

江苏大学文件

江大校〔2020〕41号

关于印发《江苏大学岗位聘用聘期考核 暂行办法》的通知

全校各单位：

《江苏大学岗位聘用聘期考核暂行办法》已经2020年1月8日校长办公会议讨论通过，现印发给你们，请遵照执行。

江苏大学

2020年2月13日

江苏大学岗位聘用聘期考核暂行办法

根据国家、江苏省以及《江苏大学岗位设置与聘用管理暂行办法》（江大委〔2009〕60号）《江苏大学教师岗位设置与聘用实施细则》（江大校〔2020〕36号）及《江苏大学其他专业技术岗位设置与聘用实施细则》（江大校〔2020〕40号）等文定，为进一步完善岗位设置与聘用管理，深入落实全员聘用制度，强化岗位意识与绩效意识，促进学校教职工队伍建设全面协调发展，充分发挥聘期考核工作的导向和激励作用，为全面、客观、准确地评价教职工履行岗位职责情况，并为岗位晋聘、续聘、降聘、解聘和其他奖惩工作提供依据，特制定本暂行办法。

第一条 适用范围

本办法适用于参加岗位聘用的全体教职工。

第二条 考核原则和目标

考核原则：全面考核，突出业绩；分类考核，重心下移；定性考核和定量考核相结合；年度考核与聘期考核相结合；宏观调控、规范管理。

考核目标：充分发挥聘期考核在岗位聘用和管理工作中的重要作用，客观、公正评价教职工的师德师风和工作业绩，激励教职工认真履行岗位职责。并为晋聘续聘、岗位变动等提供依据，逐步实现按岗聘用、岗变薪变的聘用制度和灵活的用人机制，充分调动教职工的积极性和创造性，促进学校事业全面协调可持续

发展。

第三条 考核内容

聘期考核实行分类考核，根据教职工受聘岗位职责，对聘期内教职工履行岗位职责和工作任务完成情况进行质和量的综合评价。可分为专任教师（含专职辅导员）、其他专业技术、管理、工勤技能等岗位，分类分级全面考核。

开展聘期考核，根据学校规定的各类各级岗位基本岗位职责，学院（部门）制定的具体岗位职责，江苏大学聘期考核指标，学校（学院、部门）与教职工签订的合同和岗位责任书等为依据，结合学校实际，全面考核教职工思想政治素质、师德师风和学术规范、教育教学能力和业绩、科学研究能力和业绩、管理服务能力和业绩、敬业精神、团结协作精神、创新意识和社会服务等履行岗位职责的综合情况，需突出业绩考核。

第四条 考核组织

一、组织机构

（一）调整学校岗位设置与聘用管理工作领导小组，由全体校领导、党办、校办、组织部、人事处、教务处、科技处、社科处、研究生院、学工处、财务处、实验室与设备管理处、后勤处（后勤集团）等有关职能部门负责人组成。领导小组下设办公室，办公室挂靠人事处，负责岗位聘用聘期考核的具体实施和政策解释工作。成员由分管人事工作的校领导和组织部、人事处、教务

处、科技处、社科处、研究生院、学工处等有关职能部门负责人组成。

学校岗位设置与聘用管理工作领导小组下设教师岗聘用工作组、其他专业技术岗聘用工作组、管理岗聘用工作组、工勤技能岗聘用工作组，分别负责教师岗位（含辅导员）、其他专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位的岗位聘用和聘期考核工作。

学校成立岗位设置与聘用管理工作申诉委员会。

（二）各单位岗位聘用工作小组负责组织实施、协调本单位各类岗位聘期考核工作。二级学院成立工作小组，成员原则上不少于7人，组长由二级学院书记、院长担任。党政职能部门和直附属单位3-5人，组长由部门负责人担任。5人及以下的党政职能部门和直附属单位可不成立工作小组，考核工作由本单位负责人组织实施。主要职责是：根据考核内容和要求，结合本单位工作目标和任务，制定本单位聘期考核工作实施细则（报学校审核备案），组织本单位聘期考核工作，公示聘期考核结果，接受并处理申诉，汇总考核结果报学校审定。

二、校院两级管理、分类分级考核

（一）专任教师（含辅导员）：五级专业技术岗位及以下人员由所在单位岗位聘用工作小组负责聘期考核，汇总考核结果报学校审定。二级、三级、四级专业技术岗位由学校组织聘期考核。

（二）其他专业技术人员：由所在单位岗位聘用工作小组负责聘期考核，汇总考核结果报学校审定。副高六级及以上由所在

单位岗位聘用工作小组汇总材料，报送学校，学校分组考核。

（三）管理人员：根据管理权限组织考核。校级领导干部的考核工作按照干部管理权限由上级主管部门实施；处级领导干部由党委组织部根据相关规定组织聘期考核；其他管理人员由所在单位聘用工作小组负责聘期考核，报人事处审核，学校审定。

（四）工勤技能人员：由所在单位岗位聘用工作小组负责聘期考核，汇总考核结果报学校审定。

第五条 考核等级

考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等级

一、**优秀**。认真履行受聘岗位规定的岗位职责（根据学校规定的岗位职责及签订的岗位责任书，下同），超额完成受聘岗位规定的工作任务（根据学校规定的考核指标要求，下同），列于参加考核人数的前 15%。

二、**合格**。履行了受聘岗位规定的岗位职责，完成了受聘岗位规定的工作任务。

三、**基本合格**。基本完成履行受聘岗位规定的岗位职责，基本完成受聘岗位规定的任务，仍在岗位职责范围内取得了一定成绩的人员，可确定为基本合格。

四、**不合格**。聘期内有下列情况之一者，聘期考核确定为不合格：

（一）违反《事业单位工作人员处分暂行规定》，在聘期内受到降低岗位等级或撤职处分的；

(二) 工作中出现重大责任事故，负有直接责任，造成严重后果的；

(三) 有违反师德师风规范或违法违纪行为的；

(四) 有弄虚作假或剽窃他人学术成果等学术不端行为的；

(五) 聘期内有两个年度考核为不合格的；

(六) 完成受聘岗位规定的工作任务不足 50%的或副教授以上岗位未给本科生授课的；

(七) 无正当理由拒绝参加聘期考核的；

(八) 其他经岗位聘用工作小组认定为不合格的。

第六条 考核结果的运用

聘期考核结果是岗位长聘、晋聘、续聘、降聘、转聘、解聘及兑现相应工资待遇的重要依据。考核结果需及时准确地反馈给接受考核人员，充分发挥考核的激励、引导作用。

一、长聘

聘在二级及以上专业技术岗位的人员，连续两个聘期考核合格，可以转入长聘期制，每年正常参加年度考核，年度考核均在合格及以上的，不再参加聘期考核，直接续聘；如年度考核不合格或连续两年年度考核基本合格，则继续参加聘期考核，按聘期考核相关规定执行。

二、晋聘

(一) 聘期考核合格及以上的在岗人员，符合相应岗位聘用条件要求，可以申请晋聘。聘期考核优秀的，在同等情况下优先

晋聘。

(二) 专任教师岗位中高级职称人员，聘期内未完成《江苏大学教学、科研业绩考核实施办法(试行)》(江大校〔2015〕315号)学校相关文件规定的业绩要求的，新的聘期不可申请晋聘。

三、续聘

(一) 聘期考核合格及以上，没有晋级聘用的人员，根据工作需要和本人意愿，可以申请续聘。

(二) 聘期考核为基本合格的人员，不可直接续聘，需按申请晋级程序申报原聘等级，参加相应岗位等级评审，评审通过者可续聘原等级岗位，未通过评审者按降聘处理。

四、降聘

聘期考核不合格者，或连续两个聘期考核为基本合格者，降一个岗位等级聘用，并按新聘岗位发放绩效工资和津贴。

五、转聘

有不适应所聘岗位的情况者，根据实际工作需要可以转聘至其他岗位；或者教学科研业绩不符合学校规定要求的，应当转聘，按照相应规定及工作程序办理。转聘后按新聘用岗位享受相应待遇，并按新岗位进行考核。

六、解聘

聘期内，有下列情形之一的，学校给予解除聘用合同：

- (一) 违反国家法律法规和学校相关规定，造成严重影响的；
- (二) 在聘期内不履行聘用合同，经教育仍不改正的；

(三) 严重失职、渎职，给学校造成重大损失的；

(四) 连续 2 个聘期考核不合格的；

(五) 连续旷工超过 15 个工作日，或者 1 年内累计旷工超过 30 个工作日的；

(六) 因部门调整、撤销、合并等原因需要调整岗位，本人拒绝工作安排的。

第七条 考核程序

一、个人总结

考核对象根据岗位责任书、目标及考核指标进行聘期总结，对照学校文件要求，填写相对应岗位的《聘期考核表》。

二、材料审核

考核对象所在单位对考核材料进行审核，并在一定范围内公示。

三、考核定级

(一) 二、三级正高专业技术人员由各单位岗位聘用工作小组根据考核对象的个人聘期总结和工作实绩，对照已确定的岗位职责、目标及考核指标的完成情况，对考核对象聘期材料进行审核后报送学校。

(二) 其他岗位人员由各单位岗位聘用工作小组根据考核对象的个人聘期总结和工作实绩，对照已确定的岗位职责、目标及考核指标的完成情况，对考核对象进行考核评议，并确定考核等级。

(三) 专任教师岗副高及以上人员的考核须在一定范围内进行述职，相关业绩需经过各有关职能部门（教务处、科技处、社科处、研究生院等）的审核。

四、结果公示

各单位对教职工考核结果进行分类分级公示，公示结束无异议后报学校。

五、学校审定

(一) 在各单位考核意见的基础上，学校岗位设置管理工作领导小组负责审议并确定最终考核结果。根据实际需要，可对正高四级和部分副高职人员的考核材料进行抽查，特别是对单位公示有异议或者不合格人员进行重点审核，并形成最终考核结论。

(二) 二、三级正高专业技术人员的考核结果和续聘建议由学校岗位设置管理工作领导小组负责研究，报学校校长办公会批准；其他人员的考核结果和续聘建议由各单位负责确定，报学校校长办公会批准。

(三) 根据学校审定的最终结果，由各单位组织签订各类各级人员的聘期聘用合同书和岗位责任书，报学校盖章备案归档。

六、监督与申诉

考核过程和结果接受监督。考核对象对考核结果有异议的，可按照规定程序进行申诉。

第八条 其他相关规定

一、聘期内按国家和学校规定已办理退休手续的教职工，不

参加聘期考核。

二、公派在国内外学习进修或挂职的教职工，需正常参加聘期考核，聘期目标完成情况可按实际在岗时间计算。公派在外期间的工作学习情况，可以在《聘期考核表》中说明，可另附材料。

三、聘期内岗位发生变动的人员，聘期考核分段进行；新进人员，按实际工作时间考核。

四、对于学校引进的高层次人才，按引进时签订的聘用合同和目标责任进行考核。

五、“双肩挑”人员须同时参加学科所在单位的岗位聘期考核和管理岗位聘期考核。

六、在岗位聘用工作中注重发挥学科团队作用，根据学科发展特色，强化团队考核。

第九条 附则

一、附属医院可参照本办法制定具体的实施方案和细则。

二、本办法自 2020 年 3 月 1 日起施行。

三、本办法由人事处负责解释。

附件：江苏大学专业技术岗位职责和聘期任务表