

浙江大学基础医学系

浙基医发〔2018〕9号

基础医学系关于印发《基础医学系关于 2018-2019 年 岗位聘任工作实施方案》的通知

各学科系、课程组、研究中心，实验教学中心：

经研究决定，现将《基础医学系关于 2018-2019 年岗位聘任工作实施方案》印发给你们，请遵照执行。



根据浙江大学第九次岗位聘任工作原则意见（浙大发人〔2018〕26号）精神，结合我系教学研究工作实际，特制定基础医学系2018-2019年岗位聘任实施方案及细则。

一、指导思想

围绕创建一流基础医学学科的建设目标，聚焦立德树人，坚持“公平公正、人本和谐、注重教学、品质导向”的原则，实现保障与激励、能力与潜力、历史贡献和现实表现兼顾的绩效分配理念，建立和完善符合我系实际的工作评估与薪酬激励体系，使“贡献受到尊重、教学获得重视、学术品质得到提升、核心师资实现稳定”，进一步加快我系综合实力和国际影响力的提升，促进基础医学学科高质量内涵式发展。

二、各类岗位的聘任和设置

（一）教师岗位设置与聘任

1. 岗位设置

根据学校岗位聘任办法总体原则和医学院下达的聘岗经费额度，结合我系教师队伍现状，设置教学科研并重岗、教学为主岗、团队教学岗、团队科研岗教师岗位。

教师聘任的等级从 B1 至 B13，共分为 13 档。其中 B1 至 B4 为高级别岗位；根据学校要求，严格控制 B1 - B4 高岗级师资的聘任比例。

2. 岗位聘任要求

为了有力引导我系的学术发展，加强对师资队伍的整体引导，在本轮岗位聘任工作中，将充分发挥师资岗位聘任委员会的作用，严格按照上一轮岗位聘任考核的职责、任期要求和目标进行考核评估，根据考核评估情况并对照下一聘期的工作职责和各岗级聘任条件提出聘任。B 岗级的聘任主要根据教师职称初步确定其所在 B 等级，求是特聘岗且目前教学科研业绩突出者原则上聘在 B2 等级。其他聘任教师根据个人业绩和考核情况，对照教师岗位考核与聘任条件，酌情申报。对尚未完成上一聘期要求的申请者，原则上不允许申请更高聘岗等级。对连续 2 期未达到聘岗要求，原则上要下调聘岗等级。

3. 聘期与考核

本轮聘任将在业绩申报的基础上，加强对上一轮聘期的考核和评估。申请 B4 及以上高岗聘任的教师需评估总结和岗位等级申报述职（上一聘期已聘 B2、Bx 岗不需述职）；其他岗级需评估总结和岗位等级申请；聘任委员会成员根据岗位设置和申报情况，进行评审。

（1）参加本轮聘岗的教师：除与学校和医学院签订协议工资的师资和 2016 年 1 月以后新进教师除外的所有师资。到 2020 年底前退

休的教师可申请保留在原岗级（不需述职），津贴 C 根据实际业绩核算。

（2）本轮聘岗的聘期为 4 年；对部分教师在 2 年后进行评估考核，可适当微调。

（3）对未经批准减免而没有完成基础医学系规定的基本教学工作任务的教师，“津贴 B”须根据其教学工作完成情况据实扣减。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，可调整岗位。对连续两轮聘岗未完成基本教学工作任务的教师，可降低岗位等级聘任。

（4）本轮聘岗，申报业绩研究成果起至年限为 2014 年 1 月 1 日至 2017 年 12 月 31 日；教学课堂时数起至年限为 2015-2016 春夏至 2017-2018 秋冬。

（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。

4. 岗位聘任津贴

（1）教师的岗位聘任津贴由基础津贴 A、B 和奖励津贴 C 组成。

①基础津贴 A 体现保障功能，主要考虑教师的历史贡献，对应所聘教师的专业技术岗位等级，标准由学校确定。

②基础津贴 B 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质量、学术水平与声誉、社会服务水平与效益、国际交流与合作。各级标准参照学校标准。

③津贴 C 属于奖励津贴，主要体现教学科研激励的功能。“津贴 C”设置 20 档，最低档与最高档间相差 30 倍。分为教学奖励津贴(Ca)、科研奖励津贴(Cb)和服务类奖励津贴(Cc)部分。其中 Ca 部分的主要指标为课堂教学质量和教学时数；Cb 部分的主要指标为科研经费到位数和科研产出情况；Cc 部分为承担课程团队建设、教学培训、公共事务、国际交流、社会服务等个人承担 academic hour 的核定工作时数。系岗位聘任工作小组将结合上述三项情况测算教师个人对基础医学系的教学、科研、服务等贡献情况，核发津贴 C。津贴 C 标准根据实际下拨经费和教师业绩核算。

(2) 为促进教育教学，学校设立“津贴 E”，以保障优质课程质量，鼓励教师热心教学，稳定教学队伍。津贴 E 按学校核发数实际下拨。

(二) 实验教学技术人员的岗位聘任

1. 岗位设置

根据学校和医学院要求，实验技术人员应根据不同的岗位职责和聘岗要求实行分级聘任，申请关键岗岗位的需评估总结和岗位等级申

报述职；其他岗级需评估总结和岗位等级申请；聘任委员会成员根据岗位设置和申报情况，进行评审。

2. 岗位聘任要求

岗位聘任津贴

根据学校规定，岗位聘任津贴由基础津贴（津贴 A、津贴 B）和奖励津贴（津贴 C）组成。津贴 A 标准由学校统一确定；津贴 B 标准由医学院根据学校下达的实验岗经费总额和参考标准合理设置；津贴 C 属奖励津贴，由医学院统一按 5000 元/人/年预留，待每年年底考核后再以年终奖的形式予以发放。

3. 其他政策

因年龄或其他特殊原因转入实验技术 II 类岗聘任人员，如目前仍在从事实验相关工作且考核良好的，由系部根据其实际承担的工作提出调整津贴的方案，报医学院审批。

（三） 行政机关岗位人员的聘任

基础医学系行政机关管理人员的聘任由医学院统一制定标准，并结合医学院科职管理干部换届工作同步进行。

（四） 其他人员的聘任

1. 双肩挑干部，参加教师岗位的聘任，根据学校岗位聘任文件精神执行。

2. 在站博士后研究人员及特聘研究员不参加岗位聘任。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。

3 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。

三、津贴发放

1. 岗位聘任津贴由学校按月随工资一起发放。

2. 离退休（退职）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. 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。

四、其他

1. 未尽事宜按浙江大学相关规定执行。
2. 本办法自发文之日起实行，其解释权属基础医学系岗位聘任委员会。

抄 送：计划财务处，医学院党政办、教育办、组织人事办。

浙江大学基础医学系

2018 年 6 月 15 日印发
