我校专业技术岗位人员聘用现状及下一聘期

岗位聘任思路

（征求意见稿）

各学院（部）、研究院：

学校本轮专业技术岗位聘期至2020年2月29日到期，为做好本轮聘期期满考核和新一轮专业技术岗位设置与聘用工作，人事处对本聘期末岗位聘任情况进行了分析，并对新一轮专业技术岗位情况进行了测算，形成新一轮专业技术岗位聘任思路，具体情况如下：

**一、学校本轮聘期末专技岗位聘任情况**

**（一）全校专业技术岗位情况**

截至2020年3月1日，我校共有专业技术人员1272人（含双肩挑134人），其中校本部聘任1095人（含双肩挑126人），东方学院聘任177人（含双肩挑8人）。专业技术人员中正高聘任182人**（14.41%）**，副高聘任428人**（33.72%）**，高级岗位比例为**48.13%**。

根据《浙江省人力资源和社会保障厅 浙江省教育厅关于完善高校专业技术岗位结构比例调控的通知》，我校聘任正高专业技术岗位比例不高于19%，聘任副高专业技术岗位比例不高于30%，学校本轮聘期末高级专业技术岗位空余情况如下：

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 类型 | 现聘专技岗位数 | 正高（≤19%） | 副高（≤30%） | 高级岗位空余数 |
| 核定正高数 | 现聘正高数 | 空余正高数 | 核定副高数 | 现聘副高数 | 空余副高数 |
| 数量 | 1272 | 240 | 182 | **58** | 379 | 428 | **-47** | **11** |

**（二）本聘期末各单位专技岗位聘任情况**

根据《浙江财经大学二级学院教师专业技术岗位核定办法（试行）》（浙财大〔2017〕55号），学科性学院（研究院）聘期末共聘教师810人（含学院双肩挑教师46人），其中聘任正高153人**（18.89%），**聘任副高322人**（39.75%），**高级岗位比例为**58.64%。**部分学院岗位超出较多。

**二、新一轮岗位聘任思路**

根据专业技术岗位聘任特点，**全校专业技术岗位人员数量的增加基本在于学科性学院（研究院）教师的引进，数量的减少基本在于学科性学院（研究院）教师的退休和离职。**学科性学院（研究院）教师外的专业技术岗位人员数量基本稳定。如新一轮聘期内引进和离职人数参照本轮聘期数据进行测算（2017-2019共新增专业技术岗位人员150人，离职45人），新一轮聘期末将聘任专业技术岗位人员1377人，其中正高158人，副高399人，具体如下表：

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 序号 | 类型 | 总数 | 教师（含双肩挑） | 聘期人才引进量 | 期间退休人数 | 预计离职人数 | 聘期末预计人数 |
| 正高 | 副高 | 高级岗位 | 总数 | 正高 | 副高 | 总数 | 正高 | 副高 |
| 1 | 学科性学院（研究院）教师 | 810 | 153 | 322 | 475 | 150 | 38 | 21 | 17 | 45 | 915 | 132 | 305 |
| 2 | 学科性学院（研究院）教师外专技 | 462 | 29 | 106 | 135 | — | 20 | 3 | 12 | — | 462 | 26 | 94 |
| 总计 | 1272 | 182 | 428 | 610 | 150 | 58 | 24 | 29 | 45 | 1377 | 158 | 399 |

对于新一轮专业技术岗位聘任，结合学校专业技术岗位聘任实际，在结合上述**引进、退休、离校**等因素情况下，拟定以下方案：

**1.工作思路和基本情况**

为稳步推进改革，建议在新一轮聘任中做如下两点调整**1.在下一聘期中退休人员，可不占学院岗位进行聘任；2.空缺的正高岗位，可用于副高人员聘任，但空缺的副高岗位不可用于聘任正高。**

根据浙财大〔2017〕55号核定办法，对于超出高级岗位核定比例的学院，**需对正高、副高岗位进行低聘，但对低聘人数不做限制，具体由学院视实际情况确定。**

**三、新一聘期各二级学院（研究院）核定岗位比例思路**

**（一）调整核定岗位比例相关背景情况**

**1.正高和副高的比例与省里调控的比例不匹配**

2017年9月，浙江省发布了关于完善高校专业技术岗位结构比例调控的通知，调整了省内各高校专业技术岗位结构调控比例，博士点院校正、副高分别不高于19%、30%,硕士点院校正、副高分别不高于18%、 30%,一般本科院校正、副高分别不高于16%、30%。我校现核定各学院岗位结构比例虽然高级岗位总比例相差不大，但正高和副高之间的比例与省里调控的比例不相匹配（我校正高占14.41%，副高占33.72%）。

**2.现行岗位核定办法中个别规定已与当前学校人才队伍发展不适应**

随着学校师资队伍的建设，办学水平的提升，社会影响力的加大，学校目前专任教师博士率已有明显提升，聘用专任教师的学位要求已基本提高为博士，各学院（研究院）博士率明显提高。给予各学院按照“博士学位教师所占比重”附加相应高级岗位比例与现阶段发展不相适应。同时，全校专业技术高级岗位聘任人员数已接近省调控的高级岗位数，各学院（研究院）聘用的高级岗位总人数已远超于学校核定岗位数，学校可统筹使用的高级岗位已剩余不多，与现行的“对于高级岗位数量已经超出核定比例的学院，在年度专业技术职务评聘中，学校给予相关学院每年不超过二个副高推荐名额，一个正高推荐名额”存在一定的矛盾。

**（二）调整核定岗位比例建议方案**

建议方案做如下调整：

**1.按省核定标准下达高级岗位基础比例**

仍将二级学院（研究院）按具有博士学位授予权学院、具有硕士学位授予权学院、其他学院（部）三类进行分类。具体如下：

**博士学位授予权学院：**财税学院、金融学院、经济学院、管制院、金研院。

**硕士学位授予权学院：**公管学院、会计学院、工商学院、信智学院、法学院、外国语学院、数科学院、人文学院、艺术学院、马院、地研院。

**其他学院（部）：**体育部。

基础比例按照省里核定比例下达，**即博士学位授予权学院：高级49%（其中正高19%，副高30%）；硕士学位授予权学院：高级48%（其中正高18%，副高30%） ；其他学院（部）：高级46%（其中正高16%，副高30%）。**

**2.调整基础上浮比例**

博士学位授予权学院正高、副高各上浮2%；硕士学位授予权学院、其他学院（部）正高、副高各上浮1%，东方学院正高、副高各上浮1%。**即博士学位授予权学院：高级53%（其中正高21%，副高32%）；硕士学位授予权学院：高级50%（其中正高19%，副高31%） ；其他学院（部）：高级48%（其中正高17%，副高31%）。**

**3.调整教师博士学位相应附加比例**

博士学位教师所占比重附加高级岗位比例做减半调整，**即博士学位比例在85%（含）以上的，高级岗位上浮4%，博士学位比例在75%（含）-85%的，高级岗位上浮3%；博士学位比例在65%（含）-75%的，高级岗位上浮2%；博士学位比例在55%（含）-65%的，高级岗位上浮1%。**

**4.调整省级重要平台附加标准**

**对于省级及以上教学科研学科平台继续给予相应的高级附加岗位。近三年，省级及以上平台团队数量增加较多，在高级岗位有限的情况下，附加岗位标准减半，即由原1个平台增加1个高级岗位调整为1个平台增加为0.5个。**

新一轮拟对省2011协同创新中心、省哲学社会科学重点研究基地、省创新团队、国家级一流本科专业、省级一流本科专业、省一流学科、省新型高校智库等省级及以上平台给予相应的高级附加岗位，拟附加8.5个正高岗位，18个副高岗位（上一轮共附加12个正高岗位，15个副高岗位）。

**5.新增新入选重要人才项目附加标准**

**深入贯彻实施“人才兴校”战略，加快高层次人才建设，结合浙江省重点建设高校绩效考核、一流学科建设指标，对聘期内新培育国家级人才、省级人才分别给予其学科归属学院附加1个正高岗位、1个副高岗位，每人就高计算，不累加。**

国家级人才包括：两院院士、国家万人、国家千人、长江学者、国家杰青基金、国家百千万人才、国家有突出贡献中青年专家、中宣部“四个一批”人才、享受国务院特殊津贴人才；

省级人才包括：省特级专家、省万人、省千人、省高校领军人才培养计划创新领军人才、省级突出贡献中青年专家、省宣传文化系统“五个一批”人才。

**6.调整年度专业技术职务评聘推荐名额**

对于高级岗位数量已经超出核定比例的学院，在2022年底前，在年度专业技术职务评聘中，学校给予相关学院每年不超过一个副高推荐名额，一个正高推荐名额。

人事处

2020年7月3日