

徐州工程学院教职工年度考核办法（试行）

第一章 总则

第一条 为准确评价教职工的德才表现和工作实绩，规范做好教职工的年度考核工作，树立以业绩和贡献为导向的多元评价标准，激励、督促教职工提高政治业务素质，认真履行岗位职责，保证学校各项工作顺利完成，根据《事业单位工作人员考核规定》（人社部发〔2023〕6号）等文件精神，结合学校实际，制定本办法。

第二条 年度考核是以年度为周期对教职工总体表现所进行的综合性考核，一般每年年末或者次年年初进行。考核工作中，应当坚持下列原则：

- （一）党管干部、党管人才；
- （二）德才兼备、以德为先；
- （三）事业为上、公道正派；
- （四）注重实绩、群众公认；
- （五）分级分类、简便有效；
- （六）考用结合、奖惩分明。

第二章 考核范围和对象

第三条 截至考核年度的12月31日，学校在编在岗人员和人事代理人员，其中省管干部和中层干部有另行考核规定的按其执行。当年已办理退休手续的教职工不再参加考核。

第三章 考核内容和方法

第四条 年度考核应以平时考核为基础、以履行岗位职责为主要依据、以工作绩效和服务对象满意度为重要内容，全面考核教职工的德、能、勤、绩、廉，突出对德和绩的考核。

德：坚持将政治标准放在首位，全面考核政治品质和道德品行，重点了解学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，坚定拥护“两个确立”，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，坚定理想信念，坚守初心使命，忠于宪法、忠于国家、忠于人民的情况；做到坚持原则、敢于斗争、善于斗争的情况；模范践行社会主义核心价值观，胸怀祖国、服务人民，恪守职业道德，遵守社会公德、家庭美德和个人品德等情况；重点了解师德师风的执行情况，自觉遵守《高等学校教师职业道德规范》《新时代高校教师职业行为十项准则》等规定内容。

能：全面考核适应新时代要求履行岗位职责的政治能力、工作能力、专业素养和技术技能水平，重点了解政治判断力、政治执行力和学习调研能力、沟通协调能力、贯彻执行能力、改革创新能力等情况。

勤：全面考核精神状态和工作作风，重点了解爱岗敬业、勤勉尽责、担当作为、锐意进取、勇于创造、甘于奉献等情况。

绩：全面考核践行以人民为中心的发展思想，依法依规履行岗位职责、承担急难险重任务、为群众职工办实事等情况，重点了解完成工作的数量、质量、时效、成本，产生的社会效益和经济效益，服务对象满意度等情况。

廉：全面考核廉洁从业情况，重点了解落实中央八项规定

及其实施细则精神，遵规守纪、廉洁自律等情况。

第五条 教职工的考核应根据教书育人、管理育人、服务育人的基本要求和政治思想、师德师风等基本条件，结合各类岗位聘用人员特点，确定相应的考核重点：

（一）专业技术人员

1. 专任教师的考核，以教学科研成果、高水平标志性成果以及相关的社会服务工作为主要依据，考核教师在教学、科研及社会服务、学科（专业、课程）建设等方面工作任务完成的数量和质量，以及在人才培养、教学改革方面的贡献和培养青年教师的情况。

2. 专职辅导员的考核，以学生思想政治教育工作的岗位职责和所承担的工作任务为基本依据，侧重考核工作投入、工作创新与工作绩效。对辅导员的工作业绩考核，主要考察对学生思想政治教育、党团和班级建设、学风建设、日常事务管理、心理健康教育、职业规划与就业创业指导等内容。

3. 其他专业技术岗位人员的考核，侧重考核围绕教学、科研、实验室建设等所完成工作的数量和质量，在工作实际中的敬业精神、创新能力和工作业绩。其中：实验岗人员主要考核其承担的教学实验工作的数量和质量、实验室建设等方面的工作；图书资料、档案管理及其他辅助人员主要考核其履行本岗位职责、完成工作计划的情况及工作效率、服务质量和服务态度等。

（二）管理人员

管理人员的考核，以其履行现岗位职责、完成工作任务及进行创新管理的情况为主要依据，侧重考核敬业精神、服务态度、管理能力、工作效率、工作业绩、政策水平和在学校重大

工作与全校性中心工作、公益性工作方面所作的贡献。

（三）工勤技能人员

工勤技能人员的考核，以其履行本岗位职责、完成工作计划的情况和服务质量为主要依据，侧重考核敬业精神、服务态度、工作效率、操作技能和安全生产等情况。

第六条 坚持客观公正、民主公开、科学公平的原则，采取领导考核与群众考核相结合、定性与定量考核相结合、平时考核与年终考核相结合的办法。

第四章 考核结果及标准

第七条 年度考核结果一般分为优秀、合格、基本合格和不合格四个档次。年度考核结果被确定为优秀档次的人数，一般不超过本单位参加应参加考核并确定档次总人数（不含中层干部）的 20%，具体指标由学校考核工作委员会下达。优秀名额应当向一线岗位、艰苦岗位以及获得表彰奖励的人员倾斜。其它档次的比例不作具体规定，按考核标准确定。

第八条 年度考核确定为优秀档次应当具备下列条件：

（一）思想政治素质高，理想信念坚定，贯彻落实党中央决策部署坚决有力，模范遵守法律法规，师德师风优良，恪守职业道德，具有良好社会公德、家庭美德和个人品德；

（二）履行岗位职责能力强，精通本职业务，与岗位要求相应的专业技术技能或管理水平高；

（三）公共服务意识和工作责任心强，勤勉敬业奉献，改革创新意识强，工作作风好；

（四）全面履行岗位职责，高质量地完成各项工作任务，

工作实绩突出，对社会或者单位有贡献，服务对象满意度高；

（五）廉洁从业且在遵守廉洁纪律方面具有模范带头作用。

第九条 年度考核确定为合格档次应当具备下列条件：

（一）思想政治素质较高，能够贯彻落实党中央决策部署，自觉遵守法律法规和职业道德，具有较好师风师德、社会公德、家庭美德和个人品德；

（二）履行岗位职责能力较强，熟悉本职业务，与岗位要求相应的专业技术技能或管理水平较高；

（三）公共服务意识和工作责任心较强，工作认真负责，工作作风较好；

（四）能够履行岗位职责，较好地完成工作任务，服务对象满意度较高；

（五）廉洁从业。

第十条 有下列情形之一的，年度考核应当确定为基本合格档次：

（一）思想政治素质一般，在贯彻落实党中央决策部署以及遵守法律法规和职业道德、社会公德、家庭美德、个人品德等方面存在明显不足；

（二）履行岗位职责能力较弱，与岗位要求相应的专业技术技能或管理水平较低；

（三）公共服务意识和工作责任心一般，工作纪律性不强，工作消极，或者工作作风方面存在明显不足；

（四）能够基本履行岗位职责、完成工作任务，但完成工作的数量不足、质量和效率不高，或者在工作中有一定的失误，或者服务对象满意度较低；

(五)能够基本做到廉洁从业，但某些方面存在不足；

(六)其他规定年度考核结果定为基本合格的情况。

第十一条 有下列情形之一的，年度考核应当确定为不合格档次：

(一)思想政治素质较差，在贯彻落实党中央决策部署以及遵守法律法规和职业道德、社会公德、家庭美德、个人品德等方面存在严重问题；

(二)业务素质和工作能力不能适应岗位要求；无正当理由拒不服从组织分配工作；

(三)公共服务意识和工作责任心缺失，工作不担当、不作为，或者工作作风差；

(四)不履行岗位职责、未能完成工作任务，或者在工作中因严重失职失误造成重大损失或者恶劣社会影响；

(五)在廉洁从业方面存在问题，且情形较为严重；

(六)其他规定年度考核结果定为不合格的情况。

第十二条 师德师风的考核等次分为合格、不合格两个等次。遵守宪法和法律，遵守《高等学校教师职业道德规范》和《新时代高校教师职业行为十项准则》等基本要求，遵守学校各项规章制度，热爱学校，爱岗敬业，圆满完成各项工作任务，现实表现良好的，可确定师德师风考核为“合格”等次；反之，则确定师德师风考核为“不合格”等次。经学校师德建设委员会认定，考核当年存在师德失范行为，应确定为师德师风考核不合格。处于师德失范行为调查阶段的，当年师德师风考核暂不确定结果，待调查结束后，根据学校师德建设委员会认定，再确定师德师风考核结果。

师德师风考核不合格者，个人年度考核不得确定为合格及以上档次，同时，在干部选任、职称晋升、岗位聘用、进修深造、评奖评优、申报人才计划和科研项目等工作中实行“一票否决”，并依据《徐州工程学院教师师德失范行为处理办法》作出相应处理。

第十三条 师德师风考核结果和年度考核结果，按照规定存入个人干部人事档案，作为个人评价的重要依据。

第五章 组织管理和考核程序

第十四条 学校成立考核工作委员会，全面负责教职工年度考核工作和师德师风考核工作的组织实施，人事处承担具体工作的指导。各二级学院成立以党委（党总支）书记为组长、有教师代表参加的年度考核工作小组，负责本学院教职工年度考核工作和师德师风考核工作的具体实施；管理部门及直属业务部门成立以党支部书记为组长，有教师代表参加的考核工作小组，负责本支部教职工年度考核工作和师德师风考核工作的具体实施。

第十五条 年度考核一般按照下列程序进行：

（一）学习考核文件。各考核单位组织本单位人员学习上级和学校年度考核相关文件政策规定，制定本单位年度考核的工作方案或实施细则，并听取教职工意见后公布。

（二）总结、述职。教职工按照岗位职责任务、考核内容以及有关要求进行个人年度总结，其中，须突出个人年度师德师风表现自我总结，认真填写《徐州市事业单位工作人员年度考核登记表》。必要时可以在一定范围内述职。

(三) 测评、核实与评价。各考核工作小组可以采取民主测评、绩效评价、听取主管领导意见以及单位内部评议、服务对象满意度调查等符合岗位特点的方法，对考核对象进行综合评价，提出师德师风考核初步意见和考核等次，同时提出年度考核档次的建议。各单位考核小组向被考核教职工反馈师德师风考核初步意见、考核等次以及年度考核档次评鉴意见，考核结果须经教职工签字确认。

(四) 确定档次。学校考核工作委员会讨论研究各单位考核工作小组的考核档次意见，并审定考核结果。对年度考核结果拟定为优秀档次人员进行公示，公示时间为5个工作日。对被确定为基本合格或不合格档次的，由考核单位以书面形式通知考核对象。

第六章 考核结果运用

第十六条 坚持考用结合，考核结果作为调整岗位、职务、职员等级、工资和评定职称、奖励，以及变更、续订、解除聘用合同等的依据。

第十七条 年度考核被确定为合格及以上档次的，按照下列规定办理：

- 1.增加一级薪级工资；
- 2.按照有关规定发放绩效工资；
- 3.本年度计算为现聘岗位等级的任职年限。

其中，年度考核被确定为优秀档次的，在岗位晋升、职称评聘时，同等条件下应当予以优先考虑。

第十八条 年度考核被确定为基本合格档次的，按照下列规

定办理：

1. 责令作出书面检查，限期改进；
2. 不得增加薪级工资；
3. 按照有关规定相应核减绩效工资；
4. 本年度不计算为现聘岗位等级的任职年限，下一考核年度不得晋升岗位等级；
5. 连续两年被确定为基本合格档次的，予以组织调整或者组织处理。

第十九条 年度考核被确定为不合格档次的，按照下列规定办理：

1. 不得增加薪级工资；
2. 按照有关规定相应核减绩效工资；
3. 向低一岗位等级调整；
4. 本年度不计算为现聘岗位等级的任职年限；
5. 被确定为不合格档次且不同意调整工作岗位，或者连续两年被确定为不合格档次的，可以按规定解除聘用合同。

其中，受处理、处分已按规定降低岗位等级且年度考核被确定为不合格档次的，为避免重复处罚，不再向低一级岗位等级调整。

第二十条 年度考核不确定档次的，按照下列规定办理：

1. 不得增加薪级工资；
2. 按照有关规定相应核减绩效工资（不包含初次就业和新入职不满考核年度半年的教职工）；
3. 本年度不计算为现聘岗位等级的任职年限，连续两年不确定档次的，视情况调整工作岗位。

第七章 相关事宜

第二十一条 对新入职教职工的年度考核规定：

(一) 初次就业的，本年度在学校工作时间不满考核年度半年的，参加年度考核，只写评语，不确定档次；

(二) 非初次就业的，本年度在其他单位工作时间和本单位工作时间合并计算。全年总工作时间不满考核年度半年的，参加年度考核，只写评语，不确定档次；满考核年度半年的，参加年度考核并确定档次，涉及在原单位的工作情况由原单位提供。

第二十二条 对同时在管理岗位和专业技术岗位两类岗位任职人员的考核，应当以两类岗位的职责任务为依据，实行双岗位双考核，按照干部人事管理权限，以主岗位考核情况确定年度考核结果，兼任岗位的考核结果作为是否继续兼任的依据。

第二十三条 因工作情况发生变化的人员，年度考核按下列规定办理：

(一) 本年度校内调动的教职工，一般由其调任后的所在单位进行考核，其调任前的有关情况，由原单位提供。

(二) 外出挂职锻炼、援派的人员，在外派期间一般由工作时间超过考核年度半年的单位考核，并以适当方式听取派出单位或接收单位的意见。

(三) 学校公派学习、进修培训超过半年的人员，仍由原单位进行考核，确定档次，其学习、培训的情况，由所在学习、培训单位提供。

(四) 本年度病假、事假、非单位派出外出学习、进修学历学位，累计超过半年的，参加年度考核，不确定档次；女职

工按规定休产假超过半年的，参加年度考核，确定档次。

（五）待岗人员无临时岗位工作的，参加年度考核，只写评语，不确定档次；擅自离岗的，不参加年度考核。

第二十四条 有下列情况之一的，年度考核不能确定为优秀档次：

1.全年累计事假 10 个工作日以上，或病假 30 天以上，或脱产进修累计达 3 个月的，或有旷工行为的；

2.在当年度内发生教学事故的（II 级、III 级）；

3.未完成工作任务的；或因工作责任心不强、效率不高，当年度内多次贻误文件发送、归档或因工作失误造成不良影响，被学校党委或行政问责的。

第二十五条 有下列情况之一的，确定为不合格档次：

1.无正当理由拒不服从组织分配工作的；

2.无正当理由不参加年度考核，经教育后仍然拒绝参加的；

3.缺乏从事本职工作的能力和水平，不能履行岗位职责，完不成工作任务，或给本职工作带来严重失误的；

4.无故缺勤累计 10 天以上的；

5.当年度内被定为 I 级教学事故的。

第二十六条 考虑科研工作的特点，专业技术人员在年度考核时，当年科研工作量未完成的，经个人申请、学校批准后，可暂缓考核科研工作量，正常确定考核档次，次年须补充完成相应科研任务。

第二十七条 教职工涉嫌违纪违法被立案审查调查尚未结案的，参加年度考核，只写评语，不确定档次。结案后未受处分或者给予警告处分的，按规定补定档次。

第二十八条 受党纪处分人员的年度考核结果，参照《江苏

省公务员考核实施办法》执行；受行政处分人员的年度考核结果，按照中组部、人社部《事业单位工作人员处分规定》执行。

同时受到党纪处分和行政处分的，按照对其年度考核结果影响较重的处分确定年度考核结果；出现其他情况的，参照上级部门考核工作精神确定考核档次。

第八章 附则

第二十九条 对在年度考核中被定为基本合格或者不合格不服的，可按照中组部、人社部《事业单位工作人员申诉规定》（人社部发〔2014〕45号）的规定向学校考核工作委员会申请复核、申诉。

第三十条 本办法由人事处负责解释。未尽事宜报学校研究批准，上级有相关规定的从其规定。

第三十一条 本办法自发布之日起施行。

徐州工程学院
2024年12月31日