

湖师艺术发〔2022〕12号

关于印发艺术学院专任教师岗位聘期考核办法 的通知

各系、实验保障管理中心、办公室：

《艺术学院专任教师岗位聘期考核办法》已经艺术学院第六届教职工暨工会会员代表大会专题会议通过，现印发给你们，请遵照执行。

附件：《艺术学院专任教师岗位聘期考核办法》

湖州师范学院艺术学院
2022年5月30日

艺术学院专任教师岗位聘期考核办法

为规范岗位聘任和岗位聘期考核，以发展性评价为考评方向，根据《关于印发《岗位聘期考核办法》的通知》（湖师院发〔2022〕52号）文件精神，结合学院实际，制定本办法。

一、基本原则

师德为先，注重绩效，分类考核，公平公开，客观公正。

二、考核内容

坚持把师德师风作为第一标准，实行“一票否决制”。根据五级及以下专任教师各级岗位基本工作职责，在完成考核目标任务基础上，主要考核教师师德师风表现、业务水平、工作业绩等，重点考核教师在人才培养、科学研究、社会服务、学科专业和平台建设等方面取得的标志性业绩。

三、考核方式及等次

（一）考核方式

实行年度考核和聘期考核相结合的方式。年度考核主要考核履行岗位职责及个人年度工作任务情况；聘期考核重点考核岗位职能的匹配度以及目标任务的完成度。聘期考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。

（二）考核原则

聘期考核以人岗相适为原则，依据所聘类型的岗位职能进行分类考核。除完成相应教学、科研、育人等要求外，教学为主型岗位侧重教育教学、教研教改等业绩；科研为主型侧重科学研究、服务地方和成果转化等业绩；社会服务与推广型侧重地方服务和成果转化

化等业绩；教学科研并重型以综合业绩为衡量标准。对因公挂职、援疆、进修访学、新入职和临近退休等特殊人员，学校将结合实际在聘岗和考核中制定相应的保障措施。

（三）考核等次评定

聘期考核优秀人数原则上控制在实际参加考核人数的 15%以内，结合聘期内学院年度考核结果，确定学院聘期考核优秀人数。聘期内 100%完成相应岗位目标任务，聘期考核为合格，同时根据分类考核原则，结合聘期内取得的标志性业绩和聘期业绩总分可推荐为聘期考核优秀；完成聘期业绩总分 80%及以上但未达到合格标准，聘期考核为基本合格。完成聘期业绩总分不足 80%的，聘期考核结果为不合格。

有以下情形之一者，确定为聘期考核不合格：

1. 不履行岗位职责，未完成学院规定的教学、科研、育人、服务地方和管理等工作，聘期业绩总分未达到要求的 80%。
2. 师德师风存在问题，造成不良影响。
3. 教学工作业绩考核聘期内每年均位列学院后 10%。
4. 不服从学院工作任务安排，主要精力未投入到教学、科研、育人、服务地方和管理等工作，造成较恶劣影响。
5. 学院岗位聘任工作小组认定为不合格等次的其他情形。
6. 按照上级文件规定的其他考核不合格情形。

四、考核结果运用

（一）第四轮岗位聘任期限内取得的业绩及考核结果将作为教师绩效奖励、岗级晋升及第五轮岗位聘任的依据。

1. 聘期考核结果为合格及以上的人员，可竞聘原岗位或高一级岗位。聘期考核结果为优秀且符合岗竞聘条件的人员，可越级竞聘。

2. 聘期考核结果基本合格的人员，可竞聘原岗位等级但不得竞聘高一级岗位。

3. 聘期考核结果不合格的人员，予以降低岗位等级或转聘其他岗位；连续两个聘期考核不合格的人员，学校可与其解除聘用合同

（二）岗位考核坚持以人为本，依据所聘类型的岗位职能进行分类考核。对因公挂职、援疆、进修访学、新入职和临近退休等特殊情况人员，依据学校相关规定执行。

五、其他

（一）聘期考核在岗位聘任期满后进行，考核期限同学校岗位聘任聘期一致。

（二）聘期内岗位调整的人员按调整后的新岗位进行聘期考核。

（三）“浙北学者”特聘教授、“浙北英才”、聘期内引进人才、实行年薪制人员等按照相关文件或合同（协议）约定的职责和目标任务进行考核。

（四）专业技术人员年度教学、科研、育人等工作业绩绩点由依据学校规定执行，相关职能部门核准后不得更换。

（五）专任教师和实验技术岗位人员业绩绩点在一个聘任周期中可调配使用。业绩绩点计算及互换办法，按学校有关规定执行。

（六）本办法未尽事宜按上级文件和学校有关规定执行，由艺术学院岗位聘任工作小组负责解释。

附件 1：艺术学院专任教师岗位聘期基本业绩绩点任务

教学 科研 并重 型	专业技术岗	正高			副高			中级			初级	
	位级别	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二
	聘期总绩点	560	560	560	520	520	520	480	480	480	400	400
	绩点/年均	140	140	140	130	130	130	120	120	120	100	100
	教学	65	65	65	60	60	60	55	55	55	60	60
	科研	65	65	65	60	60	60	55	55	55	30	30
	育人	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
教学 为主 型	专业技术岗	正高			副高			中级			初级	
	位级别	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二
	聘期总绩点	560	560	560	520	520	520	480	480	480	400	400
	绩点/年均	140	140	140	130	130	130	120	120	120	100	100
	教学	95	95	95	90	90	90	85	85	85	80	80
	科研	35	35	35	30	30	30	25	25	25	10	10
	育人	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
科研 为主 型	专业技术岗	正高			副高			中级			初级	
	位级别	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二
	聘期总绩点	560	560	560	520	520	520	480	480	480	40	40
	绩点/年均	140	140	140	130	130	130	120	120	120	10	10
	教学	40	40	40	35	35	35	30	30	30	/	/
	科研	90	90	90	85	85	85	80	80	80	/	/
	育人	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

社会 服务 与推 广型	专业技术岗	正高			副高			中级			初级	
	位级别	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二
	聘期总绩点	560	560	560	520	520	520	480	480	480	40	40
	绩点/年均	140	140	140	130	130	130	120	120	120	10	10
	教学	40	40	40	35	35	35	30	30	30	/	/
	科研	90	90	90	85	85	85	80	80	80	/	/
	育人	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

相关说明:

（一）教学科研业绩绩点计算按照学校《教学科研业绩绩点计算办法》计算。科研工作量按照学校《科研工作量计算办法》计算，教学工作量按照学校《教学工作量计算办法》计算，育人工作量按《育人工作量计算办法》计算；实验工作量按照《实验辅助与实验室管理工作量计算办法》计算。

（二）教学工作量主要包括课堂教学工作量、创新实践教学工作量、实验教学工作量等部分。本科课堂教学工作量教授不少于 48 课时/年，副教授不少于 128 课时/年，讲师不少于 128 课时/年；对年度教学考核优秀者，年教学绩点要求可降低 5 个绩点。

（三）专任教师岗位的教学工作、科研工作和育人工作绩点可以互换，绩点折算标准为“1 绩点=1 科研绩点=3.2 课时=3.2 育人工作量”，单项工作绩点至多可被冲抵 40%。40 周岁及以下青年博士确因科研工作需要，经申请批准后，最多可用科研业绩冲抵 50% 的教学业绩任务。对中级职称且无博士学位教工，年教学与科研工作绩点要求分别为 80 绩点和 20 绩点。在专业技术职务评审中，互换工作量予以认可。

（四）“双肩挑”人员至少承担一门本科课程。学院“双肩挑”人员聘任教学科研岗，教学、科研基本工作量按照同类在核心刊物或一级期刊发表作品的40%计算；专业技术岗位人员引进当年的教学、科研基本工作量可不作要求。请产假等特殊情形人员，由本人提出，经学院审核，报学校同意后，假期内的教学、科研基本工作量不作要求。

（五）挂职、援疆等学校选派人员，外派期间视同完成同类在核心刊物或一级期刊发表作品人员的基本工作量。各类国内外访学、读博等进修人员，进修期间视同完成同类人员的教学工作量，科研工作量按所聘岗位要求执行。距规定退休年龄两年以内者，各类基本工作量按所在单位同类人员的80%计算。

（六）所有岗位教职工应完成本岗位要求的岗位职责与目标任务及聘期基本业绩绩点任务，其他未列入附件1岗位的聘期目标任务按照相应岗位聘任细则中有关要求执行。

附件2： 艺术学院专任教师岗聘期标志性业绩观测点

按照分类考核原则，结合学校标志性业绩观测点和学院实际，学院根据考核对象聘期内取得的标志性业绩和聘期业绩总分确定其聘期考核等次。标志性业绩条件如下：

（一）正高级职称

1. 主持国家级教学科研项目。
2. 主持横向项目到账经费或完成科技成果转化达150万元以上。
3. 以第一完成人发表一级期刊或被SCI、SSCI等重要索引收录的论文，或获得授权发明专利，或权威出版社专著，或时任省部级

领导肯定性批示。

4. 获省部级教学科研成果三等奖及以上。

5. 作为负责人获批省部级及以上科研平台。

6. 以第一指导教师指导学生获“挑战杯”全国总决赛金奖，或“互联网+”大学生创新创业大赛全国总决赛金奖，或学校认定的 A 类学科竞赛国家级一等奖及以上；

7. 经学院认定符合学院发展需求的同等标志性业绩。

（二）副高级职称

1. 主持省部级教学科研项目。

2. 主持横向项目到账经费或完成科技成果转化达 100 万元。

3. 以第一完成人发表一级期刊及以上或被 SCI、SSCI 等重要索引收录的论文，或获得授权发明专利，或出版一级出版社及以上专著，或时任省部级领导肯定性批示。

4. 获市厅级及以上教学科研成果一等奖及以上。

5. 作为负责人获批市厅级及以上科研平台。

6. 以第一指导教师指导学生获“挑战杯”全国总决赛银奖或“互联网+”大学生创新创业大赛全国总决赛银奖，或学校认定的 A 类学科竞赛国家级二等奖及以上。

7. 经学院认定符合学院发展需求的同等标志性业绩。

（三）中级职称及以下

1. 主持省部级教学科研项目。

2. 主持横向项目到账经费或完成科技成果转化达 50 万元。

3. 以第一完成人发表一级期刊及以上或被 SCI、SSCI 等重要索引收录论文，或获得授权发明专利，或出版一般出版社及以上专著，

或时任省部级领导肯定性批示。

4. 获市厅级及以上科研成果奖二等奖及以上。

5. 以第一指导教师指导学生获“挑战杯”全国总决赛铜奖或“互联网+”大学生创新创业大赛全国总决赛铜奖，或学校认定的 A 类学科竞赛国家级三等奖及以上，或学校认定的 A 类学科竞赛省级一等奖（国家三等奖）及以上。

6. 经学院认定符合学院发展需求的同等标志性业绩。

抄送：人事处。

湖州师范学院艺术学院

2022 年 5 月 30 日印发
