

# 杭州电子科技大学文件

杭电办〔2019〕106号

---

## 杭州电子科技大学 关于进一步深化校内管理体制和运行机制改革的意见

为进一步理顺校内管理体制和运行机制，推进学校治理体系和治理能力现代化建设，充分调动校院两级办学积极性，切实提高教育质量和办学水平，加快省重点高校和“双一流”建设步伐，根据学校第三次党代会确定的总体目标和“两步走”战略，就进一步完善校院两级管理体制和运行机制提出具体意见。

### 一、指导思想

高举习近平新时代中国特色社会主义思想伟大旗帜，深入贯彻落实党的十九大和全国教育大会精神，遵循高等教育

规律，借鉴国内外一流大学经验，以理顺和优化校院两级权责关系为基础，以简政放权为重点，以实施目标管理、绩效考核为手段，以转变部门职能和增强学院办学自主权为导向，修订完善内部管理体制与运行机制，统筹推进管理重心下移，不断增强学院、部门的担当意识和责任意识，充分调动校院两级办学的积极性，全面提高教育质量和办学水平，加快建设特色鲜明、国内一流的高水平研究教学型大学。

## 二、改革目标

进一步深化改革，建立起以学院为主体的校院两级管理体系，扩大学院办学自主权，持续激发学院发展的内生动力，让学院从管理实体转变为管理主体；进一步加强对学院的目标考核和过程监管，明确学校与学院的责任清单和权力边界，形成放管结合的良性互动机制；进一步简化和优化服务流程、创新服务方式、提升服务效能，全面提升校院两级治理能力和水平，确保学校 2023 年跻身“双一流”，2035 年综合办学实力进入国内高校前 80 的研究型大学，电子信息学科群整体水平进入世界先进行列。

## 三、基本原则

（一）坚持“简政放权、重心下移”的原则。切实加强层级管理，提高管理效能，着力提升管理人员的执行力；切实强化事权相宜、权责一致，在人、财、物等方面赋予学院更多的自主权，积极推进管理重心下移，使学院成为充满活力的办学主体。

（二）坚持“目标导向、分级管理”的原则。以学校发

展目标为导向，坚持本科教学工作中心地位，科学设置岗位，促进人力资源合理配置和有效利用；转变机关管理职能，强化学院主体作用，激发学院办学活力与办学潜能，增强学院在资源配置与利用过程中的成本意识和效益观念。

（三）坚持“分类考核、绩效管理”的原则。深化和完善绩效工资改革，推进学校高层次人才年薪制改革。树立岗位责任意识，体现岗位与责任、任务、待遇相一致；强化目标绩效管理，建立关键指标考核和评价体系，做到重岗位、重贡献、重业绩，确保省重点高校和“双一流”建设目标的实现。

#### 四、改革内容

2016年学校内部管理体制 reform 方案，系统规划设计了以“岗位聘任”“绩效考核”“自主理财”为核心的校院两级管理体制与运行机制，本次修订是在原有改革方案框架内的调整和优化，是对已经形成并且运行良好的校内管理体制的完善和深化，旨在进一步理顺优化校院责权利关系，推进管理重心由职能部门下移至学院。

##### （一）优化目标管理与绩效考核

1. 坚持目标引领，加强过程管理，强化工作绩效，学院、部处目标任务紧紧围绕国家“双一流”和省重点高校建设指标体系，突出对省重点高校和“双一流”建设的贡献率。

2. 坚持“六位一体”，完善绩效体系，将教学任务、科学研究、社会服务、学科专业建设、师资队伍和国际化等纳入目标任务。学院目标任务由考核目标分、刚性指标和突破

性指标构成，部处任期目标以部门职责为基础，主要突出特色工作和关键性、突破性指标。学院、部处目标任务充分体现绩效，强调目标任务与绩效体系的一致性。

3. 目标任务严格基于学院的资源占有及师资数量和结构设置，强化投入与产出比。

## （二）强化编制管理与岗位设置

1. 根据上级核定的总编制及岗位设置方案，依据学院、部门担负的职责和任务，核定学院、部门编制，设置各类各级岗位，使编制管理与学校各项事业发展的规模和要求更加匹配。

2. 根据学校实际和学院、部门工作任务变化，适时调整编制，压缩管理岗位，确保专业技术岗位。管理、工勤技能、辅导员、实验技术等岗位严格定编，教师岗位使用“核算编制”，根据教学任务、目标任务等情况确定。

3. 明确每个岗位的任务，将教师岗位划分为“教学编制”和“其它核算编制”两类，学校优先保证教学任务在岗位内完成，并明确以科研为主的其它任务以绩效分的形式定量体现在岗位任务中。

4. 形成有效机制，实行动态管理，不断优化各学院教师结构，使学院师资与学校事业发展相匹配、学院师资与学院任务相匹配。

## （三）调整绩效工资分配办法

1. 建立以岗位职责和实际贡献紧密联系的分配机制，体现多劳多得、优绩优酬、优课优酬，充分发挥政策激励导

向作用。岗位职责与绩效紧密结合，进一步明确岗位绩效工资内的工作任务，加大岗位任务外的绩效奖励力度。

2. 学校在上级主管部门核定的绩效工资总量范围内，分别按岗位构成、综合目标任务和绩效目标任务完成情况，将奖励性绩效核拨至学院，由学院进行二次分配。各学院必须遵循学校指导意见并结合学院实际情况进行政策再造，统筹分配奖励性绩效工资。

3. 进一步强化中层及以上干部绩效分配的公平性，明确学院与机关干部之间的平衡，强调干部绩效与教师和管理人员绩效相统一。

#### （四）稳步厘清权限下放清单

1. 完善“统一领导、分级管理、集中核算”的财务管理体制，合理配置校院两级财力，推动财务管理重心下移，扩大学院预算编制、调整和经费统筹、管理使用权限，构建起符合学校实际、与一流大学建设相适应的财务治理体系和运行机制。

2. 按照有利于人尽其才、有利于优秀人才脱颖而出、有利于科教团队形成的目标，改革人事人才管理机制，赋予学院自主决定内部业务机构设置管理权，着力构建充满活力、运行有效的基层教学、科研组织体系，充分调动学院内培外引优秀人才的积极性。

3. 按照“目标导向、突出重点、分级管理、动态调整”的原则，改革学科资源配置模式，建立基于学科发展水平和目标定位的资源配置原则与标准，扩大学院在学科专业建设、课程建设、研究生招生、科研管理方面的自主权，充分激发学院在学科专业建设中的内生动力，全面提升学校学科专业

的整体实力和国际竞争力。

4. 充分发挥资源分配的“指挥棒”作用，推进公共资源配置改革，建立以绩效和贡献为导向的资源配置机制，扩大学院资源采购权、公房管理权、能源和物业管理权，全面提高公共资源配置的科学性和合理性，使学校有限的办学资源发挥出最大的办学效益。

## 五、工作要求

校内管理体制改革的总体目标是逐步建立校院两级责权利相统一、学术与行政权力相协调、符合学校省重点高校和“双一流”建设要求的内部管理制度。其中，校院两级管理改革工作是学校综合改革的重要举措，是深化校内管理体制改革的建立现代大学制度的重要内容。

（一）校院两级管理改革事关学校改革发展的全局，关系到全校师生的切身利益，各单位必须切实加强领导，统筹协调，精心组织，周密部署，妥善安排；要顾全大局，稳步实施；要团结协作，积极稳妥地推进校院两级管理改革的各项工作。

（二）学校各级党组织要正确把握改革方向，有针对性地开展思想政治工作，进一步统一思想认识，引导广大教职工积极支持和参与改革，认真处理好改革、发展和稳定的关系，确保改革收到实效。

（三）学校各有关单位要根据本意见，深入调查研究，广泛征求意见，制定切实可行的配套改革实施方案和实施细则。要统筹兼顾，总体设计，分步实施，相互衔接，积极稳妥推进新一轮内部管理体制和运行机制改革。

（四）学校各有关单位要按照本意见的要求，转变工作

方式，下放管理权限，真正履行好宏观调控、调查研究、指导、监督和服务职能，不断研究和解决改革中遇到的各种问题。

（五）学校各有关单位要建立健全内部监督制约机制，在管理决策过程中必须坚持民主集中制，重大事项必须充分听取和吸收广大教职员工的意见。各学院要建立健全会议制度和议事规则，严格实施党务公开、院务公开，岗位聘任、业绩考核与分配方案提交二级教代会审议通过前必须报学校相关职能部门审核；要切实加强自我监督、民主监督，增强办事透明度，自觉接受监督，保证学校各项政策的落实和学院权限的正确行使。

- 附件：1. 杭州电子科技大学学院、部处任期目标管理与年度考核办法（2019-2022年）
2. 杭州电子科技大学第三轮岗位设置与聘任实施办法
3. 杭州电子科技大学绩效工资和绩效考核奖核拨（分配）办法
4. 杭州电子科技大学二级学院财务管理与经费核拨的指导意见



## 附件 1

# 杭州电子科技大学学院、部处任期目标管理与 年度考核办法（2019-2022 年）

为加快推进省重点高校建设和推动学校入选国家“双一流”建设，早日实现特色明显、省内一流、国内知名的高水平研究型大学奋斗目标，学校决定对学院、部处继续实施任期目标管理与年度考核，特制订本办法。

### 一、工作基本原则

（一）目标导向。坚持学院、部处任期目标引领，加强过程管理，强化工作协同。

（二）分类考评。坚持分类发展，注重类型差异，突出考核重点，兼顾绩效与公平。

（三）绩效驱动。强化结果运用，将考核结果与绩效考核奖、干部评优等挂钩，充分激发活力。

### 二、任期目标任务下达

#### （一）学院任期目标

学院任期目标任务由考核目标分、刚性指标和突破性指标构成，主要根据学院占有资源情况、学院类型及其为学校发展所承担的任务使命等确定。

——学院考核目标分由两部分构成：一是人员岗位任务业绩分（研究教学型学院按 95% 下达，教学型学院按 90% 下达），二是资源任务分（见学院、部处目标任务书）。

——刚性指标是按照学院发展实际下达的若干重大成果指标，是学院在任期内必须完成的目标任务，其任务分包含于考核目标分之中。



——突破性指标是根据学校发展需要，结合学院实际情况下达的学校发展急需的标志性成果，该项指标分不在考核目标任务分中，未完成不扣分，若完成则额外加分。

## （二）部处及校级科研单位任期目标

部处任期目标主要以部门职责为基础设立，主要包含基本要求、重点及特色工作等。浙江省信息化与经济社会发展研究中心、微电子研究中心、中国科教评价研究院（浙江高等教育研究院）目标任务参照学院任期责任目标任务方式下达，单独考核。卓越学院、国际教育学院、杭州电子科技大学圣光机联合学院和学校下属企业按部处考核。继续教育学院、文一教育发展有限公司的经济责任目标另行确定。

## 三、任期目标任务考核

### （一）学院考核

学院年度考核主要由年度目标任务考评、满意度测评和专项工作考评三部分构成。其中，年度目标任务考评占 70%，满意度测评占 15%，专项工作考评占 15%。

表 1. 学院任期目标年度考核内容权重表

年度目标任务考评	满意度测评			专项工作考评	合计
	学院互评	相关部门测	师生代表测		
70%	5%	5%	5%	15%	100%

### 1. 学院的分类

根据学院发展定位，将学校所有实体性教学单位分为研究为主型学院、研究教学型学院和教学为主型学院三种类型，分类考核。

表 2. 学院类型分类表

研究为主型学院	研究教学型学院	教学为主型学院
电子信息学院 (微电子学院)	机械工程学院	马克思主义学院

自动化学院 (人工智能学院)	通信工程学院	外国语学院
计算机学院 (软件学院)	网络空间安全学院 (浙江保密学院)	体育教学部
材料与环境 工程学院	理学院	---
---	经济学院	
	管理学院	
	会计学院	
	人文艺术与数字媒体 学院、法学院	

## 2. 学院目标任务完成情况考核

根据学院目标任务完成情况及指标赋分进行计算，前三年按照年度目标任务考核，第四年按照任期目标任务考核。

## 3. 学院工作满意度测评

学院工作满意度测评包括学院互评、紧密联系部门测评和本院师生代表测评。学院工作满意度互评表由各学院主要负责人填写，重点考察合作态度、支持力度、协同成效。学院工作满意度测评每学期开展一次，年终考核时计入满意度测评总分。

## 4. 学院专项工作考评

为调动各方面工作积极性，推进学校工作协调发展，对学院相关管理工作进行专项考评。主要包括：（1）基层党建与廉政建设专项；（2）思政与学生工作专项；（3）教学工作专项。三个专项工作考评的权重均为 5%，分别由组织部、宣传部、教务处牵头组织，相关单位参与实施。专项工作考评方案应报学科建设与发展规划处审核备案后发布实施，考评结果报学科建设与发展规划处汇总。

## （二）部处考核

部处目标任务完成情况考核由年度目标任务考评和满意度

测评两部分构成。

表 3. 部处目标任务考核内容权重表

年度目标任务 考评	满意度测评			合计
	校领导	学院	师生代表	
70%	10%	10%	10%	100%

1. 部处年度目标任务考评包括部处管理运行情况考评和亮点工作考评，由学科建设与发展规划处组织测评。部处管理运行情况考评主要考察部门管理运行、领导班子履职尽责等情况，实行反向评价。若部处履职出现重大失误，受到学校问责处理，该项考评每次扣 2 分。亮点工作考评由各部门总结两项亮点工作（有指标的部门总结一项亮点工作，并简述指标任务完成情况及围绕指标任务开展的相关工作），在年终考评时上交总结表。

2. 部处工作满意度测评。由年终考评和过程性考评构成：一是年终考评，由校领导、学院、师生代表测评；二是过程性考评，每学期对各部处工作进行测评，动态反映部处管理服务工作情况，年终考核时计入满意度测评总分。测评主要内容为服务态度、办事效率、工作成效、业务水平等。

#### 四、考核实施与奖惩

##### （一）考核的组织实施

全校年度考核工作一般于当年 12 月上旬启动。所有量化指标数据由对应职能部门采集并经规范化审核汇总后提交学科建设与发展规划处计算。未能在本年度及时登记的成果，可在下一年度补录。对当年度取得的指标目录外突出业绩，由学科建设与发展规划处组织认定。

满意度测评涉及学生评价的，由学工部、研工部协助实施，涉及教师（教代会代表）评价的，由工会协助实施。

学科建设与发展规划处、纪委办公室的年度考核成绩由校党

委会研究决定。

## （二）考核奖励及结果使用

根据学校绩效工资和绩效考核奖核拨（分配）办法，学院、部处年度考核奖励占学校绩效考核奖总额的 35%。

对考核合格的单位，根据考核得分划档排序，并按对应的系数发放考核奖励。年度考核结果为第一档的单位，其中层干部优秀名额适度增加，员工的优秀名额增加 5%。

学院、部处在意识形态、廉政建设、安全稳定、保密工作、学术道德等方面发生重大责任事故，造成严重不良后果的，经校党委审定后实施一票否决，当年考核不合格，其年度考核奖按最低档的八折发放，领导干部取消评优资格。

考核结果予以公示，经校目标管理工作领导小组审议、校党委会审定后实施奖励。

表 4. 学院年度考核奖励额度系数表

系数 \ 名次 类型	第一档	第二档	第三档
研究为主型	1.5	1.3	1.1（后两名）
研究教学型	1.4（前两名）	1.2（中间三名）	1（后三名）
教学为主型	1.3	1.1	1

表 5. 部处年度考核奖励额度系数表

名次 系数	第一档 （前 30%）	第二档 （中间名次）	第三档 （后 30%）
---	1.4	1.2	1

注：三个校级科研单位参照部处年度考核奖励额度系数执行。

## （三）其他

本办法由学科建设与发展规划处负责解释，自发布之日起施行，凡过去文件规定与本办法不一致的，以本办法为准。

## 附件 2

# 杭州电子科技大学第三轮岗位设置与聘任实施办法

为进一步深化学校人事制度改革，科学设置岗位，创新用人方式，健全内部竞争机制和激励机制，根据上级文件精神，结合我校实际，特制定本实施办法。

## 一、指导思想和基本原则

### （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，深入贯彻党的十九大精神和全国教育大会精神，以国家深化事业单位用人制度改革、浙江省大力实施高等教育强省战略为契机，以学校第三次党代会、“十三五”发展规划、“双一流”和省重点高校建设规划确立的目标任务为引领，以学校内部机构改革、新一轮岗位设置管理制度、专业技术职务评聘制度为“三合一”突破口，全面深化学校人事制度改革，建立健全人事制度激励机制，推动学校实现跨越发展。

### （二）基本原则

1. 目标引导，按需设岗。
2. 分类管理，分级聘用。
3. 岗薪挂钩，岗变薪变。
4. 竞聘上岗，公正公平。

## 二、岗位总量与岗位类别

### （一）岗位总量

学校按照省主管部门核定的岗位数量，根据发展目标、发展阶段、发展重点任务等实际情况，综合确定岗位总量。

本轮岗位聘任的实施范围是学校现有的在岗在册的教职员工。

## （二）岗位类别

学校岗位分为专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位三类。专业技术岗位指从事专业技术工作，具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位。专业技术岗位分为教师岗位和其他专业技术岗位。教师岗位是指具有教育教学、科学研究工作职责和相应能力水平要求的技术岗位；其他专业技术岗位是指辅助教学和科学研究工作的专业技术岗位，主要包括工程实验、图书档案、编辑出版、会计统计、医疗卫生等系列专业技术岗位。

管理岗位是指在学校、学院以及其他内设机构中担任领导职责或管理任务的工作岗位。

工勤技能岗位是指为满足学校教学、科研和日常运行等需要，承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位。

为适应聘用急需的高层次人才等特殊需要，经上级批准可设置特设岗位，特设岗位不受学校岗位总量、最高等级和结构比例限制，在完成工作任务后，按照管理权限予以核销。

## 三、岗位结构与岗位等级

### （一）三类岗位结构比例

根据国家、省有关规定和我校岗位编制有关文件，综合确定专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位的总体结构比例。专业技术岗位数不低于学校岗位总量的 77%，其中教师岗位数不低于学校岗位总量的 69%；管理岗位数不超过学校总量的 20%；工勤技能岗数不超过学校岗位总量的 3%。

### （二）专业技术岗位

专业技术岗位分 13 个等级。其中，一至四级为正高级岗位，五至七级为副高级岗位；八至十级为中级岗位；十一至十二级为

初级岗位，十三级为员级岗位。

学校专业技术高级岗位数占专业技术岗位总量的 49%，其中正高级岗位为 15%。学校其他专业技术高级岗位数不超过其他专业技术岗位总量的 30%，其中正高级岗位不超过 5%。

专业技术一级岗位按照国家统一的规定进行设置和聘任。

学校专任教师（专职研究）岗位二级、三级、四级按 1：3：6 的结构比例设置，五级、六级、七级岗位按 2：4：4 的结构比例设置（其中电子信息学院、自动化学院、计算机学院的二级、三级、四级按 1：3.5：5.5 的结构比例设置），其他专业技术岗位不设二级岗位，三级、四级岗位原则上按 3：7 的结构比例设置，五级、六级、七级岗位原则上按 1：4：5 的结构比例设置。

专业技术八级、九级、十级岗位原则上按 4：4：2 的结构比例设置，十一级、十二级的岗位原则上按 6：4 的结构比例设置。

### （三）管理岗位

管理岗位是指在学校、学院以及其他内设机构中担任领导职责或管理任务的工作岗位。管理岗位分为 8 个等级，即三至十级职员岗位。厅级正职、厅级副职、处级正职、处级副职分别对应三至六级职员岗位，三至六级职员岗位及岗位数按照上级机构编制部门核定的领导职数和内设机构领导职数、上级部门关于五级六级职员相关规定设置。七级至十级岗由学校确定。

### （四）工勤技能岗位

工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位，其中技术工岗位分为 5 个等级，高级技师、技师、高级工、中级工、初级工分别对应一至五级工勤技能岗位。普通工岗位不分等级。按照后勤社会化的改革方向，学校将逐步减少工勤技能岗位的比例。

核定的学校工勤技能一级、二级、三级和四级及以下岗位的

数量按照省里核定数聘任。其中工勤技能一级岗位由省人力资源和社会保障厅统一管理。

#### **四、岗位核定与岗位设置**

学校依据上级主管部门核定的全校岗位总量和岗位结构比例，结合我校岗位编制有关文件，核定各学院（部处）的岗位总数、专业技术高级岗位比例及专业技术岗位数、管理岗位数和工勤技能岗位数。

各学院（部处）按照核定的岗位类别、数量和结构比例，根据学校确定的设岗基本原则和要求，结合各学院（部处）发展规划、目标任务和工作特点，科学合理设置各类各级岗位。

#### **五、岗位聘任与聘期**

学校岗位聘任包括周期岗级聘任和年度晋升评聘两个部分。

周期岗级聘任是学校根据本聘期内发展目标和工作任务，依据岗位设置方案，对全体教职工进行岗级聘任，明确岗位职责、岗位任务和相关待遇。周期岗位等级聘任的聘期为四年。

年度晋升评聘为每年度根据缺岗情况，开展的专业技术职务评聘、管理人员职级评聘和工勤人员技术等级评聘工作，具体办法由年度评聘工作布置确定。

#### **六、聘任条件与岗位职责**

学校根据上级有关文件精神，结合不同类型、不同等级岗位的实际情况，参照现行的党政干部选拔任用规定、专业技术职务评聘条件和工人技术等级考核管理的有关规定，着眼于妥善处理教工业绩与资历、教学科研与学科建设、个人发展与团队建设等关系，按照不低于上级规定的要求，分别制定各级各类的岗位职责和聘任条件，其中专任教师（专职研究）岗位职责和聘任条件由学院参照学校提出的基本要求自行研究制定。专业技术岗



位、管理岗位和工勤技能岗位的设置与聘任实施细则见附件 1、2、3，在专任教师（专职研究）岗位设置与聘任中，学校仅制定三级及以上岗位的岗位职责、上岗条件、年度任务和聘期目标，各学院参照该标准自行制定本学院各级岗位聘任方案。

## 七、组织机构

（一）学校成立“校岗位设置与聘任工作领导小组”，统一领导和组织学校岗位设置、聘任和审定等工作，下设“岗位设置与聘任工作小组”“岗位聘任工作监督协调小组”，挂靠校人力资源部和校工会。

（二）学校成立“专职辅导员岗位聘任工作小组”“实验岗位聘任工作小组”“其他专业技术岗位聘任工作小组”“管理岗位聘任工作小组”“工勤技能岗位聘任工作小组”，分别负责确定相应岗位等级。

专职辅导员岗位聘任由学生工作部和研究生工作部具体负责，实验岗位聘任由国有资产与实验室管理处具体负责，其他岗位聘任由用人部门具体负责。

（三）学院成立“学院岗位聘任工作领导小组”，负责相应岗位聘任的组织实施工作。

（四）学院成立“学院教师岗位聘任工作小组”，负责专任教师岗位二至十三级的聘任工作。卓越学院、国际教育学院、继续教育学院、圣光机联合学院、浙江省信息化与经济社会发展研究中心、微电子研究中心和中国教科评价研究院等组成一个“联合机构岗位聘任工作小组”。

（五）学院设立“学院岗位聘任工作监督协调小组”，按照国家、省的政策和学校相关文件规定的要求，负责监督聘任过程，调解聘任过程中出现的矛盾，接受教职工的投诉和申诉，并就投

诉和申诉进行调查。

## **八、聘任程序**

(一) 公布岗位名称、岗位等级、岗位职责、上岗条件等内容。

(二) 个人填写申报表，提交材料。

(三) 各单位对应聘人员进行初审。

(四) 各岗位聘任工作小组对相应岗位的聘任进行审核和评议，拟聘结果进行公示，并报“校岗位设置与聘任工作小组”初审。

(五) “校岗位设置与聘任工作领导小组”对拟聘结果进行审议，并按程序上报审定。

(六) “校岗位设置与聘任工作小组”公布聘任结果。

(七) 签订聘任合同。

## **九、岗位聘期管理与考核**

(一) 学校与教职员工在公平自愿的基础上签订《事业单位聘任合同书》，并在该合同书中明确受聘岗位、职责和任务要求、工资待遇、岗位纪律、聘用合同的变更、解除和终止的条件、辞聘、解聘以及聘期、违约责任等方面的内容。聘任合同作为聘期考核的依据。因各种原因未聘人员的有关事项按照上级有关文件规定执行。

(二) 岗位考核采用年度考核和聘期考核相结合的方式。主要考核思想政治表现、职业道德、工作态度和绩效情况，考核的重点是按聘约检查履行岗位职责的情况和进展程度。

年度考核分为优秀、合格、基本合格、不合格四个档次；学院教职员工的考核由所在学院负责；机关教职员工的考核由所在部处负责，其中考核为优秀、基本合格和不合格的由所在部处提出考

核意见，报所在党委审定。年度考核结果记入档案，作为奖惩、工资晋升和聘期考核的重要依据。连续2个年度考核不合格，解除聘用合同。

聘期考核分为合格、不合格两个等级。考核由教职工所在学院（部处）或相关职能部门负责。考核结果由人力资源部负责初审，并报工作小组审定。聘期满考核不合格的，不能再续聘原岗位或更高的岗位，一般应降级，或进入人才交流中心待岗。

（三）聘期内退休的人员，其聘期到退休时自然终止；聘期内离职、延聘和返聘的人员按学校相关规定执行。

## **十、岗位薪酬与管理**

（一）学校建立健全以岗定薪、岗变薪变、注重实绩、注重贡献，向重点岗位和一线教师倾斜的分配机制。教职工根据所聘岗位，享受相应的岗位薪酬，履行相应的岗位职责，完成岗位目标任务。岗位薪酬标准和具体发放管理，学校将另行制定文件。

（二）首次岗位聘任期内已保留工资待遇人员，在岗位聘任时如岗位类型未变则仍然保留相应工资待遇，否则将按照所聘岗位调整岗位工资标准。若在所聘岗位类型范围内晋升岗位的，晋升后工资高于原保留工资待遇时，可执行岗位晋升后的工资。

## **十一、岗位聘任有关问题的说明**

（一）专业技术一级岗位人员的聘任工作，按照国家有关规定执行；专业技术二级岗由学校评聘，报上级主管部门备案；管理岗位四级及以上职员的聘任工作，按照干部人事管理的有关规定执行。专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位的聘任工作由学校统一组织，其中专任教师（专职研究）岗位二至十三级由学院按照学校的统一要求，在限定的岗位总量和结构比例内组织聘任。

（二）新一轮岗位聘任前，将对上一聘期的聘任人员进行期满考核，期满考核由各学院（部处）自行组织。考核不合格的，不能再续聘原岗位或更高的岗位，一般应降级，或进入人才交流中心待岗。

（三）新进校或调换岗位的教职工，属管理岗位或工勤技能岗位的由人力资源部确定相应的岗位等级；属专业技术岗位的一般聘任到同级岗位的最低等级。

（四）调换部处但岗位性质不变的人员，原聘任合同继续有效并保持原岗位等级至本轮聘期结束，岗位性质有变动的人员需变更（或重新签订）合同。

（五）新入职辅导员担任辅导员工作满三整年，可向所在学院和校党委学生工作部提出申请，经批准后方可转岗至校内非辅导员岗位。

（六）出国人员在学校批准的期限内保留其岗位，无特殊原因逾期未归者不再保留岗位。

（七）距退休不到一年的人员且所在部处岗位已满，可以不占岗位。

（八）新进人员、公派出国（境）、外派挂职和距退休不满一个聘期人员，根据实际在岗情况，学院视情减免部分岗位业绩要求。

（九）年薪制人员参加岗位聘任，相应待遇按照合同执行。

（十）待岗人员由学校人才交流中心统一管理。

（十一）受聘教师岗位应具有高校教师（或专职研究）专业技术职务。不具有高校教师（或专职研究）专业技术职务的人员，目前聘任在教师岗位的，符合岗位上岗条件的本轮聘期内可继续聘任，一般应聘任至本层级岗位的最低等级；受聘在其他专业技

术岗位人员出现同类情况，按照此规定执行。

（十二）学校现职中层及以上干部可以“双肩挑”。

“双肩挑”人员参加本轮专业技术岗位聘任的，实行双聘双考，岗位绩效就高，签订管理岗位和专业技术岗位聘期合同，专业技术岗位任务减半。机关“双肩挑”人员由其学科所属学院进行聘任，不占学院岗位数和结构比例。

“双肩挑”人员不参加本轮专业技术岗位聘任的，保留原有专业技术岗位等级，签订管理岗位聘任合同。

（十三）2019 年中层干部换届中退出领导岗位的，其聘任和待遇按学校相关规定执行。

（十四）信息工程学院的岗位聘任方案结合实际情况自行制定。

## **十二、评聘纪律和回避原则**

聘任过程必须程序公开、信息透明，严格执行回避原则：

（一）各岗位聘任工作小组的岗位聘任审核和评议工作实行本人回避制度。

（二）应聘人员凡与聘用单位负责人有亲属关系的，不得被聘用从事该单位组织、人事、纪检、监察、审计和财务等岗位的工作，也不得在有直接上下级领导关系的行政管理岗位工作。

（三）各岗位聘任工作小组成员评议聘任事项时，遇有与自己有亲属关系的，也应当回避。

## **十三、人事争议及处理**

（一）聘任过程中，教职工有权对学校、学院岗位聘任工作领导小组的决定提出申诉或投诉。

（二）任何投诉或申诉都应采用书面形式，签署真实姓名，处理部门有义务为投诉、申诉人保密。投诉、申诉必须以事实为

依据。匿名投诉一般不予受理。

（三）教职工提出的针对聘任决定的申述、投诉，应先由各级岗位聘任工作小组调解；调解不成，则提交学校岗位聘任监督协调小组，由岗位聘任监督协调小组进行调查，提出意见，调查结果报学校岗位设置与聘任工作领导小组审议。学校岗位设置与聘任工作领导小组的决定为最终裁决。

#### 十四、附则

（一）本办法未尽事项按上级文件和学校有关规定执行。

（二）本办法自颁布之日起执行，聘任时间从2019年1月1日开始计算。学校原有相关规定与本办法不一致的，按本办法执行。

（三）本办法由人力资源部负责解释。

附件：2-1. 专业技术岗位设置与聘任实施细则

2-1-1. 专任教师（专职研究）岗位设置与聘任实施细则

2-1-2. 专职辅导员岗位设置与聘任实施细则

2-1-3. 实验技术岗位设置与聘任实施细则

2-1-4. 其他专技岗位设置与聘任实施细则

2-2. 管理岗位设置与聘用实施细则

2-3. 工勤技能岗位设置与聘用实施细则

## 附件 2-1

### 专业技术岗位设置与聘任实施细则

专业技术岗位指从事专业技术工作，具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位。专业技术岗位分为教师岗位和其他专业技术岗位，其中教师岗位是专业技术主体岗位。其他专业技术岗位的最高等级，原则上应低于教师岗位。

#### 一、岗位类别

教师岗位是指具有教育教学、科学研究工作职责和相应能力水平要求的专业技术岗位。教师岗位指专任教师、专职研究和专职辅导员岗位。学校根据专任教师在教学、科研等方面所侧重承担的主要职责，对专任教师高级岗位实行分类管理，在专任教师岗位中设置教学为主型岗位、教学科研并重型岗位、科研为主型岗位、社会服务与推广型岗位、国防军工型岗位，专职研究岗位中设置非国防军工型岗位、国防军工型岗位。专任教师（专职研究）岗位一般应具有高校教师或研究系列专业技术职务，其中教学为主型岗位必须具备高校教师系列专业技术职务，专职研究岗位必须具备研究系列专业技术职务。专职辅导员岗位为学生思政系列专业技术职务。聘任在专任教师岗位人员需进行教学业绩考核。

其他专业技术岗位是指辅助教育教学和科学研究工作的专业技术岗位，主要包括工程实验、图书资料、编辑出版、会计统计、医疗卫生、经济审计、高教研究等专业技术岗位。

## 二、岗位等级

专业技术岗位分 13 个等级。其中，一至四级为正高级岗位，五至七级为副高级岗位；八至十级为中级岗位；十一至十二级为初级岗位，十三级为员级岗位。

## 三、其他说明

（一）从学校发展和重点高校建设考虑，学校设置一定数量专职研究岗，学校暂按现有专任教师总数 10%的比例设置专职研究岗位，其中研究机构研究人员原则上都是专职研究岗位，研究为主型学院专职研究岗不高于 20%，研究教学型学院不高于 10%，教学为主型学院原则不设置专职研究岗位。经学校批准的跨学科校级研究院（中心）只设专职研究岗。

（二）为促进学科发展和团队建设，鼓励各学院对业绩突出和联系紧密的团队试行团队聘任和考核。

（三）为鼓励优秀青年教师脱颖而出，学校在岗位聘任时，可以越级竞聘：

1. 跨层级越级竞聘。专任教师（专职研究）和实验技术岗位聘任时，可以跨层级越级竞聘，主要指中级专业技术职务人员可以越级竞聘到副高级相应岗位等级，副高级专业技术职务人员可以越级竞聘到正高级相应岗位等级。比例控制在专任教师（专职研究）岗和实验技术岗的 10%范围内。

跨层级越级竞聘人员一般应满足所属岗位对应的专业技术职务申报条件，试聘不超过 2 年，试聘期内必须通过校专业技术



职务评审，否则按原专业技术岗位等级聘任。

上一轮跨层级越级评聘人员若没有晋升到相应专业技术职务，本轮岗聘要按原专业技术岗位等级聘任。

2. 同层级越级竞聘。在同层级范围内，聘任现岗位等级满3年方可申报高一级岗位等级，业绩特别突出人员可以适当缩短任职年限，但近3年业绩一般应达到所申报岗位聘任条件的2倍。

（四）新进人员根据岗位编制和比例控制情况，由所在单位提议，学校审核同意后予以聘任。

1. 新进人员可按所具备的相应专业技术职务、学术水平和能力聘用到相应的岗位，并执行所聘岗位的最低等级岗位工资。学校第二层次人才可直聘为专业技术三级岗位，学校第三层次人才可直聘为专业技术四级岗位；博士后研究人员工作期满出站可聘用在专业技术八级岗位；获得博士学位的毕业生可聘用在专业技术十级岗位；获得硕士学位的毕业生可聘用在专业技术十二级岗位；获得大学本科及以下毕业生，实行一年见习期，并执行见习期工资，见习期工资执行期满后，按所聘岗位执行相应的岗位工资。

2. 参加工作后取得学位人员可参照执行。

## 附件 2-1-1

### 专任教师（专职研究）岗位设置与聘任实施细则

#### 一、专任教师（专职研究）三级及以上岗位

##### （一）岗位职责

1. 一级岗位。一级岗位按国家有关规定执行。

2. 二级岗位。在学校建设和发展中具有引领性作用，是学科、学术领军人物，体现学校的优势学科和特色方向，体现学校人才培养、科学研究、社会服务等方面的突出成就、贡献和影响力。带领和凝聚团队，组织、承担完成学校发展规划、重大战略提出的目标和任务，团队或本人在人才培养、科学研究和社会服务方面完成高水平业绩，处于同类先进水平。承担本科生、研究生培养和授课任务；承担青年教师专业发展指导任务，培养本专业高水平的专业技术人员；承担学院安排的其他任务。

3. 三级岗位。在学校、学院建设和发展中起到支撑骨干作用，是学科方向、专业、团队的带头人或核心骨干，在同行中具有较高知名度和影响力。带领和凝聚团队，做好学科建设、人才培养和科学研究工作的组织和落实，团队或本人在人才培养、科学研究和社会服务方面完成较高水平业绩，体现学校、学院的学科方向和研究特色。承担学校、学院发展战略、建设规划相关的目标与任务，制定并落实学科（方向）、平台等发展规划，负责学科（方向）、平台等建设与管理；制定并落实专业（群）、学位点、核心课程（群）的建设规划，负责专业（群）、学位点和相关课程的改革、建设与管理。承担本科生、研究生培养和授课任务；

承担青年教师专业发展指导任务，培养本专业的专业技术人员；承担学院安排的其他任务。

4. 专任教师岗位教学要求。专任教师各级职务是学校根据教育教学、科学研究等任务设置的工作岗位。聘任各级专任教师岗位人员均应承担教育教学工作，履行教书育人职责，促进教师专业发展。教师各级岗位的具体教学工作量由学院根据教育部要求、学校及本单位教学工作任务情况以及不同专业发展阶段教师的特点具体研究确定。教授每学年为本科生授课不少于 32 课时。

## （二）岗位聘任条件

### 1. 基本条件

（1）遵纪守法，具有良好的师德师风和学术道德，热爱本职工作。

（2）一般应具有正高级专业技术职务。积极承担学校、学院（部）、学科安排的各类教学、科研任务，遵守教学规范。

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

（4）身心健康，能适应申报岗位的要求。

### 2. 上岗条件

（1）一级岗位。一级岗位是国家专设的特级岗位，用于聘用中国科学院院士、中国工程院院士及其他做出杰出贡献的专业技术人员，按照国家统一的规定设置与聘用。

（2）二级岗位。应聘专业技术二级岗位人员应具有较深的学术造诣、较高的学术修养和良好的学术声誉，对本专业理论有系统的研究，能提出本学科的研究方向或开拓一个新的工作领

域；在本专业同行中发挥领衔作用，具有较高影响力；专业贡献突出，工作成绩显著；能够带领团队，培养本专业领域高水平的专业技术人员。

专任教师（专职研究员）符合《浙江省事业单位专业技术二级岗位竞聘条件控制标准（试行）》（表1），可申报教师二级岗位。

本轮二级岗位数以省里实聘二级岗情况核定给相关学院，不做增聘。

（3）三级岗位。一般应具有正高级专业技术职务满3年。应聘专业技术三级岗位人员应具有较深的学术造诣，对本专业理论有系统的研究；在同行中具有较高的知名度，能够承担或作为主要成员参与国家重大科研项目或攻关项目；工作成绩显著；能够带领团队，培养本专业领域较高水平的各级专业技术人员。

专任教师（专职研究员）任现职以来符合下面一项，可申报三级岗位。

（1）达到二级岗申报条件中的1项；

（2）上一轮三级岗聘期考核合格；

（3）上一聘期内的业绩达到学校上一轮专任教师（专职研究）三级岗聘期目标，详见《杭州电子科技大学岗位设置与实施办法》（杭电人〔2016〕125号）。

### （三）年度任务及聘期目标

年度任务由各学院结合聘期目标自行制定，聘期目标要求如下：

#### 1. 二级岗位聘期目标

完成《浙江省事业单位专业技术二级岗位竞聘条件控制标准（试行）》（表1）中的任意1项。

## 2. 三级岗位聘期目标

根据《杭州电子科技大学业绩及标志性成果奖励办法》（杭电规〔2019〕92号），聘期目标为：

教学为主型岗位：教学业绩总分值达到15分及以上。同时满足下列两项中1项：

（1）获得分值为5分及以上的单项至少有1项。

（2）主持获得分值为2分及以上的项目3项。

教学科研并重型岗位：理工科类岗位业绩总分值达到20分及以上，人文社科类岗位业绩总分值达到18分及以上；教学业绩分值不能低于3分。同时满足下列两项中的1项：

（1）获得业绩分值为5分及以上的项目1项。

（2）主持获得4项、业绩总分值不低于8分，且其中分值为2.5分及以上的项目1项。

科研为主型、社会服务与推广型、国防军工型岗位：理工科类岗位业绩总分值达到20分及以上，人文社科类岗位业绩总分值达到18分及以上。同时满足下列两项中的1项：

（1）获得科研业绩分值为6分及以上的项目1项；

（2）主持获得科研业绩分值为2.5分及以上的项目3项。

专职研究岗：理工科类岗位科研业绩总分值达到25分及以上，人文社科类岗位科研业绩总分值达到22.5分及以上。同时满足下列两项中的1项：

（1）获得科研业绩分值为6分及以上的项目1项；

(2) 主持获得科研业绩分值为 2.5 分及以上的项目 3 项。

各学院根据本单位学科发展状况、教学科研需要及具体工作岗位性质、特点，参照学校提出的基本要求（聘期目标不能低于学校的要求）研究制定具体评聘方案。对教学为主型、教学科研并重型、科研为主型、社会服务与推广型、国防军工型和专职研究岗等不同类型高级岗位，各学院应体现岗位申报条件的侧重点。

## **二、专任教师（专职研究）四级及以下岗位**

四级及以下专任教师（专职研究）岗位的岗位职责、上岗条件、年度任务和聘期目标由各学院参照三级专任教师岗位评聘方案制定。申报条件既要考虑教师专业技术职务的任职年限，更要考虑各级各类岗位的专业能力和学术水平要求与特点。四级及以下专任教师岗位的申报条件也要针对不同类型有所侧重。

## **三、优先聘用原则**

同一岗位等级内符合竞聘条件的申报人数超过控制指标数时，原则上按以下顺序优先聘用：（1）上一聘期考核合格，本轮申请相同专业技术岗位等级，并符合上岗条件者优先；（2）符合业绩职务条件条款多者优先；（3）聘任现职时间长者优先；（4）在我校工作时间长者优先。

表 1

## 浙江省事业单位专业技术二级岗位竞聘 条件控制标准（试行）

一、现聘专业技术三级岗位，符合下列条件之一者，可申请竞聘专业技术二级岗位。

学术技术成就类	学术技术影响类
1. 获得国家科学技术奖一等奖（个人排名前二）或二等奖（个人排名第一）； 2. 主持国家重点研发计划项目（包括国家科技支撑计划、863 计划、973 计划）； 3. 国家科技重大专项主要负责人； 4. 获得国家教学成果奖特等奖（个人排名第一）； 5. 国家社会科学基金项目优秀成果一等奖（个人排名第一）； 6. 茅盾文学奖或鲁迅文学奖获得者； 7. 获得其他自然科学和社会科学领域国家级奖项一等奖（个人排名第一）的； 8. 获得省部级政府奖项一等奖 2 项（个人排名第 1）； 9. 以第一作者或通讯作者（国内单位为第一作者单位）在 Nature、Science、Cell 正刊发表论文。	1. 国家“万人计划”入选者； 2. 国家“千人计划”入选者； 3. 全国杰出专业技术人才； 4. 国家有突出贡献的中青年专家； 5. 国家杰出青年科学基金获得者； 6. “百千万人才工程”国家级人选； 7. “长江学者”特聘教授； 8. “国医大师”称号获得者； 9. 全国宣传文化系统“四个一批”人才； 10. 国家级教学名师奖获得者； 11. 中华农业英才奖获得者； 12. 长江韬奋奖获得者； 13. 中国戏剧梅花奖获得者； 14. 李四光地质科学奖获得者； 15. 国务院学科评议组成员； 16. 省特级专家。

二、现聘专业技术三级岗位，且聘任正高级专业技术职务满 10 年、符合下列任意一类条件之一者；聘任正高级专业技术职务满 5 年、符合下列两类条件各一者，可申请竞聘专业技术二级岗位。

学术技术成就类	学术技术影响类
1. 获得国家科学技术奖一等奖（个人排名前三）或二等奖（个人排名前二）； 2. 主持国家重点研发计划课题（包括国家科技支撑计划、863 计划、973 计划）； 3. 获得国家教学成果奖特等奖（个人排名前三）或一等奖（个人排名第一）； 4. 获得国家社会科学基金项目优秀成果一等奖（个人排名前二）或二等奖（个人排名第一）； 5. 国家基金重大（重点）项目负责人；	1. 国家级重点学科、实验室、工程中心、临床重点专科负责人； 2. 全国百篇优秀博士论文指导教师； 3. 国家教学资源库项目负责人； 4. 教育部新世纪优秀人才； 5. 文化和旅游部群星奖获得者； 6. 吴阶平医学奖获得者； 7. 全国老中医药专家学术经验继承工作指导老师； 8. 省“万人计划”杰出人才、领军人才；

<p>6. 全国美术作品展览金奖（个人排名第一）获得者；</p> <p>7. 获得中国专利金奖（个人排名第一）；</p> <p>8. 国家级教练、其直接训练或培训两年以上的运动员，直接输送到国家队或国家集训队后一年内获得奥运会冠军或获得奥运会集体项目前三名；</p> <p>9. 全国文物保护科学和技术创新奖；</p> <p>10. 获得其他自然科学和社会科学领域国家级奖项一等奖(个人排名前二)或二等奖(个人排名第一)；</p> <p>11. 获得省部级政府奖项一等奖（个人排名第一）；</p> <p>12. 以第一作者或通讯作者（国内单位为第一作者单位），被 SCI、EI、ISTP 等收录 2 篇以上且影响因子平均每篇超过 10，或在受聘岗位学科领域顶尖期刊发表论文 10 篇及以上。</p>	<p>9. 省“千人计划”特聘专家；</p> <p>10. 省“151 人才工程”第一层次重点资助人员；</p> <p>11. 省有突出贡献中青年专家；</p> <p>12. 省重点建设学校重点建设的优势特色学科、省一流学科 A 类负责人。</p>
---	--

三、现聘专业技术三级岗位，且聘任正高级专业技术职务满 15 年、符合下列任意一类条件之一者；聘任正高级专业技术职务满 10 年、符合下列两类条件各一者，可申请竞聘专业技术二级岗位。

学术技术成就类	学术技术影响类
<p>1. 获得国家科学技术奖一等奖（个人排名前五）或二等奖（个人排名前三）的；</p> <p>2. 参与国家重点研发计划课题（包括国家科技支撑计划、863 计划、973 计划）；</p> <p>3. 省部级以上重点学科、实验室、工程中心、人才培养等平台及团队负责人；</p> <p>4. 其他自然科学和社会科学领域国家级奖项一等奖(个人排名前三)或二等奖(个人排名前二)；</p> <p>5. 省部级政府奖项一等奖（个人排名前二）或二等奖（个人排名第一）；</p> <p>6. 中国专利金奖（个人排名前二）；</p> <p>7. 以第一作者或通讯作者（国内单位为第一作者单位）在受聘岗位学科领域顶尖期刊发表论文 8 篇及以上。</p>	<p>1. 国家科技计划及重大专项专家组成员；</p> <p>2. 享受国务院政府特殊津贴人员；</p> <p>3. 全国优秀中医临床人才；</p> <p>4. 文化和旅游部优秀专家；</p> <p>5. 省“151 人才工程”第一层次人员；</p> <p>6. “钱江高级人才”特聘教授；</p> <p>7. 省教学名师奖获得者；</p> <p>8. 省委宣传文化系统“五个一批”人才。</p>

**备注：**上述成就和影响在聘任正高级专业技术职务后获得，并与本人从事的专业技术工作相关。



## 附件 2-1-2

### 专职辅导员岗位设置与聘用管理实施细则

专职辅导员是指在一线直接从事大学生日常思想政治教育工作的专职人员（含分管大学生思想政治教育工作的书记、副书记）。专职辅导员是教师队伍同时也是管理队伍的重要组成部分。

#### 一、岗位职责

（一）三级岗位。在学校、学院学生思想政治教育工作中起到全局性和引领性作用，是学生思想政治教育团队的带头人，在国内同行中具有较高知名度和影响力。带领和凝聚相关团队，做好学生思想政治教育工作的组织和落实，团队或本人在学生思想政治教育方面有高水平的业绩。每学年至少为本科生主讲 1 门课程（不含讲座），承担研究生授课和辅导员培养任务。

（二）四级岗位。在学校、学院学生思想政治教育工作中起到核心骨干作用，是学生思想政治教育团队的核心骨干，在省内同行中具有较高知名度和影响力。本人或组织团队、协助带领团队，做好学生思想政治教育工作的组织和落实，在学生思想政治教育领域的理论研究、人才培养和党团建设等方面有较高水平的业绩。每学年至少为本科生主讲 1 门课程（不含讲座），承担研究生授课和辅导员培养任务。

（三）五至七级岗位。在学校、学院学生思想政治教育工作中起到重要作用，是学生思想政治教育团队的骨干，积极做好学生思想政治教育工作的组织和落实，在学生思想政治教育领域的理论研究、人才培养和党团建设等方面有良好的业绩。每学年至少为本科生主讲 1 门课程（不含讲座），承担辅导员的培养任务。

（四）八级及以下岗位。积极做好学生思想政治教育工作的组织和落实，在学生思想政治教育领域的理论研究、人才培养和党团建设等方面取得一定业绩。每学年至少为本科生主讲 1 门课程（不含讲座），承担辅导员的培养任务。

## 二、岗位聘用条件

### （一）基本条件

1. 遵纪守法，具有良好的思想政治素质，热爱本职工作。
2. 坚持教书育人、管理育人、服务育人。
3. 符合学生思政教育系列教师职务的基本任职条件，掌握学生思想政治教育基本规律，具备从事学生思想政治教育工作和研究的能力。
4. 身心健康，能适应岗位要求。

专职辅导员应具有高等学校教师资格，一般应取得学生思想政治教育系列教师专业技术职务。

### （二）上岗条件

#### 1. 三级岗位（任选一项）

（1）在正高级专业技术岗位工作满 3 年，符合教师三级岗申报条件。

（2）在正高级专业技术岗位工作满 6 年，任现职以来的业绩满足《杭州电子科技大学专业技术职务评聘实施办法》中学生思政系列教授晋升的申报条件。

#### 2. 四级岗位

取得正高级专业技术职务，任现职以来或近 5 年取得的综合工作业绩符合下列条件中的 2 项。

（1）以第一作者在国内核心期刊上发表论文 3 篇以上，其中一级期刊或被 SCI、SSCI、EI、CSSCI 收录的学术论文 1 篇以上。

(2) 主持省部级科研项目 1 项或厅局级项目 2 项。

(3) 获得省部级成果奖前 3，或厅局级成果奖前 1。

### 3. 五级岗位（任选一项）

(1) 取得高级专业技术职务满 8 年，任现职以来获省级及以上荣誉。

(2) 取得高级专业技术职务满 6 年，任现职以来的业绩满足《杭州电子科技大学专业技术职务评聘实施办法（试行）》（杭电人[2014]300 号）中学生思政系列副教授晋升的申报条件。

### 4. 六级岗位（任选一项）

(1) 取得高级专业技术职务满 5 年，任现职以来获省级及以上荣誉。

(2) 取得高级专业技术职务满 3 年，任现职以来的业绩满足《杭州电子科技大学专业技术职务评聘实施办法（试行）》（杭电人[2014]300 号）中学生思政系列副教授晋升的申报条件。

### 5. 七级岗位

具有高级专业技术职务，任现职以来或近 5 年取得的综合工作业绩符合下列条件中的 2 项。

(1) 以第一作者在国内核心期刊上发表论文 2 篇。

(2) 主持厅局级项目 1 项或校级项目 2 项。

(3) 任现职以来获省级及以上荣誉，或校级优秀辅导员称号。

### 6. 八级岗位（任选一项）

(1) 取得中级专业技术职务满 8 年，上个聘期考核合格。

(2) 取得中级专业技术职务满 6 年，任现职以来获省级优秀辅导员荣誉或获得两次及以上校级优秀辅导员称号。

### 7. 九级岗位（任选一项）

(1) 取得中级专业技术职务满 5 年，上个聘期考核合格。

(2) 取得中级专业技术职务满 3 年，任现职以来获校级优秀辅导员称号。

#### 8. 十级岗位

具有中级专业技术职务，工作任务饱满，上个聘期考核合格。

#### 9. 十一级岗位。

(1) 取得初级专业技术职务满 4 年，上个聘期考核合格。

(2) 取得初级专业技术职务满 2 年，任现职以来获校级优秀辅导员称号。

#### 10. 十二级岗位。

具有初级专业技术职务，工作任务饱满。

#### 11. 十三级岗位。

具有技术员专业技术职务，能胜任本岗位。

### 三、年度和聘期考核目标

#### (一) 年度考核目标

1. 每年至少开展 2 次主题教育活动，培养学生社会主义核心价值观和爱国情怀；每年至少对所带的每一名学生进行 1 次深度辅导；每学期开展 1 次“特殊学生群体”的排查，科学做好分类、建档与教育帮扶；维护校园和谐稳定，确保全年无影响校园安全稳定的重大责任事件；每学年至少为本科生主讲 1 门课程（不含讲座），承担研究生授课和辅导员培养任务；

2. 参与拓展、完善校院两级学生学习与发展中心，常态化的开展咨询服务；培育、评选、宣传先进个人或优秀集体，学生获奖率 30%以上；保证自己所带家庭经济困难学生都能得到至少 1 项资助；开展新生入学教育和毕业生职业生涯规划，为学生提供高效优质的就业指导和信息化服务，在各地市参与新生座谈会、招生宣传至少 1 场；

3. 深入开展文明寝室建设，每月至少去1次寝室检查卫生，在学生公寓区协助继续推进文明寝室和公寓文化建设；拓展生存、生命、生活教育与辅导，塑造学生的健康体魄和阳光心态。

## （二）聘期考核目标

### 1. 四级及以上岗位（任选一项）

（1）主持省级以上课题1项；或参与国家级课题1项（排名前3）；或参加省级以上课题2项（排名前3）。

（2）获得省部级成果奖前3，或厅局级成果奖前1。

（3）以第一作者在核心期刊发表论文2篇。

（4）获得省级优秀辅导员称号。

### 2. 五至七级岗位（任选一项）

（1）主持厅局级课题1项；或主持校级课题2项；或参与省级以上课题1项（排名前3）；或参与厅级课题2项（排名前3）。

（2）以第一作者在核心期刊发表论文1篇。

（3）获得校级优秀辅导员称号。

（4）学校采纳的内部专题研究成果1项。

### 3. 八至十级岗位（任选一项）

（1）主持校级课题；或参与厅级以上课题（排名前3）。

（2）以第一作者公开发表论文1篇。

（3）获得校级优秀辅导员称号。

### 4. 十一级及以下岗位

完成聘期总体任务，参加校内外相关学术交流活动。

## 四、其他说明

隶属学工系统的教师（含国际教育学院和继续教育学院）统一纳入专职辅导员岗位聘任工作小组评议。心理健康教育中心教师纳入马克思主义学院编制聘任。

## 附件 2-1-3

### 实验技术岗位设置与聘用管理实施细则

实验技术人员指从事实验教学服务，仪器设备运行、维护与共享，实验室建设与改造，实验室安全、环境与开放管理，以及学生课外科技活动指导等工作的专职人员。实验技术岗位的设置要从学校实验室工作实际出发，充分考虑实验室管理、技术、服务的内在联系，优化结构、按需设岗，为学校人才培养质量和科学研究水平的提升提供重要支持和保障。

#### 一、岗位职责

实行坐班制，应将主要精力投入到实验室建设与管理工作中。

##### （一）四级岗位

1. 组织和领导重大实验工作，制订和实施实验室发展规划；
2. 组织开展相关学科基础实验研究和前瞻性实验研究，组建实验平台建设团队，承担国家级实验类研究项目；
3. 开展实验技术创新工作，解决实验工作中出现的关键性技术问题，自研设备达到国内领先水平；
4. 开展实验教学课程体系改革和建设，积极探索创新性实验教学与理论教学的有机结合，有前瞻性思路；
5. 组织开展实验技术的培训工作，如实验成果转化及推广应用，高层次大型仪器的技术培训等；
6. 理论联系实际，不断总结工作经验，策划撰写高质量的实验研究论文，策划编写高水平实验教材；
7. 完成学院（部门）提出的其他工作要求。

##### （二）五至七级岗位

1. 组织实验室开展教学、科研、社会服务、实验室建设与管理的工作，负责制定和实施实验室建设规划和年度工作计划，制定实验室管理制度，落实实验室安全责任；

2. 组织开展实验教学改革，拓展实验内容，提高实验技术与管理水平，及时将学科领域的最新成果更新或改造成实验项目，开展实验教学优质资源共享；

3. 组织实验技术培训和学术交流活动，如实验成果转化及推广应用，大型仪器技术培训，实验技术青年骨干人员的指导和培养，实验教学会议或仪器技术交流会议的策划等；

4. 负责大型仪器设备的调试、维护、检修和故障的排除，具有设计、加工特殊的实验装置或零部件，改进有关仪器设备的性能指标的能力，提高仪器设备完好率、使用率和服务效益；

5. 组织撰写高质量的实验技术类论文，组织编写实验教材；

6. 完成学院（部门）提出的其他工作要求。

### （三）八至十级岗位

1. 作为主要成员参与实验教学改革，在实验教学管理或仪器设备开发和管理等方面起骨干的作用；

2. 承担大型仪器公共服务工作，所管辖的仪器设备使用率和服务效益优良；或承担实验教学管理工作，包括实验教学课前准备、课中保障、课后整理的全流程管理；或承担所在实验室的仪器设备维护工作；或承担学生科技创新活动指导工作，为教学、科研、社会服务提供关键性的保障作用；

3. 承担实验技术培训和学术交流活动，如实验成果推广应用、实验教学会议或仪器技术交流会议的具体组织、指导和培养实验技术新人等；

4. 承担实验室安全、设备资产、仪器维护等日常管理工作；

5. 能够总结工作经验、理论联系实际，撰写实验类论文，编写实验教材；

6. 完成学院（部门）提出的其他工作要求。

#### （四）十一级及以下岗位

1. 根据教学计划和实验任务，协助完善实验教材等教学资料，准备实验仪器设备及材料；

2. 承担所在实验室的日常安全管理、开放共享服务，仪器设备维护、学生科技活动指导等工作，保质保量为教学科研提供服务；

3. 完成学院（部门）提出的其他工作要求。

## 二、岗位聘任条件

### （一）基本条件

遵纪守法，具有良好的品行和职业道德；具备岗位所需的专业技术能力；对于实行职（执）业资格制度的岗位，符合国家对职（执）业资格的要求；身心健康，能适应岗位要求。

### （二）上岗条件

#### 1. 四级岗位

取得正高级专业技术职务，并有5年及以上实验室工作经历。具有创新意识、奉献精神和较强的组织协调能力，一般要求现任国家级实验平台（排名前3）和省级实验平台（排名前2）的主任或副主任，或者校公共实验平台负责人。在实验教学改革或仪器设备管理和使用开发等方面取得卓越成效，任现职以来或近3年取得的综合工作业绩符合下列条件中的3项：

（1）获得省级及以上实验室工作相关奖励或荣誉1项（国家级前3，省级前1）<sup>[1]</sup>；

（2）在一级出版社出版实验类教材或专著1部（第一作者）；

（3）主持研制实验仪器设备2台（套），获省级及以上奖励



或者被3所及以上其他学校使用；

(4) 主持省级及以上实验类项目1项；

(5) 以第一作者或通讯作者在核心期刊及以上发表实验类论文4篇；

(6) 授权实验类发明专利2项（前1）或正式颁布行业及以上标准1部（前3）；

(7) 作为第一指导老师指导大学生科技创新活动，获国家级二等及以上奖励1项。

## 2. 五级岗位

取得副高级专业技术职务满8年，并有5年及以上实验室工作经历。在实验教学改革或仪器设备管理和使用开发等方面取得显著成效，任现职以来或近3年取得的综合工作业绩符合下列条件中的3项：

(1) 获厅局级及以上实验室工作相关奖励或荣誉1项（国家级前5，省级前3，厅局级前1）<sup>[1]</sup>；

(2) 正式出版实验类教材或专著1部（第一作者）；

(3) 主持研制实验仪器设备2台（套），获省级及以上奖励或者被2所及以上其他学校使用；

(4) 主持厅局级及以上实验类项目2项；

(5) 以第一作者或通讯作者在核心期刊及以上发表实验类论文3篇；

(6) 授权实验类发明专利1项（前1）或正式颁布行业及以上标准1部（前5）；

(7) 作为第一指导老师指导大学生科技创新活动，获国家级奖励1项。

## 3. 六级岗位

取得副高级专业技术职务满5年，并有4年及以上实验室工作经历。在实验教学改革或仪器设备管理和使用开发等方面取得较好成效，任现职以来或近3年取得的综合工作业绩符合下列条件中的3项：

（1）获得厅级以上实验室工作相关奖励或荣誉1项（国家级前6，省级前4，厅局级前2）<sup>[1]</sup>；

（2）正式出版实验类教材或专著1部（前2）；

（3）主持研制实验仪器设备1台（套），获厅局级及以上奖励或被1所及以上其他学校采用；

（4）主持或者参加厅局级及以上实验类项目1项（国家级前5，省部级前3，厅局级前1）；

（5）以第一作者或通讯作者在核心期刊及以上发表实验类论文2篇；

（6）授权实验类发明专利1项（前2）或实用新型专利2项（前1）或正式颁布行业及以上标准1部（参与）；

（7）作为第一指导老师指导大学生科技创新活动，获省级二等及以上奖励1项。

#### 4. 七级岗位

具有高级专业技术职务，并有3年以上实验室工作经历，任现职以来或近3年取得的综合工作业绩符合下列条件中的3项：

（1）获得校级以上实验室工作相关奖励或荣誉1项（国家级前6，省级前4，厅局级前2，校级前1）<sup>[1]</sup>；

（2）正式出版实验类教材或专著1部（前3）；

（3）主持研制实验仪器设备1台（套），获校级及以上奖励或者已被学校使用；

（4）主持或参加校级及以上实验类项目1项（国家级前6，省

部级前4，厅局级前2，校级前1）；

（5）以第一作者或通讯作者在核心期刊上发表实验类论文1篇；

（6）授权实验类发明专利（前3）或实用新型专利1项（前1）或正式颁布行业及以上标准1部（参与）；

（7）作为第一指导老师指导大学生科技创新活动，获省级及以上奖励1项。

#### 5. 八级岗位

（1）取得中级专业技术职务满8年，上个聘期考核合格；或取得中级专业技术职务满6年，近3年获得1次学校年度考核优秀；

（2）有3年以上实验工作经历，了解所在领域发展方向，掌握本学科实验理论和实验技术；具有本专业所必需的知识与技能，并能独立设计实验方案，有独立进行分析测试的能力和一定的实验教学业绩。

#### 6. 九级岗位

（1）取得中级专业技术职务满5年，上个聘期考核合格；或取得中级专业技术职务满3年，近3年获得1次学校年度考核优秀；

（2）有2年以上实验工作经历，了解所在领域发展方向，掌握本学科实验理论和实验技术；具有本专业所必需的知识与技能，并能独立设计实验方案，有独立进行分析测试的能力和一定的实验教学业绩。

#### 7. 十级岗位

（1）具有中级专业技术职务，上个聘期考核合格；

（2）有1年以上实验工作经历，了解所在领域发展方向，掌握本学科实验理论和实验技术；具有本专业所必需的知识与技能，并能独立设计实验方案，有独立进行分析测试的能力和一定

的实验教学工作业绩。

#### 8. 十一级岗位

(1) 取得初级专业技术职务满4年，上个聘期考核合格；或取得初级专业技术职务满2年，获得过1次学校年度考核优秀；

(2) 熟悉本领域仪器设备的操作，具有实验室日常管理能力。

#### 9. 十二级岗位

(1) 具有初级专业技术职务或高级工职务；

(2) 熟悉本领域仪器设备的操作，具有实验室日常管理能力。

#### 10. 十三级岗位

(1) 具有技术员专业技术职务；

(2) 熟悉本领域仪器设备的操作，具有实验室日常管理能力。

### 三、年度考核目标

(一) 实验室安全零事故。

(二) 履行相应岗位职责。

(三) 学院（部门）提出的其他考核目标。

### 四、聘期考核目标

(一) 基本条件

1. 无实验室责任事故<sup>[2]</sup>。

2. 以下至少满足一条：

(1) 承担1门及以上实验类课程；

(2) 承担大型仪器设备日常维护与共享服务；

(3) 承担校级公共实验平台工作；

(4) 承担学院实验室日常管理工作。

(二) 各岗位条件

1. 四级岗位

(1) 在实验教学改革或仪器设备管理和使用开发等方面取

得卓越成果，至少满足以下条件中的3项：

①获得省级及以上实验室工作相关奖励或荣誉1项（国家级前3，省级前1）<sup>[1]</sup>；

②主持撰写并正式出版实验类教材或专著1部；

③主持研制实验仪器设备2台（套），获省级以上奖励或者已被2所及以上学校使用；

④主持省级及以上实验类项目1项或厅局级实验类项目2项；

⑤以第一作者或通讯作者在核心期刊及以上发表实验类论文2篇；

⑥授权实验类发明专利1项（前1）或正式颁布行业及以上标准1部（前5）；

⑦作为第一指导老师指导大学生科技创新活动，并获国家级奖励1项；

⑧实验室开放或大型仪器设备共享成绩显著<sup>[1]</sup>；

⑨联合企业共建实验室1个（前1）。

（2）学院（部门）提出的其他考核目标

## 2. 五至七级岗位

（1）在实验教学改革或仪器设备管理和使用开发等方面取得显著成果，至少满足以下条件中的3项：

①获得校级及以上实验室工作相关奖励或荣誉1项（国家级前6，省级前4，厅局级前2，校级前1）<sup>[1]</sup>；

②正式出版实验类教材或专著1部（前3）；

③主持研制实验仪器设备1台（套），获校级以上奖励或者已被学校使用；

④主持厅局级及以上实验类项目1项或校级实验类项目2项；或参与省级及以上实验类项目2项（国家级前5，省级前3）；

⑤以第一作者或通讯作者在核心期刊上发表实验类论文1篇；

⑥授权实验类发明专利1项（前3）或实用新型专利1项（前1）或正式颁布行业及以上标准1部（参与）；

⑦作为第一指导老师指导大学生科技创新活动，并获省级及以上奖励1项；

⑧实验室开放或大型仪器设备共享成绩突出<sup>[1]</sup>；

⑨联合企业共建实验室1个（前3）。

（2）学院（部门）提出的其他考核目标。

### 3. 八至十级岗位

（1）在实验教学改革或仪器设备管理和使用开发等方面取得较好成效，至少满足以下条件中的3项：

①获得校级及以上实验室工作相关奖励或荣誉1项（国家级前8，省级前6，厅局级前4，校级前2）<sup>[1]</sup>；

②正式出版实验类教材或专著1部（前5）或主持编写实验讲义1份并被学校采用；

③主持研制实验仪器设备1台（套），获校级以上奖励或者已被学校使用；

④主持校级及以上实验类项目1项；或参与厅局级及以上实验类项目2项（国家级前6，省级前4，厅局级前2）；

⑤以第一作者或通讯作者发表实验类论文1篇；

⑥授权实验类发明专利1项（前5）或实用新型专利1项（前2）或正式颁布行业及以上标准1部（参与）；

⑦作为第一指导老师指导大学生科技创新活动，并获校级及以上奖励1项；

⑧实验室开放或大型仪器设备共享成绩良好<sup>[1]</sup>；

⑨联合企业共建实验室1个（前5）。

（2）学院（部门）提出的其他考核目标。

#### 4. 十一级及以下岗位

（1）在实验教学改革或仪器设备管理和使用开发等方面取得一定成果；

（2）学院（部门）提出的其他考核目标。

#### 说明：

[1] 实验室工作相关成果奖励和荣誉，实验室开放或大型仪器设备共享成绩由实验室建设管理领导小组认定。

[2] 实验室事故包含实验室安全事故和实验教学事故等。

实验室安全事故是指实验室中发生的，伤害人身安全和健康，或者损坏设备设施，或者造成经济损失的，导致原教学科研活动暂时中止或永远终止的意外事件。本文件所指的实验室安全事故是造成3人及以上轻伤或1人及以上死亡，或者10万元及以上直接经济损失的事故。安全事故责任由学校安全生产与环境保护委员会认定。

实验教学事故及责任认定按照《杭州电子科技大学本科教学事故认定与处理办法（2018年修订）》（杭电本[2018]61号）执行。

[3] 上岗条件和聘期目标中，如某1项工作特别突出，经学校实验室建设管理领导小组认定可计作2条。

[4] 学生为第一完成人的专利、标准类及论文类成果，有指导老师署名的，按照指导老师为第一完成人的成果进行计算。

[5] 指导同一竞赛不同层次获奖的项目，按该项目最高奖励标准认定。

[6] 实验类论文：包含实验教学改革论文、实验技术创新论文、实验室建设与管理论文，利用实验技术从事科学研究的论文等。

[7] 实验类项目：包含实验教学示范中心/虚拟仿真实验教学中心、重点实验室/工程研究中心、实验教学改革项目、实验技术创新项目、实验室建设项目（如中央、省财政专项、校内实验室项目等）、自制实验仪器设备项目、虚拟仿真实验项目、利用实验技术从事科学研究的项目等。

## 附件 2-1-4

### 其他专业技术岗位设置与聘用实施细则

其他专业技术岗位指从事教师以外的其他专业技术工作，具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位，主要包括工程、图书资料、档案、编辑出版、会计、统计、经济、医疗卫生等专业技术岗位。其他专业技术岗位的设置要从学校其他专业技术人员队伍建设的实际出发，统筹兼顾，优化结构，协调发展，有利于人才培养质量和科学研究水平的不断提高，保障教学、科研工作的顺利进行。

#### 一、岗位职责

其他专业技术各级岗位的职责，由各主管单位（部处）根据本单位（部处）的发展规划、建设要求和目标任务研究确定。

#### 二、岗位聘任条件

##### （一）基本条件

1. 遵纪守法，具有良好的品行和职业道德。
2. 具备岗位所需的专业技术能力。
3. 对于实行职（执）业资格制度的岗位，符合国家对职（执）业资格的要求。
4. 身心健康，能适应岗位要求。

##### （二）上岗条件（参照执行）

##### 1. 三级岗位（任选一项）

（1）在正高级专业技术岗位工作满 3 年，符合教师三级岗申报条件。

（2）在正高级专业技术岗位工作满 6 年，任现职以来的业绩满足《杭州电子科技大学专业技术职务评聘实施办法》中相应



系列专业技术职务正高级的申报条件，未列出系列参照图书系列的申报条件。

## 2. 四级岗位

取得正高级专业技术职务，任现职以来或近5年取得的综合工作业绩符合下列条件中的2项。

(1) 以第一作者在国内核心期刊上发表论文3篇以上，其中一级期刊或被SCI、SSCI、EI、CSSCI收录的学术论文1篇以上。

(2) 主持省部级科研项目1项或厅局级项目2项。

(3) 获得省部级成果奖前3，或厅局级成果奖前1。

## 3. 五级岗位（任选一项）

(1) 取得副高级专业技术职务满8年，任现职以来主持厅局级或参与省部级（排名前三）以上课题；或取得厅级局（排名前一）或省部级（排名前三）或国家级（排名前五）以上教学科研奖励。

(2) 取得副高级专业技术职务满6年，任现职以来取得的业绩满足《杭州电子科技大学专业技术职务评聘实施办法（试行）》（杭电人[2014]300号）规定的相应系列专业技术职务副高级晋升的申报条件，未列出系列参照图书系列的申报条件。

## 4. 六级岗位（任选一项）

(1) 取得副高级专业技术职务满5年，任现职以来主持厅局级或参与省部级（排名前三）以上课题；或取得厅级局（排名前一）或省部级（排名前三）或国家级（排名前五）以上教学科研奖励。

(2) 取得副高级专业技术职务满3年，任现职以来取得的业绩满足《杭州电子科技大学专业技术职务评聘实施办法（试行）》

(杭电人[2014]300号)规定的相应系列专业技术职务副高级晋升的申报条件,未列出系列参照图书系列的申报条件。

### 3. 七级岗位。

具有副高级专业技术职务,任现职以来或近5年取得的综合工作业绩符合下列条件中的2项。

(1) 以第一作者在国内核心期刊上发表论文2篇。

(2) 主持厅局级项目1项或校级项目2项。

(3) 获得校级及以上荣誉称号。

### 4. 八级岗位(任选一项)

(1) 取得中级专业技术职务满8年,上个聘期考核合格;

(2) 取得中级专业技术职务满6年,任现职以来两次获得年度考核优秀。

### 5. 九级岗位(任选一项)

(1) 取得中级专业技术职务满5年,上个聘期考核合格;

(2) 取得中级专业技术职务满3年,任现职以来获得过年度考核优秀。

### 6. 十级岗位。

具有中级专业技术职务,上个聘期考核合格。

### 7. 十一级岗位(任选一项)

(1) 取得初级专业技术职务满4年,上个聘期考核合格;

(2) 取得初级专业技术职务满2年,任现职以来获得过年度考核优秀。

### 8. 十二级岗位。

具有初级专业技术职务,完成本职工作。

### 9. 十三级岗位。

具有技术员专业技术职务,能胜任本岗位。

相关部门可参照学校其他专技岗位的上岗条件自行制定本部门其他专技岗位的上岗条件。

### 三、年度及聘期目标

(一) 年度考核目标：完成任职岗位的各项任务。完成相关岗位分析报告。

#### (二) 聘期考核目标

##### 1. 四级及以上岗位（任选一项）

(1) 主持省级以上课题 1 项；或参与国家级课题 1 项（排名前 3）；或参加省级以上课题 2 项（排名前 3）。

(2) 获得省部级成果奖前 3，或厅局级成果奖前 1。

(3) 以第一作者在核心期刊发表论文 2 篇。

(4) 获得省级以上荣誉称号。

##### 2. 五至七级岗位（任选一项）

(1) 主持厅局级课题 1 项；或主持校级课题 2 项；或参与省级以上课题 1 项（排名前 3）；或参与厅级课题 2 项（排名前 3）。

(2) 以第一作者在核心期刊发表论文 1 篇。

(3) 获得校级以上荣誉称号。

(4) 学校采纳的内部专题研究成果 1 项。

##### 3. 八至十级岗位（任选一项）

(1) 主持校级课题；或参与厅级以上课题（排名前 3）。

(2) 以第一作者公开发表论文 1 篇。

(3) 获得校级以上荣誉称号。

##### 4. 十一级及以下岗位

完成聘期总体任务，参加校内外相关学术交流活动。

## 附件 2-2

# 管理岗位设置与聘用管理实施细则

管理岗位是指担负领导职责或管理任务的工作岗位，主要包括校部机关各职能部处专职党政管理人员；各单位、各学院（部）专职党政管理人员；校工会、共青团等群团组织的专职管理人员。管理岗位的设置与聘用坚持科学合理、优化结构、精干高效和专业化的原则，以增强领导力、决策力、执行力为目标，实行按需设岗、竞争上岗、按岗聘用、合同管理的运行机制。

### 一、岗位职责

#### （一）基本职责

1. 四级以上岗位：主持或分管学校某些方面的管理工作，或者独立承担某些方面的专门性管理工作；负责制定分管工作的发展规划与主要工作措施，拟定相关的重要文件，领导分管部处或单位的工作。

2. 五、六级岗位：主持或分管相关部处、单位的管理工作，或者独立承担某一方面的专门性管理工作；负责拟定或独立起草本职管理工作中重要的公文或者文稿；指导下级以下岗位人员的工作。

3. 七、八级岗位：较好地掌握履职岗位所需的理论知识和技术管理方法，负责某一方面的专门性管理工作；独立起草本职管理工作中比较重要的公文或者文稿；指导下级岗位人员的工作。

4. 九、十级岗位：掌握履职岗位必需的基本理论知识和管理方法，承办具体的行政事务性工作，起草本职管理工作中一般性公文或者文稿。

(二) 具体岗位职责由学校和各部处、各单位根据岗位性质和目标任务确定。

## 二、岗位聘用基本条件

### (一) 任职基本条件

1. 坚持党的基本路线，贯彻党的各项方针，遵守国家法律法规和学校规章制度。

2. 具有履行岗位职责所需要的政策和理论水平，身心能够适应任职工作岗位的要求。

3. 有较强的事业心和责任感，有胜任任职岗位工作的能力、专业知识或技能。

4. 为人正派，勤政廉洁，团结同志，有全局观念，能坚持实事求是的工作作风。

5. 年度考核在合格及以上等级。

6. 职员岗位一般应具有大专及以上学历，六级及以上职员岗位一般应具有大学本科及以上学历。连续工龄 20 年及以上的可适当降低学历要求。

### (二) 岗位聘用基本条件

1. 三级职员：由上级主管部门任命的正厅级干部对应三级职员。

2. 四级职员：由上级主管部门任命的副厅级干部对应四级职员。

3. 五级职员：学校任命的正处职干部对应五级职员。现聘在非正处职岗位的五级职员，近三年年度考核均为合格及以上的人员，可以申报五级职员。

4. 六级职员：学校任命的副处职干部对应六级职员。现聘在

非副处级岗位的六级职员，近三年年度考核均为合格及以上的人员，可以申报六级职员。

5. 七级职员：学校任命的科长对应七级职员。现聘在管理岗位的在职人员，符合以下条件之一的，可以申报七级职员：

(1) 现聘七级职员，近三年年度考核均为合格及以上等次的人员；

(2) 博士后研究人员工作期满出站；

(3) 大学本科及以上学历或学士及以上学位，在八级职员（原副科、副主任科员经历视同，下同）岗位上工作满4年。任期内工作业绩突出，且近三年年度考核优秀1次及以上者可提前1年申报；

(4) 大专学历，在八级职员岗位上工作满5年。任期内工作业绩突出，且近三年年度考核优秀1次及以上者可提前1年申报；

6. 八级职员：现聘在管理岗位的在职人员，符合以下条件之一的，可以申报八级职员。

(1) 现聘八级职员，近三年年度考核合格及以上人员；

(2) 试用期满的博士学位人员；

(3) 大学本科及以上学历或学士及以上学位，在九级职员（原科员经历视同，下同）岗位上工作满4年。任期内工作业绩突出，且近三年年度考核优秀1次及以上者可提前1年申报；

(4) 大专学历，在九级职员岗位上工作满5年。任期内工作业绩突出，且近三年年度考核优秀1次及以上者可提前1年申报；

7. 九级职员：现聘在管理岗位的在职人员，符合以下条件之一的，可以申报九级职员。

(1) 现聘九级职员，近三年年度考核均为合格及以上等次

的人员；

(2) 试用期满的硕士学位人员；

(3) 见习期满的大学本科学历；

(4) 大专学历，在十级职员岗位（原办事员经历视同，下同）上工作满4年。任期内工作业绩突出，且近三年年度考核优秀1次及以上者可提前1年申报。

8. 十级职员：现聘在管理岗位的在职人员，见习期满的大专毕业人员，可以申报十级职员。

9. 学校严格控制现聘工勤技能岗位人员转聘管理岗位。确因工作需要申报管理岗位的，一般应具有大学本科及以上学历或学士及以上学位。现聘专业技术岗位或工勤技能岗位的在职人员，申报管理岗位的，可参照以下标准对应申报。有管理岗位工作经历的，可按最后一次确定的职员级别进行聘任。

职员等级	专业技术职务条件	工勤技能职务条件
七级	高级专业技术职务，或中级专业技术职务满6年以上	高级技师，或具有技师等级满6年
八级	中级专业技术职务	技师，或工龄满25年
九级	初级专业技术职务	高级工，或中级工满6年以上，或工龄满15年
十级	其他	其他

10. 现聘在管理岗位的在职人员，近三年年度考核有基本合格或不合格等次的，降低一级聘任。

### 三、管理岗位实行“年度增聘，逐级晋升”。

学校每年组织一次职员定级和晋升工作，符合本细则岗位聘用基本条件的管理人员和专职辅导员可申报职员定级和晋升，学校根据岗位情况和申报人员工作表现进行评议、推荐和聘用。

## 附件2-3

### 工勤技能设置与聘用管理实施细则

工勤技能岗位是指为满足学校教学、科研和日常运行等需要，承担技能操作技能操作和维护、后勤保障和保障职责的工作岗位，主要设置在各类实验室等教学辅助单位、后勤、产业。如确实需要，个别党政管理部处可设置少量工勤技能岗位。

按照后勤社会化改革和产业改制的方向，逐步减少工勤技能岗位占学校事业编制的比例。

#### 一、岗位任职基本条件

（一）自觉遵守国家宪法、法律，热爱社会主义祖国，热爱教育事业，热爱本职工作。

（二）技术工岗位须在本工种下一级岗位工作满5年（除五级岗），其中，聘任工勤技能一级岗位的，还需从事本工种工作满25年。

（三）具备完成所聘岗位工作的专业技能和专业知识，通过应聘岗位等级考核，取得浙江省人力资源和社会保障厅颁发的本工种岗位相应等级合格证书。

（四）聘任工勤技能一级岗位的，需具有中等职业技术学校以上毕业学历，对少数技艺较高、年龄在50周岁以上的，文化程度可放宽到初中毕业。

（五）自觉遵守学校的各项规章制度和操作规程，安全工作，



团结协作，身心健康能胜任完成本岗位工作。

（六）近五年年度考核合格及以上者。

## 二、岗位职责与聘用条件

（一）一级岗位：高级技师。能够刻苦钻研技术，具有丰富的实践经验，全面掌握本工种及与之相关的业务知识和操作技能，熟悉有关工艺流程，具有较强的现场设计和分析能力，能解决本工种岗位上操作技术和工艺技术上的关键问题与疑难问题，积极参与技术革新和技术攻关，工作业绩突出，工作中有创新。具有传授技艺并具备培训技师、高级工的能力。

（二）二级岗位：技师。能够刻苦钻研技术，具有丰富的实践经验，全面掌握本工种的业务知识和操作技能，熟悉有关工艺流程，具有一定的现场设计和分析能力，能高质量完成本工种的工作任务。在工作中发挥技术特长，能解决本工种岗位上关键性技术和工艺难题，积极参与技术革新和技术攻关。热心传授技艺，积极指导和帮助初、中、高级工提高业务能力。

（三）三级岗位：高级工。能够刻苦钻研技术，熟练掌握本工种的业务知识和操作技能，在本职岗位上能起到技术尖子作用，高质量地完成本工种的工作任务，并能指导和帮助初、中级工提高业务能力。

（四）四级岗位：中级工。掌握本工种的业务知识和操作技能，能独立完成本岗位任务，并能注重技术的自我提高。在本职岗位上能起到技术骨干的作用，在技术革新和增收节支等工作中

发挥积极作用。

（五）五级岗位：初级工。学徒（培训生）学习期满和工作见习、试用期满，通过初级工技术等级考核后，可确定为五级工勤技能岗位。达到本岗位“应知应会”要求，能在高级工和中级工的指导下，完成本岗位任务，有一定的独立解决问题的能力。

（六）现聘在工勤技能岗位的在职人员，近三年年度考核有基本合格或不合格等次的，降低一级聘任。

### **三、工勤技能岗位实行“年度增聘，逐级晋升”。**

学校在岗位空缺的情况下，每年可组织一次工勤岗位晋升工作，符合本细则岗位聘用基本条件的工勤技能人员在岗位空缺的情况下可申报晋升，学校根据岗位情况和申报人员工作表现进行评议、推荐和聘用。

## 附件 3

# 杭州电子科技大学 绩效工资和绩效考核奖核拨（分配）办法

根据浙江省人力社保厅、浙江省财政厅印发的《浙江省其他事业单位绩效工资实施意见》（浙人社发〔2011〕84号）、《省直其他事业单位绩效工资实施办法》（浙人社发〔2011〕224号）、《关于省直事业单位绩效工资有关问题的解答》和《关于进一步做好绩效考核奖分配工作有关问题的通知》等文件精神，结合学校实际，特制定本办法。

### 一、基本原则

- （一）注重业绩导向，兼顾公平保障。
- （二）实行岗薪挂钩，强化绩效激励。
- （三）加强绩效考核，规范分配秩序。

### 二、实施范围

学校现有的在岗在册教职员工，其中年薪制人员按合同执行。

### 三、绩效工资核拨和分配

绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分。

#### （一）基础性绩效工资

基础性绩效工资由岗位津贴、生活补贴、工龄补贴三部分组成，按浙人社发〔2011〕224号文件中的《省直二类事业单位基础性绩效工资各项目标准表》执行，由人力资源部按月发放。

#### （二）奖励性绩效工资

奖励性绩效工资分为岗位绩效和综合调控两部分。岗位绩效约占奖励性绩效工资的 95%（含教职工节日活动费），综合调控约占奖励性绩效工资的 5%。

### 1. 岗位绩效

岗位绩效根据所聘岗位的类别核拨。对教学科研岗位，学校根据各学院、直属研究机构年度教学科研完成情况，按岗位任务要求进行核拨；实验人员按照实验人员岗位绩效系数核拨岗位绩效；管理人员和专职辅导员按照管理人员岗位绩效系数核拨岗位绩效；其他专业技术人员按照其他专业技术人员岗位绩效系数核拨岗位绩效；工勤人员按照工勤人员岗位绩效系数核拨岗位绩效。各学院必须统筹本学院教学科研岗位绩效的 3%-5%用于学院的优课优酬。

2019 年，教学科研岗位的岗位任务为 400 课时或 5 个业绩分。2020 年起，以学院为单位，按 2019 年学院教学核算编制占教学科研岗位总编制数的比例核定年度岗位任务课时，学校认可的教学工作量变化引起的比例变化，由学校核定。

### 2. 综合调控

综合调控主要用于学科负责人津贴、住公寓补贴、兼职辅导员津贴、校长专项奖励金、个人年度考核优秀奖励，课外教学津贴，也可根据学校事业发展的需要确定具体的分配项目。

## 四、绩效考核奖的核拨和分配

绩效考核奖是指学校根据上级有关规定，结合学校年度综合发展情况和财力，由人力资源部商计划财务处提出该年度学校绩效考核奖可发放额度及分配方案，报请校党委审定后实施。

## （一）核拨

绩效考核奖分为学院和部处年度考核奖励、学院业绩奖励和部处工作考核奖励、学校绩效调节奖励三部分。学院和部处年度考核奖励占 35%；学院业绩奖励和部处工作考核奖励占 60%；学校绩效调节奖励占 5%。

### 1. 学院和部处年度考核奖励

学院和部处年度考核奖励依据年度考核结果核拨，具体分配方案由学院和部处自行制定。

### 2. 学院业绩奖励和部处工作考核奖励

（1）学院业绩奖励是指年度超绩效奖励。奖励由两部分构成，年度实际完成业绩分减岗位内业绩分的奖励，以及标志性成果奖励与相应业绩分奖励的差值。

具体计算方法如下：

$$Y=B*P1+(F-M) P2$$

Y=学院业绩奖励；

M=学院超教学编制任务分；

B=学院实际完成标志性成果业绩分；

F=学院实际完成非标志性成果业绩分；

P1=标志性成果业绩分单价（P1=1 万元/分）；

P2=非标志性成果业绩分单价（P2 由当年研究决定）。

具体分配方案由学院自行制定。

（2）直属研究机构的业绩奖励参照二级管理学院核拨。

（3）机关管理及服务人员的工作考核奖励，按照教师人均业绩奖励的 90%，在所聘岗位的基础上由人力资源部直接分配。

(4) 学院及直属单位管理及服务人员的工作考核奖励参照机关核拨。

(5) 团委艺术中心教师的工作考核奖励参照机关核拨。

### 3. 学校绩效调节奖励

学校绩效调节奖励包括缺编、挂职、人才秘书、保密、学校特殊专项工作等各类补贴，以及人才引进、超教学编制（含部处管理课程）、经济责任合同等各类奖励。

## (二) 分配

### 1. 中层干部绩效考核奖的分配

(1) 学院中层正职、副职分别按本学院年度考核奖励、业绩奖励人均水平的 2.5 倍、2 倍进行分配。

(2) 机关及直属单位中层按照学院中层平均绩效考核奖的 90%在所聘岗位和部处年度考核结果的基础上进行分配。机关及直属单位中层干部可参与每年不超过 64 课时的教学绩效分配。

(3) 中层干部不参与除了国家奖（国家教学成果奖、国家自然科学奖、国家科技进步奖、国家技术发明奖、教育部高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学））以外的个人绩效分配。参与国家奖分配的，应公示，并报人力资源部备案。

2. 马克思主义学院教师的绩效考核奖不低于全校平均绩效考核奖，不足部分由学校补齐。其中心理健康教师的绩效考核奖 70%核拨学院，30%核拨学生处。

## 五、经济责任考核单位的发放及要求

(一) 经济责任单位的工资、社保、福利、公积金、各类奖金由考核单位自行承担。

(二)文一教育发展有限公司和继续教育学院的绩效考核奖按机关人均水平核定额度。

(三)完成经济目标任务后的奖励额度按和学校签订经济责任协议书由计划财务处会同审计处核定,纳入学校绩效考核奖发放额度。

(四)2019年度经济责任协议应在2019年7月底签署,其他后续三个年度经济责任协议应在每年的三月底前签署完毕。

## 六、其他

(一)学院、单位申请超额度发放奖励性绩效工资,须经学校审批同意,并按规定缴纳调节金。调节金实行三级累进制,人均超额1万元以内部分,缴纳超额部分30%调节金,超额1-2万元部分,缴纳超额部分60%调节金,超额2万元以上,缴纳超额部分100%调节金。

(二)各学院可根据学科专业特点、目标任务考核和人员类别等情况,依据本文件精神自行制定岗位绩效、绩效考核奖的分配方案。学院经济责任考核分配方案需按学校规定程序审议通过后方可实施。

(三)资产经营公司2019年度参照机关服务单位执行。

(四)本办法由人力资源部负责解释,自2019年1月1日起执行。其它制度规定与本办法不一致的,以本办法为准。

## 附件 4

# 杭州电子科技大学关于二级学院财务管理与 经费核拨的指导意见

为进一步理顺校院两级财经关系,完善“统一领导,分级管理,集中核算”的财务管理体制,按照“重心下移,目标导向,突出绩效”的原则,提高学院的办学活力,推进学院财务管理,激发学院开发利用办学资源、提升办学质量和办学水平的主动性、积极性和创造性,加快实现浙江省重点大学与“双一流”建设的目标,特制订本意见。

## 第一章 总 则

**第一条** 实施两级财务管理的学院(以下统称学院),必须遵守国家和学校的财经政策、财务制度和各项费用开支规定;学院可结合本单位的实际,制定学院财务管理规章、分配办法、经济责任制度和向同级教代会报告制度等;学院的财务管理规章、内部分配办法等应报计划财务处、人力资源部等相关职能部门备案。

**第二条** 院长是学院财务管理的第一责任人。院长负责统筹学院资金,安排学院年度经费预算、决算和用款计划;组织专项资金的申报与实施,在规定范围内统筹使用专项资金;盘活开发办学资源,增强资金筹措能力,提高资金使用效益;配合学校做好资金使用绩效考核,自觉接受有关部处监督和审计。

**第三条** 学院确定一名责任心强、熟悉学院工作的人员作为财务联络员。计划财务处为各学院确定一名财务人员作为学院对



口财务联系人。

学院财务联络员的主要职责：联系学校与学院的年度财经业务；协助学院领导组织编报学院预决算方案、申报用款计划（含采购）、管理学院经费；做好向学院教职工宣传学校财经政策的工作；做好学院经费收支分析等工作。

## 第二章 学院经费预决算管理

### 第四条 学院经费预算管理

学院经费预算是指实施两级财务管理的学院根据学校下达的教学、科研等事业运行与发展的计划、任务，对学院一年内经费收支规模和结构的预计。

学院经费预算的预算期间为会计年度，即当年 1 月 1 日至 12 月 31 日。

#### （一）学院经费预算的编制原则

1. 勤俭节约、量入为出。
2. 保障运行、突出重点。
3. 统筹兼顾、绩效导向。

#### （二）学院经费预算的组成

学院经费预算由收入预算和支出预算组成。

收入预算包括当年经费收入预算和上年结转收入预算；经费支出预算根据学校要求、支出范围规定，结合学院实际编报。

#### （三）学院经费预算的编制与审批

学院根据上级部门要求和学校安排于每年 6 月份启动下一年度预算编制工作。

学院经费预算须经学院党政联席会议讨论通过，形成正式预

算方案,于学校年度预算发文后 15 天内报计划财务处组织实施。学院经费预算方案应有学院财务联络员、院长签字并盖学院公章。

#### (四) 学院经费预算的调整

预算一经确定,原则上不得调整。因特殊情况确需调整,必须经学院党政联席会议讨论通过,详细说明调整原因,分列收入、支出项目及其相应的调整金额,并以预算调整报告的形式,报计划财务处审核备案。调整后的预算必须保持收支平衡。

### 第五条 学院经费决算管理

学院经费决算是综合反映学院年度经费收支状况和资金管理状况的总结性文件,包括年度收入、支出、结余,重点反映教学经费使用、学生经费使用、暂收暂付款项清理、各类项目建设情况和资金使用效益评价等。

学院经费决算须经学院党政联席会议审定并在学院公示。

## 第三章 学院经费收入、支出及管理

### 第六条 学院经费的收入及管理

学院当年预算收入包括学校核拨收入(业务运行收入、绩效性收入)、政策性收入和专项收入。

#### (一) 学校核拨收入

##### 1. 业务运行收入

按学院上年度实际收取学费(包括本科生学费和研究生学费)的 30%核拨,其中主要承担全校性公共课教学任务的基础学院按照教师编制数另行增加年师均 4500 元;没有专业学生的基础学院按照教师编制拨款,标准为年在编师均 5000 元;学生数少于 600 人的学院另行增加年师均 2000 元。

## 2. 绩效性收入

绩效性收入包括奖励性绩效工资和绩效考核奖，根据《杭州电子科技大学绩效工资与绩效考核奖核拨（分配）办法》，每年按照上级批准的标准，结合学校财力情况确定核拨总量。如果学院、单位尚有财力，申请超额度发放奖励性绩效工资，则须经学校审批同意，并按规定缴纳调节金。调节金实行三级累进制，人均超额1万元以内部分，缴纳超额部分30%调节金；超额1-2万元部分，缴纳超额部分60%调节金；超额2万元以上部分，缴纳超额部分100%调节金。

### （二）政策性收入

指学院利用社会资源、为社会服务取得的按学校统一经济政策分配、配套的各类收入。

1. 根据学校认定并通过校内经济政策分配取得的培训、非教学计划内的办班及各类社会服务收入等创收收入。

2. 学院根据政策提取的科研经费管理费、间接费等收入。

3. 实验室对内开放、大型仪器设备共享取得的结算收入。

4. 学院接受的社会各界捐赠以及财政配比资金奖励收入。

政策性收入必须及时全额纳入学校账户统一核算，不得设立“小金库”。

### （三）专项性收入

专项性收入是经政府或学校批准设立的专项经费。学院专项性收入仅指通过申报获得的上级专项经费和校级专项经费。

上级专项是根据立项主管部门的申报要求，由学院根据申报指南向相关职能部门提出申请，职能部门按规定程序向立项主管

部门申报，批准下达后组织实施的经费项目。

校级专项是由学院根据学校项目管理的有关规定，向职能部门提出申请，由职能部门评审并提出立项建议，由计划财务处根据《项目经费管理办法》审批权限纳入学校预算的项目。

#### （四）收费管理

学院的各项行政事业性收费，必须符合国家和学校有关收费立项、收费标准规定。新收费项目或收费标准需调整的项目，须报计划财务处，并经上级部门审批后执行。

### 第七条 学院经费的支出及管理

#### （一）学院经费的支出管理

学院经费的支出主要对应学院收入的各项支出。各项经费支出应当按照年度预算和用款计划控制使用，经费开支范围、标准等须符合国家、上级部门和学校的有关规定。

学院经费支出由院长审批。院长可以授权他人审批，也可以收回审批权。授权审批人名单（含签名样式）及变动情况应及时书面告知计划财务处。院长的审批责任不因授权他人审批而转移。审批人须对支出事项的合规性、真实性负责。涉及审批人本人的经济业务须由学院其他主要领导审批。

#### （二）学院经费支出范围

除了以下由学校承担的经费外，其它经费均由学院承担。

1. 各学院在编人员基本工资、基础性绩效工资、单位承担的公积金及各类社会保险、国家相关津贴等。
2. 政府或学校批准设立学校统筹的有关项目经费。
3. 政府批准设立学校统筹的各类经费、配套经费。

4. 引进人才的科研启动经费、学科建设经费等以及安家费、住房补贴费、年薪制人员经费等。

5. 学校及工会经费发放的福利费、活动费。

6. 学校设立与批准的其它专项经费。

### （三）学院年度经费支出的具体要求

1. 学院人员经费支出，指在职人员奖励性绩效与绩效考核奖支出、学生奖助学金支出。

学院在职人员奖励性绩效与绩效考核奖支出，须按校人力资源部核定的标准及上浮额度发放，具体按照《杭州电子科技大学绩效工资与绩效考核奖核拨（分配）办法》实施。

学生奖学金、助学金分别按每生每年 400 元的标准核定。政府设立的奖学金、困难补助等从其规定执行。学院勤工助学岗位数量由职能部门核定，奖助学金由计划财务处按照学院学生数直接核拨至学校相关职能部门管理。

2. 学院教学经费支出。指为维持学院正常的教学过程、开展教研活动直接形成的教学耗费，以及对教学质量的保证和提高起促进作用的相关支出，包括教学业务费、学生经费等。不得开支校内在职人员经费。

教学业务费主要是指学院开展教学业务所发生的支出，其中公务招待费、公务交通费由计划财务处根据上级部门要求，并结合学校实际予以核定；人才培养直接经费安排不得低于学院教学业务费的 70%；其中学生实习、实践经费须设置独立预算项目。

学院各类经费中严格控制因公出国（境）经费，学生国际交流带队老师出国（境）费用由学院自行解决，但不得从学院业务

运行经费中列支。

学生经费主要用于学生在各类活动中所发生的必要支出。

### 3. 专项经费支出。

上级专项经费支出按照上级相关规定执行，若无相关规定，按照相关校级专项经费使用规定执行。上级专项经费必须在上级规定期限内使用完毕。

校级专项经费支出按照职能部门相关规定执行。校级专项经费的使用期限，职能部门相关管理办法有明确规定期限的，从其规定；未明确规定期限的，最长不超过二年。

学院可自主设立院级专项，并制订相应管理考核办法。院级专项经费当年使用，年末未使用的经费转入结余经费，由学院下一年度统筹安排预算支出。

4. 创收项目支出。创收项目支出主要是指取得创收收入所发生的劳务费、材料费、差旅费、场地使用费等成本支出。创收支出与创收收入严格对应，不得将创收项目支出的费用列支在学院业务经费或其他专项经费中。

5. 学院福利费支出。学院福利费支出主要用于解决本学院教职工的生活困难及集体福利，不得违反财经财务制度和“八项规定”，用于请客送礼、变相发放购物卡、券、奖金、津贴等支出。

6. 学院其他支出。指学院用于上述支出以外的支出。

## 第四章 学院经费的结余和资产管理

### 第八条 学院结余经费管理

学院经费的结余，经年度经费决算确认后纳入下年度预算继

续使用。

教学业务经费和院级专项经费结余，可统筹用于学院发展需要，但不得用于人员经费。

财政专项资金结转管理，根据财政资金管理办法执行。

校级专项经费结余的管理按照学校有关文件执行。

## **第九条 学院的资产管理**

（一）学院的资产是学校国有资产的组成部分，学院要确保所使用资产的安全与完整，学院的资产只能用于学院的教学、科研、学生事务等，不得自行处置、擅自外租资产。不得用学院的资金对校内外企事业单位等进行投资、借款、担保。学院资产的出租、对外服务、处置，须经学校资产管理部门同意，并按规定程序办理报批手续。

（二）学院的所有资产，不论经费来源何处，产权均属于学校。学院添置实验、科研仪器设备和办公设备的，必须按学校规定办理固定资产的增置手续。

（三）学院根据国家和学校关于国有资产管理的要求，负责全院资产管理，配合相关职能部门做好产权的界定、登记、变更和撤销等工作。

## **第五章 学院经费使用的考核和监督**

### **第十条 学院经费使用的考核**

学校资金绩效管理（评价）工作小组定期组织学院经费绩效考评。上级与学校专项资金的预算执行率（创收经费、科研项目除外）低于财政要求的，核减下一年度学校核拨资金（不含学生奖、助学金）的5%。

专项经费必须专款专用，严格按预算要求执行。

上级专项经费根据立项部门要求使用，并进行跟踪检查、考核，须进行绩效评价的项目，学院应配合学校做好专项资金绩效评价工作。

校级专项绩效情况由学校资金绩效管理（评价）工作小组组织相关职能部门负责考核。

专项经费绩效考评不合格的，下一年度禁止申报同类项目。

### **第十一条 学院经费使用的监督**

学院须建立健全经费使用与管理内控制度，并报计划财务处备案。

学院的各项经济活动，应自觉接受学校纪检、监察、审计等部门的监督检查。

学院要全面落实经济责任制，严格执行“收支两条线”政策，所取得的收入必须全部及时缴交学校，纳入学校财务预算，统一管理，集中核算。

对各学院在经费使用中的违规、违纪行为，一经发现，由学校根据有关规定对相关学院及人员进行问责。

## **第六章 附 则**

**第十二条** 关于学院经费管理的其它制度与本意见相抵触的，以本意见为准。

**第十三条** 体育教学部的财务管理与经费核拨参照本指导意见实施，卓越学院、继续教育学院、国际教育学院、圣光机联合学院的经费核拨方式以及校内经济政策另行制定。

**第十四条** 本指导意见由计划财务处负责解释。