

# 丽水学院文件

丽学院〔2021〕40号

---

## 丽水学院 关于印发教职工聘期考核实施办法的通知

各部门、学院：

《丽水学院教职工聘期考核实施办法》已经学校第三届教代会 2021 年第 1 次执委会审议通过，并经 2021 年第 1 次校长办公会议和第 2 次党委会审定，现印发给你们，请遵照执行。



# 丽水学院教职工聘期考核实施办法

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步深化教职工聘用制改革，强化岗位管理，完善激励机制，充分调动广大教职工履行岗位职责的积极性，促进学校各项事业发展，根据《关于加强事业单位岗位聘期考核管理的指导意见》（浙人社发〔2013〕193号）、《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）和《关于市直事业单位岗位管理制度实施后有关问题的处理意见》（丽人社〔2015〕3号）等精神，结合《丽水学院教职工考核管理办法》（丽学院〔2018〕345号）要求，特制定本办法。

**第二条** 教职工岗位聘期考核坚持公开、公平、公正，以岗位职责为依据，以工作绩效为重点，充分体现不同类型岗位的特点和要求；坚持目标导向，强化激励，考核结果与教职工岗位聘用、绩效分配和奖惩相结合，建立竞争、择优用人机制，注重人岗匹配，实现人尽其才，才尽其用。

**第三条** 本办法实施范围为在学校实施岗位设置聘用管理中，所有与学校签订岗位聘用合同的教职工。

## 第二章 考核内容和标准

**第四条** 岗位聘期考核在本轮聘用期满时进行，以各类岗位的基本职责和聘期目标任务为依据，考核教职工德、能、勤、绩、廉五个方面，教师岗位重点考核思想品德、育人成效，以及学科建设、教学改革和科技创新、社会服务工作情况，以聘期内业绩为考核重点，突出工作绩效和能力水平与岗位要求的匹配度。机关教辅部门的其他专业技术人员按管理岗要求考核。

## 第五条 教师岗位聘期最低目标任务：

（一）教学工作。受聘教授每学年须承担至少 1 门本（专）科生课程的讲授任务，并完成二级学院规定的基本教学工作量，其中聘期内本（专）科生实际课堂讲授工作量每学年不低于 48 课时（指教师实际站讲台学时）。

（二）科研工作。

1. 正高二级岗聘期内至少完成以下目标任务之一：

1) 主持国家级项目或主持省部级重点以上项目，或聘期内主持纵横向项目累计到校经费自然科学类 300 万元以上、人文社会科学类 100 万元以上；

2) 在国内外权威期刊发表高水平学术论文 1 篇以上；

3) 获教学科研成果奖：国家级奖前 3 名，或省部级奖第 1 名，或中国“互联网+”大学生创新创业大赛金奖获得者的第一指导教师，或经认定与上述奖项级别相当的奖励及排名。

2. 正高三级岗聘期内至少完成以下目标任务之一：

1) 主持国家级项目或主持省部级重点以上项目，或聘期内主持纵横向项目累计到校经费自然科学类 150 万元以上、人文社会科学类 50 万元以上；

2) 在本学科一级以上国内外期刊发表高水平学术论文 1 篇以上；

3) 获教学科研成果奖：国家级奖前 4 名，或省部级奖前 2 名，或中国“互联网+”大学生创新创业大赛银奖获得者的第一指导教师，或“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品竞赛和“挑战杯”中国大学生创业计划竞赛金奖获得者的第一指导教师，或经认定与上述奖项级别相当的奖励及排名。

3. 正高四级岗聘期内至少完成以下目标任务之一：

1) 主持省部级以上项目，或聘期内主持纵横向项目累计到校经费自然科学类 50 万元以上、人文社会科学类 15 万元以上；

2) 在本学科二级(A)以上国内外期刊发表高水平学术论文 1 篇以上；

3) 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，或中国“互联网+”大学生创新创业大赛铜奖获得者的第一指导教师，或“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品竞赛和“挑战杯”中国大学生创业计划竞赛银奖获得者的第一指导教师，或经认定与上述奖项级别相当的奖励及排名。

4. 教师岗位副高五级及以下岗位包括实验技术岗位聘期内最低目标任务，由二级单位自主研究确定。

**第六条** 岗位聘期考核结果分为合格、不合格二个等次。

(一) 合格

能够履行岗位职责，完成工作目标任务，在学校发展、人才培养、学科建设、科学研究、社会服务和管理服务等方面做出一定成绩，服务对象满意的人员，聘期考核结果确定为合格。

1. 教学科研岗位考核分为教学考核和科研考核两部分，聘期内应完成受聘岗位职责要求的教学和科研任务，两部分考核均合格人员聘期考核则为合格。各二级学院应根据学科专业特点，制订教学、科研业绩和育人工作要求。

2. 聘期工作目标的个别指标未能完成，但经二级学院岗位聘用工作小组综合评价认为总体完成聘期岗位目标任务的，可确定为合格。

## （二）不合格

不能履行岗位职责，未能完成额定的基本教学工作量、科研工作量；或者业务素质低，职业道德差，工作责任心不强，服务对象不满意的，聘期考核结果可确定为不合格。

聘期内，有下列情形之一者，聘期考核确定为不合格：

1. 教师岗位聘期内未完成岗位最低目标任务的；
2. 聘期内 1 次年度考核不合格且不同意调整工作岗位，或者 2 次年度考核不合格的；
3. 聘期内连续旷工达到 10 个工作日，或 1 年内（以年度计）累计达到 20 个工作日的；
4. 聘期内发生过严重教学事故及以上的；
5. 在聘期考核中弄虚作假或无正当理由拒绝参加聘期考核的；
6. 不服从工作安排或拒不签订岗位聘用合同的；
7. 在聘期内受到党纪和政纪处分，按有关规定确定为不合格的；
8. 其他经二级学院岗位聘用工作小组认定为不合格的。

## 第三章 考核结果的使用

**第七条** 聘期考核结果作为教职工职务评聘、岗位聘用的重要依据。

（一）聘期考核确定为合格者，一般应予续聘，但有更优秀人才申请聘任的，竞聘上岗，择优聘任。

（二）聘期考核确定为不合格者，予以低聘或转聘到其他岗位或者待聘，或者按聘用制度有关规定予以解聘处理。

**第八条** 聘期考核结果与绩效分配挂钩。低聘或转聘岗位后，应按照“以岗定薪、岗变薪变”的原则，重新确定岗位和绩效工资。

**第九条** 对在竞聘或聘期考核中，专业技术人员确因业务工作实绩不符合原聘岗位任职条件而低聘，且退休前仍在低聘岗位的，若其原聘岗位聘期满6年及以上，且现聘岗位年度考核和聘期考核均符合要求，在其办理退休手续时，可恢复其原聘岗位等级，享受原聘岗位的退休待遇。

#### **第四章 考核程序和组织实施**

**第十条** 教职工聘期考核工作由学校教职工考核工作领导小组总体负责，领导小组办公室（人事处）负责日常指导协调监督以及复核工作，各二级单位成立考核工作小组具体负责组织实施本单位的聘期考核工作。除正高级教师岗位外的其他岗位人员的考核结果由二级学院决定；正高级教师岗位的考核结果，二级单位考核工作小组提出意见，由学校教职工考核工作领导小组和省市主管部门组织考核。

**第十一条** 聘期考核坚持公开方案、公开过程、公开结果，严格按照规定程序进行。

（一）制订考核方案。方案须经单位教职工代表大会或教职工大会审议，单位负责人集体讨论通过。

（二）个人总结自评。被考核人员撰写个人总结，认真、如实填写聘期考核表。

（三）学系（基层组织）审核。各学系或教研室负责审核参加考核教职工提交的材料，签署审核意见。

（四）二级单位提出考核意见。二级单位根据学校和本单位相关考核标准，结合平时工作表现和年度考核，采取个人述职、审阅材料、专家评审、群众评议和组织评价相结合等方式，对受

聘教职工的业绩水平和工作表现进行评议，提出考核意见，决定聘期考核等次，并予公示和反馈教职工本人。对考核不合格人员，需提交书面报告写明原因，并提出具体处理意见。

（五）确定考核结果。各单位考核意见报经教职工考核工作领导小组审核确定后予以公布。考核结果存入本人档案。

**第十二条** 学校教职工校内申诉处理委员会负责受理岗位聘期考核工作中教职工的投诉和申诉。任何投诉或申诉须以事实为依据，在公示期内以书面形式签署真实姓名提出。

**第十三条** 下列人员的考核，按以下规定执行：

（一）聘期内岗位调整的人员按调整后的新岗位进行聘期考核，考核标准可作适当调整。

（二）聘期内调入人员，下一聘期如本人不要求应聘更高级别的岗位，可免于本轮聘期考核，视作合格，否则应申请参加聘期考核。

（三）对省、市选派的科技特派员以及经组织批准挂职的教职工，综合挂职单位的书面评价意见进行考核。教师在其挂职期间相应时段的教学、科研工作量可以减免。

（四）聘期内外派访学、进修、研修，休学术假、产假的教师，其相应时段的教学工作量可以减免。

（五）凡聘期内离岗、退休、解除聘约者，按规定解聘相应职务，不再进行岗位聘期考核。

（六）与学校另外签有聘用合同（协议）的引进人才等，按原合同（协议）的相关规定执行。

**第十四条** 聘期考核时涉及到的科研（教研）项目、研究成果均以丽水学院为第一承担单位，科研（教研）项目经费、培训经费、成果转让收入等均以学校财务到账为准。

**第十五条** 已形成的科研团队或创新团队，团队成员可集体考核。考核结果要求，参照本办法制定。

**第十六条** 为营造宽松的学术环境，确保部分教师能按照科学研究的内在规律，潜心从事创造性研究，对于为争取重大课题、项目、平台和出版重要著作等，前期工作投入大，暂未取得明显成绩的，以及从事难度较大的基础理论研究，需要较长时间出阶段性成果或最终完成的，在确定聘期考核结果时应给予充分考虑，必要时可申请暂缓考核，此部分教师由二级单位推荐并报学校教职工考核工作领导小组研究确定。

### 第五章 附则

**第十七条** 各单位应根据本实施办法，结合实际，制定本单位教职工聘期考核实施细则，在不低于学校基本标准的前提下，自行制定考核条件，单位党政联席会议审定，经单位教职工代表大会或全体教职工大会审议通过，报学校人事处备案。

**第十八条** 本实施办法经校教代会执行委员会、第1次校长办公会议和第2次党委会审定公布后实施，由校岗位聘用工作委员会办公室负责解释。