

# 中国石油大学文件

中石大东发〔2024〕10号

---

## 关于印发《中国石油大学（华东） 教职工年度考核实施办法》的通知

校属各单位：

现将《中国石油大学（华东）教职工年度考核实施办法》印发给你们，请认真遵照执行。

中国石油大学（华东）

2024年4月10日

# 中国石油大学（华东）教职工年度考核实施办法

## 第一章 总 则

**第一条** 为深入贯彻落实《深化新时代教育评价改革总体方案》，准确评价教职工德才表现和工作实绩，进一步规范教职工年度考核工作，根据《事业单位人事管理条例》（国务院令第六52号）、《事业单位工作人员考核规定》（人社部发〔2023〕6号）等文件精神，制定本办法。

**第二条** 年度考核工作坚持分级分类、民主公开，德才兼备、以德为先，全面考核、注重实绩的原则，坚持运用定性评价与定量评价相结合、组织考核与群众评议相结合的方式进行考核。

**第三条** 考核对象为学校在册在岗的事业编制职工和学校人事代理人员。各单位聘用的非事业编制人员的考核，可参照本办法执行，或根据需要另行规定，报人事处备案。

## 第二章 考核组织

**第四条** 年度考核工作在学校党委领导下，实行分级分类考核，由学校和各二级单位分级负责。

**第五条** 学校成立考核委员会，主任由校长担任，成员由校领导，校长助理，党委常委以及党委组织部，人事处、党委教师工作部，纪委办公室、监察处，发展规划处等部门负责人组成。

考核委员会下设办公室，办公室设在人事处、党委组织部，负责年度考核工作的组织实施。

**第六条** 各二级单位成立年度考核工作组，依据学校考核办法，制定本单位教职工考核实施细则，负责本单位教职工年度考核

核工作。

**第七条** 校领导及中层领导干部的年度考核，按有关规定执行。

师德师风、保密工作、法治工作、安全稳定工作等专项考核，由相关职能部门单独组织，考核结果可以采用考核报告、评语、档次或者鉴定等形式确定。

**第八条** 教职工工作以党政管理为主的，参加党政管理人员年度考核；以专业技术工作为主的，参加专业技术人员年度考核；以工勤工作为主的，参加工勤人员年度考核；学校党政机关“双肩挑”干部应当以管理岗位、专业技术岗位两类岗位的职责任务为依据，实行双岗位双考核。

**第九条** 年度考核工作在学校纪检监察机构和相关职能部门的监督下进行。

### 第三章 考核内容

**第十条** 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，每年年末或者次年年初进行。

**第十一条** 年度考核以教职工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。

（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、服务师生，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。全面考核适应学校高质量发展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、群众工作能力、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、勇于创新、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、承担教学科研、党政管理、服务保障任务、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，执行学校相关规章制度，遵规守纪、廉洁自律等情况。

**第十二条** 对专业技术人员的考核，应注重考察公共服务意识、专业理论知识、专业能力水平、创新服务及成果等。

对管理人员的考核，应注重考察管理水平、组织协调能力、工作规范性、廉政勤政情况等。

对工勤技能人员的考核，应注重考察技能水平、服务态度、质量、效率等。

## 第四章 考核结果

**第十三条** 年度考核的结果一般分为优秀、合格、基本合格、不合格四个档次。

**第十四条** 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。师德年度考核取得合格及以上档次；

（二）履行岗位职责能力强，精通本职业业务，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，工作业绩突出，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。

**第十五条** 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。师德年度考核取得合格及以上档次；

（二）履行岗位职责能力强，精通本职业业务，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，较好地完成任务，服务对象

满意度较高；

（五）廉洁从业。

**第十六条** 教职工有下列情形之一的，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。师德年度考核结果基本合格；

（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。

**第十七条** 教职工有下列情形之一的，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。师德年度考核结果不合格；

（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。

**第十八条** 教职工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人员总人数的20%。人数较少的单位优秀比例的基数按照年度累计方法计算。优秀档次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。

## 第五章 考核程序

**第十九条** 年度考核一般按照下列程序进行:

(一)发布通知。考核委员会办公室发布年度考核工作通知。

(二)总结述职。各单位考核工作组根据考核工作通知要求,组织教职工进行总结述职。教职工按照岗位职责任务、考核内容以及有关要求撰写个人总结,汇报年度履行职责及工作任务完成情况,填写《中国石油大学(华东)职工年度考核表》并签字。

(三)测评、核实与评价。各单位考核工作组在民主评议的基础上,对教职工年度履行职责及工作任务完成情况等进行综合评价,确定考核档次。

教职工年度考核结果须在本单位范围进行公示,公示期一般不少于五个工作日。被评定为基本合格和不合格档次的人员,所在单位须将考核结果以书面形式告知被考核人员,由本人签署意见。

(四)结果上报。各单位考核工作组负责在《中国石油大学(华东)职工年度考核表》中填写单位考核意见和考核结果,经单位主要负责人签字、盖章后报学校考核委员会办公室。

(五) 审定考核档次。学校召开考核委员会会议审议教职工年度考核结果，确定考核档次。考核委员会办公室将审定后的考核结果存入教职工个人档案。

**第二十条** 教职工对单位考核结果有异议，可在接到考核结果通知之日起 30 日内向本单位考核工作组提交复核申请书。单位在接到教职工复核申请书之日起 15 日内作出受理或者不予受理的决定，并以书面形式通知申请人。不予受理的，应当说明理由。受理复核申请的单位应当自接到复核申请书之日起 30 日内作出维持、撤销或者变更原考核结果的复核决定，并以书面形式通知申请人。

对复核意见仍有异议者，可在接到复核意见之日起 30 日内，向学校教职工申诉委员会提出书面申诉。学校教职工申诉委员会在接到申请书之日起 15 日内，作出受理或者不予受理的决定，并以书面形式通知申请人。不予受理的，应当说明理由。

学校教职工申诉委员会应当自决定受理之日起 60 日内作出处理决定。情况复杂的，可以适当延长，但是延长期限不得超过 30 日。

**第二十一条** 教职工对单位推荐的考核优秀人选有异议的，可向学校考核委员会以书面形式实名反映意见，学校考核委员会可组织相关部门调查，提出书面调查意见。对于提出异议调查属实，影响考核结果的，取消优秀档次资格。

## 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。考核结果作



为调整教职工岗位、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** 教职工年度考核被确定为合格及以上档次的，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，在岗位晋升、职称评聘、评奖评优时，同等条件下予以优先考虑。

**第二十四条** 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）责令本人向所在单位做出书面检查，提出整改措施，限期改进；
- （二）不得增加薪级工资；
- （三）扣减全年 20% 的奖励性绩效工资；
- （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，按不合格档次处理。

**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）停发全年奖励性绩效工资；
- （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,可以按有关规定解除聘用(任)合同。

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) 停发全年奖励性绩效工资;

(三) 本考核年度不计算为现聘岗位(职员)等级的任职年限,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

**第二十七条** 对初次就业且在学校工作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。

对年度内调入学校的教职工,当年在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),参加年度考核,由所在二级单位在参照原工作单位提供有关情况的基础上确定考核档次。

前款所称其他单位工作时间,根据教职工人事档案有关记载、劳动合同、社会保险缴费证明等综合认定。

**第二十八条** 对学校外派人员进行年度考核，按照下列规定办理：

（一）挂职、援派、驻外、借调等人员，在外工作时间超过考核年度半年的，由接收单位组织考核；在外工作时间不足考核年度半年的，由接收单位出具工作鉴定，由所在二级单位进行考核，并确定考核档次。

（二）公派出国留学、培训、讲学及参加学术交流超过6个月以上的人员，参加年度考核，无特殊情况外，可以直接确定为合格档次。

（三）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，由其所在企业出具年度工作鉴定，人事关系所在二级单位进行考核并确定考核档次。

**第二十九条** 病假、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，可直接确定为合格档次。

**第三十条** 考核年度内接收的军队转业干部，其转业前的情况，可参阅部队的鉴定，一般当年应确定为合格以上档次。

**第三十一条** 对属旷工性质离岗的教职工，各单位需将详细情况及时报人事处备案，并要求其限期返回工作岗位。

对逾期不归连续旷工超过15个工作日，或者1年内累计旷工超过30个工作日的，予以解除聘用合同。

**第三十二条** 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，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。

**第三十三条** 受党纪政务处分或者组织处理、诫勉的事业单位工作人员参加年度考核，按照有关规定办理。

同时受党纪行政处分和组织处理的，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。

**第三十四条** 对无正当理由不参加考核的人员，经教育后仍拒绝参加的，直接确定其考核档次为不合格。

**第三十五条** 长期病休、待聘人员不参加年度考核。

## 第八章 附 则

**第三十六条** 本办法由学校考核委员会办公室负责解释。本办法规定与国家相关规定不一致时，按国家相关规定执行。

**第三十七条** 本办法自印发之日起实施。原《中国石油大学（华东）事业编制工作人员年度考核暂行办法》（中石大东发〔2008〕6号）同时废止。

（此件主动公开）

---

中国石油大学(华东)党委办公室、校长办公室

2024年4月10日印发

---