

# 山东理工大学文件

鲁理工大政发〔2024〕74号

---

## 关于印发《山东理工大学 教职工年度考核办法》的通知

各学院、研究院，校行政各部门、各直属单位，经济与管理学部：

《山东理工大学教职工年度考核办法》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

2024年12月23日

# 山东理工大学教职工年度考核办法

## 第一章 总 则

**第一条** 为进一步规范教职工年度考核工作，全面准确评价教职工的德才表现和工作实绩，推动建设堪当民族复兴重任、忠诚干净担当的高素质专业化教职工队伍，根据《事业单位人事管理条例》（国务院令第 652 号）《事业单位工作人员考核规定》（人社部发〔2023〕6 号）《山东省事业单位工作人员考核办法》（鲁人社发〔2023〕4 号）等相关规定，结合学校实际，制定本办法。

**第二条** 教职工年度考核是按照干部人事管理权限及规定的标准和程序，对教职工的政治素质、履职能力、工作实绩、作风表现等进行的了解、核实和评价。

学校聘用在管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位的工作人员考核，适用本办法。学校中层干部按照中层干部年度考核办法进行考核。学校领导班子成员的年度考核，按照上级有关规定执行。

**第三条** 教职工年度考核工作，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，着眼于充分调动教职工积极性主动性创造性，全面准确评价教职工履职尽责情况，推动形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的良好局面。

## 第二章 考核内容

**第四条** 对教职工的考核，以岗位职责和所承担的工作任务为基本依据，全面考核德、能、勤、绩、廉，突出对德和绩的考

核。坚持将政治标准放在首位，全面考核政治品质和道德品行；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；全面考核精神状态和工作作风；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、为师生办实事等情况；全面考核廉洁从业情况。

**第五条** 考核实行分级分类考核，考核内容应当细化明确考核要素和具体指标，体现对不同岗位教职工在业务水平和工作业绩方面的具体要求，增强针对性、有效性，具体内容由各二级单位根据实际情况自行确定。

对专业技术人员的考核，应当结合专业技术工作特点，以创新价值、能力、贡献为导向，注重公共服务意识、人才培养效果、教学科研业绩、社会服务及成果等。

对管理人员的考核，应当结合管理工作特点，注重管理水平、组织协调能力、工作实绩、工作规范性、廉政勤政情况等。

对工勤技能人员的考核，应当结合工勤技能工作特点，注重技能水平、服务态度、质量、效率等。

### **第三章 考核标准**

**第六条** 年度考核的结果一般分为优秀、合格、基本合格和不合格四个档次。

**第七条** 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，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者管理水平高；

（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。

**第八条** 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，熟悉本职业业务，与岗位要求相应的专业技术技能或者管理水平较高；

（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。

**第九条** 教职工有下列情形之一的，且没有不合格情形的，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者管理水平较低；

（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。

**第十条** 教职工有下列情形之一的，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；

（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。

**第十一条** 年度考核优秀档次人数按上级部门要求确定。优秀档次名额应当向一线岗位人员倾斜。

**第十二条** 教职工有下列情形之一的，直接确定为不合格档次：

（一）不服从工作安排，拒不接受本职岗位工作任务；

（二）无正当理由不参加年度考核，经教育后仍拒绝参加；

（三）存在师德违规行为，造成不良影响；

（四）教授、副教授未经批准未完成本科教学最低课时要求；

(五)其他受党纪政务等处分处理应给予不合格档次情形的。

## **第四章 考核程序**

**第十三条** 教职工年度考核工作在校党委领导下进行。学校成立年度考核工作组，负责考核工作方案的拟定及组织实施，人力资源处负责具体事务及协调工作。各二级单位成立本单位考核工作小组，负责本单位年度考核工作的具体组织实施。考核工作按照有关规定实行回避制度。

**第十四条** 年度考核按照下列程序进行：

(一)制定方案。学校年度考核工作组制定年度考核工作方案，面向全校发布。

(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总结，填写事业单位工作人员年度考核表，并根据单位安排在一定范围内述职。

(三)测评、核实与评价。各单位根据工作实际，采取民主测评、绩效评价、内部评议、服务对象满意度调查、第三方评价等符合岗位特点的方法，对教职工进行综合评价，提出考核档次建议，并在本单位公示。

(四)确定档次。学校年度考核工作组审议各单位提出的考核档次建议，报学校研究审定考核档次。对拟确定为优秀档次的在学校范围内公示，公示期一般不少于5个工作日。考核结果以书面形式告知教职工，由本人签署意见。

(五)备案审核。落实事业单位工作人员年度考核结果备案制度，年度考核结束20个工作日内，将教职工年度考核结果报山东省人力资源和社会保障厅备案。

## 第五章 考核结果运用

**第十五条** 坚持考用结合，将考核结果与选拔任用、培养教育、管理监督、激励约束、问责追责等结合起来，作为教职工调整岗位、职务等级、工资和评定职称、奖励，以及变更、续订、解除、终止聘用合同等的依据。

**第十六条** 教职工年度考核被确定为合格以上档次的，按照下列规定办理：

- （一）增加一级薪级工资；
- （二）按照有关规定发放绩效工资；
- （三）本考核年度计算为现聘岗位等级的任职年限。

**第十七条** 教职工年度考核被确定为基本合格档次的，按照下列规定办理：

- （一）责令作出书面检查，限期改进；
- （二）不得增加薪级工资；
- （三）相应核减绩效工资；
- （四）本考核年度不计算为现聘岗位等级的任职年限，下一考核年度内不得晋升岗位等级；
- （五）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。

**第十八条** 教职工年度考核被确定为不合格档次的，按照下列规定办理：

- （一）不得增加薪级工资；
- （二）相应核减绩效工资；
- （三）向低一级岗位等级调整；

（四）本考核年度不计算为现聘岗位等级的任职年限；

（五）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、处分时已按规定降低岗位等级且当年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。

**第十九条** 教职工年度考核不确定档次的，按照下列规定办理：

（一）不得增加薪级工资；

（二）相应核减绩效工资；

（三）本考核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。

**第二十条** 教职工年度考核形成的结论性材料，存入本人干部人事档案。

**第二十一条** 考核中发现教职工存在问题的，根据问题性质和情节轻重，依规依纪依法给予处理、处分；对涉嫌犯罪的，依法追究刑事责任。

**第二十二条** 教职工对考核确定为基本合格或者不合格档次有异议的，可以按照有关规定申请复核、提出申诉。

对考核结果有异议，本人拒不签署意见的，或正在复核、申诉、再申诉期间的，不停止人事处理的执行。

## **第六章 其他事宜**

**第二十三条** 对初次就业的教职工，在试用期内参加年度考核，只写评语，不确定档次。



对非初次就业的教职工，当年在校外其他单位工作时间与本单位工作时间合并计算，不满考核年度半年的（含试用期），参加年度考核，只写评语，不确定档次；满考核年度半年的（含试用期），由其现所在单位进行年度考核并确定档次，原工作单位提供有关情况。

前款所称校外其他单位工作时间，可以根据干部人事档案有关记载、劳动合同、社会保险缴费证明等综合认定。

**第二十四条** 对经学校同意派出的教职工进行年度考核，按照下列规定办理：

（一）挂职、援派、驻外的教职工，外派期间一般由工作时间超过考核年度半年的单位进行考核。

（二）学校派出学习培训、执行任务的教职工，经批准以兼职创新、在职创办企业或者选派到企业工作、参与项目合作等方式进行创新创业的专业技术人员，由学校进行考核，主要根据学习培训、执行任务、创新创业的表现确定档次，由相关单位提供在外表现情况。

**第二十五条** 病假（工伤除外）、事假、非单位派出外出学习培训累计超过考核年度半年的教职工，参加年度考核，不确定档次。女职工按规定休产假超过考核年度半年的，参加年度考核，确定档次。

**第二十六条** 涉嫌违纪违法被立案审查调查尚未结案的教职工，参加年度考核，不写评语，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。

**第二十七条** 受党纪政务处分或者组织处理、诫勉的教职工

参加年度考核，按照有关规定办理。

同时受党纪政务处分和组织处理的，按照对其年度考核结果影响较重的处理、处分确定年度考核结果。

**第二十八条** 学校年度考核工作组应加强对各二级单位考核工作的指导监督。对在考核过程中有徇私舞弊、打击报复、弄虚作假等行为的，按照有关规定予以严肃处理。

## **第七章 附 则**

**第二十九条** 本办法由人力资源处负责解释。

**第三十条** 本办法自印发之日起施行。《山东理工大学关于教职工考核工作的指导意见》（鲁理工大政发〔2011〕145号）同时废止。如遇上级文件规定调整，遵照上级文件规定执行。

---

抄送：各二级党委，校党委各部门、各群团组织。

---

山东理工大学校长办公室

2024年12月23日印发

---