

中共浙江师范大学行知学院委员会文件

浙师行知党〔2023〕7号

中共浙江师范大学行知学院委员会 浙江师范大学行知学院关于印发教职工第四轮岗位聘任聘期考核实施方案的通知

各党总（直）支，各学院，各部门：

现将《浙江师范大学行知学院教职工第四轮岗位聘任聘期考核实施方案》印发给你们，请遵照执行。

中共浙江师范大学行知学院委员会 浙江师范大学行知学院

2023年5月23日

浙江师范大学行知学院 教职工第四轮岗位聘任聘期考核实施方案

根据《中共浙江师范大学委员会 浙江师范大学关于公布第四轮岗位设置与聘任实施方案的通知》（浙师党〔2020〕18号）、《浙江师范大学行知学院第四轮岗位设置与聘任实施办法》（浙师行知〔2020〕12号）和《浙江师范大学教职工第四轮岗位聘任聘期考核实施方案》（浙师党〔2023〕8号）的有关规定，结合学院实际，特制定本实施方案。

一、考核原则

（一）党管干部、党管人才。坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻新时代党的组织路线和工作方针政策，着眼于充分调动考核人员积极性主动性创造性、促进新时代事业高质量发展。

（二）德才兼备、以德为先。将思想政治、师德表现作为考核的重要参考。

（三）事业为上、公道正派。注重公平，突出绩效，坚持公开、公平、公正。

（四）注重实绩、群众公认。以聘期三年内工作业绩为考核重点内容，兼顾历史贡献。

（五）分级分类、简便有效。考核由学校和二级单位分级

组织实施，不同类型岗位、不同岗级按照不同的要求进行考核。

（六）考用结合、奖惩分明。定性与定量考核相结合，从履行岗位职责情况、工作任务、工作态度、工作质量等多方面进行考核。

二、考核范围

凡第四轮岗位聘期内（2020年1月1日至2022年12月31日）受聘学院相应岗位，且至2023年1月仍在岗的编内人员、享受人事代理待遇的聘用合同制人员，均须参加考核。

三、考核内容

全面考核受聘人员德、能、勤、绩、廉，突出对德和绩的考核，重点考核政治思想和师德师风、立德树人、履职表现、业务水平和工作业绩等方面。

（一）教学科研人员。以各级岗位的基本工作职责和工作任务为依据，重点考核师德师风、人才培养、科学研究、学科建设、社会服务等方面的工作实绩。

（二）其他专业技术人员。以相关系列各级岗位的基本工作职责和工作任务为依据，重点考核工作实绩、工作态度、专业技能和科研业绩完成情况。

（三）管理人员。以各级管理岗位的基本工作职责为依据，重点考核政治素质、履职能力、工作实绩、作风表现情况等。

（四）校双肩挑人员。进行双岗双考。

四、考核组织

学院设立岗位聘任聘期考核委员会，负责实施有关岗位聘期

考核工作，浙江师范大学岗位设置管理委员会是我院委托考核机构，人事部负责日常工作。学院岗位聘任聘期考核委员会成员原则上由学院领导班子、工会主席、各教学单位负责人、相关职能部门负责人和教职工代表等组成。

学院和各教学单位分别成立聘期考核工作小组，负责组织实施有关岗位聘期考核工作。学院成立管理与其他专业技术岗位聘期考核工作小组、辅导员（含学生管理）岗位聘期考核工作小组，按照岗位分类由相关职能部门牵头组成；各教学单位聘期考核工作小组成员原则上由单位负责人、工会负责人和教职工代表等组成，负责本单位专任教师聘期考核。

学院纪委是岗位聘期考核的监督机构，负责受理教职工对聘期考核结果的投诉、申诉，并按照相关程序、规定及时进行处理。

其中专业技术四级及以上岗位，管理五、六级职员中的领导职务岗位、辅导员岗位委托浙江师范大学岗位设置管理委员会统一组织考核；“双肩挑”人员的专业技术岗位考核纳入其所聘单位考核；其他岗位均由学院组织考核。

五、考核等次

聘期考核结果分为合格、不合格 2 个等级。

（一）聘期考核合格的确定

1. 较好地履行了第四轮岗位聘任的岗位职责、完成规定的各项岗位工作任务。

2. 对于专业技术四级及以上岗位受聘人员，只完成人才培养工作量或科研与社会服务工作量中的一项，参评合格者，在聘期

内须符合下列条件之一：

(1) 省一流建设学科，或省级重点研究基地，或省级重点学科，或省级 2011 协同创新中心牵头申报单位负责人以及前三位骨干成员（不包括负责人）。

(2) 省级科技创新团队，或省级重点实验室，或省级重要科技开发平台，或省级课程思政示范基层教学组织，或省级大学生校外实践教育基地，或省级产教融合示范基地，或省级重点建设实验教学示范中心负责人以及前三位骨干成员（不包括负责人）。

(3) 省教育教学成果奖二等奖、教材奖一等奖及以上的排名前三位获得者。

(4) 省级及以上教学指导委员会委员。

(5) 省级及以上一流专业负责人以及前三位骨干成员（不包括负责人），且教学业绩考核成绩均为 B 及以上。

(6) 省级及以上课程主要成员（排名前三），或省级及以上教改项目负责人，或新出版教材（图书）的主编，且教学业绩考核成绩均为 B 及以上。

(7) 省级及以上高等学校教师教学竞赛二等奖及以上获得者，或院青年教师教学竞赛一等奖获得者，且教学业绩考核成绩均为 B 及以上。

(8) 教学业绩考核成绩均为 A。

(9) 学院 A 类学科竞赛、中国研究生创新实践系列大赛中省级次高奖及以上获得者的第一指导教师，或校优秀本科学位论文的第一指导教师，或担任班主任 2 年及以上且班级深造率 40%

以上的。

(10) 对创建优良师德师风、“立德树人”方面获得校级及以上荣誉的教师。

(11) 全省高校“双带头人”教师党支部书记工作室负责人，或全省高校党建工作“样板支部”培育创建单位且建设富有成效的党支部负责人，或全省“千名好支书”、“最受师生喜爱的书记”等省级及以上荣誉获得者。

(12) 在聘期内因学校需要派出援疆、援藏、援青、援川、援助山区 26 县以及参加孔子学院任教等工作一年及以上者。

3. 对于专业技术五级、六级、七级岗位受聘人员，只完成人才培养工作量和科研与社会服务工作量中的一项，参评合格者，在聘期内须符合下列条件之一：

(1) 未完成的工作量按规定要求替换后达标。

(2) 上述第 2 条 1-12 中的任一项业绩。

(3) 聘期内入选校、市、厅局级人才梯队的人选。

(4) 社会服务（继续教育、培训等）利润达到 30 万/年。

(5) 教学业绩考核成绩均为 A；或聘期内自然课时达到全院平均工作量，且教学业绩考核成绩全部为 B 及以上；或聘期内自然课时达到全院平均工作量的 150%及以上，且聘期内教学业绩考核成绩至少有 2 个 B。

(6) 聘期内成为双师型教师（即获得与所在专业相符的相当于中级及以上的职业资格证书，或赴企事业单位进行为期 5 个月及以上的实践进修，并经学院考核合格。）

(7) 其他经学院认定的突出业绩。

4. 对于专业技术八级、九级、十级岗位受聘人员，只完成人才培养工作量和科研与社会服务工作量中的一项，参评合格者，在聘期内须符合下列条件之一：

(1) 上述第3条1—7中的任一项业绩。

(2) 对于创建优良师德师风、“立德树人”方面获得院级及以上荣誉的教师。

(3) 社会服务（继续教育、培训等）利润达到20万/年。

(4) 聘期内自然课时达到全院平均工作量，且教学业绩考核成绩至少有2个B；或聘期内自然课时达到全院平均工作量的150%及以上，且聘期内教学业绩考核成绩至少有1个B。

(5) 其他经学院认定的突出业绩。

(二) 聘期考核不合格的确定

有下列情况之一者，聘期考核直接定为不合格：

1. 根据《事业单位工作人员处分暂行规定》等相关规定，在聘期内因违反政治纪律、劳动工作纪律、廉洁从业纪律、财经纪律、职业道德、公共秩序和社会公德等而受到降低岗位等级或撤职处分的。

2. 无正当理由拒绝参加聘期考核，或以不正当手段干扰考核的。

3. 聘期内发生过二级及以上教学事故的。

4. 聘期内2次年度考核不合格的。

5. 聘期内连续旷工达到10个工作日，或1年内（以年度计）

累计达到 20 个工作日的。

6. 因未履行聘期基本岗位职责、未满足聘期考核合格条件或其他情况，经学院岗位聘任工作领导小组认定为不合格的。

六、考核程序

（一）制定聘期考核实施方案和实施细则

2023 年 6 月上旬，学院设立岗位聘任聘期考核委员会。聘期考核实施方案和实施细则经学院岗位聘任聘期考核委员会审议、学院党政联席会同意后执行。

（二）个人总结自评和考核表公示

2023 年 6 月上旬，被考核人员撰写个人三年总结（述职报告），提交岗位聘任聘期考核系统，网上核对聘期工作量，填写聘期考核表。聘期考核表公示，公示期为 3 个工作日。

（三）业绩评议

各聘期考核工作小组通过多种方式评议被考核人员的业绩水平和工作表现，提出考核初审意见，提交学院岗位聘任聘期考核委员会审议。学院岗位聘任聘期考核委员会审议并提出考核意见。学院委托浙江师范大学岗位设置管理委员会审定。委托机构同步完成专业技术四级及以上岗位以及管理五、六级职员中领导职务岗位、辅导员岗位等考核。

（四）结果审核与公示

考核意见经浙江师范大学岗位设置管理委员会审核同意后，进行公示，公示期为 5 个工作日。

（五）考核结果确定并公布

被考核人员的考核等级经过公示后，由学院审定并予以公布。

七、考核结果的使用

岗位聘期考核结果将作为下一轮岗位聘任的重要依据。

聘期考核为合格的，可竞聘原岗位，特别优秀的，允许越级竞聘。

聘期考核为不合格的，低聘或转聘到其他岗位，并根据“以岗定薪、岗变薪变”的原则，重新确定岗位和绩效工资。其中，专业技术十级和十三级不合格者，岗位等级不变，奖励性绩效工资降一级。低聘或转聘后聘期考核再次不合格的，不再续聘。

八、其他事项

（一）考核工作中涉及的教学、科研等业绩计算的起止时间为2020年1月1日至2022年12月31日，且所有个人业绩均要求为本聘期内新获得、新立项的，业绩由本单位考核工作小组核实。

（二）外出脱产进修培训人员的教学工作量按实际在岗情况计算，科研工作量按外出协议规定计算。

（三）学校“双肩挑”人员须经两个岗位的考核。管理和教师岗位“双肩挑”人员要考核管理和教师两个岗位的聘期表现；管理和其他专业技术岗位“双肩挑”人员要考核管理和其他专业技术两个岗位的聘期表现，两个岗位的聘期考核结果分别在管理岗和专业技术岗聘任中单独使用。

（四）学生思想政治工作队伍的界定要严格按照教育部教党

〔2000〕21号《关于进一步加强高等学校学生思想政治工作队伍建设的若干意见》的精神执行，辅导员可选择教学科研岗位，也可选择管理岗位。聘在教师岗位的，参加教学科研岗位考核；聘在管理岗位的，则参加管理岗位考核。

（五）第四轮聘岗降级的聘任人员（含从专业技术等级四级岗落至五级者和专业技术等级七级岗落至八级者），若要聘回原岗（含专业技术等级四级岗和专业技术等级七级岗），可参与原岗位等级考核，考核业绩直接应用于下一轮原岗级的竞聘。

（六）省编校聘人员中的院聘教授、副教授、讲师，须按校聘岗位进行考核，同时按照学院教授四级岗、副教授七级岗、讲师十级岗进行院聘岗位考核，院聘考核结果作为下一轮学院本岗位的续聘依据。

（七）2020年1月以来，岗位发生变化的人员，按新岗位考核。

（八）2023年1月聘岗时距退休年龄不满一个聘期的（其中具有高级专业技术职务的女教师选择55周岁退休须提出申请），原则上只进行个人总结，填写考核表，由二级单位提出聘期考核意见。

（九）2023年5月前已退休人员，原则上不参加聘期考核，直接认定合格。

（十）经组织委派参加援疆（援藏）、支教、挂职锻炼等外派人员，参加本人所在单位考核，派出单位协助考核。

（十一）聘期内引进、职称晋升的各类人员，如下一聘

期不申请晋级聘任的，可申请本聘期免考核并视作合格，引进考核按照相关协议执行。已完成聘期目标任务的三级岗位教授，或已完成聘期目标任务且下一聘期不申请晋级聘任的四级岗位教授，可申请免考核并视作合格。学校高水平创新团队人员，团队经过考核的，按团队考核结果执行，具体参照《浙江师范大学高水平创新团队培育计划实施办法》，如需申请个人考核的，可以个人身份参加此次学校岗位聘任考核。

（十二）被考核人员对考核结果有异议，须在公示期内向学院岗位聘任聘期考核委员会书面提出。考核委员会须在5个工作日内进行复核，将结果通知申诉人。若仍有异议，还可向申诉机构提出，申诉机构受理投诉与申诉后，须进行调查核实，由学院岗位聘任聘期考核委员会做出最后裁决。

九、本实施方案由学院人事部负责解释。

抄送：浙江师范大学办公室，人事处，学生工作部，教务处，人文社会科学处，科学技术处。

浙江师范大学行知学院党政办公室

2023年5月23日印发
