

中国矿业大学文件

中矿大人字〔2024〕2号

关于组织实施专业技术岗位聘期(2021-2023) 考核工作的通知

各学院、部、处、室，各有关单位：

根据《中国矿业大学专任教师岗位设置与聘任实施办法》（中矿委〔2022〕35号）《中国矿业大学实验技术岗位聘任与考核实施细则（试行）》（中矿大〔2021〕48号）等相关岗位设置与聘任文件要求，专业技术岗位第五个聘期（2021-2023）已于2023年12月31日到期。经学校研究，决定开展该聘期考核工作，现将有关事项通知如下：

一、范围与对象

现受聘我校专业技术岗位且需按照聘期考核的人员，具体名单附后。

二、基本原则

（一）坚持师德为先，教书育人。把思想政治素质和职业道德水平摆在教师评价与聘任的首要位置，教书育人工作实绩作为聘期考核与聘任中的重要内容。

（二）坚持学校指导与单位实施相结合。学校负责全校考核工作的指导与统筹，各二级单位结合本单位的工作目标和任务，负责组织实施本单位的岗位聘期考核工作。

（三）坚持对标岗位职责与实际业绩贡献相结合。以各单位实施的岗位职责任务为依据，实事求是地对聘期岗位的工作量和业绩成果进行对标审核，科学合理地综合评价聘期岗位职责的完成情况。2021-2023 聘期岗位职责完成情况和考核结果将作为 2024-2026 聘期聘任的重要依据。

（四）坚持全面要求与尊重个性相结合。兼顾不同岗位类型、不同层次人员的特点，鼓励教师发挥自身优势，创新创优，取得突出业绩成果。

三、考核内容

（一）聘期考核坚持师德为先，考核被考核人的政治思想表现、职业道德、社会公德、遵纪守法、团结协作、为人师表、教书育人、管理育人、服务育人、工作态度、敬业精神、劳动纪律、廉洁自律等方面。实行师德师风“一票否决制”。

（二）聘期考核坚持以工作业绩和实际贡献为主，考核被考核人在聘期内完成工作的数量、质量以及取得的成果等。考

核分别以《中国矿业大学关于专任教师岗位聘期岗位职责的指导意见》（中矿委〔2021〕63号）《中国矿业大学实验技术岗位聘任与考核实施细则（试行）》（中矿大〔2021〕48号）《关于其他专业技术岗位职责和推荐条件的调整意见》（中矿委〔2012〕45号）和二级单位制定的2021-2023聘期岗位职责实施细则（不得低于学校最低要求）为对标依据。

（三）专任教师岗位职责包括聘期内每年应完成的基本工作量和聘期内业绩成果要求。其中，年度基本工作量分岗位和学科进行定岗定额，已在学校对教师进行年度考核时完成核查。聘期考核时，各单位需核实年度基本工作量未完成人员聘期工作量总额完成情况和被考核人员聘期业绩成果完成情况。

四、考核等次

聘期考核分为完成（合格）、基本完成（基本合格）和未完成（不合格）三个等次。

（一）等次评定基本条件

1. 完成（合格）等次评定条件

完成了受聘岗位规定的聘期额定工作总量和业绩成果要求，在教学、科研、学科（专业）建设、人才培养、社会服务等方面做出应有的成绩或贡献的，聘期考核为完成（合格）等次。

2. 基本完成（基本合格）等次评定条件

未完全达到完成（合格）条件，但在聘期内取得一定成果

或做出相应贡献的，聘期考核认定为基本完成（基本合格）。

3. 未完成（不合格）等次评定条件

（1）工作业绩未达到基本完成（基本合格）及以上条件的。

（2）涉及《中国矿业大学教师职业行为负面清单》情形的。

（二）在考核工作中弄虚作假，或以不正当手段干扰考核工作，或无正当理由拒绝参加聘期考核的，直接认定为不合格等次。

（三）新聘任专业技术岗位未满一年的人员，完成单位安排的工作任务，视为考核完成（合格）。

五、考核方法

（一）经学校批准在 2021-2023 聘期以团队方式聘任的人员，原则上按照团队聘任的职责要求进行考核，由团队负责人聘任单位组织。如经团队负责人申请、团队负责人聘任单位同意后，团队成员可按个人进行考核，但需重新核对个人聘期内各年度工作量完成情况。团队聘任的岗位职责如下：

1. 团队成员个人需完成所聘岗位工作量总额的 75%，否则视个人未完成。

2. 团队所取得工作量和业绩成果需大于等于团队所有成员岗位职责要求之和的 1.1 倍。

3. 团队在聘期内需取得学校认定的、重大理论创新成果，或前沿技术突破，或解决重大工程技术难题，或在经济社会事业发展中作出重大贡献，或获得重大教学质量工程，或取得重

大教学科研成果奖励，或团队成员入选国家级高层次人才计划，或其他对学校事业发展重大业绩成果。

（二）聘期内岗位及岗位级别变动的，按照各级别聘任时间分段折算考核。年薪制教职岗位人员根据不同类型考核要求按协议执行时间分段折算考核。

（三）聘任专任教师岗位的中层及以上干部，其岗位职责及聘期考核按以下要求执行：

1. 聘任在本单位教师岗位的中层干部及独立运行科研平台负责人。科研最低工作量、业绩成果按所聘岗位职责要求执行；基本工作量总额、教学最低工作量、课堂教学可减半要求。所有非研究型Ⅱ类岗位每年承担本科生课堂教学不少于32实际学时。

2. 聘任在非本单位教师岗位的中层及以上干部（含学校党政机关、直附属单位等）。如执行管理岗位绩效工资，则只考核管理岗位职责；如执行专业技术岗位基础绩效工资，业绩成果按所聘岗位职责要求执行，基本工作量总额及科研最低工作量可减半要求，教学最低工作量由所聘单位要求。所有非研究型Ⅱ类岗位每年承担本科生课堂教学不少于32实际学时。

（四）在职脱产攻读学历学位、公派进修访学、挂职（借调）期间不做基本工作量要求，业绩成果按所聘岗位职责要求执行。长期病假、法定产假期间不做基本工作量要求。

六、组织与管理

学校岗位聘任与考核工作领导小组组织实施全校的岗位考核工作，人力资源部具体负责实施，全面审核各考核小组提交的建议考核结论。其中，辅导员队伍建设工作领导小组负责学生思想政治教育教师的岗位考核工作；实验室与设备管理处负责组织实验技术人员的岗位考核工作；各单位的岗位聘任与考核工作小组负责本单位的岗位考核工作。

各单位要结合聘期岗位职责，认真对标开展考核工作，客观如实地提出建议考核结论。学校将在一定范围内通报各单位提出的建议考核结论和学校全面审核的考核结果。

七、申诉处理

各单位在考核过程中要做到公开、公平、公正，妥善处理出现的问题。对考核有异议的教职工，可向所在单位（或组织）岗位聘任与考核工作小组提出书面申诉，工作小组须在 5 个工作日内进行调查核实，并将处理结果回复申诉人。若仍有异议的，可向学校岗位聘任与考核工作领导小组申诉。

八、考核结果的使用

（一）聘期考核为完成聘期岗位职责（合格）者在聘任时优先聘任原级别以上岗位，基本完成聘期岗位职责（基本合格）者在聘任时只能聘任原级别及以下岗位，未完成聘期岗位职责（不合格）者在聘任时只能聘任原级别以下岗位。

（二）连续 2 次聘期考核为基本完成聘期岗位职责（基本

合格)者,在聘任时只能聘任原级别以下岗位;连续2次聘期考核为未完成聘期岗位职责(不合格)者,在聘任时学校岗位聘任与考核工作领导小组将依据具体情况对其做出调整岗位、解聘或辞退建议。

(三)聘期考核结果除与下一聘期聘任相关外,也与基础性绩效工资发放挂钩。聘期考核基本合格的人员,结合聘期内各年度的年度考核结果,累计扣发基础性绩效工资不得少于3个月;聘期考核不合格的人员,累计扣发基础性绩效工资不得少于6个月。

(四)受到学校处分的教职工按处分有关规定执行。

九、时间安排

(一)2024年3月15日,学校布置考核工作。

(二)2024年3月15日—3月29日,各单位(组织)公示、审核被考核人员业绩成果,须完成以下工作:

1.各单位(组织)在本单位(组织)公示被考核人员业绩成果,原则上不少于3个工作日。

2.各单位(组织)对考核人员提出建议考核结果,并将拟定考核等级反馈给被考核人。

(三)2024年3月29日上午12:00前,各单位(组织)按要求将《专业技术岗位聘期考核结果汇总表》(电子版和纸质版)、《专任教师团队聘任职责考核汇总表》(电子版和纸质版)、2021-2023年聘期考核工作报告等材料报送人力资源部师资工

作办公室（行健楼A211-2）。

2021-2023年聘期考核工作报告含聘期考核工作的部署、考核程序、工作安排、公示公开、投诉处理等情况，说明不足之处与改进思路。

（四）原则上在2024年4月底前，人力资源部对各单位上报的材料进行公示，学校岗位聘任与考核工作领导小组全面审核各考核组织提出的建议考核结论，向各单位（组织）反馈考核结果。

联系电话：83590205；邮箱：szb@cumt.edu.cn。

中国矿业大学

2024年3月14日

中国矿业大学校长办公室

2024年3月14日印发