

西南大学文件

西校〔2017〕92号

关于印发《西南大学关于 深化教师岗位分类改革，推进一流师资队伍建设的 实施意见》的通知

各单位：

《西南大学关于深化教师岗位分类改革，推进一流师资队伍建设的实施意见》，已经2017年第2次校长办公会审定通过，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知。

西南大学

2017年3月10日

西南大学关于深化教师岗位分类改革，推进一流师资队伍建设的实施意见

根据《中共中央关于深化人才发展体制机制改革的意见》（中发〔2016〕9号）、《事业单位人事管理条例》（国务院令第652号）、《教育部直属高等学校岗位设置管理暂行办法》（教人〔2007〕4号）、《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》（教师〔2016〕7号）、《西南大学深化综合改革方案》（西委〔2014〕102号）和《西南大学“十三五”事业发展规划（2016-2020年）》（西校〔2016〕580号）要求，经研究，决定实施教师岗位分类改革，努力建设一支一流的师资队伍，为建设一流学科提供人才保障。现提出如下实施意见。

一、指导思想

秉承人才是第一资源理念，继续推进人才强校战略。紧紧围绕人才培养根本任务，瞄准一流大学和一流学科建设目标，深化教师岗位分类改革，健全教师岗位聘用、考核评价和薪酬分配等人事制度，构建特设岗位引领、常规岗位支撑、分类评价引导、多元薪酬激励的教师分类管理体制。通过体制机制改革与创新进一步激发教师的创新活力，努力建设一支一流师资队伍。

二、基本原则

坚持岗位分类管理，引导教师分类发展。创新教师岗位分类设置与聘用，合理设置岗位，强调合同管理，构建岗位、业绩与薪酬

三位一体的分类管理体制，使教师能各尽其能、各展其长、各得其所，让教师价值得到充分尊重和体现。

坚持特设岗位引领，增强学校核心竞争力。聚焦一流学科建设目标和人才培养根本任务，汇聚优质资源，以任务为导向，以绩效考核为保障，以优势薪酬为激励，引育一流师资，产出一流成果，培养优秀学生，加快提升学校核心竞争力。

坚持业绩客观评价，提升高水平团队建设质量。建立健全业绩评价机制，探索采用第三方评价，提高教学科研和学科评价的科学性和公信度；对有条件的学科，通过合理下放人事权限，强化目标责任，支持自主管理，保证高水平团队建设质量。

三、建设目标

通过深化教师岗位分类改革，建设一支一流师资队伍，推动一批高水平学科进入世界一流行列。到 2020 年，专任教师达到 3000 人以上，其中两院院士、千人计划、长江学者、国家杰青和国家特支计划领军人才等国家级人才新增 28 人，具有博士学位的专任教师比例达到 62%，具有国（境）外留学经历的专任教师比例达到 40%，建设若干高水平创新团队。

四、主要任务与举措

（一）分类设置岗位，引进培育一流师资

深化教师岗位分类设置改革，建立有利于人才成长的岗位分类制度。根据学校事业发展需要，教师岗位分为常规岗位和特设岗位两大类。常规岗位是教师岗位的主体，按教育部有关规定设置。特

设岗位是为构建人才快速发展通道，以学科建设和人才培养的岗位任务为导向，以优势薪酬为激励，大力引进和培育若干高水平团队、国家级人才和教学名师的岗位。

常规岗位分为教学科研型、教学为主型、科研为主型和应用推广型四种岗位类型。常规岗位的结构比例和等级执行教育部有关文件规定。学校核定各单位常规岗位规模和基本结构。学校负责教师二级岗位设置，其岗位职责、任务和申报条件经学校教代会和学术委员会审议，校长办公会审定后设置。各单位根据学科建设目标和人才培养任务明确教师三级及以下岗位的岗位类型、职责、任务和申报条件，经二级教代会和学院（部、所、校区）学术委员会（以下简称“学院学术委员会”）审议，党政联席会审定通过后设置。

特设岗位分为“含弘人才特设岗位”和“含弘育才特设岗位”两种岗位类型。“含弘人才特设岗位”是以一流学科建设为主要岗位任务，以引进培育国家级人才和高水平创新团队为主要岗位目标的团队岗位，设置“含弘学者岗”、“含弘英才岗”和“含弘优青岗”三个层次岗位。“含弘育才特设岗位”是以提升人才培养质量，建设重点特色专业和课程为主要任务，以培育教学名师和高水平教学团队为主要岗位目标的岗位，设置“含弘名师岗”、“含弘园丁岗”和“含弘讲习岗”三个层次岗位。特设岗位由建设单位根据学科建设目标和人才培养任务提出岗位需求、岗位任务和人选条件等，经学院学术委员会和党政联席会审议、学校学术委员会审议、校长办公会审定通过后设置。

（二）实施岗位竞聘，建立准入退出机制

深化用人制度改革，完善教师岗位分类聘用和人员聘用管理办法。实施岗位竞聘和公开招聘，依法依规签订聘用合同，建立以工作业绩为导向、以合同为依据、双向选择的人员准入与退出机制。

常规岗位的聘用，主要聘用全职在岗教学科研人员。教师二级岗位聘用由学校组织实施，聘用程序包括资格审查、学院聘用工作组推荐、学校学术委员会推荐、教师聘用工作组提出人选和校长办公会审定等。教师三级及以下岗位聘用由各单位组织实施，聘用程序包括资格审查、学院聘用工作组提出人选和校长办公会审定等。

特设岗位的聘用，实行校内外优秀人才平等竞聘。竞聘程序包括资格审查、第三方（或国内外同行）评价、学院学术委员会推荐、学校学术委员会推荐、校长办公会审定等。

（三）突出绩效评价，引导教师分类发展

深化教师岗位的评价机制改革。坚持德才兼备，强调立足岗位职责的“能力、水平、实绩和贡献”评价，建立健全以客观业绩评价和国内外同行评价相结合的分类考核评价机制。

常规岗位实行年度考核和聘期考核相结合，聘期考核为主的方式。教学科研型岗位主要考核教学与科研工作质量；教学为主型岗位主要考核教学工作量、教学和教研成果质量；科研为主型岗位主要考核研究生培养和科研成果质量；应用推广型岗位主要考核技术发明、成果转移转化、动植物品种育种与推广、公共政策与科研咨

询成果等。常规岗位的考核由单位负责，考核结果作为岗位调整和聘用合同续订与否的依据。

特设岗位实行聘期考核为主，年度考核为辅的方式。聘期考核以第三方评价为基础，重点考核学科建设和专业建设成效、人才培养质量、各类人才特别是国家级人才等任务完成情况；年度考核以单位考核为主，重在进度汇报和成果展示。特设岗位聘期考核程序包括第三方评价、学院学术委员会审议、学校学术委员会审议、校长办公会审定等，考核结果作为续聘及薪酬奖励与否的依据。

深化教师职称评审制度改革。以“分类和质量”评价为导向，完善分学科领域和岗位类型的教师职称评价标准和评审程序，引导教师分类发展；实行高质量代表性学术成果破格评审教师正高级职称办法，强调国内外学术同行评价，参考第三方评价，建立健全优秀人才脱颖而出的选拔培育机制。

（四）实行多元薪酬，激发教师工作活力

深化薪酬分配机制改革，建立多元灵活的薪酬分配制度。积极探索绩效工资和年薪相结合的薪酬分配办法，进一步健全“保基础、重绩效”多元灵活的薪酬体系，改进教学科研成果奖励办法，最大程度激发教师岗位活力。

常规岗位的薪酬由岗位工资、薪级工资和绩效工资三个部分构成，其中绩效工资包括基础绩效工资和奖励绩效工资。特设岗位薪酬由年薪和教学科研成果奖励两个部分构成，其中教学科研成果奖励须聘期任务考核合格才能享受。

五、保障措施

（一）加强组织领导

学校成立人才人事相关工作领导小组，负责有关改革事项的规划部署、统筹领导和重大事项决策。领导小组下设办公室，挂靠人事处。各教学科研单位成立人才人事工作组，由党政负责人、学术委员会主任、教代会主任和纪委书记等组成，具体负责本单位人才人事制度的制定与落实。

（二）加强思想政治工作

贯彻落实全国高校思想政治工作会议精神，建立健全教师思想政治工作机制。健全教师政治理论学习制度，完善教师在职培养、社会实践和校外挂职制度，提升教师思想政治素质；加强师德师风宣传和教育，树立典型、表彰先进，引导教师树立高尚师德。严格教师资格和准入制度，把政治标准放在首位；实行师德一票否决，把思想政治表现和课堂教学作为教师考核评价的首要标准；明确师德底线，健全惩处机制。

（三）健全规章制度

贯彻落实师资队伍规划，健全人才人事规章制度。完善“英才工程”和“聚贤工程”实施办法，引进优秀师资，重点培育优秀青年教师，打造一流师资队伍；修订常规岗位设置与聘用办法，制定特设岗位设置与聘用办法，制定人员聘用管理办法和人事合同管理办法，完善人员聘用管理和人事契约管理；修订专业技术职务评审办法和完善聘期考核，健全分类考评制度；制定绩效工资和年薪制

办法，健全多元薪酬管理制度；依法执行社会保险制度，参与事业单位养老保险，促进人才稳定与合理流动。

（四）落实建设资源

保证人才队伍建设经费和人员经费投入的稳定与增长。以学科建设和人才培养任务成效为导向，协同人才引进、学科建设、科学研究和人才培养等支持政策和资源配置，保证各类岗位建设资源的投入与使用。优化工作和实验室用房、实验仪器设备等资源配置，重点保障特设岗位的运行支持。

