

攀枝花学院

产教融合发展部（公共实验教学中心）

产教部（实验中心）〔2021〕1号

第二轮岗位聘任 聘期考核等次评议实施细则

根据学校第三轮岗位聘任工作安排，按照攀学院〔2021〕23号文件《关于开展第二轮岗位聘任教职工聘期考核工作的通知》要求，结合产教部实际情况，特制定实施细则：

一、聘期考核对象

考核对象为在职在编教职工、74号文管理人员。

二、聘期考核基本原则

（一）实行“按岗考核、全面评价”的原则。

聘期考核以岗位职责履行情况为基本依据，对教职工聘期内德、能、勤、绩、廉作整体评价。考核等次为合格、不合格。

（二）实行“分类管理、分口负责”的原则。

组织部负责全校处科级干部的考核。

学生处负责牵头组织各教学单位辅导员岗位的考核。

机关教辅单位负责本单位一般管理人员、工勤岗位人员、其他

专业技术岗位人员的考核。其中，其他专业技术岗位人员聘期科研业绩完成情况须经科研处审核确认。

各教学单位负责本单位专业技术岗位人员（含专业技术归口本单位管理人员）、一般管理人员、工勤岗位人员的考核。其中，专业技术岗位二级、三级、四级人员聘期教学、专业建设业绩完成情况须经各单位初审后报教务处审核确认，聘期科研、学科建设业绩完成情况须经各单位初审后报科研处审核确认。五级及以下岗位的聘期教学、科研、学科专业建设业绩由各教学单位自主审核确认，但可根据需要商请教务处、科研处协助审核把关。

教务处负责明确教学、专业建设考核的具体要求，负责相关岗位聘期考核教学和专业建设方面完成情况的审核把关，组织指导二级单位开展教学、专业建设考核工作。

科研处负责明确科研、学科建设考核的具体要求，负责相关岗位聘期考核科研、学科建设方面完成情况的审核把关，负责牵头组织科研岗位人员和离岗创新创业人员聘期考核，组织指导二级单位开展科研、学科建设考核工作。人事处负责全校二级、三级、四级专业技术岗位人员考核情况的复核与把关，履行综合组相应的组织和汇总职能。

各牵头部门应根据工作需要进一步提出具体安排和工作要求，做好组织、统筹、指导工作。

（三）坚持把师德师风作为聘期考核的前置条件和第一标准。

实行师德“一票否决”，教师因师德失范、学术不端等问题导致聘期内年度考核有基本合格及以下等次或不确定等次的情况，或考核单位认定性质特别严重者，聘期考核直接确定为不合格。

管理、工勤、辅导员、其他专业技术等岗位人员参照执行。

(四) 坚持定量考核与定性考核结合的原则。

1、专业技术岗位以定量考核为主、定性考核为辅。

2、专业技术岗位定量考核：即教学工作量每年最低应完成部门平均工作量的50%，同时科研工作量每年最低应完成本级岗位规定的30%，否则聘期考核为不合格。

3、副高级及以上岗位

要在量化考核基础上更加重视重要成果和突出贡献的考核。各单位可在重实绩、重贡献的导向下，综合考虑教学科研各方面业绩以及扶贫、挂职、访学、读博、进修、借调等具体情况，适当降低量化考核要求。对教学工作的考核要认真落实教育部关于“将承担本科教学任务作为教授聘用的基本条件”“教授全员为本科生上课”的基本要求。科研、教学、学科专业建设等可量化考核工作职责其中一项未达到规定的最低要求的，聘期考核为不合格。

4、管理、辅导员、工勤岗位以定性考核为主、定量考核为辅。其中，**对处科级干部要在定性考核的基础上，严格《攀枝花学院第二轮岗位聘任实施细则》（攀学院党〔2015〕45号）对干部**

关于规章制度、改革方案、调研报告、论文发表等相关要求的定量考核

。

（五）已退休、调离、辞聘人员不参加考核。

（六）到校工作不满两年的人员参加考核，不确定等次。

（七）在聘期内因岗位变动而岗位职责发生变化的，由当前所在单位牵头组织分段考核。

（八）“双肩挑”人员、承担专业技术职责的处科级干部和 机关部门工作人员、教学科研单位有管理职能的专业技术人员

（含辅导员）实行“双岗双责双考核”。由相应的考核责任单位 分别确定管理和专业技术两方面工作考核等次。

（五）异议与申诉处理

公示期内，教职工有权就业绩情况或考核等次等向本单位第三轮岗位聘任工作小组或学校牵头考核部门提出申诉。申诉应以 书面形式实名提出，应载明申诉人基本情况、申诉请求、申诉事实和理由，并提供相应支撑材料。受理单位依据申诉内容调查核实。申诉内容属实的予以处理，同时告知申诉人和相关人员；内 容不属实的，应向申诉人及时说明并做好解释工作。

四、考核等次的使用

（一）聘期考核结果作为第三轮岗位聘用续聘、竞聘和调整岗位的基本依据。

（二）聘期考核合格者可在本单位自然续聘原岗位，并可在本单位岗位设置数内申报竞聘高一级岗位（已为本层级最高岗位等级的不再晋升）。

专业技术岗位聘期考核合格且业绩特别突出者，由考核单位研判，教务、科研等职能部门分别推荐，可申请“低职高聘”（包括副高级高聘为正高级、中级高聘为副高级、初级高聘为中级等，但保留原专业技术职务任职资格）。

（三）聘期考核不合格，至少降低一个岗位等级聘用。如果已为本层级最低岗位等级的，保留最低岗位等级聘用，但新聘期内基础性绩效工资（岗位津贴）按低于受聘岗位标准核定，在新

一轮绩效工资分配方案中另行明确；或实施“高职低聘”（包括正高级低聘为副高级、副高级低聘为中级、中级低聘初级等，但保留原专业技术职务任职资格）。

专业技术岗位聘期考核不合格且业绩特别差者，由考核单位研判，教务、科研等职能部门分别提出，学校综合研究决定，实施“高职低聘”。

（四）聘期考核不合格但距法定退休年龄不足三年的（2023年12月31日之前退休），各单位可根据其在学校工作以来的整体表现、累积贡献和本单位实际情况，在本单位岗位设置数内续聘现岗位等级至退休，但续聘期内基础性绩效工资（岗位津贴）按低于受聘岗位标准核定，在新一轮绩效工资分配方案中另行明确。

（五）上述（一）至（四）款规定不适用于三级专业技术岗位续聘和竞聘。三级专业技术岗位的聘用根据上级文件相关规定，结合考核等次和学校实际，由学校第三轮岗位聘任工作领导小组核准。

产教融合发展部（公共实验教学中心）

2021年6月20日

主题词：聘任 考核 实施 细则

抄 送：物理教研 各实验室 教学科

发 送：全体教师

公共实验教学中心办公室

2021年6月20日印发
