

浙大发人〔2006〕33号

关于印发《浙江大学2006年岗位聘任工作实施办法》的通知

各学院，各部门，各校区管委会，直属各单位：

经学校研究决定，现将《浙江大学2006年岗位聘任工作实施办法》印发给你们，请遵照执行。

浙 江 大 学

二〇〇六年四月二十八日

主题词：人事 聘任 办法 通知

抄 送：纪委，各院级党委、直属党总支，党委各部门，各党工委，工会、团委。

（打印：杜康美 校对：盛亚东） 2006年4月28日印发

浙江大学 2006 年岗位聘任工作实施办法

我校 2000 年起实施的以业绩考核为主的岗位聘任制度，对建立和完善考核激励机制、调动教师的工作积极性和创造性、优化教师队伍结构，促进学校的持续、稳定发展起到了十分重要的作用。由于学院、学科的调整，同时前几轮的聘岗中也存在一些需要进一步改进的地方，如加强质量导向、鼓励团队聘岗等执行不够，需在 2006 年的岗位聘任中改进、完善。为做好 2006 年岗位聘任工作，特制订本办法。

一、2006 年聘岗总的思路和指导思想

1. 2006 年的岗位聘任工作，围绕学校建设世界一流大学的目标，建立并完善适合各学科特点的反映教师学术水平和贡献的绩效考核体系，使学校学科建设、教学科研以及社会服务等各项任务、指标得到落实；坚持效率优先、优劳优酬的分配原则，重实绩、重贡献，向高层次人才和重点岗位倾斜，并适当提高优秀的、有潜力的青年教师的待遇。

2. 今后学校将按教学科研、党政管理、教学科研辅助三支队伍的不同要求实行分类管理、分层次考核和聘任。人事处将制定学校人员分类管理办法，并明确各类岗位的主要职责、专业技术职务系列、任职条件和考核要求。

3. 各学院可以根据学科建设、教学、科研和人才培养的需要，有所侧重，分别制订岗位的职责和任务。如教学科研辅助类中可以设教学实验类、科研辅助类等。在具体聘任中，各类人员应具备相应的学历和对应的职称系列等要求。

4. 通过聘岗，逐步做到岗位与职称的统一，岗位与个人特长的统一。

5. 从 2006 年起，岗位聘任津贴发放的起始时间调整为每年的 1 月 1 日，2007 年起学年考核调整为按年度考核；今后，学校根据财务运行情况，两年调整一次岗位聘任经费。

二、教学科研岗位设置与岗位职责

2006 年岗位聘任，学校不再下达各学院具体的岗位数，由各学

院对照世界一流大学的目标、以及教学、科研、学科发展和师资队伍建设的实际需要设置岗位，制订各级岗位的职责与任务。

（一）教学科研岗位的设置

1. 各学院应在学校核定下达的岗位聘任津贴总经费内，根据学科建设发展规划制定的目标和教师所承担的各项任务的要求，提出岗位设置方案，切实建立并落实各级岗位的工作职责、目标和任务。

2. 各学院在设置岗位时，要充分考虑学科层次、发展水平、贡献和任务，并向高层次人才、国家重点学科、文理科人才培养基地、重大项目等倾斜。

3. 7级及以上高级岗位数要有一定的比例要求。原则上7级及以上岗位为总岗位数的20%左右，8级及以上岗位为总岗位数的10%左右。

4. 高层次岗位的设置要考虑到充分鼓励支持创新团队和创新个人。8级岗位所在学科原则上都要求有学术梯队；有条件的学院或学科，可实行团队聘岗。

（二）教学科研岗位职责

1. 各学院应根据不同的学科特点、不同的发展阶段，将岗位职责与完成学校的教学、科研、社会服务等各项任务、目标结合起来，确保学校各项任务的完成。各级岗位职责的规定要充分体现出对教师的全面要求，使教师在申报岗位级别时就明确应承担的相应职责。教学科研岗位职责主要包括以下几方面内容：

(1) 教学方面：讲授或开设课程（含实验教学），指导实践教学，进行课程建设，开展教学改革，进行教学研究，开设教学讲座以及其它教学活动等；

(2) 科研方面：承担并完成科研项目，发表科研论文，出版专著、教材，获得成果奖励，科技成果转化及推广等；

(3) 学科建设方面：组织申报学科点，制定并实施学科建设规划，培养学术梯队和青年教师队伍，国家、省部重点（专业）实验室、工程中心和学校各类实验室的建设，国家人才培养基地和教学基地的建设，组织国际、国内学术会议和学术交流活动等；

(4) 党政管理和社会服务：兼任党政管理、学生思政教育、本科

生导师、班主任、工会等社会工作和学院、学科及所（室）的其它公益服务工作等。

2. 各级岗位职责要求按满工作量为原则，保证每一岗位常年工作量的饱满。学院在规定岗位职责时，应根据教师岗位层次的不同、团队和个人岗位特点的不同，对上述内容提出不同的标准和要求。

3. 聘为教学科研岗位的教授，在聘期内原则上应承担本科生的教学任务，承担教育建设项目和更高的教学责任，同时要有研究生培养任务，并将此作为聘期内的任务和考核条件之一。确因工作原因不能承担本科生教学或研究生培养工作的，须经学院批准并报学校备案。各学院根据本学院的实际情况，提出教授给本科生上课或其他教学任务的具体要求，并要求上课质量达到优、良，具体的办法由教务处制订。无故不承担学院安排的教学任务或教学考核不合格者，其职称转为研究员或其他系列。

4. 教师兼任院系领导及其它工作的按教学科研类岗位聘任，学院可根据其兼任的工作相应减少其教学科研工作量，或适当提高津贴等级或采用其它补贴办法，但必须明确其担任的党政及其它工作的职责，并列入考核内容。

三、教学科研岗位的聘任条件

2006 年岗位聘任，学校不再制订各级岗位具体的聘任条件，由各学院根据学校指导性意见，制订各级岗位的聘任条件。

1. 对照相应级别的岗位职责，各学院对教师应承担和完成的工作任务、学术水平提出全面要求或规定。原则上，聘 10 级岗位的应为承担国家重大项目、取得全国有重要影响的成果的教师，如获得国家级科技成果和教学成果奖励、近三年获得国家杰出青年基金、“973” 首席科学家及以浙江大学为第一单位在 Science、Nature 发表论文等教师；聘为 9 级、8 级的教师，原则上应为学科带头人，并承担国家级或其他重大项目或负有国家重大教学项目建设任务、重要教学责任。

2. 制定聘岗条件时，要注意对不同学科、不同级别岗位的聘任条件在内容上有所侧重。如公共体育除考虑教学工作外，还应考虑所带运动队的成绩、参加国家比赛取得的名次以及校内群众体育工

作。

3. 除特别优秀的副教授（副研究员）外，应聘 7 级及以上岗位一般应具有教授（研究员）任职资格；1958 年及以后出生的人员，如未获得硕士学位，原则上不能聘到 6 级及以上的教学科研岗位；1963 年及以后出生的人员，如未获得博士学位，原则上不能聘到 7 级及以上教学科研岗位；1968 年及以后出生的人员，如未获得硕士学位，原则上不能应聘教学科研岗位。少数特别优秀人员及公共外语、公共体育教师经学校同意后可适当放宽要求。

4. 岗位聘任对各级专业技术职务有相应最低的岗位等级要求。原则上具有教授及相应职务的应聘到 6 级及以上岗位，副教授及相应职务的应聘到 4 级及以上岗位。教授及相应职务不能聘到 6 级及以上岗位、副教授及相应职务不能聘到 4 级及以上岗位的，原则上应劝其流动，或降低一级专业技术职务；确实不能流动的须说明理由，并制订提升计划或改进措施；因年龄或健康原因的，需报人事处审核。

5. 应聘人员应全职在学校工作。各单位在聘任条件上必须强调上岗人员近年应完成的教学科研工作量，即对应聘者的年均教学科研工作量提出最基本的聘任要求。结合岗位聘任条件和“末位淘汰制”的原则，各学院不聘岗或转到其他类别岗位的人员原则上不少于 3%。

6. 应注重对教师教学质量和效果的要求，教学质量考核不合格者停聘或降级聘任。

7. 对学院安排的党政管理和其它服务工作不愿承担或不能认真完成的，不予聘任相应的教学科研岗位。班主任、本科生导师工作考核不合格者，低聘或暂缓其岗位聘任；考核优秀者，在岗位聘任中应予以体现。

8. 各学院在聘任条件的掌握上要体现公平、公正、绩效优先的原则；不得把岗位当作待遇而不承担相应的责任，没有合适人选的，可以虚位以待，在校内外公开招聘，吸引优秀人才。

四、教学科研岗位聘任津贴

2006 年的岗位聘任津贴，由基础津贴和绩效津贴组成。

(一) 各学院基础津贴总量：主要根据各学院近三年教学、科研的总量和教学、科研成果等综合产出，同时按照学校发展的要求，重点考虑高层次人才比例、海外高校博士比例、重点学科、一级学科排名、创新团队等。

(二) 基础津贴等级和标准：院士岗位基础津贴为 10 万元，省特级专家、长江及求是特聘教授聘期内的岗位基础津贴为 10 万元，其他人员岗位基础津贴等级共分 10 级，各级岗位基础津贴建议标准如表 1：

表 1 教学科研岗位基础津贴建议标准（万元/年）

岗位等级	十级	九级	八级	七级	六级	五级	四级	三级	二级	一级
基础津贴	≥6	4.0	3.0	2.0	1.4	1.0	0.7	0.5	0.4	0.3

(三) 绩效津贴，包括研究津贴和教学津贴：

1. 研究津贴。研究津贴按业绩点核算，业绩点包括科研业绩点、研究生科研产出业绩点、教育教学研究和成果业绩点。2006 年每个业绩点的津贴标准为 3000 元/年。

(1) 科研业绩点分别由科技处和人文社科处制定并核定到各学院，详见“理工农医类科研业绩点核算暂行办法”（附件 1）和“人文社科科研业绩点核算暂行办法”（附件 2）。

(2) 研究生科研产生业绩点主要根据研究生发表的论文、撰写的著作、申请的专利，获得的国家、省部级奖项及优秀博士学位论文等核定，具体办法由研究生院制定并核定到各学院，详见“研究生绩效津贴核算办法”（附件 3）。

(3) 教育教学研究和成果业绩点主要根据教学改革研究项目、人才培养基地、教材、教学研究论文和教学成果奖等核定，具体办法由教务处制定并核定到各学院，详见“教育教学研究和成果业绩点核算办法”（附件 4）。

2. 教学津贴。教学津贴包括本科生教学津贴、研究生教学津贴。教学津贴根据课程开设总量和教学质量等进行核算，重点奖励优质教学。

(1) 本科教学津贴主要根据各学院承担的教学任务和课程教学质

量进行分配，其中学生到课率、学生满意率、课堂教学质量评价、优质课程、英语（双语）教学课程、教授及优秀教师授课、学生科技活动成果等作为主要指标，具体办法由教务处制定并核算到各学院。

(2) 研究生教学津贴主要用于公共课、专业课的工作量、考核为优秀的公共课和专业课教学将给予倾斜性的政策奖励。具体办法由研究生院制定并核定到各学院，详见附件 3。

3. 学校按各职能部门核定的研究津贴（业绩点）和教学津贴总量汇总后下达到各学院。各学院应结合各自的实际情况，遵照效率优先、兼顾公平的原则，自行制定细则，核定到团队或个人。绩效津贴每二年调整一次。

（四）在学校岗位聘任的原则和指导思想下，允许少数学院进行岗位聘任方案的改革和试点。进行岗位聘任改革试点的学院，可以根据学院实际制订学院岗位聘任工作实施办法，经学校同意后，基础津贴与绩效津贴之间、研究津贴与教学津贴之间的经费可以打通使用。

五、团队聘岗

（一）团队聘岗条件

1. 团队应建立在国家或教育部创新团队、985 创新平台（基地）、国家或省部重大项目、重大军工项目基础之上；

2. 团队负责人：团队负责人要有较强的领导能力和凝聚力，一般要求院士、省特级专家、长江特聘教授、求是特聘教授或具有承担重大项目能力的教授作为团队领军人物；

3. 团队成员组成：要求有学术梯队，有一定的规模。

（二）申请团队聘岗程序

由团队负责人向所在学院提出申请，并提供团队的目标、任务、支撑条件、团队组成人员以及要求，经学院审核、院长签字同意后报人事处备案。

（三）团队聘岗相关政策

团队聘岗的目的是通过团队聘岗及考核，形成有利于拔尖人才尤其青年拔尖人才迅速成长、安心研究的机制，经过不断优化团队

组合和大团队合作，在 973、863 重大攻关等国家重大项目和国家级奖等标志性成果上实现更大的突破。因此，学校在相关政策上将予以支持：

1. 为了鼓励团队聘岗，对优秀的团队聘岗的成员，在学校职称晋升、选拔或评选优秀人才时，予以优先支持；对运行较好、考核优秀的团队，学校予以奖励；

2. 团队聘岗人员在团队聘期内，不再明确聘岗级别，可以不再单独核定业绩点，由团队负责人根据团队成员的任务、职责，确定其聘岗津贴；

3. 团队聘岗人员的聘期，可以按照完成团队既定任务、目标的时间来确定，也可以按照学校的聘期来核定；

4. 团队聘岗的考核，由所在学院组织实施。聘岗团队成员的考核，由团队负责人结合学校的年度考核进行；

5. 建立在交叉学科基础上的聘岗团队，可以实行双聘，岗位聘任津贴可以累计。

六、教学科研辅助岗位的聘任

1. 根据近几年教学科研岗位聘任津贴经费的增长情况，教学科研辅助岗位的岗位津贴标准，按相应比例调整。根据各单位教学科研辅助岗位数，将经费切块到各单位。

2. 各学院可以根据科研工作需要，设置部分科研辅助岗位。允许原教学科研岗位人员，申请科研辅助岗位或管理岗位。科研辅助人员的岗位津贴在学校核定给各学院的教学科研切块经费里。今后随着科研规模的扩大，逐步增加科研辅助岗位，以满足科研发展的需要。科研辅助人员可以是固定的、流动的或兼职的。

3. 全校实验岗位为 500 个，由教务处、实验室与设备管理处提出岗位设置的指导意见，各学院根据实际情况自行制订相应岗位等级和聘岗要求。

4. 按照分类聘任的原则，教学实验岗位人员，应重点做好教学实验的建设、改革、实验的指导和实验室的管理工作；大型仪器设备技术岗位人员，应重点做好大型仪器的维护、开发和管理工作的。

5. 浙江大学 2006 年实验技术岗位聘任办法，详见附件 5。

6. 学校各直属单位的岗位设置及考核聘任办法，由各单位自行提出，报学校审批后执行。

七、党政管理岗位的聘任

1. 2006 年学院党政管理及图书资料岗位的聘任津贴，分两块核定给各学院：一块按学校核定给学院的党政管理和图书资料编制核算；另一块为浮动津贴，与各学院完成学校任务的情况挂钩。

2. 学院机关管理人员的岗位设置方案及考核聘任办法，由各学院根据工作任务的实际情况自行制定。

3. 校部机关管理人员的岗位聘任办法另行制定。

八、聘期和聘任期满考核

1. 各级岗位的聘期，各学院可以根据各类人员的实际情况确定，原则上为二年或四年，起始日期为 2006 年 1 月 1 日。特别优秀的由学院提出申请，经人事处审核后可以为六年；对少数潜心于基础研究、有明确研究目标，一时难以出成果的教授，经人事处审核后单独聘任，聘期可以不作限制，可以不计业绩点；聘期不能超出国家规定的离退休年龄的期限。

2. 长江、求是特聘教授的聘期按合同执行，并根据合同进行管理。

3. 中期考核结合年度考核进行，聘期为 4 年的中期考核时间为 2 年。各学院可根据年度考核情况，对少数人员的聘任级别作适当调整。2008 年考核后，取消基础津贴等级设置中的“一级”，从二级起聘任。聘任期满考核的结果作为下一轮岗位聘任的依据。

4. 考核办法：今年岗位聘任期满考核结合学年考核进行，由学院考聘委负责组织，其中 5 级及以上岗位人员应在不同范围内进行工作述职；5 级以下岗位人员由学院结合本院实际情况自行确定考核办法。

5. 考核要求：各级岗位人员填写“浙江大学 2006 年教学科研岗位考核表”，对照岗位聘任的工作职责和任期目标，总结聘期内的工作业绩，以及任期目标的完成情况。期满考核结果分为称职、基本称职、不称职。

九、岗位聘任的组织机构与职责

1. 学院成立岗位考核与聘任委员会（以下简称院考聘委），由学院院长或常务副院长任院考聘委主任，考聘委成员由有关院领导及教师代表组成，教师代表不少于院考聘委成员总数的 50%。院考聘委成员应报学校批准。院考聘委的职责如下：

(1) 负责制定学院岗位的设置方案和聘任、考核的管理办法。

(2) 接受院内应聘者的申请，全面考察教师的师德、教书育人的责任以及在学科建设、教学、科研、党政管理和社会工作等方面的业绩。审议并决定各级岗位的聘任人选。其中申报聘岗等级为 10 级的教授、聘岗等级 9 级及以上的学院考聘委成员，须上报校长办公会议审定。

(3) 负责仲裁处理 7 级及以下岗位聘任中的争议。

2. 学校成立岗位聘任仲裁小组，由分管人事副校长负责，校监察处、校人事处、校信访办和有关人员组成。其职责是：负责仲裁处理 8 级及以上岗位聘任中的争议。岗位聘任仲裁小组办公室设在人事处。

3. 学院考聘委在评议时凡涉及到本人以及亲属的应回避。

4. 投诉与申诉

(1) 各学院岗位聘任委员会聘任结果公布后的一周内为异议期。在异议期内，教职工有权就各级岗位申请人的情况和学院岗位聘任委员会的工作提出投诉；应聘申请人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) 任何投诉应以书面形式，并签署真实姓名，不署名的投诉信，不予受理，投诉必须以事实为根据。

(3) 投诉和申诉应通过正常渠道进行，由信访办和人事处负责接受投诉和申诉，并就投诉和申诉进行调查，调查结果送学院聘委会或校聘委会审议。

十、岗位聘任程序

1. 各学院公布岗位设置方案，应聘 1-10 级岗位人员在填写考核表的同时，对照学院制定的各级岗位的工作职责和任期目标，填写《浙江大学教学科研岗位聘任申报表》，提出新一轮岗位聘任的申请

级别，以及在聘期内对学科建设、教学、科研、行政管理、社会服务等方面的目标及完成任务的承诺。

2. 个人向学院递交岗位聘任申报表，并递交近三年来的个人主要业绩一览表。应聘 7-10 级岗位人员的个人业绩一览表由学院汇总(以电子文件方式)，报学校人事处统一上网公布；应聘 4-6 级岗位人员的业绩一览表由学院公布。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。

3. 学院考聘委负责召开述职报告会，实施竞争上岗。申报 7-10 级岗位的人员应在一级或二级学科的副高职或正高职人员范围内进行述职。述职报告结束后进行民意测验，民意测验结果作为院考聘委决定考核结果和新一轮聘任级别的参考依据。

4. 院考聘委在聘任过程中要坚持公正、公平的原则，在充分评议的基础上，以无记名投票表决方式，确定期满考核结果及新一轮岗位聘任级别。

5. 校长办公会议审定申报 10 级岗位的教授、聘岗等级 9 级及以上的学院考聘委成员的岗位聘任级别。

6. 学院双肩挑的院领导可根据自己的特点和需要选择行政管理岗或教学科研岗中的一种。学校的届中、届末考核结合聘岗工作，对各学院的领导班子进行考核。对考核优秀的学院给予奖励，奖金可以纳入到岗位津贴。

十一、岗位聘任津贴的日常管理和发放

各单位应严格考核，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。

2. 新进校工作的教师自上岗的次月起享受学校的聘任津贴。

3. 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，从离岗之月起停发聘任津贴。

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

5. 因私出境的人员，享受探亲假的，从出境次月起停发聘任津贴；

因其他原因出境的，从出境当月起停发聘任津贴。

6. 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，扣发当月的聘任津贴；休养育假的，若当月 15 日（含 15 日）之前开始休假的，从休假当月起停发聘任津贴；若当月 15 日以后开始休假的，从休假次月起停发聘任津贴。

7. 旷工 3 天以上、出现严重或重大教学事故者，停发当月聘任津贴；受到行政或党内处分的，从受处分之日起停发聘任津贴。

十二、其他

1. 各级人员的岗位申报表由学院归入个人业务档案。

2. 城市学院、宁波理工学院需聘的教学岗位，与各学院的岗位聘任同步进行。

十三、岗位聘任工作日程安排

5 月 15 日前，学校下达各学院聘岗经费；

5 月 25 日前，各学院上报聘岗方案和院考聘委成员名单；

6 月 15 日前，学校上网公布 7-10 级岗位应聘人员的工作业绩；

6 月 25 日前，各学院完成期满考核和新一轮岗位聘任工作，学院完成聘岗和绩效津贴核定，并报送需由校长办公会议审定的有关人员的业绩材料。

附件：1. 理工农医类科研业绩点核算暂行办法

2. 人文社科科研业绩点核算办法

3. 研究生绩效津贴核算办法

4. 教育研究和成果业绩点核算办法

5. 浙江大学 2006 年实验技术岗位聘任办法

附件 1:

理工农医类科研业绩点核算暂行办法

一、科技经费业绩点

1. 对于不同类别的项目经费赋予不同的权重:

序号	项目类别	权重
1	国家级基础类项目	1.3
2	国家级科技计划项目	1.2
3	省部级及境外科技合作项目、区域创新主动设计项目	1.1
4	厅局级、横向技术开发及科技转让项目、重大科技咨询服务项目	1.0
5	科技咨询、服务项目	0.8

注:

(1) 国家级基础类项目包括: 973、军工预研基金、国家自然科学基金各类项目;

(2) 国家级科技计划项目包括: 863、其他国防科研纵向项目、攻关、国家科技部其它计划、发改委、经贸委项目;

(3) 省部级项目包括: 省部级计划项目和一般国防科研项目。

2. 减提管理费者, 经费计算按比例下降。管理费按 1%提取者经费按 5%计, 管理费按 3%提取者经费按 10%计。

3. 以进校加权科技经费计业绩点。学校自行安排的科研经费原则上不计业绩点。

4. 为鼓励承担重大科技项目, 对承担重大项目的团队另给予业绩点奖励, 按单项当年到校全额提取管理费经费折算。折算系数为: 经费小于起点值(纵向 200 万元、横向 300 万元)的重大项目的折算系数为 5%, 大于起点值的折算系数(m)按以下公布计算:

$$m = 5\% + 5\% \times \frac{J - a}{a} \times 20\% \quad (J \text{ 为当年到校经费, } a \text{ 为经费起点值})$$

重大项目包括: 主持 973 项目(含一级课题), 国家自然科学基金重大(含一级课题)、重点项目, 国家自然科学基金创新研究群体项目, 国家杰出青年科学基金项目、军工预研重点基金、总装创新基金等; 863、军工、重大攻关等的单项研发经费达 200 万元及以上的项目, 其他横向研发经费到校 300 万元及以上的项目(全额提管理

费)。

二、科技成果业绩点

1. 论著

对于不同类别的论著赋予不同的权重:

序号	论文类别	权重
1	Science 和 Nature 发表的论文	10
2	影响因子 ≥ 10 的 SCI 收录论文	5
3	影响因子 ≥ 5 的 SCI 收录论文	2
4	各学科在国际 TOP 期刊发表的论文	1
5	SCI 收录论文	0.5
6	EI 收录论文	0.4
7	SCI 收录论文被引用次数	0.2
8	国际著名出版社出版专著	0.8
9	国外其他及国内科技专著	0.5
10	国内科技编著	0.25

注:

(1) 以上论文以中国科技信息研究所公布为准。第一作者单位为浙江大学。每一篇(本)论文(著)以最高一档权重统计,不重复计算。

(2) TOP 期刊以学校科技处公布的 TOP 期刊源为准。

(3) 浙江大学为第一作者单位的科技专著及编著按每 10 万字或国际出版每 5 万词计业绩点。国内出版社范围参照校人事处一级出版社名录。国际著名出版社出版的科技专著另请同行专家界定。

2. 获奖成果

对于不同级别的奖励赋予不同的权重:

获奖类别	一等奖	二等奖	三等奖
国家最高科学技术奖	80		
国家特等奖	80		
国家自然科学奖	60	15	
国家技术发明奖	60	15	
国家科学技术进步奖	60	15	
省科技奖重大贡献奖	10		
省部科学技术奖	8	3	1

注：

(1) 经国家奖励办认可的社会力量设立的科技奖，并被推荐申请国家级奖励，且参加评审答辩的成果，按同等级省部科技奖计业绩点。

(2) 浙江大学为非第一完成单位获得的国家科技奖励或者省、部级科技一等奖，业绩点计算按单位排序以 50% 递减。

3. 知识产权

(1) 浙江大学为第一申请人获得国际及国家授权发明专利每项业绩点计算权重为 1。同一专利不重复计业绩点。

(2) 浙江大学为第一申请人获得的植物品种权的业绩点计算权重为 3。

(3) 浙江大学为第二申请人获得国际及国家授权发明专利及植物品种权每项业绩点计算权重减半。

三、军工成果业绩点

鼓励教师积极撰写国防科学技术报告，项目完成并通过验收后，验收报告中所附每篇国防科技报告视同于 1 篇 SCI 收录论文。

四、地方服务业绩点

每年从地方服务中评选 20 个为地方经济社会发展做出重大贡献的项目，前 10 位项目计一定业绩点，后 10 位项目减半计业绩点。

推广岗位的教师所获的地市级科技推广奖二等奖以上项目，可按同等级省部级奖权重的四分之一计分。

五、其他配套

国家和省部级重点实验室给予一定的业绩点补贴。

六、各学院及研究所（或研究团队）可从本单位总业绩点数中提取 3 - 5%，根据科学研究发展和团队建设的特殊需要给予倾斜奖励或补助。

附件 2:

人文社科科研业绩点核算办法

为了更好地促进广大文科教师多承接科研项目、出高水平的成果，在广泛征求文科教师和相关学院意见的基础上，学校决定对原核算办法进行调整，使人文社科科研岗位和业绩工作量的核算更为合理、公平和科学。

2006 年人文社科科研业绩点由项目经费、成果产出、组织学术会议和机动四大块业绩点所构成，具体核算办法如下。

一、项目经费业绩点

科研项目业绩点按经费数计算，并按项目的不同来源渠道赋予不同的权重；具体按科研项目上年实际到款经费数的加权平均数计算。计算公式为：

$$Y = \sum_{j=1}^n \frac{\beta_i \times H_j}{h}$$

ΔY 为某位教师当年科研项目业绩点数。

ΔH_j 为某位教师上年里实际获得的科研经费（单位：万元），经费必须进学校科研帐户。

$\Delta \beta_i$ 为课题项目所属类别权重系数，一类： $\beta = 1.4$ ，二类： $\beta = 1.3$ ，三类： $\beta = 1.2$ ，四类： $\beta = 1.1$ ，五类： 1.0 。其具体分类见表 1。

Δh 为各学院科研人员的 1 个科研业绩点的加权科研经费指数，其标准如表 1：

表 1 业绩点的加权科研经费指数

学院	人文、教育、外语和法学院	经济、公共管理和管理学院	非文科学院
加权经费数			
经费数（万元）	4	5	6

根据科研项目的重要性和复杂程度，按照纵横向项目的各种渠道进行分类，对科研项目经费赋予不同的权重，见表2。

表2 各类科研项目经费权重

权重	类别	项目类别
1.4	一类	1. 国家社会科学基金项目 2. 省部级社科重大招标项目 3. 全国教育科学规划项目中的国家社科基金项目 4. 教育部“新世纪优秀人才支持计划”项目（文科）
1.3	二类	1. 教育部社科规划项目 2. 高校古籍整理规划项目 3. 全国教育科学规划项目中的教育部级项目 4. 政府间国际合作项目
1.2	三类	1. 中央其他部委项目 2. 省社科规划项目（含省“五个一工程”项目） 3. 民间国际合作项目
1.1	四类	其余各类纵向项目
1.0	五类	1. 企事业单位委托研究项目 2. 成果转让 3. 咨询服务

[注]:

(1) 重点学科建设费、专项设备购置费、各类项目学校配套部分、学校基金等不参加科研业绩点的计算；

(2) 项目经费按全额提管理费的加权经费总和计算；

(3) 项目业绩点统一算给项目负责人，由其根据实际工作量分配给有关课题组成员。

二、成果业绩点

科研成果采用直接计算业绩点的办法。计算公式为：

$$G = \sum X_i$$

G 为某位教师当年科研成果业绩点数；

X_i 为上年某位教师各类成果业绩点数。

成果业绩点计算办法是：首先将成果划分为论文、著作（含研究报告）和获奖成果三大类；再在三大类内部，根据不同情况赋予不同的业绩点。如为了体现以质量为核心的评价原则，对于那些在高级别刊物上发表的论文、高档次的成果获奖等应赋予较高的业绩点，以鼓励出高水平的科研成果。具体标准如表 3、表 4、表 5 所示：

表 3 各类科研成果（论文）业绩点计算标准表

期刊级别	业绩点	备 注
SSCI、AHCI	1.0	若论文影印、转载发表，就高计算一次
权威	0.6	
一级	0.3	

[注] 权威和一级刊物名录清单附后。

表 4 各类科研成果（著作和研究报告）业绩点计算标准表

类 型	著作方式	业绩点基数	字数业绩点
学术著作	著	1	以 20 万字为基数，每超过 5 万字增加 0.2 个业绩点。
	译著	0	
	编著	0.5	以 20 万字为基数，每超过 5 万字增加 0.1 个业绩点。 (其中校点字数按 1/3 计算)
	主编、编	0.3	
工具书	主编	0.3	
古籍整理	校注、翻译	0.3	
	校点	0.3	
研究报告	中央部委采纳	1	必须有相关政府部门的采纳函
	省级采纳	0.5	

表 5 各类科研成果（科研奖励）业绩点计算标准表

奖励名称	等级	业绩点	备注
国家社科基金项目成果奖	一等	20	
	二等	10	
	三等	5	
教育部人文社科优秀成果奖	一等	8	
	二等	4	
	三等	2	
全国教育科学研究优秀成果奖、全国青年优秀社科成果奖（中国社科院）、省政府哲学社会科学优秀成果奖	一等	4	
	二等	2	
	三等	1	
其他省部级社科成果奖	一等	3	
	二等	1	
	三等	0.5	
中宣部“五个一工程”入选作品奖		4	不分等级
著名民间奖（王力、孙冶方、金岳霖、吴玉章、胡绳等）	对应省政府哲学社科优秀成果奖，无等级的按一等奖赋予业绩点		

[注]:

(1) 以上奖励,其论文奖减半计业绩点。

(2) 全国青年优秀社科成果提名奖不计业绩点。

(3) 若有合作者,分配比例如下:若有二个作者,第一作者计 60%,第二作者计 40%;若有三个作者,第一作者计 50%,第二作者计 30%,第三作者计 20%;第四作者以后者暂不计点。

(4) 对于扩大学校学术影响的活动,如参加“中央电视台”专访,在《人民日报》、《光明日报》等大报上发表文章等,学校给予业绩点的奖励,具体另议。

三、组织重要学术会议

组织主办重要学术会议给予一定的业绩点补贴,具体标准如表 6:

表 6 重要学术会议业绩点补贴标准

学术会议性质	国际学术会议			全国性学术会议
	小型	中型	大型	
业绩点	1	2	3	1

[注]:

(1) 出席外宾人数为 50 人以上(含 50 人),且参加会议的国家地区为 10 个以上(含 10 个)为大型国际学术会议;出席外宾人数为 10 人以上(含 10 人),且参加会议的国家地区为 5 个以上(含 5 个)为中型国际学术会议;其余均为小型国际学术会议。

(2) 全国性学术会议将视具体情况另议。

四、重点和特殊研究的补贴业绩点

机动业绩点由学校机动补贴和学院机动两块构成。

1. 学校机动补贴业绩点

主要用于:

(1) 重点研究基地:主要是“985 工程”哲学社会科学创新基地、教育部重点研究基地和浙江省重点研究基地;

(2) 特殊研究领域:台港澳问题研究、跨学科研究的启动、鼓励国际化学术发展的研究、学校直接下达的研究任务等。

2. 学院机动业绩点

每年按比例切块下达,由学院自主分配,可用于:

(1) 未纳入学校核算办法中的非权威和一级期刊的 CSSCI 期刊源论文;

(2) 各学科主办的刊物(含高水平的同人刊物);

(3) 未纳入计算业绩点期刊源的在外文刊物上发表的论文;

(4) 引进人才的补贴;

(5) 对学科发展和团队建设作出重要贡献的人员;

(6) 其它学院认为需要特殊补贴的人员。

人文社科权威和一级学术期刊目录

一、权威期刊

- | | | |
|------------------|----------------------|-------------|
| 1. 管理世界 | 2. 哲学研究 | 3. 中国语文 |
| 4. 外语教学与研究 | 5. 文学评论 | 6. 外国文学评论 |
| 7. 历史研究 | 8. 经济研究 | 9. 政治学研究 |
| 10. 法学研究 | 11. 社会学研 | 12. 新闻与传播研究 |
| 13. 中国图书馆学报 | 14. 教育研究 | 15. 体育科学 |
| 16. 心理学报 | 17. 中国社会科学（中、英文版） | |
| 18. 《新华文摘》（全文转载） | 19. 《中国社会科学文摘》（全文转载） | |

二、一级期刊

- | | | |
|----------------|-------------|---------------|
| 1. 学术月刊 | 2. 马克思主义研究 | 3. 自然辩证法研究 |
| 4. 自然辩证法通讯 | 5. 心理科学 | 6. 应用心理学 |
| 7. 世界宗教研究 | 8. 统计研究 | 9. 社会科学战线 |
| 10. 人口研究 | 11. 中国人口科学 | 12. 民族研究 |
| 13. 国际问题研究 | 14. 中共党史研究 | 15. 台湾研究 |
| 16. 中国法学 | 17. 中外法学 | 18. 政法论坛 |
| 19. 经济社会体制比较 | 20. 中国经济史研究 | |
| 21. 数量经济技术经济研究 | | |
| 22. 经济学家 | 23. 世界经济 | 24. 世界经济与政治 |
| 25. 会计研究 | 26. 中国农村经济 | 27. 农业经济问题 |
| 28. 中国土地科学 | 29. 中国工业经济 | 30. 经济理论与经济管理 |
| 31. 财贸经济 | 32. 金融研究 | 33. 国际贸易问题 |
| 34. 管理科学学报 | 35. 科学学研究 | 36. 科研管理 |
| 37. 中国广播电视学刊 | 38. 中国出版 | 39. 大学图书馆学报 |
| 40. 情报学报 | 41. 档案学通讯 | 42. 高等教育研究（武） |

43. 比较教育研究 44. 教育发展研究 45. 中国高教研究
46. 高等工程教育研究(武汉) 47. 中国运动医学杂志
48. 北京体育大学学报 49. 中国体育科技 50. 文献
51. 古汉语研究 52. 语言研究 53. 外国语
54. 中国翻译 55. 当代语言学(原为:国外语言学)
56. 现代外语 57. 外国文学 58. 外国文学研究
59. 文艺研究 60. 文学遗产 61. 文艺理论研究
62. 中国现代文学研究丛刊 63. 美术研究 64. 新美术
65. 中国音乐学 66. 当代电影 67. 史学理论研究
68. 中国史研究 69. 近代史研究 70. 世界历史
71. 考古学报 72. 文史(中华书局) 73. 敦煌研究
74. 浙江大学学报(人文社会科学版)
75. 中国人民大学报刊复印资料(全文复印)
76. 中国社会科学评论(香港)
77. 中国社会科学季刊(香港)(现已停刊)

附件 3:

研究生绩效津贴核算办法

根据学校 2006 年岗位聘任工作实施办法, 现将 2006 年研究生绩效津贴的分配方案公布如下:

一、原则

1. 坚持以培养人才为中心, 以提高质量为主导, 重点奖励培养质量评估优秀的学科、重点奖励科研成果产出增量显著的学院、重点奖励研究生为第一作者的高水平科研成果产出、重点奖励优质教学。

2. 研究生院将学校核定的研究生绩效津贴切块分配到学院, 由各学院再进行二次分配。

3. 各学院根据学科特色, 自行拟定考核指标和各项权重, 使得分配重实绩、重质量。

二、核算办法

研究生绩效津贴包括研究津贴 (75%) 和教学津贴 (25%) 二部分。

(一) 研究津贴 (仍核定为业绩点)

研究津贴包括研究生科研成果业绩点 (35%)、成果增量业绩点 (10%) 及质量评估等级业绩点 (30%)。

1. 研究生科研成果业绩点的核算, 主要考核指标及赋分见下表:

项目	类别	赋分
研究生发表论文	SCI、SSCI、AHCII	10
	EI、IM、CABI	8
	ISTP	6
	一级期刊、A 类期刊	4
	二级期刊、B 类期刊	2
研究生发表著作	专著	6+0.5/万字
	编著	3+0.5/万字
	编译	2+0.5/万字
	校注	2+0.5/万字
研究生申请专利	发明专利	15
	实用新型和外观设计专利	6
研究生获奖	国家级 (一等、二等)	80、30
	省部级 (一等、二等、三等)	20、15、10
研究生出国、出境参加国际会议	主报告	10
	宣读论文	5

注：

(1) 期刊请参照《浙江大学学位与研究生教育期刊目录》、《浙江大学国内一二级学术期刊名录》(2005版)；

(2) 文章若被转载发表或收录，就高计算一次；

(3) 所有成果完成人必须是本校注册研究生；完成单位（或专利权）必须是浙江大学为第一署名单位；

(4) 成果完成时间为成果完成人入校报到之日起至毕业后一年内。

2. 成果增量业绩点的核算，主要依据 2005 年成果赋分与 2004 年成果赋分的差值，该项业绩点的引入，表明今后将注重学院自身发展和提升。

3. 质量评估等级业绩点的核算，主要依据各学院近三年研究生激励业绩的总量、生源质量、优博论文数、优博提名数、教学成果奖数、国家等有关部门对学科评估结果、国家、省、学校三级的论文抽查质量、就业率、管理效能等参数。

4. 各学院对研究津贴进行二次分配时，应加强管理、加强调控，并根据学科特色，制定评估体系，完成自我评估，并结合评估等级，对不同学科作出重奖和不奖的分配方案，严禁平均分摊。同时将评估体系和分配方案报研究生培养处备案，此数据将作为下年度的考核指标之一。

5. 各学院对科研成果的考核指标和权重可自行拟定，研究生院建议：

(1) 权威期刊论文、TOP 期刊论文、高引用率论文、高影响因子论文的津贴（业绩点），应重点倾斜（系数为 2~5）；

(2) 硕士生完成的科研成果，其津贴（业绩点）应高于博士生完成的科研成果（系数为 1.1~1.3）；

(2) 研究生作为第二作者完成的科研成果，其津贴（业绩点）应明显低于研究生作为第一作者完成的科研成果（系数为 0.1~0.2）；

（二）教学津贴

教学津贴包括研究生基础教学津贴、优质教学津贴。其核算主要依据各学院承担的课程教学任务和教学质量、承担的教学改革项目、教学研究项目、教材建设项目以及获得的各教学奖项等。

各学院对教学津贴进行二次分配时，应坚持效率优先、优劳优酬：同学时数、同学生数的课程津贴，应博士课高于硕士课、学位课高于选修课、全校公共课高于专业基础课（系数为 1.1~1.3）；优质课程、Seminar 课程、双语课程、实验课程的课程津贴，应重点倾斜（系数为 1.1~1.5）。

附件 4:

教育教学研究和成果业绩点核算办法

为充分调动广大教师参与教学改革研究的积极性，多承担教学改革研究项目，不断推进教学改革和建设，促进教学质量的提高，特制定教育教学研究和成果业绩点核算暂行办法。

教育教学研究和成果的业绩点由教改项目类、教学成果奖类和教材、论文类三部分组成，主要根据 2005 年的有关材料核算。

一、教改项目类

国家级教改项目	3/项	分立项和验收二次
省级教改项目	2/项	分立项和验收二次
国家级人才培养基地	6/年·个	
国家级基础课程教学基地	4/年·个	
国家级实验教学示范中心	4/年·个	
教育部世行贷款实验中心	4/个	验收通过

二、教学成果奖类

1. 教学成果奖

国家级教学成果一等奖	20/项
国家级教学成果二等奖	10/项
省级教学成果一等奖	6/项
省级教学成果二等奖	3/项

2. 教材奖

国家级优秀教材一等奖	3/部
国家级优秀教材二等奖	2/部

国家级优秀教材三等奖	1/部
3. 精品课程	
国家级精品课程	3/门(立项当年, 立项后减半)
省级精品课程	1/门(立项当年, 立项后减半)

三、教材、论文奖

1. 教材

国家级规划教材	0.6/部	立项当年
省、部重点教材	0.5/部	立项当年
出版教材	30 万字以下每部 0.7, 30 万字以上每部 1.0	

2. 教育教学改革研究论文

权威刊物	0.6/篇	根据人文社科处对期刊核定级别
一级刊物	0.3/篇	根据人文社科处对期刊核定级别

(已在人文社科科研奖励的论文不再计算)

附件 5:

浙江大学 2006 年实验技术岗位聘任办法

实验技术队伍是高校实验室工作的主力，一支结构合理、素质好、水平高的实验技术队伍是搞好实验室建设，提高学校教学、科研水平的重要保证。实验室工作是一项基础工作，学院要提高对实验室的重视程度，要有专人负责实验室工作，大力提升实验室的综合管理水平和技术服务水平。

为进一步加强实验室管理，提升实验教学质量，提高仪器设备的开放、共享程度和维修、开发能力，优化实验技术人员队伍的结构，切实提高实验技术人员的素质和水平，特制定实验技术岗位聘任办法。

一、指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，充分认识培养学生实验动手能力和实践创新能力对实施“科教兴国”、“人才强国”战略的重要意义，大力提高仪器设备的利用率，构建大型仪器设备共享平台。通过实验技术岗位的聘任，进一步深化实验教学改革，优化实验技术队伍结构，既要稳定实验室骨干，又要引进高水平的实验人才，特别是要吸引部分教学科研和实验能力均很强的教师和研究人員应聘到实验技术与管理岗位，优化实验技术队伍结构，提高实验技术队伍的整体水平。

二、岗位设置原则

实验技术岗位的聘任实行总量控制、按需设岗、分层设置，按照竞聘上岗、按级考核、固定与流动相结合、专职与兼职相结合的总原则，充分发挥实验技术人员、兼职教师、研究人员和学生助教在实验室建设、管理、服务中的作用。

全校本次实验技术岗位聘任总数为 500 个，岗位设置共分三级，分别为关键岗、骨干岗和一般岗，其中关键岗约占实验技术岗位的 10%左右，岗位津贴 3~5 万元；其余两类统称为普通岗约占 90%左右。

为鼓励教师和研究人员流动担任实验教学和实验技术工作，逐步提升实验技术队伍的整体水平，实验技术岗位将采取固定岗与流动岗相结合的办法，其中普通岗的95%为固定岗，5%为流动岗。固定岗两年一聘，流动岗一年一聘。大型仪器设备管理与技术岗位将采取专职与兼职相结合的办法，两年一聘。

三、岗位聘任程序

在本轮岗位聘任中，为进一步完善实验技术岗位聘任工作，按照各学院设置的实验技术岗位数量和职责，坚持公平、公开、公正的原则，公开招聘，竞争上岗。没有合适人选的，可以虚位以待。

岗位聘任要严格按照程序进行。学校统一公布各学院关键岗的岗位数量，并制定相应的岗位职责；学院应按照学校对实验技术岗位设置的总体要求，确定普通岗的岗位数，并制定相应的岗位职责及工作目标；实验室技术人员根据自身的情况提出申请，并递交申请材料。普通岗的聘任由学院组织的聘任小组审核确定，关键岗的聘任由各学院初审后上报，经实验室与设备管理处、教务处会同人事处审核确定。

四、岗位核算办法

实验技术岗的核算办法暂定由实验教学、实验室建设与管理、大型仪器设备管理等三部分组成。

第一部分：实验教学

本部分主要分配给从事本科和研究生校级公共基础课和院级平台课的实验教学及实验准备工作人员，原则上依据每个学院为学生（含外学院学生）所开实验课的情况，以及实际参与实验人学时数，实验课程数，可供选择的实验项目数、学科实验性质的不同系数，投入产出比等进行分配。为保持政策的连续性，本次岗位核算仍部分参照学院学生人数计算，以后将逐步增加对实验产出效益、实验教学研究的考核，提升实验教学的总体水平。

几个学院共建的实验中心，按各自在实验中心所占的比例分配

给各方。这些岗位数要求各学院保证均用于各教学实验中心的实验教学技术岗位及实验教学管理人员，学校鼓励教学实验技术人员参与实验教学工作。

实验教学的研究与改革需要从事实验教学的教师 and 教学实验技术人员的通力合作，本次设立少量的实验教学研究岗位主要用于本科实验教学课程体系改革、创新实验课程开发、自制教学实验仪器研制、本科教学实验室的开放以及本科实验教学教材的编写等与实验教学研究与创新相关的教学研究工作。

第二部分：实验室建设与管理

实验室的规划、建设、迎评和管理工作需要专业水平高、业务能力强、实验教学与技术水平高，在实验室建设等方面能起到领导作用的高级实验技术人员。实验室建设部分主要用于补贴在国家、省（部）级教学实验室建设中获得奖励的单位，或参与学校重大实验室建设项目的单位。

实验室管理部分主要用于实验室仪器设备的申购，固定资产管理，实验室资料的统计与上报，实验室室内维修、安全、卫生与环保的教育、管理、监督和检查，大型仪器设备开放、共享及效益的检查与评估，实验室及仪器设备的日常保管和维护等具体事务性工作。

第三部分：大型仪器设备管理：

大型仪器设备管理以大型仪器设备资产（价值与台件数）和大型仪器设备业绩两个方面计算岗位数，原则上只对十万元以上的大型仪器设备进行设岗。考虑到实际情况，本年度大型仪器设备管理岗位中设备资产对应的岗位数占 75%，大型仪器设备业绩占 25%，以后逐步过渡到以大型仪器设备业绩为主，仪器设备价值为辅的设岗模式。

仪器设备必须正常运转并有合格的业绩，才能获得相应的岗位分配数。对于已经完全损坏无修复价值，或连续两年以上无法正常

运转的设备，或不进校园内的仪器设备，不设置实验技术岗位，不为教学、科研服务的仪器设备一律不设岗。

为鼓励仪器设备的集中共享与开放，仪器设备多、对外开放好、服务质量高的国家重点实验室、国家专业实验室和学院（或系）建立的大型仪器设备共享平台，可以向实验室与设备管理处提出申请，经审核后适当补贴一定数量的岗位。

五、考核与奖励

为进一步加强实验技术岗位的岗位聘任工作，切实提高我校实验教学、实验技术研发、实验室建设与管理的质量与水平，将岗位真正落实到从事实验教学、实验技术研究以及实验室建设与管理工作的教师和实验技术人员，聘为实验教学岗、大型仪器设备管理岗的人员名单，分别报实验室与设备处、教务处和人事处备案。学校主管部门将每年对实验技术岗位人员按照岗位职责进行检查，各学院不得擅自挪用实验技术岗位，一经发现，教务处和实验室与设备管理处将通知人事处取消被擅自挪用的岗位数目。

学校将根据实验室综合绩效考核的结果及个人的实验教学质量、实验技术研发水平、教学评价结果、大型仪器设备业绩等因素（考核内容与计算办法另行制定）综合考虑，对考核优秀的实验室和个人将给予一定的精神和物质上的奖励。