附件

**苏州大学教师岗位供给侧结构性改革**

**考核办法**

（征求意见稿）

为全面贯彻党的教育路线和方针，深入落实全国高校教师考核评价制度相关文件精神，严格执行学校教师岗位供给侧结构性改革管理制度，规范岗位考核程序与方法，增强聘用人员岗位意识，根据《苏州大学教师岗位供给侧结构性改革实施办法》，特制订本考核办法。

# 一、考核的指导思想

以学院（部）为单位，统一考核体系，规范考核程序，细化考核标准。通过考核，增强教师岗位意识，调动全校教师的工作积极性。发挥考核导向性作用，严守学术道德规范，提高办学质量与效益，积极推进学校教学、科研等各项工作。

# 二、考核的原则和要求

（一）坚持教师师德、师风在考核中一票否决的原则。

（二）坚持客观公正，民主公开，程序规范，注重实绩的原则。

（三）充分考虑不同岗位工作特点和要求，按所聘岗位层级分类管理，按岗考核。

（四）坚持校院两级考核相结合的原则。学校负责对学院（部）进行考核；学院（部）负责对该单位教师进行考核，以自主考核为主，从细节方面对教师的工作进行全面考核。

（五）通过定量考核的方式，对具体教学课时量、科研产出层次、数量等工作结果进行考核。

（六）注重考核结果在聘用、升级、降级、解聘、绩效津贴分配等与岗位密切相关工作中的重要作用。

# 三、考核评价

岗位供给侧结构性改革考核分为个人岗位考核与学院（部）考核，个人岗位考核由所在学院（部）组织实施，学院（部）考核由学校组织实施。

（一）个人岗位考核

教师根据岗位等级内的岗位职责要求按时参加个人岗位考核，岗位考核结果作为续聘、升级、降级、调整岗位、解聘以及发放年度预发绩效津贴的依据。

1.个人岗位考核等次

个人岗位考核将考核等次分为合格、不合格。教师师德师风表现良好，无失德行为表现，达到相关岗位考核标准的即为合格，否则为不合格。

2.考核时间

学校原则上每年组织一次个人岗位考核。

3.考核的程序

个人的岗位考核应坚持公平、公正、公开的原则，由学校统一发起，二级单位内部组织实施：

（1）学校发布考核公告；

（2）学院（部）评议小组根据学校相关要求，并结合个人岗位等级内的岗位职责组织对所在单位教师的考核，并将考核依据和考核结果在二级单位内部进行公示；

（3）二级单位将教师考核结果报学校评聘小组；

（4）学校评聘小组对二级单位提交的考核结果进行审核、确认；

（5）学校对于教师岗位考核结果进行公示。

4.考核结果运用

（1）对绩效津贴的影响

学校每年度对受聘人员预留30%的绩效津贴，直至个人岗位考核结束后根据学院（部）整体考核结果进行发放。学院（部）根据教师的个人岗位考核结果对教师绩效津贴分配进行统筹安排。原则上若教师个人岗位考核合格，则发放其预留发放的绩效津贴；若其个人岗位考核不合格，则不予发放。

（2）对岗位聘用的影响

个人岗位考核结束后，教师可根据考核结果及自身计划申请新的岗位等级。对于岗位考核时来校未满一年的教师，学校将按照文件规定聘入相应岗位。如教师选择在下一年度按原岗位续聘，则可免除本年度个人岗位考核；如选择晋升岗位等级，则本年度按照同类岗位人员的全年岗位考核标准进行考核。

①考核结果为合格：

个人岗位考核合格人员，可向学院（部）评议小组提出申请聘用到更高等级的岗位或者续聘原岗位。

对于校聘岗位人员，在同一岗位连续两年考核合格后，续聘在原岗位的，两年考核一次；如再次考核合格并续聘在原岗位的，则每五年考核一次。

对于院聘岗位人员，在同一岗位连续三年考核合格后，续聘在原岗位的，三年考核一次；如再次考核合格并续聘在原岗位的，则每六年考核一次。

②考核结果为不合格：

对于岗位考核结果为不合格的人员，次年不得续聘在原岗位或更高等级岗位，并需重新参与岗位竞聘。如次年的考核仍不合格，学院（部）应充分发挥其在其他方面的特长，向学校申请聘用其到其他合适岗位或学校也可在充分考虑二级单位意见的基础上与其解除聘用关系。

对于被校师德建设委员会认定师德师风出现问题的教师，当年个人岗位考核结果直接认定为不合格。八级及以上岗位的，至少降低聘用岗位等级两级，直至降低至最低岗位等级，且两年内不得晋升岗位等级。

（二）学院（部）考核

学校对学院（部）整体履行职责情况进行考核，考核结果作为学校核拨学院（部）绩效津贴总量的依据。

1.学院（部）考核等次

学院（部）考核等次分为优秀、合格以及不合格。学院（部）当年个人岗位考核达到合格的人数占单位参加考核总人数90%（含）的认定为优秀，达到合格的人数占75%（含）-90%的认定为合格，不足75%的认定为不合格。

2.考核时间

学校于个人岗位考核后对学院（部）进行考核。

3.考核程序

（1）学校发布学院（部）考核公告；

（2）学校评聘小组按照考核要求对学院（部）进行考核；

（3）学校对于学院（部）考核结果进行公示。

4.考核结果对绩效津贴的影响

学院（部）考核结果为优秀，学校将提升全院（部）教师预留发放的绩效津贴的10%再进行发放；考核结果为合格，学校将足额核拨全院（部）教师预留发放的绩效津贴；考核结果为不合格，学校将扣除全院（部）教师预留发放的绩效津贴的10%再进行发放。

5.学院（部）连续2年考核结果为不合格，学校将对学院（部）主要负责人进行诫勉谈话。

# 四、争议调解

（一）学校教职工申诉委员会为岗位考核结果的争议调解机构。

（二）如被考核人员对考核结果有异议，可根据教职工申诉处理相关文件在规定时间内向学校教职工申诉委员会提出书面意见。

（三）学校教职工申诉委员会接到申诉后，按相关文件规定进行申诉处理，并将申诉处理结果通知本人。

# 五、责任追究

为了使考核工作客观、公正、有序进行，考核结果真实、准确，特建立考核责任追究机制，对于不认真进行考核工作，造成不良影响的人员应按其所负的责任进行追究。

（一）受聘人员应如实填写考核内容，不得虚报材料，弄虚作假；受聘人员如果故意提供不实材料、弄虚作假，情节严重，造成不良影响的，当年考核等级定为不合格。

（二）受聘人员须按照学校要求参加考核，如没有特殊原因且拒不参加考核者，单位将与其解除聘用合同。

（三）负责考核材料工作的人员应认真核对考核材料，解答受聘人有关填写相关表格等的具体问题。如因工作责任心不强，不认真履行考核职责，对考核材料审核不严等问题，使本单位考核材料不真实，造成不良影响或后果的，应对其进行追究。

（四）各级岗位改革评聘机构的负责人应作好考核的组织工作，督促考核的各项工作按计划进行，并按考核标准对受聘人员作出客观、准确、合理的评价。如不能认真履行职责，不能按考核标准对受聘人进行合理、公正的评价，造成不良影响或后果的，应追究其责任。