

浙江农林大学文件

浙农林大〔2018〕98号

关于印发《浙江农林大学学院 (部)岗位设置与聘任实施细则》的通知

各学院(部),各部门:

《浙江农林大学学院(部)岗位设置与聘任实施细则》已经2018年第十二次党委会审定。现将文件印发给你们,请遵照执行。

浙江农林大学

2018年6月4日

浙江农林大学

学院（部）岗位设置与聘任实施细则

为推进学校新一轮高水平发展，深化人事制度改革，扩大学院（部）办学自主权，提高办学水平与效益，激发教职员工的积极性和创造性，根据《浙江农林大学岗位设置与聘任实施意见》（浙农林大〔2018〕92号），制定本实施细则。

一、基本原则

（一）目标导向，自主管理。明确学院（部）年度和聘期责任目标，扩大岗位设置与聘任自主权，强化岗位设置与聘任的责任意识、主体意识，激发办学积极性和创造性，推进学院（部）高水平发展。

（二）科学设岗，优化结构。根据学校核定的岗位数量和结构比例，结合学院（部）目标定位和发展需求，科学设置各类各级岗位，明确聘任条件和岗位职责。高级岗位设置突出学科、专业 and 平台建设等重点需求，实行学科专业一体化建设，统筹兼顾，推进队伍结构优化。

（三）竞聘上岗，绩效评价。坚持“公开、公平、公正”原则，坚持聘任条件要求，竞聘上岗、按岗评聘、择优聘任、人尽其才。突出重师德、重业绩、重能力的导向，充分调动教职员工的积极性和能动性。加强合同管理和岗位绩效考核，提高队伍整体效能。

二、岗位核定与设置

（一）岗位类别

学院（部）岗位分为专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位三类别。

1. 专业技术岗位包括教师岗位（含专职研究岗位）和其他专业技术岗位。

教师岗位（高级）根据承担主要职责分为教学科研型、教学为主型、科研为主型和社会服务与推广型等类型。

（1）教学科研型岗位：同时承担教学和科研工作。教学包括本科生和研究生教学工作任务。

（2）教学为主型岗位：主要从事本科教学，特别是基础课、公共课教学工作，承担较高教学工作量，教学能力强，注重教学研究与示范，同时开展一定的科研工作。

（3）科研为主型岗位：完成基本教学任务，主要承担高水平科学研究工作，具有较强的科研创新能力和较好的科研业绩。

（4）社会服务与推广型岗位：完成基本教学任务，主要承担成果转移转化、政策咨询、技术指导、规划设计等社会服务和推广应用工作。

其他专业技术岗位指辅助教育教学和科研工作的专业技术岗位，包括实验技术、工程技术、图书资料、编辑出版、会计审计、医疗卫生等岗位。

2. 管理岗位包括学院（部）领导岗位、主管、副主管及其他

管理岗位。

3. 工勤技能岗位指承担技能操作和设备维护等职责的工作岗位。

（二）岗位数量

学校按照省主管部门核定的岗位总量，结合学院（部）现状和发展目标等实际情况，根据《浙江农林大学学院（部）岗位核定办法》（附件 1）核定学院（部）各类岗位数量（附件 2）。

（三）专业技术岗位结构比例

1. 高级岗位比例

学校核定各学院（部）专业技术高级岗位（正高级、副高级）的比例，其比例由基础比例和附加比例组成。学院（部）可根据自身发展水平和目标任务，统筹使用学校核定的高级岗位比例。若实际聘任岗位低于核定比例，可留用于人才引进和培养。

（1）基础比例

具有博士学位点的学院（部）高级岗位基础比例为 45%，具有硕士学位点的学院（部）高级岗位基础比例为 38%，其他学院（部）的高级岗位基础比例为 35%（附件 3-1）。

（2）附加比例

根据各学院（部）承担的学科、专业、平台等重点建设任务，以及量大面广的基础课程等因素确定附加比例（附件 3-2）。

2. 岗位等级比例

专业技术一级、二级岗位分别按照国家、省统一规定进行设

置，三级至十二级岗位结构比例按《浙江农林大学岗位设置与聘任实施意见》（浙农林大〔2018〕92号）确定。

（四）岗位设置

学院（部）按照学校确定的岗位类别、数量和结构比例，以及设岗原则和要求，结合本单位发展规划、目标任务等实际情况，自主设置各类各级岗位。

1. 明确岗位名称、岗位类别类型、岗位等级、申报条件、岗位职责、目标任务等，形成岗位设置方案。方案报学校岗位设置与聘任领导小组办公室审核，其中专业技术高级岗位设置报学校岗位设置与聘任领导小组审定。

2. 根据学科专业一体化建设要求，建立学科专业管理团队制度。学科专业管理团队由学科专业负责人（一级学科）和分管负责人（骨干教授）组成。一级学科专业负责人对学科、专业、学位点、平台等建设工作负总责。分管负责人根据学科专业管理团队的分工安排，具体分工负责专业建设、学科方向建设、平台建设、学位点建设、科学研究等工作。学院根据学科、专业的建设任务和目标，明确学科专业管理团队的责权利关系，适当减免学科专业负责人及团队的工作量。学科可以聘请学科（学术）带头人，对学科的发展规划、学术前沿方向把握、学风建设等方面起到引领作用。学科专业负责人岗位和分管负责人原则上应设为该学科专业技术岗位最高或较高岗位等级。学院的学术委员会、专业建设委员会等专门委员会应协同建设和发展。

3. 鼓励学院根据实际需要以团队形式设岗。

4. 不同类型的教师岗位，应分别明确工作职责、聘期目标和申报条件。充分体现高校教师人才培养的核心任务，体现学科、专业和平台建设等方面的公共事务，体现岗位责权利的统一。

5. 在本轮聘任中，若核定各层级教师岗位（含专职研究岗）总量少于相应层级实有人数，且应聘人员聘期考核合格并达到岗位聘任条件，学院（部）可在相应层级的最低岗级上超比例设岗。

6. 学院（部）管理岗位中的主管或副主管须有 1 个设在本科教学秘书岗位。

三、聘任申报条件

学院（部）须在学校要求基础上制定具体职责与聘任申报条件。符合申报条件的人员，可按程序申报相应岗位。

本轮聘任，专业技术岗及工勤技能岗岗位聘任申报基本条件按照《浙江农林大学岗位设置、聘用和岗位津贴实施办法》（浙农林大〔2014〕45 号）有关规定执行。

四、聘任办法

（一）各学院（部）按照竞聘上岗、按岗评聘、合同管理的要求，遵循责权统一原则，逐级进行岗位聘任。

（二）专业技术一级岗位聘任人选按国家统一规定进行聘任；专业技术二级岗位聘任人选按省里统一规定，由学校根据相应聘任条件进行推荐，经省主管部门评审确定后聘任。

（三）专业技术三级岗位聘任人选在各学院（部）推荐基础

上由学校评审确定。专业技术四级及以下、管理、工勤技能等岗位人员由各学院（部）评聘。

（四）其他类别岗位人员原则上不能聘任到教师岗位，如尚有空缺岗位或因引进单位需要，达到所聘岗位当年新引进人员的最低要求，并满足教师岗位（含专职研究岗）聘任条件，可申请转聘教师岗位（含专职研究岗），但在岗位聘任时应聘至现有专业技术职务相应层级的最低岗位等级，在没有取得高校教师系列专业技术职务前，不得晋升更高等级岗位。

因工作需要，其他岗位人员符合所聘岗位要求，可申请转聘相应岗位。

辅导员岗位工作满4年且经所在学院及学工部同意，可申请聘任其他岗位。

转岗人员经引进单位同意（转入辅导员岗位还须学工部审核同意）后，须报学校岗位设置与聘任领导小组办公室审批。

（五）教师申报高级专业技术岗位类型原则上应与其专业技术职务分类相一致。

（六）学校“双肩挑”人员可参加专业技术岗位的聘任。根据其所属学科纳入相应学院（部）专业技术岗位聘任，占所聘学院（部）岗位比例。“双肩挑”人员申报专业技术岗位，课堂教学学时数不作要求，其他条件应达到相应岗级申报条件的50%。

（七）专职辅导员可同时纳入专业技术岗位和管理岗位聘任。

（八）学院（部）的管理岗位聘任参照《浙江农林大学机关部门（单位）岗位设置与聘任实施细则》（浙农林大〔2018〕97号）执行，与机关部门岗位聘任同时开展。

（九）应充分发挥学校、学院学术委员会或成员在岗位聘任等方面作用，结合本学院（部）实际，负责开展对专业技术岗位人员的学术水平评价。

（十）岗位聘任应坚持择优上岗，无合适人选的可空岗待聘。

五、聘任程序

学院（部）岗位设置与聘任小组制定本学院（部）的各类各级岗位设置方案（学校统一制表），报学校岗位设置与聘任领导小组办公室审核备案。

按照公布岗位、个人申请、组织推荐、资格审核、评议聘任、公示公告、发文聘任等环节开展聘任工作。按照责权统一、逐级聘任的原则，学院（部）应按学科专业负责人、学科专业管理团队、其他教师科研人员的次序开展聘任工作。须体现学科专业负责人、管理团队等在其他教师、科研人员岗位聘任工作中的责权。

申请专业技术三级岗位的应聘人员，由学院（部）岗位设置与聘任小组评审，形成推荐意见，报学校专业技术岗位评聘委员会评定并公示。申请专业技术四级及以下岗位和其他岗位的应聘人员，由学院（部）岗位设置与聘任小组进行评聘，形成拟聘意见并公示后，报学校岗位设置与聘任领导小组办公室审核。所有岗位由学校发文聘任。专业技术二、三级岗位的受聘人员与学校、

学院三方签订岗位聘期合同，专业技术四级及以下岗位的学院受聘人员与学院、学科三方签订岗位聘期任务书。

六、申报材料要求

（一）本轮岗位聘任所涉及的工作业绩材料以及任职年限计算的截止时间为2018年6月15日。

（二）申请材料必须真实，如有弄虚作假，一经查实，取消聘任资格。应聘人员应对所提供的材料是否真实且符合学术规范作出承诺。

（三）应聘人员递交的项目、论文、奖励等聘岗申报材料，若是在浙江农林大学工作期间的业绩，第一完成单位须为“浙江农林大学”。

七、聘期管理与考核

（一）聘期管理

1. 聘期为4年，此次聘期从2018年7月1日起至2022年6月30日止。

2. 所有上岗人员与学院（部）是聘约关系。合同或聘期任务书应明确岗位职责要求和目标任务等，受聘人应对岗位职责作出承诺，并制定工作目标执行计划。聘期合同或任务书应在一定范围内公布，作为聘期考核的依据。

3. 学校每年度根据缺岗情况，开展专业技术职务评聘、管理人员职级评聘和工勤人员技术等级评聘等年度晋升评聘工作。聘期内，在专业技术岗位有空缺的情况下，达到《浙江农林大学岗

位基本职责与聘任基本条件》（浙农林大〔2018〕96号）要求，可申请一次中期岗级晋升评聘（年度职称评聘除外）。

4. 聘期内，所聘岗位类别一般不作调整。确因工作需要，须在专业技术、管理和工勤技能三类岗位之间进行调整的，应符合相应岗位类别和岗位等级的聘任条件，符合相关程序，经所在单位和调入单位同意，由人事处审批办理。

5. 上岗人员达到学校有关规定的退休年龄或聘任合同到期不再继续聘任者，聘期自动终止。

（二）岗位考核

1. 学院（部）须根据学校对各级各类岗位基本职责和考核基本要求，结合学院（部）发展目标和工作实际，制定学院（部）岗位工作量计算办法和考核办法，与岗位设置方案一并报学校岗位设置与聘任领导小组办公室。

2. 各学院（部）负责对各类人员进行考核，确定或提出考核等级。岗位考核分为年度考核和聘期考核。

（1）年度考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格4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。聘期内连续2个年度考核不合格，须解除聘用合同。

（2）聘期结束，各学院（部）须对各岗位人员进行聘期考核。严格按照聘期合同或任务书约定内容，考核履职情况和聘期任务或目标完成情况。聘期考核结果分为合格、不合格2个等级，作为下一轮聘任的重要依据。聘期考核不合格的，不能再续聘原

岗位或更高的岗位，应降级聘任、转岗或解除聘用合同。

八、投诉与申诉

（一）在岗位聘任过程中，教职工有权就聘任各项工作以及各级岗位应聘人员的申报材料、聘任结果提出投诉或申诉。

（二）任何投诉和申诉均应以书面形式。投诉、申诉必须以事实为依据，经查实，属于有意诬告的，学校将严肃处理。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。学校和学院（部）的受理机构须为投诉或申诉人保密。

（三）投诉、申诉应先由各学院（部）岗位聘任工作监督小组进行调解。如投诉或申诉人不服，提交学校岗位聘任工作监督小组进行调查，调查结果报学校岗位设置与聘任领导小组审议。学校岗位设置与聘任领导小组的决定为校内最终裁决。

九、组织机构

（一）各学院（部）分别成立岗位设置与聘任小组，负责学院（部）的岗位聘任工作。小组由学院（部）党政领导、学术分委员会主任委员、学科专业负责人和教职工代表组成，一般 7-13 人。成员名单须报学校岗位设置与聘任领导小组审核批准。

（二）各学院（部）分别成立岗位聘任工作监督小组。小组由各学院（部）分工会主席、纪检委员和教职工代表组成，一般不少于 3 人。按照国家、省有关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，受理教职工的投诉和申诉，并就投诉和申诉进行调查，提出意见。

十、有关规定

（一）岗位聘任前须对上一聘期进行聘期考核，考核结果作为本轮聘任的重要依据。上一聘期考核结果不合格，应予以降级聘任、转岗或解除聘任合同。

（二）学院（部）制定岗位设置与聘任方案、奖励性绩效工资分配方案、工作量计算办法及考核办法时，须坚持民主决策，充分听取教职工意见，规范决策程序。其中，分配方案须通过同级教代会审议通过。

（三）聘任小组会议由组长负责召集，出席会议人数须达到应出席会议成员三分之二以上方为有效。投票采用无记名方式，按同意票数超过实到人数三分之二的人选为通过。未出席会议的成员不得补投票或委托投票。其他未尽事宜由聘任小组讨论决定。

（四）受聘现专业技术岗位不满1个聘期，且年度考核均为合格以上者可续聘现岗位。上一聘期考核合格，在聘期内离法定退休年龄不满1个聘期的，不计入所在学院（部）核定岗位数，须明确其工作任务，可保留原岗位待遇至退休，2年内仍在岗工作的，学院（部）不得作为空岗另聘其他人员。

（五）受聘教师岗位原则上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现聘教师岗位的人员，在符合相应岗位聘任条件下本轮聘期内可继续聘任，但须聘至现有专业技术职务相应层级的最低岗位等级，未取得高校教师专业技术职务前，不得晋升更高等级岗位。

（六）曾聘任专业技术职务人员，因工作需要，由管理岗位转聘到专业技术岗位，专业技术职务同所聘岗位相对应的，同一专业技术职务前后任职时间可累加；专业技术职务同所聘岗位不对应的，其任职时间不可累加。

（七）“双肩挑”人员，聘任专业技术岗位者实行“双聘双考”，未聘任专业技术岗位者纳入管理岗位管理。离任中层干部按《2018 年中层干部换届聘任工作实施方案》（浙农林大党〔2018〕26 号）有关规定执行。

（八）省部共建国家重点实验室的岗位设置与聘任参照学院（部）执行。其他各类教学科研平台由依托学院负责管理，其岗位设置与聘任纳入学院统一执行。

（九）暨阳学院省直事业编制人员的专业技术高级岗比例按 35%（正高 10%，副高 25%）核定，具体岗位设置、各类各级岗位（除专业技术三级以上岗位）基本职责与基本聘任条件，根据学院实际和发展需要自行制定。

（十）外单位调入人员，符合学校相应聘任条件，原则上按原单位聘任的岗位等级予以聘任。

（十一）新参加工作教师，如已博士后工作期满出站，未取得高级专业技术职务的，可聘任到专业技术八级岗位；新参加工作具有博士学位的毕业生，实行三个月的试用期，试用期满考核合格并取得中级专业技术职务人员，可聘任专业技术十级岗位；新参加工作具有硕士学位的毕业生，实行六个月的初期，初期满

考核合格并取得助理级专业技术职务人员，可聘任专业技术十二级岗位。

（十二）省直事业编制教职工未被聘任的，作为待聘人员一年内保留基本工资及基础性绩效工资。第二年未上岗，保留基本工资。期间应主动参加校内相关空岗聘任。正式上岗前，待聘人员不参加调资和晋职。2年后仍未上岗者，解除劳动关系。校聘合同制人员未被聘任的，自动解除聘任合同，终止劳动关系。

（十三）公派出国（境）、学校外派挂职（含科技特派员、农村指导员）等人员须参加岗位聘任，上一聘期考核合格可按原岗位聘任，聘期考核时视出国（境）和挂职时间，按学校相关规定减免相应岗位工作量。

（十四）长期病休人员按国家相关规定执行。

本实施细则由学校岗位设置与聘任领导小组办公室负责解释，自发文之日起开始实施。

附件：1. 浙江农林大学学院（部）岗位核定办法

2. 学院（部）岗位设置与岗位数量

3. 各学院（部）专业技术高级岗位基础比例设定表

附件 1

浙江农林大学学院（部）岗位核定办法

一、教师岗位核定

按照现阶段发展需求，各学院（部）须充分保障教师岗位数（含专职研究岗）。核定岗位总数扣除管理岗位数、实验技术岗位数、专职辅导员岗位数和工勤技能岗位数后为本次教师岗位（含专职研究岗）核定数。

二、实验技术岗位核定

根据各学院（部）、本科实验教学中心承担的人才培养方案中实验教学任务、实验室建设与管理、仪器设备维护和技术服务岗位数测算的要素，实行岗位数和实验教学任务工作量、科研实验室仪器设备总量相结合。具体核算办法分为本科实验教学中心岗位、科研实验室仪器设备管理及技术服务岗位二部分。

$$\text{岗位总数} = S_1 + S_2$$

1. 本科实验教学中心岗位计算方法（ S_1 ）

$$S_1 = \sum \frac{\text{学院分类当量人时数}}{25000 \times K}$$

表 1 实验教学岗位调整系数（K）表

类别	生物、农林、化学、工训类实验教学	其他理工类实验教学	人文艺术类实验教学	设计规划类实验教学	计算机、语言、管理类实验
K	0.7	1.0	1.8	1.6	2.0

说明：根据各本科实验教学中心年度承担的实验教学人时数

进行核算，按表 1 中五个实验类别对应调整 K 值系数。各本科实验教学中心岗位数计入相应学院岗位数。

各本科实验教学中心中，面向全校具有一定规模常年运行维护的植物标本室、实验动物养殖室、语言测试实验室、校内教学实习基地（30 亩以上）等建设与管理工作，依据实际教学工作量另行附加岗位。

2. 科研实验室仪器设备管理及技术服务岗位的计算方法（S2）

$$S_2 = [\text{台（套）在 5 至 200 万元的仪器设备}] / 800 \text{ 万元} \\ + \text{单价在 200 万元（含）以上的仪器设备数}$$

说明：（1）同一仪器设备有多台（套）的不重复计算。

（2）单价 200 万元（含）以上的仪器设备，面向全校开放，工作量饱满，有效运行年均机时数达到通用设备要求的核定相应的岗位。

校直属科研平台的实验岗位由相应实验室依据其建设目标、现状要求另行设定。本轮岗位以相应教学、科研实验室进行测算，核定到学院。

三、管理岗位核定

学院（部）管理岗位是指以完成学院（部）党务与日常行政管理、人才培养、科学研究及其各类平台建设等工作的岗位。管理岗位数量主要依据各学院（部）现有教职工数、学生数以及本科专业、学位点数、平台数、综合管理等工作总量，并兼顾实际

工作需要核算。

学院(部)管理岗位总数 $K = K_1 + K_2 + K_3 + K_4 + K_5$

$K_1 =$ 按 I 类——IV类分别赋值 2、1.5、1、0；

$K_2 =$ 按 I 类——IV类分别赋值 2、1.5、1、0；

$K_3 =$ 按 I 类——IV类分别赋值 2、1.5、1、0；

$K_4 =$ 按 I 类——IV类分别赋值 2、1、0.5、0；

$K_5 =$ I 类——IV类赋值均为 1。

表 2 不同规模学院(部)各项目分类标准值

类别	本科 k1		研究生 k2		科学研究 k3		教 职 工 数 k4 (人)	综 合 管 理 k5
	专业 数 (个)	学生数 (人)	学位 点 (个)	学生数 (人)	经费数 (万元)	平台 数 (个)		
I 类	>5	>1200	>5	>200	>3000 (500)	>5	>91	1
II 类	3-5	481-1200	3-4	101-200	1501-3000 (101-500)	3-4	51-90	1
III 类	1-2	100-480	1-2	50-100	201-1500 (11-100)	1-2	25-50	1
IV 类	0	<100	0	<50	<200(10)	0	<25	1
注：K3 括号内为人文社科类数据。								

四、专职辅导员岗位核定

专职辅导员岗位按照上级文件要求，依据全日制（本科生、研究生）在校生人数按 200:1 核定，继续教育学院和国际教育学院除外。

学院一线专职辅导员岗位数=（学院现有全日制在校生人数/200）—学院副书记岗位数

五、工勤技能岗位核定

工勤技能岗位根据学院（部）对技能操作和设备维护等业务工作的实际需要设置。

附件 2

学院（部）岗位设置与岗位数量

序号	学院（部） 名称	管理岗				教师岗	辅导员岗			实验技术岗	其他专业技术岗	工勤岗	总计
		总计	主管岗	副主管岗	职员岗		总计	主管岗	其他				
1	农业与食品 科学学院	8	1	1	6	79	8	1	7	8		1	104
2	林业与生物 技术学院	9	2	1	6	90	7	1	6	14		1	121
3	环境与资源 学院	6	1	1	4	55	5	1	4	6			72
4	工程学院	8	2	1	5	69	7	1	6	11		1	96
5	风景园林与 建筑学院、旅 游与健康学 院	8	1	1	6	11 2	11	1	10	6	1		138
6	经济管理学 院	8	2	1	5	69	10	1	9	3			90
7	文法学院	9	3	1	5	13 6	10	1	9	4			159
8	动物科技学 院	3	1	1	1	35	2	1	1	4			44
9	马克思主义 学院	3	1		2	26	0	0	0				29
10	艺术设计学 院	4	1	1	2	54	3	1	2	5			66
11	信息工程学	5	1	1	3	52	5	1	4	11			73

	院												
12	理学院	5	1	1	3	57	2	1	1	9			73
13	集贤学院	5	2		3	2	1		1				8
14	国际教育学院	7	1	1	4	10	2		2		1		20
15	继续教育学院、农林干部管理学院	5	1		4		2		2				7
16	体育军训部	2	1		1	27	0						29
合计		95	2 2	1 2	60	87 3	75	11	64	81	2	3	1129
1	省部共建亚热带森林培育国家重点实验室		1							2			3

注：协议工资制人员（含科研助手）及外聘人员不占学院（部）教师岗位数

附件 3

各学院（部）专业技术高级岗位基础比例设定表

（单位：%）

学院（部） 基础比例		一级 博士点	一级 硕士点	其他 学院（部）
高级岗位		45	38	35
其中	正高级岗位	15	10	10
	副高级岗位	30	28	25

各学院（部）专业技术高级岗位附加比例认定表

序号	项目	增加 比例
1	国家重点实验室（省部共建）	10%
2	国家工程技术研究中心	7%
3	国家地方联合工程实验室	7%
4	国家级实验教学示范中心、国家级虚拟仿真实验教学项目	5%
5	国家汉语国际推广茶文化传播基地	3%
6	国家级实践教育基地	5%
7	国家级（特色、卓越计划、新工科）建设专业，通过专业认证（国际认证）专业	5%
8	校高峰（省优势特色学科）、高原、培育学科	8%、3%、2%
9	≥3 个一级学科硕士点	3%
10	省级 2011 协同创新中心	2%

11	省部级重点实验室、工程中心、研究基地、智库	2%
12	省级教学实验示范中心、省级（优势、特色）专业	2%
13	国家级课程	2%
14	全校性公共基础课程	2%

注：

1. 附加比例累计不超过 20%，按基础比例的正副高岗位结构进行配置；

2. 多个学院共建的平台、学科、专业，按贡献大小分配附加比例；

3. 同类项目就高计算；同时具有博士点和硕士点，按博士点计；学术型学位点与专业学位类别不重复计算；国家级学科与国家级专业一体化建设，就高计算；

4. 全校性公共基础课程，包括思政课（4 门）、大学英语、数理化、公共计算机、大学体育。