杭州师范大学文件

杭师大人〔2021〕6号

杭州师范大学关于印发第四轮教师岗位设置与聘任实施细则的通知

各学院（部）、部门：

现将《杭州师范大学第四轮教师岗位设置与聘任实施细则》印发给你们，请认真遵照执行。

杭州师范大学

2021年 11月5日

杭州师范大学第四轮教师岗位设置与聘任实施细则

第一章　总则

第一条　为进一步做好学校教师岗位聘任工作，促进学校教师队伍建设和管理的规范化、制度化、科学化，根据《浙江省高等学校岗位设置管理实施意见》（浙教高科〔2010〕99号）、《浙江省事业单位专业技术二级岗位管理办法（试行）》（浙人社发〔2018〕114号）、《杭州市事业单位专业技术三级岗位管理办法(试行)》（杭人社发〔2019〕49号）和《杭州师范大学岗位设置与聘任实施办法》（杭师大人〔2021〕4号）有关规定，结合学校教师岗位设置与聘任工作实际，制定本实施细则。

第二条　基本原则

（一）目标引领，优化配置。以学校发展战略目标为引领，聚焦重点发展领域和重点发展学科，优化人员和岗位结构，科学合理配置教师岗位资源。

（二）以德为先，实绩为要。以立德树人为根本任务，将思想政治表现、师德师风作为教师岗位聘任的首要标准。坚持以教学科研业绩成效为岗位聘任的重要条件，实行竞聘上岗、择优聘任、合约管理。

（三）综合评价，分类发展。改革教师队伍评价方式，坚

持综合评价和分类发展相结合的原则，强化岗位目标责任和聘期绩效考核，提高队伍质量意识和实际效能。

（四）两级管理，统筹协调。强化教学科研单位主体地位，实行学校总量宏观调控、各教学科研单位自主统筹的岗位设置聘任和“人岗匹配、岗责一致、绩酬挂钩”绩效考核分配方式，促进队伍协调发展。

第三条 本细则适用于学校现聘教学科研岗位的在职在岗教师（包括专职研究系列人员）岗位设置与聘任，不适用专职学生思想政治教育教师和其他专技人员岗位设置与聘任，专职学生思想政治教育教师和其他专技人员岗位设置与聘任实施细则另行制订。

第二章 岗位设置

第四条 学校教师岗位总量、岗位级别及结构比例等，按国家、浙江省、杭州市相关制度规定，结合在校学生规模、学科专业和省（部）级及以上重点教学科研平台等因素综合确定。

第五条 教师各级岗位人员聘任，均须在相应岗位有可使用岗位的条件下，按照公开招聘、竞聘上岗的有关规定择优聘任。

第六条 岗位类型

教师岗位根据承担教学、科研和社会服务等主要职责的侧重，设置教学型、教学科研型两类。教授二级、三级岗位不设教学型；教授四级、副教授五级、副教授六级、副教授七级岗

位设教学型、教学科研型两类；讲师及以下岗位不分类型。自2014年以来通过学校专业技术职务自主评聘的教学型高级职务教师，须申报相应岗级的教学型岗位。

第七条 岗位等级和比例

本轮学校教学科研岗位设13个等级（一至十三级）。教授一级岗位为国家专设的特级岗位；教授二级岗位、教授三级岗位、教授四级岗位，分别对应专业技术二级、三级、四级岗位，控制比例为1∶3∶6；副教授岗位分为副教授五级岗、副教授六级岗、副教授七级岗，分别对应专业技术五级、六级、七级岗位，控制比例为2∶4∶4；讲师岗位分为讲师八级岗、讲师九级岗、讲师十级岗，控制比例为3∶4∶3；助教岗位分为助教十一级岗位、助教十二级岗位，控制比例为5∶5；员级岗位对应专业技术岗位十三级。

第八条 岗位核定

根据上级主管部门批准的岗位编制总量和学校聘期岗位设置办法，确定各教学科研单位教师岗位编制及其结构比例控制目标。开展分级聘任时，按现有人员核计各等级岗位数。

（一）教授岗位。教授岗位除一级岗位外，二级、三级、四级岗位均由学校统一设置，并明确岗位职责、聘任条件和聘期任务。

一级岗位：属国家专设的特级岗位，按照国家人力资源和社会保障部门相关规定设置。

二级岗位：由上级有关部门统一组织评审，学校在控制比例范围内，按《浙江省事业单位专业技术二级岗位申报条件控制标准》（浙人社发〔2018〕114号）进行评审推荐，并经上级人事部门审核评定后的人员岗位数。

三级岗位：学校在控制比例范围内，申报条件按《杭州市事业单位专业技术三级岗位竞聘条件控制标准（试行）》（杭人社发〔2019〕49号），由学校统一组织评审，并经上级人事部门审核备案后的人员岗位数。

四级岗位：学校在结构比例控制范围内，依据学校专业技术职务评聘标准，在年度人才引进或在年度专业技术职务评审中予以聘任人员的岗位数。

（二）副教授及以下教师岗位。副教授及以下岗位由学校根据结构控制目标、各教学科研单位学科发展水平以及现有人员聘任情况进行核定。开展分级聘任时，以各教学科研单位相应层级的现聘教师数量为基数，按规定比例分解核定各等级岗位数。

第三章　岗位申报基本要求

第九条　申报教师岗位人员，应具备与岗位职责相适应的学术水平和履职能力，在现聘教学科研岗位上能较好地承担人才培养、科学研究和学科专业建设等工作。

第十条　师德师风要求

遵守国家宪法和法律，贯彻党的教育方针，自觉践行社会

主义核心价值观，具有良好的思想政治素质和师德师风修养，以德立身，以德立学，以德施教，爱岗敬业，为人师表，教书育人。坚持教书和育人相统一、言传和身教相统一、潜心问道和关注社会相统一、学术自由和学术规范相统一。

任现职期间，出现下列情形之一者，须延迟或不得申报高一级岗位：

1.年度考核基本合格或受学校通报批评者，延迟 1 年任职年限申报；年度考核不合格者，延迟 2 年任职年限申报；

2.受记过及以上处分的，延迟 3 年任职年限申报；受处分期间不得申报。

3.有违高校教师职业道德和师德师风要求者，或有伪造谎报学历、资历、业绩或剽窃他人成果等弄虚作假行为者，延迟一个聘期申报，按待聘人员相关规定处理；情节特别严重者，取消申报资格。

第四章　岗位申报具体条件

第十一条　教授岗位申报具体条件

（一）教授一级岗位

教授一级岗位人员属国家专设的特级岗位，其岗位人员的确定按国家有关规定执行。

（二）教授二级岗位

1.现聘正高二级岗位，第三轮聘期考核合格；

2.具备正高二级岗任职资格（经校、市、省评审通过者）；

3.近四年满足下列条件之一：

（1）主持国家级科研（教学）项目1项；

（2）累计主持纵横向科研项目到校经费自然科学类 300万元及以上、人文社会科学类100万元及以上；

（3）在权威期刊或SCI一区期刊发表学术论文1篇及以上；

（4）获教学科研成果奖：国家级奖前3名，或省部级一等、二等奖第1名；

（5）入选省部级及以上人才项目。

（三）教授三级岗位

1.现聘正高三级岗位，第三轮聘期考核合格；或现聘正高二级岗位；

2.具备正高三级岗任职资格（经学校、市评审通过者）；

3.近四年满足下列条件之一：

（1）主持国家级科研（教学）项目1项；

（2）累计主持纵横向科研项目到校经费自然科学类150万元及以上、人文社会科学类50万元及以上；

（3）在本学科一级期刊或 SCI 二区以上期刊发表学术论文1篇；

（4）获教学科研成果奖：国家级奖前4名，或省部级奖第1名，或经认定与上述奖项级别相当的奖励及排名；

（5）入选省部级及以上人才项目。

（四）教授四级岗位

1.现聘正高四级岗位，第三轮聘期考核合格；或现聘正高二级、三级岗；

2.具备正高级专业技术职务任职资格（经学校评审通过者）。

3.近四年满足下列条件之一：

A.教学型

（1）主持1项省部级及以上教学（科研）项目；

（2）以主编或副主编的身份撰写1部省部级及以上规划教材，或在本学科二级及以上期刊发表论文1篇；

（3）获省级以上教学成果奖，或指导学生获得全国性学科竞赛奖，或获经认定与上述奖项级别相当的奖励；

（4）入选省部级及以上人才项目。

B.教学科研型

（1）主持省部级及以上科研（教学）项目；

（2）主持纵横向科研项目经费累计到校经费自然科学类50万元及以上、人文社会科学类15万元及以上；

（3）在本学科二级及以上或SCI收录期刊上发表学术论文1篇；

（4）获教学科研成果奖：国家级奖前5名，或省部级奖前3名，或市厅级一等奖第1名，或经认定与上述奖项级别相当的奖励及排名；

（5）入选省部级及以上人才项目。

第十二条 副教授岗位申报具体条件

（一）副教授五级岗位

1.现聘副高五级或六级岗位，第三轮聘期考核合格；或现聘正高四级岗；

2.具备副高级专业技术职务及以上任职资格（经学校评审通过者）；

3.近四年满足下列条件之一：

（1）主持市厅级及以上科研（教学）项目2项，或省级及以上科研（教学）项目1项；

（2）主持纵横向科研项目经费累计到校经费自然科学类30 万元及以上、人文社会科学类10万元及以上；

（3）在本学科二级及以上或SCI收录期刊上发表学术论文1篇；

（4）出版专著或教材1部；

（5）获教学科研成果奖：国家级奖项获得者，或省部级奖前5名，或市厅级一等奖前2名，或省部级教学技能比赛一等奖排名第1,或第一指导教师指导本科生一类学科竞赛获奖或政府部门主办的艺体类展演比赛活动且获国家级奖项或省级一等奖，或经认定与上述奖项级别相当的奖励及排名；

（6）入选人才项目：省万人计划人才项目（省151第二层次及以上），或省高校领军人才培养计划（第二层次及以上），或市人才计划（131第一层次、万人计划等），或省级教学名师，

或经认定与上述人才项目级别相当的人才项目。

（二）副教授六级岗位

1.现聘副高六级或七级岗位，第三轮聘期考核合格；或现聘副高五级岗；

2.具备副高级专业技术职务任职资格（经学校评审通过者）；

3.近四年满足下列条件之一：

（1）主持市厅级及以上科研（教学）项目1项（或国家前3、省级前2）；

（2）主持纵横向科研项目经费累计到校经费自然科学类20万元及以上、人文社会科学类5万元及以上；

（3）在本学科核心期刊上发表学术论文1篇；

（4）出版专著或教材1部；

（5）获教学科研成果奖：省部级奖项获得者，或市厅级二等奖排名第1，或校级教学成果奖一等奖（排名前2），或市厅级教学技能比赛一等奖排名第1,或第一指导教师指导本科生学科竞赛获奖或政府部门主办的艺体类展演比赛活动且获省部级奖项2项，或经认定与上述奖项级别相当的奖励及排名；

（6）入选人才项目：省万人计划人才项目（省151第三层次及以上），或入选省中青年学科带头人，或省高校领军人才培养计划（第三层次及以上），或杭州市人才计划（131第二层次及以上、万人计划等），或市厅级教学名师，或主持省级在线教

学名师空间，或市级及以上优秀教师，或经认定与上述人才项目级别相当的人才项目。

（三）副教授七级岗位

1.受聘副高七级岗，第三轮聘期考核合格；或现聘副高五级、六级岗；

2.具备副高级专业技术职务任职资格（经学校评审通过者）；

3.近四年满足下列条件之一：

（1）主持校级及以上科研（教学）项目1项；

（2）在本学科专业期刊上发表学术论文1篇，或出版编著（教材）1部；

（3）主持横向科研项目1项；

（4）获教学科研成果奖：校级二等奖及以上排名第1，或校级教学成果奖一等奖（排名前3），或市厅级教学技能比赛二等奖及以上排名第1,或指导教师指导本科生学科竞赛获奖或政府部门主办的艺体类展演比赛活动且获省部级奖项1项，或经认定与上述奖项级别相当的奖励及排名；

（5）入选人才项目：杭州市人才计划（131第三层次及以上、万人计划、西湖学者等），或校级“教学十佳”、“教坛新秀”等，或经认定与上述人才项目级别相当的人才项目。

第十三条 讲师及以下岗位申报具体条件

讲师及以下教师岗位由各教学科研单位实施聘任，聘任要

求及条件可根据以下要求并结合各自实际进行调整。

（一）讲师八级岗位

1.现聘中级职务 6 年及以上且第三轮聘期考核合格，或现聘副高七级岗，承担一定的科研任务，教学效果良好，能认真履行岗位职责，完成所在教学科研单位规定的年度或聘期任务。

2.能系统掌握和熟练运用岗位必需的专业知识和基础理论，基本掌握本学科发展的现状和趋势。

3.能独立完成承担的教学科研任务。

（二）讲师九级岗位

1.现聘中级职务 3 年及以上且第三轮聘期考核合格，或现聘中级八级岗，承担教学科研任务，教学效果良好，能认真履行岗位职责，完成所在教学科研单位规定的年度或聘期任务。

2.能系统掌握和熟练运用岗位必需的专业知识和基础理论，基本掌握本学科发展的现状和趋势。

3.能独立完成承担的教学科研任务。

（三）讲师十级岗位

符合学校专业技术职务评聘文件关于中级职务要求，现聘为中级职务，第三轮聘期考核合格；或现聘中级九级岗，能认真履行岗位职责，完成所在教学科研单位规定的年度或聘期任务。

（四）助教十一级岗位

1.现聘初级岗位工作满 3 年且第三轮聘期考核合格，或现

聘中级十级岗，能认真履行岗位职责，完成所在教学科研单位规定的年度或聘期任务。

2.能基本掌握和运用岗位必需的专业知识和基础理论，能独立完成承担的业务工作，做好中高级教师的助手。

（五）助教十二级岗位

符合学校专业技术职务评聘文件关于初级职务要求，现聘初级十二岗且第三轮聘期考核合格，或现聘初级十一级岗，能认真履行岗位职责，完成所在教学科研单位规定的年度或聘期任务。

（六）员级十三级岗位

符合学校专业技术职务评聘文件要求，现聘教师系列专业技术职务，能认真履行岗位职责，完成所在教学科研单位规定的年度或聘期任务。

第十四条 满足同等申报条件的，在相同岗位上任职年限较长且育人业绩突出者，或承担学科专业建设主要工作的学科负责人、学术带头人和学术骨干者优先聘任。

第十五条 长期在教学科研一线工作，第三轮聘期考核合格，且聘期内本科教学业绩考核 3 次优秀及以上者，或在课外育人、研究生指导等方面有突出业绩者，或围绕学校年度重点工作作出重要贡献者，经所在教学科研单位推荐及相关职能部门认定，由校院两级岗位聘任委员会综合评议通过，可续聘原职务等级岗位。

第五章　岗位基本职责

第十六条　教授岗位基本职责

（一）一级岗位

教授一级岗位人员属国家专设的特级岗位，完成国家规定的一级岗位职责。

（二）二级岗位

1.学科建设：把握本学科的发展方向，负责或指导所在学科或学科方向的学术团队建设，提升所在学科的影响力。

2.专业建设与人才培养：组织开展专业和相关学科的课程建设、研究生培养方案改革和实验室建设工作，承担本科生和研究生培养任务，指导本科生和研究生开展学术创新活动，每学年承担本科和研究生教学工作。

3.科学研究：积极争取并主持国家级科研（教学）项目。带领学术团队在本学科领域开展创新性理论与实践问题的研究和关键领域的攻关，取得标志性成果。发表高水平学术论文，或出版有较大影响力和高质量的学术专著、教材。

（三）三级岗位

1.学科建设：把握本学科或研究方向的发展方向和研究重点，负责或指导所在学科或学科方向的学术团队建设。

2.专业建设与人才培养：组织开展专业和相关学科的课程建设、研究生培养方案改革和实验室建设工作，承担本科生和研究生培养任务，每学年承担本科教学工作，指导本科生和研

究生开展学术创新活动。

3.科学研究：主持省部级及以上科研（教学）项目，取得高层级科研（教学）成果奖项。发表高水平学术论文，或出版有一定影响力和高质量的学术专著、教材。

（四）四级岗位

1.学科建设：参与制订学院、学科的发展规划并负责本研究方向建设。培养青年教师，在本研究方向凝聚和形成学术队伍。

2.专业建设与人才培养：承担本科生教学和研究生培养任务，每学年承担本科教学工作，负责或参与培养方案改革，开展相关专业的课程和实验室建设工作，指导本科生和研究生开展学术创新活动。

3.科学研究：主持省部级及以上科研（教学）项目，取得省部级及以上科研（教学）成果奖项。发表较高水平学术论文，或出版高质量的学术专著、教材。

第十七条 副教授岗位基本职责

1.学科建设：参与学科和团队建设，并在其中发挥学术骨干作用。

2.专业建设与人才培养：承担本科生和研究生的培养与指导工作，系统讲授本专业两门及以上课程（至少一门为本科生课程），指导学生开展学术创新活动，参与教学（实验）研究项目、教材编写、实验室建设和实验内容更新。

3.科学研究：有明确稳定的研究方向，在学科带头人的指导下开展学术研究。作为主要参加人承担省部级及以上级别科研项目或校级以上教学项目。发表高质量、有一定影响的学术论文，或出版学术专著、教材。

第十八条 讲师岗位基本职责

1.学科建设：积极参与学科和团队建设，不断提高自身学术水平。

2.专业建设与人才培养：承担并完成学校规定的本科教学任务，系统讲授本专业一门及以上课程，教学质量和效果评价良好。参加教育教学研究，参与实验室建设和实验教学项目研究工作，不断完善实验方法和内容。

3.科学研究：参加校级以上科研（教学）项目及所在学术团队的研究工作。发表高质量的学术论文，或出版学术专著、教材。

第十九条 助教及员级岗位基本职责

1.学科专业建设与科学研究：参加团队或科研组的科（教）学研究工作，立足长远确定研究方向，发表学术论文。

2.人才培养：承担本科生核心或基础课程的助教任务，根据需要完成本科课程教学任务，参与实验室建设等其他工作。

第六章 岗位目标任务

第二十条 聘期业绩计分办法

各岗位聘期目标任务分教学和育人、教学科研人才业绩任

务两部分，学校根据教师岗位分别制订相应岗位聘期基础业绩要求的指导性意见（见附件：教师岗位聘期教学科研人才基础业绩分值表），各教学科研人才业绩根据层级和水平分为Ⅰ类和Ⅱ类[详见《杭州师范大学教学科研人才业绩计分暂行办法》（杭师大人〔2021〕5号）]，不同岗位的教学科研人才业绩应既体现量的要求也体现质的要求。

第二十一条 教授岗位目标任务

（一）教授二级岗位聘期目标任务

1.教学和育人任务

聘期内须独立讲授2门课程，每学年至少讲授1门本科生课程。每学年须完成所在教学科研单位教学平均工作量，其中讲授本科生课程不少于48自然课时（注：自然课时是指讲授课程在专业培养方案中规定的课堂教学课时，非因班级规模等因素需乘系数后的课时,下同），聘期内本科生总课时不少于192自然课时。本科教学业绩考核合格及以上。完成学校规定的课外育人工作任务。

2.教学科研人才业绩任务

教学科研人才业绩分不少于60分，其中Ⅰ类业绩分不少于36分。

（二）教授三级岗位聘期目标任务

1.教学和育人任务

聘期内须独立讲授2门课程，每学年至少讲授1门本科生

课程。每学年须完成所在教学科研单位教学平均工作量，其中讲授本科生课程不少于48自然课时，聘期内本科生总课时不少于192自然课时。本科教学业绩考核合格及以上。完成学校规定的课外育人工作任务。

2.教学科研人才业绩任务

教学科研人才业绩分不少于40分，其中I类业绩分不少于24分。

（三）教授四级岗位聘期目标任务

1.教学和育人任务

聘期内须独立讲授2门课程，每学年至少讲授1门本科生课程。每学年须完成所在教学科研单位教学平均工作量，其中教学科研型教师讲授本科生课程应不少于48自然课时，聘期内总课时不少于192自然课时；教学型岗位教师每学年讲授本科生课程应不少于192自然课时，聘期内本科生总课时不少于768自然课时。本科教学业绩考核合格及以上。完成学校规定的课外育人工作任务。

2.教学科研人才业绩任务

教学科研型教师教学科研人才业绩分不少于30分，其中I类业绩分不少于18分；教学型教师教学科研人才业绩分不少于30分，其中教学类业绩分不少于50%。

第二十二条 副教授岗位目标任务

（一）教学和育人任务

聘期内须独立讲授 2 门课程，每学年至少讲授 1 门本科生课程。每学年须完成所在教学科研单位教学平均工作量，其中教学科研型教师讲授本科生课程应不少于 48 自然课时，聘期内总课时不少于 192 自然课时；教学型岗位教师每学年讲授本科生课程应不少于 192 自然课时，聘期内本科生总课时不少于 768 自然课时。本科教学业绩考核合格及以上。完成学校规定的课外育人工作任务。

（二）教学科研人才业绩任务

1. 副教授五级岗

教学科研型教师教学科研人才业绩分不少于 20 分，其中 I 类业绩分不少于 12 分；教学型岗位教师教学科研人才业绩分不少于 20 分，其中教学类业绩分不少于 50%。

2. 副教授六级岗

教学科研型岗位教师教学科研人才业绩不少于 18 分，其中 I 类业绩分不少于 10 分；教学型岗位教师教学科研人才业绩分不少于 18 分，其中教学类业绩分不少于 50%。

3. 副教授七级岗

教学科研型岗位教师教学科研人才业绩分不少于 15 分；教学型岗位教师教学科研人才业绩分不少于 15 分，其中教学类业绩分不少于 50%。

第二十三条 讲师岗位目标任务

（一）教学和育人任务

每学年至少独立讲授 1 门本科生课程。每学年须完成所在教学科研单位教学平均工作量，其中讲授本科生课程应不少于 48 自然课时，聘期内本科生总课时不少于 192 自然课时。本科教学业绩考核合格及以上。完成学校规定的课外育人工作任务。

（二）教学科研人才业绩任务

讲师及以下岗位不分类型，八、九、十级岗位教师的教学科研人才业绩分不少于 10 分。

第二十四条 助教及员级岗位目标任务

（一）教学和育人工作量

每学年须完成所在教学科研单位教学平均工作量，其中讲授本科生课程应不少于 48 自然课时，聘期内本科生总课时不少于 192 自然课时。本科教学业绩考核合格及以上。完成学校规定的课外育人工作任务。

（二）教学科研人才业绩任务

助教十一级、十二级岗位教师的教学科研人才业绩分不少于 5 分，员级十三级岗位教师的教学科研人才业绩分不少于 3 分。

第七章 聘任程序

第二十五条 聘期考核结果使用

第三轮聘期考核结果作为本轮岗位聘任的重要依据。聘期考核为合格的，可申请原岗位及上一级岗位；聘期考核为不合格的，予以降级聘任或调整岗位。

第二十六条 聘任工作的方法、步骤、程序、组织领导等，按《杭州师范大学岗位设置与聘任实施办法》（杭师大人〔2021〕4号）有关规定执行。

（一）公布岗位。学校公布各级各类专业技术岗位及其职责任务、申报条件等事项。

（二）个人申请。应聘人员填写应聘申请表，并提供相关业绩证明材料。

（三）资格审查。所在教学科研单位负责申报材料的审核以及申报资格的审查；在推荐和评审前，将教师申报材料在本教学科研单位范围内进行公示。学校在教授二、三、四级岗位聘任前，申报材料在全校范围内进行公示。公示期一般不少于3个工作日。

（四）学院评聘。各教学科研单位岗位聘任小组和岗位聘任委员会根据岗位职责、任职条件及申报人第三轮聘期的履职情况，对申报教授四级以上岗位的教师形成推荐意见。对申报副高及以下各级各类岗位的教师形成拟聘意见。根据第十五条进行岗位评聘的情况及人员须报学校审定。

（五）学校聘任。学校岗位设置与聘任领导小组根据有关程序对教授四级及以上岗位申报人选进行评聘。对各教学科研单位聘任结果进行审定。

（六）结果公示。教授二级、三级、四级岗位拟聘人员在全校公示，副教授及以下各级岗位拟聘人员由各教学科研单位

公示。

（七）签订聘任合同。学校与受聘教师签订聘任合同。

第八章　聘任期限及聘任形式

第二十七条　聘任期限

本轮岗位聘任期限为 4 年，聘任期满进行聘期考核，聘期考核主要考核受聘人员履行岗位职责和聘任合同情况，重点考核岗位目标任务完成情况。聘期考核结果分为优秀、合格、不合格等档次，考核结果作为岗位竞聘、续聘、低聘、岗位调整或解聘的依据。

第二十八条　聘任形式

本轮岗位聘期内聘任包括年度引进聘任、年度晋升评聘和周期岗位聘任等形式，按照“公开、平等、竞争、择优”原则，组织实施。

（一）年度引进聘任。年度新引进教师，如在原单位已聘任相应教师岗位者，且符合学校相应岗位申报条件，可在学校权限和结构比例控制范围内，按原单位聘任的岗位等级予以聘任；如在入职学校时新晋级的教师，则按其新晋级的专业技术职务聘任到相应的最低等级岗位，即教授四级岗位、副教授七级岗位、讲师十级岗位和助教十二级岗位。

（二）年度晋升评聘。年度正常晋升职称的教师，按其新晋级的专业技术职务聘任到相应的最低等级岗位，即教授四级岗位、副教授七级岗位、讲师十级岗位和助教十二级岗位。

（三）**周期岗位聘任**。按四年一周期进行全员聘任，各教学科研单位须对应聘人员当轮聘期的履职和业绩完成情况进行综合考核，根据考核结果开展教师的分类分级评聘工作。

第二十九条 教授二级、三级岗位聘任

根据省市人力资源和社会保障部门专业技术职务评聘相关文件要求，在第三轮岗位聘任期间曾两次开展专业技术职务二级、三级岗位评聘工作，故在本轮周期岗位聘任中专业技术职务二级、三级岗位不再做晋级聘任，仅对现聘二、三级岗位进行聘期考核和根据考核情况开展相应的聘任工作。在本轮岗位聘任期间，根据省市人力资源和社会保障部门专业技术职务评聘要求，每两年开展一次专业技术二、三级岗位人员职务晋升与聘任。

第三十条 岗位聘任方案说明

学校根据事业发展、编制情况和学科差异制订岗位设置方案，核定各教学科研单位本轮岗位聘任的岗位数，并制订各级各类岗位的基本要求和目标任务标准。各教学科研单位应根据学校原则意见制订本单位教师岗位设置与聘任实施方案，并在学校标准之上结合实际制订本单位教师岗位聘任基本要求和目标任务。

第三十一条 逐级竞聘

教师岗位分级聘任时原则上实行逐级竞聘。对于竞聘五级、六级、八级、九级、十一级岗位的人员，应至少在低一级专业

技术岗位上满 3 年。

第九章　附则

第三十二条　学校严格控制各教学科研单位人员专业技术职务比例及岗位聘任比例，对超过岗位结构比例的，学校将在专业技术职务评聘及岗位聘任中加以限制。

第三十三条　在同等条件下，由学校委派连续离校工作和出国访学 1 年及以上的教师，优先晋升上一级岗位。援藏、援疆、援青等人员按照文件要求优先聘岗。

第三十四条　竞聘上一级岗位落选者，则自动进入下一级岗位的竞聘，依次类推。竞聘教授四级岗位落选，原则上聘任在副教授五级岗位；竞聘副教授七级岗位落选，原则上聘任在讲师八级岗位。

第三十五条　距退休不满 2 年的教师（即截至 2021 年 12 月 31 日，男教师年龄在 58 周岁及以上，女教师的年龄在 53 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 58 周岁及以上计算），第三轮聘期考核合格，可续聘原等级岗位，按所在教学科研单位要求完成岗位工作，按期退休；距退休超过 2 年但不满一个聘期的教师，第三轮聘期考核合格且符合本轮聘期相应岗级的竞聘条件，可续聘原等级岗位；其他距退休不满一个聘期且第三轮聘期考核合格的教师，可根据职称等级聘任相应岗级中的最低岗位。不满一个聘期的教师可免聘期考核，但须参加年度考核，年度考核不合格者须降级

聘任。

第三十六条 与学校另行签订工作协议的教学科研人员，协议期后续工作年限满 4 年者，则按本细则参加正常聘任；协议期后续工作年限不足 4 年者，则参照第三十五条执行。

第三十七条 现聘教学科研岗位的研究系列人员，本轮岗聘可申报相应层级的教师岗位，岗位申报基本要求和具体条件与教师系列人员相同；聘期内教学要求可实行过渡期区别对待，前两年本科教学任务可用其他教学工作量代替，后两年须按所聘岗位要求完成本科教学任务和工作量要求，其他业绩目标任务不变；竞聘教师岗位的其他系列专技人员须在本轮聘期内完成转评，聘期内仍未转评教师系列相应专业技术职务者，下一聘期将降低一个等级聘任。

第三十八条 博士后研究人员工作期满出站后可聘任讲师九级岗位，博士毕业生可聘任讲师十级岗位，硕士毕业生可聘任助教十二级岗位。

第三十九条 各级各类岗聘申报条件中所涉及的业绩均指教师在学校规定第三轮聘期考核业绩计算周期内新获得的业绩,即业绩取得时间为 2017 年 7 月 1 日至 2021 年 6 月 30 日止。

第四十条 用于各级岗位聘任的申报材料如无特别注明，提交者均须为业绩第一完成人。申报材料中出现不以“杭州师范大学”为第一作者单位署名的各类业绩可区别对待，入学校前已取得和投递的各类业绩可以计算，入学校后以外单位为作

者单位署名的各类业绩均不予计算（在职攻读博士学位期间的可以计算 2 项）。

第四十一条 关于教学工作量的说明

教学工作量是指用于完成学校各专业人才培养方案内所有教学环节的工作量，包括本科生和研究生课堂教学、实验实训教学、课外实践指导、论文指导和研究生指导等。学校对各教学科研单位的教师教学工作量不做统一规定，各教学科研单位可根据实际情况自行核定。原则上每位教师每学年的教学工作量应不低于所在教学科研单位的平均教学工作量。教学工作量不得折算成教师聘期内的教学科研人才业绩分，超教学工作量部分可纳入各教学科研单位教师的奖励性绩效。

第四十二条 聘期目标任务考核业绩计算的说明

（一）关于聘期考核业绩计算办法及周期

教学科研人才业绩分是衡量各岗位等级教师聘期内工作业绩的重要标准之一，业绩分计算依据为《杭州师范大学教学科研人才业绩计分暂行办法》（杭师大人〔2021〕5 号）。纳入聘期目标任务考核的各项业绩必须是教师在本轮聘期内的新增业绩,即业绩取得的时间为 2021 年 7 月 1 日至 2025 年 6 月 30 日。所有业绩的有效时间根据批文下达或合同签订的时间确定，在当前聘期内只计算一次业绩分，不重复计分；除教学科研纵横向项目外，其他业绩均不得跨聘期计分，纵向项目业绩分根据既定任务计划书研究周期在规定时间内分年度平均分配，横向

项目按每年实际到账经费额度计算；延期结项年度不计分；被撤销项目则在撤销当年追扣全部项目业绩分。

（二）关于聘期考核业绩署名

参加本轮全员聘任的教师四年后提交聘期考核的所有教学科研人才业绩均须以杭州师范大学为第一完成单位，与所从事岗位的工作、学科、专业紧密相关（聘期内在职攻读博士学位期间的业绩可以计算 2 项），非我校为第一单位的不计入聘期考核业绩。

（三）关于聘期考核业绩分的使用

本规定中各类教师岗位基础业绩分是学校根据全校不同学科教师特点和类型制订的相应岗位最低合格标准，各教学科研单位须在不低于本标准基础之上，根据本单位实际情况，制订本单位教师教学科研工作业绩的具体标准和要求。达不到学校业绩标准的教师即为本轮聘期考核不合格，超过学校业绩标准 2 倍且位列所在教学科研单位前 15%的教师可申请本轮聘期考核优秀，考核优秀者下一聘期岗位聘任时在学校政策范围内可优先聘任或晋级。

（四）关于聘期内新增业绩项目认定

聘期内出现教学科研人才业绩分值计算办法中未涉及的其它类型项目，由学校相关职能部门审议，并报学校认定。

（五）关于学科专业等平台业绩

学科、专业、学位点、实验室、实践（实训、研究）基地

等平台建设业绩，不纳入学校规定的教师聘期基本业绩中，学校将其纳入对各教学科研单位的业绩考核中。各教学科研单位须根据实际将平台建设业绩纳入本单位教师的聘期目标任务，相关要求和标准自行制订。

第四十三条 关于“双肩挑”教师聘期考核业绩计算。“双肩挑”教师实施“双岗双考核”，重点考核管理岗位履职情况。按照该“双肩挑”教师学科归属参加所在教学科研单位专业技术岗位的申报和聘任；聘期内的年度课堂教学课时数不少于48自然课时，同时须按照学校中层干部相关规定执行，其余基本教学工作量任务由各教学科研单位根据实际情况自行决定；担任中层干部的教学型“双肩挑”教师，在完成年度48自然课时前提下，其余自然课时不足部分可用其他教学工作量代替；教学科研人才业绩根据“双肩挑”教师所聘岗位类型和等级情况，按学校标准减半执行。

第四十四条 待聘人员管理

学校事业编制在职在岗人员，因岗位和聘任条件限制未聘任上岗的（不含出国逾期未归人员）为待聘人员。待聘人员待聘期最长不超过一个聘期，在待聘期内，学校将根据可能，提供1-2次上岗机会。如2次试用不合格，未能上岗的，学校可予以解聘。在岗位确定前，学校事业编制待聘人员的人事关系、党团工组织关系和日常管理由原聘各教学科研单位负责，可不占所在单位的岗位指标。

第四十五条 本实施细则自发布之日起施行，由学校人事处负责解释，原《杭州师范大学专业技术岗位聘任实施细则》（杭师大人〔2017〕5号）同时废止。未尽事宜按上级文件和学校有关规定执行。

附件：教师岗位聘期教学科研人才基础业绩分值表

附件

教师岗位聘期教学科研人才基础业绩分值表

岗位		类型	教学科研人才业绩（四年聘期总分值）
教授	二级岗位	教学科研型	60（I 类不少于 36）
	三级岗位	教学科研型	40（I 类不少于 24）
	四级岗位	教学型	30
		教学科研型	30（I 类不少于 18）
副教授	五级岗位	教学型	20
		教学科研型	20（I 类不少于 12）
	六级岗位	教学型	18
		教学科研型	18（I 类不少于 10）
	七级岗位	教学型	15
		教学科研型	15
讲师	八级岗位	不分类型	10
	九级岗位	不分类型	10
	十级岗位	不分类型	10
助教	十一级岗位	不分类型	5
	十二级岗位	不分类型	5
员级	十三级岗位	不分类型	3

备注：各教学型岗位业绩分至少有 50%以上为教学类业绩。

杭州师范大学校长办公室　　2021 年 11 月 17 日印发