

浙江工业大学文件

浙工大发〔2024〕18号

浙江工业大学关于印发学校岗位设置与岗位聘任制度实施意见的通知

党政群机关各部门、各学院、各直属单位：

经学校研究决定，现将《浙江工业大学岗位设置与岗位聘任制度实施意见》印发给你们，望遵照执行。

浙江工业大学

2024年7月2日

浙江工业大学岗位设置与岗位聘任制度实施意见

为加快推进高水平大学建设，聚焦学校新时期发展目标任务，进一步创新校内治理体系，优化岗位资源配置，完善薪酬分配制度，充分激发广大教师的内生动力和创新活力，根据国家、浙江省有关文件精神，结合学校实际，特制定本实施意见。

一、指导思想

以习总书记“两个基地”重要办学指示精神为指导，紧密围绕学校第八次党代会确立的发展目标，深入推进人才强校战略。树立“编制是最大的资源”的工作理念，坚持问题导向、目标牵引，以“强化四定、双轨双聘、宽带薪酬”为核心内容，进一步深化人事制度改革，提高教师队伍水平，提升办学质量和办学水平，为加快建设中国特色、世界一流大学奠定坚实的基础。

二、工作目标

（一）创新机制，释放学院办学主体动能

以人事制度改革为牵引，赋权赋能、聚焦聚力，构建学校学院学科一体发展的治理架构，建立目标赋权考核一体联动的运行机制，实施质量贡献绩效一体考评的激励体系。以岗位设置与聘任为契机，以绩效贡献为核心，不断深化校院两级管理体制改革，全面落实学院的办学主体责任，充分发挥学院办学的主动性和积

极性，强化学院人事权的“权责利相统一”，强力支撑学校各项事业拔尖筑峰。

（二）强化四定，精准高效配置人力资源

以人力资源管理配置为抓手，推进编制资源精准投放，全面提升编制资源的使用效益，尤其发挥好高级岗位人员的引领示范作用，强化承担学校重大目标任务的担当作为。优化编制岗位资源的核定办法，做好第九轮聘期定编制、定结构、定标准、定目标的“四定”工作。将编制岗位资源与学校、学院、学科的发展战略紧密挂钩，将学校第五轮目标责任落实到教师的聘期目标任务中，实现学校、学院、学科集体事业提升和教师个人发展的有机融合。

（三）双轨双聘，激发教师学术创新活力

持续推进岗位设置与聘任制度改革，实施双轨双聘。对专技人员设置“专技等级”（G轨）和“校内岗位”（X轨）两个评聘轨道。G轨主要根据教师的专业技术职务、第八轮考核结果与业绩确定等级；X轨打破专业技术职务、任职年限等限制，鼓励绩优者跨级竞聘、承担岗位目标任务。“校岗津贴X”实施宽带薪酬制度，强化由“身份定薪”向“岗位定薪”“绩效定薪”的转变，形成“能进能出、能上能下、能高能低”的机制，进一步激发广大教师干事创业的积极性。

（四）优结构调标准，着力提升教师获得感

大力推进绩效工资与分配制度改革，持续优化薪酬结构比

例，提高校岗津贴X的标准，厚基础强保障，进一步提升每位教师的积极性、获得感、满意度，建立激发创新活力、知识价值导向、管理规范有效、保障激励兼顾的薪酬制度。

三、基本原则

（一）立德树人，以德为先。以立德树人为根本任务，着力构建全员育人、全过程育人、全方位育人的思想政治教育大格局。将思想政治表现、师德师风、职业道德、学术诚信作为教职工聘任的首要标准，强化教师的教书育人职责和师德考核机制。

（二）目标引领，绩效优先。以学校新时期战略目标为引领，以绩效定编制，以水平定结构。坚持科学设岗、以岗择人、人岗相适，明确岗位目标和岗位职责，强化校院发展目标与教师聘期目标的一体化设计，突出质点贡献、人均贡献、质量优先、发展优先。

（三）统筹兼顾，突出重点。坚持从学科建设、人才培养、科学研究与社会服务需要出发，统筹教学、科研、管理和服务等各项工作，处理好改革、发展和稳定的关系。岗位设置与聘任要突出人才培养的中心地位，聚焦重点发展目标和重点建设学科，促进人才培养质量、科研创新能力和管理服务水平上新台阶。

（四）分级分类，公开竞聘。充分考虑学科发展水平、队伍建设等因素，统筹兼顾不同类型、不同系列、不同等级等情况，坚持按类型设岗、按水平定级、按贡献定薪，竞聘上岗、择优聘任、合约管理，做到信息公开，程序公正，结果公平。

四、岗位总量与岗位类别

（一）岗位总量

第九轮岗位聘任的实施范围是学校现有在岗在册的工作人员。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。

（二）岗位类别

学校根据各单位（部门）的工作性质和任务，分别设置专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位三类别的岗位。

专业技术岗位是指从事专业技术工作，具有相应的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（含专职研究）是指具有教育教学与科学研究工作职责并有相应能力和水平要求的工作岗位；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、教育管理、图书资料、编辑出版、会计统计、医疗卫生、幼儿教育等岗位。

管理岗位是指担负领导职责或管理任务的工作岗位，包括学校、学院（部）以及其他内设机构的管理岗位。

工勤技能岗位是指为满足学校教学、科研、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。

（三）团队岗位

学校倡导教师“人人有学科、人人进团队”，鼓励和支持创新团队建立运转灵活、高效有序的管理体制和运行机制，鼓励和

支持各二级单位探索以任务为牵引的跨学院跨学科交叉的团队建设机制。各二级单位要积极研究建立健全团队运行管理机制，围绕教书育人、科学研究、社会服务主要职能，根据研究方向、发展特点不同，依托学科、研究所、研究院、实验室、工程中心、科室等各类载体，创建教学为主型、教学科研型、科研为主型、社会服务型、工程实验型、学生思政型、高教管理型等各类团队。

团队带头人所在二级单位负责团队聘期内的过程管理及聘期结束后对团队的整体考核。团队成员的年度考核、聘期考核以及考核结果运用可由各二级单位与团队带头人协商决定，原则上年度考核实施团队整体考核，聘期考核实施个人单独考核。

（四）特设岗位

为聘用事业发展急需的高层次人才，经学校研究同意，并报省主管部门批准后，设置特设岗位。特设岗位不受教师岗位总量、结构和等级比例限制。

五、岗位结构与岗位等级

（一）三类岗位的结构比例

根据国家、省有关规定，结合我校实际情况和发展需要，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 70%，其中教师岗位数不低于学校岗位总量的 55%；管理岗位数不超过学校岗位总量的 20%；工勤技能岗位数不超过学校岗位总量的 10%。

（二）专业技术岗位

1.专业技术岗位实施双轨双聘制。设置2个轨道即G轨和X轨，G轨确定专技等级，X轨确定校内岗位。

①G轨：衔接国家事业单位“专技 1-13 级”，与专业技术职务挂钩，与第八轮岗位考核结果联动，执行“基本工资G”标准。G1 至G4 级为正高级；G5 至G7 级为副高级；G8 至G10 级为中级；G11 至G13 级为初级，其中G13 级为员级。

G1 按照国家统一的规定设置和聘任。专任教师G2、G3、G4 按 1:3:6 的结构比例设置，G5、G6、G7 按 2:4:4 的结构比例设置；其他专技不设G2，G3、G4 原则上按 3:7 的结构比例设置，G5、G6、G7 原则上按 1:4:5 的结构比例设置。G8、G9、G10 岗位按 3:4:3 的结构比例设置；G11、G12 按 5:5 的结构比例设置。

②X轨：根据学校、学院事业发展设置的校内岗位体系，主要评价教师的水平、实绩和潜力，以及完成岗位目标任务的能力，实施宽带薪酬制度，执行“校岗津贴X”标准。正高级专业技术职务可竞聘X1 至X6 岗位；副高级可竞聘X4 至X9 岗位；中级可竞聘X7 至X10 岗位；初级可竞聘X11 至X13 岗位。X轨各岗位的结构比例，参照G轨设置的原则进行核定。G1 直聘X1 岗位，X2 至X3 岗位主要由学校相关业务部门进行设置并组织评聘，X4 及以下岗位由各学院（部）根据事业发展需要进行设置并组织评聘。

2.学校专业技术高级职数占比为其总量的 49%，其中正高级占比为 19%。学校其他专业技术高级职数不超过其总量的 35%，其中正高级不超过 10%。

3.教师岗位设立“专业技术岗位+特聘岗位”的岗位体系。其中面向取得特殊业绩贡献教师的“健行特聘教授岗位”，满四年进行聘期考核，根据特聘期取得的业绩确定新一轮的“健行特聘教授岗位”，如不能获得新一轮的“健行特聘教授岗位”，则纳入常规岗位聘任体系。具体按学校相关文件实施。

（三）管理岗位

管理岗位包括学校领导、中层干部岗位和主管、副主管岗位及职员岗位。管理岗位分为8个等级，三至十级职员岗位。学校领导及中层干部岗位职数按照上级主管部门的核定数执行。主管岗及以下的岗位数按照“精干高效、科学合理”的原则，由学校编制委员会确定。

（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、中级工和初级工岗位，依次分别对应一至五级工勤技能岗位。普通工岗位不分等级。工勤技能岗位的结构比例按上级部门有关规定执行。

六、岗位核定与岗位设置

（一）学院（部）岗位核定与设置

1.完善学院（部）编制岗位核定办法。学校根据全校岗位总量、各学院第八轮绩效贡献、任期目标责任制考核与教师聘期考核结果、学院性质定位和学科层次、专业（课程）建设、省部级及以上平台建设、现有师资队伍状况等因素，核定各学院（部）

编制数、岗位数、教师岗位和其他专技岗位数及结构比例，下达
到各学院（部）。

学院（部）管理岗位数及主管、副主管岗位数和工勤技能岗
位数参照第八轮岗位配置数和现有人员情况，结合实际发展需要，
由学校编制委员会核定。

2.学院（部）教师岗位按照教学为主型、教学科研型、科研
为主型、社会服务与推广型四大类岗位设置，其中全校教学科研
型岗位一般不低于 80%，全校教学为主型岗位一般不高于 10%。

3.学院（部）按照核定的岗位类别、数量和结构比例，根据
学校确定的设岗原则、申报条件、目标任务等指导性意见，结合
本单位发展规划、目标任务和工作特点，设置X轨（X4 及以下）
各类各级岗位。

学院（部）制定的岗位设置方案应通过民主程序，经教代会
审议，党政联席会议（或党委会）通过，报人事处审核，X7 及以
上岗位设置方案报学校“岗位设置与聘任领导小组”审核。

（二）校级直属研究机构岗位核定与设置

校级直属研究机构根据建设方案，结合实际运行情况，可设
置一定数量的专业技术岗和管理岗，专业技术岗位原则上设置在
专职研究岗位或科研为主型岗位，管理岗位数及主管、副主管岗
位数参照第八轮岗位配置数和现有人员情况，结合实际发展需要，
由学校编制委员会核定。建设期满后，应参照学院（部）岗位核
定与设置办法实施。

（三）校机关岗位核定与设置

1.学校编制委员会核定校机关各部门岗位数、专业技术岗位数、管理岗位数及主管、副主管岗位数、工勤技能岗位数。

2.学校机关各部门根据学校核定的岗位，设置具体工作岗位，岗位设置方案报人事处审核。

（四）机关直属单位等岗位核定与设置

1.学校编制委员会核定机关直属单位、图书馆（档案馆）、继续教育学院、健行学院、国际学院、创业学院的管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位数，以及相应的主管、副主管岗位数。

2.各单位（或会同主管部门）在学校核定的各类岗位数和专业技术岗位的结构比例内，根据具体工作要求和特点设置工作岗位，岗位设置方案报人事处审核。

（五）产业后勤岗位核定与设置

产业、后勤系统根据改革发展任务，结合现有事业编制人员情况，学校核定事业编制岗位数，并随着改革深化逐步减少事业编制数量。产业、后勤系统应根据其发展规律、工作特点、工作目标和要求设置具体工作岗位，岗位设置方案报人事处审核。

产业、后勤系统的专业技术高级职务结构比例不超过学校其他专业技术高级职务结构比例。

七、聘任形式与聘任周期

学校岗位聘任包括年度晋升评聘和周期岗位聘任两个部分。

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。

周期岗位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位聘任，明确岗位职责、岗位任务、考核要求和相关待遇，聘期为四年。专业技术岗位根据学校工作部署可开展聘期中期部分等级调整，具体办法另行制定。

八、聘任条件与岗位职责

（一）学校修订《浙江工业大学教师等岗位聘任基本申报条件与任期目标任务》《浙江工业大学教职工岗位职责》等文件，确定各级岗位的基本申报条件、岗位基本职责和聘期考核基本要求。学校确定校级直属研究机构负责人、机关直属单位负责人岗位的申报条件、岗位职责和考核要求。

（二）各单位、各部门结合实际，负责制定不低于学校规定要求和基本业绩条件的各类各级岗位的具体申报条件、岗位职责任务和考核标准。在制定教职工岗位职责时，应明确公共事务、社会服务、教书育人等方面的职责任务要求，尤其高级岗位教师应在学科专业建设、教育教学改革、开展国际合作、指导青年教师等方面发挥引领示范作用。

九、实施要求与聘任程序

岗位聘任事关学校发展大计和教职工切身利益，各单位、各部门要围绕岗位聘任这个关键环节深化学校的综合改革，进一步

推进校院两级管理体制的优化完善，充分落实用好院（部）基层岗位聘任与收入分配自主权，形成改革创新、主动作为、积极向上、追求卓越的制度环境。

岗位聘任一般按照以下程序进行：

（一）各学院、部门围绕学校下达的第五轮目标责任，根据本单位发展规划和工作重心，自主制定岗位设置与聘任方案，报学校审核，按照“成熟一个、审定一个、实施一个”的原则，启动岗位聘任工作。

1.公布岗位。在一定范围内以适当方式公布各类各级岗位的名称、数量、岗位职责、目标任务、申报条件、考核要求等信息。

2.个人申请。个人向设岗单位（部门）提出相应岗位申请，提供有关业绩和成果的证明材料。单位（部门）对应聘人员资格条件、相关材料等进行核查。

3.组织评审。各岗位聘任委员会（小组）依据职能权限，负责对应聘人员进行评审和推荐，研究确定拟聘、推荐人员。各单位应充分发挥学术委员会在岗位聘任等方面的作用，对专业技术人员开展学术水平评价。

4.拟聘公示。拟上岗人员名单确定后，应在一定范围内以适当方式予以公示、公告。经公示无异议的，报学校“岗位设置与聘任领导小组”审定后，将聘任结果向浙江省人力资源和社会保障厅报备。

（二）发文聘任。G1至G3级以及校级直属研究机构负责人、

机关直属单位负责人由学校发文聘任；G4级及以下人员和X1至X13岗位人员由人事处批复发文聘任。根据职能权限，与上岗人员签订岗位聘任协议。

各类各级岗位聘任均应坚持择优上岗原则，没有合适人选，可以虚位以待，吸引优秀人才。没有合适岗位或经考核不予聘任的人员，可在本单位安排临时性工作。

十、聘期考核与聘期管理

（一）第八轮岗位聘任聘期考核

学校根据《浙江工业大学岗位设置与岗位聘任制度实施意见》（浙工大〔2020〕28号）等文件相关规定，制定第八轮岗位聘任聘期考核指导性意见，组织开展聘期考核工作。第八轮岗聘考核结果和目标任务的完成情况，与G轨专技等级的确定直接相关。聘期考核合格的，保留专技层级；聘期考核不合格的，不能再续聘原岗位或更高的岗位，一般应降级聘任，或解除聘用合同。

（二）第九轮岗位聘任聘期管理

1.进一步强化岗位目标责任制，明确第九轮岗位聘任的岗位考核要求。

2.所有上岗人员与聘任单位（部门）签订岗位聘任协议。本轮岗聘专技人员聘任自2024年1月1日开始，管理人员及工勤人员聘任自2024年7月1日开始。岗位聘任协议应明确职责要求和目标任务等，按审批权限经批准后成为岗位聘约。聘任协议作为聘期考核的依据。

3.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，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。年度考核不合格且不同意调整工作岗位，或者连续两年年度考核不合格，可按规定解除聘用合同。

聘期考核以岗位聘任协议为依据，以聘期内年度考核结果为基础，侧重考核聘期任务目标完成情况，分为合格、不合格两个等级。完成聘期目标任务，且聘期内年度考核均在合格及以上档次的，聘期考核应当确定为合格档次；无正当理由，未完成聘期目标任务的，聘期考核应当确定为不合格档次。聘期考核不合格的，不能再续聘原专技等级或更高等级，一般应降级聘任，或解除聘用合同。

4.其他类别岗位人员原则上不能聘任到教师岗位，如确有需要，且引进单位（部门）尚有空缺岗位，达到所聘岗位当年新引进人员的最低要求（含教师岗位之间的流动），由双方单位（部门）同意后，报人事处审批。达到其他类别岗位基本要求的教师岗位人员可以聘任到其他类别岗位。

5.上岗人员到达学校有关规定的退休年龄或聘用合同到期不再继续聘用者，聘期自动终止。

十一、岗位薪酬与绩效管理

进一步完善岗位绩效工资体系，优化收入分配结构，强化绩效产出与薪酬分配的联动，激发教职工干事创业活力。坚持以岗定薪、岗变薪变，注重实绩、注重贡献，实施宽带薪酬制度，进一步强化优绩优酬，向重点岗位和一线教师岗位倾斜。

本轮岗位聘任实施新一轮绩效工资体系，主要由基本工资G、校岗津贴X、绩效奖励J三部分组成。学校根据实际情况，每年研究确定G:X:J的比例，持续优化薪酬结构，提高校岗津贴标准，提升教职工获得感。

基本工资G与专技等级挂钩，校岗津贴X与所聘校内岗位挂钩，均由学校核拨；绩效奖励J与年度/聘期绩效、质点目标考核挂钩，学校根据学院（部）教职工核定编制数量和结构、人才培养、科学研究等工作业绩，进行年终绩效奖励津贴（J₁）拨款。质点目标考核奖励津贴（J₂）根据学校、各二级单位相关奖励办法执行。

岗位薪酬标准和具体发放管理，按照学校修订的《浙江工业大学岗位绩效工资实施细则》执行，校岗津贴X的调整时间自2024年1月1日开始。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。

十二、组织机构

1.学校成立“岗位设置与聘任领导小组”，全面负责学校岗位设置与岗位聘任工作的领导。负责学校岗位设置与岗位聘任的政策制定与组织实施；研究决定聘任工作的重大事项；审定岗位设

置方案（包括申报条件、岗位职责等）；审定岗位聘任结果。领导小组下设办公室，办公室设在人事处。

2.学校成立“专业技术高级岗位评聘委员会”，负责评审确定专技G2、G3级，审核专技G4级人员。

3.学校成立“机关等部门（单位）专业技术岗位评聘委员会”，负责校机关、机关直属单位、图书馆（档案馆）、继续教育学院、健行学院、国际学院、创业学院、产业、后勤系统等部门（单位）专技G4至G7级人员的评审，及校机关、机关直属单位专技人员G轨专技等级的评审。

校机关各部门、机关直属单位、图书馆（档案馆）、继续教育学院、健行学院、国际学院、创业学院、产业、后勤系统等部门（单位）成立岗位聘任小组，负责专业技术岗位聘任及专技等级推荐，管理岗位、工勤技能岗位人员的聘任。

4.学校成立“学生思想政治教育岗位评聘委员会”，负责学生思想政治教育专技G4至G7级人员的评审。

5.学院（部）、校级直属研究机构成立“岗位设置与聘任委员会（小组）”。负责各类各级岗位设置方案（包括申报条件、岗位目标任务等）；推荐专技G2、G3级人选；负责专技G4级及以下级别的确定，负责X2、X3专技岗位竞聘人员的推荐，完成X4至X13专业技术岗位，管理岗位、工勤技能岗位人员的聘任工作。

6.学校、院（部）分别设立“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。学校岗位聘任工作监督协调小组下设办公室，办公室设在校工会。

十三、投诉与申诉

1.岗位聘任过程中，教职工有权对学院（部）和学校岗位聘任工作提出申诉或投诉。

2.投诉或申诉可通过来信、来电、来访的形式，投诉、申诉必须以事实为依据。以单位名义反映问题的应加盖公章。以个人名义反映问题的须署本人真实姓名。承办部门须为投诉人、申诉人保密。

3.教职工提出的针对聘任决定的申述、投诉，由各级“岗位聘任工作监督协调小组”调查、核实，提出意见。学校“岗位设置与聘任领导小组”的决定为校内最终裁决。

十四、其它事项

1.岗位类型一般应与专业技术职务分类相一致。各学院可结合本单位实际适当调整设置岗位类型，每类岗位所承担的主要工作应与相应岗位一致。评聘为教学为主型专业技术职务的教师原则上应聘任教学为主型教师岗位。受聘教师岗位应具有高校教师专业技术职务，不具有高校教师专业技术职务目前聘任在教师岗位的人员，符合岗位申报条件下本轮聘期内可继续聘任，原则上只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，参照此规定执行。

2.对核定编制总数高于实有聘用数的学院(部),按学院(部)实有人员聘任,空余岗位用于统筹发展。对核定编制总数低于实有聘用数的学院(部),若有申请人聘期考核合格并达到岗位申报条件的情况,学院(部)可适当超结构比例设岗,所设岗位为本层级最低级岗位。

3.专业技术岗位G轨一般应当逐级竞聘,竞聘对象应在原岗位聘满三年,工作业绩特别突出人员,达到本单位相应越级竞聘条件,可不受任职年限限制,在G轨副高级及以下专业技术职务的同一层级内越级竞聘。具体按照修订的《浙江工业大学学院(部)、校级直属研究机构岗位设置和岗位聘任实施细则》执行。

4.学院(部)专职辅导员岗位、党务工作岗位按学院(部)专技岗位(学生思想政治教育专技职务)聘任,实行专业技术职务、管理职级“双线”晋升、“双线”考核,其中学生思政教育专业技术高级岗位由学校统一设置,纳入“学生思想政治教育岗位评聘委员会”评聘。专职辅导员带满一届学生并经批准后方可转岗。经学校编制委员会确定的机关部门思想政治教育岗位、党务工作岗位,实行专业技术职务、管理职级“双线”晋升、“双线”考核。

5.根据省委组织部、省人力资源和社会保障厅《关于事业单位岗位设置管理有关问题的处理意见》(浙人社发〔2010〕37号)文件规定,对确有专业技术背景,实际从事专业技术工作的“双肩挑”干部可以参加专业技术岗位评聘,实行双聘双考。聘任教

师岗位纳入相应学院（部）专技岗位评聘；聘任学生思想政治教育专业技术高级岗位由“学校学生思想政治教育岗位评聘委员会”统一评聘；参加非专任教师或专职研究系列分级评聘的，由“学校机关等部门（单位）专业技术岗位评聘委员会”统一评聘。

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，保留原有专业技术等级；中层干部退出领导岗位的，其聘任和待遇按学校有关规定执行。

6.第九轮聘任在管理岗位的人员，除聘任“双肩挑”岗位人员外，均纳入管理岗位管理，执行相应的管理岗位绩效工资（2011年首次岗位设置管理制度实施时按规定保留专业技术岗位等级工资待遇的管理岗位人员除外）。本轮全员聘任工作结束后的岗位变动人员继续执行“岗变薪变”原则。

7.处于首聘期的新引进人员，包括面向引进人才的“朝晖特聘研究员岗位”等，不参加本轮岗位聘任，首聘期满经考核合格后进入常规岗位聘任体系，并及时签订岗位聘任协议。

8.为保障莫干山校区的建设和运行，第八轮聘期全职在莫干山校区工作的人员，本次聘任按相关政策执行。

9.之江学院的岗位聘任实施办法由之江学院结合实际情况制定。按照之江学院的岗位聘任条件聘至之江学院，岗位薪酬待遇按之江学院的规定执行。在之江学院现聘人员，如参加学校本部岗位聘任的，须按相应申报条件参加竞聘。

10.产业、后勤系统可根据本单位的实际情况制定聘任和分配的具体办法，经职代会讨论通过后实施。

十五、本实施意见由人事处负责解释。