

# 《山东理工大学特聘教授考核实施办法》

鲁理工大政发〔2021〕7号

各学院、研究院，校行政各部门、各直属单位，经济与管理学部：

《山东理工大学特聘教授考核实施办法》业经研究同意，现予以印发，请结合工作实际，认真贯彻执行。

山东理工大学

2021年1月22日

# 山东理工大学特聘教授考核实施办法

为加强特聘教授的考核管理，切实发挥特聘教授在学校高质量发展中的关键和引领作用，结合学校实际，制定本办法。

## 一、适用范围

实行合同管理的特聘教授（含柔性引进人才）。

## 二、考核原则

（一）德才兼备，注重实效。考核评价依据工作合同，遵循实事求是、客观公正、简便易行、注重实绩和贡献的原则。

（二）分类分层，综合考量。采取中期与长期考核相结合、定量与定性评价相结合、个人与团队评价相结合的评价方式。

## 三、考核内容

根据签订的工作合同约定目标任务，对特聘教授的思想政治素质、在岗情况、教学工作、科研工作、社会服务等情况进行评价考核。

（一）思想政治素质。主要包括政治立场、师德师风、道德品质、治学态度、敬业精神、协作精神等方面。

（二）在岗情况。根据国家和山东省各类人才项目的规定、与学校签订的工作合同的约定，结合工作实际，通过工作记录、出入境记录、所在单位考勤等多种方式，检查核实特聘教授在岗工作情况。

（三）教学工作。包括教学任务、教学效果、教学研究、专业及课程建设、教学团队建设、指导学生等情况。

（四）科研工作。主要包括科研业绩、团队建设、学科及平

台建设、国际合作与交流等任务完成情况。

1. 科研业绩：承担的高层次科研项目，发表的高水平科研成果，获得的高级别科研奖励等情况。着重考核科研业绩的创新性、影响力。

2. 团队建设：包括创新团队建设、人才引育等情况。重点考核特聘教授领导团队成长情况及协同攻关能力，引进国内外本领域优秀人才、培育具有发展潜力青年人才情况。

3. 学科及平台建设：包括所在学科及平台发展业绩及标志性成果，入选重点学科、重点创新平台的相关情况。

4. 国际合作与交流：包括举办高水平国际学术会议，跟踪国际学术前沿，建立国际合作关系，引进国际学术大师，建立深度国际合作项目等情况。

5. 社会服务：科研成果转化效益，为行业、企业解决重大、关键技术、瓶颈难题等。

#### **四、考核方式**

考核分为年度考核、中期考核、聘期满考核（合同另有约定的，从其约定），具体考核周期依据特聘教授与学校签订的合同确定。

（一）年度考核：提交年度报告。每年末，特聘教授填写工作进展情况表，经所在学院、研究院审核签字后，提交人才工作办公室备案。对一年年度工作无进展的，学校对其约谈；对连续两年年度工作进展与合同任务差距较大的，学校视情况可单方面终止工作合同，并视情况追回部分已享受的相关待遇。

（二）中期考核：一般在第三年（聘期为三年的一般在第二

年)进行,对工作进展存在一定问题的,要制定整改方案,整改时间不超过一年;对明显无法完成聘期任务且又不积极整改的,终止工作合同,学校视情况追回部分已享受的相关待遇。

(三)期满考核:工作合同期满,特聘教授填写期满考核表,经所在学院、研究院评议后,学校组织专家评议考核。

## 五、考核结果及使用

(一)“优秀”等次:完成工作合同约定的目标任务且取得下列成果之一的:以山东理工大学为第一完成单位获得国家级教学科研奖励或省部级一等科研奖励及以上,或以山东理工大学为依托单位获批国家级重大重点项目,或以山东理工大学为第一署名单位在 Science、Nature、Cell 等顶级学术期刊上发表学术论文,或依托山东理工大学入选省部级以上重点人才工程(计划),或其他经校学术委员会认定的取得相当水平教学科研成果或成果转化突出的,考核结果可以直接认定为“优秀”。

考核为优秀的,学校优先续聘。

(二)“合格”等次:完成工作合同约定的目标任务,或经学校综合评议后认定视同完成全部目标任务的,认定为“合格”。

考核合格的,双方协商续聘。

(三)“不合格”等次:未完成工作合同(或协议)约定的工作目标任务的,认定为“不合格”。

考核不合格的,学校不再续聘,并视情况追回部分已享受的相关待遇。

## 六、其他

(一)特聘教授在聘期内违反国家法律法规及学校相关规定,

或发生违反学术道德行为的,经学校审批,可解除特聘教授合同,并按合同约定承担相应赔偿责任。

(二)特聘教授因本人原因要求提前解除特聘教授合同的,根据合同约定承担相应违约责任。

**七、** 本办法由人才工作办公室负责解释。

**八、** 本办法自印发之日起施行。

---

抄送：各党总支（党委），校党委各部门、各群团组织。

---

山东理工大学校长办公室

2020年1月22日印发

---