

温州大学机电工程学院文件

温大机电 (2019) 9 号

关于印发《温州大学机电工程学院 2019 年教学科研、实验技术等岗位聘任管理办法（试行）》的通知

各部门：

现将《温州大学机电工程学院 2019 年教学科研、实验技术等岗位聘任管理办法（试行）》印发给你们，请遵照执行。





主题词：岗位 聘任 管理办法

温州大学机电工程学院办公室

2019年9月18日印发



温州大学机电工程学院 2019 年教学科研、实验技术等岗位

聘任管理办法

为进一步深化人事制度改革，优化师资队伍结构，完善师资队伍配置，建立健全岗位设置管理制度和人员聘用制度，实现岗位管理的科学化、规范化和制度化，根据《温州大学 2019 年教学科研、实验技术等岗位聘任办法》（温大行政〔2019〕174 号）、《温州大学教职工收入分配补充规定》的通知（温大行政〔2015〕56 号）等文件精神，结合学院实际，特制定本办法。

一、教学科研岗位的竞聘条件及任务要求

（一）岗位分级

教学科研岗位、思政岗位分十一个等级，其中正高级分四级，分别为 A1-A4 级；副高级分三级，分别为 A5-A7 级；中级分二级，分别为 A8-A9 级；初级不分级，为 A10 级；见习期为 A11 级。

（二）岗位分级的比例

竞聘 A1、A2 级岗位人员由个人申报，学院评议推荐，学校评审。

竞聘 A3-A11 级岗位由学院按照学校指导性意见和岗位结构比例制定分级办法予以分级。其中，A3、A4 级岗位结构比例为 4:6，A5、A6、A7 级岗位结构比例为 3:4:3，A8、A9 级岗位结构比例为 4:6。

（三）岗位竞聘的基本条件和任务要求

1. 竞聘 A1、A2 级岗位的基本条件和任务要求

参见《温州大学 2019 年教学科研、实验技术等岗位聘任办法》（温大行政〔2019〕174 号）相关内容。

2. 竞聘 A3 级岗位的基本条件和任务要求

1) 竞聘 A3 级岗位的教学科研人员应具备下列条件之一：



(1) 任现职以来，主持或第一作者身份获单项奖励分 20 分及以上的教学科研成果（项目、论文、获奖等业绩）1 项。

(2) 正高职务聘期满 4 年，教学业绩考核等级有 3 次 A 等。

(3) 正高职务聘期不足 4 年，且聘期内达到竞聘 A1、A2 级岗位业绩条件。

(4) 为学科建设、专业建设、教学改革发展、育人工作做出较大贡献，群众公认的。

2) 聘为 A3 级岗位的业绩任务要求

聘期内要求完成学院规定的基本工作量，同时要求完成下列任务之一：

(1) 主持七类奖励性项目 1 项；

(2) 主持省级科研成果三等奖 1 项；

(3) 以第一作者或通讯作者发表 SCI 或 EI 论文 3 篇；

(4) 到账经费累计 60 万元；

(5) 教学业绩考核 2 次为 A 等和 2 次为 B 等。

3. 竞聘 A5 级岗位的基本条件和任务要求

竞聘 A5 级岗位的教学科研人员应具备下列条件之一：

(1) 任现职以来，主持单项奖励分 20 分及以上的教学科研成果（项目、论文、获奖等）1 项；

(2) 副高职务聘期满 4 年，主持单项奖励分 10 分及以上的教学科研成果（项目、论文、获奖等）1 项；

(3) 副高职务聘期满 4 年，且教学业绩考核获得 2 次 A 等及以上；或任现职以来，教学业绩考核获得 3 次 A 等及以上；

(4) 副高职务聘期满 4 年，到账经费累计 30 万元；

符合上述要求并达到下列情况之一者，按以下条件 (1) - (5) 的顺序



依次可优先确定为 A5 级岗位：

(1) 任现职以来，主持五类及以上项目 1 项；或主持获省部级科研成果三等奖 1 项；或主持省级教学成果二等奖 1 项；或累计到账经费 100 万元及以上；

(2) 副高职务聘期满 4 年，教学业绩四年均为 A 等；

(3) 任现职以来，主持六类项目 1 项，或省部级教学项目 1 项；或作为指导师（排名第一）指导学生获得学科竞赛国家级一等奖及以上；或累计到账经费 60 万元及以上；

(4) 任现职以来，主持获厅局级科技进步二等奖或校级教学成果一等奖 1 项；

(5) 任现职以来，负责学科、专业、实验室建设工作，成效突出。

4. 竞聘 A6 级岗位的基本条件和任务要求

竞聘 A6 级岗位的教学科研人员应具备下列条件之一：

(1) 任现职以来，主持单项奖励分 10 分及以上的教学科研成果（项目、论文、获奖等）1 项；

(2) 副高职务聘期满四年，教学业绩考核获得 1 次 A 等和 2 次 B 等及以上；或且任现职以来，教学业绩考核获得 2 次 A 等及以上；

(3) 任期内承担学院主干基础课或专业课教学任务，教学工作量饱满，且至少有一学年所主讲课程教学质量测评成绩名列本学院所有测评课程的前 60%，同时作为指导师（排名第一）指导学生获得学科竞赛省级二等奖。

符合上述要求并达到下列情况之一者，按以下条件（1）-（5）的顺序依次可优先确定为 A6 级岗位：

(1) 任现职以来，主持七类项目 1 项；或作为指导师（排名第一）指导学生获得学科竞赛国家级一等奖及以上；或教学业绩考核获得 3 次 A 等；或累计到账经费 60 万元及以上；

(2) 任现职以来，教学业绩考核获得 2 次 A 等和 1 次 B 等及以上；

(3) 任现职以来，作为指导师（排名第一）指导学生获得学科竞赛国家级二等奖及以上；



(4) 任现职以来,主持获厅局级科技进步三等奖或校级教学成果二等奖 1 项;或累计到账经费 30 万元及以上;

(5) 任现职以来,主持单项奖励分 10 分及以上的教学科研成果(项目、论文、获奖等) 1 项;

5. 受聘于 A5、A6、A7 级岗位人员,聘期内要求完成学院规定的基本工作量,同时要求完成下列任务之一:

(1) 主持七类奖励性项目 1 项;或参与四类奖励性项目 1 项(排名前 3);

(2) 主持厅局级科研成果二等奖 1 项;或参与省部级教学科研成果二等奖 1 项(排名前 3);

(3) 发表 SCI 或 EI 论文 2 篇要求;

(4) 累计到账经费 30 万元;

(5) 教学业绩考核等级有 1 次 A 等或 3 次 B 等。

6. 竞聘 A8 级岗位的基本条件和任务要求

竞聘 A8 级岗位的教学科研人员应具备下列条件之一:

(1) 任现职以来,主持单项奖励分 8 分及以上的教学科研成果(项目、论文、获奖等) 1 项;

(2) 任现职以来,教学业绩考核获得 2 次 A 等或 1A2B 及以上;

(3) 任期内承担学院主干基础课程或专业课程教学任务,教学工作量饱满,且至少有一学年主讲课程的教学质量测评成绩名列本学院所有测评课程的前 60%,同时作为指导师(排名第一)指导学生获得学科竞赛省级二等奖。

符合上述要求并达到下列情况之一者,按以下条件(1)-(5)的顺序依次可优先确定为 A8 级岗位:

(1) 任现职以来,教学业绩考核四年均为 A 等;或主持五类项目 1 项;或主持获省部级科研成果三等奖 1 项,或主持省级教学成果二等奖 1 项;



或累计到账经费 100 万元及以上；

(2) 任现职以来，教学业绩考核 3 次为 A 等；或主持七类项目 1 项；或作为指导师（排名第一）指导学生获得学科竞赛国家级一等奖及以上；或累计到账经费 60 万元及以上；

(3) 任现职以来，主持单项奖励分 10 分及以上的教学科研成果（项目、论文、获奖等）1 项；

(4) 任现职以来，教学业绩考核获得两次 A 等；或累计到账经费 30 万元及以上；

(5) 作为指导师（排名第一）指导学生获得学科竞赛省级一等奖。

(6) 任现职以来，负责学科、专业、实验室建设工作，成效突出。

受聘于 A8、A9 级岗位人员，聘期内要求完成学院规定的基础工作量，同时要求完成下列任务之一：

(1) 主持七类项目项或参与五类项目（排名前 3）；

(2) 获省部级科研成果三等奖或省部级教学成果二等奖 1 项（排名前 3）；

(3) 以第一作者或通讯作者身份发表 SCI 或 EI 或一级及以上论文 1 篇；

(4) 累计到账经费 30 万元；

(5) 教学业绩考核至少有两次为 B 等。

7. 受聘于 A1、A2、A3、A5、A6 级及越级受聘于 A4、A7 级岗位人员，在完成相应岗位等级基础工作量的同时，必须完成规定的任务要求，如不能完成所聘岗位规定的任务，而只完成了比所聘岗位等级低的任务，则在下一聘期内扣除两个等级基础津贴差额部分的 50%。

二、实验技术岗位的竞聘条件及任务要求

（一）岗位分级

教学科研辅助岗位中的实验技术岗位分 8 个等级，其中正高级分二级，分别为 C11- C12 级；副高级分二级，分别为 C13- C14 级；中级分二级，分别



为 C15- C16 级；初级不分级，为 C17 级；试用期为 C18 级。

（二）岗位分级的比例

根据学校指导性意见和 2015 年学院岗位聘任的文件精神，结合学院目前的实际情况，拟定竞聘 C11- C18 级岗位的结构比例并制定分级办法予以分级。其中，C11、C12 级岗位结构比例为 4:6，C13、C14 级岗位结构比例为 5:5，C15、C16 级岗位结构比例为 4:6。

学院本次岗位聘任不涉及 C11、C12 级岗位。

（三）岗位竞聘的基本条件和任务要求

1. 竞聘 C13 级岗位的基本条件和任务要求

竞聘 C13 级岗位的实验技术人员应具备下列条件之一：

（1）任现职以来，主持单项奖励分 10 分及以上的教学科研成果（项目、论文、获奖等）1 项；

（2）副高职务聘期满 4 年，年度考核获得 1 次及以上优秀；或任现职以来，年度考核获得 2 次及以上优秀；

（3）作为指导师（排名第一）指导学生获得学科竞赛省级二等奖。

符合上述要求并达到下列情况之一者，按（1）、（2）、（3）、（4）、（5）的顺序依次可优先确定为 C13 级岗位：

（1）任现职以来，主持七类项目 1 项；或作为指导师（排名第一）指导学生获得学科竞赛国家级一等奖及以上；或年度考核获得 3 次优秀；或累计到账经费 60 万元及以上；

（2）任现职以来，年度考核获得 2 次优秀；

（3）作为指导师（排名第一）指导学生获得学科竞赛国家级二等奖及以上；

（4）任现职以来，主持获厅局级科技进步三等奖或校级教学成果二等奖 1 项；或累计到账经费 30 万元及以上；

（5）且任现职以来，主持单项奖励分 10 分及以上的教学科研成果（项



目、论文、获奖等) 1 项;

(6) 任现职以来, 负责学科、专业、实验室建设工作, 成效突出。

受聘于 C13、C14 级岗位人员, 聘期内要求完成学院规定的基础工作量, 同时要求完成下列任务之一:

(1) 主持单项奖励分 6 分及以上的教学科研成果(项目、论文、获奖等) 1 项;

(2) 累计到账经费 20 万元;

(3) 年度考核至少有一次为优秀。

2. 竞聘 C15 级岗位的基本条件和任务要求

竞聘 C15 级岗位的实验技术人员应具备下列条件之一:

(1) 任现职以来, 主持单项奖励分 3 分及以上的教学科研成果(项目、论文、获奖等) 一项;

(2) 任现职以来, 年度考核获得一次优秀;

(3) 作为指导师(排名第一) 指导学生获得学科竞赛省级二等奖。

符合上述要求并达到下列情况之一者, 按(1)、(2)、(3)、(4)、(5)的顺序依次可优先确定为 C15 级岗位:

(1) 任现职以来, 年度考核三年为优秀; 或主持五类项目 1 项; 或主持获省部级科研成果三等奖 1 项, 或主持省级教学成果二等奖 1 项; 或累计经费到账 60 万元及以上;

(2) 任现职以来, 主持七类项目 1 项; 或作为指导师(排名第一) 指导学生获得学科竞赛国家级一等奖及以上; 或累计到账经费 40 万元及以上;

(3) 任现职以来, 主持单项奖励分 10 分及以上的教学科研成果(项目、论文、获奖等) 1 项;

(4) 任现职以来, 年度考核获得两次优秀; 或累计到账经费 20 万元及以上;

(5) 任现职以来, 以第一作者或通讯作者身份发表 SCI 或 EI 或一级及以上论文 1 篇;



(6) 任现职以来, 作为指导师(排名第一) 指导学生获得学科竞赛省级一等奖;

(7) 任现职以来, 负责学科、专业、实验室建设, 工作成效突出;

(8) 任现职以来, 以第一作者身份发表核心期刊论文1篇或实用新型专利1项及以上。

受聘于 C15、C16 级岗位人员, 聘期内要求完成学院规定的基础工作量, 同时要求完成下列任务之一:

(1) 主持单项奖励分 2.5 分及以上的教学科研成果(项目、论文、获奖等) 1 项; 或参与七类项目(排名前 2); 或教学科研奖励分累计 8 分;

(2) 累计到账经费 10 万元;

(3) 聘期内年度考核至少有一次为优秀。

三、竞聘业绩界定

教学科研成果、育人成果等业绩, 按以下标准进行界定:

1. 竞聘人员入校以来的所有业绩均须以温州大学(含温州大学研究院) 为第一署名单位, 且为上一聘期内且任现职以来立项或取得的业绩。到本校不足一个聘期的, 可参考入校前在规定时间内在原工作单位取得的教学科研业绩。

2. 项目指科研项目、教学研究与教学建设项目, 科研和教研课题项目级别的认定均以学校现行标准为依据, 具体由学科科研办和教学科依托教务处、科技处等相关职能部门予以界定。

3. 学术论文级别以论文发表当期学校公布的期刊等级目录为标准; 专著、教材级别的认定, 以学校教学、科研奖励的当年标准为准; 同时必须是公开发表或正式出版且学校教学、科研业绩政策承认的业绩成果。

4. 论文如果出现通讯作者与第一作者均系本校教职工, 则此论文仅允许 1 人作为竞聘成果使用者。



5. 论文替代规定。A类专著可以替代权威论文1篇，B类专著可以替代一级论文1篇，C类专著可以替代2A论文1篇；授权发明专利相当于一级论文。不同级别的学术论文，按1篇权威论文可以替代2篇一级论文，1篇一级论文可以替代2篇2A论文；且只能单向替代。

6. 指导学生竞赛获奖中的竞赛指的是国家一类或者省级一类竞赛，艺术、体育、其他竞赛以教务处、团委或研究生院等相关核定为准。

7. 教学研究与建设项目与科研项目等效认定。国家级教学建设与研究项目等同于科研项目分类中的四类奖励性项目，省级教学建设与研究项目等同于七类奖励性项目。

8. 发表或出版的论文著作、各类成果和承担的项目以批准文件或通知的落款时间为准；横向经费与技术成果转移转化收入以学校实际到账时间、到账金额为准。

9. 同一个教学科研项目只能使用一次，若考虑了项目级别，就不能考虑该项目的经费，反之亦然。

四、聘期与考核

1. 聘期

本轮聘任聘期为4年，自2019年9月1日起至2023年8月31日止。

2. 聘期考核

聘期考核分年度考核和期满考核。学年考核的重点是检查履行岗位职责的情况和进展的程度。期满考核结合下一轮聘任工作进行，教职工聘期内所取得的工作业绩作为下一轮聘任的重要依据。

学院进行上个聘期考核时，主要考察聘任期满人员的完成聘期目标任务情况，和聘任期未届满人员的年度考核结果或任现职以来履职情况。

五、组织机构



(一) 岗位聘任工作机构
学院成立以院长、书记为组长的岗位考核聘任工作小组，聘任小组由学院党政领导、相关部门负责人、教职工代表组成。

(二) 岗位聘任工作小组的职责
学院岗位聘任工作小组的主要职责：

(1) 负责制定学院教学科研和实验技术等岗位的岗位职责、申报条件和职数的设置；

(2) 负责教学科研岗位A3级及以下等级和实验技术岗位人员的拟聘工作；

(3) 负责A1、A2级申报的推荐工作；

(4) 负责聘期内人员的岗位及等级调整。

(三) 岗位聘任的基本原则

学院岗位聘任工作小组会议由组长负责召集，会议出席人数须达到成员人数的2/3及以上。

竞聘采用无记名制投票方式。投票产生各等级人选时，同意票数应达到实际出席人数的2/3及以上、且人选数在设定的岗位数内方为通过。当投票中，位居最后人选的得票数相等且超过设定的岗位职数时，可对此票数相等的候选人进行多轮投票。

六、聘任程序

1. 公布方案。学院成立岗位聘任工作小组，负责组织实施学院的岗位聘任工作；并根据学校有关文件精神，确定本单位岗位聘任方案、岗位竞聘条件并报人事处。

2. 个人申请。应聘人员根据本人所在岗位性质和自身实际情况，对照



各级各类岗位的聘用条件，填写相应类别应聘申报表，并附佐证材料（符合申报条件的工作业绩材料），报送到院办。

3. 审查推荐。学院对应聘人员的资格和条件进行审查，并进行公示。

4. 学院选聘。学院岗位聘任工作小组根据教学科研、实验技术等岗位的聘任条件和应聘人员的申报材料，在充分酝酿、集体讨论的基础上，采用无记名投票的方式，提出拟聘名单。

5. 结果公示。拟聘名单在学院网站公示3天。

6. 报送人事处。结果公示无异议后，报送学校人事处。

七、相关政策

（一）岗位等级特殊约定

聘期内引进人才按照其本人与学校签订的协议中所规定的校内基础津贴等级和期限执行；专业技术职务评聘中获“低职高聘”人员可享受最多不超过3年的相应校内基础级岗位津贴；在取取得博士学位的专业技术人员经申请备案，可享受3年对应系列的副高基础级的校内津贴，三者均不占学院各级岗位职数和比例。享受时限到期后，须按照其本人专业技术职务、业绩等条件，依据校内岗位分级相关政策重新予以定级，在下一轮聘任前可不受学院各级岗位结构比例的限制。

（二）竞聘教学科研岗位的人员应具有高校教师资格证书。承担教学任务的教师，未取得高校教师资格证者，在本次聘任中可以暂聘教学科研岗位，但聘期内必须获得高校教师资格证书。

（三）教学科研人员、实验技术人员以现有专业技术职务为起点，根据本人业绩对照岗位竞聘条件申报相应等级的岗位。聘期内的岗位等级原则上不作调整。新晋升专业技术职务人员，按其对应职级的基础级确定岗



位等级，聘期任务完成情况分段考核。

（四）“双肩挑”人员的分级

“双肩挑”人员的分级一般由本人从事学科的所属学院负责，不占用相关学院教学科研人员的岗位结构比例和岗位职数，其校内基础津贴可选择所聘任的教学科研岗位等级或管理岗位职务等级按就高原则确定，业绩津贴仍按所聘岗位执行。其业绩条件及任务要求参照学校标准执行。

（五）其他人员的分级

承担就业课程、创业课程、心理健康教育课程的教师纳入创新创业学院评审分级；其他教学科研人员按学科纳入相应学院评审分级；以上人员均占各学院的指标。

（六）在本轮岗位聘任中未能获聘人员，由学校统筹推荐岗位，若不同意学校统筹安排的，根据国家、省市、学校有关文件精神执行。

以人事代理方式聘用的人员没有受聘的，按照人事代理协议或合同予以解聘。

（七）聘期内，有下列情况之一者，由学院提出，报学校人事处，由学校给予降低岗位等级或者撤职处分；情节严重的，给予解聘处理：

1. 政治素质低，组织纪律性差，工作责任心不强，不能切实履行岗位职责的。
2. 工作中发生责任事故，造成严重后果的。
3. 弄虚作假，谎报成绩的。
4. 无故不服从工作安排，并经教育无效的。
5. 教师年度考核不称职，或教师教学工作业绩考核为D级的。
6. 受到党纪、政纪及刑事处罚的。



八、其他规定

(一) 上一聘期的业绩成果按 2015 年 6 月 1 日至 2019 年 5 月 31 日期间取得统计；在上一聘期内取得高一级专业技术职务的，其业绩成果一般指当年职称评聘材料截止时间的次日起至 2019 年 5 月 31 日期间取得的。

(二) 各岗位聘任中，专职科研人员、“双肩挑”人员的教学业绩考核不作硬性规定。

(三) 聘期内教学科研岗位、教学辅助岗位人员的专业技术职务经学校专业技术职务评聘委员会评审通过的，自聘任期次月起享受新等级基础津贴。

(四) 聘期内教学科研人员、教辅人员因转岗、调离、职称职务晋升等原因引起的岗位数空缺及岗位结构比例变化，不再重新调整。

(五) 享受温州大学特聘教授待遇的人员，待遇按协议执行；聘期内如实际情况发生变化，届时另行研究解决。

九、本办法由 2019 年机电工程学院教学科研、实验技术岗位考核和聘任工作小组负责解释。

