

北工商党发〔2024〕42号

关于印发《北京工商大学 教职工考核办法》的通知

各单位：

现将《北京工商大学教职工考核办法》予以印发，请认真学习并遵照执行。

中共北京工商大学委员会

2024年7月1日

北京工商大学教职工考核办法

为深化人事制度改革，加强学校教职工队伍建设，客观、公正评价教职工德才表现和工作实绩，激发广大教师干事创业的热情和积极性，依据《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》《北京市事业单位工作人员考核暂行办法》《北京高校教师师德考核办法》等上级文件精神，按照《北京工商大学岗位聘任办法（2024-2026年）》《北京工商大学教师行为规范》《北京工商大学师德“一票否决制”与师德考核实施细则》等文件要求，特制定本办法。

一、考核方式

考核分为师德考核、年度考核、聘期考核及涉密人员考核。

二、考核范围

凡学校受聘在编在岗的教职工，除下列情况外，均应按照本办法执行。其他聘用人员由所在单位按照《北京工商大学非事业编制用工管理暂行办法》执行。

（一）学校中层及以上干部按照干部人事管理权限及有关规定执行。“双肩挑”干部还应按照本办法参加教师岗位的考核。

（二）高层次人才师德考核按照本办法执行，年度考核和聘期考核按照《北京工商大学高层次人才考核实施办法》执行。

（三）涉密人员考核参照《北京工商大学涉密人员考核

与奖惩办法》执行。

（四）与学校签订预聘期合同的教师，师德考核和年度考核按照本办法执行，聘期考核按照合同约定执行。

三、考核原则

- （一）坚持客观公正、民主公开。
- （二）重心下移，分类考核。
- （三）定性考核与定量考核相结合。
- （四）以岗位职责和任务目标为依据。
- （五）遵守保密规定，履行保密职责。

四、考核时段

师德考核和年度考核：按自然年度（当年1月1日-12月31日）考核，原则上在当年的12月进行。

聘期考核：原则上应在聘期届满前一个月启动。

五、考核组织领导

（一）学校师德建设委员会领导师德考核工作，学校师德建设委员会办公室设在人事处（党委教师工作部、人才工作办公室），负责师德考核工作的具体事务。

（二）学校考核委员会负责组织领导教职工的年度和聘期考核工作。考核委员会成员由学校领导班子成员、党委组织部、党委宣传部、发展规划处、教务处、研究生院、科学研究院、人事处、学生处等职能部门负责人、教授代表、工会及教代会代表组成。考核委员会成员应按有关规定实行回避制度。考核委员会办公室设在人事处（党委教师工作部、人才工作办公室），负责考核工作的日常事务。考核委员会

职责：

- 1.制定学校教职工考核办法；
- 2.组织、指导学校教职工的考核工作；
- 3.对四级及以上专业技术职务人员进行考核；
- 4.审核各二级单位提出的教职工考核等次意见；
- 5.受理教职工对考核结果有异议的复核申请。

（三）学校各单位成立考核工作小组，负责实施本单位教职工的考核工作。学校党政管理部门、群团组织和教辅单位考核工作小组由单位领导组成；教学单位考核工作小组由单位领导班子成员和学科建设负责人、专业建设负责人、分工会主席、学术委员会成员、教代会成员和教职工代表组成，成员不少于11人，其中教职工代表由各系（或同级别教研室）负责推荐，由领导班子在推荐人选中确定。考核工作小组的职责：

- 1.根据《北京工商大学教职工考核办法》制定本单位教职工考核实施细则。考核实施细则应由本单位教职工大会或教职工代表大会表决通过并报人事处（党委教师工作部、人才工作办公室）备案；

- 2.按照本单位的考核实施细则组织实施教职工考核工作。

六、考核的内容、等级（次）和标准

（一）师德考核

参照《北京工商大学师德“一票否决制”与师德考核实施细则》（北工商党发〔2019〕43号）执行。

（二）年度考核

1. 考核等次

由各单位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。对专任教师岗位和专职科研岗位，各学院(部)应结合聘期岗位职责制定本单位各级各类岗位年度任务目标和考核标准，定量与定性结合对受聘人员考核。

年度考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次，由其中优秀人员的比例不超过本单位参加考核人员的20%。

(1) 优秀：德、能、勤、绩表现突出，并在教学、科研、管理、等各工作岗位做出优异成绩。

(2) 合格：德、能、勤、绩表现好，能较好地履行岗位职责，保质保量完成本职工作。

(3) 基本合格：能够履行岗位职责，基本完成本职工作。

(4) 不合格：

①师德考核不合格的；

②本年度受到刑事处罚的；

③本年度受降低岗位等级处分的；

④未经批准，不参加考核的；

⑤连续旷工超过3个工作日或一年内累计旷工超过7个工作日的；

⑥在考核、职务晋升或其它工作中向学校或本人所在单位提供虚假材料或剽窃他人成果的；

- ⑦无正当理由拒不接受各教学单位安排的教学任务的；
- ⑧不能履行岗位职责的。

2.考核结果使用

（1）教职工年度考核结果将作为奖惩、晋升工资和职务、发放绩效工资、培训、续聘、低聘、转岗或解聘等的重要依据。

（2）年度考核被确定为合格及以上等次的，按照有关规定正常晋升薪级工资；岗位竞聘中，在同等条件下可优先聘用；享受国家和学校奖励规定中的其他奖励条款。

（3）年度考核被确定为基本合格的，单位负责人须对其诫勉谈话，限期改进；次年不能晋升薪级工资和职务；本年度不计算为竞聘更高等级岗位的任职年限；校内绩效工资按照《北京工商大学薪酬分配与管理办法》核减。连续两年考核为基本合格等次的，降低岗位等级或调整岗位聘用。

（4）年度考核被确定为不合格的，次年不能晋升薪级工资和职务；降低岗位等级或调整岗位聘用；本年度不计算为竞聘更高等级岗位的工作年限，并取消下一年度更高等级岗位竞聘的资格；校内绩效工资按照《北京工商大学薪酬分配与管理办法》核减。连续两年考核为不合格等次的，学校将予以解聘。其中，受处理、处分时已按规定降低岗位等级且年度考核被确定为不合格档次的，应避免重复处罚。

（5）不参加年度考核或考核不确定等次的，不能晋升薪级工资，本年度不计算为竞聘更高等级岗位的工作年限。

七、考核实施细则制定

（一）各单位要依据本办法与单位的实际情况制定本单位教职工考核实施细则，实施细则中应明确考核的内容、等级（次）和各等级（次）的具体标准、程序等。

（二）各单位要根据《岗位聘任协议书》约定的岗位职责和任期目标，科学、合理的制定年度考核标准，能够定量考核的内容要明确量化标准。

（三）教学单位的教职工考核实施细则须经本单位教职工大会或教职工代表大会表决通过并报人事处（党委教师工作部、人才工作办公室）备案。

八、考核纪律

（一）参加考核工作的全体人员要坚持客观公正、实事求是的考核原则。

（二）学校师德建设委员会、考核委员会成员和各单位考核工作小组成员要认真履行工作职责，严格执行考核程序和考核标准，遵守考核保密等多项工作纪律。

（三）各单位工作人员必须如实审核教职工的教学科研成果，不得歪曲、隐瞒事实或弄虚作假。

（四）参加考核人员提供的考核材料必须真实有效，不得弄虚作假。

对违反上述考核纪律的行为，视其性质、情节和造成的后果，进行批评教育或给予处分，造成失实的考核结果无效。

九、考核的复核与申诉

如教职工对本人考核结果有异议，可在接到考核结果通知之日起 30 日内向学校师德建设委员会或考核委员会申请

复核，师德建设委员会或考核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，在 30 日内作出维持或者变更考核结果的复核决定，并以书面形式通知申请人。如教职工对复核结果仍有异议，可以向学校教职工申诉委员会提起申诉。复核和申诉期间，不停止对考核结果的执行。

十、其他

（一）本年度新进的各类人员（含新进毕业生、外单位调入人员、军转安置人员等），参加师德考核和年度考核。

1. 新进毕业生工作时间不满 6 个月的，参加年度考核时，只写评语，不确定等次；

2. 外单位调入人员和军转安置人员，在参考原单位工作意见的基础上确定考核等次。

（二）经学校批准的内部退休人员如无违法、违纪、违规行为，退休当年的考核结果视为合格。

（三）因工作需要，已履行借调手续，被校外单位借调工作或选派到校外单位工作不足 6 个月的由本单位进行考核。6 个月及以上的人员，由对方单位提供考核材料，本人所在单位确定考核等次。

（四）挂职锻炼的人员，不满 6 个月的，由挂职单位作出评语，派出单位进行考核，确定考核等次。6 个月及以上的人员由挂职单位进行考核并确定考核等次。

（五）在批准期限内的公派出国人员，本人提供年度学习工作总结，由所在单位确定考核等次。

（六）在校内单位之间岗位变动人员，在现单位进行考

核，同时征求原单位意见；考核年度内由于专业技术职务晋升岗位发生变化的人员，考核按职务晋升前的岗位标准结合现有情况进行考核。

（七）本年度内已办理退休手续的人员不参加考核。

（八）双肩挑干部需参加中层干部考核，同时也需参加所在学院的教师考核。曾经担任中层干部的教师，任中层干部期间的工作量按相应的标准奖励。

（九）涉嫌违法违纪被立案调查尚未结案的人员参加年度考核，不定等次，待结案后根据案件结果，按照有关规定补定年度考核等次。

（十）不参加考核的人员：

1.未聘任上岗超过6个月以上的（包括待聘、病休等人员）；

2.经学校批准的病事假、自费出国等因私离岗时间累计超过6个月（含）的；

3.出国随任的。

（十一）本年度内有下列情况之一的，考核结果不得为优秀；情节严重的，考核结果不得为合格。

1.不服从学校和本人所在单位工作安排的；

2.本年度内发生教学事故、管理事故、责任事故的；

3.服务意识不强，服务态度不好，教职工反映意见较大的；

4.受警告处分的，在做出处分决定的当年，年度考核不能确定为优秀等次；受记过处分的，在受处分期间，年度考核不得确定为合格及以上等次；解除处分后，其年度考核不

受原处分影响；

5.受党纪处分的，其年度考核按照中纪委、中组部、人事部《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》有关规定执行。

（十二）本办法由学校人事处负责解释，自发布之日起施行，原文件同时废止，学校其他有关教职工考核文件与本文件有冲突的，按照本文件执行。