

东北林业大学

新进校教师聘期考核实施方案

第一条 考核对象为按学校人才计划引进的领军人才（团队）、杰出青年学者、优秀青年学者、青年骨干以及优秀青年教师。

第二条 合同期限为两个聘期，每个聘期一般为 4 年。考核以聘期考核为主，在合同聘期的中期开展中期评估，在合同聘期结束前进行聘期考核。

第三条 领军人才（团队）、杰出青年学者、优秀青年学者的中期评估和聘期考核由人事与专家工作处和所在单位组织进行，青年骨干及优秀青年教师的中期评估和聘期考核由所在单位组织进行。

第四条 领军人才（团队）、杰出青年学者、优秀青年学者中期评估和聘期考核专家组组成人选由人事与专家工作处和所在单位共同选定；青年骨干、优秀青年教师中期评估和聘期考核专家组组成人选由所在单位选定，并报人事与专家工作处审核备案。

领军人才（团队）、杰出青年学者、优秀青年学者的考核专家组成员不少于 9 人，由校内同行专家 4-6 人、校外同行专家不少于 3 人，校领导、职能处室代表、所在单位领导

班子代表组成，学校的优势学科可不聘请校外专家。

青年骨干、优秀青年教师的考核专家组成员不少于7人，由校内（外）同行专家、职能处室代表、所在单位领导班子代表组成。

第五条 考核内容主要是由教师和教师所在单位共同协商确定的岗位职责和聘期目标，包括思想政治素质、师德师风、教书育人、人才培养、科学研究、国际合作、学科（专业）建设等方面内容，主要考察人才培养效果、学科（专业）建设水平，承担科研任务能力，产出教学、科研成果等方面的指标等内容。

中期评估注重对其阶段性成果、科研潜力、团队意识和学术道德等方面的考核；聘期考核注重对其合同完成情况和岗位职责履行情况的考核，着重考核人才所取得的标志性成果或突出贡献。

第六条 中期评估和聘期考核要求新进校教师提交工作报告，并使用多媒体作工作报告，考核专家结合考核内容要求进行提问，进行现场答辩。

中期评估专家根据聘用合同约定内容和工作进展情况评价，提出中期评估意见。

聘期考核专家根据聘用合同中的聘期岗位任务和工作目标总体完成情况，以及其聘期内取得的标志性成果或作出的突出贡献情况进行评价，并提出聘期考核意见。

青年骨干、优秀青年教师的中期评估和聘期考核结果，经所在单位党政联席会议审定后报送人事与专家工作处。

学校对中期评估和聘期考核结果进行公示，公示期为 5 个工作日。

第七条 中期评估等级分为优秀、合格和提醒。学校根据中期评估结果有权调整新进校教师的人才层次、资助待遇和平台建设投入。对中期评估结果为提醒的可予以降低人才层次和调减资助待遇。被提醒的新进校教师应提出整改措施。学校与新进校教师就调整的有关内容，签订补充协议。对于考核专家组认为不具备完成合同要求能力的，学校有权解除聘用合同。

第八条 聘期考核等级分为优秀、合格和不合格。高质量完成合同聘期工作目标，或基本完成合同聘期工作目标且聘期内取得标志性成果的，聘期考核结果为优秀；完成合同聘期工作目标但未取得标志性成果的，聘期考核结果为合格；没有完成合同聘期工作目标的，聘期考核结果为不合格。

第九条 首次聘期考核结果作为续聘和薪酬发放的依据。聘期考核不合格者将根据未完成聘用合同约定任务的情形，视具体情况给予降低聘用层次或解除聘用合同的处理意见。

第十条 学校提供人才引进待遇的其他专业技术人员参照本方案执行。

第十一条 本方案由学校人事部门负责解释。

第十二条 本方案自 2017 年 12 月 12 日起施行。