

# 中共吉首大学委员会文件

吉大党发〔2025〕3号



## 中共吉首大学委员会 关于印发《吉首大学教职工年度考核办法 (2025年修订)》的通知

各二级党组织、党委各部门：

《吉首大学教职工年度考核办法（2025年修订）》已经学校党委研究同意，现印发给你们，请认真组织广大教职工学习并贯彻落实，确保年度考核工作有序进行。

中共吉首大学委员会

2025年1月17日

# 吉首大学教职工年度考核办法

## (2025 年修订)

为准确评价教职工的德才表现和工作实绩，规范学校各类人员考核工作，激励教职工思想政治素质和业务能力提升，进一步推动学校事业高质量发展，根据《事业单位人事管理条例》（国务院令第 652 号）、《事业单位工作人员考核规定》（人社部发〔2023〕6 号）、《事业单位工作人员处分规定》（人社部发〔2023〕58 号）等有关规定，结合学校实际，特制定本办法。

### 一、指导思想及原则

以习近平新时代中国特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“党管干部、党管人才，德才兼备、以德为先，事业为上、公道正派，注重实绩、群众公认，分级分类、简便有效，考用结合、奖惩分明”原则，旨在通过年度考核充分调动教职工的积极性主动性创造性，激发教职工履职尽责热情，推动形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的良好局面，促进学校事业的高质量发展。

### 二、组织机构

#### (一) 考核领导小组

组 长：党委书记、校长

副组长：党委副书记、分管人事工作的副校长、纪委书记

成 员：其他校领导、党委组织部、纪委、监察专员办

公室、人事处（党委教师工作部）等部门负责人

办公室设在人事处（党委教师工作部），人事处（党委教师工作部）处长（部长）兼任办公室主任。

职 责：负责领导全校教职工年度考核工作，指导制定或修订年度考核办法，审定各二级党组织的考核结果，研究解决考核工作中的重要问题。

## （二）考核工作小组

### 1. 处级领导干部考核工作小组

组 长：分管组织工作的校领导

成 员：党委组织部、党政办公室、纪委、监察专员办公室、党委宣传部、党委教师工作部、党委保卫工作部

职 责：负责制定处级领导干部的考核实施细则，负责全校处级领导干部（含退职未退休干部中转任专职党建组织员和转至党政部门工作的）考核工作的具体实施，研究解决处级领导干部考核工作中的具体问题。

### 2. 其他教职工考核工作小组

组 长：各二级党组织书记、教学学院院长

成 员：各二级党组织其他成员、学院领导班子成员、教职工代表

职 责：负责制定各二级党组织的考核实施细则，负责各二级党组织除处级领导干部以外其他所有教职工（含退职未退休转为专任教师的干部）考核工作的具体实施，研究解决各二级党组织考核工作中的具体问题。

## 三、考核内容及标准

## （一）考核内容

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，突出对德和绩的考核。

1. 德。全面考核政治品质和道德品行，重点了解政治思想表现，职业道德表现，遵守社会公德、家庭美德、个人品德等情况。

2. 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、群众工作能力、沟通协调能力、贯彻执行能力、改革创新能力、应急处突能力等相关情况。

3. 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。

4. 绩。全面考核履行职责情况，重点了解完成工作任务的数量、质量、效率、效益以及师生满意度等情况。

5. 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情况，执行学校党风廉政建设相关规章制度，遵规守纪、廉洁自律等情况。

## （二）考核标准

根据所聘岗位，实行分类考核。

对专业技术岗位人员的考核，应当结合专业技术工作特点，以能力、贡献、创新为导向，注重专业理论知识、专业能力水平、创新服务及成果等。

对管理岗位人员的考核，应当结合管理工作特点，注重管理水平、组织协调能力、工作规范性、廉政勤政情况等。

对工勤技能岗位人员的考核，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。

各考核工作小组，根据以上标准，结合具体情况，制定考核细则。

#### 四、考核结果

年度考核结果一般分为优秀、合格、基本合格、不合格四个档次（具体评价标准见附件1）。年度考核优秀档次人数，一般不超过应参加考核人员总数的20%（具体以当年省人社厅核定比例为准）。优秀档次名额向一线岗位、艰苦岗位以及获得表彰奖励的人员倾斜。

以下四种情形，年度考核不确定档次：

（一）对初次就业的，在本单位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。

（二）对非初次就业的，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。

（三）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，参加年度考核，不确定档次。

（四）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，对未受处分或受到警告处分的，按规定补定档次）。

#### 五、考核程序

**(一) 制定方案。**处级领导干部年度考核方案由党委组织部制定，其他教职工年度考核方案由人事处（党委教师工作部）制定。考核工作小组根据考核方案和通知要求制定实施细则。

**(二) 总结述职。**考核对象按岗位职责任务、考核内容以及有关要求进行总结，填写年度考核表。考核工作小组组织考核对象述职。

**(三) 小组评议。**考核工作小组根据实施细则对考核对象进行民主测评、绩效评价、听取主管领导意见及内部评议，对考核对象进行综合评价，提出考核档次建议。对考核建议档次公示 3 天，公示无异议后，报考核工作领导小组办公室审核。

**(四) 确定档次。**学校党委会集体研究审定考核档次。拟确定为优秀档次的须在学校进行公示，公示期一般不少于 5 个工作日。考核结果以书面形式告知被考核人员，由本人签署意见。如有异议，可从接到通知之日起 15 天内向学校申请复核，学校考核工作领导小组进行复核并将结果以书面形式反馈本人。

## **六、考核结果运用**

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，作为调整岗位、职务、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。

**(一) 考核被确定为合格以上档次的：**

1. 增加一级薪级工资；
2. 按照有关规定发放绩效工资；
3. 本考核年度计算为现聘岗位等级的任职年限。

其中，年度考核被确定为优秀档次的，在绩效工资分配时，同等条件下应当予以倾斜；在岗位晋升、职称评聘时，同等条件下应当予以优先考虑。

### **(二) 考核被确定为基本合格档次的：**

1. 责令作出书面检查，限期改进；
2. 不得增加薪级工资；
3. 相应核减绩效工资；
4. 本考核年度不计算为现聘岗位等级的任职年限，下一考核年度内不得晋升岗位等级；
5. 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。

### **(三) 考核被确定为不合格档次的：**

1. 不得增加薪级工资；
2. 相应核减绩效工资；
3. 向低一级岗位等级调整；
4. 本考核年度不计算为现聘岗位等级的任职年限；
5. 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，可以按规定解除聘用（任）合同。

其中，受处理、处分时已按规定降低岗位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

一级岗位等级调整。

#### （四）考核不确定档次的：

1. 不得增加薪级工资；
2. 相应核减绩效工资；
3. 本考核年度不计算为现聘岗位等级的任职年限，连续两年不确定档次的，视情况调整工作岗位。

### 七、特殊情况

（一）学生辅导员、教务秘书、二级单位办公室主任纳入各二级单位进行考核。

（二）学校外派教职工年度考核，按以下规定办理：

1. 挂职、援派、驻外的，在外期间一般由工作时间超过考核年度半年的单位进行考核并以适当方式听取学校或者接收单位的意见。

2. 学校派出学习培训、执行任务的，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，由学校进行考核，主要根据学习培训、执行任务、创新创业的表现确定档次，由相关单位提供在外表现情况。

（三）对同时在学校管理岗位和专业技术岗位两类岗位任职的“双肩挑”人员，应当以两类岗位的职责任务为依据，实行双岗位双考核。

（四）女职工按规定休产假超过考核年度半年的，参加年度考核，确定档次。

（五）校内岗位异动人员，异动时间在半年以上的在现

二级党组织考核，半年以下的在原二级党组织考核。

（六）因公受伤人员应参加考核并确定等次，一般应确定为合格。

（七）受处分人员的年度考核按《吉首大学受处分人员的年度考核规定》处理（见附件2）。

## 八、其他事项说明

（一）人事代理人员的考核，参照本办法执行。

（二）本办法未尽事宜，按照《事业单位工作人员考核规定》等上级有关文件执行。

（三）本办法由人事处（党委教师工作部）负责解释。

（四）本办法自发布之日起施行，原《吉首大学教职工年度考核办法（试行）》（吉大发〔2017〕1号）同时废止。本办法发布之后开展的年度考核工作按本办法规定执行。

附件：1. 吉首大学教职工年度考核等级评定基本标准

2. 吉首大学关于受处分人员的年度考核规定

附件 1

## 吉首大学教职工年度考核等级评定基本标准

按照《事业单位工作人员考核规定》（人社部发〔2023〕6号）有关规定，对教职工年度考核等级评定设定如下基本标准：

### 一、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；

（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，对社会或者学校有贡献，师生满意度高；

（五）廉洁从业且在遵守廉洁纪律方面具有模范带头作用。

### 二、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；

（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，师生满意度较高；

（五）廉洁从业。

### **三、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，或者师生满意度较低；

（五）能够基本做到廉洁从业，但某些方面存在不足。

### **四、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；

（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。

附件 2

## 吉首大学关于受处分人员的年度考核规定

按照《事业单位工作人员处分规定》（人社部〔2023〕58号）、中共湖南省纪委机关等5部门联合印发的《关于党纪政务处分决定执行工作的实施办法（试行）》（湘纪发〔2022〕3号）等有关文件规定，对受处分人员年度考核规定如下：

### 一、受党纪处分的，年度考核按照以下规定处理

（一）受党内警告处分的当年，参加年度考核，不得确定为优秀等次。

（二）受严重警告处分的当年，参加年度考核，只写评语，不确定档次。

（三）受撤销党内职务处分的当年，参加年度考核，确定为不合格档次，第二年按其新任职务职级参加年度考核，按规定条件确定档次。

（四）受留党察看一年处分的当年，参加年度考核，确定为不合格档次，第二年参加年度考核，只写评语，不确定档次；受留党察看二年处分的当年，参加年度考核，确定为不合格档次，第二年和第三年参加年度考核，只写评语，不确定档次。

（五）受开除党籍处分的当年，参加年度考核，确定为不合格档次，第二年和第三年参加年度考核，只写评语，不确定档次。

## **二、受政务处分的，年度考核按照以下规定处理**

（一）受警告处分的，在作出处分决定的当年，年度考核不得确定为优秀档次。

（二）受记过处分的当年，受到降低岗位等级处分的当年及第二年，参加年度考核，只写评语，不确定档次。

## **三、受组织处理和诫勉的，年度考核按照以下规定处理**

（一）受到调整职务处理的当年，不得确定为优秀档次。

（二）受到责令辞职处理的当年，只写评语，不确定档次。

（三）受到诫勉的当年，不得确定为优秀档次。

## **四、同时受党纪政务处分和组织处理的，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**