

山东科技大学文件

山科大人字〔2015〕49号

关于印发《山东科技大学各类岗位聘期届满考核暂行管理办法》的通知

各校区管委，各部门、各单位：

《山东科技大学各类岗位聘期届满考核暂行管理办法》已经2015年12月3日第14次校长办公会研究通过，现予以印发，请遵照执行。

特此通知

山东科技大学

2015年12月3日

山东科技大学

各类岗位聘期届满考核暂行管理办法

为贯彻落实国家及山东省关于事业单位岗位设置管理的有关文件精神，实现人员管理由身份管理向岗位管理的转变，不断完善我校岗位管理制度，做好我校各类岗位聘期届满考核工作，根据《事业单位人事管理条例》（国务院令第 652 号）、《关于教授二级岗位首次聘任工作的通知》（山科大人字〔2011〕42 号）及《关于印发〈山东科技大学岗位设置、聘任及管理暂行办法〉的通知》（山科大人字〔2012〕28 号）精神，结合学校实际情况，制定本暂行管理办法。

一、考核原则

（一）公开、公平的原则

在考核过程中，要充分做到考核办法公开、考核材料公开、考核程序公开、考核结果公开，保证岗位考核的公平性。

（二）注重工作实绩的原则

在考核过程中，要注重工作实绩，紧紧围绕各岗位的岗位职责制定考核办法。通过考核，营造立足本职、踏实工作的良好干事创业氛围。

（三）分类考核的原则

在考核过程中，对不同类别的岗位，根据其工作性质及岗位职责，分别制定不同的考核办法，同时对于聘任在管理和专业技

术两个岗位的人员，按两类岗位分别考核，实现岗位的分类管理。

二、考核依据

各类各级岗位聘期届满考核，依据其相应岗位职责进行。

三、考核分工

根据岗位类别及级别的不同，采取学校与单位分工负责的方式进行各类岗位的聘期届满考核。

（一）学校负责以下岗位的考核

1. 专业技术岗位：高教系列教授一、二、三级岗位；
2. 管理岗位：五、六级职员岗位。

（二）单位负责以下岗位的考核

1. 专业技术岗位

（1）教授四级、副教授（一、二、三级）、讲师（一、二、三级）、助教（一、二级）岗位；

（2）各辅助系列正高四级、副高（一、二、三级）、中级（一、二、三级）、助理（一、二级）、员级岗位。

2. 管理岗位：七级及以下职员岗位。
3. 工勤岗位：各级工勤岗位。

四、考核细则

教授三级岗位考核实施细则具体见附件。

教授一、二级岗位分别为国家和省管岗位，其聘期届满考核实施细则根据国家及山东省的有关规定另行制定。

五、考核结果

（一）考核结果等次

聘期届满考核结果分为合格、不合格两个等次。

（二）考核结果的使用

1. 专业技术岗位及九、十级管理岗位

（1）“合格”等次

在上一聘期届满考核合格的人员，在下一聘期的聘任中，可参加同岗位续聘或高级别岗位的晋职竞聘。

（2）“不合格”等次

①在上一聘期届满考核不合格的人员，在下一聘期的聘任中，只能参加低级别岗位的竞聘，不能参加同级别岗位的续聘或高级别岗位的晋职竞聘。

②连续两个聘期考核不合格的人员，做待岗或转岗处理。

2. 八级及以上管理岗位

对于八级及以上岗位管理人员，其聘期考核结果的使用按照党政管理干部的有关规定执行。

六、考核程序

（一）学校及单位布置考核工作；

（二）个人准备考核材料；

（三）考核材料公示；

（四）确定初步考核结果；

（五）初步考核结果公示；

（六）公示后的初步考核结果提交校聘期考核工作领导小组研究，确定最终考核结果；

（七）学校行文公布考核结果；

(八) 考核结果入个人人事档案。

七、考核组织领导

(一) 学校成立聘期考核工作领导小组，负责全校各类岗位聘期考核的组织领导及政策制定、考核结果审定等工作，领导小组成员由校党政领导班子成员组成。

同时，设立聘期考核工作小组，具体负责考核文件起草、工作监督、教授三级岗位考核成绩审核等工作。分管人事工作的校领导任组长，人事处主要负责人任副组长，成员包括组织部、纪委监察处、教务处、研究生院、科研处、学生处主要负责人。考核工作小组办公室设在人事处。

五、六级职员岗位的考核具体由组织部协调组织，按党政干部有关考核办法进行考核；其他岗位的考核具体由人事处协调组织。

(二) 各校区、各单位分别成立聘期考核工作领导小组，负责本校区、本单位各类岗位的考核工作。

八、有关问题说明

(一) 聘期间所聘岗位发生变动的人员，按变动后的岗位进行考核。

(二) 内聘专业技术岗位人员内聘岗位和正式聘任岗位同时进行考核。

(三) 对于引进的高层次人才，其所享受待遇岗位和正式聘任岗位同时进行考核。

(四) 科研机构工程系列工程技术人员的聘期考核参照高教

系列同级别岗位的考核办法进行。

（五）单位负责考核岗位的考核细则由各校区、各部门、各单位依据各岗位的基本岗位职责自行制定，其中教授四级岗位、副教授各级岗位、各辅助系列高级岗位的具体考核细则需报学校审核备案后实施。

（六）“国家级科研项目”是指我校做为第一承担单位申报，获得国家科技部、国家自然科学基金委员会、国家社科基金委员会、国家发展和改革委员会等国家相关主管部门批准，并与其签订任务书（合同书）的项目。

（七）省（部）级政府科技奖是指各省、直辖市、自治区、国务院部委局设立的科技成果奖及人文社会科学优秀成果奖。

（八）省（部）级非政府科技奖是指可以直报国家科技奖的计划单列市奖、协会奖，如中国煤炭工业协会科学技术奖、中国石油化工协会科学技术奖、青岛市科技奖等。

附件：高教系列教授三级岗位聘期届满考核实施细则

附件

高教系列教授三级岗位聘期届满考核实施细则

根据《关于印发〈山东科技大学岗位设置、聘任及管理暂行办法〉的通知》（山科大人字〔2012〕28号）所规定的教授三级岗位的基本岗位职责，结合学校实际情况，制定本考核实施细则。

一、考核办法及标准

教授三级岗位聘期考核采用量化考核的办法，各项岗位职责考核成绩计算办法及标准见附表1、2。

二、考核总成绩计算办法

教授三级岗位各项岗位职责考核基础分之和为100分，其聘期考核总成绩=A+B-C，其中A为各项岗位职责基本分之和，B为各项岗位职责奖励分之和，C则为：

1. 当 $A + B < 100$ 分时， $C=0$ ；
2. 当 $A + B \geq 100$ 分时， C =未达到基础分的岗位职责项的所缺基础分之和。

三、考核结果的确定

教授三级岗位被考核人聘期考核结果根据聘期考核总成绩确定，其中：

1. 聘期考核总成绩 <100 分的，聘期考核结果为不合格等

次;

2. 聘期考核总成绩 ≥ 100 分的, 聘期考核结果为合格等次。

四、有关问题说明

1. 教授三级岗位职责中的创新团队包括以下团队:

(1) 科研创新团队;

(2) 协同创新中心;

(3) 校领军人才团队;

(4) 泰山学者攀登计划、泰山学者特聘专家计划、泰山学者青年专家计划团队;

(5) 泰山学者优势特色学科人才团队支持计划。

2. 校级创新团队负责人、省级及以上创新团队负责人或研究方向带头人, 才能按该实施细则的标准计算得分; 其中省级及以上创新团队研究方向带头人是指上级相关政策中明确规定团队中设研究方向带头人, 并经学校相关职能部门认定后, 研究方向带头人方可按该实施细则的标准计算得分。

附表 1

教授三级岗位各项岗位职责聘期届满考核成绩计算办法及标准

岗位职责	基础分	各项岗位职责基本分计算办法	奖励加分计算标准	说 明
(一)	30	①完成额定教学工作量且系统讲授的本科生主干课程聘期内年均达到了 1 门：岗位职责（二）基本分=基础分 ②完成额定教学工作量但系统讲授的本科生主干课程聘期内年均不到 1 门：岗位职责（二）基本分=基础分 $\times 2/3$ ③未完成额定教学工作量但系统讲授的本科生主干课程聘期内年均达到了 1 门：岗位职责（二）基本分=基础分 $\times$ （完成的教学工作量 $\div$ 额定教学工作量） ④未完成额定教学工作量且系统讲授的本科生主干课程聘期内年均达不到 1 门：岗位职责（二）基本分=0	教学工作量超过额定教学工作量的，奖励一定的分数，奖励分=基础分 $\times$ （聘期内完成的教学工作量 $-$ 聘期内额定教学工作量） $\div$ 聘期内额定教学工作量。	教学工作量奖励分数最高不超过基础分的 1 倍。
(二)	30	岗位职责（二）基本分=各项任务项得分之和，任务项得分=基础分 $\times$ （完成的符合该项职责要求的任务量 / 该项职责的额定任务量） 例如：某一被考核人在聘期内完成了 3 项省部级科研项目的立项、在本学科学术刊物正刊上首位（我校为第一署各单位）发表被 EI 收录的论文 2 篇，则被考核人岗位职责（二）基本分=30 $\times$ （3 / 2）+30 $\times$ （2 / 4）=60	主持完成国家级教学或科研项目的立项工作奖励一定的分值，具体见附表 2。	
(三)	30	岗位职责（三）基本分计算办法同岗位职责（二）	获符合岗位职责（三）中要求的省（部）级及以上教学或科研奖励，全国优秀博士论文指导教师奖，以负责人或研究方向带头人成功申报或建设 1 个省级及以上创新团队，奖励一定的分值，具体奖励标准见附表 2。	同一创新团队不重复计算得分。
(四)	5	①完成学术讲座或学术报告任务的，岗位职责（三）基本分=基础分 ②未完成学术讲座或学术报告任务的，岗位职责（三）基本分=基础分 $\times$ （完成的讲座或报告总次数 / 岗位职责（四）中的额定次数）		
(五)	5	分为优、良、中、差四个等次，则： ①“优”等：岗位职责（五）基本分=基础分 $\times 2$ ②“良”等：岗位职责（五）基本分=基础分 ③“中”等：岗位职责（五）基本分=基础分 $\times 1/2$ ④“差”等：岗位职责（五）基本分=0		岗位职责（五）由单位负责考核并确定相应的等次，其中“优”等人数控制在本单位专业技术岗位考核总人数的 15%以内。

说明：1. 岗位职责（一）、（二）、（三）、（四）、（五）间如有些职责项得分未达到基础分，可用其它职责项的超过基础分的部分折合，1 分可折合未达到基础分值的 0.5 分。

2. 各项岗位职责基础分之和=100。

3. 关于创新团队负责人或研究方向带头人的要求见实施细则中的“四、有关问题说明”。

附表 2

教授三级岗位聘期届满考核奖励加分标准表

级 别		学校为第一完成单位 (分 / 项)	个人位次（分 / 项或篇）		说 明	
立项的 国家级科研及 教学项目	国家级重大、重点项目或课题		第一位	40		
	国家级其它科研项目、 国家级教学项目		第一位	15		
国家科技奖或教学成果奖、 文化艺术奖		科技一等奖、教学 成果特等奖、文化 艺术一等奖	75	首 位	300	
				第二位	150	
				第三位	75	
				第四位	36	
				第五位	18	
				其它有效位次 （不包括有效位次内的最后一位）	9	
		科技二等奖、教学 成果一等奖、文化 艺术二等奖	40	首 位	150	
				第二位	75	
				第三位	36	
				第四位	18	
				其它有效位次 （不包括有效位次内的最后一位）	9	
		教学成果 二等奖	25	首 位	100	
				第二位	50	
				第三位	25	
				其它有效位次 （不包括有效位次内的最后一位）	10	
省（部） 级政府奖	科技奖、人 文社会科学 研究优秀 成果奖、 教学成果 奖、文化艺 术奖	一等奖		第一位	40	所获省部级政府 奖、非政府奖必须 是 我 校 为 第 一 完 成 单 位 的 , 获 奖 人 员 方 可 按 该 标 准 计 算 奖 励 加 分
				第二位	15	
				第三位	7	
				其它有效位次 （不包括有效位次内的最后一位）	4	
	二等奖		第一位	20		
			第二位	10		
			第三、四位	3		
		省（部）级非政府科技奖		一等奖		
		第二位	10			
创新团队		国家级		首 位	125	同一创新团队按 最高标准奖励，不 重复奖励。
				研究方向带头人	35	
		教育部		首 位	75	
				研究方向带头人	25	
		省 级		首 位	40	
				研究方向带头人	15	
优秀论文指导 教师	全国优秀博士论文奖指导教师			40		
	全国优秀博士提名论文奖 指导教师			20		
	省级优秀博士论文奖指导教师			15		

说明: 1. 对于不同级别的科研、教学等成果奖是同一内容的, 按最高标准奖励, 不重复奖励加分。
2. 省 (部) 级政府科技奖是指各省、直辖市、自治区、国务院各部委局设立的科技成果奖及人文社会科学优秀成果奖。
3. 省 (部) 级非政府科技奖是指可以直报国家科技奖的计划单列市奖、协会奖, 如中国煤炭工业协会科学技术奖、中国、石油化工协会科学技术奖、青岛市科技奖等。

