

信息科学与工程学院文件

信息学院〔2019〕7号

签发人:夏银水

信息科学与工程学院第七轮岗位 设置、聘任和考核实施细则

根据《宁波大学第七轮岗位设置与聘任实施办法》（宁大政〔2019〕54号）、《宁波大学学科性学院第七轮聘期考核实施办法》（宁大政〔2019〕56号）、《宁波大学关于团队聘任与考核的指导意见》（宁大政〔2019〕57号）和《宁波大学第七轮聘期教职工个人岗位考核工作实施细则》（宁大政〔2019〕58号）等学校有关文件精神，结合学院实际，特制定本实施细则。

第一部分岗位设置与聘任

第七轮岗位设置由事业单位岗位设置管理制度规定的岗位（简称事业单位岗位，下同）、校设重点岗位组成。其

中，事业单位岗位为主体岗位，校设重点岗位是附加在事业单位岗位上的附设岗位。

根据学院实际情况，以“双一流”和省重点高校建设方案确定的目标为导向，快速推进学院学科建设和专业建设，实现“学科进位”与“专业进位”的目标，经学院党政领导班子集体酝酿，设立九个基层学术组织（详见附件1）。基层学术组织是校、院两级管理体系中的基本组织，在学院直接领导下，完成相关教学、科研、社会服务以及专业、学科、师资队伍的建设管理工作，学院的基层学术组织设置为“系”、“研究所”和“中心”。

学院根据学科建设、目标任务、基层组织、队伍状况和现实基础等情况，以发挥教师自身的优势和专长，调动和激发教师的积极性和创造性，促进学术团队凝聚和学科交叉融合，推动教师队伍高质量发展，提升完成标志性、重大目标任务的综合实力，鼓励具备条件的教师自主组建团队。

一、岗位设置

（一）事业单位岗位设置：

根据学校核定给学院的各级各类岗位控制数、《宁波大学岗位设置管理实施办法》（宁大政〔2010〕224号）文件规定各类岗位等级划分及结构比例设置岗位。

1) 教师岗位：正高（2-4级）、副高（5-7级）、中级（8-10）、初级（11级及以下）。

2) 专职辅导员、其他专业技术岗位、管理岗位。

各级岗位设置详见《第七轮岗位聘任信息科学与工程学院岗位设置表》（附件2）。

(二) 校设岗位设置:

- 1) “浙东学者”、“浙东青年学者”
- 2) 校设重点岗位: A类、B类、J类
- 3) 主管岗位
- 4) 七级职员A岗位

(三) 团队岗位设置:

- 1) 学院设置学术团队、教学团队和社会服务团队。

1. 以促进学科建设、有利于完成聘期重大目标任务,以自然形成的研究团队为基础设置学术团队;

2. 以促进专业建设、教学研究水平提升,以课程群为基础设置教学团队;

3. 以有利于完成聘期内重大目标任务,依托产学研合作平台、校企(地)合作平台组建的社会服务团队。

- 2) 纳入到第七轮岗位聘任范围的人员均可参与团队聘任;

- 3) 团队的聘期与第七轮聘期同步;

- 4) 团队考核由基层组织负责,团队内部的日常管理、团队成员的年度考核和聘期考核由团队自主负责。

(四) 具体岗位设置及岗位数

每个基层学术组织以“系”、“研究所”或“中心”的名义,根据学院基层学术组织设岗方案和基层学术组织建设需要,以及2018年底实有各级别的事业单位岗位人数、教师第六轮聘期目标任务完成情况和第七轮聘期目标任务承担情况,受理教职工聘任,审核申报材料、进行资格审查和推荐排序,向学院申请各级各类岗位,并承担相应的教职工岗位基本职责和第七轮聘期目标任务。

学院根据学校核定给学院的各级各类岗位控制数、事业单位岗位聘任条件和 2018 年底实有各级别的事业单位岗位人数、第六轮聘期目标任务完成情况、第七轮聘期目标任务承担情况和各基层学术组织推荐申报情况，学院组织专技岗位等级晋升和校设 AB 类岗位聘任的复核、审议、竞聘工作，确定拟聘人选，反馈各级各类实际岗位数（包括事业单位岗位和校设重点 A 类 B 类岗位）给基层学术组织。

在学院岗位指标富余的情况下，适当照顾临近退休教职工的专技岗位等级晋升。

学院除设置实验技术人员岗和行政管理岗外，根据“合适的人做合适的事”的原则，教师岗设置教学科研岗、教学为主型岗、科研为主型岗和社会服务与推广型岗四类。

二、岗位聘任基本条件

（一）事业单位岗位的聘任条件

1) 专业技术岗位聘任条件

1. 教师岗位聘任条件

①基本条件

参照《宁波大学第七轮岗位设置与聘任实施办法》（宁大政〔2019〕54 号）文件规定的聘任教师岗位的基本条件执行。

②具体条件

岗位具体条件如下表：

专业技术岗位申报条件

本次岗位聘任，竞聘更高级别的岗位一般应当逐级竞聘并已在原岗位聘满一个聘期（不低于 3 年）。当年度新晋升专业技术职务人员均聘在该专业技术职务等级的最低级岗位。在同一职务级别内竞聘高一级岗位等级的按以下条件执行。

岗位等级	编号	任职年限	业绩条件	
二级		根据学校文件规定二级岗位具体条件		
三级		根据学校文件规定三级岗位具体条件		
五级	S5.1	第六轮聘在六级岗	省级及以上课程建设项目负责人	
	S5.2		国家四大奖（自然科学奖、科技进步奖、国家发明奖、教学成果奖）二等奖及以上的前5	
	S5.3		省部级科研成果奖一等奖前3、或省部级教学成果奖一等奖（第一获奖人）	
	S5.4		省教坛新秀	
	S5.5	副高11年以上	第六轮聘期考核优秀，或近3年年度考核1次优秀或获得过1次本职工作省厅处级以上业务主管部门（或业务主管部门委托学会、协会）评选并正式发文、发证的表彰	任下一级岗位以来，同时具备以下条件：①发表SCI收录期刊论文6篇（其中发表SCI二区以上收录期刊学术论文不少于3篇，1项授权发明专利可替代1篇论文，最多可替代3篇，或1篇C类及以上教研论文可替代1篇SCI论文，最多可替代3篇），或发表SCI一区收录期刊论文3篇；或主持获得省部级教学或科研成果奖二等奖1项；或主持获得市教学成果一等奖1项；或获得国家级教师教学比赛二等奖（次高奖）1项（教育部或其司局发文）；或获得省级教师教学比赛一等奖（最高奖）1项（教育厅发文）。②主持国家级C类项目1项，或省部级C类项目2项（其中1项省部级教研项目可替代1项省部级C类项目，最多可替代1项）；或主持完成省级教研教改项目（教育厅发文）1项；或主持完成得教育部高教司产学研合作协同育人项目1项；或获得150万元以上项目1项；或累计获得纵横向项目经费合计300万元；或成果转化经费累计150万元。
六级	S6.1	现聘副高职务	省级及以上课程建设项目负责人	
	S6.2		国家四大奖（自然科学奖、科技进步奖、国家发明奖、教学成果奖）二等奖及以上的前5	
	S6.3		省部级科研成果奖一等奖前3、或省部级教学成果奖一等奖（第一获奖人）	
	S6.4		省教坛新秀	

	S 6.5	副高 6年 以上	第六轮聘期考核优秀，或近3年年度考核1次优秀或获得过1次本职工作市局处级以上业务主管部门（或业务主管部门委托学会、协会）评选并正式发文、发证的表彰	任下一级岗位以来，同时具备以下条件：①发表SCI收录期刊论文6篇（其中发表SCI二区以上收录期刊学术论文不少于3篇，1项授权发明专利可替代1篇论文，最多可替代3篇，或1篇C类及以上教研论文可替代1篇SCI论文，最多可替代3篇），或发表SCI一区收录期刊论文3篇；或主持获得省部级教学或科研成果二等奖1项；或主持获得市教学成果一等奖1项；或获得国家级教师教学比赛二等奖（次高奖）1项（教育部或其司局发文）；或获得省级教师教学比赛一等奖（最高奖）1项（教育厅发文）。②主持国家级C类项目1项，或省部级C类项目2项（其中1项省部级教研项目可替代1项省部级C类项目，最多可替代1项）；或主持完成省级教研教改项目（教育厅发文）1项；或主持完成教育部高教司产学研合作协同育人项目1项；或获得150万元以上项目1项；或累计获得纵横向项目经费合计300万元；或成果转让经费累计150万元。
八级	S 8.1	中级 9年 以上	第六轮聘期考核优秀，或近3年年度考核1次优秀或获得过1次本职工作市局处级以上业务主管部门（或业务主管部门委托学会、协会）评选并正式发文、发证的表彰	任下一级岗位以来，同时具备以下条件：①发表SCI收录期刊论文2篇（其中1篇C类及以上教研论文可替代1篇SCI论文，最多可替代1篇），或SCI一区收录期刊论文1篇。②主持国家级D类以上项目1项，或省部级A、B类项目1项，或省部级教学科研项目2项（其中省部级C类以上科研项目至少1项；或省部级教研项目至少1项）；或作为第一指导教师指导的学生获由教育行政部门认可的国家级学科竞赛、体育竞赛、艺术竞赛等竞赛二等奖以上或全国挑战杯竞赛三等奖（或铜奖）以上；或聘期内每年教师教学业绩考核均为A或学评教成绩每年均为学院前20%
九级	S9.1	中级 4年 以上	第六轮聘期考核优秀，或近3年年度考核1次优秀或获得校级以上表彰	
十一	S11.1	助理	近3年年度考核	

级		级3 年以 上	合格以上	
---	--	---------------	------	--

注：以上年限为计算均以 2018 年 12 月 31 日为截止日期，按实年计算。

2. 学生思想政治教育教师岗位聘任条件

参照《宁波大学第七轮岗位设置与聘任实施办法》（宁大政〔2019〕54号）文件规定的“学生思想政治教育教师岗位聘任条件”执行。

3. 其他专业技术岗位聘任条件

参照《宁波大学第七轮岗位设置与聘任实施办法》（宁大政〔2019〕54号）文件规定的“其他专业技术岗位聘任条件”执行。

2) 管理岗位聘任条件

参照《宁波大学第七轮岗位设置与聘任实施办法》（宁大政〔2019〕54号）文件规定的“管理岗位聘任条件”执行。

（二）校设岗位的聘任条件

“浙东学者”岗位、“浙东青年学者”岗位等根据学校相关文件执行；校设重点 A 类、B 类、J 类岗位、主管岗位、七级职员 A 岗位竞聘条件参照《宁波大学第七轮岗位设置与聘任实施办法》（宁大政〔2019〕54号）的各类校设岗位聘任条件执行。

有关规定：

1) 处于引进首聘期或协议约定期内的引进人才，在首聘期或协议约定期内，一般不参加个人岗位聘任；

2) 浙东学者、浙东青年学者本轮不参加校设重点 A、B、J 类岗的聘任；

3) 第六轮聘期引进的优秀博士，已通过优秀博士首聘期考核的可以参加校设重点岗位竞聘，竞聘条件应在入职宁大至 2018 年 12 月 31 期间取得。

4) 第六轮聘期被聘为校设重点岗位的学院基层学术组织负责人聘期考核合格，本轮不再担任基层学术组织负责人，若竞聘不到与原岗位级别相对应的校设重点岗位，保留第六轮的校设重点岗位级别（津贴按第六轮聘期标准执行）。聘期内，须在所聘事业单位岗位基本职责的基础上，其中保留 A 岗的再取得 B 类及以上聘期目标性任务 380 分、保留 B 岗的再取得 B 类及以上聘期目标性任务 190 分，其他职责按“就高不重复”原则执行。

5) 保留享受第六轮校设重点岗位津贴的第六轮双肩挑人员。聘期内，须在所聘事业单位岗位基本职责的基础上，其中保留 A 岗的再取得 B 类及以上聘期目标性任务 380 分、保留 B 岗的再取得 B 类及以上聘期目标性任务 190 分，其他职责按“就高不重复”原则执行。

（三）团队聘任条件

1) 团队带头人应具有较高的学术水平（至少在科研、教学或社会服务某一方面特别突出）、有较强的组织协调能力、在团队的中有较强凝聚能力的高级职称人员，且聘期内未达到退休年龄；

2) 团队成员要有相对稳定和明确的科学研究方向或教学建设任务或社会服务领域，鼓励有较长和较深合作基础的教师组成团队；

3) 团队成员一般以 5 至 10 人为宜，原则上不超过 10 人不低于 5 人，人员结构合理；

4)跨学院团队至少有 1/3 成员属于团队归属学院教师、至少 1/3 成员属于其他学院教师；

5) 具备完成团队目标所需的各项条件。

(四) 聘任条件的业绩时间要求

以上所列聘任条件须在 2016 年 1 月 1 日--2018 年 12 月 31 日期间取得业绩（有特殊时间说明的除外）。

三、岗位聘任办法

1) 本轮聘任期限为 4 年，即 2019 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日。

2) 学院成立第七轮岗位设置与聘任委员会，委员会由学院的党政领导、工会负责人、基层学术组织负责人和教授代表组成，各基层学术组织根据需要也可成立相应的岗位聘任和考核小组。

3) 学院成立第七轮岗位聘任监督与申诉受理小组，由院纪委书记、分工会主席、党支部书记和教教职工代表组成。

4) 聘任方式采取个人聘任和团队聘任两种方式。

5) 聘任程序：

1. 学院公布基层学术组织设置方案，聘任基层学术组织负责人；

2. 基层学术组织负责人聘任副职，组建管理层；

3. 学院公布各级各类岗位的聘任条件和基层学术组织指导性岗位设置；

4. 教教职工填写应聘表，应聘到相应基层学术组织（专任教师一般应同时归属于“系”和“研究所”；公共课程教

师应归属于“系”，可以不归属于“研究所”；专职科研人员应归属于“研究所”）；

5. 基层学术组织确定拟聘人员、拟聘团队及成员名单，报学院（其中，专技岗位等级晋升申报程序和校设 AB 类岗位申报程序详见附件 3）；

6. 学院第七轮岗位设置与聘任委员会审定人选，拟聘人员报学校“岗位设置聘任领导小组”审定；

7. 学院与受聘者（或团队负责人）签订《岗位聘任合同》。

管理岗位、辅导员岗位和其他专业技术岗位聘任，以及职员职级晋升、其他专技岗位等级晋升等聘任工作，根据学校公布的管理岗位、辅导员岗位和其他专业技术岗位等“岗位说明书”和学校相关聘任工作通知要求执行。

第二部分 岗位职责

一、基层学术组织职责

（一）系的主要职责：

1) 以所属专业建设规划为依据，拟订本系发展规划和年度工作计划，经学院审定后组织实施。

2) 承担和完成聘期标志性和重大目标任务

1. 负责本系专业的本科教育工作，组织开展教学研究、提高教学质量、推进教学改革，做好教学日常管理工作。

2. 承担本系专业建设工作，提高本系专业在国内同类专业中的地位；做好国内或国际专业认证工作（或认证准备工作），实现专业晋级、进位。

3. 组织课程建设、教材建设和实验教学平台建设工作，在精品在线开放课程、国家规划教材、省部级以上教学研究项目、国家级实践实验教学平台建设等教学研究、教学平台建设和教改研究项目上有所突破。

4. 积极培育教学成果奖、人才培养突出业绩奖、教学创新奖、课堂教学优秀奖等奖项，并在以上奖项上取得成果。

5. 承担本科生科研指导工作，配合院学工办、创新创业教学中心做好本科生的创新创业教学指导工作，组织本基层组织老师指导本科生省部级以上 AB 类学科竞赛和创新创业竞赛并有所突破。

6. 提高本系专业人才培养质量和水平，提高学生考研率、交换生率、就业率，提高毕业生的社会评价满意度。

7. 参与学科和学位点建设。

3) 做好本系师资队伍建设工作，做好学术骨干、青年教师的培养和引进，不断优化师资队伍结构，提高青年教师的教学科研水平和能力。在教学名师、教坛新秀、教学团队评比中取得成果。

4) 完成学院的公共性、公益性等任务，配合和支持学院承担突击性任务。

(二) 研究所的主要职责：

1) 以所属一级学科建设规划为依据，拟订本所发展规划和年度工作计划，经学院学科专家委员会审定后组织实施。

2) 承担和完成聘期标志性和重大目标任务

1. 负责本学科的重点学科、学科平台和基地等申报和建设工作，学位点建设和研究生培养工作，做好学科的日常管理工作。

2. 承担本学科建设工作，凝炼学科方向、形成特色，提高本学科在国内同类学科中的地位，实现学科进位。

3. 组织申报、承担各类科研项目，开展社会服务，在国家级重大项目、奖项和学科平台上有所突破，提高本学科的学术水平和国内外学术声誉。

4. 承担配合院学工办、创新创业中心做好研究生的创新创业竞赛指导工作，组织教师指导研究生参加 AB 类学科竞赛和创新创业项目

5. 参与本科生科研指导工作和 AB 类学科竞赛和创新创业。

6. 参与教学和专业建设。

3) 做好本所学术骨干、青年教师的培养和引进，优化学术队伍结构，提高青年教师的教学科研水平和能力。

4) 完成学院的公共性、公益性等任务，配合和支持学院承担突击性任务。

（三）“中心”主要职责：

1) 拟订“中心”发展规划和年度工作计划，经学院审定后组织实施。

2) 组织各学科（专业）开展学生科研、创新、创业教学工作，承担各类学科竞赛的组织、实施和管理工作，及学科竞赛（创新）基地的建设工作，为学院在教学研究与教学创新，教学成果奖、学科竞赛奖等目标任务提供服务和支持；或承担和完成学院在社会培训等方面目标任务，承担学院各类培训项目的组织、实施和管理工作，以及培训项目的开发与培育工作，做好社会服务与创收工作。

3) 做好中心师资队伍建设工作，围绕中心核心工作任务做好特色人才的培养和引进，不断优化师资队伍结构，提高教师的教学科研水平、指导水平和为地方服务的能力。

4) 做好“中心”的日常管理工作，完成学院的公共性、公益性等任务，配合和支持学院承担突击性任务。

二、团队职责

1) 承担学院下达的人才培养、科学研究、社会服务等常规任务；

2) 承担和完成聘期标志性或重大目标任务，争取在重大项目、重大成果、重大奖项、重大平台等方面取得突破，推动学科方向凝练，促进学科交叉融合，聘期目标任务由学院相关的基层组织根据团队规模、人员结构、学科建设和其他实际情况等因素协商确定，并报学院审定；

3) 承担学科建设、专业建设、平台建设、社会服务，及学院布置的其他公益性和服务性工作；

4) 承担团队人才引进和培养工作；

5) 聘期内，团队完成教师岗位基本工作任务要求。

聘期内，团队完成B类以上“聘期目标性任务总分”原则上按团队全体成员各自岗位应完成B类以上“聘期目标性任务分”之和的要求；同时聘期目标性任务总分按团队全体成员各自岗位应完成聘期目标性任务分之和执行。

鼓励处于引进首聘期或协议约定期内的引进人才、浙东学者和浙东青年学者，参与团队聘任。对于该类人员加入团队，在下达团队“聘期目标性任务总分”时作如下处理：

1. 处于引进首聘期的优秀博士加入团队，不增加该团队“聘期目标性任务总分”；

2. 除处于引进首聘期的优秀博士外，其他处于引进首聘期或协议约定期内的引进人才加入团队，仅按该教师事业单位岗位对应的教师岗位职责规定的目标性任务得分要求计入团队聘期目标性任务总分及团队 B 类以上“聘期目标性任务总分”；

3. 学校规定本轮不参加校设重点 A、B、J 类岗聘任的浙东学者、浙东青年学者等人才加入团队，仅按该教师事业单位岗位对应的教师岗位职责规定的目标性任务得分要求计入团队聘期目标性任务总分及团队 B 类以上“聘期目标性任务总分”。

三、教师岗位职责

教师岗位职责包含专任教师和专职科研岗位职责，其中专任教师必须承担本科教学和本科生指导方面的相关职责，55 岁以上教师的科研任务将作适当减免。

教师岗位职责包括共性职责、具体职责及聘期目标性任务、教师基本工作任务三部分，具体如下：

（一）共性职责

1) 遵守国家宪法、法律和学校的规章制度，贯彻执行党的教育方针和政策，热爱教育事业，履行《教师法》规定的义务，遵守教师职业道德和学术道德规范。

2) 师德高尚、学风严谨，承担教书育人、培养社会主义事业合格建设者和可靠接班人的使命。

3) 树立先进教育思想和理念，自觉遵循教育规律，积极推进教育改革与创新，不断提高教育质量，教学效果优良。

4) 根据学校或学院安排完成学生的学习指导和思想政治教育等工作（如担任班主任、兼职辅导员或本科生导师，指导学生科研、学科竞赛、就业创业、社会实践、学生社团和兴趣小组，参与学生党建工作等）。

5) 关心学校及学院的建设和发展，积极参与学校及学院的公共事务和公益性工作，积极完成学校或学院安排的各项工作任务。

6) 积极参加业务学习和培训，不断提高自身业务水平，每年完成一定的培训学分。

（二）具体职责

1) 教师二级岗位具体职责

1. 引领学科或专业建设，开展具有战略性、前瞻性、创造性的工作，提升学科的学术水平以及国内外的学术地位和学术影响，带领本学科赶超或保持国内外先进水平。

2. 组织本学科力量积极争取并主持国家重大教学、科学研究项目或地方建设重大项目，带领团队在本领域开展原创性、重大理论与实践问题研究和关键领域攻关，发表高水平的研究成果。

3. 承担专业、学科（学位点）、实验室建设等管理服务工作及其它公益活动。

4. 负责或协助负责学术团队建设，根据学科特点和学科发展需要，组建并带领学术团队开展教学科研工作。

5. 承担本科生、研究生指导任务，并承担一定的青年教师、访问学者等指导任务。

6. 聘期内，每年度完成教师岗位基本工作任务要求，其中专任教师每年须承担本科生课程 51 学时以上，且教学业绩考核为 C 级以上。

7. 聘期内，目标性任务得分：总分 1860 分，其中 B 类及以上 1560 分。

2) 教师三级岗位具体职责

1. 正确把握学术或专业方向，开展具有前瞻性、创造性的工作，提升学科的学术水平以及国内外的学术地位和学术影响。

2. 积极争取并主持国家级教学、科研项目或地方建设重点项目，在本领域开展原创性、重大理论与实践问题研究和关键领域攻关，并发表高水平学术成果。

3. 承担或参与专业、学科（学位点）、实验室建设等管理服务工作及其它公益活动。

4. 积极带领或参与教学、学术团队开展教育教学研究和科学研究工作。

5. 承担本专科学生、研究生指导任务，并承担一定的青年教师、访问学者等指导任务。

6. 聘期内，每年度完成教师岗位基本工作任务要求，其中专任教师每年须承担本科生课程 51 学时以上，且教学业绩考核为 C 级以上。

7. 聘期内，目标性任务得分：总分 1550 分，其中 B 类及以上 940 分。

3) 教师四级岗位具体职责

1. 本领域开展理论与实践问题研究和关键领域攻关，积极争取并主持国家级教学、科研项目，发表高水平学术成果。

2. 承担或参与专业、学科（学位点）、实验室建设等管理服务工作及其它公益活动。

3. 积极带领或参与教学、科研团队开展教育教学研究和科学研究工作。

4. 承担承担本专科学学生、研究生指导任务，并承担一定的青年教师、访问学者等指导任务。

5. 聘期内，每年度完成教师岗位基本工作任务要求，其中专任教师每年须承担本科生课程 51 学时以上，且教学业绩考核为 C 级以上

6. 聘期内，目标性任务得分：总分 1240 分，其中 B 类及以上 630 分。

4) 教师五级、六级和七级岗位具体职责

1. 服从学院教学工作安排，系统讲授 2 门以上的课程（其中每年应为本科生开设 4 个学分的基础课或专业课），组织与指导课堂讨论、辅导答疑、批改作业和试卷、讲解习题等工作，指导本科生毕业论文(设计)，根据需要主持或参与实验室规划与建设工作、讲授实验课程、指导学生实验或社会实践、编写实验大纲和教材。

2. 作为骨干承担或负责学院和基层学术组织安排的学科建设、专业建设、科研基地或人才培养基地建设、为地方服务等工作；负责或参与学科或教学的团队建设。

3. 开展教学研究和科学研究工作。聘期内，发表 SCI 索引期刊学术论文 1 篇（或 EI 索引期刊学术论文 3 篇；或 B 类以上期刊学术论文 3 篇）且国家授权职务发明专利 2 项。聘期内，获得 1 项省部级科研项目（或 1 项厅市级重大攻关项目），或获得 1 项厅市级教研项目，或编写出版 1 部教材，或取得其他研究或创新成果。

4. 积极参与学生第二课堂指导工作，每年应有 1 次以上指导学生开展“大学生创新创业训练计划”活动的经历或有班主任、班导师、心理辅导、就业指导等工作经历；聘期内指导本科生发表 D 类以上论文 1 篇以上或获国家授权专利 1 项以上，或指导学生在学科竞赛、创业实践、社会实践等工作上获得校级及以上成果。

5. 五级岗位聘期目标性任务得分：总分 930 分，其中 B 类及以上 470 分；六级岗位聘期目标性任务得分：总分 720 分，其中 B 类及以上 380 分；七级岗位聘期目标性任务得分：总分 530 分，其中 B 类及以上 280 分。

5) 教师八级、九级和十级岗位具体职责

1. 服从学院教学工作安排，系统讲授 1 门以上的课程（其中每年应为本科生开设 4 个学分的理论课），组织课堂讨论、辅导答疑、讲解习题、批改作业和试卷，指导毕业论文(设计)，承担编写、编译教学参考资料，根据需要参与实验室建设工作、指导学生实验或社会实践等工作。

2. 参与学院和基层学术组织安排的学科建设、教学建设、科研基地或人才培养基地建设、为地方服务等工作；参与学科或教学的团队建设。

3. 结合教学工作开展科学研究，发表 SCI 论文 1 篇（或 EI 索引期刊学术论文 2 篇或 B 类及以上期刊学术论文 2 篇）国家授权职务发明专利 1 项。聘期内，参与编写教材或教学参考书，或获得 1 项厅市级科研项目，或获得 1 项校级及以上教研项目，或取得其他研究或创新成果。

4. 积极参与学生第二课堂指导工作，每年应有 1 次以上指导学生开展“大学生创新创业训练计划”活动的经历或有班主任、班导师、心理辅导、就业指导等工作经历；指导学生在科技创新活动中获得一定的成效。

5. 聘期目标性任务得分：总分 220 分，其中 B 类及以上 110 分。

6) 教师十一级、十二级和十三级岗位具体职责

1. 服从学院教学工作安排，承担本专业 2 门课程的助教工作，协助主讲教师开展辅导答疑、批改作业和试卷、讲解习题、组织课堂讨论，根据需要协助指导实验或社会实践、评阅社会调查报告等工作。

2. 参与学院和基层学术组织安排的学科建设、教学建设、科研基地或人才培养基地建设、为地方服务等工作任务；参与学科或教学的团队建设。

3. 在指导教师的指导下，进行教学研究和学术研究，收集、整理教学参考资料，每年应写 1 篇科研工作总结或文献报告，聘期内至少应发表 1 篇 C 类学术研究论文或相当教学研究论文。

4. 积极参与学生第二课堂指导工作，每年应有 1 次以上指导学生开展“大学生创新创业训练计划”活动的经历或有班主任、班导师、心理辅导、就业指导等工作经历。

5. 十一级、十二级和十三级岗位聘期目标性任务不作要求。

7) 教师校设岗位基本职责

1. “浙东学者”岗位职责：参照学校相关文件规定的“浙东学者”岗位基本职责。

2. “浙东青年学者”岗位职责：参照“浙东青年学者”培养计划书中标志性成果和业绩要求。

3. 校设重点 A 类岗位职责：

聘为校设重点 A 类岗位的人员既要积极承担基层学术组织或学术团队等团队建设任务，也要积极承担学院（校）聘期标志性或重大目标任务、或担任团队带头人。聘期内，须在所聘事业单位岗位基本职责的基础上，再取得 B 类及以上聘期目标性任务 760 分，其他职责按“就高不重复”原则执行。

4. 校设重点 B 类岗位职责：

聘为校设重点 B 类岗位的人员既要积极承担基层学术组织或学术团队等团队建设任务，也要积极承担学院（校）聘期重大目标任务或重点目标任务。聘期内，须在所聘事业单位岗位基本职责的基础上，再取得 B 类及以上聘期目标性任务 380 分，其他职责按“就高不重复”原则执行。

5. 校设重点 J 类岗位基本职责：

参照《宁波大学第七轮岗位设置与聘任实施办法》（宁大政〔2019〕54 号）文件规定的“校设重点 J 类岗位基本职责及聘期任务”。

6. 相关规定

①以上各岗位的目标性任务仅为学院根据职岗数给基层学术组织（系、研究所、部）下达的聘期目标性总任务的计算依据之一。各基层学术组织应根据实际情况确定所聘人员的目标性任务，并在“岗位职责任务”中予以明确。

②原则上每位专任教师至少应归属一个基层学术组织。同时归属于“系”、“研究所”和“中心”的专任教师目标性任务如何计入所属基层学术组织应完成聘期目标性总任务由所属“系”、“研究所”和“中心”协商确定，必要时由学院统筹分配。

8) 教学为主型岗位基本职责：

以本实施细则的教师岗位职责为基础，适当减轻科研方面的目标性任务要求，着重承担教学方面目标性任务要求，经与学院协商一致，相关条款在《岗位聘用合同》上加以明确。

9) 科研为主型岗位基本职责：

以本实施细则的教师岗位职责为基础，适当减轻教学方面的目标性任务要求，着重承担科研方面目标性任务要求，经与学院协商一致，相关条款在《岗位聘用合同》上加以明确。

10) 社会服务与推广型岗位基本职责：

以本实施细则的教师岗位职责为基础，适当减轻教学方面的目标性任务要求，着重承担地方服务方面目标性任务要求，经与学院协商一致，相关条款在《岗位聘用合同》上加以明确。若与学院签有具体社会服务协议的可按协议执行。

（三）教师基本工作任务

教师岗位基本工作任务：

教师岗位基本工作任务表

单位：当量学时/年

专业技术职务	任务
教授及相当职务	421
副教授及相当职务	374
讲师及相当职务	313
助教及相当职务	181

表中各岗位的基本工作任务要求仅为学院根据职岗数计算各基层学术组织（研究所、系、中心）应完成教师岗位基本工作任务总量的依据。各基层学术组织应根据实际情况确定所聘人员应完成的基本工作任务要求，并在《岗位聘用合同》的“岗位职责任务”中予以明确。原则上每位专任教师至少应归属一个基层学术组织。同时归属于“系”和“研究所”的专任教师基本工作任务量要求如何计入所属基层学术组织应完成教师岗位基本工作任务总量由所属“系”和“研究所”协商确定，必要时由学院统筹分配。

“聘期目标任务分”与“当量学时”的转换：1分=2当量学时（用“聘期目标任务分”最多只允许替换“教师岗位基本工作任务”的40%，且必须完成所聘岗位的本科课堂教学任务。）

四、实验技术岗位职责

（一）共性职责

1) 遵守国家的宪法、法律和学校的规章制度，贯彻执行党的教育方针和政策，热爱教育事业，遵守教师职业道德和学术道德规范，有良好的服务意识和服务态度；

2) 认真完成所聘岗位的各项工作任务，关心学校建设和发展，积极参与学校公共事务，认真完成学院安排的其他相关管理和服务工作任务；

3) 积极参加学校和学院组织的各项培训，不断提高自身综合素质和业务水平；

4) 遵守劳动纪律，不迟到，不早退，不旷工；

5) 积极参与完成实验教学与服务中心承担的聘期目标性任务工作。

(二) 具体职责

根据资产与实验室管理处岗位填写说明与信息学院发展规划、信息学院实验中心的实际情况，学院实验技术人员岗位分为五种类型：教学实验岗（含实验室管理、仪器设备维护开发及共享）、科研技术实验岗、仪器设备管理岗、实验室安全工作岗、信息统计与实验教学管理岗。

1) 教学实验岗

1. 为所管实验室安全责任人，做好实验室安全及防火防盗等工作；

2. 具有独立承担与本实验室有关的实验教学、科学研究与技术开发工作能力；

3. 管理好所管实验室的所有国有资产，确保所有设备帐物相符、完好率达 90%以上，设备安放整齐，确保实验室内卫生整洁；

4. 做好实验前的准备工作，确保每个实验正常开出，并做好实验记录；

5. 有大型仪器设备的实验室做好年度考核和使用效益的评价；

6. 实验室建设、改造期间，做好相关建设工作；
7. 掌握实验室内设备的正确使用使用方法，做好设备维护、维修和共享服务工作。

2) 科研技术实验岗位

1. 承担技术推广和社会服务等对外桥梁作用；
2. 要求承接企业需求的科研活动；
3. 指导或参与本科及研究生的竞赛活动；
4. 科研实验技术的支持工作，包括科研实验技术开发和科研仪器的使用；
5. 对学科或技术有明确方向，能潜心投入研究实验；
6. 承担技术转移、成果转化的责任；
7. 积极协助实验室做好有关实验室规划管理、项目申报等工作。

3) 仪器设备管理岗

1. 制定并实施仪器设备、材料、低值品、易耗品等管理规章制度；
2. 学院仪器设备家具及低值品的计划、申购、入库、调拨、报废、报损、报失、信息的输入、变更工作；
3. 负责学院仪器设备的清查、考核；大型仪器的考核和使用效益的评价；
4. 协助专业做好实验室建设工作；
5. 设备维护和维修、实验材料的采购、领用、发放等工作。

4) 实验室安全工作岗

1. 负责配合分管领导和实验中心主任制订全院实验室安全管理文件；

2. 负责全院实验室安全教育，每学年配合学校完成新生实验室安全手册的学习；配合学校组织新进入学院实验室的各类学生完成实验室安全在线学习和考试，考试合格（90分）方可进入实验室学习；组织完成全院实验室安全专业教育保证课程实验中安全教育的实施和研究生导师至少每月一次对研究生进行实验室安全教育的专项教育。所有教育实施均有记录存档；

3. 组织每月全院实验室安全自查和学院领导层面的实验室安全检查，并对安全隐患发出整改监督整改直至完成。对检查材料进行汇总存档，并递交资产与实验室管理处；

4. 配合学校每月对全校实验室的安全抽查，收到整改报告向相关领导汇报立即组织整改。配合学校每学期的安全专项检查，对于发现的隐患及时整改。配合各级行政主管部门的各类实验室安全检查；

5. 组织学院实验室负责人对各自实验室中的各类安全风险进行评估。对需要的安全设备进行统计，对于必须配备的安全设备制定计划报学院配备。对于实验中需要的个体防护用品督促各实验室负责人进行配备；

6. 负责组织协调每学年实验室安全专项应急演练。

5) 信息统计与实验教学管理岗

1. 做好实验室信息统计的年度计划；

2. 结合学校每年的实验室信息统计上报要求，做好全院实验室信息收集、整理、上报等工作；

3. 做好全院每学期本科实验教学（含实训、上机）档案、实验教学计划的收集、整理、归档等工作，可提供实验室建设申报、工程认证、专业评估等需求；

4. 做好全院实验教学日记的收集、统计、归档等工作；
5. 做实验教学（含实训、上机）相关的其它数据信息的收集与整理。

五、专职辅导员岗位职责

（一）共性职责

1) 遵守国家的宪法、法律和学校的规章制度，贯彻执行党的路线、方针和政策，热爱教育事业，履行《教师法》规定的义务，遵守教师职业道德和学术道德规范；

2) 在学生中间开展形式多样的思想政治教育活动，有针对性地指导学生处理好学习成才、择业交友、健康生活等方面的具体问题，引导学生养成良好的道德品质，提高思想政治素质和精神境界；

3) 了解和掌握学生思想政治状况，针对学生关心的热点、焦点问题，及时进行教育和引导，化解矛盾冲突，参与处理有关突发事件，维护校园安全和稳定；

4) 认真完成所聘岗位的各项工作任务，关心学校建设和发展，积极参与学校或单位安排的其他相关管理和服务工作；

5) 积极参加学校和单位组织的各项培训，不断提高自身综合素质和业务水平，每年完成一定的培训学分；

6) 遵守劳动纪律，不迟到，不早退，不旷工，原则上实行工作时间坐班制。

（二）具体职责

由院党政联席会议根据学院实际情况制定《信息科学与工程学院行政管理岗位设置及岗位职责》，设置相应的岗位及岗位职责。

六、行政管理人员岗位职责

（一）共性职责

1) 遵守国家的宪法、法律和学校的规章制度，贯彻执行党的教育方针和政策，热爱教育事业；树立为师生服务思想和理念，积极推进教育服务的改革与创新，热忱为广大师生服务；

2) 认真完成所聘岗位的各项工作任务，关心学校建设和发展，积极参与学校公共事务，认真完成学校或单位安排的其他相关管理和服务工作任务；

3) 积极参加学校和单位组织的各项培训，不断提高自身综合素质和业务水平，每年完成一定的培训学分；

4) 遵守劳动纪律，不迟到，不早退，不旷工，实行工作时间坐班制。

（二）具体职责

由院党政联席会议根据学院实际情况制定《信息科学与工程学院行政管理岗位设置及岗位职责》，设置相应的岗位及岗位职责。

第三部分 岗位考核

按照事业单位岗位、校（院）设重点岗位进行分类，分级考核，学院考核基层学术组织、基层学术组织考核团队或

个人，重点考核团队或各类各级人员履行岗位职责、完成工作任务情况。

一、基本原则

1) 坚持公开、公正、公平，建立既有利于激发教职工积极性，又有利于营造和谐氛围的考核制度。

2) 坚持分级考核，构建“学院——基层学术组织——团队（或个人）”分级考核的责任机制，坚持个人自评、所在基层学术组织考核、学院复核评议相结合的原则。

3) 坚持分类考核原则。对教师岗位、实验技术人员岗位和行政管理人员岗位进行分类评价、分类考核；对团队考核采取基层组织考核团队负责人，团队负责人考核团队成员的原则。其中因学院管理工作需要聘在行政管理岗位的教师或其他专业技术人员，按所聘管理岗位职责考核。

4) 坚持目标导向，依据岗位聘任合同以及工作目标任务完成情况进行考核，坚持定量与定性考核相结合的原则。

二、考核机构和职责

设立院考核工作领导小组和基层学术组织考核小组二级考核机构。原则上，由院考核工作领导小组考核基层学术组织，由基层学术组织考核小组考核团队（或教职工个人）。

（一）院考核工作领导小组

学院成立由院长、书记为组长的第七轮岗位考核工作领导小组，成员包括学院的党政领导、各基层学术组织负责人及工会负责人。

其主要职责是：

1) 依据学校考核办法，制定学院的基层学术组织和教职工的考核实施细则，报学校人事处备案；

2) 全面负责对绩效考核工作的领导，及时研究和妥善处理考核中各基层学术组织和教职工在考核中遇到的有关问题；

3) 提出各基层学术组织、团队和教职工的年度考核、聘期考核等次意见，报学校考核工作领导小组审定。

(二) 基层学术组织考核小组

各基层学术组织成立相应的考核小组。基层学术组织负责人任组长，其他成员自定。

其主要职责是：

1) 依据学校、学院考核办法，制定本基层学术组织成员考核实施细则，报学院备案；

2) 研究处理本基层学术组织团队考核和成员考核中遇到的有关问题；

3) 提出本基层学术组织团队和成员的年度考核、聘期考核等次意见，报学院审定。

三、基层学术组织的考核

(一) 考核内容

学院依据与基层学术组织签订的目标责任书进行考核，同时将基层学术组织内的队伍建设情况（特别是青年教职工发展情况）以及学科建设情况等作为考核内容。

(二) 考核种类与等次

考核分为年度考核、聘期考核。考核结果分为优秀、合格、不合格。考核优秀比例控制在学院基层学术组织总数的25%以内。

年度或聘期考核时，圆满或超额完成学院规定的年度（聘期）目标任务，可参评优秀。

基层学术组织获得突破性成果的，经院考核工作领导小组审议通过，可认定该基层学术组织完成年度（聘期）目标任务。

为学院发展作出突出贡献的教职工，但其业绩又未能列入学校聘期目标任务的，报院考核工作领导小组审议通过，可认定视作完成年度（聘期）目标任务，并计入所在基层学术组织目标任务总分。

实际完成任务得分未达到规定年度（聘期）应完成目标任务总分 60%的，可确定为不合格。

（三）考核方式

学院对基层学术组织进行考核，考核方式可灵活多样，可采取汇报会、答辩会等形式进行，考核结果报学校人事处备案。

考核结果排名前 2 位在全院教职工大会上表彰，并由基层学术组织负责人介绍工作心得和经验；排名末 2 位由学院帮助分析原因和努力方向，并由基层学术组织负责人在全院教职工大会上说明原因和下一步工作打算。

（四）考核结果的使用

1) 考核结果作为基层学术组织的奖励依据之一，并作为基层学术组织负责人考核结果的重要依据。

2) 年度考核优秀的基层学术组织，给予增加一定额度或比例的奖励性绩效工资。

3) 聘期考核优秀的基层学术组织，在教学、专业建设、科研、学科建设、人才引进与培养和高级别岗位等资源配置上予以倾斜。

4) 年度考核不合格的基层学术组织，学院帮助分析原因，提出处理意见，按规定撤换负责人，报人事处备案。

5) 无正当理由不参加考核的基层学术组织，定为不合格。

四、团队考核

(一) 考核内容

依据签订的《岗位聘用合同》中团队的职责和任务为考核内容。

(二) 考核方式

由团队负责人所在基层学术组织对团队进行考核。基层学术组织考核团队，团队负责人考核团队成员。

(三) 考核种类与等次

团队考核以聘期考核为主，基层学术组织根据实际对所辖团队进行年度、中期考核。

考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格。

(四) 有关规定

1) 鼓励积极完成高级别目标性任务，考核时允许高级别任务替代低级别任务：

1. 完成 1 个 ZIII 类任务可替代 3 个 A 类任务；
2. 完成 1 个 A 类任务可替代 2 个 B 类任务或 5 个 C 类任务。

2) 团队（或个人）超额完成 B 类以上任务，超出目标任务部分的赋分给予 100% 的奖励分计入该团队（或个人）考核目标总任务分。

3) 团队获得突破性成果的, 由团队负责人所在的基层学术组织报请院考核工作领导小组审议通过, 可认定该团队完成聘期目标任务。

4) 完成 1 个 ZII 类及以上级别的任务, 团队考核可直接确定为优秀。

5) 跨基层学术组织组建的团队考核, 由团队负责人所在的基层学术组织进行考核, 取得的业绩由团队负责人进行分解。

6) 无正当理由不参加考核的团队, 定为不合格。

(五) 考核结果的使用

1) 考核结果作为团队负责人考核结果的重要依据。

2) 聘期考核优秀的团队, 在教学、专业建设、科研、学科建设、人才引进与培养和高级别岗位等资源配置上予以倾斜。

五、个人考核

按照事业单位岗位、校设重点岗位进行分类, 分级考核, 重点考核各类各级人员履行岗位职责、完成工作任务情况。

(一) 考核种类和等次

1) 年度考核

1. 年度考核在每年的 12 月份进行, 主要考核教职工个人当年的思想政治素质、工作表现和业绩等情况。

2. 年度考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等级。

考核结果优秀等次实行比例控制。年度考核优秀比例均控制在基层学术组织（部门）实际参加考核人数的 15%以内。

对正常履行岗位职责、完成教师岗位基本工作任务和岗位聘期目标任务的可确定为合格，其中出色完成岗位职责（超额完成教师岗位基本工作任务，且岗位聘期目标任务得分超分年度进度 10%及以上）或为学院作出重大贡献的人员可评定为优秀。

对未履行岗位职责或未完成额定工作量和学院（或基层学术组织）规定的其他工作任务的人员，根据实际情况可确定为不合格。

3. 年度考核不合格情形：

①教师未完成教师岗位学院的年度基本工作任务，或教师教学业绩考核为 D，或发生二级以上教学事故者，或受降低岗位等级处分，或其他经所在单位规定为不合格的情形。

②在工作中出现责任事故或重大失误的直接责任人确定为不合格；在考核、聘任、晋升中提供虚假材料的人员，情节严重的，确定为不合格。

③对职业道德、履行岗位职责或平时工作表现等情况较差的人员，先予以告诫，期限为 3 至 6 个月。告诫期满后，学院考核组再对其作出评价，表现有明显改善的，可确定为合格；无明显改善的，确定为不合格。

④对年度内违反国家计划生育政策的，或连续两年考核受告诫暂缓确定考核等次的，可直接确定为不合格。

⑤因违法犯罪等原因，被依法追究刑事责任，或者被劳动教养、公安机关收容教育 15 天以上的，可直接确定为不合格。

⑥思想政治素质低下，违背职业道德造成恶劣影响或给学校声誉造成不良影响的，可直接确定为不合格。

⑦非法传教、参加法轮功等邪教组织，经教育不改的，可直接确定为不合格。

⑧教职工无正当理由拒不参加考核的，确定为不合格。

⑨学校考核工作领导小组认定为不合格的。

⑩其他文件规定的不合格情形等。

4. 考核结果记入档案，作为职务职级晋升、工资晋级、奖惩和聘期考核的重要依据。年度考核不合格者，次年扣发或减发奖励性绩效；年度考核不合格且不同意调整工作岗位，连续 2 个年度因工作业绩考核不合格，可解除聘用合同。

2) 聘期考核

1. 聘期考核在聘期结束时进行，主要考核教职工岗位职责履行情况和聘期目标完成情况。聘期考核时，对事业单位岗位和校设重点岗位分别考核。

2. 考核结果分优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。

考核结果优秀等次实行比例控制。聘期考核优秀比例均控制在基层学术组织（部门）实际参加考核人数的 15% 以内。

对正常履行岗位职责、完成教师岗位基本工作任务和岗位聘期重要目标任务的可确定为合格，其中出色完成岗位职责（每年都能超额完成教师岗位基本工作任务，且岗位聘期

目标任务得分超 10%及以上) 或为学院作出重大贡献的人员可评定为优秀。

对未履行岗位职责或未完成教师岗位基本工作任务的学院(或基层学术组织)规定的其他工作任务的人员,根据实际情况可确定为不合格。

3. 聘期考核不合格情形:

①近 3 次教师教学业绩考核两个 D, 或聘期内发生过一级教学事故,或聘期内 2 次因工作业绩年度考核为不合格的。

②教学科研人员完成岗位聘期目标性任务完成率低于 60%者,且无正当理由,可确定为不合格。

③教学科研人员教师岗位基本工作任务未达到 60%者,且无正当理由,可确定为不合格。

④岗位聘期目标性任务和教师岗位基本工作任务完成率低于 60%,或经综合评价未完成聘期工作目标和岗位职责要求的,可确定为不合格。

⑤教职工个人无正当理由拒不参加考核的,直接定为不合格。

⑥对于工作中出现较大失误或责任事故的直接责任人不能确定为合格以上等次。

⑦其他经所在单位或学校考核工作领导小组认定为不合格的。

⑧其他文件规定的不合格情形等。

4. 事业单位岗位聘期考核不合格者,不能再续聘原岗位或更高的岗位,一般应低聘,或可以解除聘用合同;连续两个聘期事业单位岗位考核不合格,解除聘用合同;校设重点岗位考核不合格者,下一轮不可竞聘校设重点岗位。

（二）考核程序

1) 教师及其他专业技术岗位考核办法和基本程序

1. 被考核人对岗位基本职责和完成目标任务情况进行总结，如实填写考核表。

2. 以基层学术组织（行政）为单位，根据被考核人的岗位基本职责要求，对其履行职责及达标情况进行审核评议，提出拟定考核等次建议，报院考核工作领导小组；

3. 院考核工作领导小组复核评议各基层学术组织提出的教职工拟定考核等次，报学校审定。

2) 基层学术组织负责人考核办法

担任各类基层学术组织负责人，个人业绩不作具体考核要求，以基层学术组织的考核结果直接作为个人的考核结果，其中处级领导职务者，则根据其管理岗位和基层学术组织的考核结果，按就低原则确定个人的最终考核结果。

3) 团队负责人及其成员考核办法

采取基层组织考核团队负责人，团队负责人考核团队成员。

团队负责人考核，个人业绩不作具体考核要求，以团队的考核结果直接作为个人的考核结果。

团队成员考核，赋予团队一定的考核自主权。年度考核时，对团队不实行整体考核，对团队成员的年度考核由团队带头人根据学校考核文件和学院有关规定向所在基层学术组织提出考核等次建议。聘期考核时，由团队负责人所在基层学术组织对团队进行整体目标性考核，团队成员的考核工

作由团队带头人参照学校对个人考核的要求自主确定政策并执行。

4) 管理工作考核办法和基本程序

管理工作考核测评由学院考核工作领导小组委托院分工会组织，由院党政工领导、管理人员、双代会代表组成测评小组。

1. 根据行政管理人员的德能绩勤进行打分（百分制），测评得分值分别按以下权重计入总分，确定推荐人选；

测评人	权重
党政工领导	50%
管理人员	30%
双代会代表	20%

2. 根据得分高低、按当年优秀控制数 N+2 差额提交党政联席会议确定当年考核优秀人员；

3. 聘期优秀人员从聘期内获得年度考核优秀的人员中产生，由党政联席会议投票确定。

（三）有关规定

1) 在进行年度考核时，若遇下列情况，年度考核结果作相应处理：

1. 年度内病、事假累计 6 个月以上，或年度内累计工作不满 6 个月的人员，或年度内离退休及离岗退养人员，不参加年度考核。

2. 由调动、军转（复退）安置进入学校未满 6 个月的人员，需要参加年度考核，确定考核等次。

3. 由学校批准派出培养、培训、挂职锻炼的人员在征求学习或挂职单位意见后进行考核，确定考核等次。

4. 新分配的大中专毕业生（指本科及以下学历）和新招收的工人在见习期或试用期内的人员，或当年度7月1日以后分配、新参加工作的研究生，参加年度考核，由基层学术组织（部门）组织进行考察，只写评语，不确定考核等次。

5. 年度内受到行政或党（团）内警告处分，或发生教学事故的人员不能确定为优秀等次；年度内受行政记过以上或受党（团）内严重警告以上处分尚未解除处分者，在受处分期间年度考核不得确定为合格及以上等次。

2) 在进行教职工的聘期考核时，若遇下列情况，聘期考核结果作相应处理：

1. 教学科研人员完成岗位聘期目标性任务和教师岗位基本工作任务，并超额10%及以上者，才有资格评定优秀等次；完成岗位聘期目标性任务和教师岗位基本工作任务，并超额20%及以上者，在优秀比例允许的情况下，可以优先考虑；

2. 完成岗位聘期目标性任务和教师岗位基本工作任务达到80%以上者，但聘期工作目标的个别指标未能完成，但经综合评价认为总体完成聘期职责的，可确定为合格。

3) 终身教授实行聘期免考核；浙东学者和浙东青年学者培养对象根据“培养计划书”的约定进行考核；实行年薪制和协议工资的教师按照聘用合同规定的职责和任务进行考核；在2022年12月31日前首聘期到期的引进人才，其本聘期的目标任务由所在单位结合引进协议和实际情况综合确定，学校在聘期结束时，按聘期任务进行考核。

- 4) 有关考核业绩计算根据学校相关文件规定。
- 5) 其他未尽事宜由院考核工作领导小组讨论决定。

(四) 考核结果的使用

1) 教职工个人考核结果作为对教职工个人进行岗位聘任（或降级、解聘）、职务晋升、工资晋级、津贴发放、奖惩的依据。

2) 年度和聘期考核优秀者，在岗位聘任、职务晋升、进修培养、推优选优中，同等条件下优先考虑。

3) 年度考核合格及以上者，可按所聘事业单位岗位发放岗位津贴；次年可按有关规定晋升一级薪级工资。

4) 年度考核不合格者，次年应降级聘任，聘期考核不合格者，下一轮聘任应作低聘或不聘处理。

第四部分 附则

一、本实施细则所依据的法律、法规和规范性文件发生变化时，按新的规定执行。本实施细则未尽事宜按上级文件和学校有关规定执行。

二、根据学校、学院发展需要，结合学院实际情况，经一定程序，可对教师及其他专业技术岗位职责及考核要求作相应修订。

三、本实施细则经 2019 年 5 月 9 日院教职工代表大会讨论表决通过，并经 2019 年 5 月 16 日院党政联席会议审议通过，报学校备案，自发布之日起施行。原《信息科学与工程学院关于第六轮岗位聘任、考核及岗位绩效工资实施细则》（信息学院〔2016〕13 号）同时废止，凡以前学院规定与本

实施细则相抵触的，按本实施细则执行。本实施细则由院第七轮岗位设置与聘任委员会负责解释。



抄送：人事处。

信息科学与工程学院院办

2019年5月17日印发

附件 1:

信息科学与工程学院基层学术组织设置

编号	基层学术组织名称	设岗方案
1	通信工程系	拟设岗位总数：35-40 个，其中： 1. 主任：1 个； 2. 副主任：3 个（其中 1 个副主任由信息与通信工程研究所所长兼任）；
2	信息与通信工程研究所	拟设岗位总数：35-40 个，其中： 1. 所长：1 个； 2. 副所长：1 个（由通信工程系主任兼任）；
3	电子信息科学与技术系	拟设岗位总数：35-40 个，其中： 1. 主任：1 个； 2. 副主任：3 个（其中 1 个副主任由电子科学与技术研究所所长兼任）；
4	电子科学与技术研究所	拟设岗位总数：35-40 个，其中： 1. 所长：1 个； 2. 副所长：1 个（由电子信息科学与技术系主任兼任）；
5	计算机科学与技术系	拟设岗位总数：30-35 个，其中： 1. 主任：1 个； 2. 副主任：3 个（由计算机科学与技术研究所所长兼任）；
6	计算机科学与技术研究所	拟设岗位总数：30-35 个，其中： 1. 所长：1 个； 2. 副所长：1 个（由计算机科学与技术系主任兼任）；
7	电气工程与自动化系	拟设岗位总数：10-15 个，其中： 1. 主任：1 个； 2. 副主任：1 个；
8	创新创业教学中心	拟设岗位总数：3-5 个，其中： 1. 主任：1 个； 2. 副主任：1 个； 3. 办公室主任：1 个；
9	实验教学与发展中心	拟设岗位总数：20-30 个，其中： 1. 主任：1 个； 2. 副主任：2 个；

附件 2:

第七轮岗位聘任信息科学与工程学院岗位设置表

一、 事业单位岗位中教学科研岗位设置:

专技 三级	专技 四级	专技 五级	专技 六级	专技 七级	专技 八级	专技 九级	专技 十级	合计
10	25	12	23	9	12	16	13	120

二、 校设 AB 类岗位设置:

校设 A 岗	校设 B 岗	校设 JB 岗	合计
4	16	1	21

三、 非教学科研岗位设置:

实验技术岗位	管理岗位	一线专职辅导员岗位
31	9	6

专技岗位等级晋升申报程序和 校设 AB 类岗位申报程序

- 1、个人向所在基层学术组织递交申报表等相关竞聘材料；
- 2、各基层学术组织进行申报材料审核、资格审查和推荐排序(不得并列)，报学院第七轮岗位设置与聘任委员会；
- 3、学院第七轮岗位设置与聘任委员会组织审核推荐，确定拟聘人选并公示；
- 4、将拟聘人员报学校“岗位设置与聘任领导小组”审定。

各基层学术组织要高度重视专业技术同一职务级别内竞聘高一级岗位等级申报工作和校设 AB 类岗位申报工作，按照“公开、公平、公正”的原则和规定的程序，严格推荐条件，严把推荐质量，做到宁缺毋滥，确保申报工作顺利完成。