

湖南城市学院体育学院文件

湘城院体院〔2017〕01号



体育学院教职工年度考核管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步建立科学合理的教职工考核评价机制，客观、公正地评价学校教职工的德才表现和工作业绩，有效激励教职工认真履行岗位职责，不断提高政治、业务素质，并为教职工晋升、聘任、奖惩以及工资待遇调整等提供依据，根据国家、省有关规定，结合我校实际情况，特制定本办法。

第二条 本办法适用于全院在职在编教职工。合同制人员参照本办法执行。

第三条 考核坚持客观公正、民主公开、科学合理、注重实绩、奖惩结合的原则，做到领导考核和群众评议相结合、平时考核和年终考核相结合、定性与定量相结合。

第二章 考核内容及标准

第四条 年度考核按照教职工的岗位职责要求，统筹考虑教职工本考核年度的履职情况。根据教职工所在岗位，分专业技术人员、管理人员和工勤人员进行考核。

第五条 专业技术人员个人年度考核内容主要包括思想政治、教学工作、科研工作、育人工作、廉洁从教、公益事业的情况和表现(具体考核分值见《湖南城市学院教职工年度考核表》)。

思想政治：坚持党的基本路线，拥护四项基本原则，忠诚党的教育事业，自觉遵守国家法律法规、学校各项规章制度以及师德师风等。

教学工作：包括教学工作量、教学研究与改革、教材建设、教学效果、实验室建设、毕业论文指导、教学管理、教学成果奖等。

科研工作：包括论文、论著、科研课题、专利，科研成果转化（经济效益和社会效益），学科建设、科研成果奖等。

育人工作：关心学生，言传身教，为人师表，指导学生参加各级各类竞赛，指导学生考研，承担班主任工作等。

廉洁从教：具备高尚情操，发扬奉献精神，自觉抵制社会不良风气影响，不利用职权之便谋取私利，是否具有学术腐败等。

公益事业：课堂教学以外的学校、学院和单位的改革发展与集体事业、院系教研科研活动、工会活动、党员活动、公益劳动等集体活动或专项工作。

第六条 管理人员个人年度考核内容主要包括思想政治、业务工作、服务育人工作、廉洁自律、公益事业的情况和表现。（具体考核分值见《湖南城市学院教职工年度考核表》）

思想政治：坚持党的基本路线，拥护四项基本原则，认真贯彻执行党的路线、方针、政策等。

业务工作：履行岗位职责过程中的敬业精神、工作态度、管理能力、工作效率、创新意识、工作业绩、工作纪律等。

服务育人工作：服务学校中心工作、服务基层、服务师生、服务大局等。

廉洁自律：廉洁从业方面的表现。

公益事业：参加学校、学院、单位各项集体活动的情况。

第七条 工勤岗位人员个人年度考核内容主要包括思想政治表现，业务技术水平，生产工作成绩。（具体考核得分见《湖南城市学院教职工年度考核表》）。

思想政治：遵守国家法律法规、学校各项规章制度，遵守本岗位职业道德规范，正确处理国家、集体、个人三者利益关系，牢固树立效益、质量、信誉观念。

业务技术水平：学习本岗位业务技术理论，熟悉岗位应掌握的实际操作技能，达到本岗位、本工种应知应会的要求。

生产工作实绩：完成生产工作任务的数量和质量，在生产工作过程解决技术问题的能力，从事技术革新、提升工作效率以及安全生产等。

第八条 为加强本单位人员管理，根据以上各类岗位的考核要求，列出各岗位应完成的工作任务清单，制定了《体育学院教职工年度考核细则》，将考核细则进行量化；明确奖惩条件，对于不参与本单位各项工作，不服从学校、学院（部门）管理的教职工有明确的惩处措施。年终根据任务清单和考核细则进行考核。

第九条 学校年终时将教职工的预留绩效及目标奖励拨给各单位，学院将根据年终考核情况进行再分配。

第十条 《体育学院教职工年度考核细则》须经双代会讨论通过。

第三章 考核组织及程序

第十一条 教职工个人年度考核由学校统一领导，人事处组织实施，其中副处以上干部的考核由组织部负责，其他人员考核由所在单位负责，结果报人事处审核汇总。考核前需成立教职工

个人年度考核工作领导小组。学院考核工作领导小组组长由院长、书记担任，成员由副院长、副书记、系（室）中心主任组成。

第十二条 考核按以下程序开展：

1.个人总结、述职：考核对象对自己本年度内各方面的表现情况进行总结，填写《湖南城市学院教职工个人年度考核登记表》，并在单位考核会议上述职。

2.各系部组织本系部的民主测评。

3.学院考核领导小组在充分听取群众意见的基础上，根据平时考核和个人总结、述职、主要业绩给出评价分值，并提出考核初步等次意见。

4.公示考核结果：学院将初步考核结果在本单位进行公示，公示时间不少于3个工作日。公示无异议后，学院将有被考核者签字确认的考核结果报人事处。

5.确定考核结论。学院将经公示无异议的结果报人事处，人事处审核各单位考核结果，上报学校审定，确定教职工个人年度考核结论。

第十三条 考核结束后，个人年度考核登记表存入本人档案，同时学校行文公布考核结果。

第四章 等级认定及结论使用

第十四条 教职工个人年度考核的结论分为优秀、合格、基本合格、不合格四种。根据教职工（不含中层干部）考核结果，年度考核分值排名在前15%，且得分在85分及以上的，年度考核评为优秀（管理岗与教学岗分别按前15%评定优岗）。根据教职工考核结果排名，学院教职工倒数第1、2名，且所得分值在60分以下的，年度考核结论为不合格。本条所说排名均指在本单位的

排名。

第十五条 有下列情况之一者，年度考核可直接定为“不合格”等次：

- 1.违反高校教师师德七条红线者；
- 2.无故不服从组织安排，拒绝接受工作任务，造成严重后果者；
- 3.无理取闹，干扰正常工作，造成恶劣影响者；
- 4.一年内出现3次一级教学事故；或2次一级教学事故且受到纪律处分者；
- 5.当年累计旷工15天或连续旷工10天者；
- 6.当年违反计划生育者；
- 7.当年受行政记大过及以上或撤销党内职务及以上处分者；
- 8.无正当理由拒不参加年度考核者；
- 9.按照《湖南城市学院责任追究实施办法》规定，受停职检查及以上责任追究者；
- 10.专业技术人员在主业以外从事与其本人学科专业背景无关的副业，情节恶劣，给学校带来严重影响；。
- 11.管理人员违反校纪校规，政治、业务素质较低，工作责任心不强，不能够完成规定的工作任务，在工作中造成严重失误者。

第十六条 有下列情况之一的，年度考核可直接定为“基本合格”：

- 1.出现一级教学事故2次；或一级教学事故1次且受到学校通报批评者；
- 2.受警告（党内警告、严重警告）处分者；
- 3.专业技术人员在主业以外从事与其本人学科专业背景无关

的副业，情节严重，给其本人主业造成较大影响者；

4.管理人员思想政治素质和业务素质一般，工作积极性、主动性不够，完成工作的质量和效率不高，在工作中存在失职、失误，造成较大影响者。

第十七条 有下列情形之一者，年度考核可一票否优：

1.不参与本单位公益事业者；

2.全年没有育人业绩者；

3.出现1次教学事故者；

4.一年内被学校相关管理部门下发通知书约谈2次（含）以上者或被全校通报批评1次（含）以上者；

5.专业技术人员在主业以外从事与其本人学科专业背景无关的副业，情节较轻者；

6.管理人员服务态度不好，故意刁难他人者，或多次无故迟到、早退，不思悔改者。

第十八条 考核结果是续聘、解聘、增资、晋级、奖惩、申报评审专业技术职称资格等的重要依据。

第十九条 考核结论的使用分以下几种情况：

1.年度考核被确定为“合格”及以上等次的教职工，具有参与薪级工资晋升、专业技术职称评聘、职务晋级、考工定级、岗位续聘等资格，具体按相关工作规定执行。

2.年度考核被确定为“基本合格”等次的教职工，由所在系部主要负责人对其进行批评教育，并限期整改，次年不得参与薪级工资晋升，同时不得参与本人下一轮岗位晋级、专业技术职称评聘、职务晋级、考工定级等，具体按相关规定执行。同时根据《湖南城市学院岗位绩效工资管理办法》扣发相应的绩效工资；连续

两年被确定为“基本合格”等次的，降低岗位等级一级。

3.年度考核被确定为“不合格”等次的教职工，除对当事人进行批评教育、限期整改外，次年不得参与薪级工资晋升，同时不得参与本人下一轮岗位晋级、岗位绩效评聘、专业技术职称评聘、职务晋级、考工定级等，具体按相关规定执行。同时按照《湖南城市学院岗位绩效工资管理办法》，扣发相应的绩效工资。连续两年考核被确定为“不合格”等次的，学校可调整当事人的工作岗位或安排其离岗接受必要的培训后调整岗位，当事人无正当理由不同意调整岗位的，或虽同意调整岗位，但到新工作岗位后考核仍不合格的，学校有权按照规定程序单方面解除聘用合同。

第二十条 凡构成教学事故者，依据《湖南城市学院岗位绩效工资管理办法》予以经济处罚。

第五章 其他相关规定

第二十一条 按照具体情况具体分析的原则，对下列人员的考核区分情况分别对待：

1.当年新进的工作人员，按下列规定考核：首次就业的教职工，在试用期内对其进行考核，但只写评语，不确定等次，考核情况作为转正定级的依据。非首次就业，参加学校的年度考核并确定等次，在原单位的情况由原单位提供。

2.经学校批准外出学习、培训的人员，由学院参考其学习、培训单位提供的有关情况进行年度考核。外出挂职的干部按组织部的有关规定进行考核。借调外单位工作的人员，由用人单位写出评语，参加学校进行的考核。

3.当年晋升职务（含党内、行政、专业技术、技术等级）的人员，按新任职务参加年度考核，并确定等次。

4.考核年度内因病（因工负伤除外）、事假累计超过半年，或当年6月底以前退休的人员，参加年度考核，但只写评语，不确定等次。

5.因公负伤人员养伤超过半年的，养伤期间无违法违纪行为，直接确定为“合格”等次。

6.“双肩挑人员”按管理人员进行年度考核的同时，还应参加相关二级学院的专业技术人员年度考核。以按管理人员进行年度考核的结论为其年度考核结论，但只有按专业技术人员考核合格后才能享受相应教学岗位的绩效工资。

7.凡被立案审查尚未结案的人员，只进行年度考核，暂不写评语，不确定等次，待问题查清后再行确定。

第六章 附则

第二十二条 本办法由体育学院负责解释。

第二十三条 考核按自然年度进行。

第二十四条 本办法自2018年1月1日起实施，原有《体育学院教职工年度考核细则》同时废止。

体育学院

2017年12月20日