

中共宜宾学院委员会文件

宜学院委发〔2013〕19号



中共宜宾学院委员会 宜宾学院 关于印发《宜宾学院岗位聘用聘期 考核办法（试行）》的通知

各党总支、直属党支部，各部门：

学校党委常委会议已审议通过了《宜宾学院岗位聘用聘期考核办法（试行）》，现印发你们，请认真组织贯彻实施。

特此通知。

附件：宜宾学院岗位聘用聘期考核办法（试行）

中共宜宾学院委员会

宜宾学院

2013年5月7日

附件

宜宾学院岗位聘用聘期考核办法（试行）

为深化人事制度改革，加强岗位聘后管理，正确评价教职工的德才表现和工作实绩，充分发挥考核的激励作用，为科学合理聘任、晋职和奖惩提供依据，根据《宜宾学院第二轮岗位设置与聘用实施办法》的有关规定，并结合学校的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的与原则

1. 考核结果与聘用、奖惩相结合，体现效率优先、择优聘用和岗位聘用的动态管理。

2. 学校考核与二级单位考核相结合。实行“分级考核，谁聘任谁考核”的原则。学校负责考核工作的统一领导与协调，负责四级及以上教师岗位、特聘科研岗、管理五至八级岗位（非领导职务的管理七、八级岗位除外）和专职辅导员岗位的考核。各二级学院和各部门负责考核其他岗位教职工聘期工作的具体完成情况。

3. 年度考核与聘期考核相结合，各有侧重。年度考核是对教师聘期内每年工作表现情况的评价，它包括德、能、勤、绩四方面，考核结果作为聘期考核依据之一，科研业绩考核按聘期进行；聘期考核是对教职工一个完整聘期内履行岗位职责情况的全面评价，侧重于考核聘期内履行岗位聘用合同规定的岗位职责和

完成岗位任务的数量、质量、效率和取得成果的水平等，考核结果是续聘、缓聘、解聘和调整岗位的基本依据，并与下一轮聘用挂钩。

二、考核范围

凡受聘教师岗位、专职辅导员岗位、其他专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位的正式在编在职人员均按本办法进行聘期考核。

三、组织领导与实施

（一）学校岗位聘用聘期考核领导小组的组建与工作实施

学校岗位设置与聘用工作领导小组即为学校岗位聘用聘期考核领导小组，负责审查学校岗位聘用聘期考核办法；研究岗位聘用聘期考核中的重要问题，指导聘期考核工作；审定岗位聘用聘期考核结果。聘期考核领导小组下设办公室，挂靠人事处。

（二）学校岗位聘用聘期考核委员会的组建与工作实施

学校专业技术岗位聘任委员会、管理岗位聘任委员会和专职辅导员岗位聘任委员会即为学校岗位聘用聘期考核的委员会，分别负责四级及以上教师岗位、特聘科研岗、管理五至八级岗位（非领导职务的管理七、八级岗位除外）和专职辅导员岗位的考核工作。其中，处科级干部的考核按照《宜宾学院处科级干部年度考核办法（试行）》（宜学院委发〔2012〕36号）和《宜宾学院科级干部管理办法（试行）》（宜学院委发〔2013〕10号）的规定执行，分别由组织部和人事处牵头负责。若涉及处科级干部聘期科研考核的部分，纳入学校相应的专业技术岗位考核机构进行考核。其他管理人员的考核，

按照《管理岗位（非领导职务）、工勤技能岗位年度考核办法》的规定执行，若涉及聘期科研考核的部分，纳入学校相应的专业技术岗位考核机构进行考核。

（三）部门岗位聘用聘期考核小组的组建与工作实施

各二级学院、实验与资源管理中心、图书馆、机关职能部门、其他教辅部门和单独设置的科研机构（不含各二级学院的研究所以）组建的岗位聘用工作组，同时也是本部门岗位聘用聘期考核的工作组，具体负责除学校考核范围的其他岗位人员的聘期考核工作。各部门聘期考核工作小组成员名单及负责具体事务的工作人员名单，应在组织考核前报学校岗位聘用聘期考核领导小组办公室备案。

四、考核等次、内容及标准

（一）考核等次

考核等次分别为优秀、合格、基本合格和不合格四个等级。

（二）考核内容

主要考核教职工在聘期内的思想政治表现、职业道德、工作态度和工作绩效等方面的情况，重点考核聘期内履行岗位职责情况和完成岗位任务的数量、质量、效率和取得成果的水平等。具体以教职工与学校签订的岗位聘用合同所规定的任务为准。

（三）各考核等次的基本标准

1. 教师岗位各考核等次的基本标准：

（1）满足下列两项条件者为优秀：①教学岗人员教学考核为优秀，且完成岗位聘用合同规定的任务；科研岗人员科研考核为

优秀，且完成岗位聘用合同规定的任务；教学科研岗人员教学和科研考核均为优秀，且完成岗位聘用合同规定的任务；②聘期内年度考核均为合格及以上，其中，优秀不少于一次。

(2) 满足下列两项条件者为合格：①教学考核、科研考核均为合格及以上等次，且完成岗位聘用合同规定的任务；②年度考核均为合格及以上等次。

(3) 具有下列两项条件者为基本合格：①教学岗人员教学考核为合格及以上，但未完成岗位聘用合同规定的其他任务；科研岗人员未完成岗位聘用合同规定的任务，但完成规定的科研积分的 60%及以上；教学科研岗人员教学考核为合格，科研未完成岗位聘用合同规定的任务，但完成规定的科研积分的 60%及以上；②年度考核均为基本合格及以上等次。

(4) 具有下列情况之一者为不合格：①凡年度或聘期师德考核不合格的；②凡年度或聘期教学考核为不合格；③科研考核为不合格，且完成规定的科研积分不足 60%；④聘期内年度考核有 1 次及以上为不合格；⑤因工作失职给国家、集体和他人造成重大损失或严重后果的，或考核弄虚作假。

2. 专职辅导员岗位各考核等次的基本标准：

(1) 满足下列两项条件者为优秀：①专职辅导员考核和科研考核均为优秀，且完成岗位聘用合同规定的任务；②聘期内年度考核均为合格及以上，其中，优秀不少于一次。

(2) 满足下列两项条件者为合格：①专职辅导员考核和科研考核均为合格及以上等次，且完成岗位聘用合同规定的任务；②年度考核均为合格及以上等次。

(3) 具有下列两项条件者为基本合格：①专职辅导员考核为合格，科研未完成岗位聘用合同规定的任务，但完成规定的科研积分的60%及以上；②年度考核均为基本合格及以上等次。

(4) 具有下列情况之一者为不合格：①凡年度或聘期专职辅导员师德考核为不合格；②科研考核为不合格，且完成规定的科研积分不足60%；③聘期内年度考核有1次及以上为不合格；④因工作失职给国家、集体和他人造成重大损失或严重后果的，或考核弄虚作假。

3. 其他专业技术岗位各考核等次的基本标准：

(1) 满足下列两项条件者为优秀：①科研考核为优秀，且完成岗位聘用合同规定的任务；②聘期内年度考核均为合格及以上，但优秀不少于一次。

(2) 满足下列两项条件者为合格：①科研考核为合格，且完成岗位聘用合同规定的任务；②年度考核均为合格及以上等次。

(3) 具有下列两项条件者为基本合格：①基本完成岗位聘用合同规定的任务，科研未完成岗位聘用合同规定的任务，

但完成规定的科研积分的 60%及以上。②年度考核均为基本合格及以上等次。

(4) 具有下列情况之一者为不合格：①凡年度或聘期师德考核不合格的；②科研考核为不合格，且完成规定的科研积分不足 60%；③聘期内年度考核有 1 次及以上为不合格；④因工作失职给国家、集体和他人造成重大损失或严重后果的，或考核弄虚作假。

4. 管理、工勤技能岗位各考核等次的基本标准：

(1) 满足下列前两项条件者为优秀（在管理岗位工作又具有专业技术职务且执行专业技术岗位工资和校内专业技术岗位绩效工资的人员，满足下列三项条件者为优秀）：①在管理或工勤技能工作中成绩突出，完成岗位聘用合同规定的任务，被学校聘期考核委员会或部门聘期考核组评定为优秀（不超过被考核的管理和工勤技能岗位总人数的 15%）；②聘期内年度考核均为合格及以上，但优秀不少于一次；③科研考核为优秀。

(2) 满足下列前两项条件者为合格（在管理岗位工作又具有专业技术职务且执行专业技术岗位工资和校内专业技术岗位绩效工资的人员，满足下列三项条件者为合格）：①履行管理或工勤技能职责，完成岗位聘用合同规定的任务，被学校聘期考核委员会或部门聘期考核组评定为合格及以上等

次；②年度考核均为合格及以上等次；③科研考核为合格及以上等次。

(3) 具有下列前两项条件者为基本合格（在管理岗位工作又具有专业技术职务且执行专业技术岗位工资和校内专业技术岗位绩效工资的人员，具有下列三项条件者为基本合格）：①基本完成岗位聘用合同规定的任务，被学校聘期考核委员会或部门聘期考核组评定为基本合格及以上等次；②年度考核均为基本合格及以上等次；③科研未完成岗位聘用合同规定的任务，但完成规定的科研积分的60%及以上。

(4) 具有下列情况之一者为不合格：①凡年度或聘期师德考核不合格的；②未能完成岗位聘用合同规定的任务，被学校聘期考核委员会或部门聘期考核组评定为不合格；③聘期内年度考核有1次及以上为不合格；④科研考核为不合格，且完成规定的科研积分不足60%；⑤因工作失职给国家、集体和他人造成重大损失或严重后果的，或考核弄虚作假。

5. 对教学、科研以及专职辅导员具体的考核按照《宜宾学院岗位聘期科研考核办法》、《宜宾学院岗位聘期教学考核办法》、《宜宾学院岗位聘期专职辅导员考核办法》(另行发文)执行。

五、考核程序

(一) 被考核人员在人事处主页下载并按照考核的内容填写所属岗位的聘期考核表。教师岗位人员、专职辅导员岗位人

员、其他专业技术岗位人员填写《专业技术岗位聘期考核表》；管理岗位人员、工勤技能岗位人员填写《管理、工勤岗位聘期考核表》。其中，既有领导职务或管理职责，又具有专业技术职务且已选择享受专业技术岗位工资和校内专业技术岗位绩效工资的人员，考核既要填写《专业技术岗位聘期考核表》，也要填写《管理、工勤岗位聘期考核表》。

（二）专业技术三、四级岗位、管理管理五至八级岗位（非领导职务的管理七、八级岗位除外）、特聘科研岗和专职辅导员岗位人员聘期考核表交学校岗位聘用聘期考核领导小组办公室（人事处）；其余人员考核表交各部门岗位聘用聘期考核小组。

（三）聘期考核领导小组办公室和各部门岗位聘用聘期考核小组将人员聘期考核表以部门为单位分别统一交到教务处、科研与学科建设处和学生处。根据《宜宾学院岗位聘期科研考核办法》、《宜宾学院岗位聘期教学考核办法》、《宜宾学院岗位聘期专职辅导员考核办法》（另行发文），相关职能部门对被考核人员的教学、科研和辅导员工作完成情况进行考核。

（四）聘期考核领导小组办公室和各部门岗位聘用聘期考核小组根据相关职能部门的教学、科研和辅导员工作考核结果并结合被考核人的聘期工作表现确定聘期考核等次。考核结束后，将本考核组人员聘期考核表报送人事处审批备案，并写出书面总结，总结内容包括考核小组组成情况、考核组织程序、单位考核人员情况、考核结果统计和其他需要说明的情况等。

(五)学校岗位聘用聘期考核领导小组办公室会同组织部、教务处、科研处和学生处对各部门岗位聘用聘期考核小组的考核材料和结果进行复查，凡复查中发现问题，要求部门聘期考核组重新考核，对于情况严重者，该考核组弄虚作假的被考核人及负有主要责任的考核组成员直接定为聘期考核不合格。

(六)学校岗位聘用聘期考核领导小组办公室提出考核意见，议定考核结果，并将考核结果传达各二级单位。被考核人对考核结果有异议的，在规定时间内可向学校岗位聘用聘期考核领导小组申诉，并由学校岗位聘用聘期考核领导小组作出裁决。

(七)确定考核结果，报校长办公会审定，并在全校范围内予以公示。

(八)根据考核结果，按规定扣发基本合格、不合格人员基础性绩效工资。根据考核结果开展下一轮岗位聘用工作。

六、考核结果与使用

(一)考核结果与收入分配挂钩

①凡聘期考核优秀者、合格者，全额享受已预支的三年聘期内的岗位绩效工资；

②聘期考核基本合格者，交回三年聘期内学校已预支的基础性绩效工资的 20%；聘期考核不合格者，交回三年聘期内学校已预支的基础性绩效工资的 40%。

(二)考核结果与下一轮聘用挂钩

1. 聘期考核优秀者，且符合高一级岗位任职条件的，在学校下达的岗位控制数内，可申报高一级岗位（已为本职务最高岗位等级的不再晋升）。未竞聘到高一级岗位的，自然续聘原岗位。

2. 聘期考核合格者申请自然续聘原岗位。

3. 聘期考核基本合格者，但符合原岗位任职条件的，在学校下达的岗位控制数内，可申报原岗位等级，未竞聘到原岗位或放弃申报的，降低一个岗位等级聘用（已为本职务最低岗位等级的不再降低）。

4. 聘期考核不合格者，降低一个岗位等级聘用，且在下一个聘期内按所降低的岗位等级按 90% 领取基础性绩效工资；已为本职务最低岗位等级的，保留原岗位等级聘用，但只按 60% 领取基础性绩效工资。

5. 连续两次聘期考核不合格者，学校予以解聘。

（三）既有领导职务或管理职责，又具有专业技术职务，且执行专业技术岗位工资和校内专业技术岗位绩效工资的人员，聘期内没有完成专业技术岗位任务的，新一轮聘用不得申报专业技术岗位。

七、投诉与申诉

1. 在考核结果公示后一周内教职工有权就应聘人员的考核结果和聘用考核工作向学校岗位聘用考核委员会提出投诉与申诉。

2. 投诉与申诉应以书面形式提出，学校岗位聘用考核委员会受理投诉与申诉后，须就投诉与申诉进行调查核实，做出最后裁决。

八、本办法自下发之日起执行，原与此相抵触的有关规定同时废止。

九、附则

(一) 聘期内，因专业技术职务晋升或领导职务变化而涉及岗位变化的，需重新签订聘用合同，聘期不变，实行岗变薪变。

其中，距聘期结束不足一年的，聘期考核仍按原聘岗位的规定考核。距聘期结束超过一年的，其教学、科研等岗位任务按照原聘岗位和新聘岗位分段计算考核(新聘岗位任职时间不足半年的，当年仍按照原职务的岗位任务考核，新聘岗位考核期，从新聘岗位次年至本轮聘期结束。新聘岗位任职时间超过半年的，新聘岗位考核期，从新聘岗位的当年起至聘期结束)。

(二) 聘期内，通过公招新聘用或新调入的人员，根据其所聘岗位与学校签订聘用合同。其中，新聘用时距聘期结束不足一年的，其岗位任务不作刚性要求。新聘用时距聘期结束超过一年的，其教学、科研等岗位工作量从所聘岗位的次年起的计算至本轮聘期结束。

(三) 退出领导岗位或因特殊原因的专业技术人员的岗位考核

1. 因年龄原因从领导岗位回到二级学院或科研机构从事专业技术工作的人员，从退出领导岗位的三年内，科研任务不

做硬性要求。

2. 在岗位聘期内面临退休或因健康原因的专业技术人员，经本人申请，学校批准，可视具体情况减免专业技术岗位任务。

（四）攻读博士学位、执行公派留学计划和国内外进修学习的教师，可酌情减免在此期间的教学工作量。

（五）聘期内在外挂职锻炼，其考核以挂职单位考核意见为准。

（六）具有博士学历学位或具有正高级专业技术职务的人员，由于享受“宜宾学院高层次人才工作补贴”，除了完成享受“高层次人才工作补贴”规定的科研工作量以外，还应完成本人已选定了的专业技术岗位所规定的聘期科研工作量，享受“高层次人才工作补贴”规定的科研工作量与聘期考核的科研工作量不得相互冲抵。