

浙外院〔2011〕94号

浙江外国语学院关于印发《创新团队建设计划实施办法》等16个文件的通知

各学院、部门、直属单位：

现将《浙江外国语学院“创新团队建设计划”实施办法》等16个文件印发给你们，请遵照执行。

- 附件：
- 1、浙江外国语学院“创新团队建设计划”实施办法
 - 2、浙江外国语学院“高层次人才梯队培养计划”实施办法
 - 3、浙江外国语学院高层次人才引进工作办法（试行）
 - 4、浙江外国语学院青年教师博士培养计划实施办法
 - 5、浙江外国语学院教职工进修培训暂行办法
 - 6、浙江外国语学院教职工公派出国（境）留学暂行办法

- 7、浙江外国语学院青年教师导师制暂行办法
- 8、浙江外国语学院关于进一步加强师德师风建设的实施意见
- 9、浙江外国语学院外聘教师管理办法
- 10、浙江外国语学院关于教师、研究人员、实验技术人员等专业技术资格申报条件的暂行办法
- 11、浙江外国语学院教师系列副高级专业技术资格评审基本条件（试行）
- 12、浙江外国语学院教职工年度考核试行办法
- 13、浙江外国语学院关于评选“‘三育人’先进工作者”暂行办法
- 14、浙江外国语学院教职工行政处分办法(试行)
- 15、浙江外国语学院教职工考勤管理与处理办法
- 16、浙江外国语学院关于办理退休手续时间的通知

二〇一一年七月五日

主题词：文件 印发 通知

浙江外国语学院院长办公室

2011年7月6日印发

附 1

浙江外国语学院“创新团队建设计划”实施办法

为培养和汇聚一批国内知名学科带头人，形成优秀人才群体，提升我校教师队伍的创新能力和核心竞争实力，推动重点学科建设，根据学校人才队伍建设发展规划，制定本办法。

一、培养目标

校级创新团队培育计划以入选“浙江省高等学校创新团队支持计划”为目标，积极探索学术带头人与优秀创新团队紧密结合的人才组织模式，围绕重点项目凝聚学术队伍，为学科建设提供队伍支撑；依托团队促进学科交叉与校内教师之间的学术交流和合作，培育学科带头人；力争取得标志性成果，以提高学校人才培养质量、创新能力和核心竞争实力，为学校科学发展和浙江经济社会可持续发展提供人才支持和智力保障。

二、申报条件

1. 创新团队的研究方向应属于省级及以上中长期社会经济发展规划的重点领域，具有原创性、探索性和前瞻性的基础性研究或自主创新应用研究，有切实可行的研究方案，能产生良好的经济或社会效益。

2. 创新团队一般应以校级及以上重点学科、学校优势特色学科等为依托，能够承担省级及以上重大科研任务，具备良好的工作氛围和环境条件，团队带头人及成员有充分的时间和精力从事本计划资助的研究工作。

3. 创新团队带头人应具有宽广的学术视野、较高的学术造诣和创新性学术思想，品德高尚，治学严谨，具有较好的组织协调能力和合作精神，在研究团队中有较强的凝聚作用；创新团队带头人应是从事教学科研工作的在职人员，年龄一般不超过 55 周岁，近五年来获得省部级及以上相关人才计划资助（含省高校中青年学科带头人）或为校级及以上重点学科负责人，或主持过省部级及以上科研项目，或为近年海外留学回国的优秀博士。

4. 创新团队的研究实力和学术水平较高，科研和教学工作已取得较为突出的成绩，或具有较明显的创新潜力。

5. 创新团队应是在长期合作基础上形成或符合学校特色发展方向的研究集体，团队成员一般不少于 5 人，具有相对集中和稳定的研究方向和共同研究的学术问题，以及合理的专业、学历、职称和年龄结构，合作氛围好。

三、选拔程序

1. 学院根据学科发展规划和师资队伍建设的需要，组织符合上述基本条件研究群体填写《浙江外国语学院创新团队建设计划申请书》，审核后报人事处。

2. 学校学术委员会评审。

3. 学校会议审定，并进行公示。
4. 经公示无异议，学校公布获资助的创新团队名单。

四、支持措施

1. 学校对每个校级创新团队给予 20－40 万元经费资助，分年度下拨。由获资助创新团队按要求统一支配。创新团队经费主要用于科学研究、队伍建设和学术交流活动，实行团队带头人负责制，专款专用。

2. 今后省、厅要求申报创新团队时，原则上从校级创新团队中选拔推荐；对创新团队成员在岗位聘任、职称评审、科研项目及各类人才培养计划申报、出国进修等方面给予重点推荐。

五、管理和考核

1. 校级创新团队每二年评选一次，四年为一个培养周期。

2. 校级创新团队在接到批准资助的通知后一个月内，由创新团队带头人填写《浙江外国语学院创新团队研究计划任务书》，任务书经所在学院审核后报人事处。

3. 校级创新团队应按年度由团队带头人填写《浙江外国语学院创新团队年度进展报告》，于每年 12 月 31 日前经所在学院审核后报人事处。

4. 校级创新团队实行目标考核与年度报告制度相结合的考核方式，建立创新团队的业绩档案。资助期满后 3 个月内，创新团队带头人需组织填写《浙江外国语学院创新团队总结报告》，经所在学院审核后报人事处。学校组织考核小组对创新团队的标志性创新成果和队伍建设情况进行评估考核。校级创新团队实行“滚动制”，对创新成果显著的团队可继续给予新一轮的支持；对未取得明显成效团队，学校将对其终止培育。

5. 考核的主要内容为：团队成员学术职务及学术影响的变化；在国内外主要期刊发表论文的情况，被 SCI、EI、A&HCI、ISTP、SSCI、ISSHP、新华文摘、人大复印资料等收录或转载情况；形成有关知识产权情况；争取到国家级项目和省部级重点项目的情况；获得国家级和省部级科技成果奖励情况；获得省级人才计划资助情况等。

6. 在资助期内，所在学院要及时了解、掌握获资助的创新团队的工作状况，积极支持创新团队带头人做好工作，协助解决研究中遇到的问题，为创新团队的成长营造良好的学术环境。

7. 创新团队带头人因特殊原因不能继续履行职责，或团队核心成员变动，研究方向有重大调整等，所在学院应及时向学校提交调整的书面报告，经审查后决定是否继续实施。

8. 创新团队成员要精诚合作，以重点科研项目为载体，以创高水平科研成果、培养高层次人才和促进学科交叉融合和特色发展为主要目标，要加强学术交流，特别是与国内外一流大学、研究机构的高水平学者的合作交流，积极组织、参与多种形式的学术活动。

六、本实施办法自发文之日起执行，由人事处负责解释。

附 2

浙江外国语学院“高层次人才梯队培养计划”实施办法

为实施人才强校战略，培养一批国内有影响、达到省内领先水平的学科带头人和一批具有创新能力、发展潜力的中青年学术骨干，形成一批优秀创新团队，使我校高层次人才梯队的培养与教育部“高层次创造性人才计划”、浙江省“新世纪 151 人才工程”以及省高校中青年学科带头人的培养工作相衔接，优先做好人才储备，全面推进人才队伍建设。根据学校人才队伍建设发展规划，制定本实施办法。

一、总体目标

高层次人才培养共分四个梯队：第一梯队为入选省部级及以上人才工程（不含省“151”人才工程第三层次人选，下同）和省高校中青年学科带头人；第二梯队为校级中青年学科带头人和校级教学名师；第三梯队为校级优秀中青年骨干教师；第四梯队为院级优秀青年教师。通过选拔和培养，

二、培养周期

培养期为四年。动态管理，二年进行一次中期考核，四年进行一次期满考核。

三、选拔条件

（一）省部级及以上人才工程和省高校中青年学科带头人选拔条件按省人事厅、省教育厅有关文件要求。

（二）校级中青年学科带头人选拔条件

1. 具有较高的思想政治素质，热爱教育事业，德才兼备，为人师表，有强烈的事业心和奉献精神。

2. 在教学科研第一线工作，具有教授或副教授专业技术职务，年龄 45 周岁以下（以申报当年 1 月 1 日为限，下同）。

3. 学风端正，治学严谨，有较强的开拓创新精神；善于团结协作，具有组织带领学科梯队建设的能力。

4. 已系统熟练地讲授过两门及以上课程（其中一门为专业课），教学工作、教学改革或实验室建设等方面成绩突出。

5. 具有本学科、本专业领域坚实的理论基础和较深的学术造诣，能在本学科主流和前沿领域指导和开展研究工作，在学术界有一定影响，可作为所在二级学科方向负责人培养人选。有较高的外语水平，掌握计算机等现代教学科研手段。

6. 近两年年度科研考核均“良好”及以上，或年度教学考核均 B 级及以上。

7. 近两年科研、教学成果较丰硕，且符合下列条件之一：

（1）独立或以第一作者身份在权威学术期刊（含 SCI、EI、A&HCI、ISTP、SSCI、ISSHP 等收录或新华文摘、人大复印资料等全文转载，下同）发表论文 1 篇及以上；或核心学

术期刊发表论文两篇及以上。

(2) 出版学术专著 1 部（以第一作者身份，须承担全书 2/3 以上内容的撰写任务）；

(3) 以课题负责人身份获得厅局级重点科研项目或省部级联合资助（学科共建）项目 1 项，或参与省部级项目 1 项（不含联合资助或学科共建项目，排名前 3），或参与国家级项目 1 项（排名前 5）；

(4) 获得省部级科研成果三等奖（排名第 1），或获得省部级科研成果二等奖（排名前 3），或获得省部级科研成果一等奖及以上 1 项（排名前 5）。

(5) 获省部级教学成果奖三等奖（排名第 1），或获得省部级教学成果二等奖（排名前 3），或获得省部级教学成果一等奖及以上 1 项（排名前 5），或主持 1 门省级精品课程建设，或主持 1 项省级新世纪教改项目，或负责 1 项省财政厅实验室建设项目。

（三）校级优秀中青年骨干教师选拔条件

1. 具有较高的思想政治素质，热爱教育事业，德才兼备，为人师表，有强烈的事业心和奉献精神。

2. 在教学科研第一线工作，具有博士学位或副教授专业技术职务，年龄 40 周岁以下。

3. 具有本学科领域内较坚实的理论基础和系统的专业知识；具有较强的独立从事教学科研工作能力，能在本学科前沿开展工作，在省内同行中有一定的影响；有较大的发展潜力。

4. 已系统讲授过两门及以上课程（其中一门为专业基础课），教学工作、教学改革或实验室建设等方面取得较好的成绩，教学效果突出。

5. 近两年年度科研考核均“良好”及以上，或年度教学考核均 B 级及以上。

6. 具有稳定的科研或教学研究方向，在该方向上有较明显的研究成果，近两年科研、教学成果较丰硕，且符合下列条件之一：

(1) 独立或以第一作者身份发表学术论文两篇，其中 1 篇发表在核心学术期刊；

(2) 出版学术专著 1 部（以第一作者身份，须承担全书 1/3 以上内容的撰写任务）；

(3) 以课题负责人身份获得厅局级及以上科研项目 1 项，或参与厅局级重点项目 1 项（排名前 3），或参与省部级科研项目及以上 1 项（排名前 5）。

(4) 获厅局级科研成果一等奖 1 项（排名第 1），或省部级科研成果三等奖及以上 1 项（排名前 3）。

(5) 获厅局级教学成果一等奖（排名第 1），或获得省部级教学成果三等奖及以上 1 项（排名前 3），或参与 1 门省级精品课程建设（排名前 3），或参与 1 项省级新世纪教改项目（排名前 3），或参与 1 项省财政厅实验室建设项目（排名前 3），或负责 1 项省教育厅实验室建设项目。

（四）院级优秀青年教师选拔条件

1. 具有较高的思想政治素质，热爱教育事业，德才兼备，为人师表，有强烈的事业心和奉献精神。

2. 在教学科研第一线工作，具有博士学位（含在读，下同）或讲师专业技术职务，年龄 35 周岁以下。

3. 具有本学科领域内较坚实的理论基础和系统的专业知识；具有较强的独立从事教学科研工作能力；有较大的发展潜力和培养前途。

4. 已系统讲授过一门课程，教学工作和教学改革方面取得较好的成绩，教学效果较好。

5. 近两年的教学科研成果条件：由各学院根据实际自行制定。

校级教学名师和校级教坛新秀的选拔、培养办法由教务处另行制定。

四、选拔程序

省部级及以上人才工程和省高校中青年学科带头人选拔程序和办法按省人事厅、教育厅的有关文件要求。

第二、三、四梯队人选的选拔按照“公开、平等、竞争、择优”的原则，以思想政治、业务表现和实际贡献为依据，坚持标准，严格要求，保证质量，采取个人自荐和组织推荐相结合的办法，自下而上逐级择优推荐评选。

1. 本人根据条件填写《浙江外国语学院高层次人才梯队培养申报表》，可以兼报。

2. 各学院学术委员会对申报对象进行全面评议，并签署书面意见。

3. 各学院签署意见后将申报对象的材料上报校人事处。上报材料包括：①申报表一式两份；②近期科研成果原件及复印件；③各种获奖证明材料复印件。

4. 人事处、科研处和教务处等职能部门对申报材料进行联合初审，淘汰不符合条件者。

5. 校学术委员会进行评议并投票，确定第二、三、四人才梯队入选者。

6. 入选对象公示一周。

7. 学校会议审批后公布入选名单。

五、培养措施

1. 学校从队伍建设专项经费中拨出相应经费，用于资助培养各梯队入选者。省部级及以上人才工程入选者和省高校中青年学科带头人的配套资助经费按上级有关文件执行。校级中青年学科带头人的培养资助经费为 4 万元，原则上每年 1 万元；校级优秀中青年骨干教师的培养资助经费为 2 万元，原则上每年 5000 元。院级优秀青年教师资助经费为 8000 元，原则上每年 2000 元。已有科研启动费的教师，该启动费折算成培养资助经费，且基数不另行增加。

2. 入选后，由本人提出培训进修、科学研究和教学改革等计划，所在学院要提出初步的培养方案，落实培养措施。各学院制定师资队伍建设计划时，优先考虑上述人才梯队成员的培训进修需要。第一、二、三梯队入选者应根据自身实际从培养经费中留出 1/4 额度用于攻读博士学位或国内外高访。

3. 所在学院和有关职能部门要给入选者定位置、压担子，使他们投身到学科建设和教学科研第一线，主持或参与重大课题的研究，在实践中长才干、出成果。

4. 校级及以上培养对象的具体培养政策措施

①安排一次高层次的培训进修，优先参加国内外重要学术会议等。学校积极为他们创造条件，帮助他们尽快提升学历和职称。

②优先提供图书资料、仪器设备，积极改善教学、科研的工作环境和条件。

③对作出突出成就的人员，学校积极宣传其优秀事迹和成果，及时给予表彰和奖励。

④学院领导经常了解、关心入选者的思想、工作和学习情况，积极创造条件保证入选者有足够的时间和精力从事教学和科研。

六、目标任务

（一）省部级及以上人才工程入选者和省高校中青年学科带头人的培养目标及考核，按省人事厅、省教育厅有关文件要求。

（二）校级中青年学科带头人、校级优秀中青年骨干教师和院级优秀青年教师经过为期4年的培养，应分别达到如下目标：

1. 科研目标

校级中青年学科带头人：年度科研考核等级均“良好”及以上；参照“科研教学成果”选拔条件，两年内达到科研条件其中之一。

校级优秀中青年骨干教师：年度科研考核等级均“良好”及以上；参照“科研教学成果”选拔条件，两年内达到科研条件其中之一。

院级优秀青年教师：年度科研考核等级均“合格”及以上；两年内主持1项校级及以上科研课题；或两年内独立或以第一作者身份在核心学术期刊发表论文1篇，或公开发表学术论文两篇。

2. 教学目标

校级中青年学科带头人：年度教学考核均B级及以上；培养期内开出1门新课程；参照“科研教学成果”选拔条件，培养期内达到教学条件其中之一。

校级中青年骨干教师：年度教学考核均B级及以上；培养期内开出1门新课程；参照“科研教学成果”选拔条件，培养期内达到教学条件其中之一。

院级优秀青年教师：年度教学考核均C级及以上；培养期内开出1门新课程；培养期内主持1门校级精品课程，或主持1项校级教改项目，或参与1项省教育厅实验室建设项目（排名2-3）。

3. 发展目标

校级中青年学科带头人：争取入选第一梯队，或成为省级重点学科（A类、B类）方向负责人，或成为校级重点学科负责人，或成为校级重点专业负责人，或科研、教学取得突破性成果；入选时为副高者原则上应晋升为正高或具备晋升正高的基本条件；按照学科梯队后备力量的要求全面指导、培养本学科1-2名青年教师，为所在二级学科带出一个学科方向。

校级优秀中青年骨干教师：争取入选第一、二梯队或具备晋级的基本条件；入选时为副高者应具备晋升正高的基本条件，以博士学位入选的讲师须晋升为副教授；学历一般应提升到博士（艺术、体育教师除外，调整为在原有基础上提高一个学历层次）。

院级优秀青年教师：争取入选第三梯队及以上或具备晋级的基本条件，或入选省高校青年教师资助计划；入选时为讲师者原则上晋升为副教授或具备晋升副教授的基本条件；学历需提升到博士（艺术、体育教师除外，调整为在原有基础上提高一个学历层次）。

七、管理办法

1. 人事处作为职能部门负责第一梯队入选者的跟踪管理培养，负责第二、三、四梯队入选的评选和考核工作。各学院要把这项工作作为重要任务来抓，认真负责将工作落实到实处，与有关职能部门密切配合，为人才培养创造良好的环境。

2. 高层次梯队人才非终身制。人事处要建立业绩档案，跟踪考核，实行动态管理。

3. 高层次梯队人才入选者每年的考核与教师考核同步进行，期中和期满各组织有关专家和领导进行全面考核评估，根据考核结果实行优胜劣汰，滚动发展。考核评估和再次选拔同时进行。

4. 考核程序

(1) 入选者提交期中或期满的业绩总结报告和《考核表》。

(2) 入选者向学院学术委员会进行全面汇报，学院学术委员会组织该学科及相关学科的有关专家进行综合评估，作出书面评价意见，并整理材料报人事处。上报材料包括：①本人总结报告；②考核表（一式两份）；③代表性科研成果及复印件；④各种获奖证明材料复印件。

(3) 学校相关职能部门对各学院上报的材料进行审查（包括教学、科研等方面）。

(4) 召开校学术委员会会议进行评议、投票，确定考核等次。

(5) 学校会议审定考核结果。

5. 考核等次及相关问题

期中考核分合格、基本合格、不合格；期满考核分优秀、合格、不合格。按照目标任务的完成情况确定考核等次，科研、教学、发展三个目标全部达到的，考核等次为“优秀”，完成其中两个目标任务的考核等次为“合格”，只完成其中一个目标任务的，期中考核可定“基本合格”，期满考核则定“不合格”。

考核结果在适当范围内公布，并通知相关学院和本人。期中考核“不合格”者，取消其培养资格；期中考核“基本合格”者，暂不进行培养资助，若期满考核合格，则可补报培养经费；期中考核“合格”及以上者，继续予以培养。期满考核“优秀”者予以奖励和重点培养。

培养经费按年均额度分三次划拨：每年划拨 50%；中期考核达到合格的再划拨 30%，基本合格的暂不划拨 30%；期满考核为优秀的再划拨 20%或 50%，期满考核为合格的，需待晋升一个培养梯队后再将 20%或 50%滚入新一轮培养费中。

培养期满考核合格者原则上不能再次申报同一梯队培养。

八、本实施办法自发文之日起实行。

九、本实施办法由人事处负责解释。

附 3

浙江外国语学院高层次人才引进工作办法（试行）

为贯彻落实“人才强校”战略，吸引和汇聚学校发展需要的国内外优秀高层次人才，进一步优化教师队伍结构，提高队伍的整体实力和综合竞争能力，以强有力的人才支撑推进学校科学发展，根据学校发展目标、学科专业建设和师资队伍建设的总体需要，制定本办法。

一、适用范围

本办法所指的高层次人才主要为：能带动学科发展的学科带头人，能促进学科发展的教学科研骨干以及学校事业发展紧缺、急需的其他骨干人才。一般应是业内有一定影响力的专家学者、教学科研业绩突出的教授、优秀博士及具有硕士学位的优秀副教授。

二、基本原则

1. 围绕目标，促进发展。高层次人才引进工作要紧紧围绕学校的中长期发展战略目标，结合学校发展面临的形势，根据学科发展和人才队伍建设发展规划，通过引进人才，不断提高人才队伍的整体实力和综合竞争能力，为学校特色发展提供强有力的人才支撑。

2. 优化结构，整体推进。引进高层次人才旨在优化学校人才队伍的学位（学历）、职称、学科、年龄结构，促进学术思想的交流、融合及知识、科技创新，推动学术上水平，以人才资源推进学校整体协调发展。

3. 突出重点，统筹兼顾。根据学科发展的需要，通过引进高层次人才，强化特色学科，发展优势学科，突出重点学科，统筹兼顾确保人才队伍发展保持良好态势。

4. 德才兼备，择优引进。引进高层次人才要全面考察，既要注重其业务水平和实际工作能力，更要注重其政治思想表现和职业、学术道德素养，坚持择优引进。

三、条件

（一）基本条件

1. 具有良好的思想政治品质，坚持四项基本原则，拥护党的路线、方针和政策，贯彻落实科学发展观。

2. 热爱教育事业，遵纪守法，诚实守信，具有良好的道德修养和职业素养，有强烈的事业心、责任感和敬业精神。

3. 善于团结协作，具有团队精神，愿为学校发展、学科建设和人才培养做出贡献。

4. 特聘教授应具有博士学位，年龄一般不超过 55 岁；教授一般应具有博士或硕士学位，年龄不超过 50 岁；副教授应具有博士或硕士学位，年龄一般不超过 40 岁，博士一般不超过 35 岁（博士后出站可适当放宽，但不超过 38 岁）。

5. 身心健康。

(二)业务条件

特聘教授:

1. 一般应为博士生导师或省级重点学科带头人。
2. 从事教学科研第一线工作，能胜任核心课程讲授任务。有开设本学科学术前沿领域课程或讲座及指导研究生的能力。
3. 学术造诣深，科研业绩突出。具有承担国家重大或重点科学研究与教学研究项目或主持国家重点实验室、国家教学基地等重点建设项目的能力。
4. 发展潜力大，对本学科建设具有创新性构想和战略性思维，能带动或促进学科的发展和建设，具有带领本学科在前沿领域赶超或保持省内领先水平的能力。能提升本学科整体水平和影响力，积极推动和开展国内国际学术交流。
5. 具有较强的组织、管理、领导能力，善于培养青年人才，注重学术梯队建设，能带领一支创新团队协同攻关。

教授:

1. 从事教学科研第一线工作，能胜任核心课程讲授任务。
2. 有较高的学术造诣，科研成果丰富。具有承担省级重大或重点科学研究与教学研究项目或主持省级重点实验室、省级教学基地等重点建设项目的能力。
3. 能正确把握本学科发展方向，具有开辟新学科或新方向以及组织领导团队的能力，带领本学科在前沿领域追赶省内先进水平。
4. 具有团结学科或学术梯队成员协同工作的组织和领导能力。能根据学科特点和学科发展需要，开展本学科学术梯队建设，组建并带领一支高水平创新团队开展科研教学工作。

博士或副教授:

1. 能从事教学科研第一线工作，能胜任专业课程讲授任务。
2. 有较高的学术水平，较强的科研能力，科研成果较丰富。
3. 具有专业发展潜力和可持续发展能力。在学科建设和学术研究上具有协同合作的基础，在学术梯队或团队中具备以骨干成员开展科研教学工作的综合素质。

四、相关政策

1. 综合引进人才的学术水平、职称、学历、紧缺度、年龄等因素，学校提供相应的科研、工作和生活等优惠待遇。

(1) 特聘教授: 购房补贴 60-100 万元(如学校提供经济适用房申购指标则补贴额度减半, 下同), 安家费 10-15 万元, 科研启动费 10-30 万元; 享受特聘教授岗位津贴, 每年不少于 9 万元。此外, 还可根据需要提供学科建设费, 提供相应的教学科研工作条件及配备助手等。

(2) 教授(研究员): 购房补贴 30-80 万元, 安家费 5-10 万元, 科研启动费 5-20 万元; 享受校内相应关键岗位津贴。

(3) 博士和紧缺专业具有硕士学位的副教授：购房补贴 20-40 万元，安家费 1-2 万元，科研启动费 2-5 万元。应届博士毕业在第一个校内岗位聘期内享受副教授岗位津贴。

(4) 海外留学归国的高层次人才和其他特别优秀的人才及组合引进的团队，采取协商的办法确定相关待遇。

2. 引进人才须与学校签订《浙江省事业单位聘用合同》，服务期一般为 8 年。

3. 引进人才与学校签订《浙江省事业单位聘用合同》后方可享受相关待遇。购房补贴分期支付，引进人才与本地房产公司签订购房合同后，学校支付购房补贴的 50%，余款按服务年限均摊、分年支付。科研启动费按申请到的项目提供，主要用于项目申报、纵向项目经费配套等，划拨给科研处统一管理。安家费用于支付搬家托运、购置家居用品等相关费用，凭票据实报。

4. 引进人才享受上述相关优惠待遇后，除原有住房公积金待遇可继续享受外，不再享受货币化分房政策规定的补贴，不再享受住房公积金补贴和其它购房补贴。

5. 引进的教授或学科专业急需且具有博士学位的副教授的配偶工作，引进人才的子女入学（园）、转学（园）等有关事宜，学校可视具体情况给予适当安排或提供必要协助。

6. 高层次人才引进工作中的特殊情况，经学校研究，特殊解决。

7. 学校可根据发展实际及当年人才需求、人才市场状况调整人才引进的相关政策。

五、程序

1. 制订计划。根据学校学科发展需要及人才需求状况，人事处会同学院提出年度人才引进计划编制意见和建议，学校人才工作领导小组拟订计划，报学校党委会批准。

2. 发布招聘信息。通过校园网、国内外主要媒体发布人才需求信息。

3. 接收应聘材料。应聘者填写《浙江外国语学院人才引进信息登记表》交到人事处，并提供身份、职称、学历、学位、获奖等各类证书及主要教学、科研成果复印件。人事处将应聘材料分转相关学院。

4. 初定考察人选。学院人才工作小组筛选出符合应聘条件的人选，由人事处会同教务处、科研处进行资格审查，初步确定考察人选。

5. 业务考察及评鉴。学院人才工作小组通过组织面谈、面试、试讲、学术报告等方式对初步人选进行师德、业务能力的考察，组织校内外专家就其学术水平作同行匿名评议并作出鉴定。

6. 审批。学院根据考察、评鉴结果，召开党政联席会议按比例确定拟引进人才，填写《浙江外国语学院人才引进审批表》交人事处，经学校人才工作领导小组审议后，根据相关议事规则，报校党委会或校长办公会议审定。

7. 政审。人事处会同学院对引进人才进行政审。

8. 体检。引进人才参加二级及以上医院体检，体检结果交校医务室确认。

9. 录用。政审、体检合格人员，人事处办理录用手续。

六、工作机构与服务

1. 学校成立人才工作领导小组，统一指导、组织和协调高层次人才引进工作。主要职责是：拟订年度人才引进政策与计划，审查拟引进人员的思想素质与业务水平，审议拟引进人员的相关待遇等。

学校人才工作领导小组由校党委书记任组长、校长任副组长，由分管教学工作的校领导、党校办、党委组织部、教务处、科研处、人事处、国际交流与合作处、计财处、资产管理处、工会等部门负责人组成。办公室设在人事处，具体负责高层次人才引进工作的组织协调和日常事务。党委组织部具体负责对需要拟任处级领导干部的人选进行考察。教务处具体负责教学业务能力的考察，就应聘者的学科、专业背景等业务素质提出评鉴意见。科研处具体负责科研水平及能力的考察，就应聘者的研究方向、学术背景与潜力等提出评鉴意见，并负责科研启动费的管理。国际交流与合作处负责按外事政策对拟从海外引进的高层次人才进行考察，并协助考察业务水平及办理相关手续。计财处具体负责人才引进资金预算及安排，兑现相关待遇。资产管理处具体负责办公条件的提供、协助有关生活安排。工会具体协助联系引进人才子女入学（园）、转学（园）有关事宜。

2. 学院成立人才工作小组，一般由学院院长任组长，党总支书记任副组长，由分管教学工作的副院长以及相关的学科专家（教授或副教授，可以外聘）组成，总人数不少于 5 人。主要职责为：筛选初步考察人选、组织业务考察与评鉴及同行评议、确定备选人才并提交学院党政联席会议审议等。

3. 学院及相关职能部门应主动热情做好高层次人才到校后的各项服务工作，积极为引进的高层次人才创造良好的工作环境和生活条件，并切实落实相关待遇。学院负责安排报到事宜，保卫处协助办理落户相关手续。

七、附 则

1. 本办法自发之日起试行。

2. 本办法由人事处负责解释。

附 4

浙江外国语学院中青年教师博士培养计划实施办法

为进一步优化教师队伍结构，提高教职工队伍整体素质和学历层次，根据学校人才队伍建设发展规划，制定本实施办法。

一、总体要求

从学科专业建设需要出发，有计划地支持中青年骨干教师在职攻读博士学位，尤其要支持品牌特色专业和重点学科、创新团队中的中青年骨干教师攻读博士学位，优化梯队结构，推进品牌特色专业和重点学科、创新团队建设。

二、选送基本条件

1. 坚持四项基本原则，忠诚于教育事业，热爱学生，遵纪守法，具有良好的教师职业道德和进取精神，具有培养潜力。

2. 工作认真负责，能积极承担并完成工作任务，且年度考核均在称职及以上。

3. 报考专业对口，符合学校学科建设、专业建设和师资结构调整的需要，有一定的科研能力和发展潜力，列入所在学院的年度进修计划。

4. 报考在职博士研究生，需在我校工作满两年（到录取时满两年，下同）。

5. 申请报考硕、博连读的教师，其攻读方向原则上应为学校重点建设的学科方向；在读硕士学位的教师，若有意在取得学位后继续报考在职博士研究生，应提前一年申请，由所在学院根据学科、专业建设需要决定是否同意继续深造，同意报考者列入所在学院的年度进修计划。

6. 以毕业研究生同等学力申请博士学位，须具有高级专业技术职务且在我校工作满两年。

8. 教辅等其他人员报考博士研究生，选送条件参照执行。

三、报考、审批程序

1 学校鼓励教师报考在职定向博士研究生；报考非定向博士研究生一般需服务期满，但因学校专业规划调整，部分专业教师为了自身发展报考非定向计划内博士研究生，不需满服务期且考取后不需承担违约责任。

2. 教师报考博士研究生，需列入所在学院的年度进修计划；其他人员报考博士研究生，应符合师资队伍建设的需要，列入相关学科专业所在学院的年度进修计划和编制，或已进入组织部后备干部培养计划。

3. 其余事宜参照《浙江外国语学院教职工进修培训暂行办法》执行。

四、培养措施及相关政策

（一）在读期间待遇

1. 经批准攻读在职博士研究生的教师，享受学校规定的工资福利待遇。不脱产攻读的，继续享受学校的岗位津贴；脱产攻读的，停发岗位津贴，改发进修津贴。按《浙江外国语学院进修津贴发放办法》执行。

2. 经批准国内攻读博士研究生、以毕业研究生同等学力申请博士学位并获博士学位或学历者，学校予以报销全部学费。住宿费（最高报销额不超过 2400 元/学年）和车费（两次来回/学年）按实予以报销。自费出国留学获得国家教育部留学服务中心认定博士学位并回校工作的，学费按国内同类委培研究生额度报销，另补贴国际旅费 1 万元。

3. 国内在职攻读博士学位的，学习期间符合晋升高一级专业技术资格条件的，可以申报。

（二）回校考核、奖励

1. 博士研究生毕业后，须向人事处和本人所在单位报到并递交进修小结等考核材料。由所在单位和人事处进行考核。

2. 取得博士学位经考核合格者，学校给予奖励。取得博士研究生学历学位，学校已报销学费的，一次性奖励 1 万元，不需学校报销学费或自费出国留学取得外语、外经类博士学位的，追加奖励 2 万元。以同等学力获得博士学位的奖励 6000 元。

3. 博士毕业后以项目申请科研启动费。科研启动费额度，参照当年引进博士的科研启动费标准。

4. 博士学位获得者，在同等条件下优先推荐申报专业技术资格。

5. 脱产攻读博士学位者，超过协议约定学制 1 年后仍未取得学位的，视作学业考核不合格，所有费用自负一半；同时，不再给予一次性奖励和科研启动费。

（三）签约管理

1. 考取定向、委培的博士研究生和以同等学力申请博士学位人员，须与学校签订协议，履行服务期。博士研究生毕业后，服务期为 6 年；以毕业研究生同等学力获得博士学位后，服务期为 5 年；硕、博连读毕业后，服务期为 10 年。

2. 进修之前未滿的服务期需累计。

3. 教职工未滿服务期因个人原因离校的，必须经学校同意后，根据协议相关条款，视服务年限按比例向学校归还培养期间的费用（包括工资、津贴、进修费、回校奖励等各项费用），并支付协议规定的违约金。具体详见《浙江外国语学院教职工进修培训暂行办法》。

五、本办法自发文之日起执行，由人事处负责解释。

附 5

浙江外国语学院教职工进修培训暂行办法

为提高教职工的政治思想素质和业务水平，优化队伍结构，逐步建立起一支学历层次高、基础理论扎实、科研能力强、高效精干的教职工队伍。根据学校人才队伍建设发展规划，结合当前实际，现就教职工进修培训制订本暂行办法。

一、指导思想和基本原则

指导思想：深入贯彻落实学校首次人才工作会议精神，大力实施人才强校战略，提高教职工队伍整体素质；大力加强以教师队伍为主体的人才队伍建设，重点培养校级学科带头人，推进青年教师博士化，着力培养和造就一批优秀中青年学科带头人和骨干教师，为学校发展提供坚强的人才支撑。

基本原则：

1. 坚持思想政治素质和业务素质并重，鼓励符合条件的中青年教师积极参加培训进修。
2. 坚持按需培训，学用一致，注重实效，坚持从实际出发，着眼于学科、专业建设、梯队建设和优化师资队伍结构。
3. 坚持普遍提高和重点培养相结合，发挥群体结构优化组合的优势。
4. 实行有计划，按条件、分批次选派。

二、选送基本条件

1. 坚持四项基本原则，忠诚于教育事业，热爱学生，遵纪守法，具有良好的教师职业道德和进取精神，具有培养潜力。
2. 工作认真负责，能积极承担并完成工作任务，且年度考核均在称职及以上。新参加工作的人员需在本校工作满两年(到录取时满两年，下同)。
3. 申请进修培训的专业、内容须与学校学科建设、专业建设或本岗位工作的需要相一致。

三、进修培训的主要形式及相关具体要求

(一)公派出国留学

公派出国留学，是指利用国家留学基金、学校专项基金以及经学校批准的外单位全额资助经费派到国外进行的各类进修。主要形式为：攻读博士、硕士学位、高级访问学者、普通访问学者、研修或合作研究等。具体按《教职工公派出国(境)留学暂行办法》文件规定办理。

(二)自费出国留学

申请者应当符合学校事业发展的需要，并承担出国留学全部费用。访问学者的研修时间一般不超过1年；攻读硕士学位的学习时间一般不超过2年；攻读博士学位的学习时间一般不超过4年。出国前服务期未满足的应按协议规定交纳违约金，并办理辞职手续。在上述规定的时间内，学校一般可保留其公职。

（三）国内进修

1. 攻读博士学位。具体规定另见《浙江外国语学院在中青年教师博士培养计划实施办法》。

2. 攻读硕士学位。申请者应当符合国家规定的报考硕士研究生基本条件和学校规定的基本条件。学校原则上要求2000年及以后参加工作的教师报考全国统招的硕士研究生，其中1977年12月31日前出生的，可以攻读专业硕士或以同等学力申请硕士学位。

3. 高级研修班、访问学者。申请者应当符合学科建设需要，具备扎实的基础理论和专业知识，有较强的独立从事教学和科研工作的能力。其对象主要为列入学校高层次人才梯队培养计划的教师，一般应具有副高及以上职称。

4. 本科及以下学历不得脱产进修。主要参加对象为非教学人员。

5. 短期业务进修或单科进修。应符合学科或专业建设需要。

6. 上级主管部门或学校提出要求的其它培训考试：教师教育理论岗位培训，教师普通话培训，计算机能力培训、学生思政辅导员上岗培训，技术工人的技术等级培训等。参加对象为按有关文件规定必须参加的教职工。

7. 干部培训。由党委组织部另行制订办法。

四、进修管理

（一）计划管理与审批

1. 各学院、部门应于每年10月制订出下一年度的进修计划。计划要落实到具体人员，于每年10月30日前交人事处汇总审核后报学校审批。年度进修计划每年审定一次。

2. 已参加脱产进修1年者，一般3年内不再安排脱产进修，已参加脱产进修2年以上者，一般6年内不再安排脱产进修（高层次人才梯队培养对象和访学期间报考博士不受此限制）。

3. 申报、审批程序

（1）由申报者从人事处网页下载并填写《浙江外国语学院教职工在职进修申请表》。

（2）学院、部门负责人根据本单位年度进修计划和报考条件签署意见，是否同意教师脱产进修应根据教学工作需要决定；除教师以外的其他人员原则上不得脱产进修，其中进修后拟进入师资队伍或实验技术队伍的，应列入相关学科专业所在学院的年度进修计划和编制。

（3）经学院、部门签署意见的《浙江外国语学院教职工在职进修申请表》，由所在单位统一报送人事处，并附上《招生简章》。申请在职攻读博士学位、做访问学者等高层次进修培训的，由人事处审核后报学校审批，其余由人事处审批，报分管校长备案。中层干部的业务进修由组织部会同人事处初审并报学校审批。

(4) 经批准后的进修培训手续由人事处归口办理。

(二) 签约管理

除国内短期培训外，所有在职进修人员必须与学校签订协议后方可派遣。

(三) 进修考核

1. 进修人员在进修前须到人事处办理手续，脱产进修期间每年 12 月 30 日前应向所在学院或部门书面汇报一次学习情况，并以此作为年度考核的依据。进修人员进修结束后须到人事处报到，递交进修总结、成绩单、毕(结)业证书、学位证书原件等，同时向本人所在学院或部门递交进修总结等材料的复印件。

2. 进修人员在进修期间必须认真学习。如成绩不合格，或有违纪行为，或受退学处理，均视为年度考核不合格。不脱产进修人员的考核由所在学院、部门参照在岗人员考核办法执行。

五、进修经费

(一) 申请国家公费出国留学的费用先由个人自理，取得出国留学资格的有关费用按规定凭发票报销。

(二) 自费出国留学获得国家教育部留学服务中心认定高一级学位并回校工作者，学校补贴国际旅费 1 万元。学费按国内同类委培研究生额度报销或奖励。

(三) 攻读博士学位的进修费用，按《浙江外国语学院中青年教师博士培养计划实施办法》规定执行。

(四) 攻读在职定向、委培硕士研究生学历学位的学费，学校予以报销 2/3 (艺术类专业最高报销额不超过 2 万元、其它专业最高报销额不超过 1.5 万元)，“以毕业研究生同等学力申请硕士学位”、“高校教师在职申请硕士学位”、专业硕士学位的学费，学校予以报销 1/2 (艺术类专业最高报销额不超过 1.5 万元、其它专业最高报销额不超过 1.2 万元)。其中 2006 年及以后来校工作的教师和 2008 年及以后来校工作的党政管理人员、学生思政辅导员攻读硕士研究生学校不予报销学费。不需学校承担学费，取得硕士研究生学历学位的，学校奖励 5000 元，仅取得硕士学位的奖励 2000 元。

(五) 高级研讨班、国内访问学者的进修费用，副教授报销全部进修费，讲师报销 80% 进修费。

(六) 本科及以下学历进修，费用自理。

(七) 经审批同意的半年及以下的脱产短期业务进修，学校提供进修费用最高限额 3000 元，其余费用由本人承担。

(八) 教师教育理论岗位培训和成绩合格的，学校给予报销首次培训费。取得计算机、普通话及其他各类资格证书所需费用自理。

(九) 职工取得技工等级证书所需培训费自理，取得技师、高级技师所需培训费学校予以分别报销 50%、60%。

(十) 按正常进修培训期限未取得毕(结)业证书者，经批准同意延期学习的，延期学习阶段的所有费用自理。

(十一)赴外地进修的，进修期间的住宿费(最高 1200 元/学年)和车费(两次来回/学年)学校按实予以报销。

(十二) 赴外地进修的，进修期间的伙食补贴按学校相关文件规定执行。

上述费用的报销，除攻读博士学位人员按学年报销，其他人员须毕业或结业取得证书后，凭票据经人事处一次性审批后报销。

六、待遇与服务期

(一)工资、岗位津贴

1. 工资：公费出国进修和国内进修人员的工资照发。自费出国进修人员的工资回校后一次性补发，留学时间按取得学位证书的学制时间计算，但硕士最多不超过 2 年，博士最多不超过 4 年。

2. 岗位津贴：按《浙江外国语学院进修津贴发放办法》执行。

(二)进修后服务期

1. 取得博士学历学位后，延长服务期 6 年；以同等学力获得博士学位后，延长服务期 5 年；取得硕士学历学位后，延长服务期 5 年；以同等学力获得硕士学位后，延长服务期 4 年；完成国内访学后，延长服务期 3 年。

2. 进修之前未滿的服务期需累计。

3. 教职工未滿服务期因个人原因离校的，必须承担以下经济责任：

(1)按比例向学校退还进修的费用，退还数额按以下方式计算：

学校为进修人员提供培养费数额 ÷ 规定服务月数 × 未滿服务月数。

(2)按比例向学校退还脱产进修期间的工资及进修津贴，退还数额按以下方式计算：
上述费用 ÷ 规定服务月数 × 未滿服务月数。

(3)向学校赔偿协议规定的违约金。

(4)向学校赔偿脱产进修前未滿服务期的赔偿费，赔偿数额按有关协议规定执行。

七、本办法定自发文之日起执行，由人事处负责解释。

附 6

浙江外国语学院教职工公派出国（境）留学暂行办法

为了充分发挥公派出国（含出境，下同）在师资培养和学术梯队建设中的作用，规范教职工公派出国程序，进一步加强公派出国留学人员管理，特制定本暂行办法。

一、指导思想

1. 坚持“按需派遣、保证质量、学用一致”方针，服务于学校发展和师资队伍建设。
2. 坚持以学科专业建设为主线，充分体现学科、专业建设主线在公派出国留学人员选派中的导向作用。
3. 坚持责任共担、效益共享原则，建立合理的约束机制，实行合约管理。

二、适用对象

本暂行办法适用对象是学校公派出国留学期限三个月及以上的教职工，具体包括：校际交流项目选派人员；列入浙江省高校优秀中青年骨干教师出国研修项目和学校骨干教师培养计划的派出人员；德国赛德尔基金会资助项目；其它除国家留学基金以外的各类基金项目选派人员。

国家公派出国留学人员有关事项按国家相关规定执行。

三、选派基本条件

1. 坚持党的基本路线，热爱社会主义祖国，热爱教育，忠诚于人民的教育事业。
2. 具有学成后为学校教育教学服务的事业心和责任感。遵守国家外事政策和纪律，期满后按期回校工作。
3. 具有扎实的专业理论基础，并有较强的教学、科研能力，教学效果良好，目前已是该专业的教学、科研骨干。
4. 品德优良，身心健康。
5. 已公派出国留学半年以上人员，原则上应回校工作满一年后，才能申请再次公派出国留学。
6. 其他选拔条件和要求根据申请项目选派办法执行。

四、选派程序

1. 人事处会同外事办公布选派计划。
2. 符合选派条件的人员提出申请并填写《公派出国留学申请表》，按要求提供有关原始材料、证书、推荐信等。申请材料上交学院、部门。
3. 各学院、部门审核申请者填写的《公派出国留学申请表》，并就申请者的思想品德和工作表现作出评价，提出推荐意见。审核材料上交人事处。
4. 人事处会同外事办根据选拔条件和要求确定初步人选，必要时提交校学术委员会确定推荐人选，经公示，报学校审批。

5. 外事办负责办理报批等相关出国手续。
6. 组织部负责办理政审等手续。
7. 人事处负责办理有关协议书的公证手续。

五、出国人员管理

1. 公派出国留学人员须与学校签订《公派出国留学协议书》，并有一名经济担保人。协议书须经公证机关公证。

2. 公派出国留学人员须向学校缴纳保证金，保证金金额参照国家留学基金管理委员会标准执行。按期回校报到后，保证金的本息一并退还。

3. 公派出国留学人员在国外学习期间要与学校保持联络，定期汇报学习工作情况。

4. 公派出国留学人员回国后，应及时到人事处及所在学院、部门报到，并提交出国期间学习工作的书面总结。

5. 公派出国留学人员在出国前接受专项国家安全教育。

6. 公派出国留学人员学成回国后，根据在国（境）外留学时间确定回校服务的期限，国外留学时间为3个月至6个月，回校服务期为3年；留学时间超过6个月至12个月，服务期为5年；留学时间超过12月的，服务期为8年。在服务期内，本人要求调离、辞职等须经所在学院、部门同意及学校批准，并按签定的《公派出国留学协议书》缴纳违约金等费用。

六、出国期限延长与审批

1. 公派出国留学人员出国期满后，应按时回校工作。对确因工作需要，需延长出国期限的人员，可在批准期满前三个月向学校人事处与外事办提出申请，经学校批准后，方能延长。延长申请只限一次，延长期限一般不超过半年。延长期间学校不承担相关费用。

2. 未经批准而逾期未归的公派出国留学人员，从超过规定期限的次月起停发工资。逾期三个月以上，不再保留公职。

七、出国人员工资及岗位津贴

1. 公派出国留学人员在批准的出国期限内，国家规定的工资、津贴、补贴等照发，医疗保险按有关规定执行，并计算连续工龄。公派出国留学人员在批准的延长期限内国家规定的工资、津贴、补贴等暂存，待其回校报到后再给予补发。

2. 公派出国留学人员岗位津贴按学校相关规定执行。回国公派人员若15日前（含）报到，从当月起发全额岗位津贴；15日以后报到，发当月岗位津贴的一半。

3. 公派出国留学人员（含经批准后同意延长并按期回国人员）按期回国后，学校根据其留学期间表现再确定年度考核等次，考核合格按政策规定参加调资。

八、有关费用

公派出国留学人员经学校同意参加非英语语种的外语强化培训，学校最多承担一个学期的培训费，超出部分及培训所需资料费等自理，培训地点原则上要求在杭州。

九、本暂行办法自发文之日起执行。

十、本暂行办法由人事处负责解释。

附 7

浙江外国语学院青年教师导师制暂行办法

青年教师是我校教师队伍的一支生力军，是学校的未来和希望。实施青年教师导师制是关心青年教师成长，加强青年教师培养，贯彻落实学校人才队伍建设发展规划的一项重要措施。为进一步规范青年教师导师制的实施，制定本办法。

一、基本思路

为青年教师配备指导教师，充分发挥中、老年教师在培养青年教师方面的“传、帮、带”作用，使广大青年教师尽快适应高校教师岗位，熟悉高校教育教学规律，树立良好的师德师风，全面提高教学技能和业务水平，在指导教师的关心和指导下健康成长，承担起教书育人的重任。青年教师导师制的实施，有利于提高师资队伍的教学科研水平，确保学校人才培养的质量。

二、实施对象

35 周岁（含）以下的青年教师，符合下列情况之一，必须接受导师的指导。

1. 新来学校未从事过高校教学工作的应届毕业生。
2. 专职从事高校教学工作不满一年的新调入人员。
3. 根据实际情况，学校或学院认为需要配备指导教师的青年教师。

三、指导教师

（一）导师基本条件

1. 原则上应具有副教授及以上专业技术职务或具有博士学位。个别学院若高级专业技术职务教师数量不足，可在优秀讲师中选拔。
2. 忠诚党的教育事业，具有良好的师德和优良的教风，治学严谨，工作认真负责。
3. 具有丰富的教育教学经验，教学效果良好，学术造诣较深，具备指导青年教师的能力，能担负本办法所规定的导师工作职责。
4. 身体健康，能够坚持正常工作。

（二）导师聘任

1. 青年教师导师制采用双向选择原则，由各学院（部）确定导师与被指导青年教师，经双向选择由学院聘任。
2. 为保证导师制培养质量，每名导师原则上每次指导青年教师不超过两名。
3. 若无特殊情况，导师不得中途更换。

（三）导师职责

1. 进行师德教育，传授科学的教育思想，培养青年教师严谨踏实、实事求是的科学态度和敬业精神。

2. 指导青年教师至少掌握一门课程的教学内容、教学要点以及与本课程相关的学科前沿知识，培养其从事教学、科研的能力。

3. 指导青年教师撰写讲课提纲和教案，掌握正确的教学方法，熟悉并把握教学环节和教学规范。

4. 结合课程的内容、特点，运用各种教学手段和现代教学技术，鼓励并指导青年教师进行教学改革实践，提高教学质量。

5. 为青年教师上示范课（每学期至少 10 学时）；对青年教师的课堂教学或试讲进行随堂听课（每学期至少 4 学时），并作必要的指导。指导青年教师撰写学术论文，吸收青年教师参与教学改革、课程建设和科研工作。

6. 记录被指导青年教师的情况，学期末对青年教师的培养情况进行书面总结，向所在学院（部）汇报。指导期满，对指导情况进行全面总结，并对青年教师进行考评，写出具体的书面考核材料，报所在学院（部）审批，以确定是否达到预期培养目标。

7. 对青年教师年度考核、职务晋升等提出建议性意见。

（四）导师考核

1. 由各学院（部）负责导师的全面考核，主要考察导师职责的履行情况，指导方案、分阶段指导计划的执行情况。每学期进行一次总结考核，指导期满进行全面考核，全面考核结果报人事处备案。

2. 各学院（部）应定期查阅指导教师工作记录。

3. 对考核优秀、称职的指导教师，按规定发放导师津贴。对不负责任或考核不称职的导师，不发放导师津贴，两年内不再安排担任导师工作；对未按规定完成任务的导师，不予发放或减半发放导师津贴。

四、青年教师

（一）基本要求

1. 忠诚党的教育事业，爱岗敬业，热爱学生，为人师表。刻苦钻研业务，努力提高自己的业务学术水平。

2. 尊重指导教师，虚心好学，积极主动地争取指导教师在思想、业务方面的指导。

3. 旁听指导教师或其他副教授以上教师的课堂教学（每学期至少 10 学时），并做好听课小结。主动邀请指导教师随堂听课（每学期至少 4 学时）。

4. 认真做好教学各环节的工作。协助指导教师辅导答疑、批改作业等。

5. 积极参加教学改革、课程建设和科研工作，撰写学术论文，参与指导教师的教材编写、课件制作、课题申报和研究工作，接受指导教师的指导。

6. 认真参加各类教育教学培训。

7. 主动向指导教师汇报自己的思想情况、教学情况和业务进修情况，每学期写出书面总结，交指导教师。指导期满，认真总结，接受考核。

（二）考核

1. 由各学院（部）负责本单位被指导青年教师的全面考核，主要考察按照基本要求和指导方案、分阶段指导计划的执行情况。每学期进行一次总结考核，指导期满进行全面考核，考核结果报人事处备案。

2. 定期抽查青年教师教学各环节的工作情况、科研工作情况等。

3. 召开本单位青年教师座谈会，考察青年教师的师德、专业水平和学术研究、执教能力的提高程度。

4. 对于考核合格的青年教师，可以在指导期满后，安排独立授课；对于考核不合格的青年教師，应分析原因，做出延长指导期限或调整岗位等处理。考核结果与青年教师年度考核、职务晋升等挂钩。

五、相关政策

1. 青年教师导师制指导期一般为一年。

2. 青年教师导师制由各学院（部）负责具体实施。

3. 有条件的学院，青年教师需经导师制考核合格后才能承担学校普通本、专科生课程的主讲任务。

4. 学校将青年教师指导工作纳入教师系列专业技术职务评审和岗位聘任要求，申报教授职务原则需有指导青年教师的经历。

5. 学校将各学院（部）执行青年教师导师制的情况纳入年度院（部）队伍建设考评范围。

6. 人事处、教务处共同负责青年教师导师制实施情况的检查、监控工作。

六、其它

本办法从发文之日起执行，由人事处负责解释。

附 8

浙江外国语学院关于进一步加强 师德师风建设的实施意见

良好的师德师风决定着学校的学风和校风，决定着学校的精神风貌和人文内涵，是一所学校最具魅力的标志，是学校事业健康发展的重要保证。为认真贯彻落实《中共中央国务院关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见》（中发〔2004〕16号）和《教育部关于进一步加强和改进师德建设的意见》（教师〔2005〕1号）精神，进一步提高教师队伍的思想政治素质和职业道德水平，引导、鼓励教师将主要精力放在搞好教学科研、关爱学生成长上，为实现学校确定的中长期战略发展目标和又好又快发展做出自己应有的贡献，现就进一步加强我校师德师风建设提出如下意见。

一、进一步加强师德师风建设的重要意义

1. 进一步加强师德师风建设，是深入贯彻落实以德治国方略的迫切需要。高校是高素质专门人才成长的摇篮，是知识创新和成果转化的主要基地，是精神文明的重要阵地。高校在实践“为人民服务，让人民满意”宗旨的过程中，肩负着“大力发展先进文化，支持健康有益文化，努力改造落后文化，坚决抵制腐朽文化”的社会责任。学校发展以教师为本，教师素质以师德为先。教师，是以德治校的主力军，是素质教育的实施者，是人才成长的引路人。因此，加强师德师风建设，是落实以德治国方略和推进以德治校的重要组成部分。

2. 进一步加强师德师风建设，是加快实现学校办学目标的迫切需要。一所学校的办学水平和实力，与师德师风具有直接的内在联系。学科结构的调整、管理体制的改革、发展战略的实施、教育质量和效益的提高，都需要广大教职工积极性、主动性、创造性的充分发挥，只有这样，才能保持学校的创新能力和竞争实力，才能保持学校不断发展的生命力。

3. 进一步加强师德师风建设，是带动校风学风整体建设的迫切需要。大学时代是世界观、人生观和价值观形成的重要时期，大学教师是学生健康成才过程中的关键因素。大学教师的思想道德和敬业精神对学生的全面发展起着潜移默化的影响，教师素养的提

高和学生素质的培养是一种相互联系和相互促进的互动关系，教师的教风直接影响着学生的学风乃至校风。

二、进一步加强师德师风建设的指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实党的十七大精神和科学发展观，以“热爱学生、教书育人、爱岗敬业、为人师表”为核心，以“学为人师、行为世范”为准则，以提高教师思想政治素质和职业道德水平为重点，以弘扬高尚师德师风，力行师德师风规范，强化师德师风教育为抓手，不断提高师德师风水平，真正落实人才强校战略，加快实现把学校建设成为教学品质一流、办学特色鲜明的教学型普通本科高校的奋斗目标。

三、进一步加强师德师风建设的主要任务

1. 进一步提高教师的思想政治素质

(1) 广大教师必须认真学习马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想，坚持科学发展观，牢固树立走中国特色社会主义道路、实现中华民族伟大复兴的共同理想和坚定信念。热爱祖国，热爱人民，拥护中国共产党领导，拥护社会主义，拥护党和国家的路线、方针、政策。坚持正确的政治方向，在大是大非问题上立场坚定，旗帜鲜明；自觉树立正确的世界观、人生观和价值观，自觉树立以“八荣八耻”为基本内容的社会主义荣辱观，自觉抵制各种错误思潮和腐朽思想文化的影响。

(2) 广大教师应该积极参加社会实践，接触实际，了解国情；认真学习宪法和有关法律法规，坚持学术研究无禁区、课堂讲授有纪律，严格教育教学纪律；高度重视学生的思想道德建设和思想政治教育，以良好的思想政治素质影响和引领学生。

2. 进一步树立正确的教师职业理想

(1) 广大教师应该站在时代前列，志存高远，爱岗敬业，忠于职守，乐于奉献，有强烈的职业光荣感、历史使命感和社会责任感，自觉履行教书育人的神圣职责，以培育优秀人才、发展先进文化和推进社会进步为己任，以高尚的情操引导学生全面发展，努力成为为人民服务的践履笃行的典范。

(2) 广大教师应该正确处理个人与社会的关系，反对拜金主义、享乐主义和极端个人主义，把本职工作与学校事业的兴旺发展紧密联系在一起，把个人理想与伟大祖国的繁荣富强紧密联系在一起。

3. 进一步提高教师的职业道德水平

(1) 广大教师应该坚持社会主义教育方向，全面贯彻党的教育方针，遵守法律法规，遵守校纪校规，清明正直，廉洁奉公；自觉加强师德修养，模范遵守职业道德规范，以

身作则，为人师表，树立良好的思想和道德风范；牢固树立育人为本、德育为先的思想，热爱学生，尊重学生，全面关心学生，公平对待学生，严格要求学生，做到因材施教、循循善诱、言传身教、诲人不倦，形成相互激励、教学相长的师生关系，促进学生全面发展。

（2）广大教师应该树立先进教育理念，自觉遵循教育教学规律，积极推进教育改革创新，不断提高教育质量；坚持科学精神，模范遵守学术道德规范，大力提倡求真务实、锐意创新、严谨自律的治学态度和学术精神，努力发扬潜心钻研、严谨笃学的学术风气，不断发扬团结合作、协力攻关、共同进步的团队精神；在工作和生活中注重与领导、同事、学生的互动沟通，做到心胸宽广、诚实守信、谦虚谨慎、和善待人。

（3）学校要加强对教师的廉洁从教教育，将之与发扬社会公德、信守教师职业道德结合起来，以多种形式开展师德师风教育、学术道德教育、诚实守信教育和遵纪守法教育，形成廉洁从教的优良校园文化氛围。

4. 着力防范师德师风建设中的突出问题

坚决反对教师发表违背国家法律法规和对学生有不良影响的言论；坚决反对教师讥讽、歧视、侮辱、体罚和变相体罚学生的行为；坚决反对教师对教育教学工作敷衍塞责、无心教学或不务正业、在校外从事与教学科研无关的商业活动而影响教学科研工作的行为；坚决反对教师在科研工作中违背学术规范与道德、弄虚作假、抄袭剽窃、侵占他人劳动成果的不端行为；坚决反对教师在招生、考试、职务聘任、成果评审等工作中的不正之风和违纪违法行为；坚决反对教师向学生推销教辅资料和其他商品，索要或接受学生、家长财物等以教谋私的行为；坚决反对并严厉惩处败坏教师形象和声誉的其他失德行为。

5. 积极推进师德师风建设工作的改进和创新

与时俱进，研究和探索师德建设的新思路、新内容、新方法和新机制，明确师德建设工作重点，克服形式主义倾向，把师德规范的主要要求具体化、规范化、制度化，使之成为全体教师普遍认同的行为准则，从而使师德建设更加贴近实际、贴近教师、贴近学生。

深入推进师德理论建设，着力研究在社会转型时期如何增强教师的师德能力、道德选择能力以及同不良诱因作斗争的能力，更加注重在“以人为本”的大环境下，教师幸福、快乐从教氛围的创设。

四、进一步加强师德师风的措施

（一）加强领导，建立师德师风建设的组织保障体系

1. 加强对师德师风建设工作的领导、统筹与协调，形成合力，把师德师风建设作为提升学校人才培养、科学研究、社会服务、事业发展水平的重要指标和载体。学校成立由校党政领导、党委宣传部、党委学工部、教务处、科研处、人事处、工会等相关职能部门主要负责人组成的师德师风建设工作领导小组，负责师德师风教育活动的规划、组织和落实工作。

2. 各学院成立由党政领导、学院工会、教师代表组成的师德师风建设工作小组，结合实际具体落实师德师风建设工作，把师德师风建设与日常的教学、科研管理工作及学科、学术梯队建设结合起来。

（二）重视教育，强化师德师风建设的学习培训

1. 建立师德师风教育学习培训制度，定期开展以师德教育为主要内容的教师轮训，多渠道、分层次地开展各种形式的师德师风教育。一方面，继续组织广大教师深入学习马克思主义理论，认真实践“三个代表”重要思想和科学发展观，把依法治教和以德治教结合起来，努力提高教师的政治理论素质和师德修养水平；另一方面，进一步加强和改进教师职业理想教育、职业道德教育、法制教育、心理健康教育、学风和学术规范教育。

2. 完善新教师岗前培训制度，每年对新聘教师进行专门的岗前师德师风教育；同时，每年对新上岗的班主任、辅导员进行 1-2 次师德师风教育专题培训。

3. 定期召开师德师风建设专题研讨会，进行教书育人经验交流；开展岗位竞赛、教学基本功比赛、教学科研成果评比等活动，培养教师的爱岗敬业精神。

4. 切实抓好青年教师导师制度，精心选择一部分德高望重、业务精湛的中老年教师担任青年教师的导师，从思想、品德、工作等方面帮助青年教师提高素质，引导青年教师健康快速成长。

（三）严格管理，完善师德师风建设的考核评价机制

1. 将师德师风建设贯穿于学校教育管理的全过程，完善教学、学术评价制度，建立学术惩戒制度，把端正教学态度、严肃学术风气、加强道德师风建设纳入学校校风和学风建设的整体工作中，融入教学、科研和社会服务工作中。把师德师风建设作为学院教学质量和办学水平评估的重要指标，列入党政负责人年度考核和任期目标考核的重要内容，通过明确任务、落实责任，促进学校师德师风建设。

2. 建立师德师风考评制度，坚持师德考核与业务考核并重，建立领导测评、教师自评、互评、学生测评相结合的考评机制，重点考察教师教书育人的实绩和职业道德状况、

教学态度和育人效果等。与年度考核相结合，将师德师风评定结果作为职务晋升、岗位聘任、派出进修和评优奖惩的重要依据。

3. 进一步完善教师资格认定和新教师聘用制度，把思想政治素质、思想道德品质作为必备条件和重要考察内容。

4. 实行师德“一票否决制”。对师德表现不良的教师，经教育仍不改正的，进行严肃处理，触犯法律的，依法追究责任。

（四）正确引导，建立师德师风建设的长效机制

1. 坚持团结鼓劲、正面宣传为主的方针，利用宣传阵地和新闻媒体，开展生动活泼、形式多样的宣传报道，充分调动全校教师关心和支持师德师风建设的积极性，积极挖掘教师职业道德的新内涵，努力探索加强师德修养的有效途径。

2. 定期开展“浙江外国语学院模范教工”、“浙江外国语学院三育人先进工作者”、“浙江外国语学院师德标兵”等评选活动，结合教师节庆祝活动，大力开展师德师风建设的典型示范表彰活动，广泛宣传模范教师的先进事迹，注意提炼师德师风建设中的真人真事，真心真情，深入挖掘先进典型的好思想、好作风、好经验、好方法，并进行推广交流，形成“学先进、赶先进、超先进”的热潮。

3. 抓好典型引路工作，以点带面，整体推进。各级领导在学识、修养、品行以及民主作风、廉政建设等方面要率先垂范，起榜样作用，凝聚人心、鼓舞士气。学校各类骨干和名师要成为典型引路的重要力量，激励广大教职工主动投身学校的改革发展事业。党员干部、党员教师要争当模范，自觉保持党的先进性，发挥楷模作用，倡导“一名党员一面旗”、“一名党员一面镜”。

4. 建立和完善师德师风建设监督机制，自觉接受学生、家长、社会和服务部门等各方面的监督。

（五）弘扬传统，创建师德师风建设的和谐发展环境

1. 大力弘扬尊师重教的优良传统，强化教师的团队意识，增强教师的集体荣誉感，营造相互理解、相互支持、沟通协调、和谐发展的人际关系，形成群策群力、互勉共进、团结协作、积极向上的工作氛围。

2. 不断改善教师的工作、学习和生活条件，重点放在对教师的培养、引导和塑造上，为教师教书育人、学术科研创造和谐竞争、激励发展的良好环境。

3. 解决教师的实际问题，千方百计为广大教师办实事、办好事，关爱教师身心健康，尊重教师人格荣誉，关注教师情感和利益需求，重视教师个人价值的实现。

附 9

浙江外国语学院外聘教师管理办法

第一章 总则

第一条 根据学校事业发展需要，为优化师资队伍结构，提升教学科研实力，进一步规范柔性引才引智工作，实现借智办学，促进校内外人才资源的合理配置和有效利用，依据学校人才队伍建设发展规划，制定本办法。

第二条 根据学科建设、专业建设、项目研究和人才梯队培养的实际需要择优聘用外聘教师。重点学科、重点专业、新专业等在建设过程中，应积极聘用一定比例的外聘教师。聘用外聘教师要学科相符、专业对口，聘用方式可灵活多样，切合双方实际，讲求聘用实效。

第三条 外聘教师年龄一般不超过 65 周岁，身心健康且热爱教育事业，具有良好的职业道德，关心并愿意为我校人才培养与学科专业建设尽心竭力。

第二章 聘任类型

第四条 外聘教师是指在我校学科专业建设、科研合作、课程建设与教学、人才梯队培养等方面承担特定任务的非在编教师。外聘教师具体可分为：名誉教授、客座教授、兼职教授、兼职教师。

第五条 名誉教授是学校授予的荣誉性称号。根据《教育部关于高等学校进一步做好名誉教授聘请工作的若干意见》（教人〔2003〕1 号）文件精神，名誉教授授予对象为境内外著名专家学者。具有博士学位或者教授职务，学术造诣深，知名度高，曾在某一学科领域取得重大成就，获得国际学术界公认，能够在推进学科建设、促进学术交流和国际合作等方面发挥重要作用。

第六条 客座教授应是在国内外有一定影响的知名专家或学者型企业家、政府官员，一般具有教授职称，在国内外某一学科领域具有一定声誉，与我校专业对口，对学校的学科建设能发挥参谋顾问作用。

第七条 兼职教授分为教学型兼职教授和学术型兼职教授。教学型兼职教授必须具有教授职称，应具有较高的教学科研水平；学术型兼职教授必须具有教授或相当职称，且为硕士生导师或博士生导师，所从事的专业和研究方向符合我校学科建设需要，在其学科领域具有较高的知名度。

第八条 兼职教师是专业教学所需，从在杭高校的教师、在读博士以及其它企事业单位专业技术人员中聘请的直接从事一线教学的人员。兼职教师若从其它企事业单位专业技术人员中聘请的，则应是业内专家或行业精英。

第三章 职责

第九条 名誉教授职责：通过各种形式的宣传与介绍，提高我校的社会声誉和在学术界的知名度；为学校同国内外高校、科研机构等单位建立合作关系提供中介和帮助；协助我校申请国家、省部级科研项目；为学校的办学以及学科建设提供资金渠道。

第十条 客座教授职责：通过各种形式的宣传与介绍，提高我校的社会声誉和在学术界的知名度；为学校在学科建设、人才队伍建设、重大科研项目等方面提出积极建议；为学校的办学以及学科建设提供资金渠道。指导和帮助开展学科建设、专业建设和师资队伍建设；协助学校迎接教育部的评估；为师生举办学术讲座；在扩大学校知名度、促进学术交流与合作、进行项目研究与技术开发等方面发挥一定的作用。

第十一条 教学型兼职教授职责：为聘用学院开设新专业课程或师资紧缺的主干课程，指导培养青年教师，主持专业主干课或公共必修课的课程建设。教学型兼职教授的基本工作量为每周约 12 课时(标准课时)，或每学年约 400 总课时(标准课时)，具体以聘任协议约定为准。

第十二条 学术型兼职教授职责：指导学科专业建设、人才梯队培养和定期来校指导青年教师，同时可适当开设选修课、讲座等。聘用期间学术型兼职教授应以我校名义发表科研论著、申请科研立项、申报科研成果评奖，其中部分论著、课题、奖项须达到精品档次。学术型兼职教授的基本工作量以聘任协议约定为准。

第十三条 兼职教师职责：一般以学期为单位，担任培养方案规定课程的主讲任务。

第四章 聘任程序

第十四条 各学院根据学科建设、专业建设、项目研究和人才梯队培养的实际需要，提出聘用计划，设定工作任务，对拟聘教师的业务能力、学术水平、社会影响力等方面进行全面考察，做出基本评价。

第十五条 各学院与拟聘教师就聘用形式、工作任务及待遇等方面进行初步协商，根据协商结果填写《浙江外国语学院外聘教师审批表》(可在人事处网页下载)。

第十六条 兼职教师由各学院报教务处审批，批准后由各学院负责办理聘任手续。

第十七条 名誉教授、客座教授、兼职教授一般由学院报人事处审核，教务处或科研处会同审核(其中教学型兼职教授由学院和教务处签署意见后再报人事处，学术型兼职教授由学院和科研处签署意见后再报人事处)，学校人才工作领导小组审批，特殊情况，名誉教授与客座教授可直接报学校审批。学校审批同意后由人事处负责办理聘任手续，签订聘任协议、颁发聘书。名誉教授为我校终身教授，不受聘期限限制；客座教授、兼职教授聘期一般为 1—3 年。期满后若续聘，需重新办理续聘手续。

第五章 管理考核

第十八条 管理权限。外聘教师管理由人事处总牵头负责，实行分类管理与日常管理相结合的分负责制。

一、名誉教授、客座教授由人事处主管，学院参与相关管理；兼职教授由人事处主管，教务处（或科研处）及学院参与相关管理；兼职教师由教务处主管，学院参与相关管理。

二、日常管理以各学院为主。各学院负责与外聘教师的业务联系，负责建立外聘教师的业务档案，记录其基本工作信息、工作业绩和考核结果等，并将其业务档案报主管处室备案。按照协议内容，各学院要安排落实外聘教师的工作任务，并积极配合其开展工作，为其提供必要的工作条件和良好的工作环境。

第十九条 考核要求。外聘教师实行分类考核，除名誉教授、客座教授外，其他外聘教师均应接受考核。具体考核办法由负责牵头的职能处室制定。

一、由教务处牵头，负责对兼职教师考核。

二、由人事处牵头，会同教务处、科研处和相关学院对兼职教授考核。根据聘任协议定期进行，考核兼职教授的岗位职责履行情况。兼职教授和各学院每年要填写《浙江外国语学院兼职教授年度考核表》（可在人事处网页下载），考核结果报校人才工作领导小组审批。考核优秀者给予表彰，称职及以上者，方可续聘。考核基本称职者一般不再续聘。

第六章 相关待遇

第二十条 名誉教授、客座教授待遇。

名誉教授、客座教授不实行年薪制，其待遇可根据实际情况分别视其所承担的工作任务、实际工作量及贡献大小适当支付酬金。

第二十一条 兼职教授待遇。

一、兼职教授按实际在校工作时间、任务和贡献大小确定标准，一般以年薪制形式根据协议额度按月发放。学校为每位兼职教授建立薪金卡，每月按《聘任协议》规定给予津贴，年度考核后，给称职者补足全额津贴。

二、年度考核业绩突出的兼职教授，学校给予一定的奖励。

三、学术型兼职教授受聘期间，科研项目的申报、科研经费配套及使用，参照我校在职教师标准执行。

第二十二条 兼职教师待遇实行课时费制，具体标准由教务处另行制订。

第二十三条 名誉教授、客座教授所承担的工作不计入所属学院的总工作量。兼职教授、兼职教师所承担的工作分别计入所属学院的科研和教学总工作量。

第七章 附则

第二十四条 外籍教师聘请及管理办法另行制订。

学校校际合作协议约定的外聘教师按协议办理。

名师名校长工作站首席导师聘请及管理办法由名师名校长工作站另行制订，报学校备案。

第二十五条 本办法自发文之日起施行，由人事处负责解释。

附 10

浙江外国语学院关于教师、研究人员、 实验技术人员等专业技术资格申报条件的暂行办法

为了加强专业技术队伍建设，规范专业技术职务评聘工作，提高教学、科研水平，根据《高等学校教师职务试行条例》、《自然科学科研人员职务试行条例》、《中国社会科学院研究人员职务试行条例》和《实验技术人员职务试行条例》及上级有关文件精神，结合我校实际，特制定本暂行办法。

本办法所指的教师特指各学科专任教师、学生思想政治教育教师以及挂靠学生思想政治教育系列评聘教师职务的党务干部；所指的各类研究人员特指自然科学研究、社会科学研究以及行政管理干部评聘学校教育管理研究等系列的人员；所指的实验技术人员是指从事实验性或实验辅助性工作的人员。

一、申报教师、研究、实验技术等各级专业技术资格的必备条件

热爱社会主义祖国，拥护中国共产党的领导，贯彻执行党的基本路线和方针政策，遵守国家的法律、法规，关心、爱护学生，敬业爱岗，教书育人，管理育人，为人师表，具有良好的思想政治素质和职业道德，能自觉执行教职工工作基本行为规范，忠诚于人民的教育事业。

积极参加学校组织的政治学习、教学科研活动及社会活动；认真履行工作职责，遵守各项规章制度，完成规定的工作任务。

通过计算机应用能力的考核或符合计算机免试条件；通过职称外语统考（外语教师须通过职称二外的统考）或符合外语免试条件。

晋升职务前连续三年年度考核或任职期满考核均不低于“合格”等次。

身心健康，能坚持正常工作。

申报各级教师职务还须具备下列条件：

任现职期间的平均教学工作量，专业课教师周授课一般不少于 6 学时，专业基础课教师周授课一般不少于 8 学时，其中“双肩挑”人员教学工作量可减半。学生思想政治教育教师（含挂靠学生思想政治教育系列评聘教师的党务干部，下同）申报讲师职务的教学工作量为平均每周不少于 2 学时，申报教授、副教授职务的教学工作量为平均每周不少于 3 学时。

通过教育理论岗位培训考核；通过普通话考核或符合普通话免试条件。

二、申报教师各级专业技术资格的条件

学校鼓励专任教师到企业或生产服务一线从事实践活动，对每两年中有两个月及以

上时间从事实践的专任教师，职务评审时在同等条件下予以优先。

(一)初定助教、讲师专业技术资格

1. 大学本科毕业且具有学士学位的新教师经导师的指导，并通过参加辅导、答疑、批改作业、实验指导等教学环节的工作实践，见习期满，经考察，可初定为助教职务。

2. 研究生毕业并取得硕士学位，3个月的考察期满，经考察能胜任助教职责的，可直接聘为助教职务。

3. 研究生毕业并取得硕士学位承担教学工作满三年可以初聘讲师职务。

4. 研究生毕业并取得博士学位经考察能胜任讲师职责的可直接聘为讲师职务。

(二)申报讲师专业技术资格

1. 符合下列条件之一：

(1) 具有学士学位，2000年以前大学本科毕业，已担任助教职务四年及以上，并取得高校助教进修班结业证书，或已进修完成研究生主干课程4—6门，考试成绩合格。

(2) 具有学士学位，2000年及以后大学本科毕业，已担任助教职务四年及以上，在担任助教期间必须考取硕士研究生并已进修完成研究生主干课程4—6门，考试成绩合格(考取硕士研究生前后的年限可以相加)，音乐、美术、学生思想政治教育专业的教师可根据实际情况适当放宽。

(3) 研究生毕业取得硕士学位并担任两年及以上助教职务工作。

2. 履行助教职责，系统、独立地担任过一门课的讲授工作，教学工作量饱满(非本人原因教学工作量不足的，可由学院安排的部分行政工作或学生辅导员工作等补偿，综合工作量饱满；下同)；担任学生班主任或导师工作不少于两年(学生思想政治教育教师除外；硕士研究生毕业可酌减)，且考核合格。

3. 任助教期间，文科教师至少在公开刊物上发表学术论文(独立撰写或第一作者，一般每篇不少于3000字，下同)2篇，限报3篇，其中音乐专业教师在专业学术刊物上发表作品，或在省音协和厅局级部门及以上举办的专业比赛中演出(奏)自己创作的作品，均可视作论文；美术专业教师在专业学术刊物上发表作品，或在省美协和厅局级部门及以上举办的专业美展上展出作品，均可视作论文。理科教师至少在公开刊物上发表学术论文1篇，限报2篇，其中计算机、现代教育技术专业教师编写的软件经正式出版，可视为论文。

任助教期间，主持1项或参与2项(排名前3位)校级及以上科研课题或教育教学改革项目。

4. 学科教学论与从事继续教育的教师，要求到中小学挂职锻炼不少于一年(可分学期执行)；在教学工作量与发表学术论文数量方面，可根据其实际承担的工作任务，适当减少要求。

(三)申报副教授专业技术资格

另见《浙江外国语学院教师系列副高级专业技术资格评审基本条件(试行)》。

(四) 申报教授专业技术资格

1. 大学本科毕业(40 周岁以上), 或研究生毕业, 或具有硕士及以上学位, 担任副教授职务五年及以上。

2. 根据工作需要, 担任过青年教师导师。任副教授期间有担任学生导师的经历(学生思想政治教育教师除外)。

3. 履行副教授职责, 系统地担任过两门课的讲授工作; 教学工作量饱满, 教学效果良好。

4. 在通过职称外语统考的基础上, 能熟练应用外语进行专业实践。

5. 对本学科具有广博、坚实的理论基础和专业基础, 具有丰富的专业实践经验, 能及时掌握本学科国内外发展动态, 对本校的专业、学科建设做出较明显的成绩。

6. 任副教授期间, 主持 1 项省级科研(基金)项目与课题, 或主要参加国家级科研(基金)项目与课题(排名前 3 位), 或至少主持 2 项厅(司)级科研项目与课题。

省部级及以上与厅级及以下的科研(基金)项目(课题)各限报 5 项。

7. 任副教授期间, 在公开刊物上发表学术论文与出版学术著作等成果限报 8 篇(部), 其中在本专业国家一级刊物上发表的学术论文不少于 2 篇、文科教师出版学术著作 1 部(独著或第一作者)、理科教师被 SCI、EI 等收录的论文不少于 1 篇或出版学术著作、教材 1 部(独著或第一作者)、美术教师公开出版个人画册 1 部(或有全国美展参展作品)。

送审的代表作必须是被 SCI、EI 收录或发表在国家一级刊物上的论文或出版的著作、教材; 美术教师送审的代表作须既有发表在国家一级刊物上的论文, 又有个人画册或全国美展参展作品。

科研与教学改革成果至少有 1 项获厅级及以上科研成果奖、优秀论文奖或教学改革成果奖等。

三、申报研究各级专业技术资格的条件

通过教育理论岗位培训考核(1998 年以前从事教育管理的人员不作要求)。

具有大学本科及以上学历或学士及以上学位。

大学本科毕业、担任研究实习员职务四年及以上, 或研究生毕业并取得硕士学位、担任研究实习员职务两年及以上, 可申报助理研究员职务。大学本科及以上毕业、担任助理研究员五年及以上, 或研究生毕业并取得博士学位、担任助理研究员职务两年及以上, 可申报副研究员职务。担任副研究员职务五年及以上, 可申报研究员职务。

具备相应的研究能力, 在科研项目、发表(出版)的论文(论著)、业务获奖等方面的要求比照申报各级教师职务的条件执行。

四、申报实验技术各级专业技术资格的条件

具有大学专科及以上学历或学士及以上学位。

大学本专科毕业、担任助理实验师职务四年及以上, 或研究生毕业并取得硕士学位担任助理实验师职务两年及以上, 可申报实验师职务。大学专科毕业并担任实验师职务

六年及以上，大学本科及以上毕业担任实验师职务五年及以上，可申报高级实验师。

承担相应的实验室建设和管理，大型（专用）仪器的使用和维护，实验教学和辅助等工作。

在科研项目、发表(出版)的论文(论著)、业务获奖等方面的要求比照申报各级教师职务的条件执行。

五、不能正常申报专业技术资格的情况

任现职期间，出现下列情况之一，在规定年限内不得正常申报：

1. 凡受党纪、政纪处分者，延迟一个评审年度评聘且在受处分的当年不得申报。
2. 弄虚作假、剽窃他人成果等学术不端者，延迟 3 年申报。

六、附则

1. 本办法自发文之日起试行。
2. 本办法由人事处负责解释。

附 11

浙江外国语学院教师系列副高级专业技术资格 评审基本条件（试行）

第一章 总 则

第一条 为进一步完善和规范我校教师系列专业技术资格评审工作，加强师资队伍管理，根据《中华人民共和国教师法》、原国家教育委员会《高等学校教师职务试行条例》及相关条例和浙江省历年专业技术资格评审有关文件，结合我校实际，制订本条件。

第二条 专业技术资格评审，坚持以业绩、能力、贡献为依据；坚持教学成果、科研成果和育人成果等效评价机制，加强教师师德、学风建设；贯彻公开、平等、竞争、择优的原则。

第三条 本条件所指教师系列包含科研人员和实验技术人员，不含学生思想政治教师系列和高校教育管理研究系列。

第二章 基本条件

第四条 政治素质、职业道德要求

遵守国家法律、法规和学校的规章制度，热爱社会主义祖国，拥护改革开放政策，坚持四项基本原则，热爱教育事业，治学态度严谨，教书（管理、服务）育人，为人师表，具有良好的思想政治素质和职业道德，具有强烈的事业心和责任感，具有良好的团队合作精神。任现职期间综合考核在称职及以上。

严格执行“师德、学风一票否决制”；任现职期间，出现以下情况之一，在规定的年限上延迟并顺延申报：

1. 凡受党纪或政纪处分者，若当年年度考核为称职、基本称职、不称职的，则分别延迟 1 年、2 年和 3 年申报，且在受处分的当年不得申报。
2. 弄虚作假、剽窃他人成果者，从次年起延迟 3 年申报。
3. 申报专任教师系列的在近 3 年教师教学工作业绩考核中，有两年考核为 D 或最近 1 年考核为 E 者，不得申报高一级专业技术资格。

第五条 申报或转评高校教师系列专业技术资格，必须取得高校教师资格证书。

第六条 学历、学位要求

年龄在 40 周岁及以下的教师（除艺术设计、舞蹈专业外）须具有硕士及以上学位。年龄超过 40 周岁、具有大学本科学历的教师须取得研究生主干课程 4-6 门合格成绩。

第七条 任职年限要求

1. 申报副高级专业技术资格的人员，以博士身份申报的，取得博士学位后须任中级专业技术职务 2 年；其他人员须任中级专业技术职务 5 年。

2. 博士后科研流动站、工作站出站人员，在站期间圆满完成研究课题，取得科研成果，到校后承担所申报专业技术资格系列要求的相应工作，可以直接申报副高级专业技术资格。

第八条 具有下列情形的专业技术资格申报者，任现职以来应完成的教学工作量要求可适当调整：

1. 担任科技特派员、支教、经单位选派挂职锻炼期间，其教学工作量要求全部免除。

2. 教师在职攻读学位、参加培训进修期间申报专业技术资格的，任现职期间年均教学工作量不得少于规定教学工作量的 70%。

3. 既从事专业技术工作又担任学校处级副职及以上管理职务的“双肩挑”教师，其任职期间的教学工作量减免 1/2。

第九条 申报人员教学工作业绩考核、年度考核、机关分流人员、海归人员、转评兼评、论文送审、继续教育、外语、计算机等基本条件按省人力资源与社会保障厅、省教育厅和学校所规定的相应要求。

第三章 业务条件

第十条 专任教师系列副教授

具有本学科系统而坚实的理论基础，比较丰富的教学、科研实践经验和较强的教学、科研能力；能及时掌握本学科的发展动态，积极参加专业建设、教学研究和教学改革；积极服务地方并有较好的社会效益。

1. 长期从事公共课教学的教师应系统地承担过 1 门及以上本、专科生课程的讲授，其他教师应系统地承担过 2 门及以上本、专科生课程的讲授，其中原则上要求 1 门为基础课或专业基础课或主干课程；完成学校规定的教学工作量，专业课、基础课教师平均每周分别不少于 6、8 课时；原则上要求独立指导过毕业论文、毕业设计等 2 届及以上。

承担继续教育教学任务的教师其教学工作量及教学工作业绩考核按照学校相关规定执行。

2. 担任学生的思想政治教育工作，有从事辅导员、班主任等学生管理工作经历。

3. 完成相应的教学研究、科学研究或科技开发工作，达到下列（1）、（2）中的一条

及第（3）条：

（1）作为主要成员参加省部级及以上的项目 1 项及以上；或主持厅局级及以上的项目 1 项及以上；或主持对国民经济与社会、科技发展有较大影响的横向课题 1 项及以上（单个项目到校经费：理工类 10 万元及以上，人文社科类 4 万元及以上，艺术设计类 6 万元及以上，下同）。

（2）作为主要成员获省部级成果奖及以上奖励 1 项及以上；或主持获厅局级成果奖三等奖及以上奖励 2 项及以上。

（3）以第一作者在国内公开发行的学术刊物上发表学术论文 3 篇及以上，公共基础课教师可以有 1-2 篇教学论文。其中，至少在国外重要刊物或国内核心刊物发表论文 2 篇，或在国内一级刊物发表论文 1 篇，或列入 SCI 等重要索引收录 1 篇。

第十一条 专业研究系列副研究员

具有本学科系统而坚实的理论基础，比较丰富的科研实践经验和较强的科研能力；能及时掌握本学科的发展动态，积极参加专业建设、教学研究和教学改革，研究成果有较高的学术水平；积极服务地方并有较好的社会效益。

完成相应的教学研究、科学研究或科技开发工作，达到下列（1）、（2）中的一条及第（3）条：

（1）作为主要成员参加省部级及以上的项目 1 项及以上；或主持厅局级及以上的项目 1 项及以上；或主持对国民经济与社会、科技发展有较大影响的横向课题 1 项及以上。

（2）作为主要成员获省部级成果奖及以上奖励 1 项及以上；或主持获厅局级成果奖三等奖及以上奖励 2 项及以上。

（3）以第一作者在国内公开发行的学术刊物上发表学术论文 3 篇及以上。其中，至少在国外重要刊物或国内核心刊物发表论文 2 篇，或在国内一级刊物发表论文 1 篇，或列入 SCI 等重要索引收录 1 篇。

第十二条 实验技术系列高级实验师

具有本学科系统而坚实的理论基础，熟悉本专业国内外的实验技术现状和发展趋势，具有组织和指导大型实验技术工作以及解决关键性问题的能力；并积极服务地方。

1. 组织指导过大型实验，并能辅导两门以上基础实验课，实验教学工作量饱满。

2. 完成相应的科学研究或科技开发工作，达到下列（1）、（2）中的一条及第（3）条：

（1）主持校级科研项目 2 项及以上；或作为主要成员（排名前 2）参加厅局级及以上项目 1 项及以上，并主持校级科研项目 1 项及以上。

（2）作为主要成员获厅局级及以上奖励 1 项及以上。

（3）以第一作者在国内公开发行的学术刊物上发表学术论文 2 篇及以上。其中，

至少在国外重要刊物或国内核心刊物发表论文 2 篇；或在国内一级刊物发表论文 1 篇；或列入 SCI 等重要索引收录 1 篇。

第四章 破格申报

第十三条 学历、任职年限未达到评审要求者，须破格申报。一般不允许学历和任职年限双破格申报，也不允许越级申报。

教师系列破格申报者，近三年教学工作业绩考核至少有一次为 A；对于科研成果、社会贡献特别突出者，教学工作业绩考核也须连续为 B 及以上。其他系列申报人员，近三年年度考核须称职及以上且至少有一年为优秀。

破格申报副教授资格，须符合下列条件中任意两项：

1. 在国外重要刊物或国内核心刊物上发表本专业学术论文 4 篇及以上；或有 2 篇及以上论文被 SCI 等重要索引收录或在国内一级刊物上发表。
2. 主持省部级及以上或技术攻关、技术推广（改造）项目 1 项及以上；或主持厅局级项目 2 项及以上；所承担的项目研究成果显著，已产生较大经济社会效益。
3. 以主要成员获得省部级及以上成果奖或厅局级成果奖一等奖 1 项及以上，或以第一完成人获得厅局级成果奖三等奖及以上奖励 1 项及以上。
4. 入选厅局级人才工程第一层次或省级及以上人才工程、学科带头人，或获得厅局级及以上有突出贡献专家、劳动模范、先进工作者、优秀教师或教学名师等。

第五章 附 则

第十四条 本条件中所指学历为国民教育序列学历。

第十五条 本条件中涉及的重要名词的说明：

1. 本条件所述申报人员的年龄从出生之日起计算至申报当年年底止，任职年限从现任专业技术职务聘任之日起计算至申报当年年底止，教学、科研业绩均截止到申报当年的 8 月 31 日。
2. 本条件所述项目均含科研项目、教研教改项目、精品课程等，均指在任期内立项的项目。艺术类教师可提供相对应级别的获奖作品来替代。
3. 本条件所述项目、获奖的主要成员一般是指国家级项目排名前 5，省部级项目排名前 3。
4. 本条件所述的重要索引包含 SCI、SSCI、A&HCI、EI、ISTP、ISSHP 和新华文摘（全文）。
5. 本条件所述成果奖是指自然科学奖、科技进步奖、发明奖、人文社会科学成果奖和教学成果奖等国家规定的政府奖项。

文艺、新闻、出版类奖项中“五个一工程”、中国文化艺术政府奖、中国广播影视大奖、中国出版政府奖等按规定与相应级别奖项等同。

教学和教学研究方面的论文、研究成果和获奖，均视同于相应的科研论文、研究成果和获奖。

教师取得的实践性成果（荣获优秀教师、教坛新秀奖，连续两年教学考核为 A、指导学生竞赛获奖等）可视同同级别教学成果奖。

6. 国内一级刊物和一级出版社级别的认定，参照浙江大学制订的最新规定，核心刊物以北京大学出版社《中文核心期刊要目总览》（2008 年版）为准，2008 年底前发表的论文可参照北京大学 2004 年版本。

国内一级出版社出版的本专业学术专著和省级及以上重点建设教材（本人承担 15 万字及以上，下同）可对应为国内一级刊物论文，其它出版社出版的本专业学术专著则可对应国内核心刊物论文；已获得批准的国家发明专利对应为国内一级刊物；软件著作权登记可对应为国内核心刊物论文，其他专利和其他公开出版的教材、教学参考书，可对应为一般刊物论文；音乐、美术作品在本专业学术刊物发表，可对应为论文，高水平的艺术作品（参加国家专项展览）可对应核心刊物论文。以上成果可替代相应级别本专业学术论文，但不能以成果对应替代全部论文，须至少保证有本专业学术论文 1 篇及以上。

7. 本条件中所要求的论文，必须是任现职以来独立或以第一作者身份完成并公开发表的学术论文。在学术刊物的“增刊、特刊、专刊、专辑”上发表的论文以及非正式出版的论文集（除 EI、ISTP 等重要索引收录的论文外）上收集的论文均不计。

第十六条 专业技术资格评审的组织工作，由人事处负责；申报材料中科研成果的审核与等级认定，由科研处负责；教学成果审定和教师教学业绩考核，由教务处负责；其他相关信息由相关主管部门负责。

第十七条 本条件自发布之日起试行。

第十八条 本条件由人事处负责解释。

附 12

浙江外国语学院教职工年度考核试行办法

第一章 总 则

第一条 为加强教职工队伍建设,完善教职工考核机制,调动广大教职工的工作积极性和创造性,根据上级文件精神,结合本校实际,特制定本办法。

第二条 考核工作以客观、公正、公开、规范为原则,以德、能、勤、绩为基本内容,按岗分类分层,重点考核工作实绩,实行师德“一票否决制”。

第三条 年度考核工作以定性定量相结合为主要手段,采取个人考核和集体考核相结合、群众评议和组织评价相结合等考核方法,实行考核结果公示制度。

第二章 考核对象

第四条 考核对象是全校在岗教职工,双岗人员以主要岗位考核。校内具有独立法人资格单位聘用的各类人员的考核由各用人单位结合本单位实际参照本办法执行。

第五条 有下列情况之一者不参加年度考核。

1. 当年病假累计超过六个月;事假累计超过一个月;病、事假累计超过五个月;
2. 未聘或待聘超过六个月;
3. 因私出国出境留学超过六个月;
4. 定向全脱产攻读学位;
5. 被判处刑罚宣告缓刑留在本单位分配不叙职工作。

第三章 考核内容、等次和基本条件

第六条 考核内容主要包括德、能、勤、绩四个方面。

德:是指政治态度、思想和职业道德品质的表现;

能:是指业务知识和工作能力;

勤:是指工作态度和勤奋敬业的表现;

绩:是指工作的数量、质量、效率和贡献。

《综合考核测评表》(附件)按教师和管理、教辅、服务人员等分类对德、能、勤、绩等方面作具体分解。

第七条 教职工的考核结果分为优秀、称职、基本称职、不称职四个等次。各等次的基本条件如下。

1. 优秀：正确贯彻执行党和国家的路线、方针、政策，模范遵守国家法律法规和学校的各项规章制度，积极参加集体活动和公益事业，具有团队协作精神；熟悉业务，工作勤奋，有改革创新精神，成绩突出。《综合考核测评表》得分 80 分及以上。

2. 称职：正确贯彻执行党和国家的路线、方针、政策，自觉遵守国家法律法规和学校的各种规章制度，自觉参加集体活动和公益活动，工作中团结合作；熟悉或比较熟悉业务，工作积极，较好完成工作任务。《综合考核测评表》得分 60 分及以上。

3. 基本称职：遵纪守法，政治、业务素质一般，勉强适应工作要求，工作主动性不够，某些方面存在明显不足，能基本完成工作任务。《综合考核测评表》得分 55-59 分。

4. 不称职：政治、业务素质较差，难以适应工作要求，或工作责任心不强，不能完成工作任务，或在工作中造成严重失误。《综合考核测评表》得分低于 55 分。

第四章 考核办法和程序

第八条 年度考核采取定性与定量相结合的办法，根据考核基本条件，结合《综合考核测评表》进行综合评定。

第九条 教职工年度考核被确定为优秀等次的人数，一般不超过参加考核人员总数的 15%。

年度考核为基本称职者，所在单位和部门应对其提出告诫。

第十条 学校成立教职工考核评比委员会，各学院、直属单位成立考核工作小组负责组织教职工年度考核工作；机关各部门由负责人组织考核工作，校教职工考评委员会办公室负责协调。

第十一条 考核时间：一般安排在每年年末或翌年年初。

第十二条 考核程序

1. 本人填写《浙江外国语学院教职工年度考核表》，在学院、部门与直属单位内就德、能、勤、绩等方面进行总结、述职，并根据《综合考核测评表》自我评分。

2. 学院、部门与直属单位进行内部评议。

3. 学院、部门与直属单位负责人(班子)根据被考核者的现实表现并参照评议的意见，按《综合考核测评表》评分，经综合评定，确定考核等次，其中优秀等次总人数由人事处按比例确定。

4. 《浙江外国语学院教职工年度考核表》与《考核结果汇总表》报送人事处。

5. 职能部门根据有关规定初审后对考核等次为“优秀”的人员进行公示。

6. 学校教职工考核评比委员会进行审定。

第十三条 考核结果存入本人业务档案。

第五章 考核有关问题的处理

第十四条 有下列情况之一者参加年度考核，不确定等次，不计算考核年限。

1. 新录（聘）用人员工作不满半年的，年度考核只写评语，不确定等次；其结果作为试用（实习）期满转正定职的依据。

2. 被纪检、监察机关或司法机关立案审查未结案，年度考核暂不写评语，不确定等次，待结案后再作确定。对无违法违纪的，未受党纪、政纪处分的，从立案当年起按规定补定考核等次，计算考核年限；受党纪、政纪处分的，从受处分的当年，按规定条件进行考核。

3. 未聘或待聘时间为 2-6 个月。

4. 尚处在试聘期的。

第十五条 有下列情况之一者年度考核不得确定为优秀等次。

1. 当年受学校或学院（部门）通报批评。

2. 当年受行政或党内警告处分。

3. 被纪检、监察机关或司法机关立案审查已结案，经查实情节较轻免于党政处分。

4. 有旷工行为的。

5. 病假累计超过一个月；事假累计超过 10 天；病、事假累计超过一个月。

6. 工作时间经常离岗、串岗、进行与工作无关活动。

第十六条 有下列情况之一者年度考核应确定为不称职等次。

1. 不能完成本职工作任务或在工作中出现严重失误。

2. 有严重违背职业道德言行的。

3. 无正当理由拒绝接受工作任务或不服从组织安排，工作量严重不足。

4. 旷工 2 天及以上。

5. 上年度被确定为基本称职等次，本年度仍无明显改进。

6. 无正当理由拒绝参加年度考核，经教育后仍然拒绝参加。

7. 违反校规、校纪，影响正常的校园秩序和工作秩序，经批评教育仍不改正，造成不良影响。

8. 受治安行政处罚。

9. 受行政记过及以上处分，党内严重警告及以上处分，在处分期内。

10. 违反计划生育有关规定。

第十七条 受行政记大过及以下处分同时又受党纪处分者，按受党纪处分确定其考核等次。

第十八条 工作情况发生变化的，其考核等次的确定按下列规定办理。

1. 调入人员当年度的考核，由现单位写出评语，确定等次。

2. 当年从军队转业或退伍的，由所在单位参阅其转业、退伍时的鉴定和转业、退伍后的表现进行考核，无问题者，一般当年确定为称职等次；

3. 挂职锻炼、组织下派、支边、援藏、经学校批准的被主管部门借用人员等，不足半年且当年回校的，由原单位进行考核，确定等次；超过半年或跨年度的视同考核，一般应确定称职等次。如期间受党纪、政纪处分，按规定条件进行考核。

4. 学校派出学习、培训者，由所在单位进行考核，确定等次；

5. 公派出国留学回国的，参加考核并确定等次；留学期限跨年度的暂不确定等次，在其回国后补定考核等次。

第六章 考核结果的运用

第十九条 年度考核结果作为全校教职工职务晋升、工资晋级、津贴分配、奖惩、培训进修、辞退等的重要依据。

（一）评选先进

年度考核为优秀者，方可推荐评选校“三育人”先进工作者。上级组织“优秀教师”等综合性荣誉称号推荐人员，一般从校“三育人”先进工作者中选拔。

（二）专业技术资格的评聘

1. 年度考核优秀或称职者，可聘任(或续聘)原专业技术资格。晋升专业技术资格前三年的年度考核须全部为称职及以上；对破格晋升者，晋升前三年中须至少有一年为优秀。

2. 年度考核为基本称职者，下一年度不得推荐其晋升或转评专业技术资格，往后顺延 1 年；任现职以来年度考核有两年不称职或一年不称职两年基本称职的，则降一级专业技术资格。

（三）行政职务(职级)的晋升

1. 党政管理人员连续三年年度考核被确定为称职及以上的，具有评聘党政非领导职务的资格，连续两年以上被确定为优秀等级的，在同等条件下具有优先评聘党政非领导职务的资格。

2. 年度考核为基本称职者，评聘党政非领导职务往后顺延 1 年。

3. 任现职以来年度考核有两年不称职或一年不称职两年基本称职的，则降一级党政非领导职务。

(四) 工资晋升

年度考核为优秀或称职的，增发当年的第 13 个月工资；年度考核为基本称职的，当年的第 13 个月工资按 50%发给；年度考核为不称职或考核未确定等次者，不发第 13 个月工资。

连续两年年度考核为优秀或称职的，按国家规定从第三年 1 月起晋升一档工资。连续两年考核第一年为称职，第二年为基本称职者，推迟晋升工资，视第三年考核情况决定是否晋升工资。连续两年考核第一年为称职，第二年为不称职者，考核期从第三年开始计算。连续两年考核第一年为基本称职或不称职，则考核期从第二年开始计算。

(五) 津贴

考核等级为优秀或称职的，全额发放下一年度的岗位津贴等。其中考核优秀的另给予奖励。

考核等级为基本称职或不称职的，下一年度岗位津贴等按相关办法调整或停发。

(六) 培训与进修

考核等级为优秀的，按规定申报各类在职进修、培训时，同等条件下，优先选派。

(七) 岗位调整

连续两年考核被确定为不称职等次，须调离原岗位。

(八) 辞退

连续两年考核被确定为不称职等次，又不服从组织安排或重新安排后年度考核仍不称职的，予以辞退。

第七章 附 则

第二十条 中层干部考核办法另行制订。

第二十一条 本办法由人事处负责解释。

第二十二条 本规定自公布之日起试行。

附 13

浙江外国语学院关于评选 “‘三育人’先进工作者”暂行办法

为了广泛、深入地开展“三育人”活动，动员和组织全体教师、干部、职工在教学、科研、管理和服务等各自的本职岗位上敬业奉献，充分发挥教书育人、管理育人、服务育人的作用，特制定本暂行办法。

一、“‘三育人’先进工作者”是学院为表彰全院在教书育人、管理育人、服务育人工作中做出较为突出成绩的教职工而设立的荣誉称号。

二、评选条件

1. 教书育人

(1) 坚持四项基本原则，全面贯彻党和国家的教育方针，自觉遵守《教师法》、《高等教育法》等法律、法规和学院的规章制度，在教育教学中坚持依法施教。

(2) 忠诚于人民的教育事业，具有良好的师德师风，爱岗爱校，敬业奉献，教书育人，言传身教。

(3) 关心爱护学生、尊重学生人格，平等、公正对待每一位学生，努力培养学生树立良好的思想品德，并有明显成效；对学生既严格要求又耐心疏导，促进学生全面发展。

(4) 治学刻苦严谨，求实创新，围绕培养“四有”新人的任务，勇于改革，努力探索教育教学规律，并在改进教育教学方法、教学手段、提高教育教学质量上成绩突出。

(5) 谦虚谨慎，严以律己，团结同志，关心集体。

(6) 廉洁从教，作风正派，不利用教师职务之便谋求私利，不受礼，评定成绩不送人情分。

(7) 在本院从事教育教学工作不少于2年，且在近2年内至少有1年的年度考核为“优秀”。

(8) 近2年内未发生过任何教学或工作事故。

2. 管理育人

(1) 坚持四项基本原则，全面贯彻党和国家的教育方针，自觉遵守《教师法》、《高等教育法》等法律、法规和学院的规章制度，在管理工作中坚持依法管理。

(2) 树立管理工作为教育教学、科研提供优质服务的思想和意识，坚持把本职工作与“育人”紧密结合起来；刻苦钻研业务，勇于改革创新，努力提高工作效率和工作质量、改进工作作风，遇到问题不推诿、不拖拉；工作量饱满。

(3) 具有较强的管理和协调能力，努力营造优良的校园育人环境，并在管理岗位上做出突出成绩。

(4) 热爱本职工作，有优良的职业道德和工作作风；敬业奉献，勤政廉洁，作风正派，秉公办事，不利用职务之便谋求私利，不受礼。

(5) 谦虚谨慎，严以律己，团结同志，关心集体。

(6) 在本院从事党政管理工作不少于 2 年，且在近 2 年内至少有 1 年的年度考核为“优秀”。

(7) 近 2 年内未发生过任何教学或工作事故。

3. 服务育人

(1) 坚持四项基本原则，全面贯彻党和国家的教育方针，自觉遵守《教师法》、《高等教育法》等法律、法规和学院的规章制度。

(2) 树立为学校教育教学、科研服务的思想和意识，主动为教职工和学生提供优质的服务。刻苦钻研技术，勇于改革创新，努力提高工作效率，服务质量好；工作量饱满。

(3) 热爱本职工作，有优良的职业道德和工作作风；工作中做到文明礼貌，诚恳热情，耐心周到，任劳任怨，团结协作。

(4) 在服务工作岗位以出色的劳动使学生从中受到强烈的感染、激励和教育，在服务育人方面有明显成效。

(5) 在本院从事服务工作不少于 2 年，且在近 2 年内至少有 1 年的年度考核为“优秀”。

(6) 近 2 年内未出过任何工作事故。

三、评选时间：每 2 年评选一次（安排在选当年的六月份）。

四、评选名额：12--15 人。

五、评选程序

评选工作在院党委、行政的领导下，由学校考核委员会办公室组织实施：

1. 各学院、各部门在全面考核的基础上根据评选条件推荐提名人选，并向院教职工考核评比委员会办公室提供提名人选先进事迹材料。

2. 学校教职工考核评比委员会办公室将提名人选及先进事迹返回各学院、各部门。各学院、各部门，在广泛征求师生意见的基础上，在全院范围内推荐 15 名候选人，报学校教职工考核评比委员会办公室。

3. 学校教职工考核评比委员会办公室根据各学院、各部门的提名情况，按 1 比 1.2 的比例确定正式候选人。

4. 学校教职工考核评比委员会根据候选人的先进事迹，进行评选。

5. 评选结果面向全校教职工公示一周。

6. 评选与公示结果报院党委会审定，确定获得院“‘三育人’先进工作者”的名单。

六、表彰与奖励

坚持精神奖励和物质奖励相结合的原则。由学校授予“‘三育人’先进工作者”称号，在评选当年的“教师节”颁发荣誉证书予以表彰奖励，并发给一次性奖金。

七、本暂行办法自发文之日起试行，由人事处负责解释。

附 14

浙江外国语学院教职工行政处分办法(试行)

第一章 总则

第一条 为规范教职工的行为，维护学校教学、科研、管理、服务等各项工作的秩序，维护教职工的合法权益，根据《中华人民共和国教育法》、《中华人民共和国高等教育法》、《中华人民共和国教师法》等法律、有关法规和政策，并参照《行政机关公务员处分条例》制定本办法。

第二条 本办法所述教职工指与我校有人事关系或聘用关系(派遣关系)的工作人员。

第三条 给予教职工行政处分，应当坚持公正、公平和教育与惩处相结合的原则，应当事实清楚、证据确凿、定性准确、处理恰当、程序合法、手续完备。

第四条 教职工违法违纪涉嫌犯罪的，应当移送司法机关追究刑事责任。

第二章 处分种类

第五条 行政处分的种类

- (一)警告;
- (二)记过;
- (三)记大过;
- (四)降职(指降低行政职务或行政职级);
- (五)撤职(指撤销行政职务或专业技术职务或行政职级);
- (六)开除留用察看;
- (七)开除。

第六条 警告处分的处分期为 6 个月;记过、记大过、降职处分的处分期为 12 个月;撤职处分的处分期为 24 个月;开除留用察看处分的察看期为 12~24 个月,察看期即为处分期。

教职工在受处分期间受到新的处分，其处分期为原处分期尚未执行的期限与新处分期限之和，最长不超过 48 个月。

教职工在受处分期间的其他关联处理详见第六章的规定，但处解除后不再受原处分的影响。解除降职、撤职处分的，不视为恢复原级别、原职务。

第七条 对于违纪违法教职工，根据其违纪行为的性质、情节和后果，区别情况作出处理：

（一）违纪情节轻微，主动承认错误，经过批评教育后改正的，可以免予处分。如需要也可给予口头批评或通报批评进行教育。

（二）违纪情节较轻，给国家、学校和群众利益或声誉造成一定损失或不良后果的，给予记过以下处分。

（三）违纪情节较重，给国家、学校和群众利益或声誉造成较严重损失或较严重后果的，给予记大过或降职处分。

（四）违纪情节严重，给国家、学校和群众利益或声誉造成重大损失或严重后果的，给予撤职以上处分。

（五）违纪但尚未构成犯罪的，或者虽构成犯罪但依法不追究刑事责任的，根据情节轻重给予适当的行政处分，直至开除处分；对依法被劳动教养的，或对构成犯罪被依法判处管制、拘役、有期徒刑缓期执行的，给予开除留用察看以上处分；对判处有期徒刑立即执行以上刑罚的，给予开除处分。

第八条 共同违纪行为中起主要作用的，故意隐瞒违纪事实、销毁证据材料、干扰违纪处理过程的，对检举人、证人和其他相关人员进行威胁或打击报复的，应从重处分。受处分且无悔改表现，又有新的违纪行为的，应加重处分。

主动交代违法违规行为的，主动采取措施、有效避免或挽回损失的，如实或主动检举他人违法违规行为的，应从轻或减轻处分。

第九条 对违法违规的教职工，已由司法机关或行政机关查处的，待司法机关或行政机关作出处理结果后，视具体情况，学校再作出相应的处分。

第十条 教职工违法违规造成严重后果、主管领导负有责任的，在给予当事人处分的同时，应追究主管领导的责任，视具体情况，给予批评教育或适当的处分。

第十一条 违纪所得应予收缴。因违纪造成的国家、学校或群众的财产损失应予赔

偿。

第三章 违法违纪行为及其适用的处分

第十二条 危害国家安全、公共安全的行为

(一)作为骨干分子组织、支持和鼓动下列活动的，给予开除处分；作为一般人员参与的，视情节给予撤职以上处分：

1. 反对四项基本原则，破坏国家安定团结局面；
2. 危害国家安全，颠覆国家政权，破坏国家统一；
3. 煽动民族仇恨、民族歧视，破坏民族团结。

(二)有下列情形之一的，给予记大过以上处分：

1. 违规持有或使用枪支、弹药及易燃、易爆、有毒、有放射性等危险品；
2. 违规将有传染性或对周围环境将产生破坏的物品带出保管场所；
3. 违反学校有关防火、消防等规定在严禁使用明火的单位(部位)擅自使用明火；或在其它重点防火单位(部位)擅自使用明火，并给国家和人民生命财产造成损失的。

第十三条 侵犯他人人身权利或隐私的行为

(一)打架斗殴的，给予记过以上处分：

1. 寻衅滋事、挑起事端；
2. 直接殴打或其它直接侵犯他人行为致使他人身心受到伤害的；
3. 参与打架斗殴或在打架斗殴过程中以各种方式鼓动或偏袒一方致使事态扩大或者造成他人伤害；

4. 为打架斗殴提供器械或凶器；
5. 预谋策划、勾结校外人员打架斗殴、持械斗殴或者聚众斗殴。

(二)谩骂、侮辱、诽谤他人或者侵犯他人隐私，造成不良影响的，给予警告以上处分。

(三)恐吓、威胁他人安全，干扰他人正常生活的，给予警告以上处分。

(四)在浴室、卫生间、学生宿舍等场所偷窥、猥亵等行为的，给予记过以上处分。

(五)对他人进行性骚扰的，给予记过以上处分。

(六)体罚学生的，给予记大过以上处分。

(七)故意隐匿、毁弃、非法占有或非法处理他人的通知单据、信函或者电子邮件等

的，给予警告以上处分。

第十四条 违反财经纪律、滥用职权、侵犯公私财产和以不正当手段谋取私利的行为

(一) 违规设立帐外“小金库”的，给予警告以上处分。

(二) 违规隐瞒、截留、坐支收入的，给予警告以上处分。

(三) 违规开设银行帐户或以个人名义存储公款的，给予警告以上处分。

(四) 违规以学校或单位名义投资、担保的，给予记过以上处分。

(五) 贪污、行贿、受贿、挪用公款的，给予记大过以上处分。

(六) 违法、违规占有、私分、使用国家、学校或其他公有财产，给予记过以上处分。

(七) 以偷窃、勒索、诈骗、冒领或故意隐匿、毁弃、破坏等形式侵犯他人或公有财产的，给予警告以上处分。

(八) 故意损毁、破坏校园公共建筑、公有房屋或公共设施的，或未经批准，对校园公共建筑、公有房屋或公共设施私自改造、装修或出租的，给予记过以上处分。

(九) 故意损毁、破坏校园广播电视、电话、网络等通讯线路或者设备的，给予记大过以上处分。

第十五条 违反劳动纪律和失职渎职的行为

(一) 对于严重旷工，给予以下处分：

1. 一年累计旷工 3 个工作日以上、不满 5 个工作日给予警告处分；

2. 一年累计旷工 5 个工作日以上、不满 10 个工作日或连续旷工 3 个工作日以上、不满 5 个工作日的，给予记过处分；

3. 一年累计旷工 10 个工作日以上、不满 15 个工作日或连续旷工 5 个工作日以上、不满 7 个工作日的，给予记大过处分；

4. 一年累计旷工 15 个工作日以上、不满 20 个工作日或连续旷工 7 个工作日以上、不满 10 个工作日的，给予降职处分；

5. 一年累计旷工 20 个工作日以上、不满 30 个工作日或连续旷工 10 个工作日以上、不满 15 个工作日的，给予撤职或开除留用察看处分；

6. 一年累计旷工 30 个工作日以上或连续旷工 15 个工作日以上的，给予开除处分。

(二) 经常迟到、早退或以其他方式消极怠工，影响日常工作，经多次教育不改的，

给予警告以上处分。

(三) 违规擅自代表学校或校内单位签订合同、协议等的，给予警告以上处分，对此造成 10 万元以上损失的给予记大过以上处分。

(四) 因不守诚信，违反合同、协议等，给国家、学校的利益或声誉造成损失的，给予警告以上处分。

(五) 教学事故按照《浙江外国语学院教学事故认定与处理办法》执行。

(六) 因玩忽职守、失职渎职而造成事故或学校财产损失的，给予以下处分：

1. 因管理不力，致使在本人负责的工作场所发生事故，给国家、学校的财产或他人的人身安全和财物造成损失的，给予警告以上处分；

2. 因管理不力，造成仪器设备人为损坏或丢失，给学校的财产造成重大损失的，给予记过以上处分；

3. 违反操作规程，给国家、学校的财产或他人的人身安全和财物造成损失的，给予记过以上处分；

4. 应到岗而未到岗，致使在本人负责的工作场所发生事故，给国家、学校的财产或他人的人身安全和财物造成损失的，给予记过以上处分；

5. 因玩忽职守、失职渎职导致重大、群体性或恶性事件发生，给国家、学校和个人造成声誉或利益上的重大损失的，给予记大过以上处分；

6. 因玩忽职守、失职渎职，对违纪行为处理不力、隐瞒违纪行为或包庇违纪人员的，给予警告以上处分。

(七) 违反国家和学校的保密相关规定，给予如下处分：

1. 过失泄露秘密级、机密级国家秘密或明知秘密级、机密级国家秘密泄露而隐匿不报的，给予警告以上处分；

2. 过失泄露绝密级国家秘密；故意泄露秘密级、机密级国家秘密；明知绝密级国家秘密泄露而隐匿不报的，给予记大过以上处分；

3. 故意泄露绝密级国家机密的，给予撤职以上处分；

4. 违反学校保密规定，为校外单位或个人从事不正当竞争提供资源或机密的，给予警告以上处分；

5. 以谋取私利为目的，泄露国家或学校秘密的，从重处分。

第十六条 违反学术纪律的行为

(一)违反科学研究活动的有关规定的,如因个人利益而违背科学研究客观性、准确性、公正性原则,损害社会和公众利益,违反关于避免利益冲突的规定、以人类为对象进行试验的规定、使用危险化学物和放射性物质的规定等,给予警告以上处分。

(二)违规滥用科研经费和其他科研资源的,给予警告以上处分;情节严重的从重处分。

(三)在学校或国家组织的各类考试中组织或参与作弊的,由学校根据情节轻重给予记过以上处分。

(四)重复发表学术论文,或在发表物中不注明他人的学术工作或不当署名的,给予记过以上处分。

(五)滥用学术及科技机密性,以不正当行为封锁资料、信息,严重影响正常科研、学术活动的,给予记过以上处分。

(六)以不正当行为干扰成果申报、职务评聘及各种学术评价的,给予记大过以上处分。

(七)违反国家和学校的关于保护知识产权规定的,给予以下处分:

- 1.以不正当方式使用专利的,给予警告以上处分;
- 2.将职务发明据为己有或擅自转让的,给予记过以上处分;
- 3.以不正当方式使用学校名称、商标及其他标志等无形资产为自己或他人获取利益、给学校造成不良影响或后果的,给予记大过以上处分。

(八)伪造个人学术经历、履历、学历的;在学术工作中伪造或篡改数据资料的;伪造学术成果的;剽窃、抄袭或占有他人学术成果的,给予降职以上处分。

第十七条 在面向校外活动中损害国家、学校声誉或利益的行为

(一)在涉外活动中损害国家、学校声誉或利益的,给予警告以上处分。

(二)违规擅自以学校、校内各单位或组织等名义对外发布公告、新闻、做出不负责任承诺,或擅自以上述名义举办、参加涉外活动,造成不良影响或后果的,给予记过以上处分。

(三)违规出国(境),或违规滞留国(境)外逾期不归的,给予记过或者记大过处分;情节较重的,给予降职或者撤职处分;情节严重的,给予开除处分。

(四)违反学校有关继续教育办学规定，擅自、无序、超范围办班，给予警告以上处分；对影响学校继续教育教学秩序和学校声誉的，给予记过以上处分。

第十八条 扰乱社会、学校管理秩序的行为

(一)扰乱公共场所管理秩序的，给予警告以上处分；对无理取闹、打架斗殴等严重影响学校正常工作秩序与社会秩序的，给予记过以上处分。

(二)煽动、组织聚众闹事，破坏学校管理秩序的，给予记大过以上处分；具有暴力、恐吓、威胁、侮辱诽谤、散布谣言等严重情节的，给予开除处分。

(三)违反有关计算机、网络管理等规定的，给予以下处分：

1. 未经允许，修改、移动、破坏、复制、下载他人或组织的信息，造成不良影响或后果的，给予警告以上处分；

2. 未经允许，开设代理、上传下载等服务，或者盗用他人或组织的帐号、密码，造成不良影响或后果的，给予警告以上处分；

3. 制造、故意传播和应用计算机病毒，或者非法侵入他人或组织的计算机等设备系统，造成损失的，给予记大过以上处分。

(四)违反国家和学校印章使用管理的相关规定，造成不良影响或后果的，给予警告以上处分；擅自刻制印章并使用的，给予记大过以上处分。

(五)捏造消息，散布谣言，造成不良影响或后果的，给予警告以上处分。

(六)违反国家关于人口和计划生育的法律、法规和规定的，按照国家和省、市有关规定给予处分。

(七)有其他扰乱社会、学校秩序行为的，给予以下处分：

1. 宣扬或参与邪教的，给予记过以上处分；

2. 违反国家宗教管理有关规定，造成不良影响的，给予记过以上处分；

3. 擅自散发未经登记、审批的宣传品、印刷品，造成不良影响且不听劝阻的，给予记过以上处分；具有非法内容、人身攻击、造谣惑众等严重情节的，给予开除留用察看或开除处分。

第十九条 违反社会公德的行为

(一)制作、张贴、传播淫秽或其他非法文章、书刊、图片、音像等资料，或制作、传播淫秽或其他非法网站的，给予记过以上处分。

(二)组织、参与赌博或提供赌具及场所的，给予记大过以上处分。

(三)违反政府禁令，吸食、注射毒品的，给予撤职或开除留用察看处分；情节严重，不能戒除毒瘾的给予开除处分。

(四)卖淫、嫖娼或参与其他色情活动的，给予记过以上处分。组织卖淫、嫖娼等色情活动的，给予开除处分。

第二十条 本办法未规定的其他违纪行为所应给予的处分，参照《行政机关公务员处分条例》或相关规定，由学校根据情节轻重和后果给予相应的处分。

第四章 处分权限与程序

第二十一条 纪检监察办公室负责党政管理人员以及由纪检监察办公室办理的违法违纪案件涉案人员的违纪处理工作；人事处负责其他教职工的违纪处理工作。

第二十二条 行政处分权限：

副高级以下专业技术人员、科级以下管理干部、工勤人员等教职工违纪需给予记大过以下处分的，由纪检监察办公室或人事处提出处分意见，经主管校领导同意后，报校长办公会议批准；违纪需给予降职以上处分的，经主管校领导同意后，报学校批准。

中层干部、正高级专业技术人员违纪需处分的，由纪检监察办公室或人事处提出处分意见，经主管校领导同意后，报学校批准。

第二十三条 行政处分程序

(一)单位或个人对教职工涉嫌违纪行为的报告由纪检监察办公室或人事处受理。

(二)行政处分程序根据案情难易和复杂程度分简易程序、一般程序。对违纪事实清楚、证据确凿的案件可按简易程序处理。对案情复杂需立案调查的可按一般程序处理。

(三)简易程序：教职工涉嫌违纪，案情清楚、证据确凿的，由所在单位或部门经初步核实，并根据本处分规定相关条款提出处分建议，报纪检监察办公室或人事处，由纪检监察办公室或人事处根据管理权限提出处理意见并报批。对由司法机关处理移送学校的，由纪检监察办公室或人事处根据司法机关材料直接提出处理意见并报批。

(四)一般程序：教职工违纪情节严重，案情复杂的，对涉嫌违纪人员进行立案调查。由纪检监察办公室或人事处根据管理权限，作出立案决定，报主管校领导批准。

1.立案后，纪检监察办公室或人事处负责组织调查(2人以上)，在不超过3个月的时间

间内(重大事件、情节复杂或有其他特殊原因,不超过6个月)提出调查报告和处理建议。调查过程中,应认真听取被调查人员的陈述和申辩,调查小组认定的违纪事实应告知本人。

2.调查终结后,移送审理。由纪检监察办公室或人事处未参与案件调查的人员组成(3人以上)审理小组审理,审理过程中,应再次认真听取被调查人员的意见,在不超过1个月的时间内提出审理报告。

3.审理结束后,由纪检监察办公室或人事处提出处理意见报学校批准。

(五)处分决定应由纪检监察办公室或人事处以书面形式通知本人,若受处分者是学校任命的管理干部或党员的,需将处分决定抄送校党委组织部。10个工作日内本人无异议即由学校正式行文公布。

(六)行政处分决定书应载明以下内容,并由处分决定机构将处分决定书存入被处分人的档案:

- 1.当事人的姓名、单位(部门)、职务或技术等级及其它基本情况;
- 2.行政违规、违纪的事实;
- 3.行政处分的种类、期限和依据;
- 4.不服从处分决定时,申诉的途经与期限;
- 5.作出行政处分决定的机构名称和作出决定的日期。

第五章 处分的变更与解除

第二十四条 教职工对所受行政处分不服的,可在接到处分决定后的30个工作日内向教职工校内申诉处理委员会提出书面申诉。申诉期间,不停止对处分决定的执行。

第二十五条 教职工校内申诉处理委员会在受理申诉申请后按《浙江外国语学院教职工校内申诉处理暂行办法》的有关规定执行。对受理的申诉申请需要复议的,在复议当事人申诉时,可以邀请当事人所在单位负责人列席。经过调查复核,如发现处分不当或错误的,可以作出减轻、撤消或重新处分的决定。

教职工校内申诉处理委员会作出的变更处分决定前,应按《浙江外国语学院教职工校内申诉处理暂行办法》规定的程序报经校长办公会议同意;若处分决定是由学校相关会议作出的,还须报学校相关会议批准。

第二十六条 解除行政处分的程序

1. 除开除处分外，受处分者在受处分期间有悔改表现，并且没有发生违法违纪行为的，处分期满后，应当解除处分。受处分者应在处分期满前的 15 日内向其所在单位提出解除处分申请，所在单位根据受处分者在处分期的表现，向纪检监察办公室或人事处提出按期解除处分建议。

2. 纪检监察办公室或人事处经主管校领导同意后，按处分权限，报学校批准。

3. 教职工在受处分期间表现突出，对国家或学校有重大贡献的，按照给予行政处分的程序，可以申请提前解除行政处分。

4. 被解除处分者若是学校任命的管理干部或党员的，纪检监察办公室或人事处需将决定抄送校党委组织部。

第六章 关联处理

第二十七条 受处分的教职工，在处分期内不能晋升行政职务、专业技术职务、行政(职员)职级或工人技术等级。

第二十八条 教职工在停职审查期间，遇国家规定调整工资时，其工资调整暂缓执行。待审查结束有结论后，按照有关规定办理。未受到行政处分的，按国家规定予以补调和补发工资。

第二十九条 受处分的教职工，在处分期内不得晋升工资档次。

第三十条 教职工受处分期间，降低或者停发基本工资：

(一)受记过、记大过处分的，降低一级薪级工资，已经在本职务最低级薪级工资的，不再降低；

(二)受降职处分的，按照降低后的行政职级或职员职级确定其岗位工资并降低二级薪级工资；

(三)受撤职处分的，按照新聘职务确定其岗位工资，并降低二级薪级工资；

(四)受开除留用察看处分的，按照本人受处分前工资额的 75%计发临时工资，若按此发放的临时工资低于杭州市城镇居民最低生活保障线标准的，按照杭州市城镇居民最低生活保障线发放。开除留用察看期满重新聘用者，按新聘岗位确定其岗位工资，并降低三级薪级工资。

今后国家如有明确规定的，则按国家的规定执行。

第三十一条 教职工受处分期间，降低或停发校内岗位津贴：

(一)受警告处分的，其校内岗位津贴按 50%发放。

(二)受记过以上处分的，停发其校内岗位津贴。

第三十二条 教职工受开除处分的，从受处分的当月起停发其所有工资、岗位津贴等待遇。并自处分决定生效之日起，解除与学校的人事关系。

第三十三条 解除行政处分后其工资待遇根据新聘职务及岗位确定。

经核实确属不应给予行政处分的，恢复原工资待遇；因处分被停发或减发的工资、奖金、津贴、补贴予以补发，处分期间计算为晋升工资的考核年限，被开除公职的时间计算为连续工龄。

第三十四条 教职工受记过以上处分，处分期在 12 个月以下的，视为一次年度考核不合格；处分期超过 12 个月的，视为两次年度考核不合格。

第三十五条 对于与学校签订聘用(聘任)合同或劳动合同(含派遣协议)的教职工，违纪并受记过以上行政处分的，或受处分期间因再次违纪受新的行政处分的，或符合本办法规定的、开除处分条件的，可以给予解除聘用(聘任)合同或劳动合同(派遣协议)的处理；对于其他非合同制教职工也可以按照相关规定给予辞退处理。

第七章 附则

第三十六条 本办法中所述“以上”、“以下”、“不超过”皆包含本级或本数，所述“不满”、“以外”不包含本级或本数。

第三十七条 成教学院、教学月刊社、后勤服务公司等直属单位自行聘用的人员违纪时可参照本办法执行。

第三十八条 本办法未尽事项，按国家有关法律、法规、规章执行。本办法条款如与国家新颁布的法律、法规、规章或上级新制订的政策相抵触时，按国家新颁布的法律、法规、规章或上级新制订的政策执行。

第三十九条 本办法自发文之日起试行。以前学校文件涉及处分关联处理的规定如与本办法冲突的，以本办法相关条款为准。

第四十条 本办法由纪检监察办公室和人事处共同负责解释。

附 15

浙江外国语学院教职工考勤管理与处理办法

为强化教职工岗位意识和服务意识，完善学校教职工考勤制度，提高工作效率和工作质量，保障学校教学、科研和管理等各项工作的顺利进行，根据国家和省政府有关规定，特制定本办法。

一、考勤对象及方式

（一）考勤对象：全校教职工，包括正式在编、在岗教职工，派遣人员，借调人员，临时工等。

（二）考勤方式

1. 学校机关各部门、各学院和直属单位（简称各单位，下同）的管理人员、教学辅助人员、非教学专业技术岗位人员、工勤人员等实行坐班制度，按日考勤。学院“双肩挑”干部也要求每周至少坐班 4 天。

2. 专任任课教师实行工作量考核制度，按下列应到校时间考勤：

（1）课表规定的授课（含辅导、实验）时间；以及其他教学环节（带学生实习、实践、指导毕业论文、监考、集体阅卷等）的工作时间；

（2）学院规定的每周必须到校的政治、业务学习时间；

（3）学校、学院、系（研究所）、教研室的会议和集体活动时间；

（4）学校、学院、系（研究所）、教研室临时安排的工作时间；

（5）有条件的学院，新参加工作的讲师及以下专业技术职务的教师应安排坐班一学年。

3. 因公外出人员按规定的工作任务和时限进行考勤。

二、考勤管理

（一）学校考勤管理工作由人事处负责。其职责是对各单位执行考勤情况进行检查、监督、指导，对违反有关考勤管理规定和弄虚作假者，按有关规定进行处理。

（二）各单位应加强管理，须指定一名负责人分管本单位的考勤工作，并指定专人负责本单位考勤的日常登记及统计汇总工作，每月 25 日前将上月（上月 23 日至本月 22

日)的考勤结果报人事处备案(考勤结果须有分管领导签字并加盖公章)。虚报、瞒报或漏报等情况,一经发现,将严肃处理并追究所在单位相关人员的责任。

(三)考勤是平时考核的重要组成部分,是教职工年度考核、业绩考核、岗位聘任、职务晋升、工资津贴发放等重要依据之一,考勤要坚持实事求是、客观公正的原则。

(四)因考勤人员失职,而导致教职工个人或单位损失的,其损失由考勤人员和单位负责人承担。

三、考勤内容

(一)出勤、迟到、早退、旷工。

(二)私假:事假、病假、婚假、产假、护理假、哺乳假、探亲假、丧假等;

(三)公假:因公外出,包括经学校批准的国内外进修、学习、讲学、调研等。

四、假期规定和假期计算

(一)假期规定

1.国家法定节假日:元旦1天,春节3天,清明节1天,劳动节1天,端午节1天,中秋节1天,国庆节3天;三八妇女节半天(限女性)、五四青年节半天(限28周岁以下青年)。

2.事假:因学校实行寒暑假制度,教职工一般不应再请事假,确因特殊情况需请事假者,一般不超过5天。

3.病假:教职工因病请假,需有二级及以上医院诊断证明书,方可请假。

4.婚假:已到法定婚龄(女20周岁,男22周岁),可享受婚假3天;符合婚姻法再婚的,也可享受婚假3天。符合晚婚条件的(女23周岁,男25周岁),可增加婚假12天。再婚的不能享受晚婚假。结婚时夫妻双方不在一地工作的,可视路程远近,另给予路程假。婚假应连续使用。

5.产假:符合计划生育规定的女教职工(不含非婚生育和非计划生育)可请产假。正常分娩者,产假为90天,其中产前要求安排适当天数休息的,休息天数计算在90天产假之内。分娩时难产实施剖宫产手术的,可增加产假15天;多胞胎生育的,每多生育一个婴儿,增加产假15天。妊娠3个月内流产的,给予产假20~30天;3个月以上至7个月以下流产或引产的,给予产假50天;7个月以上早产的,按正常产假处理。产假应连续使用。

6.护理假:根据《浙江省人口与计划生育条例》第5章第37条规定,系晚育的,男方可享受护理假7天。护理假应连续使用。

7. 哺乳假：女教职工符合计划生育规定，产后婴儿不满一周岁的，每天可有两次哺乳时间（含人工喂养），每次 30 分钟。多胞胎生育的，每多生一个婴儿，每次可增加哺乳时间 30 分钟。两次哺乳时间可以合并使用。女教职工生育第一个子女并领取《独生子女父母光荣证》的，抚育确有困难的，可给哺乳假 6 个月。

8. 探亲假：凡进校工作满 1 年的教职工，与配偶分居两地，又不能在公休假日团聚的，每年可以享受探亲假一次，假期为 30 天。凡进校工作满 1 年的教职工，与父母不住在一地，又不能在公休假日团聚的，可享受探亲假，未婚教职工每年给假一次，假期为 20 天；已婚教职工每四年给假一次，假期为 45 天。出国前确定的留学年限在 3 年以上，婚后在国外学习期限达 1 年以上的公派出国（境）研究生，其国内的配偶如系在职职工，可请探亲假。公派出国进修人员、访问学者以及自费出国留学人员的配偶不享受出国探亲假，如获准出国探亲一律按事假手续审批。归侨、侨眷教职工出国（境）探亲，按国务院侨办有关政策执行。探亲假应连续使用。

国内探亲：根据《国务院关于职工探亲待遇的规定》，教职工应在寒暑假期间探亲。

国（境）外探亲：一般为 3 个月，最多不超过 6 个月。从第 7 个月起，是否保留公职，由学校根据情况确定。

9. 丧假：教职工的直系亲属（父母、配偶、子女）或岳父母或公婆去世时，可请丧假 3 天。如需去外地料理丧事的，可视路程远近，另给予路程假。除此之外，其它亲属去世，需前去料理丧事的，均按事假审批。丧假应连续使用。

（二）假期计算

1. 事假如遇公休假日和法定假日，假日不计算在内；产假遇寒暑假可顺延；病假、婚假、产假、护理假、哺乳假、探亲假、丧假等如遇公休假日和法定假日要连续计算。

2. 教职工到外地结婚（不包括旅行结婚）、奔丧、探亲，根据实际给予路程假的不算事假。

3. 因病全休改为半休，或半休改为全休的教职工，其半休的时间应按两天折合一天与全休时间合并计算。

4. 新参加工作的各类学校毕业生，在见习期间一般不得请事假；见习期间休产假、病假需按休假时间延长见习期。

五、请假程序

（一）教职工无论公假、私假，一律书面申请，本人必须填写《浙江外国语学院请假审批表》，按审批权限批准后，方可休假，特殊情况无法事先办理请假手续的，可用

电话请假，假期结束后及时办理补假手续；请假期满确需再延长时间的，须在期满前办理续假手续，经批准后方可续假；本人返校上岗工作后，及时向所在单位办理销假手续。

（二）凡请病假需有二级及以上医院诊断证明，审批人方可准假。

（三）请假期满因故不能上班的，可以申请续假。续假手续和请假手续相同，所在单位不批准续假的，应及时通知请假人。

（四）请假被批准后请假人应通知本单位主管人员，请假单交考勤人员。

（五）请假或续假期满上班后，应立即向本单位报到销假。

（六）病休两个月以上，病愈要求复工，应提交指定医院证明，经校医务室核实，所在单位同意，报人事处批准先试工 1—2 个月。试工合格的，方可正式上班。

（七）病休 6 个月以上人员，应提交指定医院证明，经校医务室核实，可向学校申请长病假。

（八）长病假人员应主动向本单位领导汇报自己的思想、身体等情况，并于每年的 6 月 30 日和 12 月 31 日分别送交一份指定医院的诊断证明书。长病假期间不得在社会上从事有偿工作。

六、审批权限

（一）处级干部

各单位副职请病假 7 天或事假 3 天及以下，由单位正职或主持工作的副职批准；超过 7 天或 3 天的，须报分管（联系）校领导批准；单位正职与主持工作的副职请病假 7 天或请事假 3 天及以下，由分管校领导批准，超过 7 天或 3 天时须由党委书记或校长批准。处级干部因公外出比照事假的审批权限办理手续，经批准后方可离校。

（二）一般教职工

请病假 10 天或事假 5 天及以下，请婚假、产假、护理假、哺乳假、丧假等，由所在单位负责人审批。请病假 10 天事假 5 天以上，国（境）外探亲假由分管或联系校领导审批。

七、旷工

有下列情况之一，按旷工论处：

- （一）未办理请假手续擅自离开工作岗位；
- （二）请假未经批准而擅自离开工作岗位；
- （三）请假期满未办理续假手续；
- （四）经查明请假理由不实，弄虚作假的；
- （五）外出学习期满未办理延期手续，逾期未归；

(六) 不服从组织调动, 经多次教育仍拒绝到新岗位工作或无理拖延超期(包括校内调动);

(七) 本人要求调动工作, 虽经组织同意, 但尚未办理调动手续, 无故不上班的;

(八) 教师未办理请假手续而无故不上课一次(2 节课), 按旷工半天计;

(九) 按作息制度上班迟到或早退 2 小时及以上或不参加理论学习、业务学习和其他集体活动, 每次按旷工半天计;

(十) 不实行坐班制的人员, 法定工作日因私事离杭外出, 在考勤范围内, 未办理请假手续的;

(十一) 长病假人员利用病假在社会上从事有偿工作的, 一经发现, 自查明从事有偿工作之日起按旷工计;

(十二) 自谋职业、自主创业、借用等人员不履行协议或协议期限已满未续签协议, 又不回校上班的。

八、考勤处理办法

(一) 各类私假, 请假期间的工资待遇按《浙江省人事厅关于机关事业单位工资制度改革后工作人员假期工资待遇的通知》(浙人发〔2008〕84 号) 执行。

(二) 各类私假, 请假期间的校内岗位津贴待遇按《浙江外国语学院岗位津贴实施办法》执行。

(三) 各类私假均扣发请假期间的午餐补贴。

(四) 根据浙江省人事厅《关于机关事业单位工作人员事假工资待遇问题的通知》(浙人薪〔1995〕79 号) 和《浙江外国语学院岗位津贴实施办法》等文件规定, 旷工期间一律停发工资、津贴。因旷工受到行政处分的, 再按《浙江外国语学院教职工行政处分办法(试行)》规定执行。

(五) 因违法违纪而受伤病休的, 扣发病休期间的工资、津贴等。

(六) 教职工因工致伤, 须在 3 日内(重伤的应在 24 小时内) 由所在单位写出情况报告, 并附当事人的事发情况说明及不少于两名事发现场人的证明材料和当时医院诊断证明, 交人事处, 上报省劳动保障单位认定后方可按工伤处理。

九、未尽事项及与国家和省有关规定不一致的, 以国家和省有关文件规定为准。

十、本办法自发文之日起执行。

十一、本办法由人事处负责解释。

附 16

浙江外国语学院关于 办理退休手续时间的通知

各校区、学院、部门、直属单位：

根据《国务院关于安置老弱病残干部的暂行办法》、《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》（国发[1978]104号）、《关于认真执行干部退（离）休制度有关问题的通知》（中组发[1988]9号）的有关规定及浙江省事业单位工作人员收入分配制度改革会议精神，达到规定的退休年龄的教职工都应及时办理退休手续，不需本人提出申请。自下文之日起学校严格执行这一政策，达到退休年龄后的一个月内办理退休手续，次月发退休工资。请遵照执行。