

中国农业大学文件

中农大人字〔2020〕12号

关于印发《中国农业大学第三轮专业技术人员聘期考核工作方案》的通知

校属各单位：

为贯彻国家关于高校岗位设置管理的指导方针，保证新一轮专业技术职务聘任工作的顺利实施，根据《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》等文件精神，结合学校实际情况，制定《中国农业大学第三轮专业技术人员聘期考核工作方案》，经学校校长办公会第2020-18次会议审议通过，现予以印发，请遵照执行。

中国农业大学

2020年6月9日

中国农业大学第三轮专业技术人员聘期考核工作方案

专业技术人员的聘期考核是在年度考核的基础上，对专业技术人员上一聘期内履行岗位职责情况的全面考核、综合评价。为贯彻国家关于高校岗位设置管理的指导方针，保证新一轮专业技术职务聘任工作的顺利实施，根据《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》《关于规范高等学校 SCI 论文相关指标使用 树立正确评价导向的若干意见》《关于破除科技评价中“唯论文”不良导向的若干措施（试行）》等文件精神，结合学校实际情况，特制定本方案。

一、指导思想

进一步加强学校专业技术人员岗位聘用与分类管理，规范聘期考核，推进人才评价机制改革，以发展性评价为基本考评方向，合理评价专业技术人员的聘期综合表现，调动工作积极性，强化专业技术人员的岗位意识，落实岗位责任制，同时为新一轮岗位聘任工作提供依据。

二、基本原则

（一）坚持学校统筹，单位为主

将聘期考核工作重心下移，学校主要负责聘期考核工作的组织指导、监督审查；各二级单位是聘期考核工作的主体，全面负责本次聘期考核工作的具体实施。

（二）坚持全面考核，绩效导向

考核工作中坚持以人为本，全面考核专业技术人员的履职情况，重点考核岗位绩效；坚持全面要求与尊重个性相结合，鼓励教师发挥优势，创新创优。

（三）坚持基准要求，差异考评

学校制定专任教师副高及以上职务的聘期考核基本要求和标准，各二级单位在学校标准的基础上，结合实际情况，根据分类、分型的原则，细化和完善包括其他专业技术职务岗位的考核评价体系和具体指标，按照岗位类型，构建并实施科学合理、层次分明的差异化考核方式。

（四）坚持定性评估，定量考核

各单位应综合考核专业技术人员聘期内岗位的履职情况，突出重大业绩贡献导向，同时使用好 2018 年、2019 年专任教师工作量的考核结果，兼顾实际，定性与定量相结合，实事求是，客观公正。

（五）坚持发展性评价为主，奖惩性考评为辅

以促进专业技术人员分类发展和岗位绩效改进为导向，发挥岗位聘期考核的职业发展功能，加强考核结果运用，形成各类别岗位的工作绩效激励机制和人员流转退出机制。

三、考核范围

截至 2019 年 12 月 31 日，正式聘任在岗的专任教师、其他专业技术人员参加本轮聘期考核。2020 年 1 月 1 日以后已办理退休的自愿参加考核。

下列人员可不列入本次聘期考核人员范围：

1. 新机制人员；
2. 2018年1月1日以后入校的专业技术岗位人员；
3. 同时聘任职员岗位和专业技术岗位的“双肩挑”人员（学生思想政治教育系列人员除外）。

四、组织机构及议事规则

（一）组织机构

1. 学校党委常委会、校长办公会

党委常委会、校长办公会负责专业技术人员聘期考核工作的组织领导和审定工作。人事处负责具体组织实施相关工作。

2. 学校岗位考核聘任监管工作组

学校岗位考核聘任监管工作组由学校信访办公室、纪委办公室（监察处）、党委教师工作部、本科生院、研究生院、科学技术发展研究院、人事处、社会服务处、工会等部门组成，工作组办公室设在学校信访办公室，负责受理专业技术人员聘期考核及岗位聘任工作过程中的投诉和争议，组织相关职能部门开展有关调查，并给予结论和答复。纪委办公室（监察处）加强专业技术人员聘期考核及岗位聘任工作全过程的监督。

3. 基层党组织

各单位基层党组织负责对有关人员的政治立场、思想道德、行为规范、师德等表现进行考核。

4. 单位聘任考核小组

各单位聘任考核小组一般由本单位党政领导和院（部）学术委员会负责人等 5 人及以上单数组成，各单位根据实际情况和工作需要，可以吸收系主任、部门负责人或工会负责人等参加聘任考核小组。组长一般由各单位行政主管领导担任。聘任考核小组负责制定本单聘期考核工作方案，按学校要求具体组织实施，提出聘期考核结果。

5. 院（部）学术委员会（或考核评议组）

各院（部）学术委员会参考学校的基准任务补充制定各单位聘期考核评价的具体标准和指标；对申请代表性成果考评的人员进行学术评价，并向本单位聘任考核小组提出聘期考核结果建议。没有学术委员会的单位，可根据实际情况组建考核评议组，考核评议组一般应由不少于 5 人的高级专业技术人员组成，组长由单位行政主要负责人担任。

学生思想政治教育系列专业技术人员的考核评价标准，由党委学生工作部牵头制定。

6. 教授大会

各单位根据自身实际情况和需要增加教授大会评议环节，向本单位聘任考核小组提出人员考核结果的初步意见。教授大会的议事规则应在召开前明确并予以公布。

7. 单位初审小组

各单位聘任考核小组下设单位初审小组，负责对申报人员及材料等进行初步审查，确保人员信息、填报材料的真实性、准确

性。

（二）议事规则

1. 单位聘任考核小组根据实际情况召开考核评议会，会议须有三分之二以上（不含三分之二）成员参会方可举行。

2. 回避制度。在考核过程中凡涉及本人、或本人近亲属关系的、或者具有利益关联的，相关委员须回避。

五、考核内容

本次聘期考核主要考核聘期内专业技术人员的工作完成和履职尽责情况，重点考核师德师风和工作业绩、实际贡献、发展潜力，具体包括教育教学、人才培养、科学研究、社会服务、管理服务等方面。聘期考核是在聘期内年度考核基础上，对专业技术人员在聘期内履职情况的综合评价，聘期考核结果分为合格、不合格，结果将作为新一轮岗位聘任的重要依据。

六、考核办法

（一）常规考核

学校根据《中国农业大学教师岗位基本职责暂行规定》（中农大人字〔2016〕49号），结合上一聘期全校教师在教学、科研、社会服务等方面业绩表现，制定专任教师副高及以上职务的聘期考核基本要求和标准（详见附件1）。各二级单位参考学校标准，结合实际情况和工作需要，根据分类、分型、分级的原则，细化和完善各类专业技术职务（包括其他专业技术职务）岗位的考核评价体系和具体指标，各类专业技术人员按标准进行考核。

(二) 绿色通道

针对教师岗位聘期内取得突出业绩贡献与成果的考核，设置关键业绩（详见附件2），即“绿色通道”，对符合条件的直接认定为聘期考核合格。

(三) 代表性成果考评

为尊重人才成长规律，遵循科学研究工作规律，对于未完成学校、学院（部）规定基准任务没有达到本单位聘期考核标准，但在聘期内有其他重要学术成果、社会服务贡献或具有较高学术潜力的教师，可向本单位聘任考核小组提出代表性成果的考评申请。由申请人提供代表性成果及发展性目标，学院（部）学术委员会（或考核评议组）进行科学研判，形成研判结果报告，由聘任考核小组确定考核结果，并上报学校备案，备案材料包括材料展示、评审过程和结论、公示情况等内容。

(四) 团队考核

对于有明确的学术带头人、成员组成相对稳定，且取得突出教学科研成果的教学科研团队，建立团队聘期考核制度。由团队负责人提出申请，所在学院根据该团队在上一聘期内的业绩表现进行审批同意，通过“单位整体考核团队和团队负责人、团队负责人考核团队成员”的分级考核方式，实行团队整体聘期考核。

1. 参加团队整体考核的团队负责人、团队成员原则上应完成学校规定的基准教学工作量。聘期内团队成员的人均工作量和学术价值贡献应高于所在单位的平均水平。

2. 各单位对团队负责人的考核，应把团队的发展状态、解决国家和三农工作重大需求的贡献度、把握学科发展方向的能力、团队创新能力的建设、团队人才梯队的建设以及团队的组织管理等作为考核的主要内容。

3. 团队负责人根据成员对团队整体的贡献和个人的研究成果、学术状态进行个人岗位考核，重点考核其在完成团队整体任务中的实际贡献，考核过程中对论文、科研项目等不作硬性要求。

4. 已入选学校“人才培育发展支持计划”（“2115”工程）的创新团队免于申请，直接进行团队整体考核。团队负责人直接认定为聘期考核合格，团队负责人直接对备案的团队成員进行考核，并提出考核结果建议。如果团队成员所在主团队与本人人事关系不在同一学院的，可由团队负责人提出该成员的聘期考核结果建议，供成员所在学院参考。

（五）聘期内，有以下情况之一认定为不合格

1. 聘期内，师德考核结果为不合格1次（含）以上；

2. 聘期内，受严重警告及以上党纪处分；或记过及以上行政处分的；

3. 不履行教书育人根本任务，聘期内主要精力未放在校内工作上，很少参与学校或本单位发展建设；

4. 由于个人原因，造成教学、科研重大事故，给学校造成重大影响、损失的；

5. 在聘期考核过程中有弄虚作假、学术不端行为；

6. 无故不参加聘期考核者；
7. 年度考核结果为基本合格 2 次（含）以上或结果为不合格 1 次（含）以上；
8. 其他经各单位、学校认定为不合格的。

七、考核程序

（一）工作部署

学校发布工作通知，部署相关工作，公布考核基本要求和标准。各单位组建聘任考核小组，根据需要组建考核评议组，按照学校要求研究制定聘期考核工作方案，组织开展相关工作。

（二）制定评价细则

各单位学术委员会（考核评议组）在学校基本要求和标准的基础上，制定各类各级岗位聘期考核评价的细化标准和指标，报学校审核备案，审核通过后在本单位进行公布。学生思想政治教育系列专业技术岗位的聘期考核评价标准，由党委学生工作部进行公布。

（三）个人填报

各单位专业技术人员按照学校和本单位通知要求，填报《聘期考核审批表》，提交所在单位初审小组。

（四）基层党组织考察

各单位基层党组织对申报人的政治立场、思想道德、行为规范、师德等表现进行考核。

（五）单位初审

单位初审小组对申报人员及材料等进行初步审查，确保人员信息、填报材料的真实性、准确性。

（六）材料展示

各单位按照专业技术人员岗位级别，对初审通过的《聘期考核审批表》在本单位内进行公开展示，展示时间不少于3个工作日。

（七）确定考核结果

各单位聘任考核小组根据单位考核评价标准以及专业技术人员聘期内的履职情况，提出聘期考核结果，并将考核结果反馈被考核岗位受聘人员。申请代表性成果考评方式人员的考核结果，由各单位聘任考核小组根据本单位学术委员会（考核评议组）学术评价结果确定。

（八）公示

各单位对考核建议结果进行网上公示，公示、质疑期不少于3个工作日。

（九）学校审定

校长办公会、党委常委会审定全校专业技术人员聘期考核结果。

八、考核结果运用

聘期考核结果是决定新一轮岗位聘用及岗位薪酬的基本依据。各单位要严格按照学校核定的本单位岗位数和岗位结构比例要求，开展新一轮岗位聘任工作，相关工作办法，由学校另行发

布。

（一）原岗续聘

聘期考核合格，签订岗位任务书。

（二）升级聘任

聘期考核合格且满足升级条件的，可在同一职务内升级，签订岗位任务书。

（三）岗位低聘

聘期考核不合格，新一轮聘任按职级低聘，岗位津贴按低聘岗位执行。专业技术岗位低聘人员，在低聘期一年内完成本岗位工作任务的同时，如表现优异并能够补充完成上一聘期的工作任务，可重新申请考核，重新考核合格的，可申请聘任低聘前的岗位。

（四）岗位转聘

对于确实不适合在现任岗位继续任职者，由本人书面申请或聘岗单位与其协商，按照学校规定转聘到其他岗位。其中：聘期考核不合格的专任教师，如果转聘其他系列专业技术岗位，由单位对其岗位适应性进行综合研判，可不降级低聘。

九、投诉与申诉

在考核结果的公示期内，全校教职工个人和组织有权就岗位聘期考核的结果和各级聘期考核组织的工作向学校岗位考核聘任监管工作组投诉或申诉，逾期则不再受理。

任何投诉或申诉都必须以书面形式提出，以事实为依据，并

签署真实姓名（以组织名义须负责人签字并加盖公章）。学校岗位考核聘任监管工作组有责任为投诉或申诉人保密，并作出最后裁决。

十、其他有关说明

1. 对个人在聘期考核过程中弄虚作假经查实的，除降级处理外，将严格按校规校纪追究责任；对各单位聘期考核工作把关不严、程序不规范，造成投诉较多、争议较大的，经学校核查属实，按有关要求限期整改，同时在下一轮岗位分级聘任时减少高级重要岗位指标数。

2. 聘期内晋升专业技术职务的人员，由单位聘任考核小组结合晋升前后的专业技术职务聘期考核标准，综合研判并给出聘期考核结果。

3. 其他未尽事宜由人事处报批学校后予以解释。

附件：1. 聘期考核基准任务

2. 聘期考核“绿色通道”条件

（此件主动公开）

中国农业大学党政办公室

2020年6月11日印发
