

# 西双版纳职业技术学院教职工考核办法

## 第一章 总则

**第一条** 为客观评价教职工的德才表现和工作实绩,建立科学、规范、合理、有效的考核体系,强化竞争、约束机制,激励督促教职工提高政治业务素质,认真履行岗位职责,根据《事业单位人事管理条例》和《事业单位工作人员考核暂行规定》及其相关文件精神,结合学院实际制定本办法。

**第二条** 考核工作要坚持客观公正、民主公开的原则,根据聘用合同规定的岗位职责任务,全面考核工作人员的表现,重点考核工作绩效。

## 第二章 考核范围和对象

**第三条** 我院在职在编的所有教职工均应参加考核。院级领导由州委组织部负责考核。

**第四条** 有下列情况之一人员不参加本年度考核:

(一) 考核年度截止日期前,已离岗人员(包括退休、调出、解除聘用合同等)。

(二) 未经学院批准,擅自离岗的。

(三) 经学院履职考核工作领导小组认定的其他特殊情况

## 第三章 考核内容和标准

**第五条** 考核内容包括德、能、勤、绩、廉五个部分,重点考核工作绩效。

德:主要指教职工政治品质和道德品行。考核教职工的政治品

质，重点了解坚定理想信念、对党忠诚、尊崇党章、遵守政治纪律和政治规矩，在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致等情况。考核教职工的道德品行，重点了解坚守忠诚老实、公道正派、实事求是、清正廉洁等价值观，遵守社会公德、职业道德、家庭美德和个人品德等情况。

能：主要指学术（技术）、业务水平和工作能力及业务提高、知识更新情况。

勤：主要指工作态度和勤奋敬业的表现及遵守劳动纪律情况，勤勉敬业、恪尽职守，认真负责、紧抓快办，锐意进取、敢于担当，艰苦奋斗、甘于奉献等情况

绩：是指完成工作的数量、质量、效益，取得成果的水平及经济、社会效益。

廉：主要指工作中遵守廉洁自律的各项规定情况及规范从政行为，秉公用权，树立良好家风，严格要求反对“四风”和特权思想、特权现象等情况。

**第六条** 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、职业道德等基本条件，结合各类人员的特点，确定相应的考核重点：

（一）党政管理人员的考核重点为政策水平、工作能力、工作态度、工作作风、协作精神、工作实绩和廉洁自律等情况。

（二）教学科研人员的考核重点是为人师表、教书育人、实际承担及完成岗位任务、教学科研成果等情况。

（三）其他专业技术人员的考核重点是为教学科研工作服务的

态度、业务技术水平、履行岗位职责等情况。

(四)工勤人员的考核重点为服务态度、操作技能、安全生产、工作数量、工作质量和完成任务等情况。

(五)对兼任多种职务的人员，应考核其履行主要岗位职责的情况，并兼顾所承担的其他工作。

**第七条** 考核分为平时考核、年度考核和聘期考核。年度考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格等档次，聘期考核结果可分为合格和不合格等档次。各档次的基本标准是：

优秀：积极正确贯彻执行党和国家的路线、方针、政策，模范遵守各项规章制度，忠诚党和人民的教育事业。满负荷高质量地完成岗位职责所规定的工作任务，成绩显著。

合格：正确贯彻执行党和国家的路线、方针、政策，自觉遵守各项规章制度，较好地完成岗位职责所规定的工作任务。

基本合格：能够贯彻执行党和国家的路线、方针、政策，遵守各项规章制度，基本完成岗位职责所规定的工作任务。

不合格：政治、业务素质较差，不能完成岗位职责所规定的工作任务，经教育帮助无明显改进；工作责任心不强，出现严重失误；有违法违纪行为，造成不良后果。

**第八条** 有以下情况之一的，按照下列规定办理：

(一)当年新参加工作的人员，年度考核只写评语，不定档次，考核情况作为定职、定级的依据。

(二)接受立案审查尚未结案的人员，年度考核暂不写评语，不定档次，待问题查清后再行确定。

(三)受警告处分的人员,当年度考核档次确定为合格。受记过以上处分的人员,当年度考核只写评语,不定档次。

**第九条** 工作情况发生变化的人员,其考核单位的确定按下列规定办理:

(一)本年度调入人员,参加年度考核确定档次。其调动前的有关情况,由原单位提供(可参考调动材料中原单位出具的现实表现证明)。

(二)从我院借调到外单位工作的人员,由借调单位出具表现证明,确定考核档次。

(三)单位公派学习、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。

**第十条** 具有下列情形之一者,考核档次不得确定为优秀:

病假累计超过考核年度1个月的,不得确定为优秀。

**第十一条** 具有下列情形之一者,考核档次确定为基本合格:

(一)工作责任心不强,责任差错2次并造成较严重后果的。

(二)工作中办事拖拉、推诿、服务态度恶劣,违反工作程序或行政不作为的。

(三)因玩忽职守,造成公共财产损失达1万元以上、3万元以下,并造成不良影响的。

(四)上班时间无正当理由经常离岗,搬弄是非,破坏团结,无理取闹,影响工作,经批评教育仍无改进的。

(五)一年内事假累计超过30天的。

(六)连续旷工5天或一年内累计10天的。

(七) 无正当理由一年内累计迟到、早退达 25 次的。

(八) 年度考核中量化考核总分在 60~70 分的。

**第十二条** 具有下列情形之一者，考核档次确定为不合格：

(一) 政治素质较差，在重大政治是非问题上立场动摇，参加社会非法组织或参与非法活动的。

(二) 在公务活动中或公共场合散布有损党和国家形象的言论，造成不良影响的。

(三) 因打架、酗酒闹事、参与赌博、迷信、色情等严重违反社会公德、妨碍社会管理秩序，被有关部门处罚的。

(四) 因主观原因未完成本职工作任务或达不到岗位目标责任要求，年度考核中量化考核总分在 60 分以下的。

(五) 因玩忽职守，造成公共财产损失 3 万元以上或人身伤亡事故的。

(六) 无正当理由请假期满逾期不归或连续旷工超过 5 天或一年内累计超过 10 天以上的。

(七) 工作纪律涣散，消极怠工，上班时间经常办私事，造成较坏影响，经组织批评教育仍不改进的。

(八) 缺乏履行岗位职责的能力，不能胜任本职工作，或不服从组织合理安排的。

(九) 受司法机关刑事处罚者。

(十) 无正当理由不参加年度考核者。

**第十三条** 考核要严格坚持标准，实事求是。优秀档次的人数控制在全院教职工考核人数的 15% 以内，优秀档次应兼顾不同岗

位、层次的人员。

#### **第四章 考核组织**

**第十四条** 学院成立由院党政领导、有关职能部门负责人及教职工代表组成的履职考核工作领导小组,负责领导全院的考核工作。

履职考核工作领导小组下设办公室,办公室设在行政办公室(人事处),负责处理日常事务。

学院成立由工会、纪委、监察等部门人员组成的申诉委员会(办公室设在工会),主要负责接待教职工申诉。

各部门应成立由部门党政负责人、教职工代表组成的考核工作小组。

**第十五条** 履职考核工作领导小组的职责是:

- (一) 根据上级考核工作规定制定本院考核实施细则。
- (二) 组织、指导、监督本院的考核工作。
- (三) 审核考核结果。
- (四) 复核教职工对考核结果不服的申诉。

**第十六条** 各单位考核小组的职责是:

- (一) 按照学院考核文件精神,组织本单位考核及档次确定。
- (二) 负责本单位职工对考核结果有异议而提出的申诉并提出处理意见。
- (三) 为做好考核工作,各单位确定一名联系人,负责办理考核工作中的具体事宜。

#### **第五章 考核方法和程序**

**第十七条** 教职工的考核采取领导考核与群众考核相结合、定

性考核与定量考核相结合、平时考核与年度考核相结合的方法。

**第十八条** 年度考核应以平时考核为基础。各部门应认真做好平时考核工作，确保为年度考核提供切实可靠的依据。

**第十九条** 年度考核的基本程序是：

（一）个人总结。被考核人应依据聘用合同规定的岗位职责任务，进行全面总结，重点总结工作绩效。在一定范围内进行述职、汇报，并填写《西双版纳职业技术学院教职工履职考核表》。

（二）民主测评（占40%）。在个人总结的基础上，在一定范围内进行民主评议，听取服务对象的意见和评价。

（三）考核工作小组评价（占60%）。在个人总结、民主评议的基础上，结合平时考核情况，提出对被考核人的档次意见，并在本单位张榜公布，听取并处理教职工对考核结果的申诉，然后报学院履职考核工作领导小组审定。

**第二十条** 教职工考核结果经学院履职考核工作领导小组审定后公示一周。如有异议，可在公示期内向履职考核工作领导小组书面申请复核。履职考核工作领导小组应尽快提出复核意见并在一周内将复核结果通知教职工本人。在公示期满后，对结果提出异议者，学院不再进行复核。考核结果报上级主管部门审核备案。

## **第六章 考核结果的应用**

**第二十一条** 考核结果作为调整岗位、工资以及续订聘用合同的依据。

**第二十二条** 年度考核结果为基本合格及其以下档次的，或未考核和考核未定档次的，不计入工资晋级年限，次年不得增加薪级

工资，不发放年终奖励津贴（一个月基本工资）。

**第二十三条** 教职工年度考核被确定为不合格的，按照下列规定办理：

（一）单位应对其进行思想教育，必要时可调整其工作岗位或降职、降级、解聘。

（二）年度考核不合格且不同意调整工作岗位，或者连续两年年度考核不合格的，提前 30 日书面通知，可解除聘用合同。

**第二十四** 年度考核确定为优秀档次的，学院予以表彰。

**第二十五条** 年度考核结果存入本人档案。

## **第七章 考核管理与监督**

**第二十六条** 各有关单位要高度重视教职工的考核工作，加强对考核工作的领导。积极解决考核中的问题，建立以考核为主要环节的激励机制。

**第二十七条** 学院履职考核工作领导小组和各单位考核工作小组成员，必须严格执行考核规定与考核程序，实事求是地进行考核。对违反考核规定，在考核中徇私舞弊、打击报复、弄虚作假的，按有关规定严肃处理。情节严重的，追究有关人员责任。

## **第八章 附则**

**第二十八条** 本办法有关条款若与上级规定不符，以上级规定为准。

**第二十九条** 本办法由学院履职考核工作领导小组负责解释。