

浙江师范大学数学与计算机科学学院文件

浙师数计〔2020〕6号

浙江师范大学数学与计算机科学学院 教职工第三轮岗位聘任聘期考核实施方案

各系（所）、办公室：

《数学与计算机科学学院教职工第三轮岗位聘任聘期考核实施方案》已经学院党政联席会议讨论通过，现印发给你们，请遵照执行。

浙江师范大学数学与计算机科学学院

2020年6月10日

数学与计算机科学学院教职工第三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印发教职工第三轮岗位聘任聘期考核实施方案的通知》（浙师党【2020】4号）、《浙江师范大学第三轮教职工岗位基本职责和任务》、《浙江师范大学数理与信息工程学院第三轮副高及以下教师岗位设置与聘任实施细则》（浙师数理信息【2017】12号）等文件精神，开展第三轮岗位聘任的聘期考核，结合学院实际，制定本考核实施方案。

一、考核原则

（一）分级实施，分类考核。考核由学校和学院分级组织实施，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、考核范围和组织实施

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。

学院主要负责专业技术（教学科研人员、其他专业技术人员）五级及以下，管理七级职员及以下岗位人员的考核。

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、六级职员岗位由学校统一组织考核。辅导员岗位由学院和学校学工部门组织考核。

三、考核内容

主要考核受聘人员的政治思想表现、职业道德、业务水平、工作能力、工作业绩等，重点考核受聘期间履行岗位职责、完成相应岗位工作目标的情况。

（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为依据，重点考核工作实绩、服务态度、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服务态度，包括德、能、勤、绩、廉等方面。

（四）双肩挑人员。进行双岗双考，重点考核管理岗位履职情况。

四、领导和工作机构

（一）学校岗位设置管理委员会是聘期考核的领导机构，人事处负责日常工作。

（二）学校和学院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，学院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。

（三）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。

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）。学院优秀指标按照教学科研人员、管理人员及其他专业技术人员两类进行分解，其中，专业技术岗位原则上按数学与计算机两个学科以及副高级与中级及以下再进行分解。

第三轮聘岗降级的聘任人员（含从专业技术等级 4 级岗落至 5 级者和专业技术等级 7 级岗落至 8 级），若要聘回原岗（含专业技术等级 4 级岗和专业技术等级 7 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。

对于专业技术三级、四级岗位受聘人员的考核等次，按照学校文件规定执行。

（一）聘期考核优秀的确定

1. 对于专业技术五级及以下岗位受聘人员，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。在聘期内须完成以下一项业绩。

（1）专业技术五级、六级、七级岗位受聘人员

A. 以第一作者或通讯作者身份以浙江师范大学为第一单位发表数学领域 A*论文或计算机 CCF-A 论文 2 篇及以上，或已转化或应用的授权发明专利 2 件及以上，或咨询报告或政策建议得到厅级现职领导的肯定性指示或被地市以上部门采纳。

B. 国家自然科学基金面上项目主持人，或省自然科学基金重点项目主持人，或主持横向课题经费单项 80 万元以上。

C. 国家科学技术奖获得者，或省部级科技成果奖前三完成人，或厅局级科技成果奖的第一完成人，省教育教学成果奖二等奖及以上的前三完成人。

D. 省“新世纪 151 人才工程”第二层次及以上人选，或省高校中青年学科带头人，或金华市拔尖人才，或金华市 321 人才工程第一层次人选。

E. 对于创建优良师德师风、“立德树人”方面获得省级及以上荣誉的教师。省高等学校青年教师教学技能竞赛一等奖以上获得者，且聘期内教学业绩考核成绩均为 B 及以上者。

F. 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，或指导的硕士生获得省优秀硕士学位论文 1 人次及以上的第一指导教师，或国家级大学生创新训练项目和新苗计划的第一指导教师。

G. 作为负责人联系执行培训项目 5 项以上者。

H. 省级课程负责人，或省教学改革项目与课堂教改项目负责人，或省优秀教材主编，或省规划教材主编，且聘期内教学业绩考核成绩均

为 B 及以上者。

I. 被评为校优秀班主任 3 次者。

J. 为院系作出与上述业绩相当及以上业绩者。

(2) 专业技术八级、九级、十级岗位受聘人员

A. 以第一作者或通讯作者身份以浙江师范大学为第一单位发表数学领域 A*论文或计算机 CCF-A 论文 1 篇及以上, 已转化或应用的授权发明专利 1 件及以上, 或咨询报告或政策建议得到厅级现职领导的肯定性指示或被地市以上部门采纳。

B. 国家自然科学基金青年项目负责人, 或主持横向课题经费单项 60 万元以上。

C. 国家级科学技术奖获得者, 或省部级科技成果奖前五完成人, 或国家级教学成果奖获得者, 或省教育教学成果奖二等奖及以上的前五完成人。

D. 学校中青年骨干教师及以上人才层次人选, 或金华 321 人才工程第三层次以上人选。

E. 对于创建优良师德师风、“立德树人”方面获得校级以上荣誉的教师。省高等学校青年教师教学技能竞赛二等奖以上获得者, 或校青年教师教学技能竞赛十佳入选者。

F. 纳入省教育厅本科教学业绩考核的学科竞赛中取得全国奖获得者的第一指导教师, 或纳入省教育厅本科教学业绩考核的学科竞赛中取得省级最高或次高等奖获得者的第一指导教师, 或国家级大学生创新训练项目和新苗计划的第一指导教师。

G. 作为负责人联系执行培训项目 3 项及以上者。

H. 校级精品课程负责人, 或校级教学改革项目与课堂教学改革项目负责人, 或教材主编, 且聘期内教学业绩考核成绩均为 B 及以上者。

I. 被评为校优秀班主任 2 次及以上者。

J. 为院系作出与上述业绩相当及以上业绩者。

(3) 专业技术十一、十二级岗位受聘人员

A. 以第一作者或通讯作者身份以浙江师范大学为第一单位发表数

学领域 A 论文或计算机 CCF-B 及以上论文或一级论文 1 篇及以上，或二级论文 2 篇及以上。

B. 省自然科学基金项目主持人，或省科技计划项目主持人或主持横向课题经费单项 40 万元以上。

C. 厅级以上科学技术奖获得者，或省级以上教学成果奖获得者，或校级教学成果奖前三完成人。

D. 对于创建优良师德师风、“立德树人”方面获得校级以上荣誉的教师。省高等学校青年教师教学技能竞赛二等奖以上获得者，或校青年教师教学技能竞赛十佳入选者。

E. 在省级以上学科竞赛中获得奖项的第一、第二指导教师，或省级以上大学生创新训练项目和新苗计划的第一、第二指导教师。

F. 作为负责人联系执行培训项目 1 项以上者。

G. 校级精品课程负责人，或校级教学改革项目与课堂教学改革项目负责人，或教材主编、副主编。

H. 被评为校优秀班主任 1 次及以上者。

I. 为院系作出与上述业绩相当及以上业绩者。

2. 对于专业技术五级及以下岗位受聘人员，思想政治品德合格、聘期内完成了岗位职责和工作任务，且取得下列一项业绩的人员，可直接定为优秀：

(1) 入选省部级及以上人才者。

(2) 国家级科研成果奖励前五完成人或省部级科研成果奖励二等奖及以上前三完成人，或者三等奖第一完成人。

(3) 国家级教学成果奖励二等奖及以上前五完成人或省部级教学成果奖励二等奖及以上前三完成人，或者三等奖第一完成人。

(4) 主持国家级重大、重点科研项目一项及以上。

(5) 主持国家级课程、教材、教改项目等一项及以上。

(6) 以第一作者或通讯作者身份以浙江师范大学为第一单位发表数学领域 A*论文或计算机 CCF-A 论文 4 篇及以上，或已转化或应用的授权发明专利 4 件及以上。

(7) 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)中取得全省最高级和全国奖项的第一指导教师。

3. 在同等条件下,对“立德树人”方面有突出表现、获得省级及以上荣誉称号,以及承担管理服务工作绩效显著的专业技术人员,予以优先考虑。

(二) 聘期考核合格的确定

1. 较好地履行了岗位职责、完成岗位基础工作任务的。或
2. 完成人才培养工作量和科研工作量中的一项,并在聘期内完成以下一项业绩:

(1) 专业技术五、六、七级岗位受聘人员:

A. 发表SCI二区、数学领域A、计算机科学领域CCF-B及以上论文1篇及以上,或授权发明专利1件及以上,或咨询报告或政策建议得到厅级现职领导的肯定性指示或被地市以上部门采纳。

B. 省自然科学基金项目主持人,或省科技计划项目主持人,或横向经费单项20万元以上。

C. 省部级以上科技成果奖获得者,省教育教学成果奖二等奖及以上完成人。

D. 金华市321人才工程第三层次以上人选。

E. 对于创建优良师德师风、“立德树人”方面获得校级以上荣誉的教师。省高等学校青年教师教学技能竞赛二等奖以上获得者,或校青年教师教学技能竞赛十佳入选者。

F. 纳入省教育厅本科教学业绩考核的学科竞赛中取得全国奖获得者的第一指导教师,或纳入省教育厅本科教学业绩考核的学科竞赛中取得省级最高或次高等奖获得者的第一指导教师,或国家级大学生创新训练项目和新苗计划的第一指导教师。

G. 作为负责人联系执行培训项目3项及以上者。

H. 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),

且聘期内教学业绩考核成绩均为 B 及以上者；或省级科技创新团队，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），且聘期内教学业绩考核成绩均为 B 及以上者。

I. 校级精品课程负责人，或校级教学改革项目与课堂教学改革项目负责人，或教材主编，且聘期内教学业绩考核成绩均为 B 及以上者。

J. 完成岗位要求中人才培养工作量的两倍及以上且教学业绩考核成绩均为 B 及以上者；或完成岗位要求中科研与社会服务工作量的两倍及以上者。

K. 被评为校优秀班主任 2 次及以上者。

L. 为院系作出与上述业绩相当及以上业绩者。

（2）专业技术八、九、十级岗位受聘人员

A. 发表一级以上论文、数学领域 B、计算机科学领域 CCF-C 论文 1 篇及以上，或二级论文 2 篇及以上。

B. 厅级项目负责人，或横向经费单项 10 万元以上。

C. 厅级以上科学技术奖获得者，或省级以上教学成果奖获得者，或校级教学成果奖前三完成人。

D. 对于创建优良师德师风、“立德树人”方面获得校级以上荣誉的教师。省高等学校青年教师教学技能竞赛二等奖以上获得者，或校青年教师教学技能竞赛十佳入选者。

E. 在省级以上学科竞赛中获得奖项的第一、第二指导教师，或省级以上大学生创新训练项目和新苗计划的第一、第二指导教师。

F. 作为负责人联系执行培训项目 1 项以上者。

G. 校级精品课程负责人，或校级教学改革项目与课堂教学改革项目负责人，或教材主编、副主编。

H. 完成岗位要求中人才培养工作量的两倍及以上或完成岗位要求中科研与社会服务工作量的两倍及以上者。

I. 被评为校优秀班主任 1 次及以上者，或校班主任考核 3 次均为良好者。

J. 为院系作出与上述业绩相当及以上业绩者。

（3）专业技术十一、十二级岗位受聘人员

较好地履行了岗位职责、完成岗位基础工作任务的。

（三）聘期考核基本合格的确定

有下列情况之一者，聘期考核为基本合格：

1. 履行了聘期主要岗位职责、但未完全达到岗位职责要求的。
2. 专业技术岗位受聘人员在聘期内师德师风考核合格，完成岗位要求中人才培养工作量和科研与社会服务工作量中的一项，且另一项完成工作量不低于要求的 50%。

（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》，在聘期内因违反政治纪律、或违反劳动工作纪律、或违反廉洁从业纪律、或违反财经纪律、或违反职业道德、或违反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 次年度考核为不合格的。
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. 专业技术岗位受聘人员在聘期内岗位要求中人才培养工作量和科研与社会服务工作量都未完成的，或单项完成低于基础工作量要求 50% 的。
8. 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。聘期考核表由学院审核后公示，公示期为 3 个工作日。

（三）业绩评议。学院通过评议被考核人员的业绩水平和工作表现，由学院考核工作小组提出考核意见。

（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 7 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、其他问题

（一）根据学校考核的基本要求，结合学院工作目标和任务，本考核实施方案由学院考核工作小组制订并报校岗位设置管理委员会办公室备案。

（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，由学院考核工作小组核实。

（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. 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，必须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。

（四）2017 年 1 月以来（或第三轮岗位聘任后），岗位发生变化

的人员，按新岗位考核；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，由学院提出聘期考核意见；2020年5月前，已退休和将要退休的人员，原则上不参加聘期考核，直接认定合格。

（五）省部级人才包括：省特级专家、省“万人计划”、省海外高层次人才、高校“钱江学者”特聘教授、“151”人才重点资助和第一层次、省突出贡献中青年专家、省杰出创新人才等。国家级人才包括：两院院士、国家“万人计划”、国家海外高层次人才、长江学者、国家百千万人才工程、国家有突出贡献中青年专家、教育部新世纪优秀人才支持计划、国家教学名师等。

（六）各类荣誉包括：师德标兵、师德先进个人、三八红旗手、教学名师、教坛新秀、最美教师、担当作为好干部、担当作为好支书、优秀共产党员、优秀党务工作者、三育人先进个人、事业家庭兼顾型先进个人、我心目中的好老师等、陶行知奖、郑晓沧奖等。

（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，须在公示期内向学院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会做出最后裁决。

（九）“为院系作出与上述业绩相当及以上业绩者”的认定，由本人自述，所在系科签署意见后，由学院考核工作小组投票表决进行认定。

（十）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5日前，学院制定第三轮岗位聘期考核实施办法，成立岗位聘期考核工作小组并报人事处备案。

3. 2020年6月10—15日，个人自评、材料公示。

4. 2020年6月15—23日，学院完成专业技术三级、四级岗位受

聘人员的排序并上报学校，完成专业技术五级及以下岗位受聘人员和管理七级及以下受聘人员的考核并将结果报学校岗位设置管理委员会审定。

5. 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、本实施方案由学院考核工作小组负责解释。