

# 浙江工商大学艺术设计学院文件

浙商大艺术学院〔2023〕1号

---

## 艺术设计学院关于印发 专任教师第五轮绩效岗位聘任实施办法的通知

院内各部门：

《艺术设计学院专任教师第五轮绩效岗位聘任实施办法》经学院教职工大会表决通过，现予印发，请遵照执行。

艺术设计学院

2023年1月13日

# 浙江工商大学艺术设计学院 专任教师第五轮绩效岗位聘任实施办法

为加强教师队伍建设，聚焦学院发展，以岗位聘任强化教职工管理和职责，完善岗位评价和激励机制，根据《浙江工商大学第五轮岗位聘任工作实施方案》（浙商大人〔2022〕189号），结合学院实际，制定学院第五轮岗位聘任工作实施办法。

## 一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，以培养师德修养高尚、业务能力精湛、育人水平高超、创新思维活跃的卓越教师队伍为目标，追求既相对稳定又动态调整的岗位设置原则。

## 二、基本原则

1. 目标引领，分层管理。科学合理设置聘任岗位和岗位职责，强调教师岗位责任意识与公共服务精神。

2. 以德为重，育人为本。全面落实师德师风第一标准，严抓思想政治和师德师风考核，对师德失范的个人，执行“一票否决”。

3. 分类聘任，动态管理。秉持保护临退休教师与年轻骨干教师群体绩效的原则，兼顾学科发展差异与特点，实施岗位分类管理、分类评价。

4. 强化考核，公平竞争。健全重实绩、重贡献的评价考核机制，落实以增加知识价值为导向的收入分配政策。坚持公平、公正、公开的竞聘原则，竞争上岗，择优聘任。

### 三、聘岗范围

学院专任教师需参加本轮聘岗。新引进年薪制人员、距离退休不满一个聘期人员可自选是否参加绩效岗位聘任。

### 四、岗位设置

第五轮岗位聘任周期四年（2023年1月1日至2026年12月31日）。本轮岗位聘任实行事业单位岗位和学校绩效岗位两岗适度分离。事业单位岗位是按上级部门要求设置的岗位，绩效岗位是学校及学院自主设置的岗位。专任教师绩效岗位设置详见附件3。对教学业绩突出的，学校另设一定数量的优秀教学岗，按优秀教学岗 A 岗、B 岗、C 岗设置。

#### 1. 专任教师绩效岗位

绩效岗位共设 13 个等级。正高级职称教师聘任绩效六级及以上岗位，副高级职称教师聘任绩效四级至八级岗位，中级职称教师聘任绩效六级至十级岗位，助理级职称教师聘任绩效十级至十二级岗位，员级职称教师聘任绩效十三级岗位。原则上至少有不少于 1 名副高级职称教师聘任绩效四级岗，至少有不少于 1 名中级职称教师聘任绩效七级岗。

2. 各级绩效岗位核拨数（详见附件 1）。

### 五、聘岗条件

1. 专任教师绩效一级至四级岗位申报基本条件由学校制定。

2. 专任教师绩效五级及以下岗位的申报条件，由学院岗位评审聘任委员会根据本单位学科发展状况、教学科研需要及具体工作岗位性质、特点制定如下：

(1) 申报原岗位等级或升岗申报需同时满足以下三项条件：上一轮聘期考核合格；完成原岗位等级的上一轮聘期教学业绩；完成所申报岗位上一轮聘期所要求的高层次业绩分和横向金额任务，或者至少完成其中一项。（上一轮聘期绩效岗位任务详见附件2）。降两级及以上岗级申报者不受上述条件限制。

(2) 参照上一轮所聘的绩效岗位等级，上一轮聘期考核不合格者需至少降一级申报。

(3) 参照上一轮所聘的绩效岗位等级，本轮最高跃两级申报。

## 六、聘期任务

专任教师绩效岗各岗位聘期任务由学院岗位评审聘任委员会根据本单位学科发展状况、教学科研需要及具体工作岗位性质、特点制定。（详见附件3）

## 七、聘岗规则

1. 同一岗位等级内符合竞聘条件的申报人数超过控制指标数时，根据以下情况综合考虑优先聘用顺序：

(1) 上一聘期考核合格，本轮申请相同岗位等级，并符合上岗条件者；

(2) 具有突出性业绩者，对照上一轮聘期要求，按照所申报岗位的岗位要求进行加权计算，加权计算各部分的比例为：教学

业绩（30%）、高层次业绩分（40%）、横向课题金额（30%），按此比例计算加权综合业绩分。

（3）兼任学院管理工作的专业教师按第四轮业绩折算标准计算加权综合业绩分（参照第四轮聘岗实施办法第二十三条）。

（4）符合业绩条件条款多者等。

2. 按照加权综合业绩分从高到低排序，取到该等级岗位本轮控制指标数为止。如某一级岗位有空余的，则此空余岗位不受跃两级的限制。

3. 参照上一轮所聘的绩效岗位等级，本轮最低降两级聘任。

4. 岗位类型一般应与专业技术职务分类相一致。教学为主型和社会服务型系列职称人员，原则上只能聘任至相应专业技术岗位。

5. 对距离法定退休年龄不满 5 年的教师（男教师年龄在 55 周岁及以上，女教师年龄在 50 周岁及以上，其中具有高级专业技术职务的女教师选择 60 周岁退休的则按 55 周岁及以上计算），可适当减免科研任务、增加教学任务，聘任其到教学为主型岗位。

6. 教学为主型、社会服务型岗位，岗位数量合计原则上不超过 6 个。

7. 正高聘到六级岗位的，可不占六级岗位指标数；副高聘任到八级岗位的，可不占八级岗位指标数。

8. 距退休不足一个聘期人员，正高可聘任绩效四级岗、副高可聘任绩效七级岗位，免除科研业绩考核，但须参加年度考核。

9. 正高聘任到五级、六级岗位或副高聘任到八级岗位的，如获得标志性成果，可在聘期中期调整绩效岗位，岗位指标单列。

10. 如教师所申报岗位未能申报成功，则自动降一级参与岗位聘任。

11. 学院高等级岗位指标数有空余的，可用于低等级岗位聘任。

## 八、组织领导

1. 学院成立学院岗位评审聘任委员会，由院长任主任，学院党政领导、分工会主席和具有高级专业技术职务的教师代表为委员，委员会成员9人。具体行政执行人为学院办公室主任及行政秘书。

2. 学院岗位评审聘任委员会会议由主任负责召集，出席会议人数须达到本岗位评聘委员会成员三分之二及以上。同意票数达到出席人数的三分之二及以上方可通过。评聘委员会委员本人或近亲属为被评审人，或存在其他需要回避的情形时，在评审中应按规定回避。

## 九、聘用程序

1. 公布岗位。公布岗位名称、数量、岗位申报条件和聘期目标任务等。

2. 个人申请。应聘人员向学院提出申请，填写应聘申请表。

3. 资格审查。学院办公室负责申报材料的审核以及申报资格的初审。

4. 材料公示。各级各类岗位的申报材料以相应的方式在学院公示 3 个工作日。

5. 学院表决。学院岗位设置与聘任工作小组投票表决。

6. 结果公示。表决结果在学院网上公示 5 个工作日。

7. 报送名单。拟聘名单报学校岗位设置与聘任工作领导小组审定，审定同意后发文聘任。

## 十、岗位聘期考核

1. 专任教师事业单位岗位和绩效岗位合并考核，考核标准以绩效岗位为主。岗位考核采用年度考核和聘期考核相结合的方式，实行两级考核管理。

2. 学院根据聘期工作任务完成情况确定聘期考核结果。年度考核结果和聘期考核结果可分为优秀、合格、基本合格和不合格。其中，完成聘期任务且不超过参加考核教师人数的 20%，或牵头完成浙江工商大学任期目标中“发展指标”任意一项，认定为优秀。在教学工作量完成 100%的情况下，同时完成聘期任务高层次业绩分的 80%（单项业绩分除外），认定为合格。

3. 经学院认定未完成公共事务工作或多次拒绝学院安排其岗位所需承担的公共事务工作，不得列为聘期考核优秀，学院酌情降低其岗位津贴 B。

4. 聘期内具有下列情形者，考核时应适当减免教学、科研工作量，但仍需参加减免后的聘期任务考核：

(1) 经学校批准休产假的教师，免除产假期间的教学和科研工作量；

(2) 经学校批准同意国内外脱产学习或进修的教师，免除学习或进修期间的教学工作量；

(3) 经学校批准同意在外挂职、锻炼的教师，免除挂职锻炼期间教学和科研工作量，按挂职锻炼单位要求进行考核；

(4) 聘期内新到校工作（调入或新录用）的教师，可根据其当年到校时间减免教学和科研工作量，初聘后聘期剩余不足一年的，可不参加聘期考核；聘期剩余一年及以上的，应参加聘期考核，岗位任务按时间折算。

(5) 距退休不足一个聘期人员，正高可聘任绩效四级岗、副高可聘任绩效七级岗位，免除科研业绩考核，但须参加年度考核。

## 十一、考核结果运用

聘期考核结果主要应用于绩效岗位竞聘，强调前期绩效考核结果在新一轮聘岗中的运用。聘期考核实行师德一票否决制，师德师风年度考核不合格人员，聘岗应低于其原绩效岗位。

聘期考核结果	新一轮聘期结果运用	备注
优秀、合格	原岗续聘、升级聘用	
基本合格	原岗续聘、岗位低聘	
	岗位低聘	



不合格	岗位转聘	
	岗位解聘	转聘后年度考核仍不合格

## 十二、附则

本办法由学院岗位评审聘任委员会负责解释。

本办法自 2023 年 1 月 13 日起实施。

- 附件：1. 艺术设计学院第五轮聘岗各级绩效岗位核拨数  
 2. 艺术设计学院第四轮岗位聘期任务  
 3. 艺术设计学院第五轮岗位设置和聘期任务

附件 1

艺术设计学院第五轮聘岗各级绩效岗位核拨数

四级及以上岗位核拨数				五级至七级岗位核拨数				八级以下岗位核拨数			
合 计	二 级	三 级	四 级	合 计	五 级	六 级	七 级	合 计	八 级	九 级	十 级 以 下
5	1	2	2	23	5	10	8	34	14	14	6

## 附件 2

## 艺术设计学院第四轮岗位聘期任务

(2019 年 1 月 1 日—2022 年 12 月 31 日)

岗位类别	岗位名称与等级		聘期教学工作量(学时)	聘期高层次业绩分	聘期横向(万元)	岗位职责
教师岗位	教师四岗级	教学科研型	1024	5.4	20	积极承担并完成教学、科研任务,教学效果良好,科研成果丰硕。积极指导学生完成学业、科研、就业等工作,认真完成学院和系、室、部交给的其它工作,并获得一定的学院服务分。
		科研为主型	768	7.2		
		教学为主型	1280	4.4		
	教师五级岗	教学科研型	1152	4.4	18.8	
		科研为主型	896	6		
		教学为主型	1408	3.6		

	教师 六级岗	教学科研型	1152	3.6	17.6	等工作,认真完成学院和系、室、部交给的其它工作,并获得一定的学院服务分。
		科研为主型	896	4.8		
		教学为主型	1408	3		
	教师 七级岗	教学科研型	1280	3	16	
		科研为主型	1024	3.8		
		教学为主型	1536	2.6		
教师 岗位	教师 八级岗		1280	2.4	13.6	积极承担并完成教学、科研任务,教学效果良好。积极指导学生完成学业、科研、就业等工作,认真完成学院和系、室、部交给的其它工作,并获得一定的学院服务分。
	教师 九级岗		1344	2	12	
	教师 十级岗		1344	1.6	10.8	
	教师 十一级岗		1472	1	9.6	

	教师 十二级岗	1472	1	8	果良好。积极指 导学生完成学 业、科研、就业 等工作，认真完 成学院和系、 室、部交给的其 它工作，并获得 一定的学院服 务分。
	教师 十三级岗	1472	1	6.8	

## 附件 3

## 艺术设计学院第五轮岗位设置和聘期任务

(2023 年 1 月 1 日—2026 年 12 月 31 日)

岗位名称 与等级		岗位 数量	年均 完成 教学 工作量(学 时)	聘期 高层 次业 绩总 分	其中单项业绩分要 求(单项业绩分均 不包含横向项目业 绩分)	其他条件
教师三级岗 (校聘)		1	192	10	1 项 5 分+1 项 2.5 分 或 1 项 5 分+2 项 2 分 如无单项业绩可用 总分 7 分代替	承担学科建 设或者学位 点建设、团 队建设、课 外育人、国 际化等公共 管理任务和 工作要求。
教师四级岗 (校聘)		4	256	7	1 项 2.5 分 或 2 项 2 分 或 3 项 1.2 分 如无单项业绩可用 总分 5 分代替	
教师 五级 岗	教学科 研型	5	288	5.7	1 项 2 分 或 2 项 1.2 分 如无单项业绩可用 总分 3.6 分代替	承担学科建 设或者学位 点建设、团 队建设、课 外育人、国 际化等公共 管理任务和 工作要求。
	科研为 主型		224	7.8	1 项 2.5 分 或 2 项 1.5 分 如无单项业绩可用 总分 4.5 分代替	
	社会服		224	/	1 项 100 万	

	务型				或 2 项 60 万 或累计 180 万	
	教学为主型		352	4.7	1 项 2 分的教学成果 (J 类)	
教师六级岗	教学科研型	10	288	4.7	1 项 1.5 分 或 2 项 1 分 如无单项业绩可用 总分 2.7 分代替	承担学科建设或者学位点建设、团队建设、课外育人、国际化等公共管理任务和工作要求。
	科研为主型		224	6.2	1 项 2 分 或 2 项 1.2 分 如无单项业绩可用 总分 3.6 分代替	
	社会服务型		224	/	1 项 60 万 或 3 项 30 万 或累计 120 万	
	教学为主型		352	3.9	1 项 1.5 分的教学成果 (J 类)	
教师七级岗	教学科研型	8	320	3.9	1 项 1.2 分 或 2 项 0.75 分 如无单项业绩可用 总分 2.2 分代替	承担学科建设或者学位点建设、团队建设、课外育人、国际化等公共管理任务和工作要求。
	科研为主型		256	4.9	1 项 1.5 分 或 2 项 1 分 如无单项业绩可用 总分 2.7 分代替	
	社会服务型		256	/	1 项 60 万 或 2 项 30 万 或累计 100 万	
	教学为主型		384	3.4	1 项 1.2 分的教学成果 (J 类)	

教师八级岗	教学科研型	14	320	3.1	1项1分 或2项0.5分+1项 0.25分 如无单项业绩可用 总分1.8分代替	承担学科建设或者学位点建设、团队建设、课外育人、国际化等公共管理任务和工作要求。
	科研为主型		256	4.2	1项1.2分 如无单项业绩可用 总分2.2分代替	
	社会服务型		256	/	1项30万 或累计60万	
教师九级岗	教学科研型	14	336	2.6	1项0.5分 如无单项业绩可用 总分0.9分代替	承担学科建设或者学位点建设、团队建设、课外育人、国际化等公共管理任务和工作要求。
	科研为主型		272	3.6	1项1分 如无单项业绩可用 总分1.8分代替	
教师十至十三级岗	教学科研型	6	336	2.1	1项0.5分 如无单项业绩可用 总分0.9分代替	承担学科建设或者学位点建设、团队建设、课外育人、国际化等公共管理任务和工作要求。
	科研为主型		272	3.1	1项1分 如无单项业绩可用 总分1.8分代替	