

上海理工大学文件

上理工〔2021〕68号

关于印发《上海理工大学教职工聘期考核 管理办法(试行)》的通知

校内各部门:

经党委常委会审议通过,现将《上海理工大学教职工聘期考核管理办法(试行)》印发各你们,请认真贯彻执行。

特此通知。

上海理工大学

2021年4月15日

上海理工大学教职工聘期考核管理办法 (试行)

第一章 总 则

第一条 为推进学校高水平地方大学建设，不断深化人才强校战略，引导和促进教师更好履职尽责，增强教师队伍活力，依据国家和上海市相关法律、法规和政策，特制定本办法。

第二条 尊重人才发展规律，坚持科学评价导向，克服“五唯”倾向，综合工作实绩和发展潜力，对教师进行全方位分类分层考核。

第三条 强化两级管理，规范岗位聘用，聘期考核遵循客观公正、民主公开的工作原则，采取全面考核与重点考核相结合。

第四条 坚持依法治校，严格合同管理，聘期考核结果作为续聘、低聘、转聘、解聘等的重要依据。

第二章 组织机构

第五条 根据实际情况组成学校聘期考核工作小组，由分管人事工作的校领导担任组长，成员由人事处（教工部）、本科生院（教务处）、科技发展研究院、研究生院、组织部及学院负责人组成。

第六条 各部门成立部门聘期考核工作小组，负责本部门聘期考核工作的实施，组成方式如下：

（一）各教学科研单位组成 9 人及以上部门聘期考核工

作小组，由部门党、政负责人任组长，部门班子成员、相关学科（系、所、教研室）负责人、教职工代表等组成。

（二）非教学科研单位聘期考核工作小组由党、政负责人任组长，部门班子成员、教职工代表等组成。

第七条 部门聘期考核工作小组职责

（一）结合部门工作实际，制定本部门的聘用考核方案和实施细则；

（二）组织本部门聘期考核工作，提出部门考核意见，报人事处备案；

（三）如有教职工对部门考核结果提出申诉，应进行复查、复核，并将处理结果报人事处备案；

（四）配合学校完成考核相关的聘任工作。

第三章 聘期管理

第八条 学校与受聘人员订立聘用合同或劳动合同，每一合同期包含两个聘期，每一聘期一般为三年，按照合同约定期限，学校在每个聘期结束时对个人进行考核。

第九条 聘期开始前，部门应与每一位教职工协商制定《聘期岗位工作协议书》（以下简称为“工作协议书”），在该工作协议中约定个人聘期内的岗位职责、工作目标及任务。工作协议书提交人事处审核、备案，并作为聘用合同或者劳动合同的附件。

第十条 每一聘期过半，由部门自行开展中期评估，对教职工聘期内岗位履职情况、工作协议任务完成进度进行评估，对评估不合格者有针对性地提出整改意见和建议，督促、

引导教师更好地履行岗位职责，达成聘期目标。

第十一条 每年学校按照本办法对当年度聘期期满教职工统一组织聘期考核，以工作协议书为依据对个人的思想政治表现、岗位履职和目标任务的完成情况进行考核。

第四章 考核对象

第十二条 凡与学校签订聘用合同或劳动合同的教职员工均适用本办法。派遣人员考核可参照本办法执行。

第十三条 学校按照全面考核与重点考核相结合的方式开展聘期考核。部门聘期考核意见为“基本合格”、“不合格”的考核对象，以及有条件续聘期内人员为重点考核对象，其他人员为非重点考核对象。

第五章 考核内容

第十四条 教学科研人员的考核主要包含思想政治与师德师风考核及岗位履职情况。

（一）思想政治与师德师风考核实行“一票否决”制，按照学校思政考核相关办法进行。

（二）岗位履职情况考核根据聘期岗位工作协议书，对个人聘期内在教育教学、科学研究及公共服务等方面的业绩进行考核。

教育教学业绩考核，考核教师授课、指导学生等教学工作完成情况，通过学生评价、督导评价、同行评价等考核教学质量，关注教学改革与研究、课程与教材建设、教学获奖及指导学生获奖等方面的工作业绩。

科学研究业绩考核，根据聘期岗位工作协议书协定，以

兼顾数量和质量为原则，对聘期内在论文、著作、专利、项目和成果转化等方面所取得成果进行考核。

公共服务考核，主要包括参与学科专业建设、实验室建设，担任本科生班主任，指导学生社会实践，青年教师培养和承担学院事务等工作。

第十五条 教学辅助岗位人员的考核根据岗位职责按照教学科研人员考核要求进行考核。

第十六条 辅导员岗位人员的考核按照辅导员相关管理办法进行考核。

第十七条 管理岗位、其他专业技术岗位、工勤技能岗位人员的考核，按照岗位职责和“三全育人”及“德、能、勤、绩、廉、学”的要求进行全面考核，即从“部门领导评价”、“部门同行互评”、“服务对象评价”、“自我评价”四个方面进行考核。主要内容：

（一）思想政治表现；

（二）合作精神、业务能力、服务态度；

（三）岗位履职情况、完成业务的数量、质量和主要成果；

（四）奖惩及廉洁守法情况；

其中，思想政治表现按照学校思政考核相关办法进行考核。

第十八条 沪江领军人才以及特设岗位受聘人员按照沪江领军人才的相关管理办法进行聘期考核。

第六章 考核等级

第十九条 聘期考核结果等级分为“优秀”、“合格”、“基本合格”、“不合格”。

第七章 组织实施

第二十条 人事处制定聘期考核工作方案，发布考核通知、相关工作安排及考核对象名单。

第二十一条 个人总结。个人填写聘期考核相关表格，对照岗位职责、工作目标及任务对个人聘期履职情况和业绩指标完成情况进行个人总结，并提供聘期内工作业绩和成果材料。

第二十二条 部门考核。部门聘期考核工作小组制定本部门聘期考核办法，对考核对象的聘期工作表现做综合考评。

（一）思想政治与师德师风考核。部门按照学校思政考核相关办法对考核对象的思想政治、师德师风、职业道德、工作态度等进行考核，考核意见分为：“达标”、“基本达标”、“未达标”。

（二）岗位履职情况考核。部门召开聘期考核评议会，通过基层组织评议、公开述职、答辩等流程对考核对象的工作业绩、业务水平、综合表现等进行全面考核。岗位履职情况考核应遵循学科特点，根据岗位分类实行分层、分类考核。

（三）部门综合各方面考核给出最终部门聘期考核意见，考核意见在本单位范围内予以公示，公示时间为5个工作日，并以书面形式反馈至考核对象。

（四）部门聘期考核意见经公示无异议，提交人事处。

第二十三条 有下列情形之一，部门聘期考核意见不得为“优秀”或者“合格”：

- （一）部门思想政治考核意见为“基本达标”；
- （二）聘期内二次及以上年度考核结果为“基本合格”或“不合格”；
- （三）聘期内实际在岗时间不足聘期的50%；
- （四）聘期内完成工作业绩未达到工作协议书约定任务的50%；
- （五）聘期内发生教学事故。

第二十四条 有下列情形之一，部门聘期考核意见应为“不合格”：

- （一）思想政治考核意见为“未达标”；
- （二）无故不参加考核者；
- （三）违反学校其他相关规定，给学校造成严重声誉、信誉损失或严重经济损失的。

第二十五条 学校考核。学校聘期考核工作小组召开学校聘期考核评议会，听取相关人员现场述职答辩，审议各部门聘期考核意见，给出学校考核结果。

第二十六条 学校聘期考核评议会聘期考核结果审议原则：

- （一）部门考核意见作为学校聘期考核评议参考。
- （二）重点考核对象必须参加学校聘期考核评议会，进行现场述职答辩。学校聘期考核工作小组通过投票确定聘期考核结果为“合格”、“基本合格”、“不合格”之一。

第二十七条 学校聘期考核结果报校长办公会审定。

第二十八条 如教师对考核结果有异议，可以书面形式向学校聘期考核工作小组提出申诉。

第八章 考核结果及使用

第二十九条 聘期考核结果是续聘、低聘、转聘、解聘等的重要依据。

第三十条 聘期考核结果为“优秀”、“合格”的人员可申请续聘。

第三十一条 聘期考核结果为“基本合格”的人员，经个人申请，学校审核通过后，可有条件续聘一年。

第三十二条 聘期考核结果为“不合格”或一个合同期内两次聘期考核结果为“基本合格”的人员，学校聘期考核工作小组根据实际情况，研究决定对上述人员予以低岗聘任、转岗聘任或终止、解除聘用（劳动）合同。

第三十三条 符合《上海市事业单位聘用合同管理办法》等国家、上海市有关政策关于聘用至退休合同订立条件的人员可申请签订聘用至退休合同。

第三十四条 在正高级专业技术岗位上履职满两个合同期且聘期考核结果有两次以上“优秀”的专任教师可申请订立聘用至退休合同。

第三十五条 教师专业技术职务晋升后的首聘期考核结果如为“不合格”，且个人职务晋升前已与学校订立聘用至退休合同，可选择低聘至原岗位。

第九章 附 则

第三十六条 聘期内若受聘人员的岗位或专业技术职务发生了变化，双方应重新订立聘用合同，并签订新的《聘期岗位工作协议书》，原聘期考核按实际任职时间折算聘期任务和业绩指标，新聘期的起始日期与新岗位（职务）的受聘起始时间保持一致，新聘期按照首聘期进行管理。

第三十七条 “双肩挑”岗位人员其聘期内专业技术相关工作任务和业绩指标由学科所在学院（部）根据实际确定，并签订工作协议书。聘期内的专业技术相关工作履职情况由其学科所在学院进行考核。

第三十八条 已与学校签订聘用至退休合同的人员按照部门考核办法实行年度考核。

第三十九条 本办法自发布之日起实施。

第四十条 本办法由人事处负责解释。

(此页无正文)

