

吉林大学文件

校发〔2023〕336号

关于印发《吉林大学教职工年度考核工作 实施办法（试行）》的通知

校内各单位：

《吉林大学教职工年度考核工作实施办法（试行）》于2023年12月21日经吉林大学第19次校长办公会议审议通过，现予以印发，请遵照执行。



2023年12月22日

吉林大学教职工年度考核工作实施办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为了准确评价学校教职工的德才表现和工作实绩，规范我校教职工年度考核工作，激励广大教职工不断提高思想政治素质和综合素养，提高履职能力，促进学校各项事业高质量发展，根据《事业单位人事管理条例》《事业单位工作人员考核规定》和有关法律法规，结合学校实际情况，制订本办法。

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

对学校领导人员的年度考核，按照有关规定执行。

第三条 本办法适用的考核对象范围包括：

- （一）我校全民所有制事业编制在职教职工；
- （二）以人事代理和人才派遣（I类）方式聘用和管理的在职人员。

具有高校教师身份并在处级管理岗位工作的人员（简称“双肩挑”人员），以高校教师岗位和管理岗位职责任务为依据，实行双岗位年度考核。其高校教师岗位年度考核适用本办法，其管理岗位年度考核按照干部管理权限有关规定执行。

第四条 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

色社会主义思想为指导，贯彻新时代党的组织路线和干部工作方针政策，坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，全面准确评价学校教职工，鲜明树立新时代选人用人导向，推动形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的良好局面。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。

第五条 年度考核以自然年度为周期，一般每年年末或者次年年初进行。

第二章 考核组织

第六条 学校成立各级考核组织，协调完成年度考核工作。

（一）成立年度考核领导小组，由校长任组长，成员由校领导构成，负责年度考核工作的指导、监督，考核结果的确定及特殊问题的处理；

（二）成立年度考核工作小组，由分管人事工作的校领导任组长，成员由党委组织部、党委宣传部、纪检监察机构、人力资源处及相关职能部门负责人构成，负责学校年度考核工作的具体

实施，工作小组办公室设在人力资源处；

（三）各中层单位成立本单位年度考核实施小组，其中校部机关部门及直属单位考核实施小组由本单位副处级以上领导干部及工作人员代表构成，教学科研单位考核实施小组由本单位领导班子及教师（专业技术人员）代表构成，负责中层单位年度考核的具体实施。

第七条 各中层单位年度考核实施小组应根据本办法，结合本单位的实际情况，制定具体的考核实施细则。

第八条 各中层单位负责本单位教职工年度考核工作的具体落实，各基层纪委在工作中应起到监督作用。

第三章 考核内容

第九条 对学校教职工的年度考核，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、廉五个方面，突出对德和绩的考核。

（一）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。

(二)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、政治领悟力、政治执行力和学习调研能力、依法办事能力、服务教职工和学生能力、沟通协调能力、贯彻执行能力、改革创新能力、应急处突能力等情况。

(三)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。

(四)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、为师生办实事等情况，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。

(五)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，执行师德师风、教风学风建设相关规章制度，遵规守纪、廉洁自律等情况。

第十条 年度考核应依据人员类别实行分类考核，具体按高校教师岗位、党政管理岗位、其他专业技术岗位、工勤岗位四类进行考核。

在考核内容上，强调把师德考核作为年度考核的首要要求和第一标准。并依据岗位不同，考核侧重点不同，具体要求为：

(一)高校教师岗位

高校教师岗位主要考核年度内在教学、科研、创新创造、公共服务等岗位任务完成情况，注重学科建设贡献、教研能力水平、创新服务及成果等。

（二）行政管理岗位

行政管理岗位应当结合管理工作特点，注重管理水平、工作业绩、组织协调能力、工作规范性、廉政勤政情况等。

（三）其他专业技术岗位

其他专业技术岗位应当结合工作特点，以创新价值、能力、贡献为导向，注重公共服务意识、专业理论知识、专业能力水平、创新服务及成果等。

（四）工勤岗位

工勤岗位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。

第四章 考核程序

第十一条 各中层单位应根据本单位考核实施细则，制定年度考核工作方案，在广泛听取本单位教职工意见后，面向本单位全体教职工发布。

第十二条 参加考核人员按照岗位职责任务、考核事项以及有关要求填写年度考核表。

第十三条 各中层单位按照教职工不同岗位的特点，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、第三方评价等方式，对考核对象进行综合评价。中层单位认为必要时，可以组织参加考核人员在一定范围内述职，考核人员应提交述职报告并由中层单位留存备案。

各中层单位初步拟定本单位工作人员的考核结果，并在本单位内公示，公示期一般不少于 5 个工作日。

第十四条 年度考核工作小组负责对各中层单位初步考核结果的汇总和审核，并向各单位反馈最终考核结果。

第五章 考核评价

第十五条 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。

第十六条 年度考核确定为优秀档次的，应当符合下列条件：

（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。

第十七条 年度考核确定为合格档次的,应当符合下列条件:

(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。

第十八条 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。

第十九条 有下列情形之一的, 年度考核应当确定为不合格档次:

(一) 师德考核结果为不合格;

(二) 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;

(三) 业务素质和工作能力不能适应岗位要求;

(四) 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;

(五) 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;

(六) 在廉洁从业方面存在问题, 且情形较为严重。

第二十条 对于考核对象存在特殊情况的, 考核结果按照以下方式处理:

(一) 考核年度内, 病假、事假累计超过半年的, 参加年度考核, 不确定档次; 旷工累计 3 个工作日以上、不满 15 个工作日的, 参加年度考核, 其考核结果不能确定为合格及以上档次。

(二) 考核年度内, 旷工累计达到 15 个工作日以上的, 参加年度考核, 其考核结果直接确定为不合格档次。

(三) 女教职工按规定休产假超过考核年度半年的, 正常参加年度考核并确定考核档次。

（四）对来校工作为初次就业的人员，如有试用期考核要求的，参加试用期考核。如无试用期考核要求的，在校工作不满考核年度半年的，参加年度考核，只写评语，不确定档次；在校工作达到考核年度半年以上的，正常参加年度考核并确定考核档次。

（五）对来校工作为非初次就业的人员，当年在其他单位工作时间与来校工作时间合并计算。如有试用期考核要求的，参加试用期考核。如无试用期考核要求的，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；工作时间达到考核年度半年以上的，正常参加年度考核，由其现中层单位按照上述要求，并结合其原工作单位提供的有关情况，最终确定考核档次。

（六）经学校审批同意，挂职（借调）、援派、驻外的人员，在外派期间一般由工作时间超过考核年度半年的单位进行考核，在考核时，要以适当的方式听取派出单位或者接收单位的意见。

（七）经学校审批同意，公派出国、国内进修、在职脱产攻读学位、离岗创业的人员，正常参加年度考核，主要根据学习培训、执行任务、创新创业等表现确定考核档次，由相关单位提供在外表现情况。

（八）涉嫌违纪违法被立案审查调查尚未结案的，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，按规定补定考核档次。

（九）受党纪政务处分、处分或者组织处理、诫勉的，参加

年度考核，结果按照有关规定执行。

（十）对无正当理由不参加年度考核的工作人员，经教育后仍然拒绝参加的，其考核结果直接确定为不合格档次。

第二十一条 年度考核优秀档次人数，一般不超过本单位应参加年度考核总人数的 20%。优秀档次名额应当向一线岗位、艰苦岗位以及本年度获得表彰奖励的人员倾斜。

对于问题较多、被学校问责的中层单位，应当降低其年度考核优秀档次比例，一般不超过参加年度考核总人数的 15%。

第六章 考核结果运用

第二十二条 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，作为学校教职工调整岗位、职务、职员等级、工资和评定职称、奖励，以及变更、续订、解除、终止聘用（任）合同等的依据。

第二十三条 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（职员）等级的任职年限。

其中，年度考核被确定为优秀档次的，给予个人适当绩效奖励；在岗位晋升、职称评聘时，同等条件下应当予以优先考虑。

第二十四条 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（职员）等级的任职年限，下一考核年度内不得晋升岗位（职员）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。

第二十五条 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（职员）等级调整；
- （四）本考核年度不计算为现聘岗位（职员）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，可以按规定予以解聘。

其中，受处理、处分时已按规定降低岗位（职员）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（职员）等级调整。

第二十六条 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(职员)等级的任职年限;
- (四) 连续两年考核不确定档次的,视情况调整工作岗位。

第七章 监督救济

第二十七条 各中层单位在进行年度考核评议过程中,应强化并执行工作回避制度。

第二十八条 年度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,移送司法机关依法处理。

第二十九条 对在年度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查处。

第三十条 教职工对年度考核确定为合格档次存有争议的,可以向中层单位年度考核实施小组提出复议或向学校年度考核工作小组申请复核;对年度考核确定为基本合格或者不合格档次不服的,可以按照有关规定申请复核、提出申诉。

第八章 附 则

第三十一条 副处级及以上党政领导干部的年度考核,由党委组织部依据相关规定并组织实施。

本(预)科生专职辅导员的年度考核,由党委学生工作部依

据本办法制定相应的年度考核办法并组织实施。

研究生专职辅导员的年度考核，由党委研究生工作部依据本办法制定相应的年度考核办法并组织实施。

实验技术人员的年度考核，由实验室管理处依据本办法制定相应的考核细则并组织实施。

第三十二条 附属医院及其他独立法人单位工作人员的年度考核，各单位可根据本办法，制定相应的年度考核办法并自行组织实施。

集体所有制人员的年度考核，可参照本办法执行。

第三十三条 本办法所称的“不少于”、“以上”，包括本数；所称“不满”、“超过”，不包括本数。

第三十四条 本办法由学校年度考核工作小组负责解释。

第三十五条 本办法自发布之日起施行，《吉林大学教职工年度考核工作实施办法（教师以外系列）》（校发〔2017〕249号）同时废止。此前相关规章制度规定与本办法有关规定不一致的，以本办法为准。