

# 中国矿业大学文件

中矿大人字〔2018〕1号

## 关于组织实施专业技术岗位聘期(2015-2017年) 考核工作的通知

各学院(部)、部、处、室,各有关单位:

根据《中国矿业大学岗位设置与聘任实施办法(试行)》(中矿委〔2008〕5号)等有关岗位聘任工作的规定,专业技术岗位第三个聘期(2015-2017年)已于2017年12月31日到期,经学校研究,决定进行聘期考核工作。现将有关事项通知如下:

### 一、范围与对象

现受聘我校二级及以下专业技术岗位的人员。其中与学校签订人才工作协议的人员根据协议约定确定是否参加聘期考核。

### 二、基本原则

(一)岗位任务与实际贡献相结合,以岗位任务书载明的

职责任务为依据，实事求是、科学合理地对岗位聘期工作业绩进行综合评价。

（二）学校考核与二级单位考核相结合，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）聘期考核与年度考核相结合，结合聘期内年度考核结果，对聘期内履行岗位职责情况进行全面评价，侧重考核完成工作任务情况和实际贡献。

（四）全面要求与尊重个性相结合，鼓励教师发挥自身优势，创新创优，取得突出成果。

### **三、考核内容**

聘期考核坚持以师德为先，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”。

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。考核以学校规定的不同类型、不同级别的基本岗位职责和二级单位结合本单位实际情况制订的具体职责任务（岗位聘任时签订的岗位任务书载明的工作任务）为依据，其中教师主要考核承担的教学、科研、学科（专业）建设、人才培养、社会服务等工作业绩及实际贡献。被考核人的项目、论文、论著、专利、获奖等

任务和成果须以“中国矿业大学”为第一单位取得。

#### 四、考核等次

聘期考核分为合格、基本合格和不合格三个等次。

##### （一）等次评定基本条件

##### 1、合格等次评定条件

完成了受聘岗位规定的岗位职责和工作任务，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，聘期考核为合格等次。

对未全面完成岗位职责和任务，但具备以下条件之一的，聘期考核可定为合格等次：

（1）聘期内获得国家杰出青年科学基金或国家优秀青年科学基金，入选国家级教学名师、长江学者（含青年学者项目）、中组部“千人计划”（含青年千人）、科技部中青年科技创新领军人才、国家百千万人才工程、国家有突出贡献的中青年专家、中组部青年拔尖人才支持计划、中国青年科学家、全国模范教师、全国优秀教师等。

（2）聘期内以中国矿业大学为项目主持单位、本人为项目负责人获得国家自然科学基金重点项目、国家重大专项、国家重点研发课题等重点项目（课题）等。

（3）聘期内以中国矿业大学为第一完成单位，本人为第一完成人获得国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖、国家教学成果奖等。

(4) 聘期内以中国矿业大学为第一完成单位、本人为第一作者(或通讯作者)在《Science》或《Nature》上发表论文。

(5) 完成了受聘岗位规定的岗位职责和工作任务的60%以上、但未满100%的三级及以下专业技术岗位人员,在聘期内取得优秀成果或做出重要贡献的。优秀成果和重要贡献需经二级单位考核小组提出建议,校岗位设置与聘任工作领导小组研究审定。

## 2、基本合格等次评定条件

(1) 未达到合格条件,但完成了受聘岗位规定的岗位职责和工作任务的60%以上的,认定为基本合格。

(2) 完成受聘岗位规定的岗位职责和工作任务未达到60%的三级及以下专业技术岗位人员,在聘期内取得优秀成果或做出重要贡献的,可认定为基本合格。优秀成果和重要贡献需经二级单位考核小组提出建议,校岗位设置与聘任工作领导小组研究审定。

## 3、不合格等次评定条件

(1) 工作业绩未达到基本合格及以上条件的。

(2) 有违反以下高校教师职业道德行为的:

损害国家利益,损害学生和学校合法权益的行为;

在教育教学中有违背党的路线方针政策的言行;

违反学校规定,科研课题不在科学技术研究院立项,在科研工作中弄虚作假、抄袭剽窃、篡改侵吞他人学术成果、违规

使用科研经费以及滥用学术资源和学术影响；

影响正常教育工作的兼职兼薪行为；

在招生、考试、学生推优、保研等工作中徇私舞弊；

索要或收受学生及家长的礼品、礼金、有价证券、支付凭证等财物；

对学生实施性骚扰或与学生发生不正当关系；

其他违反高校教师职业道德的行为。

（二）聘期内因德、能、勤、廉等原因年度考核有 1 次基本合格的，聘期考核不得确定为合格等次；有 2 次及以上基本合格，或 1 次及以上不合格的，聘期考核为不合格。

（三）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。

（四）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，视为考核合格。

## 五、考核方法

（一）教师二级岗位、聘任教师岗位的中层及以上干部（不含平台负责人）和其他专业技术六级及以上岗位由学校考核，其他岗位由各二级单位组织考核，学校对由二级单位考核的三级、四级教师进行全面审核。

（二）校级及以上创新团队和教学团队（以在学校备案的为准）、科研平台单位的研究团队的成员，经所在单位同意，可

按团队考核（成员中按规定由学校考核的人员不参加团队考核）。团队考核由团队负责人聘任单位组织，应完成的教学工作量、科研项目、科研经费和成果为团队成员岗位职责之和。

（三）聘期内岗位级别变动的，按照各级别聘任时间分段折算考核。

（四）聘期内公派进修访学、挂职、借调的教师在完成学校或单位规定的进修任务和其他任务的条件下，其教学工作量、科研经费折算考核，项目和学术成果按所聘岗位要求考核。

## **六、组织与管理**

学校岗位设置与聘任工作领导小组组织实施全校的岗位考核工作，人事处具体负责实施。领导小组负责教师二级岗位、聘任教师岗位的中层及以上干部（不含平台负责人）和其他专业技术六级及以上岗位的考核，审核其他岗位的考核结果。

学部（院）的岗位设置与聘任工作小组负责本学部（院）的岗位考核工作。

辅导员岗位设置与聘任工作小组负责专职辅导员的岗位考核工作。

其他各单位的岗位设置与聘任工作小组负责本单位的岗位考核工作。

## **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）

岗位设置与聘任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，可向学校岗位聘任申诉受理委员会申诉。

## 八、考核结果的使用

（一）聘期考核结果为合格者在下一轮聘任时可聘任原级别及以上岗位，聘期考核结果为基本合格者在下一轮聘任时只能聘任原级别及以下岗位，聘期考核结果为不合格者在下一轮聘任时只能聘任原级别以下岗位。

（二）连续2次聘期考核为基本合格者在下一轮聘任时只能聘任原级别以下岗位，连续2次聘期考核为不合格者，学校岗位设置与聘任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）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）2018年3月26日，学校布置考核工作。

（二）2018年3月26日—4月1日，各单位（组织）制定考核细则，报学校审核备案。

（三）2018年4月1日—4月9日，学校审核各单位（组织）考核细则，向单位反馈意见。

（四）2018年4月9日—4月22日，各单位（组织）汇总、审核被考核人员业绩成果，完成以下工作：

1、各单位（组织）收集汇总被考核人的工作业绩，其中专

任教师的工作业绩在人事处反馈至各单位的 2015 年-2017 年各年度教师学术绩效报告的基础上进行完善。并分别填写《教师岗位人员工作业绩汇总表》、《其他专业技术岗位人员工作业绩汇总表》（相关表格到人事处网站下载）。

2、审核被考核人员业绩并在本单位（组织）进行公示（含学校考核人员）。

3、公示结束后，各单位（组织）对教师三级及以下岗位、其他专业技术七级及以下岗位人员进行考核，对学校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。

（五）2018 年 4 月 22 日前，各二级单位（组织）按要求将《教师岗位人员工作业绩汇总表》（电子版）、《其他专业技术岗位人员工作业绩汇总表》（电子版）和《专业技术岗位聘期考核结果汇总表》（电子版和纸质版）报送人事处师资办公室。

（六）2018 年 4 月底前，学校考核教师二级岗位、聘任教师岗位的中层干部（不含平台负责人）和其他专业技术六级及以上岗位，审核其他岗位考核结果，全面审核教师三级、四级岗位。向各二级单位反馈考核结果，并进行公示。

中国矿业大学  
2018 年 3 月 19 日

---

中国矿业大学校长办公室

2018 年 3 月 26 日印发