博士后制度的意见》（国办发〔2015〕87号）、《关于贯彻落实〈国务院办公厅关于改革完善博士后制度的意见〉有关问题的通知》（人社部发〔2017〕20号）及《浙江省关于调整博士后研究人员日常经费等资助标准及范围的通知》（浙人社发〔2021〕1号）等文件精神，结合学校实际，特制定本办法。

一、分层分类，进一步完善博士后培养体系

（一）**超级博士后（A型）**：指各二级单位根据重点学科建设、承担国家-地方-学校重大/重点科研任务等需要招收的博士后人员，主要吸引已取得高水平研究成果的博士生进站工作，推动学校优势学科、交叉学科、直属研究机构、地方研究院等建设发展。分为特别资助A1、联合资助A2两个类型：

1. 超级博士后（A1型，特别资助）：主要面向毕业于国内外知名高校或科研院所，且创新能力强、发展潜力大、综合素养高的

博士毕业生，进站后主要从事前沿领域或交叉学科等基础研究。学校每年组织集中遴选 1-2 次、择优招收若干名（2021 年遴选 10 人左右，此后每年视实际情况由学校确定招收人数）。

2. 超级博士后（A2 型，联合资助）：为深化校地合作，促进科技成果转化，满足地方研究院的建设需要，招收有志于从事技术创新、服务产业升级的优秀博士毕业生，进站后应全职入驻学校各相关地方研究院。由各地方研究院提出招收需求并提供经费资助，与流动站联合考察，学校博管办审核、人事处同意后进站，常年招收，不限名额。

（二）学科博士后（B 型）：指各二级单位根据学科发展和科研工作的需要，通过博士后流动站招收的主要从事科研工作的博士后人员，原则上不承担教学工作任务。分为 B1、B2 两个类型：

1. 学科博士后（B1 型）：指各二级单位根据师资补充计划，比照教学科研岗位的选拔标准招收的博士后人员。经流动站、学科、学院、博士后管理办公室和人事处等部门共同考察，在年度招收名额范围内择优选拔，常年招收。此外，允许以 B1 型身份进站且全职入驻地方研究院工作站的博士后人员，就高享受 A2 薪酬。

2. 学科博士后（B2 型）：指各二级单位根据项目需要招收的博士后人员，主要为承担国家、省部级重大重点科研项目的团队提供有效的补充力量。经流动站考察，学校博管办审核、人事处同意后进站，常年招收，不限名额。

（三）外籍博士后（C型）：指有一定科研潜质的优秀外籍博士毕业生。经流动站考察，学校博管办审核、人事处同意后进站，常年招收，不限名额。

二、激励保障，进一步提高博士后生活待遇

（一）管理考核：博士后在站时间一般为24个月，确因科研工作需要可申请延长，延长期最长为1年。进站第13个月完成中期考核，分为合格、不合格两个等级。工作期满前完成出站考核，分为卓越、突出、优秀、合格、不合格5个等级，对应等级的基本业绩条件见附件1，业绩统计时间为进站之日起3年内。

各学院、流动站可根据学科特点，在学校基本业绩条件基础上制定具体出站考核标准并报学校博管办备案。为鼓励博士后从事原创性、交叉学科等探索性研究工作和科技成果转化工作，对取得重大基础研究和前沿技术突破、解决重大工程技术难题等标志性业绩，或在经济社会各项事业发展中作出重大贡献的博士后，出站考核时可以不完全按照上述标准进行，以“质量、贡献、实绩、能力”为导向，进行多元化、多维度的科学评价。

（二）薪酬待遇：正常在站期间（24个月）的薪酬待遇按照《博士后正常在站期间薪酬待遇标准》（附件2）执行，延长期间学校发放基本工资和基础性绩效工资，参照《浙江工业大学关于调整博士后薪酬等政策的通知》（浙工大发〔2019〕27号）执行。具体如下：

1. 超级博士后（A1型）：在现有博士后待遇基础上，新增超级博士后特殊津贴 18.5 万元/年，按月发放，中期考核合格一次性

发放 2 万元考核津贴，出站考核合格及以上一次性发放 3 万元考核津贴。

出站考核达到优秀等级，可留校任教；达到突出等级并留校任教，学校发放一次性引才补贴 15 万元，且择优选聘为“朝晖特聘”副研究员；达到卓越等级并留校任教，学校发放一次性引才补贴 35 万元，且直聘为“朝晖特聘”副研究员。

2. 超级博士后（A2型）：学校发放基本工资、绩效工资和五险一金共约16万元/年，地方研究院应提供不少于20万元/年的基础薪酬。中期、出站考核津贴均由地方研究院发放，具体标准和发放方式可参照本办法或另行约定。

出站考核达到优秀等级，可申请留校任教；出站考核达到突出、卓越等级，经学校审定可参照A1型相关出站留校待遇执行。

3. 学科博士后（B 型）：在现有博士后待遇基础上，新增博士后特殊津贴 7 万元/年，按月发放，中期考核合格一次性发放 2 万元考核津贴，出站考核合格及以上一次性发放 3 万元考核津贴。

出站考核达到优秀等级，B1可留校任教，B2可申请留校任教；出站考核达到突出、卓越等级，经学校审定可参照A1型相关出站留校待遇执行。

4. 外籍博士后（C型）：年薪为23万元/年，中期考核合格一次性发放2万元考核津贴，出站考核合格及以上一次性发放3万元考核津贴。

（三）其他支持：学校鼓励和支持博士后积极申报博士后各类科学基金、国家自然科学基金、国家社会科学基金等科研项

目，各类博士后人才以及出国研修项目等，不断提高科研能力、国际化水平。学校鼓励合作导师或所在学院、学科、项目、平台等对优秀博士后提供额外补贴或奖励。

三、绿色通道，进一步拓宽博士后发展平台

（一）择优留校：畅通博士后队伍的职业发展通道，将博士后作为学校教学、科研、成果转化等岗位选聘的重要来源，出站考核优秀等级及以上的 A1、B1 型博士后可直接留校任教，A2、B2 型博士后可优先申请留校。

（二）直通校内培养体系：博士后出站并正式进入学校工作后，可免除青年教师培养管理办法规定的首聘期考核，对于 A2 型可同时免除“实践关”培养要求；搭建“博士后--青年英才--领军人才”全链条、全周期的职业发展培育体系。出站考核达到突出等级及以上的博士后，在“朝晖特聘研究员岗位”“学校青年英才支持计划”“青年骨干教师出国研修项目”等校内培养体系中将予以优先考虑。

（三）允许专业技术职务评聘：达到学校相关专业技术职务申报条件的前提下，允许在站期间参加高级专业技术职务评聘。评审获通过且出站后留校任教者，在高级岗位职数内，可直接竞聘至副高级专业技术岗位。博士后期间的科研成果视作任现职以来的科研成果。

（四）鼓励国际合作与交流：为加大对优秀博士后的培养，加强与国际高水平大学、学术大师的合作，鼓励各学院（部）选派优秀博士后到世界 TOP100 大学或 TOP30 学科进行联合培养。经合作

导师、流动站以及所在学院同意，报学校博管办和分管校领导批准后，支持期内学校原有待遇不变（一般不超过 6 个月，根据项目需要最长不超过一年）。

四、四级联动，进一步强化博士后管理机制

博士后管理工作实行“校、院”两级管理、“校、院、站、师”四级联动制度，即学校统筹规划，各相关职能部门协同配合，设站学院和各流动站具体推进，合作导师积极参与的管理机制。加大工作经费持续保障，进一步做好博士后日常管理服务、流动站建设、博士后联谊会等工作。

（一）学校：博士后管理委员会下设博士后管理工作办公室（简称“博管办”），办公室设在人事处（教师工作部），负责流动站的建站申报、考核评估和博士后人员的管理服务。人事处（教师工作部）、研究生院、科研院、社科院、计财处、公共事务管理处、国际交流合作处等部门共同负责起草和落实博士后相关政策、学术审核、项目申报、日常管理等工作。

（二）学院：学院是博士后管理的责任主体，博士后工作是考核学院师资队伍建设的重要指标。各学院应设立博士后管理工作小组，主要负责人担任组长，全面负责本学院博士后工作，并指定专门管理人员作为博士后工作联系人，工作职责包括统筹流动站建设、博士后日常管理、人才评价与引进等。

（三）流动站：具体落实本流动站建设、博士后学术评价、进出站考核等工作任务。

（四）合作导师：合作导师根据学科和团队发展需要，具体

负责招收和培养博士后青年人才，提供必要的工作条件和科研支持，并审查博士后的研究计划及对其学术水平、科研能力等进行综合评估。经合作导师指导，博士后在站期间取得的学术成果、科研项目等业绩可计入合作导师的年度考核工作业绩。学院也可对博士后合作导师给与一定工作量补贴。

五、附则

本办法自 2021 年 1 月 1 日起实施，适用于 2020 年 1 月 1 日以后进站的全职博士后。本办法相关规定由人事处（教师工作部）负责解释。此前有关规定与本规定不一致的，按本规定执行。其他未尽事宜仍按上级部门和学校有关规定执行。

附件 1

浙江工业大学博士后出站考核等级及基本业绩条件

等级	基本业绩条件
卓越	① 理工科：主持 1 项 V 类项目，并发表高水平论文（国际顶尖学术期刊论文 1 篇，或中科院 1 区论文 3 篇） ② 人文社科：主持 1 项 III 类项目或国家社科基金青年项目，并发表高水平论文（权威期刊论文 2 篇）
突出	① 理工科：主持 1 项 V 类项目，并发表高水平论文（中科院 1 区论文 2 篇） ② 人文社科：主持 1 项 III 类项目或国家社科基金青年项目，并发表高水平论文（权威期刊论文 1 篇）
优秀	① 4 篇校内 A 类或 SCI、SSCI、A&HCI 期刊论文（中科院或 JCR2 区及以上论文 1 篇视同 2 篇） ② 或 2 篇上述论文，并主持 1 项项目（理工科：V 类项目；人文社科：III 类项目或国家社科基金青年项目）
合格	① 2 篇校内 A 类或 SCI、SSCI、A&HCI 期刊论文（中科院或 JCR2 区及以上论文 1 篇视同 2 篇） ② 或主持 1 项项目（理工科：V 类项目；人文社科：III 类项目或国家社科基金青年项目）
不合格	未达到合格条件

备注：

（1）论文应是博士后作为第一作者并以浙江工业大学为第一署名单位发表（录用），项目应以浙江工业大学为第一完成单位。各学院、流动站可根据学科特点，在此基础上制定具体出站考核标准并报学校博管办备案；

（2）项目、论文的等级参照学校最新版认定办法，校内分项除外。其中，理工科国际顶尖学术期刊为 NCS 主刊及子刊；人文社科权威期刊参见学校学术期刊分级目录。业绩统计时间为进站之日起 3 年内。

附件 2

博士后正常在站期间薪酬待遇标准

博士后类型	经费来源	基础薪酬	考核津贴与出站待遇	
			考核津贴	出站留校待遇
超级博士后 A1	学校、浙江省	40 万元/年	①中期考核合格，一次性发放 2 万元津贴； ②出站考核合格以上，一次性发放 3 万元津贴。	①达到卓越等级并留校任教，学校发放一次性引才补贴 35 万元，并直聘朝晖特聘副研究员； ②达到突出等级并留校任教，学校发放一次性引才补贴 15 万元，并择优选聘为朝晖特聘副研究员； ③达到优秀等级，可留校任教。
超级博士后 A2	学校	16 万元/年		达到优秀等级，可申请留校。
	地方研究院（含地方政府补助）	≥20 万元/年		
学科博士后 B1	学校、浙江省	28 万元/年		达到优秀等级，可留校任教。
学科博士后 B2	学校、浙江省	28 万元/年		达到优秀等级，可申请留校。
外籍博士后 C	学校、浙江省	23 万元/年		达到优秀等级，可申请续聘。

备注：

- （1）以上薪酬均为税前收入，并含五险一金（C 型除外）；
- （2）C 型博士后采取年薪制；A2、B 型博士后达到突出或卓越等级，经学校审定可参照 A1 型相关出站留校待遇执行；
- （3）A2 型博士后的中期考核和出站考核津贴均由地方研究院发放，具体标准可参照本办法或另行约定；
- （4）学校鼓励合作导师或所在学院、学科、项目、平台等对优秀博士后提供额外补贴或奖励；
- （5）博士后留校任教后，学校按有关文件提供购房安置费 60-80 万（具体参照浙工大发〔2019〕2

浙江工业大学专业技术职务评聘实施办法 (试行)

浙工大发〔2021〕33号

第一章 总 则

第一条 以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，以国家深化新时代教育评价改革为要求，牢固树立和贯彻落实新发展理念，紧密围绕建设成为“区域特色鲜明、国内一流的研究型大学”的战略目标，持续深化人才考核评价制度改革，不断完善专业技术职务评聘工作，有力推进人才队伍建设取得突破性进展，根据国家、省有关文件精神，结合学校实际，制定本实施办法。

第二条 专业技术职务评聘工作围绕立德树人根本任务，以社会主义核心价值观为引领、以全面提高人才培养能力为关键，坚持“师德为先、教学为要、育人为本”，将师德表现作为评聘的首要条件，把课堂教学质量作为首要标准，坚持一流标准，坚持内涵发展，坚持质量优先。

第三条 专业技术职务评聘工作与事业单位岗位设置和人员聘用制度相结合，坚持“按需设岗、竞聘上岗、按岗评聘、合同管理”的原则，根据上级部门核定的学校专业技术职务结构比例，实行专业技术职务岗位总量和结构比例控制，充分考虑学校现状与未来发展需要，注重学科建设与岗位设置的统筹兼顾，不断调整优化队伍结构，强化岗位意识，实行定编定岗，按岗申报，评聘结合。

第四条 专业技术职务评聘工作坚持“分类分层，科学评价”的原则，实施代表性业绩评审，建立健全分类评价体系，根据各类岗位的性质、特点和工作内涵，合理制定评聘条件。树立正确的评价导向，克服唯论文、唯“帽子”、唯学历、唯奖项、唯项目等倾向，突出品德、能力、实绩和贡献，全面推进“三全育人”综合改革，努力建设一支有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的高素质专业技术队伍。

第五条 专业技术职务评聘工作坚持“公开、公平、公正、竞争、择优”的原则，加强制度建设，严格规范评审程序，严肃评审纪律，切实发挥各级评审组织的作用，把好质量关。深化“放管服”改革，坚持“分层赋权，优化配置”的原则，以一流学科建设为主线，切实落实人才评价与管理重心下移，构建“学校主导、学院主体、学科主线、权责利相统一、民主监督有力”的专业技术职务评聘机制。形成有利于优秀人才脱颖而出，有利于培育高水平创新团队，有利于调动各类专业技术人员积极性和创造性的人才队伍评价体系。

第二章 岗位设置与评聘范围

第六条 学校各类人员的专业技术职务评聘以学校岗位设置为前提，学校不进行与岗位聘任相脱离的专业技术职务评聘。评聘范围为学校在编在岗的专业技术人员，评聘的对象包括教师（含学生思想政治教育）和从事自然科学研究、社会科学研究（含教育管理）、实验技术、工程技术、图书资料、档案、出版、会计、审计、经济、卫生、幼教等岗位工作的各级各类专业技术人员。根据国家和教育

部文件精神，所有专业技术系列均设置到正高级。

第七条 各类专业技术人员根据其岗位及所从事的工作性质，分别评聘相应系列的专业技术职务。

（一）专任教师对应申报教师（研究）系列专业技术职务。根据岗位类型不同，分为教学为主型、教学科研型、科研为主型教师系列和学术型、应用型研究系列等五种类型。专职科研人员可申报学术型、应用型研究系列等两种类型。

申请人依据在学校当轮岗位聘任中所聘岗位类型和从事教学、科研等工作的侧重，在提出评聘申请时明确申报类型，并应符合相应类型的业绩条件。申报教学为主型教师应在学校当轮岗位聘任中聘在教学为主型岗位上。

（二）学生思想政治教育教师对应申报学生思想政治教育专业技术职务。学生思想政治教育教师主要包括专职从事学生思想政治教育工作的辅导员，聘任在学院（部）党务工作专技岗位（学生思想政治教育专技职务）人员，学院分管学生工作的党委（总支）副书记，学工部、研工部、团委分管学生思想政治工作的中层干部以及从事学生思想政治教育工作的专业技术人员。

（三）从事教育管理研究的中层干部对应申报教育管理专业技术职务。在学院、学科兼聘教师（研究）系列专业技术岗位的“双肩挑”中层干部，其专业技术职务纳入学院、学科进行评聘，不得申报学生思想政治教育、教育管理及其他系列专业技术职务。

对于具有其他系列相关专业背景，且任现职以来在其他专业技术岗位上有3年及以上工作经历，因学校工作需要调整岗位的中层干部，

自调整至与原专业技术职务不同系列的岗位起，5年内可以申请按其原专业技术职务系列晋升高级职务。

从专业技术岗位调整至行政管理岗位，且未聘在学院、学科教师（研究）系列专业技术岗位的中层干部，自岗位调整后须在行政管理岗位上工作3年及以上，可申报现岗位相应系列的专业技术职务。

（四）机关部门中在当轮岗位聘任聘在党务工作岗位，实行“双线晋升”的党务工作人员，对应申报教育管理专业技术职务。其中，从事学生党务工作的人员，对应申报学生思想政治教育专业技术职务。

（五）实验技术人员对应申报实验系列专业技术职务。

（六）工程技术人员对应申报工程系列专业技术职务，其中，从事计算机应用技术、软件、网络、信息系统和信息服务等专业技术人员，申报高级工程师和工程师，应先参加规定的资格考试，取得有效合格证书后方可参加评审。

（七）图书馆、档案馆、期刊社专业技术人员分别对应申报图书资料、档案、出版系列专业技术职务。

（八）校医院从事医疗、卫生、保健等工作的专业技术人员对应申报卫生技术系列专业技术职务。

（九）初、中级职称实行全国和省统一考试的专业（经济、会计、统计、审计、卫生、出版、档案等专业）不再进行相应的职称评审或认定（含大中专毕业生初定职称）。经济、会计、统计、审计、卫生、出版、档案等专业根据上级有关规定，实行“以考代评”“考评结合”，凡参加评审的申请人员应先参加规定的资格考试，

取得有效合格证书，若申报者达到相关主管部门制定的系列条件，须经学校推荐方可参加校外评委会评审，校外评委会评审结果作为学校评聘委员会的评聘依据。未经学校推荐在外取得专业技术职务资格的，学校不予认可。

第八条 根据浙江省人力资源和社会保障厅办公室《关于进一步规范和完善省属高校管理岗位五级六级职员晋升工作的通知》（浙人社办发〔2015〕31号）精神，从2015年开始，不担任领导职务的管理岗位职员不再评聘专业技术职务。

第九条 专业技术职务评聘工作遵循“总量控制、按需设岗”的原则，各类高级专业技术职务的年度评聘指标，由专业技术职务评聘工作领导小组（以下简称“领导小组”）根据岗位设置、现有专业技术人员队伍状况以及学校事业发展需要进行核定。各类中级专业技术职务，根据当年申报情况确定评聘指标，并按能力水平和实绩择优评聘。

（一）实施定编定岗的单位，在不超过当轮聘期岗位数总体规模的前提下，针对学科、学院发展现状及队伍建设需求，制定科学合理的聘期岗位规划方案，根据核定的岗位数及申报人员情况提出当年晋升教学科研岗位（专任教师和专职科研）高级专业技术职务名额计划，报学校领导小组审定。纳入定编定岗范围的专业技术人员参加专业技术高级职务评审，须占所在单位当年晋升名额。

教师申报教学为主型教授或思政理论课教师申报高级专业技术职务，根据申报情况和学校总体发展需求，实行单列计划，由学校按岗位分别核定，聘任后占所在单位高级专业技术岗位指标。

（二）其他专业技术岗位及其他未纳入定编定岗范围（学生思想政治教育、教育管理、实验技术、工程技术、图书资料等）的专业技术人员，参加各类专业技术高级职务评审的，评聘名额根据申报情况和学校总体发展需求，由学校按岗位分别核定，聘任后占所在单位其他专技高岗指标。

（三）定编定岗单位的引进人才所聘高级专业技术职务占所在学科、学院的高级岗位指标。其中 C 类及以上人才不占当轮聘期高级岗位指标。

（四）结合学校事业发展需要以及各二级单位绩效考核情况，高级专业技术岗位评聘指标实施“动态调节机制”。学校每年预留一定比例的指标，用于聘任紧缺急需等特殊优秀高层次人才；对于取得重大突破性成果的定编定岗单位给予一定的奖励性指标；对于发生评聘标准不公开、评价程序不公平、评价结果不公正等违反评聘工作纪律的定编定岗单位，酌情核减评聘指标。

（五）对完成当轮聘期重大突破性指标、重要战略性指标任务的创新团队，团队成员若达到相应层级专业技术职务评聘条件，可单独申报、单列计划，由团队负责人根据成员贡献度择优推荐。重大突破性指标、重要战略性指标任务以学校当轮任期目标责任制规定为准。

第三章 申报要求及条件

第十条 申报基本条件

各专业技术职务的申报应同时满足以下基本要求和基本条件：

（一）思想政治素质和职业道德要求

凡申报各类各级专业技术职务的人员，必须具有良好的思想政治素质和师德师风修养，拥护中国共产党领导，热爱社会主义祖国，遵守国家宪法和法律，贯彻党的教育方针，自觉践行社会主义核心价值观，以德立身、以德立学、以德施教，坚持教书和育人相统一，坚持言传和身教相统一，坚持潜心问道和关注社会相统一，坚持学术自由和学术规范相统一。身心健康，为人师表，自觉维护学校声誉，爱岗敬业，能全面履行岗位职责。

近3年师德考核、教学业绩考核及年度考核均在合格以上。学校实行师德失范“一票否决”，严格执行《浙江工业大学师德失范行为处理办法（试行）》（浙工大党〔2020〕66号）文件要求，由基层单位党组织对职称申报人的师德情况进行考察并出具考核意见。

（二）学历学位要求

申报教师系列专业技术职务，应满足《高等学校教师职务试行条例》规定的学历要求。申报各级专业技术职务所规定的学历条件，均指国家教育行政部门和国务院学位委员会认可的国民教育相应学历学位，海外学历学位需要经过教育部留学服务中心认证。

1. 教师（研究）系列

1974年1月1日以前出生的教师申报教师和研究系列（不含教育管理）中级、高级专业技术职务，应获得学士以上学位，若其最高学位为学士的，须掌握研究生主干课程（4-6门）。

1974年1月1日以后出生的教师（不含艺术设计、体育学科以及学生思想政治教育系列教师）申报教授应具有博士学位（或本学

科最高学位），申报副教授和讲师应具有硕士以上学位。1980 年 1 月 1 日以后出生的艺术设计、体育学科以及学生思想政治教育系列教师申报教授均应具有博士学位。研究系列（不含教育管理）各级专业技术职务学位要求同相应层级教师系列专业技术职务。

2. 其他系列

申报人员应满足《浙江工业大学关于印发实验技术等专业技术职务评聘基本条件的通知》（浙工大发〔2015〕46 号）规定的学历要求。

申报档案、出版、会计、审计、统计、经济等系列专业技术职务，采取委托评审方式，应达到相关主管部门制定的申报条件。

（三）任职年限要求

1. 申报正高级专业技术职务，需聘任副高级专业技术职务满 5 年。

2. 申报副高级专业技术职务，需满足下列条件之一：

- （1）聘任中级专业技术职务满 5 年；
- （2）获得博士学位后，聘任中级专业技术职务满 2 年；
- （3）国内出站博士后。

3. 申报中级专业技术职务，需满足下列条件之一：

- （1）获得学士以上学位，聘任助理级专业技术职务满 4 年；
- （2）获得硕士学位后，聘任助理级专业技术职务满 2 年；
- （3）获得博士学位，在相应岗位上经过三个月试用期，并考核合格，可直接聘任中级专业技术职务。

4. 申报助理级专业技术职务：

(1) 获得学士学位，在相应岗位上经过一年见习期，并考核合格，可直接聘任（初定）助理级专业技术职务；

(2) 获得硕士学位，在相应岗位上经过三个月试用期，并考核合格，可直接聘任（初定）助理级专业技术职务。

5. 其他系列申报人员还应满足《浙江工业大学关于印发实验技术等专业技术职务评聘基本条件通知》（浙工大发〔2015〕46号）规定的任职年限的要求。

申报档案、出版、会计、审计、统计、经济等系列专业技术职务，采取委托评审方式，应达到相关主管部门规定的申报要求。

6. 任职年限计算从现任专业技术职务聘任之日起至申报当年年底止，按实年计算，其间全脱产攻读学位时间不得计算，2016年1月1日后聘任在非专业技术岗位的时间不得计算。对于先参加工作后取得规定学历（学位）的人员，取得学历（学位）前后的任职年限可以累加计算，达到任职时间要求的，可以申报高一级专业技术职务。对于需要通过相关部门组织的任职资格考试的系列，还需结合其资格考试通过时间确定聘任时间。

7. 任现职期间，若在规定晋升年限内出现下列情况之一者，则在规定的年限基础上延迟申报；若在规定晋升年限范围外出现下列情况之一者，则在发生以下情形当年基础上延迟申报。同一个事项符合以下多个条款的，就高处理；同一个事项多次发生的，延迟年限可累加。以上均按自然年度计算。

(1) 因师德失范被处理，期满解除后延迟3年任职年限申报。

(2) 师德考核、教学业绩考核、年度考核不合格或受警告处

分的，延迟 1 年任职年限申报；受记过以上处分的，延迟 2 年任职年限申报。

（3）严重教学事故的直接责任人，延迟 1 年任职年限申报；重大教学事故的直接责任人，延迟 2 年任职年限申报。教学事故级别参照《浙江工业大学本科教学事故认定及处理办法》（浙工大发〔2016〕39 号）执行。

（4）发生重大（I、II 级）实验室等安全事故的直接责任人，延迟 2 年任职年限申报；发生一般（III、IV 级）实验室等安全事故的直接责任人，延迟 1 年任职年限申报。实验室安全事故级别参照《浙江工业大学实验室安全综合应急预案》（浙工大发〔2012〕28）规定。

（5）受行政处分或党员纪律处分者，从处分决定生效之日起在相应处分期限或影响期内不得申报。

（6）出现弄虚作假或学术不端行为并经认定属实，取消当年申报资格或解聘已聘任的专业技术职务，处分期满解除后，延迟 3 年任职年限申报。

（7）其他经学校认定的延迟任职年限申报的情形。

（四）培训进修要求

1. 岗位培训

申报教师系列（含学生思想政治教育）专业技术职务，以及 1998 年以后新上岗的教育管理研究人员，必须参加省教育厅组织的高校教师岗位培训，并获合格证书。其他系列不作要求。

2. 继续教育

为推进专业技术职务评聘制度与专业技术人才继续教育制度相衔接，增强专业技术人员的思想政治素质、培育职业道德、更新知识结构、提高工作能力，根据浙江省人社厅《浙江省事业单位工作人员培训实施细则（试行）》（浙人社发〔2020〕56号）等文件精神，各类人员晋升高一级专业技术职务须达到上级部门和学校规定的培训学时要求。从2022年起，每年度参加各类培训的时间累计不少于90学时或者12天，其中“年度”按自然年度界定。

其他系列如另有规定的，按相应系列主管部门的要求执行。

3. 助课经历

新聘用（调入）到学校从事教学工作的教师，无助课经历的，须完成不少于48学时的助课工作，且考核合格，方可申报（转聘）副教授。研究系列不作要求。

4. 国（境）内外进修、合作与实践

为进一步提升师资队伍国际化整体水平，学校持续鼓励并支持教职工出国（境）研修深造、参与国际学术组织工作，扩大教师在国际学术圈的显示度和参与度，提升国际视野和国际合作交流能力。

1976年1月1日以后出生的教师（不含学生思想政治教育和教育管理研究系列）申报教授或研究员须满足以下其中一条。其中，马克思主义理论、体育学科可根据学科特点，增加体现国（境）内外进修、合作与实践的选项，经学校审核同意后执行。

（1）具有1年在国（境）外高水平大学或研究机构从事学习、研修、访学、合作研究等经历（1年最多两次累积）；

(2) 具有经我校组织部、人事处（教师工作部）等职能部门选派的援疆、援藏、援青、扶贫（支教），政府部门、企事业单位全职挂职锻炼，国内“双一流”建设高校、省实验室等高水平院校访学、合作研究，外派我校孔子学院工作或参加国际组织援外交流等经历 1 年；

(3) 担任国际知名学术期刊主编、副主编、编委；

(4) 担任国际、国家或省级重大比赛评委或裁判员；

(5) 在国际学术组织任职，或在政府间国际组织任职；

(6) 在省部级及以上学术团体或行业协会中担任理事及以上职务；

(7) 作为主要完成人参与省级及以上国际合作项目（国家级前 3，省部级前 2）；

(8) 独立或以第一著者身份出版 1 部英文学术专著/教材（个人撰写 15 万字及以上），或以第一作者翻译出版相关领域学术著作或文学作品；

(9) 以第一发明人获授权国际专利 1 项；

(10) 参加本领域重要国际会议并作主题报告或邀请报告；

(11) 独立讲授全英文专业课程 1 门；

(12) 独立指导并培养来华留学研究生 1 人。

5. 工程实践经历

为不断提高教师的实践教学能力和工程化能力，满足人才培养、应用研究等方面的需要，从 2023 年起，1983 年 1 月 1 日以后出生的工程类专业教师申报教师（研究）系列副高级专业技术职务

时，须有 6 个月以上在企业或地方研究院工程实践经历，且考核合格。具体按照《浙江工业大学关于加强教师实践能力培养实施办法》（浙工大发〔2017〕64 号）执行。

（五）高等学校教师资格证书要求

申报教师系列（含学生思想政治教育）专业技术职务，必须取得高等学校教师资格证书（外籍教师不作要求）。其他系列不作要求。

（六）指导学生要求

为进一步发挥教师思政工作的主力军作用，将学生思想政治教育工作、课程思政建设情况和育人效果作为评价的重要内容。

1. 申报教授须至少有 1 年独立指导研究生，或担任青年教师导师、本科生导师的经历；申报副教授须至少有 1 年担任班主任、兼职辅导员、本科生导师、研究生德育导师或作为二导指导研究生的经历；申报讲师应有担任班主任、兼职辅导员或本科生导师的经历。申报研究系列（不含教育管理）参照教师系列执行。

2. 自 2022 年起，40 周岁以下的教师申报教师系列（含学生思想政治教育）、研究系列（不含教育管理）高一级专业技术职务，须有指导我校学生创新创业活动经历（指导学生参加各类学科竞赛、创业竞赛），或指导我校学生参加各类文艺、体育竞赛，或担任校院两级学生会（研究生会）指导教师、学生社团指导教师、学生暑期三下乡社会实践、“双百双进”社会实践指导教师，或担任本科生导师，或指导本科生发表论文、申请专利，或承担全校性大型群体活动工作，或担任学校运动队教练等经历。上述指导学生取

得优异成绩的，同等条件下优先聘任。

以上指导学生经历均须任现职以来。

第十一条 申报业绩条件

（一）教师（研究）系列专业技术职务业绩条件要求如下：

1. 高级

为进一步强化二级单位办学自主权，夯实学科建设基础，精准实施分类评价，各二级单位可根据一级学科特色和发展定位，按照“不低于国内相应学科水平、不低于本学科现有师资队伍水平、不低于学校现行条件标准”的原则，制定教师（研究）系列高级专业技术职务申报的业绩条件，经学校相关程序审核同意后实施。

2. 中级

（1）教书育人条件

掌握基本的教学理念和教学方法，教学基本功扎实，教学态度端正，教学效果良好。接受过青年教师导师制的指导。具有系统讲授本科生课程的能力并担任过1门以上课程的讲授工作，完成学院（部）规定的教学工作量，教学业绩考核合格。将思想政治教育较好融入教学，在学生培养工作中做出积极贡献。

（2）科学研究条件

应系统掌握本专业的基础理论和专业知识，了解本学科的发展动态，具有发表、出版的学术论文、著作或教科书等代表性成果，须同时具备以下条件中的2项：

①第一作者发表B类以上期刊论文1篇以上，或参与编写论著（教材）1部以上；

②参加科研或教改项目；

③获得科研成果奖或教学成果奖。

申报助理研究员须达到上述科学研究业绩基本条件。

3. 助理级

(1) 掌握基本的教学理念和教学方法，教学态度端正。协助讲授课程部分内容。将思想政治教育融入教学，在学生培养工作中做出积极贡献。

(2) 具有一定的本专业知识。

(二) 实验技术、工程技术、学生思想政治教育、教育管理、图书资料等其他系列专业技术职务的任职条件，学校可按照“不低于国内相应学科水平、不低于本学科现有师资队伍水平、不低于学校现行条件标准”的原则进行修订，经学校相关程序通过后执行。

(三) 业绩条件的制定应遵循人才成长规律，严把思想政治和师德师风考核，以人才培养为核心，以突出教育教学能力和业绩、完善科研评价、促进成果转化、强化社会服务、激发教师活力为主要内容。各二级单位可结合学科特点，探索项目报告、技术报告、学术会议报告、教学成果、著作教材、成果转化、标准规范、创作作品、决策咨询等多种代表性成果形式。不将人才头衔作为前置条件，不以 SCI、SSCI 等论文相关指标作为前置条件和判断的直接依据，突出代表性成果的质量、影响、原创价值和对社会发展的实际贡献以及支撑人才培养等情况。对国内国外期刊发表论文同等对待，鼓励更多成果在具有影响力的国内期刊发表。探索国防科技等特殊领域教师科研评价标准。进一步加强科技创新与科学普及工

作，探索将科普工作实绩作为评价标准，弘扬科技工作者科学精神。

（四）业绩条件应在本单位学术委员会成员及相应人员范围内充分讨论，应以适当方式在本单位公示（不少于7个工作日），并经二级单位教职工代表大会或二级单位全体教职工大会表决通过，报学校审定同意后，由人事处（教师工作部）在学校网站公布实施。

（五）针对不同岗位、不同系列类型，建立科学合理的分类评价标准，重点评价标志性成果及代表性业绩。对从事教学为主工作的教师，把人才培养效果和教学业绩作为主要衡量标准，主要体现立德树人和教书育人的实效；对从事基础研究的教师主要考察学术贡献、理论水平和学术影响力；对从事应用研究的教师主要考察创新质量、经济社会效益和实际贡献；对于专职科研系列，把科研成果创新、平台建设贡献、成果转化效益、科技服务满意度等作为重要评价指标；对于实验技术系列，将实验室运行管理、实验教学和新实验开发等作为主要衡量标准；对于其他系列，把从事本职工作的业绩和解决问题的能力作为主要评价指标，促进学校各项工作平稳高效运行。

（六）为加快推进一流学科建设，聚力形成优秀人才的团队效应，争取在重大项目、重大成果、重大奖项、重大平台等方面取得突破，学校倡导教职工“人人有学科、人人进团队”，鼓励以团队的方式有组织地开展教书育人、学术研究活动。对创新团队实行以解决重大科研问题与合作机制为重点的整体性评价。注重个人评价与团队评价相结合，考察团队合作及社会效益，科学评价团队参与者的实际贡献，进一步构建完善教育教学、科学研究、社会服务等

重大成果的分项认定制。

第十二条 破格申报要求

专业技术职务一般按照职称层级逐级申报，业绩和贡献特别突出的优秀人才允许破格申报专业技术职务，破格分一般破格、特别破格两类。破格申报专业技术职务的教师，应具有良好的师德师风，一般破格和特别破格要求近3年师德考核、教学业绩考核或年度考核至少有一次为优秀。破格申报须获得5名高水平同行专家推荐，经所在单位审核，并通过学校相应评审小组的评议。中、初级专业技术职务不允许破格申报。

（一）一般破格，指学位学历、任职年限破格。破格申报者只允许其中1项破格，属学历破格的，仅限低于学校规定的该职务系列合格学历的一个层次；属年限破格的，只允许破格1年。破格申报须在符合申报类型业绩基本条件的时候，满足学校、学院规定的破格申报业绩条件。

（二）特别破格，对于在某一方面业绩和贡献特别突出（符合学校、学院规定的破格申报业绩条件任意1条）的教师，满足学历学位、任职年限等基本条件下，可申报相应高级专业技术职务。特别破格不允许破教学育人业绩，只允许科学研究业绩条件破格1项。特别破格仅有2次申报机会，2次申报未通过按正常程序、条件申报。

第十三条 优秀人才评聘政策

为完善优秀人才评价激励措施，鼓励优秀人才脱颖而出，学校建立优秀人才职称申报绿色通道。优秀人才应具有良好的师德师风

风，任现职以来，师德考核、教学业绩考核及年度考核应全部达到合格及以上，直聘或直报教授（副教授）需达到教师系列所需基本条件。

（一）业绩特别突出的人才。业绩特别突出指以第一作者在《Nature》《Science》《Cell》三大顶刊正刊、《中国社会科学》发表本学科高水平论文，或主持获得省部级一等奖及以上奖项等相当层次的业绩成果，或主持国家级重大科技项目，或作为第一完成人在关键共性技术、前沿引领技术、现代工程技术、颠覆性技术创新等方面解决卡脖子问题（需经5位高水平同行专家推荐），可直接聘任为正高级专业技术职务。

（二）首聘期内的“朝晖特聘研究员岗位”聘任人员，在符合学校、学院规定的基本业绩条件基础上，同时符合相应破格业绩条件，通过学校相应评审程序，可直接聘任为相应高级专业技术职务；达到申报相应高级职务破格业绩条件，可直接申报相应高级专业技术职务。如已聘为副高级专业技术职务的，聘任前相关工作业绩不得用于申报正高级专业技术职务。本办法实施前已聘任人员，按原政策执行。

（三）入选省级及以上引才计划者不进行高一级专业技术职务的确认，须参加职称正常申报程序进行评审。如在符合学校、学院规定的基本业绩条件基础上，且达到规定的毕业年限，只需经学校相应评聘委员会评审，可直聘为相应高级专业技术职务，实行单列计划。本办法实施前已入选人员，按原政策执行。

（四）为加大吸引海外高层次人才的力度，对从国（境）外引

进的学科建设与教学科研急需的高层次人才，已具有国（境）外2年及以上工作经历，未取得与高校相对应的教师高级专业技术职务的，可不受资历、任职年限等条件的限制，自引进之年度起，3年内根据其实际水平可直接申报相应专业技术职务。3年后按正常程序、条件申报。从国（境）外引进的博士（无工作经历）参照国内同类人员的申报政策执行。

第十四条 人才引进评聘政策

（一）从学校认可的国内外高水平大学、科研院所等单位或个别特殊学科引进，在原单位已聘为高级专业技术职务（评聘程序规范、评聘材料齐全）的紧缺急需高层次人才，经学校相应评聘委员会确认，可直接聘任为同层级高级专业技术职务，聘任时间为来校报到时间，专业技术职务资格时间为原评审时间，原单位聘任年限可累计。如达到学校高一级专业技术职务业绩条件，可直接申报相应高级专业技术职务，经同行评议通过后，方可进入后续相应评审程序。

（二）从其他实行专业技术职务聘任制的国内外高校、科研院所等单位引进，在原单位已聘为高级专业技术职务的人员，任现职以来业绩符合学校、学院规定的相应专业技术职务的业绩条件，可直接申报相应高级专业技术职务，经同行评议通过后，方可进入后续相应评审程序。通过人员的专业技术职务聘任时间为来校报到时间，专业技术职务任职资格时间为相应级别原评审时间或进校时间。

（三）从其他实行专业技术职务聘任制的国内外高校、科研院

所等单位引进，在原单位已聘为高级专业技术职务的人员，任现职以来业绩尚不符合学校、学院规定的相应专业技术职务的业绩条件，进校后原则上降低一个专业技术职务等级聘任，专业技术岗位等级为下一级职务的最高级，聘任时间为来校报到时间，专业技术职务任职资格时间为原下一级职务级别评审时间或进校时间。

（四）引进人员在原单位已具有中级及以下专业技术职务（评聘程序规范、评聘材料齐全），入职后聘为我校专业技术岗位的，可聘任原专业技术职务，聘任时间为来校报到时间，专业技术职务资格时间为原评审时间，原单位聘任年限可累计。在新岗位申报专业技术职务纳入学校常规的评聘程序。

（五）对于取得重大基础研究和前沿技术突破、解决重大工程技术难题，在经济社会各项事业发展中作出重大贡献的专业技术人才，可不受学历学位、现任专业技术职务、任职年限、量化业绩指标等限制，遵循社会认可、业内认同、特殊评价、简便快捷的原则，提交学校相应评聘委员会评聘。

第十五条 同级转聘规定

（一）申报高一级专业技术职务，现专业技术职务系列应和所申请晋升的专业技术职务系列一致，不得跨系列申报晋升高一级专业技术职务。以下情形除外：具有高校教师系列（含学生思想政治教育）专业技术职务的人员因工作岗位变动，在现专业技术岗位工作满1年，允许不经转聘，直接申报学校自主评聘范围内的其他系列高一级专业技术职务；具有教育管理研究专业技术职务人员在学生思想政治教育岗位上工作满1年，可以不经转聘，直接申报学生

思想政治教育高一级专业技术职务。

（二）专业技术人员因工作岗位变动，原聘专业技术职务系列与现聘专业技术岗位不相符合的，转岗工作满1年后方可申报同级转聘现岗位相应系列的专业技术职务，同级转聘1年后方可申报晋升高一级专业技术职务。申请同级转聘，其担任原专业技术职务的任职年限可与担任现专业技术职务任职年限累加计算，期间取得的成果可用于晋升高一级专业技术职务，但主要考察其在现工作岗位上取得的成果。

（三）同级转聘需符合相应系列的申报基本条件和业绩条件。

第十六条 再次申报规定

对连续2年参加专业技术职务评聘未获通过者，须停1年方可再次申报，引进的海外高层次人才在3年内直接申报不受此限制。当年参加专业技术职务评聘未获通过者，再次申报，须于未通过当年7月1日至再次申报当年6月30日之间取得符合所申报职务规定业绩条件的新成果（教学学时及当量学时除外），且作为填报材料。

进入学术成果同行专家鉴定（即代表性成果送审）程序，视为参加本年度专业技术职务评聘。使用上一年度送审结果，申报当年未进行代表性成果送审的以当年送审时间为限，视为参加本年度专业技术职务评聘。

第十七条 限次申报规定

自2021年起，申报同级专业技术职务的次数原则上最多为四次。若四次仍未通过者，停止申报；对于取得同行公认的重大学术

成果的，可允许再申报一次。

第十八条 申报材料规定

（一）申请专业技术职务填报的各类材料截止时间，统一为任现职以来至申报当年6月30日。填报的工作业绩材料应是已公开发表的（不含在线发表）、发文立项（批准）的论著、项目或其他成果。

（二）论文必须是申报对象任现职以来在国内外公开发行的合法刊物正式发表的学术论文。著作必须是申报对象任现职以来在合法出版社正式出版的学术专著或规划教材。

（三）教学科研项目须为正式文件公布的项目。项目的立项时间以正式文件的发文落款时间为准。项目的结题时间以项目下达单位盖有公章的结题文件（证书）或验收报告标注的时间为准。

（四）申报高级专业技术职务，厅局级及以下教学科研课题须结题才能填报。

（五）教学项目及成果级别由教务处、研究生院认定，科研项目及成果奖等级别由科学技术研究院、社会科学院认定。

（六）在本校工作期间的各项业绩，第一署名单位应为浙江工业大学。在职攻读博士、从事博士后研究或公派出国（境）留学的教师，与博士就读单位、博士后工作单位或国（境）外留学单位合作，以第一作者发表论文并署名浙江工业大学的，可以作为申报业绩。

（七）申报材料要与所申请评聘的专业技术职务系列保持一致性和相关性，应体现相对稳定的研究方向和较为集中的成果显示

度。对于提交的论文、项目、奖励等成果与申报的专业技术职务系列不匹配的不予认可。

（八）国家定向招生攻读博士研究生、硕士研究生（不改变人事关系）期间发表的论文、立项的科研项目可以作为申报业绩；国家统招统分、海外脱产攻读博士研究生、硕士研究生期间的成果，不可以作为申报业绩。国（境）内外从事博士后研究或工作期间的成果，可以作为申报业绩。

（九）申报高一级专业技术职务时，现任职务申报当年材料规定截止时间后至学校发文聘任日期期间取得业绩可作为申报高一级专业技术职务时的业绩。现任职务申报时的业绩不能再在申报高一级专业技术职务时使用。

（十）教学工作量按规定的学时进行计算。读博、国（境）外访学、挂职、因病请假期间，属全脱产形式的，年度教学工作量不作要求；非全脱产形式的，年度教学工作量按实际在岗时间折算。新教师助课期间年度教学工作量不作要求。

（十一）申报对象的任职年限时间均计算到申报当年年底。

第十九条 其他规定

（一）申请高级专业技术职务所填报的中文论文，须提交学术不端文献检测报告。根据教育部《高等学校预防与处理学术不端行为办法》精神，对有弄虚作假行为和学术不端行为者，按上级部门或学校有关文件处理。

（二）对于长期从事公共课程、通识核心课程和学科大类课程教学，教学工作量大，学生评价一直较高的一线教师，在同等条件

下可予以优先考虑；对于长年在欠发达地区开展科技服务作出贡献的教师，在同等条件下可予以优先考虑；对于指导本专科学学生开展科研活动并取得良好业绩的，在同等条件下可予以优先考虑；对于指导学生学科竞赛取得优异成绩的，在同等条件下可予以优先考虑；对于学科建设、学位点建设及重点实验室建设做出重要贡献的，在同等条件下可予以优先考虑。

（三）严格执行教授为本科生授课制度。近三年不承担本科课程的教师，原则上不得申报教师系列（含学生思想政治教育）高级专业技术职务；连续三年不承担本科课程的教授、副教授，转出教师系列。

（四）援藏、援疆、援青专业技术人员申报专业技术资格，参照《浙江省人力资源和社会保障厅关于援藏、援疆、援青专业技术人员确认专业技术资格有关问题的通知》（浙人社发〔2011〕145号），符合条件的助理级、中级专业技术人员，可申请确认高一级专业技术职务。因个人原因未完成援助任务的，取消确认的专业技术职务，且今后评审时不能享受有关优惠政策。

（五）每年度7月1日以后调入（引进）人员，在调入（引进）次年方可申报高一级专业技术职务。各类专业技术人员在退休当年不再参加专业技术职务评聘。

（六）年龄计算截止日期为申报上年度12月31日。如：1979年12月31日及以前出生的人员，2020年申报时为大于40周岁，以后出生的，为小于40周岁。本办法涉及某个年龄表述“多少周岁”以上或以下时，均包含本数，如40周岁以下，包含40周岁。

第四章 评聘机构及职责

第二十条 学校、各二级单位分别设置评审机构，负责相关系列专业技术职务聘任的组织工作。

第二十一条 学校成立专业技术职务评聘工作领导小组，领导小组对全校专业技术职务评聘工作实行统一领导，负责研究决定专业技术职务评聘的政策及重大事项，确定评聘规划和方案；审定各专业技术职务评审委员会设置；核定各类专业技术职务的评聘名额；管理、监督、协调各类专业技术职务评聘工作。

领导小组组长由校长担任，副组长由分管人事工作的校领导担任，成员由相关校领导和人事部门负责人组成。

领导小组下设办公室，挂靠在人事处（教师工作部），负责专业技术职务评聘的日常工作，人事处（教师工作部）处长兼办公室主任。

第二十二条 学校各二级单位应成立专业技术职务评聘工作委员会（工作组），主要负责提出本单位教师（研究）系列专业技术职务评聘业绩条件修订方案，对本单位申报人员材料进行资格审查，并向学校推荐初步人选，协调和解决本单位评聘工作中出现的问题等事项。委员会（工作组）成员由二级单位党政领导班子成员、本单位学术委员会专家代表及其他必要成员组成，原则上应具有高级专业技术职务。委员会（工作组）名单报人事处（教师工作部）备案。

第二十三条 专业技术职务评聘工作实行考核推荐组、学科评议组和学校评聘委员会三级组织评审。

（一）考核推荐组

学校各二级单位成立考核推荐组，党政一把手为当然成员，其他成员包括党政领导班子、学术委员会主任、工会主席以及有关学科一线教师代表等具有高级专业技术职务的人员，原则上设组长 1 名，成员数为单数，一般不少于 9 人，推荐小组名单由各二级单位提出，名单报人事处审核确定。考核推荐组根据申请人员的思想政治素质、工作业绩、同行专家意见等情况进行评议，在学校下达的推荐名额（岗位设置数）内排序推荐。

学校单独组建教学为主型（正高）、学生思想政治教育、教育管理、实验技术、工程技术、会计系列、产业后勤、机关综合等推荐小组，在学校下达的推荐名额（岗位设置数）内排序推荐。

（二）学科评议组

学校根据学科类别，按照相近一级学科合并原则组建若干学科评议组，各学科组一般由人事处（教师工作部）牵头组建，二级单位负责组织实施。评议组成员从学校专家库中抽取，原则上设组长 1 名，成员数为单数，一般为 7-15 人，由本学科领域具有正高级专业技术职务的人员组成，并有一定比例的校外专家。对于其他专业技术系列，若学校不具有高级评审权，可适当放宽至副高级职务专家。学科评议组负责对申报人员的学术水平和综合能力进行评议推荐。

（三）评聘委员会

学校成立教师等系列中、高级专业技术职务评聘委员会，由校领导、学术委员会委员、学院和相关职能部门负责人、教师等代表

组成，也可邀请部分校外专家，高评委一般不少于 25 人，由校长担任主任委员，分管人事工作的校领导担任副主任委员；中评委一般不少于 13 人，由分管人事工作的校领导担任主任委员。

学校组建评聘委员会专家库，评聘委员会成员从学校专家库中抽取，须为在聘的正高级专业技术职务人员，其中教授职务专家比例不得少于 2/3，且 50 周岁及以下的中青年专家应占一定比例。评聘委员会主要职责是对申报人员的学术水平和综合能力进行审核评议，根据各推荐组推荐意见和学科组评议情况，在学校确定的评聘名额内研究确定聘任人选。

第二十四条 为进一步加大优秀人才的引育力度，学校成立高级专业技术职务评聘常设委员会，对高层次、紧缺急需等人才，采取“随到随评”的办法进行评聘。

常设委员会由校领导、校学术委员会委员、相关职能部门负责人、专家代表等具有正高级专业技术职务的人员组成。设主任委员 1 名，副主任委员 1 名。

常设委员会办公室设在人事处（教师工作部），负责组织召开评审会议。

第二十五条 各级评审委员会组成应当为单数，评审专家每届任期不得超过 3 年，可连任。

第五章 评聘程序

第二十六条 专业技术职务评聘实行个人申请、单位审核推荐、学校评审聘任的程序。采用专门评审系统（浙江省专业技术职务任职资格申报与评审管理服务平台），进行网上申报、网上审核和网

上评审。评聘工作一般按照以下程序进行。

（一）公布年度评聘计划和方案

学校根据核定的岗位设置方案和专业技术队伍实际情况，制定并公布年度评聘计划和方案。

（二）个人申请

申报人递交有关申报材料，并对本人是否符合职业道德规范相关要求、学术行为是否符合学术规范，所提供的材料是否真实作出承诺。

（三）所在单位审查与公示

申报对象所在单位应对申报人是否符合学术道德规范、申报材料的真实性以及是否符合申报条件进行审查，所在单位党委（总支）须对申报人的师德师风进行鉴定。

所在单位将符合申报条件人员的申报材料在本单位网站全信息公示不少于5个工作日后，将申报材料、资格审查与公示情况、师德师风鉴定结果一并报送人事处（教师工作部）。

机关部门申报人员根据工作关系由所在部门组织审查工作，由所在部门党支部出具师德师风鉴定，所在部门将符合申报条件人员的申报材料及鉴定结果报人事处（教师工作部），在人事处（教师工作部）网站进行全信息公示。

申报会计系列、出版系列等采取委托评审方式的，根据申报人员工作关系，由学校计划财务处、政策研究室（学术期刊社）等部门根据浙江省相关政策进行资格审查及申报材料审核。

（四）同行专家学术评议

申报高级专业技术职务的个人申报材料及代表性成果进行校外同行专家学术评议，校外同行专家学术评议工作由学校统一组织。

1. 申报正高级专业技术职务，须提交 3 项代表作成果及《专业技术职务评聘综合考核表》，送 5 位校外同行专家评审；申报副高级专业技术职务，须提交 2 项代表作成果及《专业技术职务评聘综合考核表》，送 3 位校外同行专家评审。同行送审实行匿名鉴定。申报卫生技术、小学（幼儿园）教师高级专业技术职务的，同行专家鉴定不作要求。

2. 代表性成果应注重质量、贡献和影响，可以但不限于论文和著作，其中申报教学为主型高级专业技术职务要求至少有 1 篇（部）是教学研究期刊论文或教材。

3. 送审材料要求

（1）送审代表性成果应为第一完成人，如属论文必须为第一作者或符合规定的通讯作者。

（2）代表性论著（科研成果）应是申请人任现职（级别）以来公开发表（鉴定）的，在内刊、增刊、专刊上发表的论文不能送审。论文集、国际会议上提交的被 SCI、EI、ISTP（CPCI-S）、ISSHP（CPCI-SSH）等收录的论文不能作为代表作送审（CCF 推荐的 A、B 类计算机会议论文除外）。

（3）高级专业技术职务同级转聘或同级转聘以后晋升高一级专业技术职务，送审代表性论著必须有 1 篇（部）是转聘后的成果。

4. 申报正高级专业技术职务者有 2 份及以上“尚未达到”，申

报副高级专业技术职务者有 1 份及以上“尚未达到”，视为同行评议未通过，不再参加后续评审程序。送审结果将作为学校核定年度评聘指标的重要依据。

纳入定编定岗范围的教师（研究）系列申报正高级专业技术职务者仅有 2 份“尚未达到”的情况，申报人员可向所在学院（部）提出书面申请，由学院（部）组织本单位学术委员会专家（不少于 5 人），对“尚未达到”的送审意见进行会议评议，经一次性无记名投票，同意通过的票数达到出席会议专家总数 3/4 及以上者，并由学院（部）出具评议意见，须对送审意见中存在的争议问题做出详细说明，由本单位学术委员会主任签署意见，报人事处（教师工作部）审核通过后，可进入后续评审程序。送审结果若为学术水平“尚未达到”的情况不予受理。

5. 送审的同行专家评审意见有效期为连续 2 年（送审当年与次年），申报当年如选择送审则必须使用当年送审结果。

（五）申报人员与材料公示

对符合条件的申报人员及申报高级专业技术职务人员评审材料进行网上公示，公示期不少于 5 个工作日。

（六）民意测评

申报高级专业技术职务人员应就其承担人才培养、科学研究、学科建设以及学院（部）管理服务工作等方面情况，在所在单位全体正高会议上作述职报告，并进行民意测评。全体正高会议由各二级单位组织召开，三分之二以上正高（不少于 5 人）参加会议方为有效，人数不足的情况下可邀请校内外相关领域的教授（研究员）参加，

采用无记名投票，投票结果供考核推荐组参考。

（七）考核推荐组推荐

1. 各二级单位成立考核推荐组，党政一把手为当然成员，其他成员包括党政领导班子、学术委员会主任、工会主席以及有关学科一线教师代表等具有高级专业技术职务的人员，一般不少于 9 人，组成人员名单报人事处（教师工作部）审核。

2. 校级直属研究机构申请人员分人文社科类和理工类进行考核推荐。人文社科类考核推荐由社会科学院组织，理工类考核推荐由科学技术研究院组织。推荐组组成人员为主管部门和直属研究机构负责人及相关学科教师代表（7 人以上，具有高级专业技术职务），组成人员名单报人事处（教师工作部）审核。

3. 学校组建的考核推荐组、二级单位考核推荐组在学校下达的推荐名额（岗位设置数）内排序推荐。

4. 考核推荐组采用无记名投票，须有三分之二以上成员出席方能举行会议，经出席会议成员三分之二以上通过，其结果方为有效，推荐结果须在本单位网站公示不少于 5 个工作日，由推荐组长签署意见后将推荐结果报人事处（教师工作部）。

（八）学科评议组评议

1. 学科评议组成员从学校专家库中抽取，一般为 7-15 人，原则上由本学科领域具有正高级专业技术职务的人员组成，对教授人数不足 7 人的学科，可与本单位或其他单位相近的学科组成联合评议组，也可适当邀请外单位专家，但应注意各学科成员比例的均衡性。

2. 对跨学院（学科）申报相应学科评议组的申请人员，实行学科评议组受理制度。申请人员根据本人实际从事专业情况，提交跨学院申报学科评议组申请，经所在单位同意后，由相应学科评议组所在学院审查，提出受理意见，报人事处（教师工作部）审核。

3. 学科组评议采用无记名投票，须有三分之二以上专家出席方能举行会议，经出席会议专家三分之二以上通过，其结果方为有效。由学科组组长签署意见后将推荐结果报人事处（教师工作部）。

（九）学校评聘委员会评审

1. 学校成立由校内外专家组成的教师中、高级专业技术职务评聘委员会，分别对申报中、高级专业技术职务人员的学术水平进行审核评议，确定聘任人选。

2. 评聘委员会会议采用无记名投票，须有三分之二以上委员出席方能举行会议，经出席会议委员三分之二以上通过，其结果方为有效。

（十）拟聘人选公示

学校对拟聘人选进行公示，公示期不少于 5 个工作日。

（十一）公布聘任人选

学校发文公布聘任人选，颁发任期专业技术职务聘书（电子聘书），并将评聘结果报上级主管部门备案。

第二十七条 申报教学为主型高级专业技术职务人员，须进行教学评议，从学生评教、督导评价、同行评议等多维度考核教学质量，教学评议由教务处负责组织实施，并提出评议意见。申报实验技术系列高级专业技术职务人员，须进行现场实验技能操作考评，

着重考核申报人员在实验室仪器设备（实验公共平台）的运行、维护、管理和实验教学等方面的能力，由实验室与资产管理处负责组织实施，并提出评议意见。

第二十八条 聘后管理

（一）评聘通过人员，由学校颁发任期专业技术职务聘书，聘期至当轮岗位聘任结束。专业技术人员在聘期内按所聘专业技术岗位确定工资待遇。年度新晋升专业技术职务人员按照各层级专业技术职务最低等级岗位兑现待遇。

（二）根据学校岗位聘任制度实施要求，在聘期内，年度新晋升专业技术职务人员由所在单位、学科根据新聘专业技术职务调整其岗位职责和任务要求，需重新签订岗位任务书。

（三）学校实行专业技术职务聘期考核制度，对专业技术人员的思想政治表现、职业道德、学术道德、履行岗位职责的能力和工作实绩进行考核。考核结果作为续聘、晋升、低聘或解聘的依据。

第二十九条 申（投）诉处理相关规定

学校设立专业技术职务评聘申（投）诉受理委员会，由分管人事工作的校领导、校纪检监察、工会、教务处、研究生院、科学技术研究院、社会科学院、人事处（教师工作部）等负责人和相关学科专家组成。专业技术职务评聘申（投）诉受理委员会的主要职责是受理相关专业技术职务评聘工作方面的申（投）诉，对申（投）诉问题进行调查、审议，提出处理意见，并做出答复。专业技术评聘申（投）诉受理委员会办公室设在人事处（教师工作部）。申（投）诉受理时限为各级评审会后公示期内，超出时限不再受理。

第六章 在站博士后评审办法

第三十条 为提高博士后人员科学研究积极性，允许博士后在站期间参加学校高级专业技术资格评审，原则上限报一次。

第三十一条 业绩统计时间范围为任现职以来至申报当年业绩统计截止时间。业绩条件需满足学校及所在二级单位相应科研业绩条件，业绩条件不破格。

第三十二条 在站博士后评审不设评聘指标，由学校相应评审委员会就其是否达到相应高级专业技术职务任职资格进行投票。

第三十三条 在站期间评审通过，可以相应高级专业技术职务身份参加活动，暂不兑现相应待遇。出站后留校任职人员，须由各二级单位在定编定岗指标数内进行聘用审查，成绩优异者优先聘用至相应专业技术岗位。聘任时间为出站后来校报到时间，专业技术职务任职资格时间为评审通过时间。

第七章 工作纪律和要求

第三十四条 出席各级评审会议的专家人数应当不少于评审委员会人数的 2/3。各级评审委员会经过评议，采取少数服从多数的原则，通过无记名投票表决，同意票数达到出席评审会议的评审专家总数 2/3 以上的即为评审通过。

未出席评审会议或者中途离会未参加评议过程的评审专家不得投票、委托他人投票或补充投票。

第三十五条 评审会议实行封闭管理，评审专家名单不对外公布。评审专家和工作人员必须遵守有关工作纪律，不得对外泄露评审内容，不得私自接收评审材料，不得利用职务之便谋取不正当利

益。

第三十六条 评审工作实行回避制度。申报人员不能担任当年度各级评审会成员。评审专家在评审中涉及其直系亲属等与评审工作有利害关系或者其他关系可能影响客观公正的，应当回避。申报人有权以书面方式申请相关专家回避，申报人提出回避申请的，应当说明理由。经各级研究后认为确有回避需要的，专家应当回避。

第三十七条 申报人应对本人所提交的各类材料和填写内容的真实性、准确性负责，严禁弄虚作假、营私舞弊。一旦发现有虚报、瞒报等行为，将取消本次评聘资格并追究相关责任；在专业技术职务评聘过程中，严禁以任何方式干扰评审工作。一经查实，取消申报者当年专业技术职务评聘资格。

第三十八条 实行申报资格审查制度。资格审查由各二级单位负责，应按要求严格审核申报人申报资格和业绩材料。学校在一定范围内对各基层单位的评审材料、评审工作等开展抽查。对发现的问题，按照有关规定予以处理并进行责任追究。对二级单位把关不严、程序不规范，造成投诉较多，争议较大的，将视情给予全校通报批评，并责令整改。情形严重的将影响下达的推荐名额，并与基层单位任期考核联动。

第三十九条 实行职称评审监督制度。学校纪检监察部门、人事处（教师工作部）加强对评审全过程的监督管理，确保职称评审的客观公正，增强职称评审的公信力。

第八章 附 则

第四十条 各二级单位每年3月31日前须将上一年本单位专业

技术职务评聘工作总结报人事处（教师工作部），评聘过程有关材料应妥善留存，保证评聘全程可追溯。

第四十一条 本办法中所指“以上”“以后”规定的数量、等级、日期均含本级。所涉及的教学育人、培训进修、实践锻炼、出国（境）访学等经历的时间计算截止日为申报当年6月30日。

第四十二条 在新业绩条件出台以前，仍按《浙江工业大学关于印发实验技术等专业技术职务评聘基本条件的通知》（浙工大发〔2015〕46号）、《浙江工业大学关于印发教师（研究）系列高级专业技术职务评聘申报业绩基本条件的通知》（浙工大发〔2019〕12号）执行。上述文件中有关论文发表数量和引用情况、期刊影响因子等作为评价参考标准，由二级单位审核把关。

第四十三条 本办法自印发之日起实施，原《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）同时废止。其他相关规定如与本实施办法不一致的，以本办法为准。未尽事宜，参照上级主管部门关于专业技术职务评聘的政策和学校每年度教师及其他专业技术职务评聘工作通知等文件执行。

第四十四条 本办法由人事处（教师工作部）负责解释。

浙江工业大学经费审批管理办法

（试行）

浙工大发〔2021〕22号

为进一步加强财务管理、规范财务行为、健全财务监督，明确财务经费审批权限和责任，保证学校教学、科研、管理与服务工作有序开展；同时落实国家深化“放管服”改革的要求，完善和简化财务审批程序，根据相关财经法规，结合学校实际，制定本办法。

第一章 总 则

第一条 本办法主要涉及经费管理模式、经费支出审批范围、审批人员、审批程序、审批权限及责任、财务审核要求等。

第二条 学校经费实行预算管理控制制度，所有进入学校财务的资金均纳入预算管理，支出时应在预算管理的项目范围内与预算控制额度中列支。

第三条 学校经费实行审批人负责制管理方式，经费审批人对经费使用的合法性、真实性、有效性和相关性承担责任，对经费的预算执行控制、使用绩效及安全负责。

经费使用的合法性、真实性、有效性和相关性，主要是指：相应的经济业务是真实存在的，是合法合规的，与所安排经费的项目是相关联的；相应的经济业务活动过程符合国家及学校相关流程或制度规定，即已按相关要求经过相应审核或审批流程；取得的相关票据、资料是真实、有效和完整的，来源合法；相关票据、资料的提供者与该项经济业务的承担者符合一致性要求；支付的款项是真

实的，符合国家及学校相关结算制度要求。

经费的预算执行控制、使用绩效及安全，主要是指：经费审批人应按经费申报、批复或约定的预算控制要求使用经费，按经费的预算执行进度合理使用经费，并及时关注经费的余额、支出情况及具体经办人的使用情况。

第四条 根据学校校院两级财务管理制度安排，学校经费审批实行“分类管理、自主审批、业财合一、自负责任”机制。

学校根据经费不同性质和使用功能设立各类经费，分别确定或授权经费审批人；各类经费审批人根据相应经费性质、使用范围以自主审批为主负责经费审批，按“谁审批、谁负责”原则履行经费审批的主体责任；除明确规定需进行业务审批的经费支出外，经费审批一般实行业务、经费审批的二合一，即经费审批人同时是经济业务事项的审批人。

第二章 审批人员

第五条 经费审批分为经费审批人、经费所属单位、业务归口管理部门、财务部门、学校领导和有关决策会议等层级审批。各类审批主体在各自职责范围和审批权限内履行审批职责。

各部门党政主要负责人分别是本部门党务、行政经费的审批人；专项项目（含各类科研项目、课题项目）负责人是各类专项经费的审批人。

业务归口管理部门负责人及其授权的管理人员是各类归口业务经费支出的审批人。

财务部门负责人及其授权的管理人员是其职责范围内各类财务流程，以及相关财务事项的审批人。

学校领导、有关决策会议是学校大额资金支出的经费审批人。

第六条 各单位、项目组应将经费审批人（含授权审批人）信息报送学校计划财务处备案，作为财务信息系统中经费审批人设置的依据，涉及调整的应及时办理变更。

因经费审批人离职、退休、去世等原因，经费审批权限自动中止。特殊原因要求继续使用经费的，须经业务归口管理部门与财务部门审批同意，一般应授权校内在职人员审批。

第三章 审批内容

第七条 经费审批遵循依法依规、区分权限、预算控制、项目管理、合同约定、真实合理、绩效优先、依法回避、互相制约的原则。

第八条 经费审批应重点关注：

（一）经费收支活动是否已列入预算，是否符合项目管理要求或合同约定；

（二）经费收支的内容和数据是否真实；

（三）经费收支是否符合国家和学校财务制度规定；

（四）经费收支是否符合相关性和效益性原则；

（五）经费审批人认为应予核实的其他内容。

第九条 经费审批实行回避制度，经费负责人原则上不应审批本人、配偶、其他近亲属关系人员经手的事项。

第四章 审批权限与程序

第十条 学校年度预决算方案、大额资金使用事项等学校“三重一大”决策制度规定的财务事项必须经校长办公会、学校党委会依据相关规定集体审议同意。

第十一条 业务归口管理部门、学院（部）等可依据实际制订相关规定行使其职责范围内的审批权限。

第十二条 各类经费审批权限

（一）事业经费，主要有：

1. 人员经费

按照国家政策和学校相关规定每月正常发放的人员基本工资、绩效工资、离退休费等人员支出，以及按照规定缴纳“五险一金”、工会经费等政策性支出，由人事部门审批。

学校年终统一发放的绩效工资支出由人事部门会同财务部门审核后，报分管人事校领导和分管财务校领导共同审批。

学校发放的各类学生补助支出由业务归口管理部门负责人或学院（部）负责人审批。

学校统一发放的人员福利费由校工会审批；部门发放的零星福利费由部门负责人审批。

2. 公用经费。主要指各部门、学院（部）维持日常运行和管理经费及学校水电费等公用支出。公用经费支出由相关部门、学院（部）负责人审批。

3. 部门业务招待费、奖酬金。该类经费支出由相关部门、学院（部）负责人审批。

4. 专项经费（不包括科研项目经费），是指部门为完成特定工作任务所需要的专门用途经费（含财政专项经费），由指定的专项经费负责人审批。单项支出在 5 万元（含）以上的应经所在学院（或单位）分管领导（或主要领导）审批；单项支出 50 万元（含）以上的还须由业务归口管理部门主要负责人审批；单项支出在 100 万

元（含）以上，由业务归口管理部门主要负责人审核后，报业务分管校领导审批。

其中对于学校预算下达后由各业务归口管理部门二次立项分配的专项经费，主要包括学科建设、本科和研究生教学教改、项目配套、基本科研业务费等，除有明确的文件及分配标准外，业务归口管理部门应按程序提出经费分配立项方案，报业务分管校领导审批。

5. 科研项目经费。科研项目经费支出遵循国家以及学校科研经费管理办法执行。科研项目经费支出一般由项目负责人审批。项目负责人本人发生或经手的支出业务，由项目组第二财务审批人或所在学院（或单位）分管领导（或主要领导）审批。其中单项支出在 5 万元（含）以上的须经所在学院（或单位）分管领导（或主要领导）审批。涉及外协费、绩效费等支出，以及账务调整的，应由项目负责人提出申请，经所在学院（部）审核后，经科研管理部门、财务部门审核确认。有关科研项目经费使用如另有上级或管理文件规定的，按文件规定执行。

6. 校长机动金。是指在学校年度财务预算中预留的经费，主要用于在预算执行过程中因不可预见因素需要的支出。校长机动金，由相关部门提出申请，由校长负责审批。单项支出在 100 万元（含）以上，按学校“三重一大”流程处理。

其他各类事业支出，按业务归口管理职责行使审批权限。

（二）基本建设及修缮改造经费。学校本级的基本建设及修缮改造经费的使用由校园建设处按工程建设合同及工程进度款支付计划发起支付申请，由校园建设处负责人审批。单项支出在 1000

万元（含）以上的，报基建分管校领导审批。

（三）其他经费。其他经费使用由项目负责人审批。单项支出在 100 万元（含）以上，报业务分管校领导审批。

第十三条 专用基金审批权限

专用基金包括按照国家有关规定计取的职工福利基金等政策性专用基金和其他专用基金，专用基金支出审批程序参照部门专项经费执行。

第十四条 受托代理负债（代管经费）审批权限

受托代理负债（代管经费）是指学校接受单位或个人委托代为管理的各类款项，主要包括党、团费、协会经费等其他代管经费。该类经费支出由项目负责人审批。

第十五条 对外投资、银行贷款及地方债审批权限

（一）对外投资

对外投资是指学校依法利用货币资金、实物、无形资产等举办经济实体或向其他单位（含校办产业）投资。学校对外投资必须经过可行性论证和专家评议，经校长办公会讨论后报学校党委会批准，并按国有资产管理有关规定报省教育厅、财政厅等上级部门批准后实施。

（二）银行贷款或地方债

1. 学校申请银行贷款或地方债须按照省教育厅、财政厅有关规定执行。计划财务处根据资金需求状况提出贷款额度或债券额度申请，经分管校领导或校长同意后，提交校长办公会、学校党委会批准后具体实施。

2. 支付利息和归还本金。学校按照合同约定支付贷款利息及本

金由计划财务处负责人审批。提前归还贷款本金，由计划财务处提出还款申请，报分管校领导审批。

第十六条 资产处置审批权限

学校各类国有资产的转让、出售、置换、报损、报废以及货币性资产损失核销等资产处置，应按照省级行政事业单位国有资产处置相关管理办法和学校相关规定执行。

第十七条 其他的经费审批规定

（一）学校依法缴纳各种税费，学校按照规定汇缴财政专户或国库的各种款项，学校银行账户之间的资金调度，学校分解和下拨批准的年度预算和财政专项资金等，由计划财务处负责人审批。

（二）学校按照协议支付给各教学点的联合办学费用，由项目负责人、所在部门负责人、业务归口管理部门负责人共同审批。

（三）学校与容大后勤集团之间物业服务费等的结算事项，由公共事务管理处负责人审批后报校长办公会审批。学校与之江学院、资产经营公司等二级独立核算单位资金往来结算，可根据学校相关文件制度或会议决议，由计划财务处负责人审批。

（四）经费审批人审批涉及本人事项的需报上一级审批人审批，校领导审批涉及本人事项的（科研经费按学科归口管理），由校办审批。各部门单位党政主要负责人差旅费报销由部门其他负责人审批或由分管校领导或联系校领导审批；各部门主要负责人因职权范围内工作需要组织参加集体活动的，但该部门仅有一名负责人的或该部门所有负责人均参加的，其中经费的审批可以由部门主要负责人审批。

第十八条 为推进数字化改革与智慧校园建设，学校建有网上

办事大厅、智慧采购平台、网上预约财务报账（或智能报账）系统、差旅平台、化学品及材料采购平台、大型仪器共享测试平台等，实现相关经济业务的网上审批和经费结算。相关经济业务的网上审批、网上结算流程是基于简化办事流程及内控要求，网上审批与线下审批具有同等法律效力。更具体要求由相应管理办法赋权确定。

第五章 审批责任

第十九条 经费审批人是经费使用的直接责任人，应按照本办法规定认真履行审批职责。对未按程序审批或越权审批的事项，上一级审批人有权拒绝审批，学校财务人员有权拒绝支付。

经费审批人不因业务经办人、被授权人等舞弊或未尽责而免除其主体责任，也不因业务归口管理部门、财务部门等程序性审批或审核未尽责而免除其对经费使用实质性审批的主体责任。

第二十条 确因工作急需须授权他人代为履行经费审批的，由授权人出具书面材料报计划财务处，授权人对授权范围内的审批事项负责，被授权人应在授权范围内行使审批权。

第二十一条 各类经费审批人及各类经费应自觉接受财务、审计、纪检监督。对弄虚作假、虚报冒领或刻意逃避上一级审批管理的行为，以及代签、冒签或伪造审批人签字的行为，一经查实，将按有关文件规定严肃处理。

第二十二条 学校财务人员依法实施会计审核、核算和监督。对日常审核或事后稽核中发现的异常情况，财务人员有权提出质疑或记录，经办人、经费审批人应积极予以配合，必要时应补充审批或提供相关补充说明；对违反国家财经法规和学校制度规定的审批事项，有权拒绝办理并要求经办人、经费审批人予以纠正。

财务审核人员对原始票据的真实完整性审核和经费支出的程序合规性审核负责。财务审核监督的重点是票据的真实性、完整性、合法性，以及经费支出的明确性、逻辑性、合理性和程序性。真实性、完整性、合法性，主要指原始票据本身是真实有效的，票据所记载的经济业务内容与列支的预算或费用项、与提供的相关资料是相符的、可以互为印证的，票据填制要素是完整的、手续是齐全的。明确性、逻辑性、合理性，主要指各项开支应界限分明，符合经费性质及使用范围，按常识或专业判断是合理的，符合国家的政策制度和学校规定，无明显违反财经纪律等违法违纪的行为；程序性，主要指经费支出事项已履行了规定的程序。

第二十三条 财务部门可根据学校实际制定经费支出负面清单，建立违规经费审批人黑名单、增加强制审批流程，试行诚信良好人员简化审批流程等方式，逐步建立符合学校实际的经费使用诚信机制。

第六章 附 则

第二十四条 本办法由计划财务处负责解释。

第二十五条 本办法自发文之日起施行，原审批规则与本办法不一致的按本办法执行。

浙江工业大学科研与教学实验用耗材管理办法

浙工大发〔2020〕58号

第一章 总则

第一条 为了贯彻执行勤俭办学的方针，加强学校科研与教学实验用耗材（以下简称耗材）的科学管理及安全、妥善使用，防止积压和浪费，确保教学、科研工作的顺利进行，根据教育部、财政部《高等学校材料、低值品、易耗品管理办法》（〔84〕教供字20号文）和《浙江工业大学固定资产管理办法》（浙工大发〔2017〕57号）文件精神，结合学校实际，特制定本办法。

第二条 耗材的管理坚持“合理采购、采管分离、责任到人、分级管理”的原则。

第三条 建立严格的耗材管理制度，对耗材的购置、保管、使用和回收都要有据可循，专人负责，做到验收严肃认真，基本手续清楚，定期核对检查，保持账账相符，账物相符。

第四条 建立健全学院（部门）耗材管理体系，并根据物品类别做到定位存放、存放有序。要注意改善保管条件，采取有效措施，防止库存物品发生质变、损坏和丢失。

第二章 耗材的范围及分类

第五条 本办法所称的耗材是指教学和科研实验所用的材料、易耗品，不属于固定资产和低值耐耗品，不包括办公用品。

材料：指金属、非金属的各种原材料，包括合金、有机玻璃型材、金属型材、稀有金属、无机非金属材料、化学试剂、电子材料等。

易耗品：指玻璃器皿制品（如移液器、色谱柱、酸度计、层析柱、纯化柱、流量计等）、元件（如电极、光纤器件、光学器件、

元器件等）、零配件（如阀门、电缆、接插件、芯片、模块、模具、传感器、耦合器、隔离器、坩埚等）、实验动物、燃料、试剂等。

第三章 购置与验收

第六条 耗材购置应根据教学计划、科研实验计划、工作任务、库存耗材的储备额，及实际消耗的情况，由经费负责人负责制定购置预算与计划。对学校列入危险化学品监管清单的物品，必须经相应批准手续后，方可购置及报销，按《浙江工业大学危险化学品安全管理办法（修订）》、《浙江工业大学化学品统一采购实施细则》有关规定执行。

第七条 单次购置金额 3 万元人民币以下的耗材，由学院（学科、项目组）自行购置、报销。

单次购置金额 3（含）万元人民币以上的耗材，由经办人填写《浙江工业大学（3 万以上）耗材购置申请单》（附件 1），经学院（部门）批准、实验室与资产管理处备案后方可执行采购。其中：

1. 单次购置金额 3（含）～10 万元人民币的耗材，经审批后由学院（学科、项目组）部门经办人组织自行购置、报销。其中通过学校化学试剂-生物试剂-实验耗材平台采购无需前置审批。

2. 单次购置金额 10（含）～50 万元人民币的耗材，经审批后由学院（学科、项目组）部门经办人通过政府采购云平台-网上超市程序执行。如政府采购云平台-网上超市无法提供货源，则由经费负责人通过政府采购招投标程序执行。

3. 单次购置金额 50（含）～200 万元人民币的耗材，经审批后由学院（学科、项目组）部门经办人通过政府采购招投标程序执行。

4. 单次购置金额 200（含）万元以上人民币的耗材，经审批后由学院（学科、项目组）部门经办人按照《浙江工业大学关于进一步加强重大政府采购项目管理工作的意见》程序执行。

第八条 国外自行购置：

（一）涉外耗材的购置，原则上应通过实验室与资产管理处并由其委托外贸代理公司签订合同办理报关进口手续。

（二）若因工作需要，允许教师利用出国访问、考察、国际会议等机会自购科研、教学工作急需的耗材。自行从国外购买、携带小额低值耗材入境时，应遵守国家相关法律和规定，否则后果自负。

（三）教师凭国外购置发票、自购报告，经学院（部门）审核盖章，报实验室与资产管理处审批后，至计划财务处报销。

第九条 经费负责人要加强耗材管理和使用，耗材购置完成后，学院（部门）下属学科、系(所)及项目组应指定专人进行台账管理并及时按购置清单进行验收后报销，报销时须附发票、《浙江工业大学耗材入库单》（附件2）、相应的合同、购置申请单、经审批同意的自购报告等。台账管理及验收人员报实验室与资产管理处备案，耗材实物还需自行拍照存档备查。

第四章 耗材的管理

第十条 学院（部门）下属学科、系(所)及项目组应指定专人负责购置、验收、报销、记账及核对等管理工作，并注意购、管、账互不兼管。每学期做好账物核对，保持账物相符。

第十一条 学院（部门）下属学科、系(所)及项目组需建立出库登记制度，由专人负责填写《浙江工业大学耗材出库单》（附件3），库房应定期盘点。

第十二条 改进耗材的技术管理，做好库房的通风、防潮、防热、防腐、防锈、防变质、防风化、防燃烧等工作，实行规范管理，做到“三化”（制度化、规范化、程序化）、“三保”（保质、保量、保安全）。耗材发放时要遵循“先进先出、先旧后新”的原则。

第十三条 贵重金属类材料应放置在专用保险柜，实行双人双锁管理，并严格执行使用登记制度。

第十四条 危险品的购置、提运、保管和发放必须严格按国家

相关部门和《浙江工业大学危险化学品安全管理办法（修订）》等有关规定执行。对学校列入易燃、易爆、剧毒及其他危险化学品监管清单的物品，保管必须专人负责，要经常对使用和管理人员加强安全教育，保证人身及物品的安全。领用必须有登记记录。对供应商要进行资质核查，确保供货渠道安全，合法。

第十五条 学院（部门）对耗材管理应建立定期抽查制度，并在年底进行全面清查核对，清查结果报实验室与资产管理处审核备案。

第十六条 实验室与资产管理处应不定期实行抽查，耗材的管理工作情况作为实验室工作评估、评比的内容之一。

第五章 附则

第十六条 学校独立核算二级账户资金购买的耗材，参照本办法执行。

第十七条 本办法自印发之日起实施。由实验室与资产管理处负责解释。

附件 1：《浙江工业大学（3 万以上）耗材购置申请单》

附件 2：《浙江工业大学耗材入库单（模板）》

附件 3：《浙江工业大学耗材出库单（模板）》

附件 1:

浙江工业大学（3 万以上）耗材购置申请单

经费负责人				联系电话			
经费编号				申购金额			
学院（部门）				学科、系(所)			
购置耗材清单							
序号	耗材名称	规格型号	数量	单价	金额		
合计							
学院（部门）意见： 学院（部门）负责人（签字） （加盖公章） 年 月 日							
实验室与资产管理处意见： 实验室与资产管理处负责人（签字） （加盖公章） 年 月 日							

附件 2:

浙江工业大学耗材入库单（模板）

年 月 日

部门（公章）：

单位： 元

供货单位			入库日期		入库单号	
序号	耗材名称	规格型号	单位	数量	单价	金额
合计	（大写）				（小写）	

制表（保管）：

采购：

入库验收：

第一联：存根联

第二联：财务

第三联：供货单位（采购）

第四联：验收人

附件 3:

浙江工业大学耗材出库单（模板）

年 月 日

部门（公章）：

单位： 元

使用人			出库日期		出库单号	
序号	耗材名称	规格型号	单位	数量	单价	金额
合计	（大写）				（小写）	

制表（保管）：

负责人

领用人

第一联：存根联

第二联：财务

第三联：领用人

第四联：负责人

关于进一步规范部分财务报销行为的通知

浙工大发〔2020〕3号

为进一步规范财务报销行为，严肃财经纪律，防范廉政风险，根据税务部门稽查反馈情况及最近校长办公会议精神，特对部分报销行为规范如下：

一、上级财政资金安排或校内预算资金安排的项目经费（指项目代码为全数字经费或项目代码为 G 开头经费），报销办公用品、低值耐用品、材料费、图书资料费、复印费、图文制作费、邮寄费、维修费等，发票开具时未直接列明具体明细的，均需提供相应明细清单，不再按额度区分是否提供；除大型商场、超市等购买时本身附有正规电脑小票的、或网购附有相一致订单或订单截图的，所提供清单须加盖与发票一致的发票专用章。

除部分纵向科研经费须按上级相应科研经费管理办法不得列支办公用品外，其他经费（例如横向经费）暂按原规定执行。

二、对于提供虚假发票、清单的供应商，一律列入拒付黑名单。

三、严格执行公务卡结算管理制度：

（一）使用有公务卡结算要求的经费（具体有项目代码为全数字经费、项目代码为 G 开头经费、部分纵向科研经费），属公务卡强制结算目录内的，必须对公转账支付或通过公务卡支付；不具备公务卡支付条件的特殊情况未使用公务卡支付的，除填报《现金支付情况说明书》外，需附实际交易支付凭据，支付凭据上的销售方（或收款人）必须与发票上的销售方（或开票人）一致，或提供的支付凭证能足以佐证支付事实的。

（二）无公务卡结算要求的经费（例如横向经费等）的支出，

单张发票 1000 元以上的必须对公转账支付或通过公务卡支付，未通过对公转账或使用公务卡的，需附实际交易支付凭据，支付凭据上的销售方（或收款人）必须与发票上的销售方（或开票人）一致，或提供的支付凭证能足以佐证支付事实的。

四、请相关经费项目负责人、经办人、审批人及相关单位切实履行好主体责任，合理、合规、合法使用经费，严禁虚列与项目无关的费用，对违规异常支出将移交学校相关部门核实处理。

浙江工业大学重大科研任务推进工作经费实施办法

（试行）

浙工大发〔2020〕8号

设立“重大科研任务推进专班”（以下简称“专班”）是一种充分发挥学校、学院、团队三级联动的组织优势，落实学校发展战略规划中“一年一大事”重大科研任务，实现重大科研指标的突破的重要机制。结合学校科研发展实际，为更好地推进该项工作，明确经费落实和组织实施，特制订本办法。

第一条 重大科研任务推进工作由科学技术研究院（工业研究院、军工研究院）负责根据学校科研内涵式发展需要，围绕“一年一大事”重大科研任务实施进展情况研究确立，包括但不限于国家科学技术奖、国家重点实验室（含省部共建）、国家科技重大专项等。采用组建重大科研任务工作推进专班等形式组织开展。

第二条 根据科技工作实际需要，每年按不超过上一年度学校提取横向科研项目管理费额度的 20%作为重大科研任务推进工作经费总预算。

第三条 每个重大科研任务工作推进专班根据任务实施进度，分批建立具体工作经费，经费额度一般不超过 50 万元/个。工作经

费纳入学校财务统一管理，根据学校相关经费管理的要求，编制经费预算，专款专用。

第四条 科学技术研究院（工业研究院、军工研究院）负责工作经费的总体管理，负责经费使用的审批、监督、检查；计划财务处负责经费的财务管理、会计核算、监督使用、协助审计；审计处负责对经费进行审计。

第五条 重大科研任务工作推进专班为工作经费的具体实施单位，专班负责人为经费审批责任人，对经费使用的合规性、合理性和真实性承担管理责任，接受上级和学校相关部门的监督检查。

第六条 工作经费主要用于各类重大科研任务推进工作支出，包括差旅会议、日常办公、专家咨询、劳务/绩效、业务接待等支出，不得用于设备购置、捐赠、赞助等支出。

第七条 工作经费自各专班成立后立项拨款，围绕重大科研任务协同攻关，当年安排的工作经费当年年底收回，确需继续使用的，需在次年重新申请建项。任务完成或取消后需进行专项审计，结余经费自动退回学校。

第八条 本办法自发文之日起施行，由科学技术研究院（工业研究院、军工研究院）负责解释。

浙江工业大学科技类横向科研经费管理试 行办法

浙工大发〔2020〕22号

第一章 总 则

第一条 为了充分体现横向科研经费“合同制”的本质内涵，进一步贯彻落实科研经费“放管服”改革的精神要求，扩大高校科研人员经费使用自主权，简化科研人员的经费报销流程，促进学校科研事业健康发展。根据国务院《关于优化科研管理提升科研绩效若干措施的通知》（国发〔2018〕25号）、《关于抓好赋予科研机构 and 人员更大自主权有关文件贯彻落实工作的通知》（国办发〔2018〕127号）、中共教育部党组《关于抓好赋予科研管理更大自主权有关文件贯彻落实工作的通知》（教党函〔2019〕37号）、科学技术部等六部委《关于扩大高校和科研院所科研相关自主权的若干意见》（国科发政〔2019〕260号）、浙江省教育厅等六厅局《关于进一步完善省属高校科研经费使用办法》（浙教高教〔2019〕31号）等文件精神，结合学校横向科研工作实际，充分发挥科研经费使用“负面清单”约束机制，特制定本办法。

第二条 本办法所指的科研经费是指纳入学校科学技术研究院（以下简称“科研院”）管理的科技类横向科研经费。

横向科研经费是指由企事业单位、政府及其相关机构、民间团体和个人委托学校进行各类科技研究等方面的项目经费以及国外

政府和学术机构提供的科技合作经费。横向科研项目和经费应当来源于市场竞争、市场委托等方式。

各类科技创新载体的创新券收入，与企业共建研发机构（中心）的到款可按横向科研经费进行管理。

第三条 建立和健全科研经费管理责任制和监管机制，明确相关职能部门、学院（或单位）和项目负责人的职责和权限，建立以项目负责人负责制为核心的科研组织管理模式。

（一）科研院负责横向科研经费的划拨和有关支出的审批，负责科研经费使用的监督、检查，开展科研经费使用信息公开工作。

（二）计划财务处（以下简称“计财处”）负责科研经费的财务管理和会计核算，协助项目组按照委托合同以及本办法编制项目经费预算，监督项目负责人按照委托合同以及本办法使用科研经费，审核项目经费决算，协助做好科研经费使用的信息公开和审计工作。

（三）审计处负责对科研经费进行监督、检查、审计。

（四）学院（或单位）作为横向科研活动的基层管理单位，负责组织管理本单位科研工作，对本单位所属教师负责的横向科研经费使用的合规性、合理性、真实性承担监管责任。学院要根据学科特点和科研实际需要，合理配置资源，为科研项目执行提供条件保障。

（五）项目负责人是横向科研经费使用的直接责任人，按照国家、地方和学校有关规定及合同约定使用项目经费，对经费使用的合规性、合理性、真实性和相关性承担法律责任，接受上级和学校

相关部门的监督检查，在横向科研活动中维护学校利益。

第二章 到款管理

第四条 横向科研经费纳入学校财务统一管理，根据项目管理的要求，专款专用。

第五条 横向科研经费到校后，由计财处代扣国家规定的相关税费并开具发票，需办理免税的项目进行网上合同登记和税务代理，凭科研院开具的凭证，到计财处开具发票。原则上票据的管理遵循先到款后开票的规定，票据的使用按学校有关规定执行。各类创新载体的创新券到款票据可依据地区科技局创新券兑现政策先开票后到款入帐。

第六条 横向科研经费到款并开票后，项目负责人登录学校科研管理系统进行网上经费认领，经学院（或单位）、科研院审核通过后统一交计财处办理。

第七条 与企业共建研发机构（中心）的到款原则上经费不低于30万/年，主要用于机构（中心）的建设、运行和探索性研究工作，不得转拨给外单位。

第八条 学校对到款达200万以上（不包含外协费）横向科研项目实施创新团队模式管理，允许对到款经费进行校内分项，项目负责人对所有分项经费的使用和管理负直接责任。校内分项须在办理经费入本之前，由项目负责人向相关学院（或单位）提出申请，报科研院审批。

第九条 学校为了鼓励团队和教师开展重大横向科研合作，横向科研经费（包含外协合作与外协设备费）的管理费按照到款金额比例逐级递减方式进行计提，各学院（或单位）计提管理费可自定

分配比例，具体比例如下：

到款金额		管理费	
		学校	学院（或单位）
横向 科研 经费	50（含）万元以下部分	5%	可自定分配比例
	50-100（含）万元部分	3%	
	100-500（含）万元部分	1%	
	500 万元以上部分	0.5%	

第十条 横向科研经费学校管理费由学校统一提取并分配，主要用于科研项目占用学校资源支出等。其中可根据科研工作实际需要，每年按实列支不超过上一年度收取学校管理费的 20%作为科研专项推进工作经费。

第三章 支出管理

第十一条 项目负责人应按照委托合同约定的支出范围和标准使用经费，如委托方对经费使用未明确要求或合同未约定的，参照本办法执行。项目负责人应根据项目具体执行情况，合理安排经费支出，做到业务真实、票据合法、手续齐全。

第十二条 横向科研经费支出范围包括但不限于以下科目：

（一）设备费：凡使用科研经费购置仪器设备，所购设备一般均属学校固定资产，应按照学校相关规定进行审核和管理。因特殊原因，所购设备需归属委托方或第三方的，需在项目委托合同中明确约定设备的资产归属、名称、规格、数量和总值上限等要素。报销所购置的外协设备时，须附相关合同书或接收单位的签收证明。

利用横向科研经费购置单价在 5 万元以下仪器设备等的，由科研团队自行采购，其中总价在 5000 元以上的，都应附采购合同与清单。

（二）材料费：单次采购总价在 5000 元以上的，应附采购合同与清单。利用横向科研经费购置耗材的，由科研团队自行采购。

（三）测试化验加工费：在外单位测试化验或加工，报销时须附测试加工合同（协议），测试报告等相关佐证材料。

（四）差旅/会议/国际合作交流费：其中差旅住宿费标准，按以下标准执行（单位：元）。

标准	对应人员	北京、上海、 广州、深圳	其他城市
一类	院士和相当于院士的人员，50 周岁以上二级教授	1100	900
二类	其他高级专业技术职务人员	750	500
三类	其他人员	550	400

项目研究过程中使用自备车辆所发生的费用（汽油费、过路费、停车费、维修费），可根据实际情况在差旅费中开支。

会议费（包括会议住宿费、伙食费、会议场地租金、交通费、文件印刷费等）按照学校制定的会议费管理办法执行。其中举办会议须提前向相关管理部门提出会议申请，并编制会议用款计划，按规定进行政府采购，报销时须附会议通知等附件。

国际合作与交流费不纳入“三公”经费统计范围。教职工使用科研经费出国开展学术交流参照《浙江工业大学因公临时出国经费管理办法》（浙工大发〔2019〕8 号）执行。

（五）劳务绩效费：发放标准参照相应项目管理规定及学校相关规定。项目聘用人员的劳务费开支标准参照本地区科学研究和技术服务人员平均工资水平以及在项目研究中承担的工作任务确定，其社会保险补助费用可纳入劳务费科目列支。横向科研经费中列支的劳务绩效费可以支付给参与项目研究的所有成员，并依法缴纳个人所得税。劳务绩效费支出最高不超过项目总经费的 85%。

项目聘用人员劳务费、研发团队绩效费报酬不计入学校绩效工资总额。

（六）专家咨询费：根据科研活动实际需要，按照实事求是、精简高效、厉行节约的原则，合理确定、发放专家咨询费。专家咨询费不得支付给参与项目（课题）研究及其管理的相关人员。

（七）无法取得发票和财政性票据的科研项目资金支出：对于国（境）外学术论文版面费支付、野外考察、调查研究、心理测试等科研活动中无法取得发票或财政性票据的支出，报销人需提供阐明支出内容、提供付款记录、无法取得法定票据原因等说明材料，经所在单位审核后确保其真实性的前提下据实报销。

（八）业务接待费：项目负责人根据项目研究开发过程的实际需要，可列支与项目研究相关的业务招待费用。

业务接待费采用预算限额控制，不超过到款经费总额的 20%据实列支。可与差旅费等单向打通，允许开支因科研业务需要在出差地发生的接待费用，每次差旅只能安排一次接待，并需与城市间往返交通费票据和住宿费票据等相关材料一并报销。接待标准参照《浙江工业大学关于进一步加强公务接待管理实施意见的通知》（浙工大发〔2016〕1 号）文件精神执行。

为合理区分科研业务活动和行政公务活动，简化报销审批流程，有效减少科研人员负担，横向科研业务接待费事项仅需项目负责人如实填报《浙江工业大学科技类横向科研业务接待清单》（见附件1），但应当一事一报，即一次接待应当一次性报销完毕，不得拆分报销。

第十三条 严格科研经费支出审批程序，原则上所有支出由项目负责人审批。项目负责人的有关支出由学院（或单位）分管科研副院长或项目组主要参与人（须为学校正式在编教职工）审批，项目负责人须为报销经办人。其中单张票据支出超过5万元的，须经所在学院（或单位）院长或分管科研副院长审批。

第十四条 横向科研项目需转拨外协经费（包含外协设备费、外协材料费等）给协作单位时，须附相关委托合同、外协合同审批表以及外协支出承诺书（见附件2和附件3），并经学院（或单位）审核后报科研院审批，转拨经费一般不得超过到款经费的50%。

第十五条 项目负责人需遵守科研活动规范，践行科研诚信要求，不得违反学校科技类科研项目经费使用“负面清单”（浙工大科〔2020〕2号）。对于违反“负面清单”、弄虚作假或存在严重科研不端行为的，列入科研失信黑名单，联合学校相关部门予以失信惩戒。

第十六条 转拨给协作单位的经费，可计入所在学院（或单位）的科研到款数，但不享受学校其他科研配套和奖励政策。

第十七条 已入学校的横向科研经费不能转回原付款单位，如因合同中止需退款，须经所在学院（或单位）和科研院审批，已计提的管理费和缴纳的相关税费不予退还。

第四章 结算管理

第十八条 横向科研项目需按合同约定及时结题。横向科研项目完成后，由项目负责人在科研管理系统中提交结题申请，同时上传委托方出具的项目完成证明或结题报告，经学院（或单位）、研究院审核后确认结题。横向科研项目结余经费可继续使用，但不能再开支外协费用。

第五章 附 则

第十九条 测试服务费参照《浙江工业大学关于印发大型仪器设备开放共享管理办法的通知》（浙工大发〔2019〕21号）文件执行，归口相关职能部门管理。

第二十条 本办法自发文之日起施行，学校其他文件与本办法不符的，以本办法为准。

第二十一条 本办法由科学技术研究院（工业研究院、军工研究院）和计划财务处负责解释。

附件 1:

浙江工业大学科技类横向科研业务接待清单

项目所在单位		项目负责人			
项目名称		经费本编号			
接待事由		接待人数	人	陪同人数	人
接待主要对象 (前三)	姓名	单位			
科研活动明细	时间	内容		地点	
接待费用明细	费用明细	金额(元)		经办人	
	餐费				
	住宿费				
	其他费用				
	合计				
项目负责人 签字	以上情况如实填报, 并符合学校相关接待政策。 负责人: (签字) 日 期:				

注:

- (1) 本表适用于科技类横向科研业务接待费事项;
- (2) 接待餐标准为每人每天 100 元, 超标准不予报销。
- (3) 接待事项应当一事一报, 即一次接待应当一次性报销完毕, 不得拆分报销。
- (4) 项目负责人需如实填报接待事实, 对经费使用的真实性和相关性承担法律责任, 自觉接受上级和学校相关部门的监督检查。

附件 2:

浙江工业大学科技类横向项目外协合同审批表

经费来源	横向项目名称			
	项目负责人			
	合同总金额	万元		
	累计到款总额	万元	已外协支出	万元
外协合同名称				
合同有效期限		年 月 日至 年 月 日		
协作单位				
协作单位所属省份（直辖市）			所属市（区）	
委托部门（学院）				
协作性质		加工 测试 服务 设备 其它_____		
合同金额		万元 (1 万元以上需另附科研项目经费外协支出承诺书)		
项目负责人		(签字) 年 月 日		
手机和办公室电话				
院（部）审批		(签字) 年 月 日		
科技院审批		(盖章) 年 月 日		

注：本表一式三份，院（部）、科研院及计财处各执一份。

附件 3:

科研项目经费外协支出承诺书

兹由_____负责的（☐纵向 ☐横向）项目_____（经费本号_____）需外协支出_____万元。收款单位_____, 与本人及直系亲属、项目组成员及直系亲属无直接经济利益关系。特此承诺！

承诺人:

学院领导签字:

学院盖章:

日期: 年 月 日

浙江工业大学关于提升科技项目执行绩效实施办法

(试行)

浙工大发〔2021〕10号

第一章 目 录

第一条 坚决贯彻落实习近平总书记有关科技创新的一系列重要讲话精神，全面实施中共中央、国务院《深化新时代教育评价改革总体方案》，坚持“四个面向”，破除“五唯”顽疾，以系统观对原有科研成果奖励进行迭代升级，建立以质量和贡献为导向的绩效成果产出与评价机制，加快提升学术治理现代化水平，为浙江省“重要窗口”建设贡献智慧和力量。

第二条 科技项目是围绕国家、地方和行业产业需求，以科学和技术问题为导向，在一定时间周期内进行的科学技术研究活动。提升科研项目实施质量，引导教师从“争取项目”到“做好项目”转变，回归学术研究初心，弘扬“科学家精神”，是“四个面向”内涵延伸需求，也是破除“五唯”顽疾，改革传统科研管理模式中重科研项目立项，轻项目过程管理的难题的重要举措。为提升科技项目执行绩效产出，拟对科技项目执行绩效开展全过程评价，打通项目与论文、专利等成果要素之间的管理壁垒，特制定本办法。

第二章 科技项目执行绩效

第三条 科技项目执行绩效的评价方式将坚决破除“五唯”中

片面的将各种科研成果要素简单分割，唯指标化的导向。科技项目执行绩效的评价主要内容包含科技项目执行过程中产生的各类成果，包括但不限于高水平学术期刊论文（详见表 1），转化专利，授权发明专利，实用新型、外观设计专利，计算机软件著作权登记等。

第四条 为破除“唯数量”考核，项目绩效评价采取以量为基础，以质为关键，定量与定性相结合的综合评价方式。

第五条 为突出质量优先原则，对不同类别的项目（包含课题、子课题、校内分项），分别赋予不同的系数（详见表 1）；不同层次的论文、专利分别赋予不同的基础当量值（详见表 2、3）。科技项目认定按照《浙江工业大学科技项目认定办法》（最新修订版）执行。

第六条 为破除“唯数量”导向，突出代表成果，每个科技项目当年成果产出采取数量限制：高水平学术期刊论文限 5 篇（含）、专利数量限 3 项（含），其他成果形式根据具体情况确定。

第七条 采取定量与定性相结合的方式对科技项目执行绩效进行综合评价，重点评价科技项目执行过程中的进展与成效，以及成果产出与项目的相关性和贡献度。定量评价见表 1、2、3 所示， $\text{绩效赋分} = \text{不同类别的论文或专利分别对应的基础当量值} \times \text{项目系数}$ 。对于一些原创性高、社会贡献度大的成果，可以采用定性评价方式。定性评价由学院（或部门）学术委员会提供鉴定意见，重点评价该成果产出的学术价值、影响、社会贡献度、以及与科技项目的相关性及相关人员的贡献等，提交科学技术研究院（工业研究院、

军工研究院）（以下简称“科研院（工研院、军工院）”）审核。
定性评价见附件。

表 1：科技项目系数一览表

当年在研项目系数					
I类	II类	III类	IV类	V-VI类	VII类
2.5	2	1.6	1.4	1.2	0.8

表2：论文基础当量值一览表

主要内容	基础当量值	备注
国际顶尖学术期刊 CNS 主刊	2500	
国际顶尖学术期刊 CNS 子刊、热点/高被引论文	500	
ZJUT-TOP100 理工类学术期刊	100	
国内外顶级学术会议上进行报告的论文	80	
卓越期刊（领军）、JCR-Q1、CCF-A	60	
卓越期刊（重点）、JCR-Q2、CCF-B	40	
卓越期刊（梯队）、CCF-C、JCR-Q2 以下 SCI	30	
EI 期刊论文	15	其中I-VI类项目系数限为 1

表 3：专利基础当量值一览表

主要内容	基础当量值	备注
美国、日本、欧洲授权发明专利	300	
转化专利	80	
中国及其他国（除美日欧之外）授权发明专利	30	
授权实用新型、外观设计专利（计算机软件著作权	3	其中来源项目仅限IV-VII类

权登记参照执行)		
----------	--	--

第三章 绩效赋分与实施办法

第八条 项目分类绩效评价

科技项目分为纵向项目和横向项目。

纵向项目注重评价在研执行绩效，鉴于成果产出滞后性，纵向项目绩效评价可延长至验收2年内（含）。超出验收期2年后的重大科技项目如有重大成果产出，可经学院（或部门）学术委员会鉴定后提交科研院（工研院、军工院）审核评价，原则上该类情况只受理一次。

横向项目注重评价成果转化绩效，原则上以项目结题后绩效产出评价为主，横向项目验收结题时间可延长至3年内（含）。如因各种原因项目未能完成结题，项目负责人可申请按项目已到款总额减半认定项目类别进行绩效评价，同一项目只进行一次绩效评价。

第九条 论文成果认定规定

- 1.科技项目负责人须为该论文作者之一；
- 2.论文标注的科技项目来源及编号与申请绩效评价项目必须一致；
- 3.论文如标注有多个项目来源及编号，原则上认定为第一个校内项目的成果产出；第一个项目论文成果满额情况下，认定为第二个校内项目，以此类推；
- 4.论文第一作者单位或第一通讯单位应为浙江工业大学，以浙江工业大学为非第一作者单位或非第一通讯单位发表的论文减半

赋分；

5.横向项目所产出论文没有项目编号的，经学院（或部门）学术委员会鉴定后提交科研院（工研院、军工院）审核，通过后可计入成果产出。

第十条 专利成果认定规定

- 1.浙江工业大学须为第一专利权人；
- 2.科技项目负责人须为发明人或设计人之一；
- 3.同一创新成果产出的专利绩效赋分仅限两个国家或地区；
- 4.每个专利成果认定时需与申请时所登记备案的科研项目来源及编号一致；

第十一条 科技项目执行过程中产生的论文、专利等成果按年度统计，每项成果只能认定一次，不重复累计；每个科技项目当年科研成果产出超过相应数量限制的，由项目负责人确定具体成果。

第十二条 校内分项与原项目合并受同一项目成果数量产出限制。

第十三条 学校根据年度专项经费预算对当年科技项目执行绩效进行分类分层激励。由科研院（工研院、军工院）负责具体组织实施，测算年度绩效赋分激励基数。各学院（或部门）根据定量与定性评价审核上报当年科技项目执行绩效的评价赋分，科研院（工研院、军工院）审核认定后以激励经费形式下达给科技项目负责人。

第四章 附 则

第十四条 本办法自发文之日起施行。原《浙江工业大学科技学术论文奖励办法》（浙工大发〔2018〕12号）和《浙江工业大学专利管理办法》（浙工大发〔2017〕86号）有关学术论文和专利奖励部分内容同时废止，学校其他文件与本办法不符的，以本办法为准。

第十五条 JG项目不在本办法实施范围内。

第十六条 经科技项目产出的人文社科类成果，由社会科学院执行绩效评价与激励，项目系数打通使用。

第十七条 本办法由科研院（工研院、军工院）负责解释。

附件

浙江工业大学科技项目执行绩效定性评价表

成果申请人		成果名称	
执行项目编号(校内)		项目负责人	
申请人联系方式		所在单位	
评价类别 (勾选相应选项)	☐ 论文 ☐ 专利 ☐ 其他		
成果内容	(请对产出的论文、专利等成果与执行项目的相关性及贡献度作出必要说明,同时提供成果的详细信息)		
学院学术委员会鉴定意见	(请根据成果申请人的描述及提供材料的真实性作出鉴定意见,并给出肯定性评价) 学术委员会主任 签字 年 月 日		
科研院审核	单位盖章 年 月 日		

浙江工业大学专利管理办法

（修订）

浙工大发〔2021〕28号

习总书记指出“创新是引领发展的第一动力，保护知识产权就是保护创新”。为贯彻落实习总书记相关系列指示精神，根据《中华人民共和国专利法》（2020年修订）《关于提升高等学校专利质量促进转化运用的若干意见》（教科技〔2020〕1号）《高校知识产权管理规范》（GB/T 33251-2016）等法律和相关规定，以全面提升学校专利创造质量、管理水平、服务能力和运营效益为目标，结合学校专利工作实际，制订本办法。

第一章 总 则

第一条 执行学校的任务或者主要是利用学校的物质技术条件所完成的发明创造为职务发明创造。职务发明创造申请专利的权利属于学校，专利授权后，学校为专利权人。对发明创造实质性特点做出创造性贡献的人是发明人。

第二条 接受其他单位（个人）委托，或者与其他单位（个人）合作完成的职务发明创造，若无相关条款的特别约定，申请专利的权利属于学校，或者学校和合作单位（个人）。学校和合作单位（个人）共同申请专利时，必须提供双方合作协议或科研项目合同。

第三条 经申请前评估，学校决定不申请专利的职务发明创造，学校与发明人订立书面合同，允许发明人自行申请专利，申请

被批准后，专利权归发明人所有。

第四条 对于权属清晰、应用前景明朗、承接对象明确、科研人员转化意愿强烈的职务科技成果，学校可赋予科研人员职务科技成果所有权或长期使用权（以下简称“赋权”）。赋权按照《浙江工业大学关于赋予科研人员职务科技成果所有权或长期使用权的管理办法（试行）》（浙工大〔2021〕30号）执行。

第五条 专利申请权或者专利权的共有人对权利的行使有约定的，从其约定。没有约定的，共有人可以单独实施或者以普通许可方式许可他人实施该专利；许可他人实施该专利的，收取的使用费应当在共有人之间分配。除上述规定的情形外，行使共有的专利申请权或者专利权应当取得全体共有人的同意。

第二章 机构与职责

第六条 学校科技成果转化领导小组全面负责知识产权战略规划及重大事务决策，统筹推进科技成果转化的管理工作，统筹落实赋权的实施工作。领导小组下设办公室，办公室设在科学技术研究院（工业研究院、军工研究院）（以下简称“科研院”）

第七条 科研院负责专利的日常管理和运营工作，着重围绕学校优势特色学科，结合战略性新兴产业需求和国家重大经济领域开展高价值专利布局，加强国际专利的申请指导。

第八条 学院及直属研究机构等（以下简称“学院”）是本单位专利申请前审核评估的责任主体。

研究院负责组织学校技术转移中心、相关信息服务中心或委托市场化机构协助学院进行专利申请前评估。

第九条 学校选定若干家专利代理机构作为定点服务机构。

第三章 专利申请

第十条 重大科研项目实行从选题、执行实施、结题到成果形成和转化的知识产权全过程管理。原则上 I 类项目须配备知识产权专员。科技创新 2030 重大项目、重点研发计划等国家重大科研项目申报前，须指定知识产权专员并到研究院备案。

第十一条 职务科技成果完成后，科研人员应主动、及时向学院和学校披露成果。未经学院和学校允许，任何人不得利用职务科技成果从事创办企业等活动。涉密职务科技成果的披露按照学校相关保密规定执行。

第十二条 成果披露通过科研管理系统进行。发明人通过学校科研管理系统填写专利申请的基本信息，上传专利申请材料（请求书、说明书）和所有发明人签字的《浙江工业大学申请专利审批表》扫描件等。与外单位合作申请时，还须提供双方合作协议或科研项目合同。

第十三条 专利申请材料经学院审核通过后由系统自动给出编号。发明人凭审核编号与学校签约的专利代理机构联系，委托专利代理机构撰写专利申请。

第十四条 科研院负责专利申请信息的录入与核对、专利申请费和维护费的缴纳与监管等工作。缴费标准和缴费时间以签约专利代理机构的通知为准。

第十五条 科研项目执行过程中产生的专利须在提交专利申请时备注项目来源，申请费由发明人从项目经费中支出。被赋予所有权的职务科技成果，发明人应按照所有权占比承担专利申请费和维护费，可从横向项目或由个人支付。发明人承担的专利费用，在成果转化后，从收益中加倍扣除并返还给发明人。

第十六条 学校设立专利运营专项经费，来源为省、市、区等主管部门下拨给学校的各类专利相关经费以及学校专利运营获得的净收益，主要用于资助学校专利的创造、保护、管理和运营。学校专利运营获得的净收益的 50%用于学院的专利创造、保护、管理和运营的奖励。

第四章 专利运营

第十七条 学校鼓励专利转化实施。专利转化流程、收益分配和激励按照《浙江工业大学关于促进科技成果转化的实施办法》（浙工大〔2021〕29 号）和《浙江工业大学关于提升科技项目执行绩效实施办法（试行）》（浙工大〔2021〕10 号）执行。

第五章 附 则

第十八条 本办法自发文之日起实施。原《浙江工业大学专利管理办法》（浙工大发〔2017〕86 号）同时废止，学校其它文件与

本办法不符的，以本办法为准。

第十九条 其它类型知识产权的管理参照本办法执行。

第二十条 本办法由研究院负责解释。

附件

浙江工业大学申请专利审批表

编号：

（教师将专利申请材料上传到科研管理系统，学院审核评估后系统自动生成编号）

专利名称				
专利类别	☐ 发明 ☐ 实用新型 ☐ 外观设计			
申请人	浙江工业大学 （若有合作单位请提供合作协议或合同）			
专利代理机构	☐ 天正 ☐ 斯可睿 ☐ 浙科 ☐ 赛科 ☐ 之江 ☐ 杭诚 ☐ 天勤 ☐ 求是 ☐ 千克 ☐ 君度			
申请费支出经费本编号	☐ 项目经费本编号（ ） ☐ 合作单位全部支付 ☐ 学校支付			
项目名称和编号				
发明人排序				
第一发明人身份证号				
联系人（必须为老师）	姓名		电话	
	所属学院		邮箱	
发明人承诺：1、发明内容不存在知识产权纠纷。2、发明人排序无疑义。3、无非正常申请 全体发明人签字：				

同期提交专利申请 3 件（含）及以上，请联系人亲笔抄录：（未达 3 件的，不用抄录）

同	期	提	交	的	专	利	申	请	的	技	术	方	案	互	不	相	同

日期： 年 月 日

备注： 1 以上空格需要选择时，请在“□”处打“√”。

2、相同内容的成果既申请专利又发表论文时，务必保证专利申请日不晚于论文发表日。

浙江工业大学关于促进科技成果转化的实施办法

浙工大发〔2020〕22号

为落实科技创新面向经济主战场的要求，加速科技成果转化，促进我校科技成果更好服务国家和区域经济社会高质量发展，根据《中华人民共和国促进科技成果转化法》（2015年修订）《浙江省促进科技成果转化条例》（2017年修订）《关于提升高等学校专利质量 促进转化运用的若干意见》（教科技〔2020〕1号）等法律、法规 and 规定，结合学校实际，制定本办法。

第一章 总 则

第一条 本办法适用于浙江工业大学在职员工、离退休未满一年的人员、博士后在站人员、在籍学生以及访问学者等的科技成果转化活动。

本办法所称科技成果是指通过科学研究与技术开发所产生的具有实用价值的成果。职务科技成果是指执行学校的工作任务，或者主要是利用学校的物质技术条件所完成的科技成果。

本办法所称科技成果转化，是指为提高生产力水平而对科技成果所进行的后续试验、开发、应用、推广直至形成新技术、新工艺、新材料、新产品、新服务、新标准，发展新产业等活动。

第二章 管理机构

第二条 学校设立科技成果转化领导小组，全面负责知识产权战略规划及重大事务决策，统筹推进科技成果转化的管理工作，统筹落实赋予科研人员职务科技成果所有权或长期使用权（以下简称“赋权”）的实施工作。领导小组由校长担任组长，分管科研的副校长担任副组长，成员单位包括学校办公室（保密办公室、屏峰校区管委会）、发展规划处（省部共建办公室）、科学技术研究院（工业研究院、军工研究院）、社会科学院、人事处（党委教师工作部）、计划财务处（政府采购管理办公室）、审计处、实验室与资产管理处、资产经营有限公司等。

第三条 科技成果转化领导小组下设成果转化办公室（以下简称“转化办”），转化办挂靠在科学技术研究院（工业研究院、军工研究院）（以下简称“科研院”）。

转化办负责校内外科技成果及企业需求等信息的收集、整理，组织学校相关单位或成果完成人开展科技成果转化活动，委托独立的科技成果转化服务机构开展技术转移工作，协助有关部门做好以科技成果作价入股产生的技术股份的管理等相关工作。

第四条 浙江工业大学资产经营有限公司（以下简称“资产公司”）受学校委托，负责管理和处置学校以技术入股方式所形成及衍生的资产。涉及科技成果转化资产处置的，按照《浙江工业大学无形资产管理暂行办法》（浙工大发〔2020〕59号）和相关法律、法规和规定执行。

第五条 学校鼓励教职工在学校共建的地方实体研究院、浙江省国家大学科技园等产学研合作平台实施科技成果转化，并按规定

享受优惠政策和相关服务。向境外的组织、个人转让或者许可实施其科技成果的，应当遵守国家有关法律、法规及规定等。涉密项目成果转化按照有关规定执行。

第三章 运行实施

第六条 学校科技成果转化可以采取许可、转让、作价入股等方式。

第七条 科技成果转化前，全体成果完成人须签署书面协议或合同，约定科技成果的转化方式、拟转化价格、转化收益分配比例、许可的净收益分配方式等内容。转化办收到科技成果转化申请后，组织技术经纪人进行审核评估并确定定价方式。定价方式包括协议定价、挂牌交易、拍卖等。通过协议定价的，须在学校、成果完成人所在二级单位和技术交易市场等单位进行公示，公示期不少于 15 日，公示期内无异议的进入审批程序，有异议的转入挂牌交易、拍卖等公开交易方式。成果完成人与科技成果转化受让方存在利益关联时，必须挂牌交易。通过挂牌交易和拍卖方式定价的，进入技术交易市场。

第八条 转化金额 200 万元以下的科技成果转化项目由转化办审批；200 万元(含)-500 万元的由科技成果转化领导小组审批；500 万元及以上的由校长办公会审批。审批通过后签订书面合同，办理报批、备案、知识产权所有权变更、组建公司等手续。

第四章 收益分配

第九条 学校支持和鼓励成果完成人通过科技成果转化获得收益。学校、成果完成人分别按 20%、80%的比例分配净收益。净收益指到校经费扣除税费、审核评估费等中介费、申请费和维持费等的剩余经费。审核评估费暂时按照每个项目 500 元标准收取。

第十条 学校倡导成果完成人先申请赋权，再转化科技成果。被赋权的科技成果转化后的净收益，学校、成果完成人分别按 15%、85%的比例进行分配。

第十一条 以转让方式转化科技成果的，净收益只能采用现金奖励的形式办理。以许可方式转化科技成果的，净收益可采用现金奖励或者横向项目管理方式办理。以作价入股转化科技成果的，由资产公司代表学校持所占比例的股权（其中成果完成人所在二级单位享有不超过学校所持股权净收益的 50%）。

第十二条 以许可方式转化科技成果且净收益采用横向项目管理形式办理的，到校经费按照《浙江工业大学科技类横向科研项目经费管理试行办法》（浙工大发〔2020〕22 号）提取管理费，项目类别按照《浙江工业大学科技项目认定办法》（2020 年修订）（浙工大发〔2020〕21 号）认定并上浮一级。

第十三条 成果完成人通过科技成果转化获得的现金奖励可依据《关于科技人员取得职务科技成果转化现金奖励有关个人所得税政策的通知》（财税〔2018〕58 号）享受税收优惠政策。

第十四条 学校鼓励校内外人员和中介机构对我校科技成果转化进行中介服务，经协商可在收入总额中提取不超过 10%的中介费用。

第五章 保障激励

第十五条 学校鼓励科技成果转化，将科技成果转化工作纳入学校对各相关二级单位的考核。学校设立科技成果转化贡献奖，对科技成果转化完成者以及在科技成果转化中做出突出贡献的单位和个人予以表彰。

第十六条 学校将科技成果转化业绩作为对完成、转化职务科技成果做出重要贡献的人员专业技术职称评定、职务评聘和考核评价的重要依据；贡献突出的，可以破格评定、聘任。

第十七条 学校支持和鼓励教师创新创业，创办科技型企业，从事科技成果转化。离岗创业按照学校相关文件执行。

第十八条 职务科技成果完成人或者课题负责人，不得阻碍职务科技成果的转化，不得将职务科技成果及其资料和数据占为己有，侵犯学校有关合法权益。

被赋予所有权的科研人员，按照赋权占比享有相应的科技成果转化决策权，经学校主管部门审批同意后，可依规转化科技成果。

第十九条 教职工和学生应当遵守知识产权法律、法规以及学校有关知识产权规定。校内各单位和个人，不得擅自或者变相转让、许可实施职务科技成果，以及利用或变相利用职务科技成果入股、创办科技型企业。

第六章 附 则

第二十条 本办法自发文之日起实施，《浙江工业大学促进科技成果转化实施暂行办法》（浙工大发〔2017〕28号），《浙江工

业大学科技成果转化审批细则》（浙工大发〔2017〕29号）同时废止。在执行过程中如与国家法律、法规有抵触的，以国家法律、法规为准。

第二十一条 本办法由研究院负责解释。

附件：1. 科技成果转化（转让或许可）流程图

2. 浙江工业大学科技成果转化审批表

3. 浙江工业大学科技成果转化公示异议处理程序

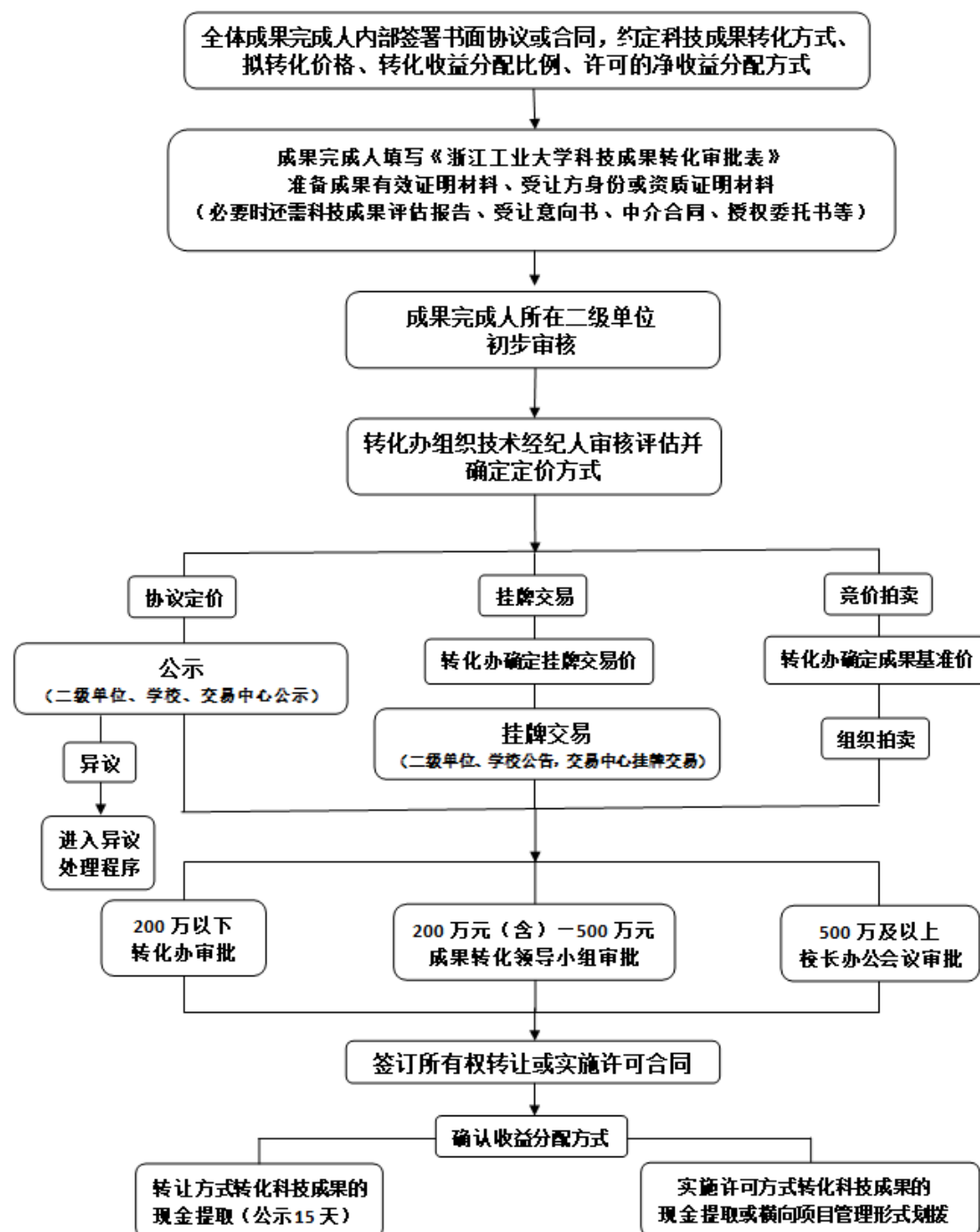
4. 职务科技成果转化现金奖励公示信息表

5. 科技人员取得职务科技成果转化现金奖励个人所得

税备案表

附件 1

科技成果转化（转让或许可）流程图



附件 2

浙江工业大学科技成果转化审批表

科技成果名称		
转化方式	☐ 普通许可 ☐ 排他许可 ☐ 独占许可 ☐ 转 让 ☐ 作价入股 ☐ 其 他_____	
转化价格 及定价方式	科技成果价值评估报告（ ☐ 有 ☐ 否） ☐ 协议定价 价格：_____ ☐ 挂牌交易 挂牌价：_____ ☐ 拍卖 基准价：_____最低成交价：_____	
成果完成人意见	受让方是否是成果完成人或者利害关系人	是 ☐ 否 ☐
	（含价值判定依据、对学术的影响评价及涉密状况等） 完成人签名：_____年 月 日	
所在二级 单位意见	经办人签名：_____年 月 日 负责人签名：_____年 月 日 单位公章	
转化办意见	经办人签名：_____年 月 日 负责人签名：_____年 月 日 单位公章	
审批意见	负责人签名：_____年 月 日	

附件材料：

1. 成果有效证明材料（专利证书及最近一次缴费证明、计算机软件著作权登记证书等）；
2. 受让方身份或资质证明材料；
3. 科技成果评估报告、受让意向书、中介合同、授权委托书等材料根据需要提交。

附件 3

浙江工业大学科技成果转化公示异议处理程序

一、异议人应为浙江工业大学在职员工、在籍学生。异议人必须在公示期内向科研院提交异议书面材料及相关证据。如对转化价格有异议的，异议人应提供高于原公示价格 10% 的受让价格，并提交拟受让意向书（包含科技成果名称、受让价格、付款方式、有效期限等内容，法定代表人或授权代表签字并加盖拟受让方公章）及受让方身份或资质证明材料。

二、转化办收到异议材料后，将异议材料副本通知被异议人，被异议人应在收到异议材料之日起 7 日内作出书面答辩，在规定期限内未做答辩的视为弃权。

三、转化办对异议人和被异议人所提出的事实与理由，必要时可组织专家论证，经过调查核实研究后，作出异议裁定并告知异议人和被异议人。异议裁定有两种结果：

1. 异议理由不能成立，科技成果转化进入审批流程；
2. 异议理由充分，异议成立，科技成果转化中止。

但是如果异议当事人中任何一方对裁定不服，可以收到异议裁定通知书日起 7 日内，向科研院申请复审。

四、科研院会同学院给出复审意见后提交学校科技成果转化领导小组决议。

附件 4

职务科技成果转化现金奖励公示信息表

一、科技成果转化信息：

成果名称	
种类	☐ 专利 ☐ 计算机软件著作权 ☐ 其它
转化方式	☐ 转让 ☐ 许可
转化收入	
转化收入取得时间（指到款日）	

二、现金奖励信息

现金奖励总额	
现金奖励发放时间	

三、奖励人员信息：

序号	姓名	岗位职务	所得比例（%）	签名

四、技术合同登记信息（登记机构登记情况）

附件 5

科技人员取得职务科技成果转化现金奖励个人所得税备案表

备案编号（主管税务机关填写）：单位：人民币元（列至角分）

C							
扣缴义务人名称	浙江工业大学	扣缴义务人 纳税人识别号	1233000047000441XK	扣缴义务人类型	☐ 国家设立的科研机构 ☒ 国家设立的高校 ☐ 民办非营利性科研机构 ☐ 民办非营利性高校 ☐ 其他_____		
科技成果基本情况							
科技成果名称		科技成果类型		发证部门		科技成果证书编号	
科技成果转化及现金奖励公示情况							
转化方式	☐ 转让 ☐ 许可使用	技术合同登记机构		技术合同编号		技术合同项目名称	
取得转化收入金额		取得转化收入时间		公示结果文件文号		公示结果文件名称	
科技人员取得现金奖励基本情况							
序号	姓名	身份证照类型	身份证照号码	现金奖励金额	现金奖励取得时间		
谨声明：此表是根据《中华人民共和国个人所得税法》及相关法律法规规定填写的，是真实的、完整的、可靠的。							

单位签章:

经办人:

填报日期: 年 月 日

主管税务机关印章:

受理人:

受理日期: 年 月 日

国家税务总局监制

浙江工业大学关于赋予科研人员职务科技成果 所有权或长期使用权的管理办法 (试行)

浙工大发〔2021〕30号

为深化科技成果使用权、处置权和收益权改革，进一步激发科研人员创新热情，促进科技成果转化，根据《中华人民共和国促进科技成果转化法》（2015年修订）《赋予科研人员职务科技成果所有权或长期使用权试点实施方案》（国科发区〔2020〕128号）《关于提升高等学校专利质量 促进转化运用的若干意见》（教科技〔2020〕1号），结合学校知识产权工作实际，特制定本办法。

第一章 总 则

第一条 本办法所称科技成果，是指通过科学研究与技术开发所产生的具有实用价值的成果。职务科技成果是指执行研究开发机构、高等院校和企业等单位的工作任务，或者主要是利用上述单位的物质技术条件所完成的科技成果。

第二条 国家设立的高等院校、科研机构的科研人员完成的职务科技成果所有权属于单位。

浙江工业大学赋予科研人员职务科技成果所有权或长期使用权（以下简称“赋权”）由学校科技成果转化领导小组统筹实施，由成果转化办公室（以下简称“转化办”）具体执行。转化办挂靠在科学技术研究院（工业研究院、军工研究院）（以下简称“科研院”）。

第三条 赋予科研人员职务科技成果所有权，是指学校结合本单位实际，将本单位利用财政性资金形成或接受企业、其他社会组织委托形成的归学校所有的职务科技成果所有权赋予成果完成人，学校与成果完成人成为共同所有权人。

第四条 赋予科研人员职务科技成果长期使用权，是指科技成果完成人向学校申请并提交成果转化实施方案，由其单独或与其他单位共同实施该项科技成果转化。学校可赋予科研人员不低于 10 年的职务科技成果长期使用权。

第五条 赋权的成果类型包括专利权、计算机软件著作权、集成电路布图设计专有权、植物新品种权，以及生物医药新品种和技术秘密等。对可能影响国家安全、国防安全、公共安全、经济安全、社会稳定等事关国家利益和重大社会公共利益的成果暂不纳入赋权范围。

第六条 申请赋权的科技成果必须具备权属清晰、应用前景明朗、承接对象明确、科研人员转化意愿强烈等条件。

第二章 组织实施赋予所有权

第七条 被赋予所有权的科研人员指在岗在编的科技成果完成人。

第八条 赋予所有权仅限于已完成但未提交知识产权确权申请的职务科技成果，可赋予科研人员最高 85%的所有权。

第九条 职务科技成果完成后，成果完成人应主动、及时向学校披露成果，并提出赋予所有权申请。转化办组织知识产权申请前评估，确认赋权占比，报学校科技成果转化领导小组审批，并在单位内公示，公示期不少于 15 日。公示无异议，签署赋予所有权的书面协议。按照赋权占比向国家知识产权局、中国版权中心等官方提交知识产权确权申请。

第十条 申请赋予所有权的职务科技成果，在依法获得知识产权以及后续维持及转化过程中所产生的费用，由学校和科研人员按照所有权占比分别承担。科技成果转化后，申请费和维护费从转化收益中扣除并返还，其中由科研人员承担的申请费和维护费加倍扣除并返还给科研人员。

第十一条 对未公开的科技成果，须签订书面保密协议。

第三章 组织实施赋予长期使用权

第十二条 被赋予长期使用权的科研人员指在职或在籍的

科技成果完成人。成果完成人离职、毕业或其它各种原因离校时，被赋予的长期使用权自动收回。

第十三条 已经获得知识产权的职务科技成果，包括但不限于专利权、专利申请权、计算机软件著作权，可赋予科研人员10年以上的长期使用权。赋权分阶段进行，每次赋予5年，直至专利权、著作权等知识产权的权利终止。

第十四条 专利权、计算机软件著作权登记等知识产权获得2年内，科研人员可以提出赋予长期使用权申请。转化办审核通过后，报学校科技成果转化领导小组审批，并在单位内公示，公示期不少于15日。公示无异议，签署赋予长期使用权的书面协议。

在科研人员履行协议、科技成果转化取得积极进展、收益情况良好的情况下，科研人员可以申请下一阶段赋权。下一阶段赋权申请时间为上一阶段赋权期满前的6个月。

第十五条 赋予长期使用权期间，知识产权的维持费用、转化过程中所产生的费用由科研人员承担，且不得放弃缴纳维持费用。科技成果转化后，科研人员缴纳的维持费用从转化收益中加倍扣除并返还给科研人员。

因特殊原因，科研人员可以申请交回长期使用权。

第十六条 专利权、计算机软件著作权登记等知识产权获得2年内，科研人员未提出赋予长期使用权申请的，视为放弃主张

长期使用权。上一阶段长期使用权赋权期满，未提出下一阶段赋权申请的，视为放弃主张下一阶段长期使用权。作为权利人，学校将视情况处置该知识产权。

第四章 附 则

第十七条 被赋权的科技成果的转化流程、收益分配等相关事项，按照《浙江工业大学关于促进科技成果转化的实施办法》（浙工大〔2021〕29号）执行。

第十八条 本办法自发文之日起实施，在执行过程中如与国家法律、法规有抵触的，以国家法律、法规为准。

第十九条 本办法由科研院负责解释。

附件：

1. 浙江工业大学赋予科研人员职务科技成果所有权申报表
2. 浙江工业大学赋予科研人员职务科技成果长期使用权申报表

附件 1

浙江工业大学赋予科研人员职务科技成果所有权申报表

项目名称			
项目编号		项目负责人	
科技成果名称			
科技成果 完成人			
科技成果内容简介、 创新点	简介： 创新点 1 创新点 2 创新点 3		
拟转化行业、地区、 预估价值等			

拟赋权人员 及分配比例	分配人员及比例： 全体完成人员签字：				
联系人姓名		联系人电话		联系人邮箱	
所在二级单位意见	经办人签名：负责人签名：单位盖公章 年 月 日 年 月 日				
评审意见	评审组长签字 年 月 日				
转化办审核	负责人签字 单位公章 年 月 日				
科技成果转化领导 小组审批	负责人签字 年 月 日				

说明：1、项目指科技成果产出的来源项目 2、编号指来源项目在科研管理系统中的学校编号，例 KYY-ZX-20210001 或 KYY-HX-20210001。

附件 2

浙江工业大学赋予科研人员职务科技成果长期使用权申报表

知识产权名称					
成果完成人					
拟转化企业名称、价格及转化方案					
拟赋权人员	拟赋权人员： 全体发明人（设计人）签字：				
联系人姓名		联系人电话		联系人邮箱	
所在二级单位意见	经办人签名：负责人签名：单位盖公章 年 月 日 年 月 日				
评审意见	评审组长签字 年 月 日				
转化办审核	负责人签字 单位公章 年 月 日				
科技成果转化领导小组审批	负责人签字 年 月 日				

说明: 1、项目指科技成果产出的来源项目 2、编号指来源项目在科研管理系统中的学校编号, 例 KYY-ZX-20210001 或 KYY-HX-20210001。

浙江工业大学研究生学位论文评阅及答辩工作规定

浙工大发〔2021〕5号

第一章 总 则

第一条 为规范我校研究生学位论文评阅和答辩工作，保证研究生培养质量，特制定本规定。

第二条 凡攻读我校学位的研究生，完成培养计划规定的各个培养环节，成绩合格，按本规定申请进行学位论文的评阅和答辩。

第二章 学位论文评阅

第三条 申请人在攻读学位期间，完成培养计划规定的各个培养环节，成绩合格，并完成学位论文，经由本人申请，导师同意，由所在学院对申请人的学位论文评阅资格进行审核，并准备相关材料。

第四条 博士学位论文应由 5 位及以上与本专业相关的校外专家评阅。论文评阅人应具有博士生导师资格或正高级专业技术职务。

第五条 学术学位硕士学位论文应由 2 位及以上与本专业相关的校外专家评阅，论文评阅人应具有硕士生导师资格或高级专业技术职务；专业学位硕士学位论文应由 2 位及以上本专

业（领域）或相近专业（领域）高级专业技术职务（或相当水平）的校外专家评阅，其中至少有 1 位为相关行业的专家（若上级文件规定高于本规定，以上级文件为准）。

第六条 博士学位论文评阅人应对论文写出详细的学术评语，并对论文是否已达到博士学位学术水平、能否参加答辩提出具体意见。评阅人可参考以下几个方面对论文进行评议：

（一）论文选题是否具有前沿性，其对科学技术进步和社会经济发展的理论意义和实用价值；

（二）论文是否具有创造性成果，论文的工作量和难度；

（三）作者对本学科的基础理论和专门知识掌握的程度，以及对本学科和相关学科研究动态了解的程度；

（四）论文写作是否科学规范，总结、提炼及文字组织表达能力；

（五）论文存在的主要问题和不足之处，及相应修改意见。

第七条 硕士学位论文评阅人应对论文写出详细的学术评语，并对论文是否已达到硕士学位学术水平、能否参加答辩提出具体意见。评阅人可参考以下几个方面对论文进行评议：

（一）论文选题是否具有一定的理论意义或实用价值；

（二）作者对基础理论和专业知识掌握的程度，研究方法的科学性实验技能水平的高低；

（三）论据是否充分可靠，论文有无新内容、新方法、新见解；

（四）论文写作是否科学规范，逻辑性及文字表达、文献引用情况等；

（五）论文存在的主要问题和不足之处，及相应修改意见。

第八条 学校学位论文评阅实行双盲评审制。专家评阅意见分为：A. 同意答辩；B. 同意经过小的修改后答辩（可不再送审）；C. 需要进行较大的修改后答辩（修改后送原专家评审）；D. 未达到博士或硕士学位论文要求，不同意答辩。各学院应充分尊重评阅专家对博士或硕士学位论文提出的意见。

1. 评阅意见均为“B”及以上，可以进入答辩程序。

2. 有 1 位评阅专家的评阅意见为“C”，且其余评阅专家的评阅意见为“B”及以上，需对论文进行认真修改，经其导师审核同意后送原专家进行复审。复审的评阅意见为“B”及以上才可进入答辩程序，否则本次学位申请程序终止。

3. 有 1 位及以上评阅专家的评阅意见为“D”或有 2 位及以上评阅专家的评阅意见为“C”，本次学位申请程序终止。

第九条 学位论文首轮评审结束，申请人及其导师认为学位论文评阅未通过是因为学术观点分歧等原因所致，可填写《浙江工业大学研究生学位论文评阅学术观点分歧申诉表》（以下简称《申诉表》），向学位点所在学院提出申诉。由学院学术

分委员会对学位论文、评阅专家的意见和申请人及其导师的申诉意见进行审定，如果审定认为确实存在学术观点分歧，可另聘专家进行评阅，评阅份数为审定有分歧的评审份数的 2 倍。新增聘评阅专家的评阅意见均为“B”及以上，才可进入相应程序，否则本次学位申请程序终止。

第十条 学位论文评阅后，申请人必须针对评阅专家所提出的学位论文存在的问题与建议作出认真修改，填写《浙江工业大学研究生学位论文评阅后修改情况表》（以下简称《评阅后修改情况表》）。导师应对学位论文修改情况严格把关，并在《评阅后修改情况表》上签字确认，并将《评阅后修改情况表》一起提交答辩委员会审查，《评阅后修改情况表》由各学院存入学位授予档案。

第三章 学位论文答辩委员会的组成与职责

第十一条 博士学位论文答辩委员会应由具有正高级专业技术职务专家或博士生导师组成，委员会成员不少于 5 人，博士生导师不少于半数，校外专家不少于 2 人。答辩人导师不得作为论文答辩委员会成员。论文答辩委员会主席应由本专业同行专家中的博士生导师担任。

第十二条 硕士学位论文答辩委员会成员不少于 3 人，其中，高级专业技术职务的专家应占三分之二以上，硕士研究生导师应占二分之一以上。专业学位论文答辩委员会成员中，应

至少有 1 位相关行业具有高级专业技术职务（或相当水平）的专家（若上级文件规定高于本规定，以上级文件为准）。答辩人导师不得作为论文答辩委员会成员。答辩委员会主席由高级专业技术职务的硕士生导师担任。

第十三条 学术成果尚未达到入学当年学校和学位授权点授予相应学位要求的申请人，其答辩工作由所在学院组织，答辩委员会由所在学院学位评定分委员会聘任，其中所在学院学位评定分委员会主席或副主席为当然委员。

第十四条 答辩委员会设秘书 1 位，应由具有硕士学位或中级及以上专业技术职务人员担任，负责答辩准备、记录和填写答辩情况等事宜。

第十五条 答辩委员会应该坚持实事求是的科学态度，严格按照“坚持标准、严格要求、保证质量、公正合理”的原则组织论文答辩工作。

第四章 学位论文答辩

第十六条 研究生的学位论文评阅通过后，经由本人申请，导师同意，由所在学院对申请人的学位论文答辩资格进行审核，并准备答辩相关材料。各学院应当在答辩前将学位论文等相关答辩材料送达答辩委员会成员审阅。

第十七条 除法律法规需要保密外，学位论文均严格实行公开答辩，学院要妥善安排旁听，答辩人员、时间、地点、

程序安排及答辩委员会组成等信息要提前在网站向社会公开，接受社会监督。涉密学位论文的评阅与答辩工作，按照涉密论文相关规定进行。

第十八条 学位论文答辩会程序：

- （一）介绍学位论文答辩人的基本情况；
- （二）学位论文答辩人报告论文主要内容；
- （三）答辩委员会成员和与会者提问，答辩人回答；

（四）答辩委员会举行会议（除答辩委员会成员和答辩秘书外，其他人员退场）。结合论文的评阅意见，答辩委员会对学位论文的学术水平和答辩情况进行评议，对学位论文是否合格和是否建议授予学位进行表决并作出决议；

- （五）答辩委员会主席当场向学位论文答辩人宣读决议书。

第十九条 答辩委员会以无记名投票方式，就学位论文是否合格和是否建议授予申请学位进行表决，并根据表决结果形成书面决议。经三分之二以上成员同意，答辩方为通过。答辩决议经答辩委员会主席签字后生效。

博士学位论文答辩委员会认为申请人的学位论文虽未达到博士学位的学位水平，但已达到硕士学位论文的学术水平，而申请人又未获得该学科硕士学位的，经申请人申请，可以授予硕士学位。

第二十条 学位论文答辩未通过者，硕士学位论文答辩人可于3个月后、博士学位论文答辩人可于6个月后重新申请答辩，但不得超过最高修业年限。重新答辩时，论文答辩委员会应当有半数以上成员为原有成员。如再次答辩仍未通过的，则终止本论文的答辩。

第二十一条 答辩会结束后，答辩委员会秘书应将学位论文评阅书、学位申请书、答辩记录、表决票送交学位点所在学院。

第二十二条 答辩会结束后，申请人必须针对答辩过程中专家所提出的学位论文存在的问题与建议，对学位论文作出认真修改，填写《浙江工业大学研究生学位论文答辩后修改情况表》（以下简称《答辩后修改情况表》）。导师应对学位论文修改情况严格把关，并在《答辩后修改情况表》上签字确认。

《答辩后修改情况表》经导师审核通过后，学位申请人方可提交学位论文归档。《答辩后修改情况表》由各学院存入学位授予档案。

第二十三条 学位论文一旦被确定存在学术不端情形，学位申请程序立即终止，取消学位申请人的学位申请资格。

第五章 其 他

第二十四条 研究生在攻读学位期间，完成课程学习和学位论文答辩，但其学术成果尚未达到入学当年学校和本学位授权点授予相应学位的要求，可以向所在学院申请毕业。未获得

学位的毕业研究生，若在相应学位的最长修业年限内正式取得符合要求的学术成果，可提出学位申请；但在相应学位的最长修业年限内未能正式取得符合要求的学术成果或未提出学位申请的，学校不再接受其学位申请。

第二十五条 学位论文一般应用中文撰写，若确需用英文撰写学位论文的情况，须于学位论文开题前提出申请，经所属学院学位评定分委员会批准并报研究生院备案。用英文撰写的学位论文，应附详细的中文摘要。

第二十六条 若本规定的条款与上级文件相冲突的，以上级文件为准。本规定自发布之日起实施，由学校学位评定委员会负责解释。原《浙江工业大学关于研究生学位论文评阅及答辩工作的规定(修订)》(浙工大发〔2016〕8号)停止执行。

浙江工业大学硕士博士学位授予工作细则

浙工大发〔2021〕6号

第一章 总 则

第一条 根据《中华人民共和国学位条例》《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》以及国家相关文件，结合我校实际情况，特制定本细则。

第二条 我校硕士、博士学位按照国务院学位委员会批准或备案的学科及专业学位类别授予。

第三条 依据本细则申请学位的研究生，必须拥护中国共产党的领导、拥护社会主义制度，具有良好的思想品德，遵纪守法，遵守学术规范，达到规定的学术水平或者专业水平。

第二章 学位管理机构

第四条 学校设立学位评定委员会，负责学校学位授予工作。学校学位评定委员会下设学院学位评定分委员会，负责学院学位授予工作。

学校学位评定委员会及学院学位评定分委员会的组成、设立程序、任期、职责分工等按《浙江工业大学学位评定委员会章程》执行。

第三章 学位授予条件

第五条 我校硕士研究生在学校规定的最长修业年限内完

成培养计划规定的各个培养环节，成绩合格，通过学位论文答辩，达到硕士研究生毕业和下述要求的，经学校学位评定委员会表决通过，可以授予相应硕士学位：

（一）在本门学科专业上掌握坚实的基础理论和系统的专门知识；

（二）学术学位获得者须具有从事科学研究工作的能力，专业学位获得者须具有担负专业技术工作的能力。

（三）达到学校及相应学位授权点规定的学术成果业绩要求（本款依据学校颁布的相关具体文件执行）。

第六条 我校博士研究生在学校规定的最长修业年限内完成培养计划规定的各个培养环节，成绩合格，通过学位论文答辩，达到博士研究生毕业和下述要求的，经学校学位评定委员会表决通过，可以授予相应博士学位：

（一）在本门学科专业上掌握坚实宽广的基础理论和系统深入的专门知识；

（二）学术学位获得者须具有独立从事科学研究工作的能力，专业学位获得者须具有独立担负专业技术工作的能力；

（三）学术学位获得者须在科学研究方面取得创新性成果，专业学位获得者须在专业技术方面取得创新性成果，并达到学校及相应学位授权点规定的学术成果业绩要求（本款依据学校颁布的相关具体文件执行）。

第四章 学位授予程序

第七条 根据《浙江工业大学关于研究生学位论文评阅及答辩工作的规定》，通过学位论文评阅和答辩，符合本细则规定条件的研究生可以提交相应学位申请材料，经所在学院审核，符合要求的，取得学位申请人资格。

第八条 学院学位评定分委员会应对学位申请人的政治思想表现、课程成绩和学分、论文答辩及学术成果等情况进行全面审查；审查应以会议的方式进行，并将审查通过的学位申请人名单和申请材料报学校学位评定委员会审议。

第九条 学校学位评定委员会的审议应当以会议的方式进行，学位评定委员会全体成员的三分之二以上出席方为有效；并以无记名投票方式对是否同意授予硕士、博士学位进行表决，超过全体委员人数的二分之一同意方为通过。

第十条 对由学校学位评定委员会批准授予硕士、博士学位的人员，经公示后无异议，方可颁发学位证书，授予学位日期以学校学位评定委员会批准日期为准，并将学位授予信息报送省级学位委员会审核后报国务院学位委员会备案。

第十一条 学院在学校规定时间内做好学位申请人的申请材料和学位论文等资料的归档工作。同时，将 1 份研究生学位论文交学校图书馆、1 份博士学位论文交学位办公室。涉密的学位论文按国家有关保密规定处理。

第五章 名誉博士学位

第十二条 授予卓越学者、科学家或者著名政治家或者社会活动家和其他知名人士名誉博士学位，参照国家相关文件执行，经学校学位评定委员会提名，报国务院学位委员会批准，可以授予名誉博士学位。

第六章 质量监督与救济

第十三条 学院应当建立学位质量保障制度，加强对招生考试、课程设置、教学指导、实习实践、论文预答辩和答辩等全过程质量管理，保证授予学位的质量。

第十四条 学位申请人在学习期间以及获得学位过程中有学术不端、作伪造假等行为的，学校可以依据相关法律、法规和有关规章制度作出不受理学位申请或者不授予学位等处理。

已经获得学位者，经查明在获得该学位过程中有下列情形之一的，经学校学位评定委员会审议决定，可以撤销其学位，收回或者宣布学位证书无效：

（一）学位论文存在严重剽窃、抄袭等情形，或者数据造假等学术不端行为，论文质量不符合标准的；

（二）以冒名顶替、徇私舞弊等非法手段取得入学资格或者毕业证书的；

（三）查明其在学习期间存在应当不授予学位的其他违法违规行为的。

对于被撤销的学位，学校注销其注册信息并报教育行政部门宣布学位证书无效。

第十五条 学位申请人若对学位授予情况有异议，可在规定的期限内以书面方式向学校学位评定委员会提出异议，学校学位评定委员会在规定的期限内做出复议决定并送达申请人。

第七章 附 则

第十六条 对于受警告、严重警告、记过或留校察看处分的研究生，待处分期满解除后，可按照规定申请获得相应学位。

第十七条 具有研究生毕业同等学力人员申请硕士学位按照本细则执行。

第十八条 我校与境内外单位联合培养攻读硕士、博士学位研究生的学位授予，参照本细则执行。

第十九条 在我校学习的境外个人，具有良好的思想品德，遵纪守法，遵守学术规范，达到规定的学术水平或者专业水平，可以按照本细则申请获得相应学位。

第二十条 学位证书遗失或损坏不予补发。经本人申请，学校核实后可为其出具相应证明，证明与原证书具有同等效力。

第二十一条 本细则自正式公布之日起实施，《浙江工业大学硕士、博士学位授予工作细则》（浙工大发〔2010〕19号）和《浙江工业大学联合培养研究生学位授予工作细则》（浙工大研〔2010〕13号）同时废止。

第二十二条 本细则由学校学位评定委员会负责解释。

浙江工业大学学位评定委员会章程

浙工大发〔2021〕6号

第一章 总 则

第一条 为进一步做好我校学位与研究生教育相关工作，规范我校学位评定委员会的工作程序，根据《中华人民共和国学位条例》和《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等有关规定，结合我校实际情况，特制定本章程。

第二章 组织机构

第二条 学位评定委员会由学校学位评定委员会和学院学位评定分委员会二级机构组成。学院学位评定分委员会协助学校学位评定委员会工作。

第三条 学校学位评定委员会的组成人员为25人左右，任期四年。委员会设主席1人，副主席若干人。主席由校长担任，副主席由主席提名。

第四条 学校学位评定委员会成员应从具有丰富教学科研经验、热心教育事业、学术造诣深、责任心强、作风正派的教授及相当专业技术职务的教师中遴选。

第五条 学校学位评定委员会成员名单经校长提名，校长办公会审议通过。

第六条 学校学位评定委员会授权教务处和继续教育学院组织学士学位授予的审核工作，并提出学士学位授予的建议名单。

第七条 学校学位评定委员会下设学位办公室，主要负责处理学校学位评定委员会授权的各项工作以及相关工作。

第八条 学院学位评定分委员会由5人及以上组成，任期四年。分委员会设主席1人，副主席1至2人。分委员会主席由学校学位评定委员会委员兼任。分委员会成员一般应具有教授或相当专业技术职务。学院学位评定分委员会名单需报学位办公室备案。

第三章 职 责

第九条 学校学位评定委员会职责：

- （一）审定学校有关学位与研究生教育的规章制度和办法；
- （二）审议并作出是否授予相应学位的决定；
- （三）审议授予名誉博士学位的建议名单；
- （四）审议学位授权点的增列、调整、撤销等事项；
- （五）作出撤销已授予学位的决定；
- （六）评选校研究生优秀学位论文；
- （七）检查、监督和评估全校的学位授予质量；
- （八）其他与学位相关的学术事项；
- （九）研究处理以上各类事项中的异议问题。

第十条 学院学位评定分委员会职责：

- （一）审定有关学位授权点的培养方案和教学大纲；
- （二）审查学位申请人员的学术道德和学术水平，审查学位申请人资格，作出是否建议授予学位的决定；
- （三）审查并建议增列、调整和撤销学位授权点；
- （四）审查并批准研究生指导教师招生资格，做出撤销研究生指导教师资格的决定；
- （五）做出撤销已授学位的建议；
- （六）负责组织学位授权点学位授予质量评估、推荐研究生优秀学位论文及其他相关工作；
- （七）审查学位论文答辩委员会成员名单；
- （八）研究学位与研究生教育工作中存在的争议问题，并提出处理意见。
- （九）学校学位评定委员会授权的其他工作。

第四章 议事规则

第十一条 学校学位评定委员会议事规则

学校学位评定委员会在作出授予学位、撤销学位或学位授权点增列调整撤销决定时，必须召开会议。出席会议成员必须达全体成员三分之二以上并以无记名投票方式决定，全体成员半数以上通过，视为有效。成员须本人投票，委托投票无效。

第十二条 学院学位评定分委员会议事规则

学院学位评定分委员会在作出授予学位、撤销学位或学位授权点增列调整撤销建议时，必须召开会议。出席会议成员必须达全体成员三分之二以上并以无记名投票方式决定，全体成员半数以上通过，视为有效。成员须本人投票，委托投票无效。

第十三条 学校学位评定委员会以及学院学位评定分委员会成员应按时参加会议，确实不能到会者，应在接到会议通知后及时向所属委员会主席请假，且不能委托他人代为参加。

因工作调离、职务变动或其他原因不能履行职责的委员，须按照委员产生的正常程序及时予以调整。

第十四条 学校学位评定委员会以及学院学位评定分委员会委员，应自觉维护委员会的权威和声誉，严格遵守保密制度，未经授权，不得泄露会议讨论的内容。会议应有记录，会议材料须严格按照要求存档。

第十五条 学校学位评定委员会及学院学位评定分委员会会议实行回避制度。在讨论、审议或评定与委员本人及其配偶或直系亲属有关的事项时，该委员应予回避。

第五章 附 则

第十六条 本章程由学校学位评定委员会负责解释。原《浙江工业大学学位评定委员会工作条例》（浙工大发〔2005〕32号）废止。

第十七条 本章程自公布之日起执行。

浙江工业大学研究生指导教师招生资格认定办法

浙工大发〔2021〕3号

第一章 总 则

第一条 为加强研究生指导教师（以下简称“导师”）队伍建设，提高研究生培养质量，结合我校实际情况，特制定本办法。

第二条 各招生学院可根据本学院的具体情况制定不低于本办法的标准，经学院学位评定分委员会审定后，报研究生院核准。

第二章 基本要求

第三条 计划招收博士、硕士研究生的人员，必须符合下列基本要求：

（一）拥护中国共产党的领导。师德师风高尚，热爱研究生教育事业，熟悉国家等有关研究生教育的政策法规，具有高尚的科学道德和严谨的治学态度，为人师表，能认真履行导师职责；

（二）计划招收博士研究生的人员应具有高级专业技术职务，并应具有已完整培养一届硕士研究生或协助指导博士研究生的经历；

（三）计划招收硕士研究生的人员应具有博士学位或中级及以上专业技术职务，并应具有协助培养研究生的经历。计划招收专业学位硕士研究生的人员，还应具备相应行业产业一年及以上

工作经验或主持行业产业课题研究、项目研发的经历或具有相关职业资格证书；

（四）计划招收研究生的人员应按要求参加相关的导师培训；

（五）计划招收研究生的人员原则上应在规定的退休年龄前或合同终止日期前，可以完整指导一届博士研究生或硕士研究生。学校“健行特聘教授”等人员确因学科发展和人才培养需要申请延长招生资格的，应由本人提出申请，经所在学院党政联席会议研究及学院学位评定分委员会会议审议，并以无记名投票方式表决审定；

（六）能够为研究生提供充足的研究经费，并按时发放基本助研津贴（津贴发放标准按照《浙江工业大学研究生助研津贴管理办法》执行）。

第三章 学术成果要求

第四条 计划招收博士研究生的人员，除符合第二章基本要求外，应具有正高级专业技术职务或近五年科学研究业绩符合拟招生学位点所在学科的申报科研为主型教授基本条件。近五年承担科研项目和取得学术成果的业绩，按所在学位点门类，具体要求如下（两方面条件需同时满足）：

（一）工学、医学门类

1. 科研项目：主持在研V类纵向项目或IV类及以上项目1项，

且主持项目年均到校经费20万元；或主持横向项目年均到校经费60万元。

2. 学术成果：发表 A 类或列入 JCR 或中科院 SCI 期刊分区的期刊论文 4 篇；或在中央级出版社出版学术专著或主编研究生教材 1 部，并发表 A 类或列入 JCR 或中科院 SCI 期刊分区的期刊论文 2 篇。

（二）经济学、管理学门类

1. 科研项目：主持在研IV类及以上项目或全国教科规划教育部重点项目或省社科规划重大、重点项目1项，且主持项目年均到校经费10万元；或主持横向项目年均到校经费30万元。

2. 学术成果：发表A类、SSCI、或列入JCR或中科院SCI期刊分区的期刊论文3篇；或第一作者撰写的政策咨询报告被省级及以上政府部门采纳或得到省级及以上主要领导肯定批示2次，并发表A类、SSCI、或列入JCR或中科院SCI期刊分区的期刊论文2篇；或在中央级出版社出版学术专著或主编研究生教材1部，并发表A类、SSCI、或列入JCR或中科院SCI期刊分区的期刊论文1篇。

第五条 计划招收学术型硕士研究生的人员，除符合第二章基本要求外，应具有高级专业技术职务或近五年科学研究业绩符合拟招生学位点所在学科的申报教学科研型副教授基本条件。近五年承担科研项目和取得学术成果的业绩，按所在学位点门类，

具体要求如下（两方面条件需同时满足）：

（一）工学、医学门类

1. 科研项目：主持在研VI类及以上项目1项，且主持项目年均到校经费6万元；或主持横向项目年均到校经费30万元。

2. 学术成果：发表A、B类或SCI、EI期刊论文4篇，其中A类或SCI、EI期刊论文至少1篇；或出版学术专著或主编研究生教材1部。

（二）理学、农学门类

1. 科研项目：主持在研VI类及以上项目1项，且主持项目年均到校经费4万元；或主持横向项目年均到校经费20万元。

2. 学术成果：发表A、B类或SCI、EI期刊论文4篇，其中A类或SCI、EI期刊论文至少1篇；或出版学术专著或主编研究生教材1部。

（三）经济学、管理学门类

1. 科研项目：主持在研VI类及以上项目1项，且主持项目年均到校经费3万元；或主持横向项目年均到校经费15万元。

2. 学术成果：发表A、B类或SCI、SSCI、EI期刊论文4篇，其中A类或SCI、SSCI、EI期刊论文至少1篇；或第一作者撰写的政策咨询报告被省级及以上政府部门采纳或得到省级及以上主要领导肯定批示，并发表A、B类或SCI、SSCI、EI期刊论文3篇，其中A类或SCI、SSCI期刊论文至少1篇；或出版学术专著或主编

研究生教材1部。

（四）其他学科门类（哲学、法学、教育学、文学、艺术学）

1. 科研项目：主持在研VI类及以上项目1项，且主持项目年均到校经费1万元；或主持横向项目年均到校经费5万元。

2. 学术成果：发表A、B类或SCI、SSCI、A&HCI、EI期刊论文4篇，其中A类或SCI、SSCI、A&HCI、EI期刊论文至少1篇(艺术类学位点不作A类、SCI、SSCI、A&HCI、EI期刊论文要求)；或第一作者撰写的政策咨询报告被省级及以上政府部门采纳或得到省级及以上主要领导肯定批示，并发表A、B类或SCI、SSCI、A&HCI、EI期刊论文3篇，其中A类或SCI、SSCI、A&HCI、EI期刊论文至少1篇(艺术类学位点不作A类、SCI、SSCI、A&HCI、EI期刊论文要求)；或出版学术专著或主编研究生教材1部。

第六条 计划招收专业学位硕士研究生的人员，除符合第二章基本要求外，应具有高级专业技术职务或近五年科学研究业绩符合拟招生学位点所在学科的申报教学科研型副教授基本条件。近五年承担科研项目和取得学术成果的业绩，按所招收研究生的专业学位类别，具体要求如下（两方面条件需同时满足）：

（一）科研项目

1.电子信息、机械、材料与化工、资源与环境、能源动力、土木水利、生物与医药、药学、中药学:主持在研横向项目1项或参与到校经费100万及以上横向项目（排名前二）或参与到校经

费200万及以上横向项目（排名前三），且主持项目年均到校经费6万元。

2.农业：主持项目年均到校经费4万元。

3.金融、国际商务、会计、工商管理、工程管理：主持项目年均到校经费3万元。

4.其他类别：主持项目年均到校经费1万元。

（二）学术成果

需满足以下学术成果之一：发表B类（艺术类学位点）、A类或SCI、SSCI、A&HCI、EI期刊论文1篇；授权发明专利1项；政策咨询报告被省级及以上政府部门采纳或得到省级及以上主要领导肯定批示；出版学术专著或主编研究生教材1部。

第七条 符合第二章基本要求，且满足以下条件之一的人员，可招收研究生。

（一）优秀学位论文指导教师：一年内的校优秀研究生学位论文指导教师、两年内的省级优秀研究生学位论文指导教师、三年内的国家级优秀研究生学位论文指导教师，可招收对应层次和类型的研究生。

（二）重大科研成果获得者：一年内的省部级科研成果奖二等奖获得者(排名第一)，两年内的省部级科研成果奖一等奖获得者(排名前二)和五年内的国家级科研成果奖获得者(排名前二)；一年内的浙江省专利金奖、中国专利奖优秀奖及以上获得者(排

名第一)和二年内的中国专利金奖获得者(排名第一),可招收博士和硕士研究生。

(三) 研究生教学成果奖获得者:一年内的省部级研究生教学成果奖二等奖获得者(排名第一),两年内的省部级研究生教学成果奖一等奖获得者(排名前二)和五年内的国家级研究生教学成果奖获得者(排名前二),可招收硕士研究生。

(四) 重大科研项目获得者:截止招生当年12月31日在研的Ⅱ类及以上项目主持人,可招收博士研究生;截止招生当年12月31日在研的Ⅳ类及以上项目主持人,可招收硕士研究生。

(五) 学校“健行特聘教授”A型和B1型岗位人才类和项目类人员,在聘期内可招收博士研究生;学校“健行特聘教授”A型和B型岗位人才类和项目类人员,在聘期内可招收硕士研究生。

(六) 学校新引进的D类及以上高层次人才、“朝晖特聘岗位”聘任人员,在聘期前2年可招收硕士研究生。

第四章 其 他

第八条 凡出现下列情况之一者,将至少暂停下一年度招生资格:

1. 本人或指导的研究生在就读期间发生学术失范行为;
2. 出现严重及以上教学事故;
3. 因健康等原因不能坚持正常工作;
4. 所指导研究生的学位论文二年内累计两人次送审不合

格；

5. 未按规定发放研究生的基本助研津贴；

6. 违反导师管理、学位论文质量等相关文件的有关规定要求，按相关规定执行等。

第九条 招生资格认定工作研究生院每年组织一次，由本人向学位点所在学院提出申请。由学位点所在学院组织实施招生资格审定工作，学院学位评定分委员会负责导师招生资格审定，审定结果公示5个工作日，公示无异议后报研究生院备案。

获得当年博士研究生招生资格的人员，同时具有相同一级学科学位授权点硕士研究生招生资格，不必另行申请。

第十条 跨一级学位点（专业学位）申报招生资格的，按相应的学位点招生要求进行申请。已在2个一级学位点（专业学位）获得招生资格的人员，原则上不得再申报其它一级学位点（专业学位）招生资格。

第十一条 对审定过程或审定结果有异议的，应在公示期间提出，应以书面形式向公示学院或学位办公室具名提出异议申请。学院或学位办公室收到异议申请后按有关规定处理。

第十二条 本规定中涉及的项目认定参考学校科技项目认定办法、人文社科科研项目认定办法和学校专业技术职务评聘实施办法认定。“在研”项目是指各类纵横向项目在合同执行期内，且横向项目为近3年内立项（科研项目到款200万及以上、人文社科

科研项目到款100万及以上为近5年立项)。涉及的期刊认定以及不同期刊间的对应转换参考学校专业技术职务评聘实施办法,涉及的科研成果奖项的对应转换参考学校科技成果和人文社科科研成果奖励办法。涉及的成果均是申请人为第一作者或者通讯作者,对于没有标明通讯作者的论文,只统计学生第一、导师第二的论文。如文章署名为多人共同第一作者或多人共同通讯作者,相应作者认定为拥有该文章 $1/N$ 的份额(N 为共同第一作者或共同通讯作者的人数)。“健行特聘教授”参考学校“健行特聘教授岗位”制度试行办法。

第十三条 本规定自发布之日起实施,由研究生院负责解释。

浙江工业大学硕博连读研究生选拔办法

浙工大发〔2020〕51号

为进一步优化我校博士研究生的生源结构，提高培养质量，根据教育部有关招收博士学位研究生工作管理办法的精神，结合我校实际情况，特制订硕博连读研究生选拔办法。

一、选拔条件

1. 热爱祖国，热爱人民，拥护中国共产党的领导；品行端正，身心健康，遵纪守法，遵守学术道德规范，恪守科研诚信要求，具有高度的责任心和使命感。

2. 具有扎实的理论基础知识、较强的创新精神和科研能力，发展潜力较大。

3. 学校在读的全日制硕士研究生，所修的硕士学位专业与攻读博士学位的专业相同或相近。

4. 已完成硕士研究生培养计划规定的课程学习，学位课成绩优良。

5. 硕士学位论文选题具有发展成博士学位论文的潜力。

二、选拔范围与名额

1. 学校具备博士学位授予权的专业，均可接收硕博连读研究生。

2. 相关学院根据学生报名情况，协调统筹博士研究生各招

生方式的招生名额比例,确定本学院相关学位点硕博连读研究生的招生名额,报研究生院审核。

3. 每位博士生导师每年可招收不超过 2 名硕博连读研究生。

三、选拔办法与程序

符合硕博连读研究生选拔条件的研究生均可提出申请,选拔工作由研究生院统一组织。具体程序如下:

1. 研究生院发通知,启动硕博连读研究生选拔工作。

2. 学生本人向硕士点所在学院提出申请。

3. 硕士研究生指导教师对申请人的科研能力和综合素质作出评价意见;博士研究生指导教师提出接收意见。

4. 申请人所在学院对其课程学习成绩进行审核,对思想政治表现进行综合评价,学院签署意见后,上报研究生院。

5. 招收硕博连读研究生的学院可根据报名、招生名额等具体情况,制定不低于本规定所要求的选拔条件和考核方式,选拔条件、考核方式和内容由学院研究生招生领导领导小组审议批准后,需公布于学院网站,并报研究生院备案。

6. 各招生学院组织以博士生导师为主的考核小组,对申请人进行考核。学院根据考核情况,确定拟录取名单,报研究生院,并将考核情况和拟录取名单公布于学院网站。申请人若对选拔、考核情况有异议,可在规定的期限内提出异议,由所在

学院负责解释和答复。

7. 拟录取名单经研究生院复核,提交校研究生招生领导小组审议。

8. 经公示无异议者,纳入博士研究生录取计划。

四、培养与管理

参照《浙江工业大学关于研究生培养工作的有关规定》,统筹考虑硕士、博士两个阶段的特点和要求,对硕博连读研究生进行培养和管理。

本办法从颁布之日起执行,由研究生院(学科建设处)负责解释。原有《浙江工业大学关于硕博连读研究生选拔的规定(修订)》(浙工大发〔2014〕60号)自本规定施行之日起废止。

中共浙江工业大学委员会《浙江工业大学关于全面落实研究生导师立德树人职责实施细则》

浙工大发〔2021〕6号

第一章 总 则

第一条 为全面贯彻落实教育部《关于全面落实研究生导师立德树人职责的意见》（教研〔2018〕1号）、教育部关于印发《研究生导师指导行为准则》的通知（教研〔2020〕12号）文件精神，把立德树人作为研究生导师（以下简称导师）的首要职责，努力造就一支有理想信念、道德情操、扎实学识、仁爱之心的高水平导师队伍，结合学校实际，制定本实施细则。

第二条 导师是研究生培养的第一责任人，肩负培养国家高层次创新人才的使命与重任，要坚持社会主义办学方向，坚持教书和育人、言传和身教、潜心问道和关注社会、学术自由和学术规范相统一，做到以德立身、立学、施教。遵循研究生教育规律，全过程育人、全方位育人，做研究生成长成才的指导者和引路人。

第三条 本细则适用对象为所有导师（含校外兼职导师）。

第二章 基本素质要求

第四条 政治素质过硬。坚持正确的政治方向，拥护中国共

产党的领导，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，模范践行社会主义核心价值观，贯彻党的教育方针，严格执行国家教育政策，自觉维护祖国统一、民族团结，具有高度的政治责任感。

第五条 师德师风高尚。模范遵守教师职业道德规范，为人师表，爱岗敬业，遵守学术规范，恪守学术道德，科学选才，规范招生，正确行使导师权力，确保招生录取公平公正，有责任心和使命感，尽职尽责，确保足够的时间和精力及时给予研究生启发和指导。

第六条 业务素质精湛。具有深厚的学术造诣和执着的学术追求，秉承先进教育理念，不断提升指导能力，具有指导研究生的学术水平和科研条件，满足学校研究生指导教师资格认定、管理等方面的文件要求，助力研究生成长成才。

第三章 立德树人职责

第七条 落实导师作为第一责任人对研究生进行思想政治教育和专业培养的岗位职责。导师要把思想政治教育与研究生专业学习、科学研究、实训实践、日常管理指导工作相互渗透、有机结合，既做学业导师又做人生导师，加强以下八个方面的指导。

（一）加强思想政治指导

引导研究生树立正确的世界观、人生观、价值观，自觉践行社会主义核心价值观；牢记时代责任和历史使命，正确认识远大

抱负和脚踏实地；培养研究生的家国情怀和国际视野，增强政治责任感；及时了解研究生思想动态，定期召开组会与研究生谈心谈话，每月不少于一次，认真对待研究生的各类推优考评工作；支持研究生积极参加党团活动，对所指导研究生的思想政治表现进行如实、客观的评价。

（二）加强科学道德指导

培养研究生严谨认真的治学态度和求真务实的科学精神，自觉遵守科研诚信与学术道德，杜绝学术不端行为；营造浓郁的学术氛围，培养研究生良好的团队合作精神；强化学术规范训练，认真审核研究生撰写的科研成果和学位论文，杜绝抄袭剽窃、材料造假等学术不端行为；教育研究生尊重知识产权，正确对待名利，尊重他人劳动成果，实事求是地在成果上署名，提高知识产权保护意识。

（三）加强学术科研指导

按照因材施教和个性化培养理念，积极参与制定并执行研究生培养计划，定期检查执行情况，督促研究生按计划完成课程学习；强化学术指导，确保投入足够的时间和精力指导研究生做好学位论文选题、开题、研究及撰写等工作，严格执行学位授予要求，对研究生学位论文质量严格把关；统筹安排科研活动，及时掌握研究生的科研进度，每月与研究生进行至少 1 次学术研讨；为研究生开展科学研究提供有利条件，支持鼓励研究生在学期间

参加国内外学术交流至少一次，并根据实际情况为研究生提供相应的经费支持。

（四）加强创新实践指导

注重培养研究生提出问题、分析问题和解决问题的能力，强化理论与实践相结合，指导研究生发表各类研究成果，支持和指导研究生做好科研成果转化应用；鼓励研究生参与创新实践赛事活动；支持专业学位研究生在学期间进行专业实践，并做好研究生实践安全教育。

（五）加强人生规划指导

引导研究生结合专业特点，积极支持通过参与支教、创业、扶贫、义工、助学、项目开发、科技咨询服务等方式，增强研究生社会责任感，在服务人民和奉献社会的过程中实现人生价值和青春梦想；支持和鼓励研究生在学期间至少参加一次志愿服务或社会实践活动；帮助研究生制定切实可行的生涯规划，增强研究生的法律意识、契约精神。

（六）加强心理健康指导

注重对研究生的人文关怀，了解研究生成长经历和切实需求，尽力帮助研究生解决生活中遇到的困难和问题；加强与研究生的交流，及时了解研究生心理动态；掌握相关心理知识，培养基本的心理问题发现能力，加强对研究生的心理疏导，引导有心理困难的学生积极寻求专业帮助；关心研究生身心健康，不断提

升研究生敢于面对困难挫折的良好心理素质。

（七）加强就业创业指导

关注研究生的就业压力，引导研究生树立正确的择业、就业观，及时向研究生传递相关的就业信息，推荐合适的工作岗位，力所能及地为研究生的就业创造条件；协助做好研究生的毕业鉴定工作，共同做好研究生“毕业生两个满意度”提升工作；推动产学研用紧密结合，提升研究生创业能力。

（八）加强日常管理指导

建立良好的师生互动机制，健全研究生日常管理制度，加强校纪校规教育，对研究生因病（事）请假、出差、校外实习、出国交流、延期、休学、退学等事宜应认真了解情况后按权限进行审批；规范实验室管理工作，进行研究生实验安全教育；按照《浙江工业大学研究生助研津贴管理办法》的要求，按时发放研究生基本助研津贴。

第四章 禁行行为

第八条 导师应遵守高校教师职业道德，弘扬优良师德师风，切实履行立德树人职责，严格执行教育部《研究生导师指导行为准则》，禁止出现以下行为：

（一）不得有违背党的理论和路线方针政策、违反国家法律法规、损害党和国家形象、背离社会主义核心价值观的言行。

（二）不得组织或参与任何有可能损害考试招生公平公正的

活动。

（三）不得对研究生的学业进程及面临的学业问题疏于监督和指导。

（四）不得要求研究生从事与学业、科研、社会服务无关的事务，不得违规随意拖延研究生毕业时间。

（五）不得有违反学术规范、损害研究生学术科研权益等行为。

（六）不得将不符合学术规范和质量要求的学位论文提交评审和答辩。

（七）不得以研究生名义虚报、冒领、挪用、侵占科研经费或其他费用。

（八）不得侮辱研究生人格，不得与研究生发生不正当关系。

第五章 总结与评价

第九条 学院是导师立德树人的第一责任单位，负责师德考核工作的具体落实，研究生院是导师工作的归口管理部门，在学校党委领导下和党委教师工作部共同负责立德树人政策的制定及政策执行的督导。

第十条 研究生院组织开展导师立德树人职责履行情况年度自查工作，导师填写《浙江工业大学研究生导师立德树人职责履行情况对照检查表》，对照立德树人八项职责和八项禁行行为进行自我总结，查找不足，明确改进方向，自查结果由学院核实

审定，并报研究生院备案。对存在第四章禁行行为的导师，当年自查结果直接认定为不合格。

第十一条 开展毕业生对导师的评价工作，由研究生院、党委研究生工作部组织实施，并将结果反馈给相关学院，学院根据评价结果对排名靠后的导师采取个别约谈、座谈、走访等方式进行综合评价，提出改进建议，并督促落实。

第十二条 把立德树人职责履行情况作为导师招生资格年度审核、优秀导师和优秀导师团队评选、教师年度考核、职称（职务）评聘、职务晋升、岗位聘用、评优评先、教育督导等工作的依据。对职责履行中出现失范行为者实行“一票否决”。

第十三条 学院要严格落实导师立德树人职责履行情况的主体责任，学院党政主要负责人是导师立德树人职责履行情况的第一责任人。导师要自觉加强师德修养，严格遵守师德规范，严以律己，为人师表。若发生立德树人职责履行不力行为，本人要承担相应责任，所在学院党政主要负责人需向学校分别做出检讨，由学校依据有关规定视情节轻重采取约谈、诫勉谈话、通报批评、纪律处分和组织处理等方式进行问责。

第十四条 对未履行立德树人职责或违反行为准则的导师，经核实后，情节较轻的，由导师所在学院对其进行约谈，并通报批评，作出限制招生名额、停止招生资格1-3年，直至取消导师资格的处理；情节严重的，按照《浙江工业大学师德失范行为处

理办法（试行）》（浙工大党〔2020〕66号）文件规定处理。

第六章 实施保障

第十五条 建立导师队伍建设的保障机制。制定和完善导师队伍建设相关规章制度，安排专项经费用于导师队伍建设；办好导师学校，加强校院两级导师培训，定期组织导师交流与研讨，鼓励和支持导师参加学术交流活动和社会服务活动；尊重和保障导师自主性，维护和规范导师在招生、培养、资助、学术评价等环节中的权利，积极听取导师意见，提升导师工作满意度。

第十六条 大力弘扬尊师重教的优良传统，为立德树人营造良好氛围。相关职能部门和学院应当做到在政治上充分信任、思想上主动引导、工作上创造条件、生活上积极关心，真心实意为导师服务，帮助导师解决实际困难；倡导全校共同关心、协同参与，促进导师立德树人工作机制的常态化、科学化。

第七章 附 则

第十七条 本细则由研究生院和党委教师工作部负责解释。

第十八条 本细则自 2021 年 1 月 1 日起施行。

附件：

浙江工业大学研究生导师立德树人职责履行情况对照检查表

内容	基本素质要求	自查程度 （在相应项下打√，1 表示完全做不到， 3 表示完全做到）			
政治素质过硬	坚持正确的政治方向，拥护中国共产党的领导，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，模范践行社会主义核心价值观，贯彻党的教育方针，严格执行国家教育政策，自觉维护祖国统一、民族团结，具有高度的政治责任感。	□不涉及	1	2	3
师德师风高尚	遵守教师职业道德规范，为人师表，爱岗敬业，遵守学术规范，恪守学术道德，有责任心和使命感，尽职尽责，确保足够的时间和精力及时给予研究生启发和指导。	□不涉及	1	2	3
业务素质精湛	具有深厚的学术造诣和执着的学术追求，秉承先进教育理念，不断提升指导能力，具有指导研究生的学术水平和科研条件，满足学校研究生指导教师资格认定、管理等方面的文件要求。	□不涉及	1	2	3
内容	八方面的指导	自查程度 （在相应项下打√，1 表示完全做不到，3 表示完全做到）			
（一）	引导学生树立正确的世界观、人生观、价值观，自觉践行社	□不涉及	1	2	3

加强	会主义核心价值观。	及			
思想	培养研究生的工大精神、家国情怀和国际视野，增强政治责	□不涉	1	2	3
政治	任感。	及			
指导	及时了解研究生思想动态，定期召开组会与研究生谈心谈话，	□不涉	1	2	3
	每月不少于一次，认真对待研究生的各类推优考评工作。	及			
	支持研究生积极参加党团活动，对所指导研究生的思想政治	□不涉	1	2	3
	表现进行如实、客观的评价。	及			
(二)	培养研究生严谨认真的治学态度和求真务实的科学精神，自	□不涉	1	2	3
加强	觉遵守科研诚信与学术道德，杜绝学术不端行为。	及			
科学	营造浓郁的学术氛围，培养研究生良好的团队合作精神。	□不涉	1	2	3
道德	强化学术规范训练，认真审核研究生撰写的科研成果和学位	□不涉	1	2	3
指导	论文，杜绝抄袭剽窃、材料造假等学术不端行为。	及			
	实事求是地在成果上署名，提高知识产权保护意识。	□不涉	1	2	3
		及			
(三)	积极参与制定并执行研究生培养计划，定期检查执行情况，	□不涉	1	2	3
加强	督促研究生按计划完成课程学习。	及			
学术	强化学术指导，确保投入足够的时间和精力指导研究生做好	□不涉	1	2	3
科研	学位论文选题、开题、研究及撰写等工作，严格执行学位授	及			
指导	予要求，对研究生学位论文质量严格把关。				
	统筹安排科研活动，及时掌握研究生的科研进度，每月与研	□不涉	1	2	3

	研究生进行至少1次学术研讨。	及			
	支持鼓励研究生在学期间参加国内外学术交流至少1次，并根据实际情况为研究生提供相应的经费支持。	□不涉及	1	2	3
(四) 加强 创新 实践 指导	指导研究生发表各类研究成果，支持和指导研究生做好科研成果转化应用。	□不涉及	1	2	3
	鼓励研究生参与创新实践赛事活动。	□不涉及	1	2	3
	支持专业学位硕士研究生在学期间进行专业实践，做好研究生实践安全教育。	□不涉及	1	2	3
(五) 加强 人生 规划 指导	积极支持通过参与支教、创业、扶贫、义工、助学、项目开发、科技咨询服务等方式服务人民和奉献社会，增强研究生社会责任感。	□不涉及	1	2	3
	支持和鼓励研究生在学期间至少参加1次志愿服务或社会实践活动。	□不涉及	1	2	3
	帮助研究生制定切实可行的生涯规划，增强研究生的法律意识、契约精神。	□不涉及	1	2	3
(六) 加强 心理 健康 指导	注重对研究生的人文关怀，了解研究生成长经历和切实需求，尽力帮助研究生解决生活中遇到的困难和问题。	□不涉及	1	2	3
	加强与研究生的交流，及时了解研究生心理动态。	□不涉及	1	2	3
	掌握相关心理知识，培养基本的心理问题发现能力，加强	□不涉及	1	2	3

	对研究生的心理疏导，引导有心理困难的学生积极寻求专业帮助。	及			
	关心研究生身心健康，不断提升研究生敢于面对困难挫折的良好心理素质。	□不涉及	1	2	3
(七) 加强 就业 创业 指导	关注研究生的就业压力，引导研究生树立正确的择业、就业观，及时向研究生传递相关的就业信息，推荐合适的工作岗位。	□不涉及	1	2	3
	协助做好研究生的毕业鉴定工作，共同做好研究生“毕业生两个满意度”提升工作。	□不涉及	1	2	3
	推动产学研用紧密结合，提升研究生创业能力。	□不涉及	1	2	3
(八) 加强 日常 管理 指导	建立良好的师生互动机制，健全研究生日常管理制度，加强校纪校规教育，规范研究生日常行为，对研究生因病(事)请假、出差、校外实习、出国交流、延期、休学、退学等事宜应认真了解情况后按权限进行审批。	□不涉及	1	2	3
	规范实验室管理，进行研究生实验安全教育。	□不涉及	1	2	3
	按照《浙江工业大学研究生助研津贴管理办法》的要求，按时发放研究生基本助研津贴。	□不涉及	1	2	3
序号	行为准则“八不得”	自查程度（在相应选项前打√）			

一	有无违背党的理论和路线方针政策、违反国家法律法规、损害党和国家形象、背离社会主义核心价值观的言行。	☐ 有 ☐ 无
二	有无组织或参与任何有可能损害考试招生公平公正的活动。	☐ 有 ☐ 无
三	有无对研究生的学业进程及面临的学业问题疏于监督和指导。	☐ 有 ☐ 无
四	有无要求研究生从事与学业、科研、社会服务无关的事务，不得违规随意拖延研究生毕业时间。	☐ 有 ☐ 无
五	有无违反学术规范、损害研究生学术科研权益等行为。	☐ 有 ☐ 无
六	有无将不符合学术规范和质量要求的学位论文提交评审和答辩。	☐ 有 ☐ 无
七	有无以研究生名义虚报、冒领、挪用、侵占科研经费或其他费用。	☐ 有 ☐ 无
八	有无侮辱研究生人格，与研究生发生不正当关系。	☐ 有 ☐ 无
序号	荣誉及奖项	自查程度（在相应选项前打√）
一	是否指导研究生获得校级优秀硕士、博士学位论文。	☐ 有 ☐ 无
二	是否指导研究生获得省级优秀硕士、博士学位论文。	☐ 有 ☐ 无
三	是否指导研究生获得国家级优秀硕士、博士学位论文。	☐ 有 ☐ 无
四	是否被评为校级“我心目中的好导师”。	☐ 有 ☐ 无
五	是否被评为校级以上“师德标兵”荣誉称号。	☐ 有 ☐ 无

六	是否指导研究生获得“学术之星”称号。	☐ 有	☐ 无
七	是否指导研究生获得省级以上竞赛获奖。（具体参见研工部相关竞赛名单）	☐ 有	☐ 无

导师签字_____日期_____

学院审核 ☐ 通过 ☐ 不通过 签字盖章_____日期_____

浙江工业大学跨单位联合培养研究生教育管理办法 (试行)

浙工大发〔2021〕21号

为进一步深化研究生教育改革，推进学校研究生教育全面开放合作战略，有效汇聚育人和创新资源，强化科教协同、产教融合的育人机制，培养富有家国情怀、国际视野、创新精神和实践能力的行业精英和领军人才，规范研究生跨单位联合培养教育管理，特制定本办法。

第一章 总 则

第一条 本办法适用于受学院或导师派遣，离开学籍所在学院，进行四周及以上跨单位学习、研究的本校在籍研究生。主要包括：

(1) 赴国内其他高校、研究机构、政府机构、企事业等单位交换学习、联合培养的研究生；

(2) 入驻学校与社会共建的各类研究机构、研究平台联合培养的研究生；

(3) 入驻校设研究机构、校内交叉平台等联合培养的研究生；

(4) 校内学院之间跨学科交叉联合培养的研究生；

(5) 因科研合作、协同创新等需要开展其他类型跨单位联合培养的研究生。

此外，以下各类人员纳入跨单位联合培养研究生范畴，对其教育管理可以本办法为原则，并按照其他相应的有关规定等执行。出国（境）学术交流的研究生应依据国家和学校有关研究生出国（境）管理规定执行；参加实习实践必修环节的研究生依据学校有关规定及学院根据学科、专业特点制定的细则执行。

已被录取继续攻读研究生的本校本科生，在未正式入学前因科研工作需要，需进行跨单位学习的，在明确指导老师基础上，经其所在学院和指导老师同意，可参照本办法执行。

外国来华留学生跨单位联合培养的教育管理相关规定由国际学院另行制定。

第二章 职责分工

第二条 导师是跨单位联合培养研究生日常教育管理的第一责任人：向研究生学籍所在学院对跨单位联合培养研究生进行备案登记，确保培养环节规范有序；加强对派出研究生日常的联系，学业科研的指导和思想动态、身心健康的关怀；了解研究生学习研究生活环境，提供及时、充分的指导和帮助；加强与联合培养单位的沟通联系，帮助研究生适应和融入对方学习研究环境，实现预期培养目标。

第三条 研究生学籍所在学院是跨单位联合培养研究生教育管理的主体责任单位。分管研究生思政工作、研究生教育工作的负责人是学院跨单位联合培养研究生教育管理工作的共同负责人。

第四条 联合培养单位负有研究生教育管理的重要责任，要因地制宜落实专人负责，按照教育部、学校和学籍所在学院的相关规定，以及联合培养协议的要求，认真履行联合培养期间属地化教育管理职责。

第五条 科学技术研究院、社会科学研究院等部门应对业务范围内涉及的研究生合作培养机构加强管理、服务和监督，积极协助和参与落实研究生教育的责任，充分发挥科研育人功能。

第六条 研究生院（学科建设处）、党委研究生工作部建立巡查制度，对学院跨单位联合培养研究生教育管理情况进行专项

督查，确保教育教学和日常管理规范、有序。

第三章 制度保障

第七条 学院要根据跨单位联合培养的实际情况，制定具体的跨单位联合培养研究生教育管理实施细则，明确开展常态化思政教育和规范化培养管理的责任主体和工作要求，建立定期会商、风险防控、应急处理等机制，保障跨单位联合培养研究生开展正常的学习研究活动。具体要求如下：

1. 学院对联合培养单位所提供的学习生活环境、研究条件、安全管理保障等进行综合评估，对具备研究生培养条件的单位方可准予派出研究生。

2. 集体派出研究生（5人以上）前往同一个单位进行联合培养的，学院应该落实本单位和联合培养单位均有专人负责研究生日常教育管理工作，并建立明确的工作协同机制和责任机制。

3. 导师个别派出研究生前往外单位联合培养的，应由导师负责日常教育管理的具体工作。学院定期督查导师履职尽责情况。

4. 在同一个单位或相近区域进行跨单位联合培养研究生达到 10 人以上的，应建立临时班级，开展集体活动；中共正式党员 3 人及以上的，应成立临时党支部或党小组。研究生派出至联合培养单位超过一年的，党团组织关系原则上应转入至联合培养单位，由联合培养单位党团组织统一进行管理。

5. 学院要负责或落实导师、联合培养单位为研究生购买商业综合保险（承保范围包括医疗和意外伤害），为研究生健康安全提供保障。

6. 学院须与联合培养单位协商落实研究生的奖助学金制度，并明确研究生的最低生活科研补贴标准。

第八条 研究生学籍所在学院和联合培养单位应围绕立德树人根本任务和创新人才培养实际需要，密切配合，高度协同，共同承担研究生教育管理责任。双方要以联合培养为基础，充分发挥各自功能和资源优势，认真研究，充分协商，签订跨单位联合培养协议，对联合培养所涉及的各个环节、各个方面的教育管理工作做出具体安排，切实形成育人合力，并报学校研究生院（学科建设处）备案登记。

第九条 研究生跨单位联合培养，学院须通过签署学院、联合培养单位、双方导师及研究生本人的多方协议或师生告知确认单等形式，明确期间的培养目标、要求以及所涉及各方的权利、义务和安全责任等。

第四章 导师管理

第十条 跨单位联合培养研究生原则上应成立导师组，明确导师和合作导师及相应的具体职责分工，建立导师组的工作机制。双方导师以项目合作、平台共建、协同创新等模式，开展研

究生联合培养，强化科教、产教融合。

第十一章 联合培养单位应根据我校对应的导师招生条件，遴选若干名优质、符合条件的教师担任合作导师，并报联合培养研究生学籍所在学院审核通过。联合培养单位须按照我校研究生导师相关管理规定，加强对选聘导师的管理。

第十二条 双方导师应根据联合培养研究生所在学位点的研究生培养方案，统筹双方资源优势，以深度科研合作为基础，协商制定联合培养研究生的个人培养计划，分工协同完成研究生各培养环节的指导任务。

第五章 培养管理

第十三条 跨单位联合培养研究生课程学习、中期考核、学位论文开题、预答辩、评审、答辩等培养环节须按照联合培养研究生学籍所在学院有关规定执行。

第十四条 校级研究机构、交叉平台等校内非独立研究生培养单位开展研究生合作培养或接收研究生进行联合研究，应落实研究生培养和日常教育的条件保障，制定相关工作细则，并报研究生院（学科建设处）和学校相关主管单位备案登记。具体要求如下：

1. 落实专人负责研究生日常教育管理，建立与研究生学籍所在培养单位及导师信息沟通、定期通报、会商研判等工作机制。

2. 根据研究生培养要求，通过加强硬件保障、文化建设等方式，为研究生开展学习研究提供有利环境和条件。

3. 加强实验室安全管理等宣传教育，帮助研究生掌握仪器设备的操作规范。

4. 了解关心研究生学习研究生活情况，加强与导师的信息沟通，保障研究生身心健康。

5. 落实研究生考勤、请假等制度，确保研究生正常参与教学、科研活动，并定期向导师及研究生学籍所在培养单位予以反馈。

第十五条 跨单位联合培养研究生在导师组的共同指导下取得的科研成果，须首先满足学校相应学位点的学位授予成果要求，在学期间的其他科研成果原则上由双方共享，具体排名以协议形式加以明确。

第十六条 跨单位联合培养研究生的学位授予标准应按学校及相关学院的有关规定执行，由相关学院的学位评定分委员会审议其学位申请。

第六章 考核及追责

第十七条 相关学院须对联合培养单位开展定期考核、评估，对于不适合继续开展联合培养的单位，要及时根据所签署协议条款妥善做好后续工作，并报研究生院（学科建设处）备案。

第十八条 联合培养过程中，对于在研究生教育教学和管理

方面做出突出成果的培养单位，研究生院（学科建设处）在下一年度招生指标分配时将予以倾斜。突出成果包括：与联合培养单位合作开发研究生课程（案例）或教材等优质研究生教学资源；设立专项奖助学金；日常管理成效显著；培育优秀专业学位研究生实习实践成果或学位论文等。

第十九条 对在跨单位联合培养研究生教育管理中失职失责的导师和单位，学院应及时采取训勉提醒、通报批评等有力措施督促整改；对因未如实备案登记或未落实教育管理职责、给学校或研究生造成重大不良影响和损失的导师和单位，学校将采取扣减研究生招生名额、限招、停招等措施。情节严重的，党委研究生工作部、研究生院（学科建设处）、党委教师工作部将会同学校有关部门，根据国家和学校对研究生教育教学、导师职责、教师师德师风等相关规定，严格实行追责机制。

第七章 其 他

第二十条 本办法自发布之日起实施，未尽事宜由研究生院（学科建设处）、党委研究生工作部负责解释。

第四部分 学院文件

材料科学与工程学院绩效激励实施办法 (修订)

浙工大材料〔2021〕4号

为建立科学、合理、高效的分配机制和激励机制，充分调动广大教职工在人才培养、科学研究、社会服务等工作中的积极性和创造性，加快建设有特色的应用研究型学院的步伐，根据《浙江工业大学岗位绩效工资实施细则》、《浙江工业大学关于进一步完善学院自主理财制度的意见》等要求，按照“目标导向、统筹资源、多劳多得、同绩同酬、优绩优酬、共享发展”的原则，特制订本实施办法。

一、岗位绩效工资结构

(一) 岗位绩效工资=基本工资 [岗位工资 (G1)+薪级工资 (G2)]+基础性绩效工资 [生活补贴 (A)+工龄补贴 (B)+岗位津

贴（C）]+奖励性绩效工资〔岗位绩效津贴（D）+年终考核奖励津贴（E）〕。

1. 基本工资、基础性绩效工资：根据所聘岗位和工作年限，按国家、省、学校相关政策规定的标准执行，按月发放。

2. 岗位绩效津贴（D）：体现对岗位任务、职责和业绩完成的要求，完成岗位考核业绩和任务要求，按月发放。

3. 年终考核奖励津贴（E）：体现对学校、学院、学科、专业等发展的贡献和业绩质量高低，根据学校核拨的额度，由学院年终自主分配。包括：学院考核津贴（E1）、建设目标贡献津贴（E2）、业绩点绩效津贴（E3）等，按“多劳多得、优绩优酬”原则进行分配，年终一次性发放。

（二）考核要求

1. 研究所（中心）在对团队或个人的绩效数据进行核对考核的基础上，学院根据考核结果核发每一位教工的岗位绩效津贴（D）和年终考核奖励津贴（E）。

2. 在编教学、科研系列教工年度考核须同时完成岗位考核总业绩点、保底业绩点和公共服务基本工作量。未完成其中任一项及以上，取消学院考核津贴（E1）中的学院岗位考核绩效奖励津贴部分，具体按年终考核奖励津贴（E）发放相关规定执行。考核总业绩点和保底业绩点要求见表 1：

表 1：岗位考核总业绩点总业绩点和保底业绩点要求

类别	教学为主型	教学科研型	科研为主型、社会 服务推广型
岗位考核 总业绩点	$300 \times [1 - (\text{岗级} - 6) / 20]$		
保底教学业绩点	$\geq 0.5 \times \text{考核总业绩点}$	$\geq 0.2 \times \text{考核总业绩点}$	/
保底科研业绩点	/	$\geq 0.3 \times \text{考核总业绩点}$	$\geq 0.5 \times \text{考核总业绩点}$

3. 有管理工作量补贴的教工，其补贴工作量计入研究所实际完成业绩点，其管理工作由学院按相关岗位职责进行考核。

4. 聘任本院专业技术岗的双肩挑学校中层干部，由学校组织部按相关要求考核，并按所聘专业技术岗考核业绩点要求的50%考核。

5. 外派挂职教工，按照学校或学院有关管理规定考核，原则上考核所聘专业技术岗考核业绩点的50%，具体考核按照外派申请时的约定执行，未做约定的参照《浙江工业大学材料科学与工程学院外派人员管理办法（试行）》相关规定考核。

6. 在职进修教工，按《浙江工业大学材料科学与工程学院在职进修人员管理办法（试行）》要求进行考核，其中以课程进修与教学考察为主出国（境）进修的教学为主型教工，免考核所聘专业技术岗考核业绩点；其它形式出国进修的教工按外派约定执

行，没有约定的按所聘专业技术岗考核业绩点的 50%考核。

7. 新入职的应届博士、新出站博士后，到岗后的前 36 个月考核一个编制，其中承担的教学计划规定的教学业绩点不多于应完成岗位业绩点的 30%，具体按照与新引进教工签订的相关合同执行。

8. 校聘系列在晋升之前，校聘教授（研究员）按专技 4 级考核，校聘副教授（研究员）按专技 7 级考核。

9. 离退休不满 2 年的教工，退休前 2 年，每年考核所聘专业技术岗考核业绩点的 80%，业绩点绩效津贴（E3）按正常核算。岗位聘任中另有规定的除外。

10. 孕产妇产假期间参照国家规定减免相应的工作量。

二、岗位绩效津贴（D）发放

（一）所有教工全年完成相应岗级及以上考核总业绩点或考核要求，全额发放岗位绩效津贴（D）。未完成岗位考核总业绩点，退还（或下一年度停发）差额业绩相应的岗位绩效津贴（D）。应退还（或下一年度停发）的金额=岗位绩效津贴（D）年度总和÷应完成业绩点×差额业绩点。

（二）新引进专业技术教工，具有硕士学位的参照专业技术十二级标准执行，具有博士学位的参照专业技术十级标准执行，经学校认定的博士后、高级职称、校聘系列等引进教工参照学校有关规定执行。管理岗位教工具有硕士学位的参照十级职员标准

执行，博士学位的参照八级职员标准执行。

（三）经批准公派出国（出境）教工，三个月（含）以内岗位绩效津贴（D）继续发放，三个月以上教工，出境次月起停发岗位绩效津贴（D），符合学校发放要求的除外。

（四）脱产进修教工进修期间按学校要求停止发放岗位绩效津贴（D），可根据学校规定申请助学金资助。

（五）月累计病假 15 天以上（含公休假）、累计事假 7 天以上（不含公休假）教师，扣发一个月的岗位绩效津贴（D）；旷工一天扣发一个月的岗位绩效津贴（D），学期累计旷工三天扣发半年岗位绩效津贴（D），年度累计旷工五天扣发全年岗位绩效津贴（D）；在编在岗女教职工产假期间正常发放岗位绩效津贴（D）。具体按《浙江工业大学关于教职工各类假期待遇和请销假的暂行规定》执行。

（六）退休、退职教工从领取退休费或退职费之月起停发岗位绩效津贴（D）；调离、辞职或辞退等解除聘用合同（关系）教工，从离岗次月起停发岗位绩效津贴（D）；其它原因离岗教工（包括工资暂存人员），从离岗（工资暂存）次月起停发岗位绩效津贴（D）。

（七）在职教工因各种原因受到处分的，根据其受处分的情况调整或停发岗位绩效津贴（D）。

（八）因公负伤职工治疗休养期间，按情况酌情发放岗位绩

效津贴（D）。

三、年终考核奖励津贴（E）发放

（一）学院考核津贴（E1）=学校岗位考核绩效奖励津贴+学院岗位考核绩效奖励津贴+学院安全与考勤奖。

1. 在编教工按要求完成学校人事处组织的岗位绩效考核目标，发放相应学校下拨的学校岗位考核绩效奖励津贴；未完成考核目标，不予发放。

2. 在编教工按要求完成学院岗位考核总业绩点、保底业绩点和公共服务基本工作量，发放学院岗位考核绩效奖励津贴（额度为一个月的基本工资）；未完成岗位考核业绩点、保底业绩点和公共服务基本工作量中任一项及以上，不予发放。

3. 若未发生教学事故或安全事故（学校认定的Ⅳ级及以上事故），发放安全与考勤奖 2000 元；发生教学事故或安全事故（学校认定的Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳ级事故），不发放安全与考勤奖。

（二）建设目标贡献津贴（E2）：在编在岗教工完成学院重要建设目标或承担岗位职责以外的工作，发放建设目标贡献津贴。具体按《材料科学与工程学院重要建设目标贡献奖励实施办法》（附件一）执行。

（三）业绩点绩效津贴（E3）= [实际完成教学业绩点+实际完成科研业绩点+管理工作补贴业绩点] - 应完成岗位考核总业绩点 $\times 0.8$] $\times N$ ，N 值的大小视学院年度收入和运行状况确定，教

学为主型教工所承担的教学计划规定的教学业绩点超过岗位考核总业绩点部分、教学科研型教工所承担的教学计划规定的教学业绩点超过考核总业绩点 70%部分、科研为主型等其他型教工所承担的教学计划规定的教学业绩点超过考核总业绩点 50%部分，都按 30%计算绩效津贴。新入职的应届博士、新出站博士后到岗后前三年承担的教学计划规定的教学业绩点，以及在外单位工作不足 3 年的教工入职前两年承担的教学计划规定的教学业绩点，超过考核总业绩点 30%，按 30%计算绩效津贴。业绩点计算按照《材料科学与工程学院考核业绩点计算实施办法》（附件二）执行。

同时，学院对研究所（中心）当年重点工作完成情况进行考核。

1. 完成学院重点工作中重要战略性目标 1 项及以上的研究所（中心），当年年度考评结果为 A；

2. 未完成重要战略性目标的研究所（中心），依据重点发展性目标完成总分进行排名，如出现同分，再综合考虑年度人均完成总业绩点情况（新入职教师免考核期内的业绩计入总业绩，核算分母中人数不计入），排名前 3 考评结果为 B，其余考评结果为 C；

3. 考评结果作为各研究所（中心）本年度业绩点绩效津贴（E3）核拨的依据。考评核拨标准如下：考评结果为 A，上浮 10%；

考评结果为 B，上浮 5%，考评结果为 C，维持不变。根据各研究所、中心的考评等级，学院核拨上浮总量，由研究所、中心自行决定每位教工的上浮部分分配。

鼓励各部门之间相互合作，重要战略性目标允许共享，重点发展性目标的赋分按照贡献分配计入相应部门。学院重要战略性目标、学院重点发展性目标的赋分情况分别见表 2、表 3：

表 2：学院重要战略性目标

序号	重要战略性目标
1	《科学》《自然》《细胞》等世界顶尖学术刊物（正刊）论文达到 1 篇
2	新增国家科学技术奖或教学成果奖 1 项
3	新增 I 类科研项目 1 项
4	新增国家级教学项目 1 项
5	新增国家级“一流课程”1 门，或国家级规划教材 1 种

表 3：学院重点发展性目标赋分表

序号	重点发展性目标	分值
1	新增省部级科学技术一等奖、省级教学成果一等奖或中国专利金奖 1 项	30 分
2	新增省部级科学技术二/三等奖、省级教学成果二等奖 1 项	20 分
3	新增省级教学项目 1 项	20 分

4	新增省一流课程一门、或省级规划教材 1 项	20 分
5	新增 B 类及以上人才 1 人	25 分
6	新增 C 类人才 1 人	15 分
7	新增省部级平台 1 个	20 分
8	新增 II、III 类科研项目 1 项或 1000 万及以上横向项目 1 项	20 分
9	新增教务认定的省级学生课外科技竞赛一等奖（金奖）及以上奖项 1 项。	20 分

注：浙江工业大学非第一完成单位获奖，业绩点按 $1/X$ 核定，X 为浙江工业大学在获奖单位中的排序位置。

（四）行政、思政系列教工完成岗位任务，按照《材料科学与工程学院行政和思政系列教工绩效考核办法》（附件三）进行考核考核和发放，额度不少于校机关发放的考核奖。

（五）实验中心实验系列教工完成岗位任务，按照《材料科学与工程学院实验系列教工年终考核绩效计算办法》（附件四）进行考核和发放，经费由实验中心自筹；其它部门实验系列教工参照教学科研系列教工执行。实验中心实验系列教工完成本职工作基础上的科研绩效按照教工系列绩效津贴的 30% 计算。

（六）无故缺席学院组织的全院大会、教代会等重要会议的教工，每次扣发 200 元；其中，有管理工作量补贴或奖励的教工缺席履行岗位职责规定的会议达一半（含）以上者，取消管理工

作量补贴或奖励。

（七）按照《材料科学与工程学院实验室日常安全管理实施细则》（浙工大材料〔2019〕6号）规定，安全检查中发现的安全隐患按评分内容（附件五）进行扣分。责任教师一个学期累积被扣6分后，学院实验室工作小组针对责任教师的年终安全绩效进行处罚，处罚标准为50元/分；责任教师一个学期2次（含）以上被扣完12分的，将扣除年度安全绩效。

四、其它

（一）本办法适用于人事编制在本院和聘任本院专业技术岗的外单位教工。

（二）本办法中涉及的项目、成果、奖励、平台等以学校相应主管部门认定为准。

（三）本办法及附件的修订经学院教代会审议通过后，自2021年1月1日起实施。解释权归学院党政联席会。

附件一：

材料学院重要建设目标贡献奖励实施办法

为落实《材料学院研究所（中心）聘期建设发展目标责任制》，鼓励广大教职工积极投身到学院重要建设发展目标工作中，促进队伍建设、人才培养、科学研究、社会服务等方面标志性成果的产出，实现学院的跨越式发展，特制定本实施办法。

一、奖励内容及标准

学院重要目标奖励（不含学校直接发给个人奖励）

序号	建设目标	金额（万元/项或人）
1	教学成果奖：国家级（一等/二等）/省级（一等/二等）	（20/10）/（5/3）
2	发表教学论文：A类 / B类	1/ 0.5
3	教学技能比赛：国家级（一等/二等/三等）/ 省级（一等/二等/三等）/ 校级（十佳	（5/4/3） / （2/1/0.5） /
4	第二课堂学生培养平台：国家级 / 省级	1 / 0.5
5	学科评估上升一层次/国家重点学科/省重中之重一级学科（一流学科）/省重中之重学科/省重点学科	20/10/6/4/2
6	科研平台、教学平台：国家级/省部级	20/10
7	创新团队：国家级/省级	10/5
8	取得一级学科博士点	20
9	国家一流专业建设点立项/ 验收	20/20
10	专业认证首次/复评通过	20/10
11	国家一流课程、国家级规划教材	20
12	引进或培养 B/C/D 类人才	6/4/2

13	科研获奖：国家级（一等/二等）/省级（一等/二等/三等）	(20/10) / (5/3/1)
14	科研项目：I / II / III / IV	10/6/3/1
15	建成实体研究院（个）	5
16	组织承办教坛新秀、教学名师、教指委委员（秘书长）、教育协作组成员（秘书长）等参加的教学论坛（讲坛）、会议：国家级 / 省级（专家层次），当次活动累计奖励≤3万	0.3/0.2/人
17	组织承办C类及以上人才参加的学术讲坛（论坛）、会议：A类 / B类 / C类（专家层次），当次活动累计奖励≤3万	0.3/0.2/0.1/人
18	科技竞赛：获“互联网+”创新创业、“挑战杯”和“创青春”大学生竞赛国家级（一等或金奖）/（二等或银奖）/（三等或铜奖）/ 省级（一等或金奖）/（二等或银奖）	(10/5/3) / (3/1)
19	专项工作	由学院党政联席会讨论决定

注：（1）由分管领导根据贡献情况提出分配方案，并提交党政联席会议研究确定；（2）非第一单位（或浙江工业大学为第一单位，但非第一完成人）参照学校规定比例折算（按发证时间为准）；（3）差额申报类项目一旦被学校推荐，或学校上报后复评进入第二轮，则先行给予50%的奖励；（4）人才类别、项目类别分别按人事处、科研院等相关职能部门最新文件执行。

二、其它

（一）以上奖励和补贴的金额为税前金额，由各条线负责考核

评定，纳入年终一次性奖励统一发放。

（二）本规定中未尽的奖励项目参照学校相应规定，由学院党政联席会讨论决定。

（三）以上奖励同一类有重复的按就高奖励，不重复发放奖金。按奖励项目将奖金发到项目负责人（第一作者、本院最高名次获奖人等），各个项目成员的分配由项目负责人负责。由学院牵头组织实施的，则由学院党政联席会议讨论确定。

附件二：

材料学院考核业绩点计算实施办法

一、业绩点计算范围

考核业绩点计算范围：考核业绩点=教学业绩点+教学建设与人才培养业绩点+科研业绩点+管理补贴业绩点。

（一）教学业绩点包含本科与研究生的日常教学工作（限本院开设的课程）、教学研究与平台建设项目、专业等核定。计算时间为自然年中的三个学期（包含短学期）。

（二）科研业绩点由纵横向到款、社会捐赠到款、高水平学术论文、发明专利、获奖成果等核定。计算时间为当年1月1日至12月31日。

二、教学业绩点计算

（一）本科生教学业绩点计算办法

1. 本科生理论教学

$$Y1=L \times A \times B \times C$$

式中，Y1：课程的业绩点；L：课程的计划学时数

A：课程系数，一般课程，A=1.0；双语教学课程、暑期国际化课程，A=1.2；通识课程 A=1.5；全英文教学课程 A=2.0。

B：学生人数系数， $B=0.75+0.25 \times N/20$ ；N：该教学班学生人数。

C：课程质量因子，一般课程 C=1.0，以下课程 C 如下：

阶段	校级课程建设项目	省级课程建设项目	国家级课程建设项目
建设期	1.5	1.6	2.0
建设完成后	1.1	1.2	1.5

注：课程建设项目包含一流本科课程建设、专业核心课程建设、线上课程建设（慕课、SPOC、“互联网+”课程建设等）等项目。

2. 实验教学

$$Y2=L \times A \times B \times C \times D$$

式中，Y2：课程的业绩点；L：课程的计划学时数；

A：课程系数，对于演示实验，A=0.5；对于一般实验，A=1；

双语实验教学项目，A=1.2；全英文实验教学项目 A=2.0

B：学生人数系数， $B=N/20$ ；N 为该课程教学班学生人数

C：课程质量因子，一般课程 C=1.0，以下课程 C 如下：

阶段	校级课程建设项目	省级课程建设项目	国家级课程建设项目
建设期	1.5	1.6	2.0
建设完成后	1.1	1.2	1.5

注：课程建设项目包含一流本科课程建设、专业核心课程建设、线上课程建设（慕课、SPOC、“互联网+”课程建设等）等项目。

D：实验批次系数

现有实验装置能够满足一个标准班（20 人）同时进行的实验，

$$D=1$$

一个标准班（20 人）需拆成 2 个批次进行的实验，D=1.4

一个标准班（20 人）需拆成 3 个批次及以上进行的实验，D=1.6

3. 实践教学

$$Y3=L \times B \times C \times K$$

式中，Y3：课程的业绩点；L：实践环节实际执行学时数；

B：学生人数系数， $B=N/20$ ；N 为该教学班学生人数；

C: 课程质量因子, 一般课程 $C=1.0$, 以下课程 C 如下:

阶段	校级课程建设项目	省级课程建设项目	国家级课程建设项目
建设期	1.5	1.6	2.0
建设完成后	1.1	1.2	1.5

注: 课程建设项目包含一流本科课程建设、专业核心课程建设、线上课程建设(慕课、SPOC、“互联网+”课程建设等)等项目。

K: 实践环节类别系数, 具体如下:

类 别	本科毕业环节	认识、生产实习		课程设计
		杭州主城区	外 地	
系数 K	1.5	1.6	1.8	0.7

4. 几点说明:

(1) 双语教学课程指非外语类课程, 部分英语教学根据学校相关文件界定。

(2) 对于新开课程(实验项目), 课程系数 A 上浮 10%; 新开课程是指教工开设学院从未开设的或多年未开设的课程(实验项目), 新开课程(实验项目)由学院主管院长和学院教学委员会根据学校有关文件认定。

(3) 选课学生数大于等于 5 人的, 可以开班。

(4) 对于教学方法改革项目试点教学班、新生研讨课教学班, 根据学校相关规定上浮课程系数 A。

(5) 各级各类课程建设项目在延期验收期间, 课程工作量计算不考虑质量因子 C; 验收完成后, 按照建设完成后的质量因子 C 计算。

(6) 上级抽查本科毕业论文不合格, 取消次年相应学生数的毕业论文指导工作量。

(7) 各级各类教学建设项目, 按建设年度分配每年的业绩点。

(8) 各类教学工作需要按要求完成资料归档之后, 方能核定相应业绩。

(二) 研究生教学业绩点计算办法

1. 理论教学业绩点

$$Y1=L \times A \times B$$

式中, Y1: 课程的业绩点; L: 课程的计划学时数

A: 课程系数, 博士生课程 $A=1.2$; 硕士生课程 $A=1.1$

B: $B=0.8+0.2 \times N/15$

注: (1) N 为选修人数, 学位课选修人数少于 5 人不开课, 非学位课选修人数少于 10 人不开课; (2) $B \leq 1.5$ 。

2. 研究生论文指导业绩点

(1) 指导硕士研究生: 15 业绩点/人; 指导博士研究生: 30 业绩点/人 (注: 学生完成学位论文答辩年度, 一次性核算给相应指导教师; 研究生指导业绩点, 不包含在外单位指导的研究生)。

(2) 指导学生获国家级(一级学会)优秀博士学位论文奖励 300 业绩点/篇, 获提名奖励 150 业绩点/篇; 获省优秀博士学位论文奖励 120 业绩点/篇, 获提名奖励 60 业绩点/篇; 获省优秀硕士论文奖励 60 业绩点/篇, 获提名奖励 30 绩点/篇。

三、教学建设与人才培养业绩点计算

(一) 专业和学位点建设项目

1. 国家级专业建设项目或国家级实验教学示范中心建设项目、教育部全国工程教育专业认证、专业评估等给予奖励 500 业绩点。

2. 省级专业建设项目（省优势专业、新兴特色专业、国际化品牌专业）、省级实验教学示范中心建设项目、专业认证复评通过给予奖励 300 业绩点。

3. 学科（学位点）评估：国家通过/上升一个档次/自评通过分别给予奖励 300/150/60 业绩点。

4. 非动态调整新增硕/博士点（一级学科、专业学位）奖励 200/500 业绩点。

（二）教学研究与教学平台建设项目

项目	类别			
	国家级	省级	校级	院级
教学研究项目（教学改革、人才培养模式改革、课程建设、教学团队、教学基地（中心）建设）	300	180	40	— —
财政实验室建设项目	150	120	——	— —
教学技能比赛一等/二等/三等	200/150/100	100/80/50	30/20/10	
大学生实践教育基地	200	100	20	— —

发表教学论文	类别		
	A 类	B 类	其它(有正式刊号)
	100	40	20
教材	阶段		
	完成书稿	列入出版计划	正式出版
国家级规划教材	200	200	550
省级规划教材	140	140	220
其它教材	80	80	120

教学成果奖业绩点

序号	类别	取得相关部门 推荐资格	初评通过	获奖后
1	国家教学成果一等奖	500	500	4000
2	国家教学成果二等奖	400	400	2200
3	省级教学成果一等奖	200	200	1600
4	省级教学成果二等奖	100	100	800
5	校级教学成果一等奖	/	/	100
6	校级教学成果二等奖	/	/	50

注：

(1) A、B 类教学论文参照浙江工业大学学术期刊和专业出版社分级名录（最新版）；

(2) 所有业绩点奖励按照就高原则进行奖励，不重复奖励。

(3) 参与教学成果奖申报的教学论文、教材等成果的业绩点给予上浮，上浮绩点为原业绩点的 n 倍， n 值具体如下：

序号	类别	取得相关部门 推荐资格	会评	获奖后
----	----	----------------	----	-----

1	国家教学成果奖一等奖	3	3	6
2	国家教学成果奖二等奖	2.5	2.5	5
3	省级教学成果奖一等奖	2	2	4
4	省级教学成果奖二等奖	1.5	1.5	3

注：（1）浙江工业大学非第一完成单位获奖，业绩点按 $1/X$ 核定， X 为浙江工业大学在获奖单位中的排序位置；（2）同一成果用于申报不同奖项，业绩点按就高计算，且只计一次不重复发放。

（三）人才培养工作量

序号	类别	奖项/级别	业绩点
1	教务处认定的 I 类科技竞赛、“互联网+”创新创业、“挑战杯”和“创青春”大学生竞赛	国家级一等奖（或金奖）及以上奖项	850
		国家级二等奖（或银奖）奖项	400
		国家级三等奖（或铜奖）/ 省级一等奖（或金奖）及以上奖项	300
		省级二等奖（或银奖）奖项	100
		校级一等奖及以上，省级二等奖（或银奖）以下奖项	80
		校级二等奖（或银奖）奖项	30
		校级三等奖（或铜奖）	10
2	教务处认定的 II 类科技竞赛	/	II 类按 60% 奖励
3	非教务处认定的材料类科技竞赛	全国范围二等奖（全省范围一等奖）及以上集体奖	30

		全国范围二等奖（全省范围一等奖）及以上个人奖	15
4	大学生创新创业训练计划立项	国家级	20
		校级	5
5	新苗人才计划	省级	15
6	研究所或实验中心承办材料科技竞赛	省级	50
		校级	10
7	指导本院学生团队创业	以注册企业为准	10

注：（1）以上获奖（项目）中，同一老师指导同一赛事同一项目按最高获奖奖项计算工作量（不重复计算），同一老师指导同一赛事（项目申报）其他团队或个人获奖（立项）按相应类别 50%奖励；（2）多名老师指导同一赛事同一项目时其业绩点由该项目的第一指导老师进行分配。

四、科研业绩点计算

（一）科研到账业绩点

指纵向、横向、社会捐助项目实际到账数，并按规定向学校和学院交纳了相应管理费，但不包括学科建设、人才专项、专业建设和教学科研实验室等平台建设和教学改革项目经费。

科研到账业绩点按项目级别和到账金额计算，科研到账业绩点=到账金额（万元）×项目级别系数如下：

项目级别	I 类	II 类	III 类	IV 类	V 类	VI 类	其它项目
系数	6	6	5	5	4	4	4

项目级别按最新版《浙江工业大学科技项目认定办法》认定（浙

工大发〔2020〕21号）。分期到款的横向项目，项目级别认定先按当年到款数计，当累积到款数达到上一级别项目认定时给予补差额。

（二）科研论文、专利业绩点

序号	类别	第一署名为 浙江工业大学	
		发表	被引（含自引） 奖励
1	在Science、Nature、Cell等 顶尖学术期刊上发表的学术 论文	1500	/
2	ESI期刊热点论文、Science / Nature子刊	350	
3	ESI期刊高被引论文	160	
4	ZJUT100期刊论文、授权国际 发明专利	100	自考核前一年1 月1日以后发表 的ESI论文，两年 内达到15次，奖 励15个业绩点
5	ESI-TOP10期刊论文		
6	JCR一区/中科院一区论文	40/60	
7	JCR二区/中科院二区论文	20/40	
8	授权中国发明专利	20	

9	转让专利	到款数 (万元) $\times 10$	
10	中国科技期刊卓越行动计划 入选期刊论文	15	
11	A类期刊、SCI/EI/CPCI-S收 录学术期刊论文	8	

注：（1）时间按收录时间为准；（2）浙江工业大学非第一署名单位的第一作者或通讯作者论文按 $1/XY$ 核算，X 为署名单位顺序，Y 为第一作者或通讯作者人数；（3）专利按科研院相关办法认定；（4）本科生在读期间以第一作者/完成人或第二作者/完成人（导师第一）取得以上学术成果上浮 20%，研究生在读期间以第一作者取得以上学术成果上浮 10%；（5）ESI 材料领域期刊上浮 10%。

（6）当年参与科研奖项申报的论文、专利等成果的业绩点给予上浮，上浮绩点为原业绩点的 n 倍， n 值具体如下：

序号	类别	取得相关部门 推荐资格	初评通过	获奖后
1	国家科学技术一等奖及以上	3	3	6
2	国家科学技术二等奖	2.5	2.5	5

3	浙江省科技大奖	2	2	4
4	省部级科学技术一等奖、 中国专利金奖			4
5	省部级科学技术二等奖、 中国专利银奖、 浙江省专利金奖	1.5	1.5	4
6	省部级科学技术三等奖、 中国专利优秀奖、 浙江省专利优秀奖			3
7	未认定为省部级奖项的行业 协会科技成果奖	1.2	1.2	2.5

注：（1）浙江工业大学非第一完成单位获奖，业绩点按 $1/X$ 核定， X 为浙江工业大学在获奖单位中的排序位置；（2）同一成果用于申报不同奖项，业绩点按就高计算，且只计一次不重复发放。

（三）科研获奖业绩点

序号	类别	取得相关部门 推荐资格	初评通过	获奖后
1	国家科学技术一等奖及以上	500	500	4000
2	国家科学技术二等奖、	400	400	2200
3	浙江省科技大奖	200	200	1600
4	省部级科学技术一等奖、中 国专利金奖、			

5	省部级科学技术二等奖、中国专利银奖、浙江省专利金奖	100	100	800
6	省部级科学技术三等奖、中国专利优秀奖、浙江省专利优秀奖	50	50	300
7	未认定为省部级奖项的行业协会科技成果奖	30	30	240

注：（1）浙江工业大学非第一完成单位获奖，按 $1/X$ 核定， X 为浙江工业大学在获奖单位中的排序位置；（2）同一项目获得不同奖项，获奖后业绩点按就高计算补差额，不重复发放。

（四）社会捐赠到账业绩点

捐赠项目等同于横向科研项目，并按捐赠额度的 5 倍计算其工作业绩点（不含科研捐赠）。计算业绩点时先认定项目级别。具体按《材料科学与工程学院关于进一步加强社会捐赠与募集工作的实施办法（试行）》执行。

五、管理工作补贴

为进一步发挥学院教工在教书育人、科学研究、社会服务等工作中的作用，规范教工承担公共管理工作的补贴机制，学院对公共管理工作量补贴作如下规定：

（一）管理工作补贴业绩点计算

管理工作量为应聘教学科研岗的教工承担管理职责的工作量，实行岗位分类并按年度计量认定。管理工作量根据聘任情况认定计

入研究所，由研究所根据具体管理职责承担情况进行内部分配。涉及一人多岗管理工作量按就高补贴，其它岗位补贴计入研究所完成工作量。具体教学科研岗教工的管理工作量分类补贴认定如下：

1. 补贴 1 个编制津贴的岗位：教学为主型的系主任岗、教学骨干岗按照学校岗聘要求补贴其相应岗级的 1 个编制津贴。

2. 补贴 0.5 个编制津贴的岗位：院长助理（专业技术岗兼任）、学科建设秘书、兼职辅导员（专任技术岗兼任，按专业技术 8 级岗津贴补贴）。

3. 补贴 0.4 个编制津贴的岗位：实验中心主任、分管教学的副所长（按专业技术 6 级岗津贴补贴）、学位点管理岗（按专业技术 6 级岗津贴补贴）。

4. 补贴 0.3 个编制津贴的岗位：本科专业负责人（按专业技术 6 级岗津贴补贴）、研究所秘书（按专业技术 9 级岗津贴补贴）。

5. 补贴 0.2 个编制津贴的岗位：学科（学位点）负责人、研究所所长、分管其它事务的副所长（按专业技术 6 级岗津贴补贴）、研究所（中心）支部书记（按专业技术 6 级岗津贴补贴）、B 类及以上人才团队秘书（按专业技术 9 级岗津贴补贴）。

6. 补贴 0.1 个编制津贴的岗位：省部级及以上平台负责人、方向骨干教授。

（二）管理工作津贴补助办法

1、学术委员会主任、委员分别补贴 1000 元/年、600 元/年。

2、教学质量督导及评估组组长、成员分别补贴 1000 元/年、

600 元/年。

3、工会主席和副主席、工会委员、小组长分别补贴 2000 元/年、1500 元/年、1000 元/年。

4、班主任每年补贴 2500 元/班，考核优秀上浮 20%。

5、辅导员或行政人员担任教工支部书记补贴 3000 元/年、党建导师补贴 1000 元/年；考核优秀上浮 10%。

6、研究所（中心）实验室安全员补贴 3500 元/年。

7、研究所（中心）资产管理补贴 1000 元/年。

8、其它补贴按学校相关规定执行。

（三）公共服务工作量

专业技术岗位教师的公共服务工作量认定将按照《材料科学与工程学院公共服务工作量实施办法》相关规定执行（自 2021 年 1 月 1 日起执行）。

六、其它

（一）本办法试用于人事编制在本院和聘任本院专业技术岗的外单位教工，其它承担本院教学科研工作的教工的激励由党政联席会议另行研究决定。

（二）本办法同一成果取得不同层次绩效，就高计算补差额，不重复发放。业绩点发到项目负责人（第一作者、学院最高名次获奖人等），由项目负责人分配；由学院牵头组织实施取得的绩效，则由学院党政联席会议讨论确定。

(三) 本办法由学院党政联席会议负责解释。

附件三：

材料学院行政、思政系列教工绩效考核办法

为加强我院行政和思政系列教工的工作作风，调动工作积极性，从学院工作实际和学院办公室的岗位职责和工作特点出发，按照上级有关规定，特制定本办法。

一、考核对象

学院行政和思政系列教工。

二、考核组织

学院成立考核小组，考核小组由学院领导、分工会主席、各部门负责人组成。

三、考核内容

考核分为考绩和考勤两部分。考绩主要是考核学院行政和思政系列教工的工作业绩及完成任务的情况。考勤主要对全体工作教工出勤情况进行考核。

（一）工作实绩考核内容

1. 完成学校、学院下达的行政工作任务情况。
 - （1）工作目标是否完成、责任落实情况；
 - （2）完成任务的质量、效益及获奖情况。
2. 履行岗位职责和管理规范化情况。
 - （1）严格执行各项办事程序、情况；
 - （2）履行岗位职责情况，工作饱满度、责任心情况。
3. 热心服务师生和工作效能情况。

- (1) 提高工作水平，服务师生新举措落实情况和满意度；
- (2) 开展岗位职责相关的调研工作情况；
- (3) 为解决师生实际难题，开展与岗位工作相关制度修订及执行情况。

4. 完成学院重点、专项和特色工作情况。

5. 存在的主要问题。

6. 若出现师德师风问题或重大安全事故，根据考核小组研究决定，学院予以相应处理。

（二）出勤情况考核

该项目根据《材料科学与工程学院教职工考勤和请假制度》考核。

四、考核程序

（一）个人填写《党政管理教工工作考核表》；

（二）考核小组考评，根据考核内容，分别定出学院行政和思政系列教工的考核等级，考核等级分为三等（A. 优秀、B. 合格、C. 不合格）。

五、津贴发放

经考核合格的学院行政和思政系列教工，按照材料科学与工程学院年终考核绩效奖励发放办法发放相应津贴，考核优秀年终奖励绩效上浮 10%，考核不合格者取消年终考核绩效奖励津贴（E）。

附件四：

材料学院实验系列教工年终考核绩效计算办法

为加强学院实验中心实验系教工的工作作风，调动工作积极性，进一步提高学院实验教学质量以及测试设备使用效率和测试服务质量，从学院实验中心工作实际和实验系列教工岗位职责和工作特点出发，按照上级有关规定，特制订本实施办法：

一、考核内容

学院以实验中心为单位进行考核，并由实验中心对每一位教工进行具体考核，考核办法、结果及发放方案报学院审核和备案。考核内容：

- （一）完成人才培养相关教学任务；
- （二）完成各类平台、项目的申报和建设；
- （三）确保仪器完好率在 90%以上，测试服务满意率在 95%以上；
- （四）每年完成当年下达的测试经费；
- （五）完成学院及上级部门交办的其他工作。

二、绩效发放

（一）管理工量补贴、位绩效津贴（D）：实验中心完成考核内容，全额发放实验中心主任管理工量补贴、实验员岗位绩效津贴（D）；未完成考核内容，依据完成情况发放相应实验中心主任管理工量补贴和实验员岗位绩效津贴（D）。

（二）年终考核奖励津贴发放（E）：经费从实验中心测试费的劳务费部分中安排，总额度在学院当年平均绩效的基础上，由实

验中心根据测试费增长幅度、仪器完好率、服务满意率等情况，自行确定实验员年终考核奖励津贴的上浮或下降比例。由于实验员操作失误或管理疏忽造成的仪器损失，维修金额大于 50 万的，事故责任人年终考核奖励津贴下降 20%；维修金额大于 10 万小于 50 万的，事故责任人年终考核奖励津贴下降 10%；维修金额小于 10 万的，事故责任人年终考核奖励津贴下降 5%。

附件五：

材料科学与工程学院实验室安全检查评分内容及扣分分值

序号	项目	评分内容	扣分分值
1	规章制度	(1) 有符合学科实际的的安全管理制度、安全自查制度和值班值日制度，并有自查和值日台本记录。	1 分
		(2) 有实验、仪器操作规程（含安全注意事项，特别是对于危险性实验的操作），有符合实验室实际的应急预案。	1 分
		(3) 实验室每个房间门口挂有安全信息牌并及时更新，信息包括安全责任人、涉及危险类别、防护措施和有效应急联系电话等。	1 分
2	安全教育	(1) 进入实验室学生按照学院规定系统地参加过实验室安全培训，持有实验室准入证。	3 分
3	卫生环境	(1) 实验室布局合理，物品分类放置，仪器设备、材料、工具等摆放整齐，台面、柜内药品摆放有序。	1 分
		(2) 实验室无该废弃处理的物品和没有及时清理的现象，如纸板箱、报废设备、破旧家具桌椅等。	1 分
		(3) 实验室内无抽烟、饮食、烧煮食物、使用可燃性蚊香现象。	2 分
		(4) 实验室内无堆放私人物品现象。	1 分
		(5) 实验室门窗、地面、桌面整洁。	1 分
4	消防安全	(1) 消防器材（包括灭火毯、急救药箱、消防锤、消防自救呼吸器等）摆放位置方便及时取用，灭火器无过期现象有定期检查更换。	2 分
		(2) 消防通道畅通，消防通道内无堆放仪器、杂物、停放电动车、自行车、手推车等。	3 分
		(3) 实验室内不存在未经允许使用明火电炉以及其它民用加热电器现象。	3 分
5	水电安全	(1) 无水槽损坏、下水道堵塞现象，水龙头、水管、皮管（特别是冷凝冷却系统的橡胶管接口处）无锈蚀、破损、老化现象，不存在自来水开着无人	1 分

序号	项目	评分内容	扣分分值
		在岗现象。	
		(2) 无电线老化、插头破损、私拉电线、私自改装电线、插头插座不匹配或多个接线板串联及接线板直接放在地面的现象。	2 分
6	化学试剂	(1) 试剂分类存放于试剂柜/台中，实验室内有易制毒、易制爆药品的台帐。活性高的化学品有足够的浸盖液浸泡（如金属钠应浸于煤油中）。	3 分
		(2) 所有危险化学品都严格按照学校有关规定存放在安全位置（如加锁的柜子或专门的贮存室），均有危险警示标志。	1 分
		(3) 无标签脱落、模糊或无标签的化学试剂现象。	1 分
		(4) 无试剂瓶盖开口放置的现象。	1 分
		(5) 无过期试剂或药品。	1 分
		(6) 不存在大桶试剂堆放现象。	2 分
7	三废排放	(1) 实验室废弃物按照学校规定要求分类收集、送至学校收集点统一处理。	1 分
		(2) 不存在实验室废弃物与生活垃圾混放，并作生活垃圾处理的现象。	2 分
		(3) 无向下水道倾倒废液现象。	3 分
		(4) 不存在门外随意堆放实验室废弃物，随意将废弃物丢弃在公共场所的现象。	2 分
		(5) 不存在随意排放有毒有害、恶臭气体现象，要有尾气吸收装置。	2 分
8	冰箱管理	(1) 不存在冰箱超期服役现象（一般使用年限控制为 10 年），有机溶剂、敏感试剂需放于防爆冰箱中。	3 分
		(2) 冰箱内存放的物品有明确标识（包括品名、使用人、日期等）密封完好，不存在实验室贮藏化学品的冰箱放置食品。	2 分

序号	项目	评分内容	扣分分值
9	气体钢瓶	(1) 不存在气体钢瓶未固定现象。	2 分
		(2) 不存在残余废弃钢瓶。	2 分
		(3) 不存在危险气体钢瓶混放现象、大量气体钢瓶堆放现象（如可燃性气体与氧气钢瓶等助燃性气体混放）。	2 分
10	设备安全	(1) 对于高温、高压、高速运动、电磁辐射等特殊设备，有安全警示标识并配备有相应安全防护设施（如防护罩、防护栏、自屏蔽设施等）。	2 分
		(2) 烘箱、电阻炉无超期服役现象（一般使用期限控制为 12 年），设备放置合理，周围无气体钢瓶、易燃易爆化学品、反应装置等。	2 分
		(3) 不存在使用完电吹风、电热枪等未及时拔除或关闭电源插头现象。	1 分
11	个人防护	(1) 整齐穿戴实验服或防护服，按实验需要佩戴橡胶手套、防护眼镜等（如进行有危险性的化学实验操作等），不存在穿拖鞋、短裤等进入实验室现象。	2 分
12	实验离岗	(1) 不存在实验过程中人员离岗现象（主要针对高电压、高水压、高温、易燃气体实验或其它较危险性实验，操作无自动报警、自动切断功能、无监控的仪器设备时离岗）。	3 分
13	异常情况 及安全事故	由于人为因素造成实验室漏水、漏电等异常情况事件	6 分
		一般安全事故（Ⅳ级）	6 分
		较大安全事故（Ⅲ级）	12 分

序号	项目	评分内容	扣分分值
		重大安全事故（Ⅱ级）	12 分
		特别重大安全事故（Ⅰ级）	12 分

注：责任教师一个学期累积被扣 6 分后，学院实验室工作小组针对责任教师的年终安全绩效进行处罚，处罚标准为 50 元/分。如果发生 IV 级以上安全事故，按照学校相应处理办法执行。

材料科学与工程学院公共服务工作量管理实施办法 (试行)

浙工大材料〔2021〕1号

为进一步激励广大教师主动承担学院公共服务工作，共同参与学院管理与建设，在学院内弘扬“学院建设靠大家，建好学院为大家”的主人翁意识，促进学院事业蓬勃发展，特制订本办法。

一、内容范围

本办法中的公共服务工作，是指学院教师在学院人才培养、学科建设、科学研究和文化建设等工作中的志愿服务和保障性工作。

二、实施对象

本办法适用于材料学院所有在编在岗专业技术岗位教师。在《材料科学与工程学院绩效激励实施办法（2020年修订）》中已经计酬的各类管理岗位工作按每岗位5个业绩点计。公共服务工作量不另行计酬。

三、管理核算

1. 学院办公室统筹全院公共服务工作，各条线、部门负责记录，每年年底统计汇总后报学院办公室审核。
2. 公共服务工作考核结果将作为教师个人年终考核、职称晋升推荐、岗位考核聘任的参考依据。
3. 每位教师每年需完成不少于15个业绩点的公共服务工作，作为

个人保底公共服务工作量。公共服务工作考核未满 15 个业绩点者，取消当年评优评先资格。

四、其它事宜

1. 《材料科学与工程学院绩效激励实施办法（2020年修订）》中已经计酬的各类管理岗位工作参照如下：

院长助理、实验中心主任、研究所（中心）所长（主任）、研究所（中心）副所长（副主任）、研究所（中心）实验室安全员、研究所（中心）资产管理、研究所秘书、B 类及以上人才团队秘书；

本科专业负责人、系主任、教学骨干、教学质量督导及评估组组长/成员；

学科（学位点）负责人、学位点管理岗、方向骨干教授、学科建设秘书、省部级及以上平台负责人、学术委员会主任/委员；

工会主席、工会副主席、工会委员、工会小组长；

班主任、党建导师、研究所（中心）支部书记。

2. 离退休不满 2 年的教工，退休前 2 年，每年保底公共服务工作量为 5 个业绩点。

3. 办法中其它未尽事宜，由学院党政联席会讨论研究决定。

4. 本办法自发文之日起试行。

材料科学与工程学院

2021年4月27日

附件：

材料科学与工程学院教师公共服务工作内容

公共服务类型	公共服务工作业绩点	公共服务工作内容
教学建设	30-150	专业认证和验收、专业评估等材料整理和撰写等工作，由学院视具体情况下拨业绩点给各专业进行二次分配。
人才培养	15	担任学校或学院认定的学生社团指导教师、学生社会实践团队指导教师、课外科技及创新创业指导教师计 15 个业绩点（如有多位导师，由第一导师分配）。
	10/天	参与学院招生宣传、研究生复试、面试和命题、本科生转专业、模块分流、专业确认等相关工作，以实际情况，计每人 10 个业绩点/天（半天减半）。
学术交流	5/次	邀请和组织学院至真讲坛、论坛计 5 个业绩点/次。
	50-150	由学校、学院组织主办承办的会议，按会议规模打包工作量，参会人数 100 人以上计 150 个业绩点；50—100 人计 100 个业绩点；50 人以下计 50 个业绩点，由学院下拨业绩点给承办部门进行二次分配。
学科建设	15-150	学科评估、学科建设信息采集、学位点申报、学位点评估等工作，由学院视具体情况下拨业绩点给学科或学位点进行二次分配。
社会服务	10/天	参加学校或学院组织的“三服务”、教授博士团和地方研究院等服务活动，以及科研院组织的项目对接会等，计每人 10 个业绩点/天（半天减半，

		校内参会减半)。
校友工作	5-15	邀请优秀校友来校作成长报告或担任企业导师、学生创新导师、兼职教授，计每人 5 个业绩点/次；与学院一起实地走访校友，计每人 10 个业绩点/次；促成校友与学校、学院达成捐赠意向或科研合作，计每人 15 个业绩点/次。
宣传工作	3-5	各教工支部书记负责对所在部门的教学、科研等工作进行宣传，被学院公众号、院网及以上媒体平台推送报道的计 3-5 个业绩点/篇，具体由支部书记进行分配。
专项工作	15-150	由学院或学院统一组织的，根据各类平台、专项申报与建设的工作量，下拨业绩点给相应承担部门进行二次分配。
其他未列入 本办法的 工作		根据学校、学院相关规定，由学院视具体情况下达工作量。

材料科学与工程学院人才引进办法

浙工大材料〔2021〕3号

为进一步加强材料科学与工程学院人才队伍建设，实施“人才强院”战略，凝练学科发展方向，增强学科发展特色，执行人才资源向大项目、大团队、大平台和专业建设倾斜的原则，同时为打造一支素质优良、结构合理的师资队伍，保证人才引进工作高效、有序、规范地进行，根据学校有关文件精神，结合我院实际，特制定本办法。

一、基本原则

1. 政治合格。拥护党的路线方针政策，忠诚党的教育事业，与党中央保持高度一致，政治立场坚定；
2. 师德高尚。践行教师职业道德规范，依法履职、爱岗敬业，立德树人、为人师表；
3. 目标导向。围绕学院重点目标任务，服务承担大项目、大平台、大成果以及专业建设；
4. 基本准入。原则上引进人员须入选朝晖特聘副研究员及以上人才项目或以 A1 型、B1 型博士后的方式引进。

二、类型要求

团队（个人）引进专任教师分为教学科研型、专职科研型两种类型。

（一）教学科研型

设岗部门和团队因承担省级及以上专业建设、课程建设等教学项目需要，或有教学科研岗教师退休等情况，可提出引进需求计划。被引进对象原则上具有材料类专业背景，以及扎实的专业知识、较高的教育教学能力和学术水平。聘任到教学科研岗位的教师，在教学专业领域业绩突出的，由团队提出要求，科研要求可以适当放宽，首聘期内岗位类型上不做改变。

（二）专职科研型

引进对象原则上具有材料类专业背景，具有扎实的专业知识和较好的团队意识，对于特别优秀的人才可适当放宽专业背景要求。专职科研人员分为科研型、工程开发型两类。其中，科研型应具有突出的创新能力和学术业绩；工程开发型应具有较好的行业背景和突出的技术创新业绩。

三、资格条件

引进专职科研型教师，提出引进计划的团队（个人）须具备以下条件：

（一）基本条件

1. 团队特色鲜明、目标明确、合作融洽，已有成员岗位职责和目标任务完成较好；拟引进教师研究背景与团队研究领域吻合，对团队发展有显著支撑作用；能为引进教师提供基本工作条件。

2. 团队负责人的专业技术职务应为正高级岗，近三年具有博士生招生资格或近三年完成以下其中一项业绩：

(1) 以浙江工业大学作为第一单位主持学校Ⅲ类及以上项目，或团队人均到款达到学院人均到款的两倍及以上；

(2) 以第一负责人获省部级及以上科研奖项；

(3) 作为主要牵头人申报成功省部级及以上科技类平台；

(4) 以浙江工业大学为第一单位第一作者（或通讯作者）发表IF≥10期刊论文或ESI高被引论文或ESI热点论文。

3. 有关团队在人才引进过程中，应科学把握团队建设规律和人员梯队培养节奏，要本着“宁缺毋滥”“好中选优”的原则，合理控制引进的人数和频率。

（二）破格条件

团队负责人近三年具有以下其中一项业绩，具有引进教师资格：

1. 以浙江工业大学为第一单位主持学校Ⅱ类及以上项目或团队人均到款达到学院人均到款的三倍及以上；

2. 以第一负责人获省部级二等奖及以上科研奖项；

3. 以浙江工业大学为第一单位第一作者（或通讯作者）发表IF≥10期刊论文或ESI高被引论文或ESI热点论文2篇；

4. 首聘期的运河学者、运河青年学者或学校D类及以上人才。

（三）暂停引进资格

团队（个人）近三年凡出现下列情况之一者，暂停引进资格：

1. 违反国家法律，严重违反学校、学院规章制度；

2. 出现严重的安全责任事故；

3. 引进的教师与团队合作不融洽，且年度考核不合格。

四、拟引进人才类别及条件

A类：不受年龄、学历、专业技术职务、资历等条件限制。为中国科学院院士、中国工程院院士、国家“万人计划”杰出人才、国家自然科学基金创新群体带头人、国家科技三大奖一等奖及以上奖项获得者（排名第一），或具有相当学术造诣的海内外高层次顶尖人才。

B类：原则上55周岁以下，不受学历、专业技术职务、资历等条件限制。为国家“千人计划”创新长期项目入选者、教育部“长江学者奖励计划”特聘教授、国家自然科学基金杰出青年科学基金负责人、国家科技三大奖二等奖获得者（排名第一），或具有相当学术造诣的海内外专家学者。

C类：原则上45周岁以下，具有博士学位，不受专业技术职务、资历等条件限制。为国家“万人计划”青年拔尖人才、国家“千人计划”青年项目入选者、教育部“长江学者奖励计划”青年学者、国家自然科学基金优秀青年科学基金负责人，或具有相当学术造诣的海内外人才。

D类：原则上45周岁以下，具有博士学位，不受专业技术职务、资历等条件限制。为中科院“百人计划”入选者、浙江省“千人计划”创新长期项目、青年项目入选者、学校经评审聘任的“运河特聘教授”，或具有相当学术造诣的海内外人才。

E类：具有博士学位，经学校评审聘任至学校“朝晖特聘研究员岗位”，详见《浙江工业大学“朝晖特聘研究员岗位”实施办法》；

在原单位已聘任至高级专业技术职务岗位的具有博士学位并经学校评审聘任至学校高级专业技术岗位人员。

五、相关支持政策

（一）“事业聘用”方式聘用的高层次人才待遇

1. 学校为高层次人才提供国家规定的省属事业单位专业技术人员的基本工资、基础性绩效工资，并按规定为其缴纳社会保险和住房公积金。

2. 学校根据高层次人才实际聘任的专业技术岗位，按照《浙江工业大学岗位绩效工资实施细则》（浙工大〔2016〕23号）规定的标准，为其发放岗位绩效津贴。

3. 高层次人才参与用人单位的年终考核，并根据考核情况享受相应的年终绩效考核奖励津贴。

4. 学校根据聘用合同为高层次人才提供相应的特殊津贴、科研启动及平台建设经费等，并按照人才类别提供专用房或相应的购房安置费。

5. 具体参照《浙江工业大学关于高层次人才引进工作实施办法的通知》的规定执行。

6. 学院相关支持政策参照《浙江工业大学材料科学与工程学院“人才强院战略”实施办法》《材料科学与工程学院绩效激励实施办法》的规定执行。

（二）“全职聘用”方式聘用的高层次人才待遇。

参见《浙江工业大学高层次人才引进人才年薪制聘用管理办法（试

行)》(浙工大发〔2017〕14号)等文件。

(三)“柔性聘用”方式聘用的高层次人才待遇。

1. 根据受聘人的具体情况提供工作津贴。

2. 在引进的首个聘期,可根据受聘人所承担的目标任务和实际工作需要,由学校和用人单位提供科研启动及平台建设经费。

3. 受聘人在校工作期间,学校可根据实际工作需要提供临时住房或租房补贴。

六、人才引进工作程序

1. 制订年度引进计划并公开招聘。各研究所(中心)根据实际情况申报人才需求,学院根据学科建设以及各研究所(中心)申报情况,提出下一年度的进入计划和具体要求,经学院党政联席会议审核同意后,报学校审批并统一公开招聘。

2. 发布招聘信息。除学校人事处和学院发布人才招聘信息外,各学科也应多渠道、多方式宣传招聘信息,推荐优秀人才。

3. 学院办公室对简历投送到学院的应聘人员进行初选,将符合引进基本条件和进入计划要求的应聘人员材料送至各研究所(中心)进行评估;各研究所(中心)对应聘人员进行直接评估,并及时向应聘者做好信息反馈工作。

4. 各研究所(中心)对应聘人员进行初步考察。了解应聘人员的诚意,介绍学校和学院用人机制和相关支持政策,明确通过初步考察者所进的方向团队和今后的工作安排,报学院同意后参加面试。

5. 应聘人员填报相关材料。由应聘人员填报《浙江工业大学高层次人才引进审批表》、《拟聘用人员自（推）荐表》和《朝晖特聘研究员岗位申请审批表》，并附政审材料、个人简历、代表性学术论文等学校要求的相关佐证材料，提交学院办公室审核。

6. 面试考核小组对应聘人员进行综合面试。对学院党政联席会议同意进行面试的应聘人员，由面试考核小组对应聘人员的思想表现、工作能力、业务水平、科研成果进行认真考核，提出评价意见和是否引进的建议，最终提交学院党政联席会议讨论是否确认引进。

7. 学院对应聘人员进行政审和专题谈话。对学院党政联席会议最终确认引进的人员，进行相关谈话，包括政治立场、必要的政审和外调等。

D 类及以上高层次人才引进可根据需要“特事特办”、“一人一议”。

七、综合面试考核办法

（一）面试小组人员的组成

面试由学院分管人事领导和一级学科负责人共同主持，成员由学院领导、一级学科负责人、材料科学与工程学院学术委员会成员、各研究所的所长（主任）、副所长（副主任）、支部书记、教师代表等组成。具体名单学院决定。

（二）面试内容

1. 个人介绍、研究成果及工作目标（时间不超过 10 分钟）

(1) 主要介绍个人基本信息、学习经历、社会经历、获得荣誉等（不超过 3 分钟）。

(2) 研究成果和预期目标（时间不超过 7 分钟）

主要介绍研究的领域，在此领域申请人的学术贡献、学术水平及结合学科研究特色或发展需要，提出研究设想和未来 5 年聘期工作目标等内容。

2. 授课试讲（时间不超过 10 分钟）

授课试讲内容由本人与拟引进团队沟通后，从本科或研究生课程中选取。授课方式为 PPT 结合板书形式。授课试讲着重面试拟引进人员的授课内容组织、讲授思路、语言表达、板书水平和版面安排等基本技能。

3. 面试提问

面试小组就拟引进人员的综合素质、教学、科研等方面问题进行提问，由拟引进人员进行现场解答。

4. 党委谈话

党委负责人与其面对面谈话，交流对党、国家方针政策以及对“法轮功”等非法组织的看法。

（三）面试考核评定

面试结束后，面试考核小组结合是否符合引进目的，对拟引进人员的学术水平、教学基本能力及综合素质进行评价。以投票方式表决是否同意面试者所申的请朝晖特聘研究员系列岗位以及是否建议引进。拟引进人员必须在获得面试小组成员 2/3 及以上赞成票方能通过面试，拟引进人员必须在获得学院学术委员会成员 2/3 及

以上赞成票方能申请朝晖特聘研究员系列岗位。最后，在充分听取面试小组成员意见的基础上，由面试考核小组组长签写考核意见，考核意见须形成同意或不同意引进的明确意见。

八、组织分工及要求

1. 各研究所（中心）要高度重视人才引进工作，认真做好规划，根据进入计划积极主动地物色优秀人才。

2. 要认真做好对应聘人员的前期遴选把关，让应聘人员充分了解学校和学院基本情况及其相关支持政策，以提高人才引进工作的效率。

3. 各研究所（中心）要进一步重视对新引进青年教师的培养和关心，认真按照青年教师导师制的要求及时落实导师、制订培养计划，积极发挥新引进人才的作用。

4. 面试工作由办公室统一协调部署，落实面试的具体时间、地点、人员通知及相关材料的上报。

5. 学校审批同意后，由学院办公室人事秘书做好新报到人员的服务工作。

九、其他

本办法自发文之日起实行。原《材料科学与工程学院关于团队（个人）引进专任教师条件的规定（试行）》终止执行。本办法由学院党政联席会议负责解释。

材料科学与工程学院《关于进一步加强社会捐赠与募集工作的实施办法（试行）》

浙工大材料〔2020〕8号

社会捐赠是衡量大学办学质量和办学水平的重要指标，是提升大学社会美誉度和综合影响力的重要因素。为进一步调动校内外各方力量参与学院捐赠募集工作的积极性、主动性和创造性，争取更多的社会资源服务学院高质量发展，根据学校相关文件精神，结合学院工作实际，特制定本办法。

一、捐赠类别

接受捐赠的项目类型包括资金、有价证券以及实物资产等。其中，实物资产包括但不限于图书、资料、设备、房产及其它财产等。

二、捐赠鸣谢

凡向学院捐赠的集体或个人，学院将根据捐赠的规模、形式等给予相应鸣谢，具体包括：

（一）获得捐赠纪念证书、捐赠奖章（牌）。

（二）在捐赠者同意的前提下，在校内外媒体进行宣传报道，并以适当方式宣传突出贡献者的先进事迹。

（三）根据双方共同意愿，对学院的学生奖助学金、教师奖教金、相关设备设施和空间场地进行冠名。

（四）根据捐赠者的行业背景、专业特长，颁授其为学院的客座教授、兼职教授、创新创业导师和“特殊贡献者”等荣誉称号。

（五）根据捐赠者需求，在符合学校、学院相关规定的前提下，为捐赠者所在企业（单位）做品牌社会责任推广。

（六）共享学院优质教育和科研资源，在人才培养、科研项目、技术开发、成果转让、培训咨询服务等方面优先合作。支持捐赠单位与学院重点实验室和研究团队共建产学研合作平台。

（七）捐赠项目和规模达到学校有关规定的，学院讲申请将有关鸣谢方式上升为学校级别。

（八）根据捐赠者意愿，友好协商其他鸣谢方式。

三、募集激励

为学院捐赠募集工作做出贡献的院内外集体、个人，学院根据捐赠具体情况给予激励：

（一）设立学院捐赠募集工作专项奖，给予通报和表彰。

（二）加强对募集捐赠工作做出贡献的集体和个人的宣传报道，倡导捐赠文化，鼓励奉献精神，促进校企校地合作，鼓励协同创新。

（三）纳入绩效考核体系。捐赠项目等同于横向科研项目，并按捐赠额度的 5 倍计算其工作业绩点（不含科研捐赠）。

（四）2020 和 2021 年度（自然年度），募集用于莫干山校区材料大楼文化空间和实验室相关建设的捐赠项目，分别按捐赠额度的 10 倍和 8 倍计算工作业绩点。此后年份按照本目录的第三条执行。

（五）学院将学校下拨的配比资金的 50%下拨给募集集体或个人，配比经费的使用按照学校相关财务管理规定执行。

（六）捐赠项目为实物的，其具体价值折算额度由第三方机构作出评估。根据学校有关规定，有偿证券、实物捐赠不享受捐赠配比资金政策。

（七）募集所得的激励由提供捐赠信息和协助完成募集工作主要发起者在尊重捐赠者意见的前提下，结合其他参与人员的贡献程度提出分配方案，并经学院党政联席会议审定后，由学院办公室予以落实实施。

四、其它

（一）本办法由学院党政联席会议负责解释和修订。

（二）本办法自发文之日起施行。