

中国矿业大学文件

中矿大人字〔2015〕10号

关于开展2015年教职工年度考核工作的通知

各学院、部、处、室，各有关单位：

为了正确掌握和客观评价教职工履行岗位职责的情况；鼓励教职工不断提高思想素质和业务水平，认真履行岗位职责；为岗位聘任、工资晋级、业绩津贴发放等提供依据，根据国家、江苏省和学校的有关规定，学校决定进行2015年教职工年度考核工作。现将有关事项通知如下：

一、考核的范围和对象

我校在岗的事业编制人员及聘任在正式岗位的非事业编制人员。处级及以上干部由党委组织部按照有关规定组织考核。

以下人员不参加考核：

- （一）病事假累计超过半年及以上人员；
- （二）因私出国（境）超过半年及以上人员；

(三) 公派出国未经同意逾期半年及以上人员；

(四) 非单位派出，但经单位同意外出停薪学习超过半年及以上人员；

(五) 待岗人员。

二、考核的内容

年度考核内容包括德、能、勤、绩、廉五个方面，其中德实行一票否决制，能和绩对不同岗位类型的人员应有不同的考核侧重点。

(一) 德：政治思想表现、职业道德、社会公德、遵纪守法和团结协作，以及为人师表、教书育人、管理育人、服务育人等；

(二) 能：工作能力、业务水平、胜任本职工作情况和开拓创新能力等；

(三) 勤：工作态度、敬业精神、劳动纪律等；

(四) 绩：以岗位职责为依据，考核岗位职责的履行情况。着重考核完成工作的数量和质量、工作效率、取得的成果及服务对象满意度等；

(五) 廉：主要考核廉洁自律、廉洁奉公情况。

三、考核的等次及标准

年度考核分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次，优秀比例控制在考核单位参加考核人数的 15%以内。

(一) 确定为优秀等次需具备以下条件：

1、遵纪守法，思想政治素质高，具有模范的职业道德和良

好的社会公德、个人品德；

2、履行岗位职责能力强，与岗位要求相应的专业技术技能或管理水平高；

3、工作责任心强，具有模范的勤奋敬业精神，工作态度认真负责，服务意识强；

4、全面履行岗位职责，高质量的完成工作任务，成绩突出，服务对象满意度高；

5、廉洁从业。

（二）确定为合格等次需具备以下条件：

1、遵纪守法，思想政治素质较高，具有较好的职业道德、社会公德、个人品德；

2、具有履行岗位职责的能力，具有与岗位要求相应的专业技术技能或管理能力；

3、工作责任心较强，具有勤奋敬业精神，工作态度比较认真负责，服务意识较强；

4、能够履行岗位职责，完成工作任务，服务对象较满意；

5、廉洁从业。

（三）未达到合格及以上条件，且没有不合格情形的，定为基本合格等次。

（四）有下列情况之一的，年度考核定为不合格等次：

1、思想政治素质差，或在职业道德、社会公德、个人品德等方面表现差，或存在以下违反高校教师职业道德情形的：

（1）损害国家利益，损害学生和学校合法权益的行为；

(2) 在教育教学活动中有违背党的路线方针政策的言行；

(3) 违反学校规定，科研课题不在科学技术研究院立项，在科研工作中弄虚作假、抄袭剽窃、篡改侵吞他人学术成果、违规使用科研经费以及滥用学术资源和学术影响；

(4) 影响正常教育教学工作的兼职兼薪行为；

(5) 在招生、考试、学生推优、保研等工作中徇私舞弊；

(6) 索要或收受学生及家长的礼品、礼金、有价证券、支付凭证等财物；

(7) 对学生实施性骚扰或与学生发生不正当关系；

(8) 其他违反高校教师职业道德的行为。

2、缺乏履职能力，不能胜任本职工作，或不服从组织分配，拒绝承担工作任务，经批评教育仍不改正的；

3、工作责任心或工作作风差，或工作纪律涣散，消极怠工，造成较坏影响，经教育不改的，或未经学校批准擅自离岗或旷工连续3个工作日或全年累计10个工作日及以上的；

4、难以适应工作要求，未能履行岗位职责，未能完成工作任务，或在工作中因严重失误、失职造成重大损失或者恶劣社会影响的；

5、存在贪污盗窃、挪用公款、行贿受贿等不廉洁问题；

6、受到司法机关刑事处罚的；

7、无正当理由，拒不参加年度考核的；

8、其他上级部门或学校认定为不合格的。

(五) 新参加工作未满半年的人员，或在见习期的人员参

加考核，但只写评语，不定等次。

（六）以下人员参加年度考核，但暂不写评语，不定等次，待问题查清后再行确定：

- 1、经批准由司法机关立案侦查的人员；
- 2、经任免机关批准宣布立案审查的人员。

（七）根据《事业单位工作人员处分暂行规定》，受到处分的，年度考核按以下意见确定等次：

- 1、受到警告处分的，在作出处分决定的当年，不能确定为优秀等次；
- 2、受到记过处分的，在受处分期间，不得确定为合格及以上等次；
- 3、受到降低岗位等级处分的，在受处分期间，不得确定为基本合格及以上等次。

四、考核的方法和程序

年度考核采取领导集体考核与民主测评相结合，定性考核与定量考核相结合，日常考核与集中考核相结合的方法。考核的具体程序如下：

- （一）个人对全年德、能、勤、绩、廉主要情况进行总结、填报年度考核表及业绩考核相关材料；
- （二）单位审核业绩情况，将业绩情况在适当范围内公示；
- （三）单位组织民主测评；
- （四）单位确定考核等次及业绩津贴发放金额，对优秀等次的人员名单在本单位范围内公示，对基本合格和不合格等次

的以书面形式通知被考核人。教职工对考核等次如有异议，在公示期间或接到通知之日起十日内向本单位提出书面复核申请，单位应尽快给出复核意见并将结果通知本人。

（五）校考核工作领导小组审核、反馈考核意见。

五、考核结果的使用

（一）年度考核结果是教职工晋级、晋职、奖惩的主要依据。考核优秀的人员，学校在晋级、晋职等方面优先考虑；考核合格的人员，具有评选先进、晋职晋级的资格；考核基本合格和不合格的人员，次年不得晋级薪级工资、晋升岗位（职务）。

（二）年度考核基本合格的人员，单位负责人应对其诫勉谈话，限期改进。连续两年年度考核结果为基本合格的人员，可降低岗位等级或调整工作岗位。

（三）年度考核不合格的人员，经单位领导集体研究，可调整工作岗位。情节严重或连续两年考核不合格的人员，学校将根据有关规定予以辞退或解聘。

六、考核的组织与管理

学校成立由校领导为组长的考核工作领导小组，成员为党委办公室、校长办公室、党委组织部、工会、监察处、研究生院、教务部、科学技术研究院、人事处、后勤管理处等单位的负责人和教师代表，负责全校教职工考核工作的领导、协调和监督。

学院成立由党委书记、院长任组长的考核工作小组，成员为单位其他领导和教师代表，负责本单位考核工作的组织实施。

校党政机关由校党政机关党委负责相关单位考核工作的组织实施。

直属业务单位由直属业务单位党总支负责相关单位考核工作的组织实施。

附属单位由附属单位党总支负责相关单位考核工作的组织实施。

资产经营公司、经营实业总公司由产业党委负责相关单位考核工作的组织实施。

其他单位成立由单位负责人为组长的考核工作小组，负责本单位考核工作的组织实施。

七、其他事项

（一）学校派出学习、培训的人员由原单位考核，主要根据学习、培训表现确定等次。

（二）挂职和借调到外单位工作的人员，由所在单位参考挂职和借用单位的鉴定意见确定等次。

（三）各单位要严格执行学校业绩津贴发放指导意见及单位制订的业绩考核方案；考核方案若有调整，须征求本单位教职工意见后报人事处备案，各单位在学校核拨的业绩津贴额度内根据考核情况进行自主分配。

（四）经批准由司法机关立案侦查或经任免机关批准宣布立案审查的人员，暂不发业绩津贴，待问题查清后，根据情况发放。

（五）工作不满一年的（来校工作不满一年的或年度内退

休的职工), 业绩考核和业绩津贴发放金额, 按实际工作时间折算。

八、考核时间安排

(一) 2015年12月9日部署考核工作;

(二) 2015年12月9日—2016年1月5日各单位按文件要求组织考核, 公示相关材料, 确定考核等次及业绩津贴发放金额;

(三) 2016年1月8日前各单位将考核情况报告、教职工考核表、年度考核结果汇总表、教师工作业绩汇总表报送人事处人事科; 业绩津贴发放表(一式三份)报送人事处劳资科。

九、各单位应高度重视年度考核工作, 杜绝走过场, 确保2015年教职工年度考核工作如期完成, 使考核真正起到表彰先进、激励教职工勤奋向上的作用。

考核相关表格由各单位(或组织)到人事处人事科拷贝, 或到人事处网站通知栏中下载。

中国矿业大学

2015年12月9日

中国矿业大学校长办公室

2015年12月10日印发