

上海理工大学文件

上理工〔2023〕53号

关于印发《上海理工大学教职工聘期考核 管理办法》的通知

校内各部门：

经校长办公会审议通过，现将《上海理工大学教职工聘期考核管理办法》印发给你们，请认真贯彻执行。

特此通知。

上海理工大学

2023年3月6日

上海理工大学教职工聘期考核管理办法

第一章 总 则

第一条 为引导和促进教师履职尽责，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，结合本校实际，制定本办法。

第二条 尊重人才发展规律，克服“五唯”倾向，以创新价值、能力、贡献为导向，对教师进行分类考核。

第三条 强化两级管理，规范岗位聘用，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，严格聘用合同管理，考核结果作为岗位聘用的重要依据。

第二章 考核对象

第五条 凡与学校签订聘用合同或劳动合同的教职工均适用本办法。博士后、人事派遣、柔性聘用人员的聘期考核可参照本办法执行。

第六条 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。

第三章 组织机构

第七条 学校成立聘期考核工作小组（以下称“学校考核小组”），分管人事工作的校领导担任组长，成员由人事处、教师工作部、本科生院（教务处）、科技发展研究院、研究

生院、组织部、工会及学院等部门负责人组成，负责全校教职工考核工作。

第八条 各部门成立部门聘期考核工作小组（以下称“部门考核小组”），负责制定本部门聘期考核方案并组织实施。部门考核小组组成方式如下：

（一）教学科研单位聘期考核工作小组由部门党政正职任组长，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正职任组长，部门班子成员、教职工代表等组成。

第四章 聘期管理

第九条 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。

第十条 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”），在该工作协议书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（劳动）合同的附件。

第十一条 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，并对评估不合格者有针对性地提出意见和建议，督促、帮助教师更好地履行岗位职责，达成聘期目标。

第十二条 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与师德师风、岗位履职情况进行考核。

第五章 考核内容

第十三条 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按照学校思想政治与师德师风考核相关办法进行。

（二）岗位履职情况考核根据聘期岗位工作协议书，对个人聘期内教育教学、科学研究及公共服务等方面的目标任务完成情况进行考核。

教育教学，主要考核承担教学任务，参与教学改革与研究、课程与教材建设，参加教学竞赛以及指导学生竞赛等方面任务的完成情况。

科学研究，主要考核发表论文、出版著作、申请专利、承担项目以及科技成果转化等方面任务的完成情况。

公共服务，主要考核参与学科专业建设、实验室建设，担任本科生班主任或兼职辅导员，指导学生社会实践，培养青年教师以及承担学院事务等工作情况。

第十四条 教学辅助岗位人员的考核根据岗位职责参照教学科研人员考核要求进行。

第十五条 辅导员岗位人员的考核按照辅导员相关管理办法进行。

第十六条 管理岗位、其他专业技术岗位、工勤技能岗位人员的考核，按照岗位职责从“德、能、勤、绩、廉”等方面进行考核。

德，主要考核思想政治素质、职业道德等，按照学校思想政治与师德师风考核相关办法进行。

能，主要考核工作能力、业务素质及专业技术水平等。

勤，主要考核工作态度、服务意识及遵守劳动纪律情况等。

绩，主要考核履行岗位职责、完成工作任务以及参与育人工作等。

廉，主要考核廉洁从业方面的表现。

第六章 组织实施

第十七条 工作启动。人事处制定聘期考核工作方案，发布考核通知及考核名单。

第十八条 个人总结。考核对象对照岗位职责及工作目标对个人聘期履职情况进行总结，并提供相关佐证材料。

第十九条 部门考核。部门考核小组制定本部门聘期考核方案，对考核对象的聘期工作进行评价。

（一）部门考核小组通过基层组织评议、述职答辩等流程对考核对象的思想政治素质、岗位履职情况进行考核，给出部门考核意见。

（二）部门考核意见以书面形式反馈至个人，并在本单位范围内予以公示，公示时间为5个工作日。

（三）部门考核意见经公示无异议，提交人事处。

第二十条 学校考核。学校考核小组召开学校聘期考核评议会，审议各部门聘期考核意见，并听取第六条中所列重点考核对象现场述职答辩，通过评议给出学校考核意见。考核意见报校长办公会审定。

第二十一条 考核结果反馈至考核对象。

第七章 考核结果

第二十二条 聘期考核结果等级分为“优秀”“合格”“基本合格”“不合格”。

第二十三条 有下列情形之一，部门考核意见不得为“优秀”或者“合格”：

（一）部门思想政治与师德师风考核意见为“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）聘期内完成工作任务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，部门考核意见应为“不合格”：

（一）思想政治与师德师风考核意见为“未达标”；

（二）教授、副教授年均承担本科生教学任务未达部门规定的最低要求；

（三）无故不参加考核；

(四) 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。

第八章 考核结果的使用

第二十五条 聘期考核结果作为续聘、低聘、转聘、解聘等的重要依据。

第二十六条 聘期考核结果为“优秀”“合格”的人员可申请续聘。

第二十七条 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。

第二十八条 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，学校可予以低岗聘任、转岗聘任或终止、解除聘用（劳动）合同。

第二十九条 符合国家、上海市法律政策规定的订立聘用至退休合同条件的人员，可在合同期满重新订立合同时申请签订聘用至退休的合同。

第三十条 在正高级专业技术岗位上履职满两个合同期，且期间聘期考核结果有两次及以上“优秀”的专任教师可申请签订聘用至退休合同。

第三十一条 专业技术职务晋升后的首聘期考核结果为“不合格”，且现职务聘任前已与学校订立聘用至退休合同的人员，可选择低聘至原岗位。

第九章 附 则

第三十二条 聘期内若受聘人员的岗位或专业技术职务发生变化，应重新订立聘用合同，并签订新岗位（职务）《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。

第三十三条 “双肩挑”岗位人员聘期内专业技术相关工作任务和业绩指标由其学科所在学院（部）确定，双方签订工作协议书。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。

第三十四条 考核对象对考核结果有异议的，可以按照事业单位工作人员申诉相关规定申请复核、申诉。

第三十五条 本办法自 2023 年 4 月 1 日起施行，原《上海理工大学聘期考核管理办法(试行)》(上理工[2021]68号)废止。

第三十六条 本办法由人事处负责解释。