

浙江大学经济学院

经济学院〔2013〕07号

关于印发《经济学院 2014-2015 年岗位聘任 工作实施办法》的通知

各系，各研究所（中心），各科室、部门：

根据《浙江大学 2014—2015 年岗位聘任工作的原则意见》（浙大发人〔2013〕28 号）、《浙江大学关于开展 2014-2015 年岗位聘任工作的通知》（浙大发人〔2013〕38 号）的文件精神，经学院党政联席会议和教授委员会讨论研究，并经学院第四届教职工、工会会员代表大会审议通过，现将《经济学院 2014-2015 年岗位聘任工作实施办法》印发给你们，请遵照执行。

附件：经济学院 2014-2015 年岗位聘任工作实施办法。

浙江大学经济学院

2013 年 11 月 4 日

主题词：岗位 聘任 通知

报送：校人事处

抄送：院各系、研究所、中心、部门、科室

浙江大学经济学院

2013 年 11 月 4 日印发

附件:经济学院 2014-2015 年岗位聘任工作实施办法

根据学校第六届教职工代表大会第四次会议讨论通过的《浙江大学 2014—2015 年岗位聘任工作的原则意见》（浙大发人〔2013〕28 号）、《浙江大学关于开展 2014-2015 年岗位聘任工作的通知》（浙大发人〔2013〕38 号）和学校岗位聘任工作的总体安排，经学院岗位聘任委员会会议研究，特制订本实施办法。

一、指导思想

岗位聘任工作是学校科学实施内部管理的重要环节。做好岗位聘任工作的关键是认真践行群众路线，充分调动各方面的积极性，推动世界一流大学建设。本次岗位聘任工作围绕学院办学目标，围绕学院人才培养根本任务和教学、科研、社会服务三大职能，按照教师、管理、支撑三支队伍要求分类进行聘任与考核，充分吸收师生群众的意见，强调以人为本、发展为要，兼顾公平与效率，统筹协调各方面关系，保持政策的相对稳定和大局稳定。本次岗位聘任以部分岗位调整为主。鼓励教职工追求内涵发展，进一步激发教职工从事教育教学工作、潜心科学研究，切实提高中青年骨干教职工收入待遇，充分调动广大教职员工的积极性和创造性，促进办学水平和效益的进一步提高。

二、教师岗位设置与聘任

（一）岗位设置

1. 学院设置教学科研并重岗、教学为主岗、教学社会服务并重岗、团队教学岗等教师岗位。

2. 学院支持鼓励教师申报“求是特聘教学岗”。学校面向教学科研并重岗和教学为主岗教师评聘少量“求是特聘教学岗”，领衔开设重要的通识课程、大类课程、荣誉课程、精品课程，领导建设教学团队。

3. 学院在学校核定下达的岗位聘任津贴总经费内，按照学校当前注重内涵发展、质量驱动的总体要求，对照学院办学目标和教育教学、科学研究、社会服务等各项工作任务，结合教师岗位分类管理及师资

队伍定编定岗实际需要，在重点保障高层次人才和青年教师的基础上，充分考虑学科层次、发展水平、历史贡献和未来任务，科学、民主设置各类各级岗位，确定各类各级岗位的职责与任务。

4.高级别岗位的设置要充分体现教师的能力水平，以及在教书育人、领导学科发展、带领创新团队、支持院系发展等方面的作用，其中 B4 级及以上高级岗位数学校将实行比例宏观控制。原则上 B4 级及以上岗位为总岗位数的 25%左右，B3 级及以上岗位为总岗位数的 15%左右。

5.对教学工作量很大，总体评价优良的前 4-5 名教师（原则上每个系 1 名）和横向课题经费总额排全院前 1-2 名的教师在岗位聘任中可优先考虑晋升一级岗位。

6.学院在确定的教师队伍总盘子内，允许各类岗位的教师根据自身情况和职业发展需要，在符合其他岗位任职条件下提出岗位调整申请，经学院核准后报人事处审定。

7.学院设立荣誉岗：原岗位腾出，待遇不变；如果参加竞聘比原岗位等级高一级别的岗位，按正常程序竞聘，竞聘后按新岗位进入荣誉岗。本次岗位聘任中本着自愿原则学院提倡年龄超过 60 周岁且在延聘期内的教师进入荣誉岗，下一次岗位聘任调整时原则上年龄超过 60 周岁且在延聘期内的教师都进入荣誉岗。

（二）岗位职责

1.学院对照学校建设世界一流大学的办学目标，充分考虑教师岗位分类特点、学科特点及发展阶段，科学制订各类各级教师岗位职责和任期目标，在岗位职责中明确需承担的教育教学、科学研究、社会服务及从事学生思想政治教育工作、相关管理工作等有关任务。

2.学院在制订各类各级教师岗位职责时，根据学校对各类教师岗位教学科研等各项工作任务的原则要求，具体明确教学科研并重岗教师特别是教授、副教授所应承担的基本的本科生或研究生课程教学工作时数（其“津贴 B”的一半须体现基本教学工作任务要求）；明确教学为主岗教师所应承担的最低的本科生或研究生课程教学工作时数（其“津贴 B”的 80%体现教学工作任务要求）；明确团队教学岗的具体教学要求。

对于教学社会服务并重岗教师，应主要明确该岗位所承担的社会服务工作经济与社会效益要求，学院可根据实际需要及教师的情况决定是否继续安排承担相应的教学工作任务。教学科研并重岗教师确因工作或健康等原因不能承担本科生课程或研究生课程教学工作的，须向学院申请减免，并报本科生院、研究生院、人事处备案。

对实行协议工资制或固定津贴制的教师，其工作职责中须明确所应承担的基本的本科生或研究生课程教学工作任务、思想政治教育工作、院系相关管理工作等，并报本科生院、研究生院、人事处备案。

3.教师同时兼任院系领导及其它公共服务工作的，学院可根据所兼任工作情况相应减少其教学科研工作量要求，或适当提高津贴等级，或采用其它补贴办法，并明确承担的党政管理和其它公共服务工作职责。其中学院正职所承担的党政管理工作职责的考核与激励办法由学校另行制订。

2014—2015 年教师岗位聘任等级共分为 13 档（B1 至 B13）。
各类各等级岗位数如下（表中各比例数和人数均为指导值）：

等级	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13
比例	5%		10%	10%	11%	10%	15%	10%	20%	6%	3%		
人数	5		9	10	10	9	14	10	19	5	3		
适用 人员	正高												
				副高									
							中级及以下						

（三）聘任要求

经济学院教师岗位考核与聘任条件（详见附件一）。

（四）岗位津贴

根据各类岗位教师的不同岗位目标和考核要求，分别实施相应的岗位绩效津贴制度。岗位绩效津贴由基础津贴（分“津贴 A”、“津贴 B”两块）和奖励津贴（“津贴 C”）组成。

1. “津贴 A”属基础津贴之一，体现保障功能，主要考虑教师的历史贡献，对应于所聘岗位教师的专业技术岗位等级，标准由学校统

一确定。具体标准如下表：

表 1：“津贴 A” 标准

单位：万元 / 年

等级	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13
标准	3.5	3.1	3.0	2.9	2.6	2.5	2.4	2.1	2.0	1.9	1.7	1.7	1.7

2. “津贴 B” 属基础津贴之一，体现保障和激励双重功能，主要考虑教师的能力和潜力，体现教师的教学水平与声誉、学术水平与声誉、社会服务水平与效益，以及教师所应承担的院系思想政治教育工作和相关管理工作等要求。

“求是特聘教学岗” 岗位津贴由学校根据“求是特聘教学岗”的具体聘任情况，按照“求是特聘教授”的相应标准直接补足下达到个人。

表 2：“津贴 B” 标准

单位：万元 / 年

等级	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13
标准	15	13	10	8	6.2	4.8	4.5	3.9	3.3	2.6	2	2	2
适用 人员	正 高												
				副 高									
							中级及以下						

3. 奖励津贴（即“津贴 C”），“津贴 C” 属奖励性津贴，根据教师考核期限的科研产出和超时教学工作及优质教学工作，经核算后奖励，体现激励功能。学院鼓励教师更多地从事教学工作，将“津贴 C” 的 70% 用于教学奖励，30% 用于科研奖励。

“津贴 C” 最多可设置 20 档，最低档与最高档间最多相差 30 倍。具体由学院按照此原则，根据学科特点和实际情况科学设置，并报人事处核准后实施。

对于实行协议工资制的人员不执行上述相应津贴办法，其工资、津贴等继续按原合同（协议）约定执行。

对于实行固定津贴制的人员，其岗位津贴按“津贴 A+固定津贴”的办法执行，其经济政策按学校相关办法规定执行。

（五）岗位聘期与考核

1. 学院根据各类各级教师岗位聘期任务目标，加强聘期期中、期满对教师教学、科研、社会服务等工作的考核。

2. 学院根据考核结果与所聘人员的实际情况确定聘期，聘期一般为 2 年或 4 年。对部分优秀教师，其聘期经学院同意、人事处审核后可延长至 6 年；对入选基础研究支持计划的教师，根据学校有关文件规定，其聘期可为 6 年；对少数潜心于研究且有明确研究目标，但一时难以出成果的教授，经人事处审核后可单独聘任，聘期不作限制；但聘期不得超出国家规定的离退休年龄的期限。

3. 原则上，教授及相应职务者应聘在 B6 级及以上岗位，副教授及相应职务者应聘在 B9 级及以上岗位。对不符合岗位聘用与考核要求的教师，学院根据实际情况进行动态调整，低聘或不予聘任。

4. 学院进一步加强对落实教学工作任务情况的检查与考核。学院从聘岗经费中预留部分经费用以奖励超额完成教学工作任务的教师；对未经批准减免而没有完成学院规定的基本教学工作任务的教师，可取消各种教学类评优评奖资格，“津贴 B”根据其教学工作完成情况据实发放。对聘任为教学为主岗的教师，如连续两年无法完成相应的教学工作任务，应调整其岗位。对连续两轮聘岗未完成基本教学工作任务的教师，可降低岗位级别聘任。

5. 加强对教师师德师风、教育教学工作的考评。充分听取教师所在党支部的意见，对师德师风实行一票否决制。

6. 对于未经学院同意并报学校批准的在各类企业中担任职务并领取报酬，或在其他各类学校、科研机构等事业单位担任各类职务或从事其他兼职工作并领取报酬（不包含学术组织兼职，社会公益兼职，学术性、荣誉性兼职等）的教学科研并重岗、研究为主岗、教学为主岗及教学社会服务并重岗教师，或未经学院批准并报学校备案的其他岗位教师，学院有权不予聘任并作出处理，处理意见报学校核准后执行。

7. 本轮聘岗教学工作考核期限为 2011 年 9 月至 2013 年 9 月，科研工作考核期限为 2010 年 1 月至 2012 年 12 月。

三、院机关岗位人员的聘任

按照分类聘任的原则，党政管理、图书资料和实验技术岗位的聘任，根据各个岗位承担人员的职务、职称和工作绩效，参照上一轮聘岗要求、实施情况和学校的相关规定，由学院岗位聘任委员会考核聘任（另行制定，报人事处备案后实施）。

1. 岗位聘任津贴

（1）党政管理岗位“津贴 A”标准由学校统一设置。专业技术岗位人员“津贴 A”标准与教师岗位“津贴 A”标准一致，见表 1；管理人员“津贴 A”标准见表 3。

表 3：管理人员“津贴 A”标准（单位：万元/年）

等级	管理 2 级	管理 3 级	管理 4 级	管理 5 级	管理 6 级	管理 7 级	管理 8 级	管理 9 级	管理 10 级
标准	3.5	3.2	3.0	2.7	2.4	2.1	1.9	1.7	1.7

（2）“津贴 B”和“津贴 C”由学院参考学校机关岗位聘任方案，并根据其切块聘岗经费额度，另行制订分配方案，经学院岗位聘任委员会讨论同意，并报人事处备案后实施。

2. 院机关中经费自筹人员的岗位津贴根据学院机关岗位聘任结果酌情调整，经费从学院其他经费中列支。

四、其他人员的岗位聘任

1. 学院双肩挑干部，参加学院教师岗位聘任。

2. 经学校组织部门批准的全职挂职干部，挂职期间岗位聘任单位根据其人事关系确定。对挂职期间人事关系在学院的，根据学校有关文件规定，给予学院一定的聘岗经费补贴。

3. 专职科研人员、在站博士后研究人员及特聘研究员、特聘副研究员不参加岗位聘任；公派出国半年及以上且在批准期内的人员可不参加岗位聘任。除学校允许或批准可不参加岗位聘任的人员外，其余应参加而未参加岗位聘任的人员，其工资、福利等按未聘岗相关政策执行。

4. 对经批准或因各种原因不参加聘岗，或根据实际情况确定相应的岗位聘任津贴，或保留原政策规定待遇不变。

五、组织机构与职责:

1. 学院根据实际需要成立岗位聘任委员会（详见附件二），负责承担相应的岗位聘任工作职能，其工作职责如下：

（1）负责制订学院岗位聘任实施办法，经院级教职工代表大会讨论通过后组织实施。

（2）接受学院内各类教职工的聘岗申请，审议相应事项，提出相关聘岗建议。

①接受学院教师的应聘申请，全面考察教师的学术诚信、师德师风、教书育人的责任以及在教育教学、科学研究、党政管理和社会服务工作等方面的业绩。

②审议决定学院内各类教师岗位的聘任人选，确定聘任为B5-B13级的教师名单，提出聘任为B4级及以上等级的教师建议名单报学部或学校审定。其中聘为B3-B4等级的教师，由学院提出聘岗建议后报学部审定，聘在教师岗位上的学部负责人、院系党政主要负责人的岗位等级及申报聘岗等级为B2级及以上的教师，由学院提出聘岗建议、学部审核后报学校审定。

③审议并确定本单位内相应各类其他岗位的聘任事宜。

（3）负责仲裁处理学院岗位聘任职责范围内有关聘岗工作争议。

（4）学院岗位聘任委员会成员在评议时凡涉及到本人以及亲属的应回避。

2. 投诉与申诉

（1）学院岗位聘任委员会将聘任结果公布后的5个工作日内为异议期。在异议期内，教职工有权就各类各级岗位申请人情况和学院岗位聘任委员会工作投诉；应聘者或有关单位有权就学院岗位聘任委员会的决定提出申诉。

（2）任何投诉和申诉必须以事实为根据，以书面形式并签署真实姓名后递交。不署名的投诉和申诉，学院将不予受理。

（3）投诉和申诉应通过正常渠道进行，由学院党委和组织人事科负责接受投诉和申诉，并就投诉和申诉进行调查，调查结果送学院岗位聘任委员会审议。

六、聘任程序

1. 学院公布岗位设置方案，应聘 B1-B13 级岗位人员对照学院制订的各类各级岗位聘任条件、工作职责和任期目标，填写《浙江大学教师岗位聘任申请表》，提出新一轮岗位聘任的申请级别，以及在聘期内对教育教学、科学研究、行政管理、社会服务等方面的目标及完成任务的承诺。

2. 个人向学院（系）递交《浙江大学教师岗位聘任申请表》（原则上教师只能申报比原岗位级别高一级别的岗位），并递交近二年来个人主要业绩一览表（教学业绩期限为 2011 年 9 月至 2013 年 9 月；科研业绩期限为 2010 年 1 月至 2012 年 12 月）。个人提交的主要业绩材料必须真实，如有虚假，经查实后即取消聘任资格。学院对应聘 B1-B4 级岗位人员或其他岗位人员的个人主要业绩在报学部、学校审核、审定的同时，在学院网站进行公示并接受群众监督。

3. 学院岗位聘任委员会负责召开述职报告会，实施竞聘上岗。申报 B1-B4 级岗位的人员应在教授委员会和岗位聘任委员会范围内进行述职。述职报告结束后由教授委员会和岗位聘任委员会进行投票决定期满业绩评估和新一轮聘任级别，投票结果作为聘任为 B4 级及以上等级的教师建议名单报学部。

4. 学院岗位聘任委员会在聘任过程中要坚持公开、公平、公正的原则，在充分评议的基础上，以无记名投票表决方式，确定期满业绩评估和新一轮岗位聘任级别。

七、岗位聘任津贴的日常管理和发放

严格评估，规范管理程序，加强岗位聘任津贴的日常管理和发放工作。

1. 岗位聘任津贴由学校按月随工资一起发放。新进校工作的教职工自聘任的当月起享受相应的岗位聘任津贴。

2. 离退休（退职）人员、校内退养人员，从领取离退休（职）费或退养工资之月起停发聘任津贴；调出、自动离职、辞职等离校人员，从离岗之月起停发岗位聘任津贴。

3. 公派出国（出境）人员的岗位聘任津贴，按照浙江大学教职工出国工作实施办法执行。

4. 被聘在教学社会服务岗的教师，根据学校要求和学院实际，津

贴 BC 部分将由学院或其本人(社会服务创收经费或科研经费) 承担。

4. 因私短期 (含探亲、旅游) 出国 (出境)，一般应安排在寒暑假及法定长假进行，并履行出国请假手续。逾期未归的，停发全部工资、津贴等待遇。除寒暑假及法定长假外，因特殊情况经学校批准同意因私出国 (出境) 的，从出国 (出境) 的当月起停发岗位聘任津贴。

5. 病假当月累计超过 15 天 (含 15 天，含公休假)、事假当月累计超过 7 天 (含 7 天，不含公休假) 的，扣发当月的岗位聘任津贴；休产育假的，若当月 15 日 (含 15 日) 之前开始休假的，从休假当月起停发岗位聘任津贴；若当月 15 日以后开始休假的，从休假次月起停发岗位聘任津贴。

6. 教职工如受行政处分的，其岗位聘任津贴的发放按学校有关文件规定执行。

八、岗位聘任工作日程安排 (详见附件三)

未尽事宜按浙江大学相关规定执行。

本办法自发文之日起实行，其解释权属经济学院岗位聘任委员会。

附件一：

经济学院教师岗位考核与聘任条件

经学院岗位聘任委员会和学院党政联席会议研究决定，申报岗位聘任的教师，应具有良好的思想政治素质和职业道德，热爱社会主义祖国，忠诚人民教育事业，身体健康，能坚持正常工作。各级岗位申报条件如下：

一、B1、B2 竞聘条件

1. 原则上，院士应聘在 B1 级岗位；聘期内的省特级专家、长江学者特聘教授、求是特聘教授、国家杰出青年科学基金项目结题良好及以上且现教学科研业绩突出者、其他教学科研业绩突出者等可聘在 B2 级及以上岗位。

2. 教授职称，其他教学科研业绩突出者，同时具备以下条件：

- (1)重要学科带头人，在学科建设中作出重要贡献；
- (2)教学达到学院规定的教学时数要求，教学效果好；
- (3)科研业绩突出，在本学科领域、国内外具有很高的影响；
- (4)承担院系规定和分配的社会工作。

二、B3 竞聘条件

1. 教授职称，同时具备以下条件：

- (1)学科带头人或重要的学术骨干；
- (2)教学达到学院规定的教学时数要求，教学效果优良；
- (3)科研业绩突出，在本学科领域、国内外具有较高的影响，发表 SSCI、SCI、权威期刊论文 2 篇及以上；或发表 SSCI、SCI、权威期刊论文 1 篇及以上，发表一级期刊论文 1 篇及以上；或发表一级期刊论文 3 篇及以上；或发表一级期刊论文 2 篇及以上，且教学工作量很大，评价好；或发表一级期刊论文 1 篇及以上，且主持省部级及以上项目立项，且教学工作量很大，评价好；或获省部级三等及以上成果奖，主持省部级项目立项；
- (4)承担学院规定和分配的班主任、德育导师等社会工作。

三、B4 竞聘条件

1. 教授职称，同时具备以下条件：

(1)重要的学术骨干，在学科建设中做出较大的贡献；

(2)教学达到学院规定的教学时数要求，教学效果优良；

(3)科研业绩好，在本学科领域、国内外具有一定的影响，发表 SSCI、SCI、权威期刊论文 1 篇及以上；或发表一级期刊论文 2 篇及以上；或发表一级期刊论文 1 篇及以上，且教学工作量很大，评价好；或发表一级期刊论文 1 篇及以上，且主持省部级及以上项目立项；或获省部级三等及以上成果奖，主持省部级项目立项；主持省部级及以上项目立项，且教学工作量很大，评价好；或出版专著 1 部及以上，且教学工作量很大，评价好；

(4)承担学院规定和分配的班主任、德育导师等社会工作。

2. 副教授职称，同时具备以下条件：

(1)优秀的副教授、重要的学术骨干；

(2)教学达到学院规定的教学时数要求，教学效果优良；

(3)科研业绩好，在本学科领域国内外具有一定的影响，发表 SSCI、SCI、权威期刊论文 2 篇及以上（其中应有 SSCI、SCI 收录的论文 1 篇），且获省部级三等及以上成果奖，且主持国家级项目立项，具有较高的国际化潜质和水平；

(4)承担学院规定和分配的班主任、德育导师等社会工作。

四、B5 竞聘条件

1. 教授职称，同时具备以下条件：

(1)重要的学术骨干，在学科建设中做出一定的贡献；

(2)教学达到学院规定的教学时数要求，教学效果优良；

(3)科研业绩好，在本学科领域、国内外具有一定的影响，发表 SSCI、SCI、权威期刊论文，或发表一级期刊论文 1 篇及以上；或获省部级三等及以上成果奖，或主持省部级项目立项；或发表核心期刊论文 1 篇及以上，且教学工作量大，评价好；或出版专著 1 部及以上，且教学工作量大，评价好；

(4)承担学院规定和分配的班主任、德育导师等社会工作。

2. 副教授职称，同时具备以下条件：

(1)教学达到学院规定的教学时数要求，教学效果优良；

(2)科研业绩好，在本学科领域、国内外具有一定的影响，发

表 SSCI、SCI、权威期刊 2 篇及以上；或发表 SSCI、SCI、权威期刊 1 篇及以上，且主持国家级项目立项；

(3)承担学院规定和分配的班主任、德育导师等社会工作。

五、B6 竞聘条件

1. 教授职称，同时具备以下条件：

- (1)教学达到学院规定的教学时数要求，教学效果优良；
- (2)科研业绩好，在本学科领域、国内外具有一定的影响；
- (3)承担学院规定和分配的班主任、德育导师等社会工作。

2. 副教授职称：

1.同时具备以下条件：

- (1)教学达到学院规定的教学时数要求，教学效果优良；
- (2)科研业绩好，在本学科领域、国内外具有一定的影响，发表 SSCI、SCI、权威期刊论文；发表一级期刊论文 2 篇及以上；或发表一级期刊论文 1 篇及以上，且主持省部级以上项目立项；或横向课题经费全院前 1-2 名；

(3)承担学院规定和分配的班主任、德育导师等社会工作。

2. 或教学工作量在本系领先，教学效果优良；或获得省部级以上教学成果奖（排名参照科研获奖的排名要求）。

六、B7 竞聘条件

1. 副教授职称：

(1)同时具备以下条件：

- ①教学达到学院规定的教学时数要求，教学效果优良；
- ②科研业绩好，发表一级及以上论文；或主持省部级项目立项；或主持重大横向项目立项；
- ③承担学院规定和分配的班主任、德育导师等社会工作。

(2)或教学工作量很大，教学效果优良；或获得省部级以上其他教学成果奖（排名参照科研获奖的排名要求）；或获得校级教学成果奖（排名第一）。

2. 讲师职称，同时具备以下条件：

- (1)教学达到学院规定的教学时数要求，教学效果优良；
- (2)科研业绩好，发表 SSCI、SCI 或权威期刊论文；

(3)承担学院规定和分配的班主任、德育导师等社会工作。

七、B8 竞聘条件

1. 副教授职称：

(1)同时具备以下条件：

①教学达到学院规定的教学时数要求，教学效果优良；

②科研业绩好，发表一级及以上论文，或主持省部级及以上项目立项，或获得省部级三等及以上成果奖；或发表论文，且出版专著 1 部以上；

③承担学院规定和分配的班主任、德育导师等社会工作。

(2)或教学工作量很大，教学效果优良；

2. 讲师职称，同时具备以下条件：

(1)教学达到学院规定的教学时数要求，教学效果优良；

(2)科研业绩好，发表一级及以上论文 2 篇；

(3)承担学院规定和分配的班主任、德育导师等社会工作。

八、B9 竞聘条件

1. 副教授职称，同时具备以下条件：

(1)教学达到学院规定的教学时数要求，教学效果优良；

(2)有一定的科研业绩；

(3)承担学院规定和分配的班主任、德育导师等社会工作。

2. 讲师职称：

(1)同时具备以下条件：

①教学达到学院规定的教学时数要求，教学效果优秀；

②有一定的科研业绩；

③承担学院规定和分配的班主任、德育导师等社会工作。

(2)或教学工作量较大，教学效果优良；

九、B10 竞聘条件

讲师职称，同时具备以下条件：

1.同时具备以下条件：

(1)教学达到学院规定的教学时数要求，教学效果优良；

(2)发表核心期刊及以上论文或作为主要成员参与省部级及以上项目立项；

(3)承担学院规定和分配的班主任、德育导师等社会工作。

2.或教学工作量较大，教学效果优良；

十、B11--B13 竞聘条件

讲师职称，同时具备以下条件：

(1)教学达到学院规定的教学时数要求，教学效果优良；

(2)有一定的科研业绩；

(3)承担学院规定和分配的班主任、德育导师等社会工作。

十一、其他

1. 兼顾聘岗人员在人才培养、科学研究、学科建设等方面的历史贡献和最新表现（主要指发表权威及以上论文、获省部级二等奖及以上、国家重点以上项目、国家教改项目、国家百篇优博论文获得者及指导老师等）；

2. 以上各级别的岗位申报过程中，均指第一或通讯作者的成果。对以第二、第三作者发表的成果在评聘中将作适当参考，在同等条件下优先考虑。

3. 一项国家社科基金（国家自科基金项目）在竞聘条件中可等同于一篇权威论文。

4. 在各岗位名额充足的条件下，岗位聘任委员会可根据申报者的学术影响力择优聘任。

5. 出现教学事故、职业道德和学术规范等问题的应聘人员，根据情节轻重给予相应的岗位降级。

附件二

经济学院岗位聘任委员会名单 (教师岗位系列)

学院岗位考核与聘任委员会名单如下:

主 任: 黄先海

副主任: 张荣祥

成 员 (按姓氏笔画排列): 马述忠 叶 航 史晋川 朱柏铭
严建苗 杨柳勇 陈菲琼 金祥荣 金雪军 郑备军 顾国达
曹正汉 蒋岳祥 潘士远

经济学院岗位聘任委员会名单 (党政管理岗位系列)

学院岗位考核与聘任委员会名单如下:

主 任: 黄先海

副主任: 张荣祥

成 员 (按姓氏笔画排列): 史晋川 卢军霞 朱柏铭 严建苗
宗 晔 杨柳勇 顾国达 曹正汉 潘士远

附件三：

经济学院 2014-2015 岗位聘任工作日程安排

时 间	内容和要求
2013 年 10 月 31 日前	学院教授委员会、岗位聘任委员会和党政联席会议讨论制定《经济学院 2014-2015 年岗位聘任工作实施办法》（讨论稿）
2013 年 11 月 1 日	学院双代会讨论通过《经济学院 2014-2015 年岗位聘任工作实施办法》
2013 年 11 月 5 日前	学院公布《经济学院 2014-2015 年岗位聘任工作实施办法》
2013 年 11 月 12 日前	每位教师填写《浙江大学教学科研岗位申报表》及《浙江大学申报教师岗位人员主要业绩统计一览表》，每位行政人员填写《经济学院机关 2014-2015 年岗位聘任考核表》，纸质版（本人签字确认）及 WORD 电子版各一份，并递交学院组织人事科（电子版发到 cec_hy@zju.edu.cn）。
2013 年 11 月 19 日前	一、召开学院教授委员会、岗位聘任委员会会议 (1)新申报 B4 级以上人员在学院教授委员会全体正教授范围内进行述职。 (2)全体正教授及岗位聘任委员会投票。提出聘任为 B4 级及以上等级的教师建议名单报学部。 二、召开学院岗位聘任委员会会议 院岗位考核与聘任委员会在充分评议的基础上，以无记名投票方式，确定聘任为 B5-B13 级的教师名单。
2013 年 11 月 19-25 日	学院公示申报 B1 - B13 级教师岗位聘任结果及主要业绩
2013 年 11 月 27 日前	学院完成新一轮岗位聘任工作，确定本次各级聘岗人员级别和绩效津贴核定。
时间待定	学院岗位考核与聘任委员会（党政管理岗位系列）评议确定行政管理人员的聘岗级别

浙江大学经济学院

2013 年 11 月 4 日