

外国语学院2019年度教职工年度考核实施细则

根据《河南理工大学教职工年度考核办法（修订）》校党文〔2019〕123号文件精神，结合学院实际，特制订本细则。

一、考核原则

（一）教职工年度考核坚持公开、公平、公正，注重实绩、综合评定的原则。

（二）教职工年度考核实行分类管理、分级考核，突出体现教育教学、科学研究、管理服务、工勤技能等各类岗位人员的工作实绩。处级领导干部由组织部组织考核，专职辅导员依据学生处考核结果为重要依据。

二、考核范围

学校在编在岗以及按照人事代理方式管理的教职工（按所聘岗位考核）。

三、考核时间

年度考核的周期为每年的1月至12月；考核工作于当年的12月份进行。

四、考核内容

考核内容主要以教职工的聘任岗位职责和年度工作任务的完成情况为依据，包括德、能、勤、绩、廉、学六个方面，重点考核工作实绩。

德，主要考核思想政治、职业道德、社会公德等方面的表现，包括贯彻执行党的理论路线和国家方针、政策的态度和表现，以及师德师风、遵纪守法等方面的情况。

能，主要考核业务知识水平、工作能力以及管理、服务的运用及创新能力。

勤，主要考核工作态度、勤奋敬业精神和遵守劳动纪律情况。

绩，主要考核履行职责情况、完成工作任务的数量、质量、效率，取得成果的水平以及社会效益和经济效益。

廉，主要考核廉洁自律、秉公办事、不徇私情、不谋私利、清白做人等方面的情况。

学，主要考核业务技术提高和知识更新情况。

五、考核等次、指标分配及标准

（一）考核等次

考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。

（二）指标分配

优秀等次比例根据学校相关规定及参加考核各类岗位人员总数分配。

（三）考核标准

1.不合格格次

有下列情况之一者，其考核等次直接确定为不合格：

- （1）无正当理由不参加年度考核。
- （2）违背职业道德、师德师风，给学校利益和声誉造成影响。
- （3）由于非不可抗因素造成重大教学、科研事故及其他责任事故或在工作中造成严重失误。

（4）旷工或无正当理由逾期不归连续超过十天或累计超过二十天。

（5）参与邪教或非法宗教、传销等活动；个人言行或研究成果有违党的理论路线、方针政策或相关法律法规，并造成一定后果。

2.基本合格格次

有下列情况之一者，其考核等次确定为基本合格：

- （1）教学工作出现2次（含）以上教学事故或违反工作程序、工作不作为等现象（教学事故的认定方法按照学校教学事故及差错认定

处理办法执行)。

(2) 旷工或无正当理由逾期不归连续超过五天或累计超过十天。

(3) 无正当理由并由学院认定未完成当年所聘岗位职责工作量50%以上。

3.合格格次

(1) 教师系列岗位：正确贯彻执行党和国家的理论、路线、方针、政策，自觉遵守国家法律、法规和学校规章制度，依法履行教师职责权利，按时完成学校人事管理及薪酬分配制度改革方案中对应岗位的基本岗位职责和年度工作任务，无其他考核情况者，可确定为合格等次。

(2) 党政管理岗位：热爱祖国和教育事业，拥护中国共产党领导和中国特色社会主义制度，遵守国家法律法规和学校规章制度，自觉践行社会主义核心价值观和尊重教师、服务学生的理念，执行学校的决议，履行管理、服务、育人职责，熟悉业务、处事公正、服务热情、勇于创新、廉洁自律，完成岗位任务。

(3) 工勤岗位：政治思想表现好，自觉遵守法律、纪律和学校各项规章制度，遵守职业道德，熟悉业务，工作积极，服务热情，注重劳动安全，完成生产和工作任务，无责任事故。

(4) 业务管理岗位：参照党政管理岗位及教师系列岗位标准执行(下同)。

4.优秀格次

(1) 教师系列岗位：积极参加教师培训，主动承担公益性、公共性工作。担任兼职班主任、辅导员年度考核良好以上的优先考虑。**教学型教师系列岗位** 在符合合格等次的基础上，年均承担教学当量学时达到本系室教师人均当量学时的80%以上；在学生最喜爱教师评选中教师得票数居本学院前1/2，，或学生评教结果居本学院（全体教

师) 前1/2, 或当年度在期中教学检查中受到表扬。并满足下列条件之一 (时限为三年, 下同) :

高级职称: ①.参与1项省部级科研课题 (科研团队或教学质量工程项目); ②.发表中文核心以上文章1篇或参编著作、教材1部; ③.获得1项省部级教学、科研成果奖励; ④.主持校级及以上学科、课程、教材建设并取得成效或主持校厅级以上课题; ⑤.指导大学生课外科技创新项目并获得省级以上奖励。

中级职称: ①.参与1项省部级科研课题; ②.参与厅、校级科研 (教研) 课题 (限前五); ③.参与省、校级教学质量工程项目; ④.发表1篇CN以上文章或参编著作、教材1部; ⑤.获1项厅、校级教学、科研成果奖励; ⑥.指导大学生课外科技创新项目并获得校级以上奖励。

初级职称满足条件同中级职称, 但不限名次 (下同)。

教学研究型教师系列岗位 在符合合格等次的基础上, 年均承担教学当量学时, 达到本系室教师人均当量学时的50%以上; 在学生最喜爱教师评选中教师得票数居本学院前1/2; 或学生评教结果居本学院 (全体教师) 前1/2, 或当年度在期中教学检查中受到表扬。并满足下列条件中两条:

高级职称: ①.参与1项省部级科研课题 (科研团队或教学质量工程项目); ②.发表中文核心以上文章或参编著作、教材; ③.获1项省部级教学、科研成果奖励; ④.主持校级及以上学科、课程、教材建设并取得成效或主持校厅级以上课题; ⑤.指导大学生课外科技创新项目并获得省级以上奖励。

中级职称: ①.参与1项省部级科研课题; ②.承担厅、校级科研 (教研) 课题 (, 限前五, 不包括校博士基金); ③.参与省、校级教学质量工程项目; ④.发表1篇CN以上文章或参编著作、教材; ⑤.获1项厅、校级教学、科研成果奖励; ⑥.指导大学生课外科技创新项目并

获得校级以上奖励。

研究型教师系列岗位 在符合合格等次的基础上，满足下列条件中三条：

高级职称：①.参与1项省部级科研课题（科研团队或教学质量工程项目）；②.发表中文核心以上文章或参编著作、教材；③.获1项省部级教学、科研成果奖励；④.主持校级及以上学科、课程、教材建设并取得成效或主持校厅级以上课题；⑤.指导大学生课外科技创新项目并获得省级以上奖励。

中级职称：①.参与1项省部级科研课题；②.承担厅、校级科研（教研）课题（，限前五，不包括校博士基金）；③.参与省、校级教学质量工程项目；④.发表1篇CN以上文章或参编著作、教材；⑤.获1项厅、校级教学、科研成果奖励；⑥.指导大学生课外科技创新项目并获得校级以上奖励。

(2) 党政管理岗位：年终考评优称率居本单位前1/2。且工作认真负责，任劳任怨，岗位职责和重点工作按计划完成，承担的工作有创新、有进步，主管领导对工作认可度高。三年内在CN期刊以上发表1篇以上与岗位工作有关的文章者同等条件下可优先考虑。

(3) 工勤岗位：坚持四项基本原则，热爱本职工作，服从学校和本单位的工作安排，认真履行岗位职责，工作热情、负责，年终考评优称率居本单位前1/2，技术熟练，完成或超额完成规定的工作任务。如有技术或方法创新或获得技术比武、劳动竞赛奖励，或安全生产、节能降耗成绩突出，可优先考虑。对工勤人员较少的单位可由单位领导根据工作表现认定。

5.直接认定优秀格次

在符合合格等次的基础上，在教育教学、科学研究、行政管理及其他业务领域中业绩突出者，可评为优秀。其中符合下列条件之一者，可直接评定为优秀。

(1) 在五门基础课教学竞赛中同一门课连续两次获二等奖以上（其中至少一次一等奖）获得者（不占学院指标）。

(2) 连续两年被评为学校“辅导员年度人物”者（不占学院指标）。

(3) 学院科研成绩最高者，计算办法依据外国语学院科研奖励办法中论文、著作、项目三类获得资助最高者为第一名。

(4) 指导学生团队（团队为学院团队）获得省级“互联网+”创新创业大赛获奖，经领导小组讨论，可直接认定为优秀格次。

(5) 学院学科带头人、平台负责人、学位点负责人，在完成相应工作任务，且满足相应岗位条件，在学位点、平台、学科考核中获得良好以上格次，经领导小组商议后，直接认定为优秀格次。

六、组织实施

（一）学院年度考核领导小组

组长：平 瑞 李惠敏

副组长：张 明 李 红 郑忠耀 吴 敏

成员：李治民 孙 强 杨俊霞 孙丽娟 张 丽 刘庭华 刘国立 张苏燕 田现辉

（二）考核程序

1. 学院依据本办法，对本单位人员进行年度考核，初步拟订考核结果。

2. 学校考核领导小组办公室审核并提出初步意见，报学校考核工作领导小组审查、公示。

3. 提交校长办公会和校党委常委会议研究审定。

4. 将考核结果通知被考核人并由被考核人签字确认。被考核人对年度考核结果如有异议，可以在接到通知起10日内向学校考核领导小组办公室申请复核。学校考核领导小组在10日内提出复核意见，以书

面形式通知申请人。本人对复核结果仍不服的，可以向上级主管部门提出申诉。

七、其他考核情况的说明

(一) 新进人员在试用期间的考核，只写评语，不确定考核等次；考核情况作为其转正、定级和初定专业技术职务的依据。

(二) 新调入学校人员的考核，由学校所在单位根据工作表现及调动前的有关情况，确定考核等次。校内调动人员，本年度在现单位工作时间超过半年的由现单位考核，未达到半年的回原单位考核。

(三) 军队转业（退伍）人员，由学校所在单位考核，参阅当年转业（退伍）时的鉴定，结合工作实际，确定考核等次。

(四) 经学校同意脱产学习（培训）、进修、挂职锻炼及借调等人员，由学校原单位进行考核，其有关情况，根据学习（培训）、进修、挂职和借调工作表现确定等次。

(五) 上半年批准退休的人员，不再进行考核；下半年批准退休的人员，参加退休前所在单位的考核。

(六) 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。

(七) 落聘人员不参加考核，直接认定为不确定等次。

(八) 受处分的人员，其年度考核参照《关于受党纪处分的党政机关工作人员年度考核有关问题的意见》（组通字〔1998〕19号）、《河南省事业单位工作人员年度考核暂行办法》（豫通〔1997〕57号）有关规定执行。

八、考核结果使用

年度考核结果作为评先、人才遴选、聘用、职称评审及晋升工资等的重要依据，向上级部门推荐先进时，可优先考虑年度考核优秀者。

（一）被确定为合格及以上等次的，按照下列规定办理：

1. 按照有关规定晋升薪级工资。
2. 按照有关规定发放绩效工资。
3. 作为聘期考核的依据之一。

（二）年度考核被确定为基本合格等次的，自下年度起停发一个月岗位履职绩效，并通过诫勉谈话、离岗培训等方式促其改正提高。

（三）年度考核被确定为不合格等次的，自下年度起停发一年岗位履职绩效，并予以批评教育。

（四）连续两年被确定为不合格等次的，有党政职务的管理人员予以降职，专业技术人员予以低聘或解聘，工人予以降低技术等级，并根据不同情况予以调整工作。

（五）有下列情形之一的，报学校研究后，予以解聘：

1. 连续两年被确定为不合格等次，又不服从组织安排的；
2. 连续两年被确定为不合格等次，重新安排工作后年度考核仍不合格的。

（六）不确定等次的人员（新进人员除外），不得申报晋升职务，不能晋升薪级工资，待确定考核等次后，再重新认定。

外国语学院党委

2019年12月20日