

肇庆学院聘用制教师考核办法（试行）

（肇学院〔2020〕44号）

第一章 总则

第一条 为做好聘用制教师的考核工作，进一步调动其从事教学科研工作的积极性，制定本办法。

第二条 本办法中的聘用制教师，是指长期全职聘用（聘期超过2年）的台港澳教师、外籍教师及2017年5月以来引进的其他编外教师（不含A岗人员）。

第三条 聘用制教师须严格遵守国家法律法规及学校的各项规章制度，恪守教师职业规范，服从学校和所在二级单位的管理。

第四条 聘用制教师按照聘用协议或实际从事的工作岗位进行考核。

第二章 科研工作量考核

第五条 科研工作考核从起聘时间开始计算。工作满三年进行期中考核，聘期结束进行期满考核。科研、教研工作量的计算按《肇庆学院科研工作量计算和奖励性绩效管理办法》《肇庆学院教研工作量计算及奖励办法》执行，奖金参照编内人员的标准，由学校设专项资金发放。

第六条 超额完成科研工作量的，在聘期结束时按学校科研、教研奖励办法奖励。期中考核未达到要求的，从考核结束的第二个月起，在薪资的40%中按未完成的比例扣减发放薪资。期满考核达到科研工作要求的，一次性补齐减发部分薪资。扣减额计算方式为： $A（月薪额的40%）\times B（未完成的工作量占应完成工作量的比例）=C（每月须扣减的薪资）$ 。例：考核对象甲的月薪额为10000元，科研工作量要求为6年内不低于2000分（即3年内不低于1000分），期中考核时实际完成的科研工作量为800分。则 $A=10000元\times 40%=4000元$ ； $B=（1000分-800分）\div 1000分\times 100%=20%$ ； $C=A\times B=4000元\times 20%=800元$ 。从考核结束的第三个月起，对甲每月扣发薪资800元。

第三章 教学工作量考核

第七条 教学工作考核每年开展一次（与年度考核同步进行）。超额完成教学工作量的，由所在二级学院按本单位课酬标准发放酬金。因个人原因无法完成约定教学工作量的，从考核结束的第三个月起，在薪资的40%中按未完成的比例扣减发放薪资。扣减额计算方式同第六条。

第八条 部分教师相对较多的二级学院，可结合学科实际制定工作方案，通过带领学生完成课程设计、毕业设计（论文），社会实践，生产实习等多种方式安排教学工作，并计算相应工作量。方案在本学院通过后报教务处、人事处等职能部门备案。

第九条 无特殊情况，聘用制教师须服从二级学院的教学安排。确因二级学院工作安排原因无法达到教学工作量要求的，可将超额完成的科研、教研工作量折算为教学工作量。具体折算标准为：每100分科研、教研工作量可折算为10学时。用于折算教学工作量的科研、教研工作量不享受学校奖励。

第四章 续聘

第十条 聘期内表现突出，经考核优秀的聘用制博士教师，在聘期结束时，学校根据实际工作需要，可优先考虑续聘。

第五章 考核的组织管理

第十一条 聘用制教师教学、科研工作的考核由人事处牵头负责。各二级学院组织聘用制教师填报教学、科研工作情况并进行初审，教务处、科技处/社科处进行复审，人事处汇总后确定考核结果。

第六章 其他事项

第十二条 聘用制硕士教师在来校初期，由于需要跟班听课、备课、教研实习等，因此在入职一年内对教学工作量可不作硬性要求，由二级学院出具教学工作总体表现情况的考核意见，但从第二年起正常考核。在第一年年度考核时，着重考核其教学理念、教学技能、教学水平的改进提高情况。教学理念、教学技能、教学效果未达到青年教师应有水平，与入职时相比无明显改善的，所在学院应对其进行提醒谈话，督促其尽快努力改进，同时安排经验丰富的老教师进行重点帮扶指导。在第二年年度考核时仍未达到任职要求的，应及时报告人事处作进一步处理。

第十三条 经学校同意借调到管理、教辅岗位工作的聘用制硕士教师，借调期间免于考核教学工作量。

第十四条 聘用制硕士教师在职攻读博士学位期间，免于考核教学工作量。在此期间仍承担教学工作的，由所在二级学院按本单位课酬标准发放酬金。

第七章 附则

第十五条 本办法未尽事宜，由学校依据相关法律法规和上级文件精神研究决定。

第十六条 本办法自印发之日起施行，由人事处负责解释。