

浙江工商大学经济学院文件

浙商大经济〔2023〕第 1 号

经济学院第五轮绩效岗位聘任实施方案

根据《浙江工商大学第五轮岗位聘任实施方案》（浙商大人〔2022〕189号）的有关规定，结合学院发展实际情况，制定经济学院第五轮专任教师绩效岗位聘任方案。

一、基本原则

1. 目标引领，分层管理。完善卓越师资队伍建设体系，聚焦重点发展领域和重点学科方向，统筹各个学科专业，兼顾各类人员结构，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，坚决执行“一票否决”。明确教书育人是教师的首要职责，激发教师教书育人主体活力。

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，提高用人质量和用人效益。突出品德、能力、业绩和贡献等要素，建立绩效岗位的动态遴选机制。

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。

二、聘期与聘岗范围

第五轮岗位聘任聘期四年，自2023年1月1日至2026年12月31日。

本次岗位聘任范围为截止2022年12月31日在岗并且聘任在专任教师岗位的我院在编人员。

三、岗位设置

学校核拨给学院专任教师绩效岗位共计68个。其中二级岗2个，三级岗5个，四级岗7个，五级岗5个，六级岗10个，七级岗9个，八级岗12个，九级岗12个，十级岗6个。

四、申报条件

（一）遵守宪法和法律，拥护并贯彻执行党的教育路线、方针和政策，遵守学校的规章制度，思想政治素质好，具有良好的学风、学术道德和合作精神，全面落实师德师风第一标准，严格落实意识形态工作责任，具备履行教师岗位职责的学术水平和育人风范。

（二）能够积极承担学校和学院安排的各类教学任务，遵守教学规范，工作量饱满、效果良好。

（三）符合国家关于相应教师（研究）职务的基本任职条件，具备履行岗位职责相适应的学术水平和创新能力。

（四）身心健康，能够承担并完成申报岗位工作。

（五）四级及以上绩效岗位的申报条件严格按学校文件执行；五级及以下绩效岗位的具体申报条件由学院制定（见附件1）。

(六) 绩效岗位申报条件所要求的业绩成果为2019年1月1日至2022年12月31日期间取得。

五、岗位任务

专任教师聘任绩效岗位的聘期任务由学院制定（见附件2）。

六、组织机构与职责

1. 设立经济学院第五届岗位评聘委员会。

岗位评聘委员会主任：学院院长 学院党委书记

岗位评聘委员会成员：学院党政领导班子成员，院办主任，学院内设机构负责人和具有高级专业技术职务的教师代表组成。

2. 岗位评聘委员会成员本人为被评审人，或存在其他需要回避的情形时，在评审中应按规定回避。

3. 岗位评聘委员会成员应严格履行保密义务。除按规定公布的信息和授权解释的事项外，其他会议内容不得对外泄露。

七、聘用程序

1. 学院制定并公布专任教师第五轮岗位聘任实施方案，并由学院教代会审议通过。

2. 个人申请。应聘人员向学院提出申请，在线上填写申请表。

3. 资格审查。学院负责申报材料的审核以及申报资格的初审，材料在学院内网公示3天。

4. 拟聘评议。学院岗位评聘委员会对拟聘人员进行推荐、评审，通过投票方式形成拟聘意见。

5. 拟聘人员名单公示。拟聘人员名单在学院内网公示5天。

6. 拟聘人员名单报送。二级至四级绩效岗位拟聘人员名单报送学校岗位设置与聘任工作领导小组审定，五级至十级绩效岗位拟聘人员名单报送学校备案。

本实施方案未尽的其他事宜，以《浙江工商大学第五轮岗位聘任工作实施方案》为准。

附件：

1. 经济学院专任教师第五轮绩效岗位聘任各级岗位申报条件

2. 经济学院专任教师第五轮岗位聘任聘期岗位任务

浙江工商大学经济学院

2023年2月2日

附件1:

经济学院专任教师第五轮绩效岗位聘任各级 岗位申报条件

根据《浙江工商大学第五轮岗位聘任实施方案》(浙商大人〔2022〕189号)有关规定,结合学院发展实际情况,制定本学院第五轮专任教师绩效岗位上岗条件。

一、四级及以上岗位上岗条件按照学校标准执行

二、五至十级岗位上岗条件

岗位等级	岗位类型	高层次业绩成果分	其他
五级	教学科研并重型	9	适当考虑承担学科建设,学位点建设,团队建设,青年教师指导,人才引进,课外育人,学院公共管理事务等任务和工作贡献。 教学为主型申报条件: 1. 在专业、课程建设与教学改革创新中发挥带头引领作用,教学水平高,大学教龄10年及以上。 2. 近4年承担本科、研究生课程年均授课教学时数不少于400课时(实际授课学时,不含折算),教学业绩考核至少2次B以上,且有一次为A。 3. 指导本院本科生获得省级A类竞赛二等奖及以上1项;或省级一流课程、优秀教材等教育教学荣誉不少于1项(排名前2);或出版(再版)教材不少于1本(主编)。 社会服务型申报条件: 1. 在社会服务与智库建设中发挥带头引领作用,大学教龄10年及以上。 2. 高层次业绩成果分中至少一半应是高层次应用性成果。
	科研为主型	10.8	
	教学为主型	5.4	
	社会服务型	8.1	
六级	教学科研并重型	6	
	科研为主型	7.2	
	教学为主型	3.6	
	社会服务型	5.4	
七级	教学科研并重型	3	
	科研为主型	3.6	
	教学为主型	1.8	
	社会服务型	2.7	
八级	教学科研并重型	1	
九级	教学科研并重型	0.5	
十级	教学科研并重型	0.25	引进3年内、35岁以下青年教师申报十级岗,高层次业绩成果分不作要求。

说明：

1. 入选“西湖学者计划”领军及以上人员、新引进年薪制人员、非本学院正职双肩挑人员、临退休人员聘岗不占指标。

2. 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。

3. 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。

4. 本次岗位属于竞争性聘岗，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：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；具有突出性业绩者；承担学校、学院公共事务多者；符合业绩条件条款多者等。对于经学院党政联席会议认定公共事务等业绩较突出的专任教师，以及引进人才不满一个聘期的，可以适当降低业绩成果分要求，但不能超过2分；同等条件下，兼顾考虑任现职年限，在不低于上岗条件对应的高层次教学科研业绩总量条件下，优先考虑更高分值成果数量（计分规则按原标准）。最后由第五届岗位评聘委员会投票表决形成拟聘意见。

5. 存在重大教学事故者，在同等条件下就低聘任。

6. 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。

附件2:

经济学院第五轮专任教师绩效岗位任务要求

岗位等级	岗位类型	高层次业绩要求	教学任务 (课时/年)	本科教学任务 (课时/年)	其他任务
二级	教学科研并重型	完成不低于上岗条件对应的高层次教学科研业绩总量,其中必须完成1项五星成果(项目)或2项四星成果(项目)。	260	48	完成上级部门和学校、学院交办的任务,其中需完成一定量的学院学科公共事务工作。
三级	教学科研并重型	完成不低于上岗条件对应的高层次教学科研业绩总量,其中必须完成一项四星成果(项目)加1项三星成果(项目)。	260	48	
四级	教学科研并重型	完成不低于上岗条件对应的高层次教学科研业绩总量,其中必须完成一项四星成果(项目)或2项三星成果(项目)。	260	48	
	科研为主型	完成不低于上岗条件对应的高层次教学科研业绩总量,其中必须完成一项四星成果(项目)加1项三星成果(项目)。	210	48	
	社会服务型	完成不低于上岗条件对应的高层次教学科研业绩总量,其中,高层次社会服务类成果不低于60%。	260	48	

五级	教学科研并重型	完成不低于上岗条件对应的高层次教学科研业绩总量，其中必须完成2项三星成果（项目）。	260	48	<p>1.完成上级部门和学校、学院交办的任务，其中需完成一定量的学院学科公共事务工作。</p> <p>2.教学为主型任务：</p> <p>（1）教学业绩考核B三次及以上，并且至少有一次为A。</p> <p>（2）主持校级及以上教学研究与改革项目；或在核心及以上刊物发表教学研究与改革论文（第一作者或通讯作者）；或出版（再版）教材不少于1本（主编）。</p> <p>（3）指导本院本科生获得省级A类竞赛二等奖及以上2项；或指导学生获得国家级和省级项目1项；或获得优秀教师、优秀班主任、优秀科技导师等校级及以上荣誉1项。</p> <p>3.社会服务型任务：</p> <p>高层次业绩成果分中至少60%应是高层次应用性成果。</p>
	科研为主型	完成不低于上岗条件对应的高层次教学科研业绩总量，其中必须完成一项四星成果（项目）或3项三星成果（项目）。	210	48	
	教学为主型	完成不低于上岗条件对应的高层次教学科研业绩总量，其中，高层次教学类成果不低于60%。	420	48	
	社会服务型	完成不低于上岗条件对应的高层次教学科研业绩总量，其中，高层次社会服务类成果不低于60%。	260	48	
六级	教学科研并重型	完成不低于上岗条件对应的高层次教学科研业绩总量，其中必须完成1项三星成果（项目）。	260	48	
	科研为主型	完成不低于上岗条件对应的高层次教学科研业绩总量，其中必须完成2项三星成果（项目）。	210	48	
	教学为主型	完成不低于上岗条件对应的高层次教学科研业绩总量，其中，高层次教学类成果不低于60%。	420	48	
	社会服务型	完成不低于上岗条件对应的高层次教学科研业绩总量，其中，高层次社会服务类成果不低于60%。	260	48	
七级	教学科研并重型	完成不低于上岗条件对应的高层	260	48	

		次教学科研业绩总量。			
	科研为主型	完成不低于上岗条件对应的高层次教学科研业绩总量，其中必须完成1项三星成果（项目）。	210	48	
	教学为主型	完成不低于上岗条件对应的高层次教学科研业绩总量，其中，高层次教学类成果不低于60%。	420	48	
	社会服务型	完成不低于上岗条件对应的高层次教学科研业绩总量，其中，高层次社会服务类成果不低于60%。	260	48	
八级	教学科研并重型	完成不低于上岗条件对应的高层次教学科研业绩总量。	260	48	1.完成上级部门和学校、学院交办的任务，其中需完成一定量的学院学科公共事务工作。 2.引进4年内、35岁以下青年教师第一年不作教学任务要求，第二至第四年年均教学工作量不少于260课时。
九级	教学科研并重型	完成不低于上岗条件对应的高层次教学科研业绩总量。	260	48	
十级	教学科研并重型	完成不低于上岗条件对应的高层次教学科研业绩总量。	260	48	

说明：

1. 延退教师和离退休不足一个聘期的教师特殊安排。根据“相应岗位聘期任务*实际聘任年数/4年”，计算延退教师和离退休不足一个聘期的第五轮聘期任务。在完成学院安排的教学工作等前提下：（1）可以用如下工作替代1项四星级任务：全职引进一位国家级高层次人才（正式入职为准）；（2）全职引进省部级或具有同类社会影响力的高层次人才（正式入职为准），以上考核即优秀；（3）可以用如下工作替代1项三星级任务：作为负责人主办

一场高质量全国性学术会议（只计算一次三星级任务）；或主编一本省级及以上规划教材；或经学院党政联席会议认定，其他对学院学科发展具有重大贡献的工作。

2. 聘期内具有下列情形者，考核时适当减免教学、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。

3. 教学工作量包括本科生课程、本科生毕业论文指导、研究生课程、研究生导师等相应教学工作量。

4. 高层次教学科研成果计分办法，以《浙江工商大学高层次教学、科研成果计分奖励办法》学校最新文件为准；若发生变化，学院视情况做相应调整。

5. 不同级别成果替换规则和合作成果的使用规则，参照《浙江工商大学“西湖学者计划”高层次人才评价标准》（2022年12月版）。

6. 教学工作量不能转化为科研分。教学科研型或科研主导型岗位，应用性成果按上文标准转换为分数后，每3分算完成一项三星级教学科研类任务。

7. 教师无正当理由，拒不接受学院安排的额定教学工作量的教学任务，年度考核将一票否决。

8. 如拒绝学院安排其岗位所需承担的公共事务工作，或未能完成学院安排的公共事务工作，不得列为聘期考核优秀。