常纺院人字〔2021〕6号

教职工岗位聘用第四聘期考核办法

根据《江苏省高等学校岗位设置管理实施意见》（苏人通〔2009〕113号）文件精神和《第四聘期岗位设置与聘用办法》规定，为做好学校教职工岗位聘期考核工作，结合我校实际，特制定本考核办法。

一、岗位聘期考核原则

1. 按岗分类考核。
2. 定性与定量相结合。
3. 学校考核与部门考核相结合。
4. 年度考核与聘期考核相结合。
5. 坚持公平、公正、公开。

二、岗位聘期考核对象

第四聘期（2019年1月—2021年12月）受聘于学校相应岗位的在职在岗人员，包含期间学校招聘或校外调入的在学校工作满一年及以上人员（考核起始时间为正式进校时间）；长病假人员及工作不满一年人员不参加考核。

三、岗位聘期考核组织机构

（一）聘期考核工作领导小组

组长：党委书记、学院院长

副组长：学院副书记、学院副院长

成员：党政办主任、组织部部长、人事处处长、教务处处长、科技处处长、质管办主任、财务处处长、后保部部长、工会主席、各二级学院党政负责人及直属支部书记

主要负责研究制定学校聘期考核办法，研究初定岗位考核结果，报院长办公会审议。

（二）聘期考核工作办公室

主任：林洁

成员：王成伟、汤璟、赵宝红、秦自洁、许晔洁、郭笑红

秘书：郭笑红

主要负责起草聘期考核办法和具体工作的组织实施。

（三）聘期考核工作组

1. 校聘教师专业技术岗位工作组

组长：分管教学、学生副院长

成员：夏冬、李爱红、林洁、李洁琦、余志军、马晓明、姜燕、袁红萍、郭雪峰、李方联、陈利、孙开宏、顾剑柳

秘书：林洁

主要负责校聘专业技术岗位受聘人员聘期考核工作，并提出考核意见。

2. 校聘管理及其他专技岗位工作组

组长：邓凯 赵玲珍

成员：高江荣、赵振勇、敬丽华、何彦、曹为成、胡艳妹、顾明智、周妍、严纲、高妍、王剑、管俊洛、王成伟

秘书：王成伟

主要负责校聘管理及其他专技岗位受聘人员聘期考核工作，并提出考核意见。

3. 二级学院、部门聘期考核工作组

组长：二级学院党政负责人；部门负责人

组员：二级学院党政副职、分工会主席、学工办主任、教师代表 5-7 人（总人数为奇数）；

党政职能部门和教辅部门代表 3-5 人（总人数为奇数）

秘书：二级学院综合办主任；部门指定人员

主要负责审核认定本部门校聘岗位受聘人员的聘期业绩，审核确定并签署部门聘岗位人员的聘期考核意见。

四、岗位聘期考核内容、等次与标准

第四聘期考核实行按岗分类考核，考核等次分为合格、基本合格、不合格。

教师岗位聘期考核标准

（一）考核内容

根据岗位目标要求，对教师岗（含辅导员岗）人员聘期内履行岗位职责和工作任务完成情况进行综合评价，主要包括思想政治表现、师德师风、学术道德、团结协作精神和创新意识等，重

点考核受聘人员教育教学、科学研究以及服务社会的能力和业绩。

（二）考核等级及标准

1. 合格

（1）正确贯彻、执行党和国家的路线、方针和政策，自觉遵守国家的法律、法规和学校各项规章制度。做到“两个维护”，增强“四个意识”，坚定“四个自信”。

（2）忠诚教育事业，具有良好的职业道德和师德师风，教书育人，为人师表。

（3）具有良好的学术品德，自觉遵守学术规范。

（4）承担教育教学任务，完成规定的教学工作量。

（5）教学态度端正，钻研教学业务，教学工作综合考核均为合格及以上。

（6）能够开展科学研究，具有一定的科研成果，完成规定的科研工作量。

（7）聘期内，年度考核均为合格及以上。

（8）完成聘期岗位目标要求。

2. 基本合格

聘期内有下列情况之一者，确定为基本合格：

（1）政治素质不高或师德表现一般或学术品德一般。

（2）未完成岗位工作量要求，但教学科研工作量均达到规定的 80%。

（3）聘期内教学工作综合考核有 1 次基本合格。

（4）年度考核有 1 次基本合格。

（5）聘期内有 1 次 3 级教学事故。

3. 不合格

聘期内有下列情况之一者，确定为不合格：

- (1) 政治素质差或学术品德差或违反教师职业道德。
- (2) 不按规定参加聘期考核或在考核工作中弄虚作假。
- (3) 总教学工作量低于规定要求的 80%。
- (4) 总科研工作量低于规定要求的 80%。
- (5) 聘期内教学工作综合考核有 1 次及以上不合格。

(6) 工作中存在严重失误或责任事故，对学校造成不良影响；或有 1 次 2 级及以上教学事故。

(7) 聘期内年度考核有 1 次及以上不合格或 2 次及以上基本合格。

其他专业技术岗位聘期考核标准

(一) 考核内容

根据其他专业技术岗人员受聘岗位的目标要求，对聘期内其他专业技术岗人员履行岗位职责和工作任务完成情况进行质和量的综合评价。考核内容主要包括思想政治素质、职业道德、工作能力和业绩等。

(二) 考核等级及标准

1. 合格

(1) 正确贯彻、执行党和国家的路线、方针和政策，自觉遵守国家的法律、法规和学校各项规章制度。做到“两个维护”，增强“四个意识”，坚定“四个自信”。

(2) 忠诚教育事业，具有良好的职业道德和师德师风，廉洁自律，能够维护学校声誉。

(3) 自觉履行相应岗位职责，及时按要求完成工作任务。

- (4) 工作主动，热情为师生服务。
- (5) 能够开展科学研究，具有一定的教学科研成果。
- (6) 聘期内年度考核均为合格及以上。
- (7) 完成聘期岗位目标要求。

2. 基本合格

聘期内有下列情况之一者，确定为基本合格：

- (1) 政治素质不高或师德表现一般或学术品德一般。
- (2) 未完成岗位目标要求，科研工作量达到规定的 80%。
- (3) 聘期内年度考核有 1 次基本合格。

3. 不合格

聘期内有下列情况之一者，确定为不合格：

- (1) 政治素质差或学术品德差或违反教师职业道德。
- (2) 不按规定参加聘期考核或在考核工作中弄虚作假。
- (3) 未完成岗位目标要求，且科研工作量低于规定的 80%。
- (4) 工作中存在严重失误或责任事故，对学校造成不良影响。
- (5) 聘期内年度考核有 1 次及以上不合格或 2 次及以上基本合格。

管理岗位聘期考核标准

(一) 考核内容

根据管理岗人员受聘岗位的职责要求，对聘期内管理岗人员履行岗位职责和工作任务完成情况进行质和量的综合评价。考核内容主要包括思想政治素质、职业道德、管理服务能力和业绩、工作研究、团结协作精神和创新意识等。

(二) 考核等级及标准

1. 合格

(1) 正确贯彻、执行党和国家的路线、方针和政策，自觉遵守国家的法律、法规和学校各项规章制度。做到“两个维护”，增强“四个意识”，坚定“四个自信”。

(2) 忠诚教育事业，具有良好的职业道德，廉洁自律，能够维护学校声誉。

(3) 遵守工作纪律，热情为师生服务。

(4) 认真履行相应岗位职责，有一定的业务能力，按时完成工作任务。

(5) 担任领导职务的管理人员，具有一定的管理能力，及时完成部门工作任务。

(6) 能够开展科学研究，具有一定的教学科研成果。

(7) 聘期内年度考核均为合格及以上。

2. 基本合格

聘期内有下列情况之一者，确定为基本合格：

(1) 政治素质不高或遵守工作纪律一般。

(2) 工作责任心不强，业务能力一般。

(3) 年度考核有 1 次基本合格。

3. 不合格

聘期内有下列情况之一者，确定为不合格：

(1) 政治素质低，不能遵守工作纪律。

(2) 工作责任心差，业务能力低。

(3) 工作中存在严重失误或责任事故，对学校声誉造成不良影响。

(4) 工作任务未达到规定要求的 80%。

(5) 聘期内年度考核有 1 次及以上不合格或 2 次及以上基本

合格。

工勤技能岗位聘期考核标准

（一）考核内容

根据工勤技能岗人员受聘岗位的职责要求，对聘期内工勤技能岗人员履行岗位职责和工作任务完成情况进行质和量的综合评价。考核内容主要包括思想政治素质、职业道德、劳动纪律、安全意识、服务意识、工作能力和业绩、团结协作精神等。

（二）考核等级及标准

1. 合格

（1）正确贯彻、执行党和国家的路线、方针和政策，政治思想表现好，自觉遵守国家的法律、法规和学校各项规章制度。做到“两个维护”，增强“四个意识”，坚定“四个自信”。

（2）具有良好的职业道德，工作积极。

（3）认真履行相应岗位职责，熟悉业务，技术能力较强，按时完成工作任务。

（4）遵守有关岗位安全工作条例，注重劳动安全，无责任事故。

（5）热情为师生服务，服务对象满意度较高。

（6）聘期内年度考核均为合格及以上。

（7）完成聘期内部门安排的各项任务。

2. 基本合格

聘期内有下列情况之一者，确定为基本合格：

（1）政治素质不高或遵守工作纪律一般。

（2）工作责任心不强或技术能力一般。

（3）忽视劳动安全，发生轻微事故。

(4) 因个人工作失误影响部门整体工作的。

(5) 年度考核有 1 次基本合格。

3. 不合格

聘期内有下列情况之一者，确定为不合格：

(1) 政治素质低或工作纪律差。

(2) 工作责任心差或技术能力差。

(3) 违反工作操作规程，工作中存在严重失误或严重责任事故，对学校造成不良影响。

(4) 聘期内年度考核有 1 次及以上不合格或 2 次及以上基本合格。

五、岗位聘期考核程序

1. 公布考核办法。

2. 个人填写考核表。

3. 聘期业绩审核。各二级学院、部门审核认定校聘岗位人员的聘期业绩，审核确定部门聘岗位人员的考核意见并在本二级学院、部门范围内公示。

4. 院聘岗位人员聘期考核。学校各校聘岗位考核工作组依据各二级学院、部门对相应岗位受聘人员业绩审核认定结果，提出考核意见。

5. 聘期考核工作领导小组审议并初定考核结果。

6. 公示第四聘期岗位考核结果。在全校范围进行公示，公示期为 5 天。

7. 审议。报院长办公会审议确定。

六、第四聘期岗位考核结果的使用

第四聘期岗位考核结果作为第五聘期岗位聘用的重要依据。

1. 聘期考核结果为“合格”者，在第五期岗位聘用中可直接续聘本岗位且可申请竞聘同档高级岗位，但需在原岗位上满一个聘期。

2. 聘期考核结果为“基本合格”者，在第五期岗位聘用中，只能申请低于当前岗级一级的岗位（同岗降级）。

3. 聘期考核结果为“不合格”者，在第五期岗位聘用中，只能申请低于当前岗级二级的岗位（同岗降级）。

4. 凡有师德失范、失责等情形的，实行“一票否决制”，并根据学校处理意见实行降等、降聘等办法。

七、第四聘期岗位考核的投诉与申诉

1. 教职工有权就第四聘期考核工作及考核结果提出投诉或申述。

2. 投诉或申述应在规定期限内，以书面形式实名向学校申诉委员会提出，并提供具体事实依据，否则不予受理。学校申诉委员会就教职工投诉或申述进行调查、核实，并给与答复。

八、本办法由人事处负责解释。

九、本办法自发布之日起 30 日后实施。

常州纺织服装职业技术学院

2021 年 1 月 12 日