

# 中共浙江师范大学委员会文件

浙师党〔2020〕4号

---

## 中共浙江师范大学委员会 浙江师范大学关于 印发教职工第三轮岗位聘任聘期考核 实施方案的通知

各党委、党总支，各学院、部门（单位）：

现将《浙江师范大学教职工第三轮岗位聘任聘期考核实施方案》印发给你们，请遵照执行。

中共浙江师范大学委员会 浙江师范大学

2020年6月2日

# 浙江师范大学教职工第三轮岗位聘任 聘期考核实施方案

为进一步加快省重点建设高校和一流学科建设的进度，深化我校人事制度改革，全面落实聘用制度和岗位管理制度，根据《中共浙江省委组织部 浙江省人力资源和社会保障厅关于加强事业单位岗位聘期考核管理的指导意见》（浙人社发〔2013〕193号）的主要精神和《中共浙江师范大学委员会 浙江师范大学关于公布第三轮岗位设置与聘任实施方案的通知》（浙师党〔2017〕11号）的有关规定，开展第三轮岗位聘任的聘期考核。

## 一、考核原则

（一）分级实施，分类考核。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。

（二）注重公平，突出绩效。坚持公开、公平、公正，以聘期三年内工作业绩为考核重点内容，兼顾历史贡献。

（三）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

凡第三轮岗位聘期内（2017年1月1日至2019年12月31日）受聘学校相应岗位且至2020年1月仍在岗的编内人员、人事代理人员及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

主要考核受聘人员的政治思想和师德师风、立德树人和履职表现、业务水平和工作业绩等。

（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，重点考核工作实绩和工作态度，包括德、能、勤、绩、廉等方面。

（四）工勤技能人员。以各级工勤技能岗位的基本工作职责为依据，重点考核工作实绩、工作态度和服务技能。

（五）双肩挑人员。进行双岗双考，重点考核管理岗位履职情况。

### 四、考核组织

#### （一）领导和工作机构

1. 学校岗位设置管理委员会是聘期考核的领导机构，人力资源部负责日常工作。

2. 学校和各单位分别成立聘期考核工作小组，负责组织实施本单位有关岗位聘期考核工作。学校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，各单位工作小组成员原

则上由单位负责人、工会负责人和教职工代表等组成。

3. 学校岗位设置与人员聘用监督协调委员会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。

## （二）组织实施

专业技术二级岗位考核工作由省级主管部门组织实施。

专业技术三级、四级岗位以及管理五、六级职员中的领导职务岗位由学校统一组织考核。党政管理部门和部分直属单位五级及以下专业技术岗位和非领导职务管理岗位由机关党委组织考核。辅导员岗位由学院和学校学工部门组织考核。

其他岗位均由各二级单位组织考核。

“双肩挑”人员专业技术岗位考核纳入其所聘单位考核。

## 五、考核等次

聘期考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格4个等级，其中优秀等级的比例不高于15%（以参加本单位考核的岗位人员数为基数）。优秀指标原则上应在不同岗位等级间均衡分布。

对于专业技术五级及以下岗位的受聘人员考核，各学院应根据学校基础工作量要求，结合自身情况，综合考虑师德师风、人才培养、科学研究、学科建设、社会服务等方面，确定考核具体标准。

第三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。

（一）聘期考核优秀的确定

1. 认真履行岗位职责，圆满完成岗位职责和工作任务，聘期内业绩突出的。

2. 对专业技术三级、四级岗位受聘人员，聘期考核评优者，在聘期内须符合下列条件之一：

（1）科研项目，限单项科研业绩计分 800 分以上的主持人，或委托开展技术开发、技术转让类单项实际到账在 120 万元及以上或咨询服务、规划设计单项实际到账经费在 80 万元及以上项目主持人。

（2）科研成果，人文社科类科研业绩计分达 400 分，理工科类科研业绩计分达 600 分，限单项科研业绩计分 100 分及以上用于计分。

（3）科研奖项，限单项科研业绩计分 500 分及以上的第一获得者。

（4）社会服务，限单项科研业绩计分 500 分及以上的第一完成人。

（5）文艺与创作，限单项科研业绩计分 200 分及以上的第一获得者。

（6）M7-3 及以上层次学科与平台建设的负责人（具体参照《浙江师范大学科研业绩计分与奖励办法》浙师科研字〔2020〕3 号）。

(7) 国家教学指导委员会副主任、主任委员，或省级教学指导委员会主任委员。

(8) 省级及以上教学荣誉获得者，或省级及以上教师教学竞赛一等奖及以上获得者。

(9) 省教学成果奖二等奖及以上奖项的第一获得者。

(10) 国家级教学改革项目负责人，或课程负责人，或虚拟仿真实验项目负责人，或重点建设教材、新形态教材、规划教材负责人，或专业负责人，或实验教学示范中心负责人，或产教融合联盟或基地负责人，且教学业绩考核成绩 B 及以上者。

(11) 纳入省教育厅本科教学业绩考核的学科竞赛中取得全国最高或次高等奖获得者的第一指导教师，或省优秀硕士学位论文的第一指导教师。

(12) 省级及以上劳动模范、功勋教师、“最美教师”、优秀共产党员、优秀党务工作者、担当作为好干部、担当作为好支书等荣誉称号获得者，或全国党建工作“样板支部”培育创建单位且建设成效显著的党支部书记。

(13) 省部级及以上人才入选者（具体参照《浙江省普通高校分类评价指标体系》）。

3. 对于专业技术三级、四级岗位受聘人员，思想政治品德合格、聘期内完成了岗位职责和工作任务，且符合下列条件之一，可直接定为优秀：

(1) 科研业绩，限单项科研业绩计分 2000 分及以上的项目主持人、科研奖项第一获得者、科研成果第一完成人。

(2) 国家教学成果二等奖及以上奖项的第一获得者。

(3) 大学生创新创业大赛(含“互联网+”大学生创新创业大赛、“挑战杯”大学生课外学术科技作品竞赛和“创青春”大学生创业大赛)中全国最高或次高等奖获得者的第一指导教师。

(4) 国家万人计划、国家百千万人才工程、长江学者等国家级人才入选者(具体参照《浙江省普通高校分类评价指标体系》)。

4. 在同等条件下,对“立德树人”方面有突出表现、“双师型”、由学校委派连续离校工作和出国访学一年及以上的教师,予以优先考虑。

## (二) 聘期考核合格的确定

1. 较好地履行岗位职责、完成岗位工作任务。

2. 对于专业技术三级、四级岗位受聘人员,只完成人才培养工作量和科研工作量中的一项,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。

(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。

(3) 省教育教学成果奖二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) 省级及以上特色专业、优势专业三位骨干成员(不包括

负责人), 且教学业绩考核成绩均为 B 及以上。

(6) 省级及以上课程骨干成员(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青年教师教学竞赛二等奖以上获得者, 或校青年教师教学竞赛十佳入选者, 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) 纳入省教育厅本科教学业绩考核的学科竞赛中省级次高奖及以上获得者的第一指导教师, 或校优秀硕士学位论文的第一指导教师。

(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) 省培或国培计划示范性项目或浙江省中小学名师名校长培养工程项目负责人, 并且要求项目执行效果良好。

(12) 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”等荣誉获得者。

(三) 聘期考核基本合格的确定

师德师风考核合格, 履行了聘期主要岗位职责, 但未完全达到岗位工作量要求的。

(四) 聘期考核不合格的确定

有下列情况之一者, 聘期考核为不合格:



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. 未履行聘期主要岗位职责的。

3. 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。

4. 聘期内发生过二级及以上教学事故的。

5. 聘期内 2 次年度考核不合格的。

6. 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。

7. 其他经所在单位或学校岗位聘任工作领导小组认定为不合格的。

## 六、考核程序

（一）个人总结自评。被考核人员撰写个人总结（述职报告），在网上核对聘期工作量。

（二）考核表公示。聘期考核表由所在单位审核后公示，公示期为 3 个工作日。

（三）业绩评议。各二级单位通过多种方式评议被考核人员的业绩水平和工作表现，由单位考核工作组提出考核意见。

（四）结果审核与公示。考核意见报经学校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次经过

公示后，由学校审定并予以公布。

## 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。

聘期考核为优秀的，允许越级竞聘。

聘期考核为合格的，同等条件下，优先竞聘原岗位。

聘期考核为基本合格的，可以竞聘原岗位，但不能竞聘高一级岗位。

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。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）各二级单位需根据学校考核的基本要求，结合本单位的工作目标和任务，制订各类各级岗位的考核实施方案，报校岗位设置管理委员会办公室备案，并在本单位公布。

（二）考核工作中涉及的教学、科研等业绩计算的起止时间为2017年1月1日至2019年12月31日。由本单位考核工作小组核实。

（三）“双肩挑”人员必须经两个岗位的考核。

1. 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。

2. 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；聘在管理岗位的参加管理岗位考核。

（四）2017年1月以来，岗位发生变化的人员，按新岗位考核。

（五）2020年1月聘岗时距退休年龄不满一个聘期的，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。

（六）2020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。

（七）外派人员参加本人所在单位考核，派出单位协助考核。

（八）被考核人员对考核结果有异议，须在公示期内向所在单位的考核工作小组书面提出。工作小组须在5个工作日内进行复核，结果通知申诉人，报校岗位设置管理委员会办公室备案。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，由学校岗位设置管理委员会做出最后裁决。

#### （九）时间安排

1. 2020年5月，聘期考核实施方案经学校学术委员会岗位聘任委员会审议、校长办公会同意后执行。

2. 2020年6月3日前，各二级单位制定本轮第三轮岗

位聘任聘期考核实施方案，成立岗位聘任聘期考核工作小组并报人力资源部备案。

3. 2020年6月3—10日，个人自评、材料公示。

4. 2020年6月11—20日，各二级单位将考核结果报学校岗位设置管理委员会审定。

5. 2020年6月11—20日，学校完成专业技术三级、四级岗位以及管理五、六级职员中领导职务岗位、辅导员岗位考核。

6. 公示、确定并公布考核结果。

九、本实施方案由人力资源部负责解释。

---

抄送：行知学院。

---

浙江师范大学党委办公室

2020年6月2日印发

---