

桂林电子科技大学

人工智能学院

智能〔2022〕24号

关于桂林电子科技大学人工智能学院教师 岗位（校内）设置与聘用实施方案的通知

根据《桂林电子科技大学教师岗位（校内）设置与聘用实施方案》（桂电人〔2022〕24号）文件精神，决定启动新一轮校内专业技术岗位聘用工作，经学院教师岗位设置与聘用工作小组、学院党政联席会、全体教职工代表大会审定通过，制定《桂林电子科技大学人工智能学院教师岗位（校内）设置与聘用实施方案》如下：

一、成立岗位考核与聘用工作小组

成立岗位考核与聘用工作小组，成员由学院党政主要负责人、学科带头人和教师代表等组成，人数为11人。

组 长：张志刚 陈光喜

组 员：莫尧尧 张军 李玉鑑 刘振丙 李玉洁
丁数学 蓝朝旺 李国志 马玉婕

联络员：马玉婕

考核小组负责组织和实施本部门专业技术岗位（校内）
2023-2026 年聘任工作。主要工作职责有：

1. 以学校方案为指导，根据学院的实际情况，制定学院岗位设置与聘用工作实施方案；
2. 组织实施学院岗位考核与聘用工作；
3. 受理学院的复议及申诉；
4. 研究和处理学院岗位设置与聘用工作的其它有关事宜。

二、实施原则

（一）实行校院两级管理，以学校重点发展目标 and 任务为导向，统筹教学、科研、学科建设等因素，兼顾师资结构现状，核定教学部门岗位数和基础绩效总量。学院在总量内自主制定教师岗位聘用方案和基础绩效分配方案，强化教学部门在岗位管理和绩效分配中的主体作用。加强辅导员队伍建设，由学生工作部（处）根据辅导员发展规划，统筹考虑辅导员工作特点、学生工作实绩等因素组织实施岗位聘用。

（二）实行师德为先，育人为本的教师评价机制，在教师岗位聘用中坚持将师德师风、思想政治表现、学术道德、学术诚信作为教职工聘用的首要标准；积极贯彻落实立德树人根本任务，推进落实好 OBE 教育理念，将人才培养作为教

师岗位聘用的核心条件；破除“五唯”导向，突出工作实绩。

（三）条教师岗位实行分类管理。按照“人尽其才，才尽其用”的基本原则、设置符合学校工作任务需要的各类岗位，坚持“分类引导、科学评估、强化激励、动态调整”的基本办法，积极引导和激励广大教师围绕学校总体发展要求，根据自身特长、特点和潜能、合理定位，明确职业发展目标和努力方向，充分发挥广大教师的积极性、能动性和创造性，充分实现学校事业发展与教师个人事业发展的有机结合。

三、2023-2026年岗位聘任工作方案

（一）岗位聘期

岗位聘期为2023年1月-2026年12月。

（二）岗位聘任对象

人工智能学院专任教师、实验教师。

（三）岗位设置

专任教师岗位：

1. 教学为主型：指承担本科生、研究生教学和指导工作，指导学生参加竞赛；同时承担教育教学改革及相关研究工作的岗位；

2. 科教并重型：指承担本科生、研究生教学和指导工作，指导学生参加竞赛；同时承担科学研究工作的岗位；

3. 科研为主型：指以承担科学研究工作为主，同时承担本科生、研究生教学和指导工作的岗位。

实验教师岗位：

指承担实践教学和指导工作；指导学生参加科技竞赛；同时承担实践教学改革、仪器开发及相关研究工作的岗位。

（四）岗位等级设置

1. 教师岗位分为正高级、副高级、中级、初级等 4 个岗位等级，其中正高级设 4 个档次，即正高一至四档；副高级岗位设 3 个档次，即副高一至三档；中级岗位设 2 个档次，即中级一至二档；初级岗位设 1 个档次，即初级一档。

根据学校工作实际，教师岗位各类型岗位等级即档次设置如下：

等级	岗位档次	专任教师	实验教师
正高级	正高一档	教授一档	
	正高二档	教授二档	正高级实验师一档
	正高三档	教授三档	正高级实验师二档
	正高四档	教授四档	正高级实验师三档
副高级	副高一档	副教授一档	副高级实验师一档
	副高二档	副教授二档	副高级实验师二档
	副高三档	副教授三档	副高级实验师三档
中级	中级一档	讲师一档	实验师一档
	中级二档	讲师二档	实验师二档
初级	初级一档	助教一档	助理实验师一档

（五）聘任条件及业绩条件

1. 教师岗位基本聘用条件

① 遵守宪法和法律；

②政治立场坚定，拥护中国共产党的领导，热爱高等教育事业；

③具有良好的道德品行和师德师风；

④岗位所需的专业、能力或技能条件；

⑤适应岗位要求的身心条件。

2. 业绩条件

教师岗位的聘用，应坚持把师德师风作为第一标准，人才培养作为第一责任，为本科生授课作为专任教师（实验教师）聘用的第一要求，坚决破除“五唯”导向，突出“能力、实绩、贡献”的聘用标准。

（六）聘期任务

1. 教授、副教授为本科生上课是学校加强本科教学工作的一项长期的基本制度。承担本科教学任务是学校教师聘任的基本条件。教学工作是教师考核的首要内容。

2. 受聘为教授岗位的教师每学年至少讲授一门本科生课程且总课时数不低于 64 课时，或联合上课实际累计不少于 64 课时；受聘为副教授岗位的教师每学年至少讲授一门本科生课程且总课时数不低于 64 课时，或联合上课实际累计不少于 64 课时；担任副处级及以上且受聘为教授、副教授岗位的领导干部每学年为本科生授课课时分别不少于 32 课时。

3. 正高级岗位人员须承担更多的基础课程、核心课程教学；博士学位高学历人员须承担更多的专业课程教学。

4. 积极发挥高层次人才在服务学校、部门相关辅助教学和公共事务性工作方面的带头作用。学校制定教师公共性事务工作清单和工作要求；学院根据学校要求将公共性事务工作纳入到教师岗位聘期基本任务。

（七）岗位职责

1. 教师岗位人员。遵守宪法、法律和职业道德，为人师表，贯彻国家的教育方针，遵守规章制度，执行学校的教学科研计划，履行教师聘约，完成教学科研工作任务。教学工作任务包括授课、讲座、指导学生论文、开展实践性教学、从事教学改革研究等；科研工作任务包括承担科研项目、发表高水平论文、出版学术专著、组织或参加学术活动，与科研有关的社会服务等。

2. 其他专业技术岗位人员。遵守宪法、法律和职业道德，贯彻国家的教育方针，遵守规章制度，履行岗位聘约。为所在业务领域的教学、科研和管理等工作提供服务和条件保障。

3. 各档岗位的任务另行制定。

（八）聘用程序

1. 公布方案。学院公布岗位聘用工作实施方案。

2. 个人申报。申请人根据要求向学院聘用小组提交申报材料。

3. 资格审查。学院聘用小组组织对应聘人员的资格和条件进行初审。

4. 工作组评审。学院工作小组负责组织本学院各级各类岗位的评聘工作。

5. 结果公示。学院在一定范围内对本部门岗位聘用拟聘人选进行公示。公示期不少于5天，在公示期内有异议者，按规定程序进行复议及申诉。

6. 部门审定。学院拟聘用人员经公示无异议的，由部门党政联席会审定，并报学校备案。

7. 签订合同。学院与专任教师、实验教师岗位受聘人员签订聘期任务书。聘期任务书应主要包括对所聘岗位名称、类别、等级、聘用期限、岗位职责和任务、考核指标等，作为聘期内考核的主要依据。

（九）具体实施办法

1. 年薪制人员可以选择不参加本轮聘岗，继续按所签订协议执行。

2. 2019年至今引进的博士：

(1) 入校时按二层次引进的年薪制人员分别聘为教授一档，继续执行年薪。

(2) 入校时按三层次引进的年薪制人员分别聘为教授二档，继续执行年薪。

(3) 按年薪引进入校且获正高职称满一年的聘为教授三档，继续执行年薪。

(4) 入校时按四层次引进或获正高职称不满一年的年薪制人员聘为教授四档（并继续按协议执行年薪）；入校时按

四层次引进的非年薪制人员聘为副教授一档。

(5) 入校时按五、六层次人才引进的，博士后已出站的聘为副教授一档；获得博士学位两年及以上的，聘为副教授二档；其余聘为副教授三档。

3. 2019 年至今从本校其他学院调入的教师，可在原单位聘岗，我院按其结果聘任。

4. 其他情形：

(1) 取得中级专业技术职务 3 年及以上，且符合下列条件中的 2 条，聘为中级一档；其余有中级职称的聘为中级二档。

① 科研项目业绩

参与自治区级以上科研项目 1 项；或参与地厅级、校级、横向科研项目 2 项（排名前三）；

② 奖项业绩

获地厅级教学、科研奖励三等奖以上（排名前三）；或以第一指导教师指导学生在自治区级以上专业（专项）比赛中获得奖励。

③ 论文（著作）业绩

以第一作者在国内外学术刊物上发表论文 2 篇或中文核心期刊论文 1 篇。

(2) 硕士毕业来校工作，聘为初级一档。

四、考核

（一）年度考核。年度考核主要考核受聘人员德、能、勤、绩、廉五个方面，重点考核教学工作完成情况，包括师德师风、教学学时、授课质量、工作态度等。考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。

（二）聘期考核。聘期考核主要考核受聘人员履行岗位职责和聘期工作任务完成情况。聘期考核分优秀、合格、基本合格、不合格四个档次。在聘期内出现师德师风或学术道德问题的教师，聘期考核不能为合格及以上档次。

（三）结果使用。考核结果作为奖惩、晋升、薪资调整、岗位调整及续聘、低聘、解聘等的依据。年度考核结果是聘期考核的依据，聘期考核不合格的降低岗位等级聘用，直至解除聘用。

（四）聘期考核结果由党政联席会通过报学校备案。

五、投诉、申诉与监督

（一）为确保岗位聘用工作的公开、公平、公正，妥善处理在聘用过程中出现的问题，仲裁小组负责受理相关人员的复议及申诉和处理意见反馈，重大复议和申诉需提交校级领导小组处理。

（二）当事人对聘用程序、聘用结果和考核有异议，有权提出申诉，申诉应在公示期内提出，逾期不予受理。任何申诉均须以书面形式提出，并签署真实姓名，否则不予受理。申诉人必须以事实为依据，经查实属于诬告者，将予以严肃处理。校院两级岗位聘用仲裁、监督机构有责任为申诉人保

密，任何部门或个人不得对申诉人进行打击报复。

（三）岗位聘用工作实行回避制度。聘用工作组成员开展岗位聘用与考核工作时，遇到本人或与本人有亲属关系的情况，须予以回避。

六、附则

本方案若发生歧义或有其它未尽事宜，由学院岗位考核与聘用工作小组负责解释。

人工智能学院

2022年11月14日