

# 太原理工大学文件

校发〔2017〕23号

---

## 关于印发《太原理工大学各类人才聘期合约 管理与考核实施办法（试行）》的通知

学校各单位：

《太原理工大学各类人才聘期合约管理与考核实施办法（试行）》业经学校审议通过，现予印发，请遵照执行。



---

太原理工大学校长办公室

2017年11月15日印发

# 太原理工大学各类人才聘期合约管理与考核实施办法

## (试 行)

### 第一章 总 则

**第一条** 为进一步建立和完善人才的评价、考核和激励体系，加强人才引育和聘期管理，充分发挥人才在教育教学、科技创新以及学科建设中的重要作用，推动人才引育、聘期管理和激励考核良性发展，为学校“双一流”建设提供强大的人才支撑，结合学校实际，制定本办法。

### 第二章 实施范围

**第二条** 按照《关于印发〈太原理工大学高层次人才引进暂行办法〉的通知》（校发〔2016〕33号）全职引进的高层次人才（第一至第四层次人才，下同）、新进第五层次人才和博士毕业生。

### 第三章 聘期管理

**第三条** 全职引进的高层次人才、新进第五层次人才和博士毕业生均实行聘期合同管理，按照人才类型和层级，



学校及用人单位与受聘人员签订相应的聘用合同，并纳入相应类型的聘用管理模式。

一、高层次人才按“3+3”模式聘用管理。该模式为两个3年聘期，首聘期内完成合同约定的工作目标和任务者，考核合格后，可与学校签订第二个聘期合同，给予确有发展潜力的高层次人才足够的时间，鼓励和促进建立大团队、搭建大平台、承担大项目、做出大成果。

合同中科学研究、学科建设、人才培养和团队建设等方面的工作目标和任务，须根据所属学科建设特点和要求，由学科分学术委员会集体讨论后，起草拟定该部分合同条款，并由学校人事人才工作机构审核通过后确认。

二、第五层次人才和教学科研岗位博士研究生按“3+1”模式纳入青年教师培养阶段的聘用管理。该培养模式聘期为3年，聘期内鼓励青年教师积极开展科学研究，尽快融入科研团队，帮助青年教师尽快成长。聘期内完成部分合同约定的工作目标和任务，但经考核确有发展潜力者，给予1年过渡期予以整改。

#### **第四条 聘期待遇发放方式**

各类人才聘期待遇按照学校相关规定执行，发放方式如下：

### 一、安家费

高层次人才、第五层次人才和教学科研岗位博士研究生安家费，在全职到岗签订聘期合同后，一次性发放 50%，剩余 50%分 5 年按月发放。

### 二、聘期薪酬

高层次人才聘期内享受年薪，按月发放 80%，剩余 20% 期满考核合格后一次性发放。

第五层次人才和博士研究生按事业单位人员工资标准按月发放工资，并在聘期内分别享受正高级技术职务Ⅳ档（税前）和中级技术职务Ⅰ档（税前）的学校奖励性绩效工资，与其他教职工发放方式一致。

### 三、科研启动经费

高层次人才、第五层次人才和教学科研岗位博士毕业生的科研启动经费，按照《太原理工大学引进人才科研启动经费管理暂行办法》（校发〔2016〕60 号）的规定分年度拨付，第一年拨付 40%，第二年拨付 40%，第三年拨付 20%。

非教学科研岗位新进博士研究生不享受科研启动经费。

## 第四章 聘期考核

### 第五条 考核机构

一、高层次人才的考核由人事处牵头实施，成立由校领导、用人单位负责人及校内外同行专家组成的学校人事人才工作机构。

二、第五层次人才和教学科研岗位博士毕业生的考核由各学科分学术委员会负责实施。

三、非教学科研岗位新进博士毕业生的考核，由各用人单位按照学校年度考核标准负责实施。

四、各用人单位是人才引进工作的责任主体，要全力做好引进人才的日常服务与管理工作，在教学、科研、师德师风和团队建设等方面，对新进教师进行全方位全过程的指导、培养、考核和管理。

### 第六条 考核方法

聘期考核分为中期评估和期满考核两种方式。

#### 一、中期评估

合同聘期过半时，进行中期评估。由各学科分学术委员会对引进人才的教学科研、师德师风等工作情况和聘期合同任务完成进度进行评估检查，并对评估不合格者，提出针对性的整改意见和建议，评估结果报人事处备案。

## 二、期满考核

在新进教师聘期届满时，进行期满考核。相关考核机构以聘期合同约定的岗位职责、工作目标和任务为依据，对新进教师的师德师风、岗位履责和目标任务完成情况进行严格考核。

### 第七条 考核内容

期满考核主要考核以下内容：

一、师德师风和工作表现，包括教书育人、职业道德、学术道德及参加学校各类活动等。师德考核实行一票否决制，对师德师风存在严重问题者及严重违反《太原理工大学教职工人事劳动纪律与考勤管理规定》（校发〔2017〕9号）的全职引进人员，学校有权随时与其解除聘任合同，并按合同约定追究违约责任。

二、科研任务考核内容，包括项目立项、学术论文、知识产权、学术著作、教学竞赛和项目获奖等，该部分内容以逐条量化科研任务完成情况的方式进行考核。

三、高层次人才和享受学校配套的教师还应完成合同约定的人才培养、团队建设和学科建设等工作，该部分合约内容以定性和定量相结合的方式进行考核。

### 第八条 考核结果

一、高层次人才的期满考核结果分为合格和不合格两个等级。

(一) 考核合格

按照合同约定，严格履行岗位职责并完成工作任务和目标，经学校人事人才工作机构评审，确定为合格。

(二) 考核不合格

未履行合同约定的岗位职责，并未完成合同约定的工作任务和目标，经学校人事人才工作机构评审，确定为不合格。

二、第五层次人才和教学科研岗位博士毕业生的期满考核结果分为合格、基本合格和不合格三个等级。

(一) 考核合格

按照合同约定，严格履行岗位职责并完成工作任务和目标，经学科分学术委员会评审，确定为合格。

(二) 考核基本合格

按照合同约定，履行岗位职责并完成部分工作任务和目标，经学科分学术委员会评审，确定为基本合格。

(三) 考核不合格

未履行合同约定的岗位职责，并未完成任何一项工作任务和目标，经学科分学术委员会评审，确定为不合格。



## 第九条 考核结果的运用

考核结果作为下一聘期聘用、岗位退出及剩余薪酬发放的主要依据。

### 一、高层次人才考核结果的运用

首次聘期 3 年，首聘期满，如考核合格，经双向选择，可申请与学校续签第二聘期聘用合同，并足额发放剩余 20% 年薪；如考核不合格，予以直接解聘，并扣发剩余 20% 年薪和安家费余额，收回剩余科研启动经费。

第二聘期为 3 年，聘期届满，如考核合格，经双向选择，可申请转为相应岗位普通教师，并足额发放剩余 20% 年薪；如考核不合格，予以直接解聘或转岗，并扣发剩余 20% 年薪，收回剩余科研启动经费。

### 二、第五层次人才和教学科研岗位博士毕业生考核结果的运用

首次聘期 3 年，首聘期满，如考核合格，可转为相应岗位普通教师；如考核基本合格，给予 1 年过渡期予以整改，并扣发当年 10% 奖励性绩效工资；如考核不合格，经双向选择，可申请转至管理、教辅（实验）或辅导员岗位，并扣发当年 20% 奖励性绩效工资和安家费余额。

过渡期满，如完成首聘期约定的工作目标和任务，可

转为相应岗位普通教师；如仍未完成，经双向选择，可申请转至管理、教辅（实验）或辅导员岗位，并扣发当年 20% 奖励性绩效工资和安家费余额。

## 第五章 附 则

**第十条** 2018 年 1 月 1 日之后新进的各层次人才和博士毕业生，均按照本办法实施聘期合约管理。

**第十一条** 本办法自发布之日起实施。学校凡与本办法不一致的相关规定同时废止。

**第十二条** 未尽事宜，由校人事处负责解释。