

云南大学文件

云大人〔2018〕1号

关于印发《云南大学工作人员考核暂行办法》 的通知

各院、各部门、各单位：

根据学校安排，现将《云南大学工作人员考核暂行办法》印发给你们，请按照要求执行。

特此通知。



云南大学工作人员考核暂行办法

第一章 总则

第一条 为进一步完善云南大学工作人员考核评价体系，建立能上能下的动态机制、能进能出的淘汰机制、奖优促勤的激励机制、科学合理的分配机制，激励广大教职工积极进取、敬业奉献，推进一流大学建设，依据《中华人民共和国教育法》《中华人民共和国教师法》《中华人民共和国高等教育法》《事业单位人事管理条例》《事业单位工作人员考核暂行规定》《事业单位工作人员处分暂行规定》《事业单位工作人员申诉规定》等文件精神，以及国家、省和学校关于事业单位工作人员考核及岗位设置管理相关规定，制定本办法。

第二条 考核工作坚持“学校考核与单位考核相结合、定性考核与定量考核相结合、年度考核与聘期考核相结合、考核结果与岗位聘任相结合、考核结果与绩效分配相结合”的原则，由学校制定总体考核办法，各单位制定实施细则，组织开展平时考核、年度考核和聘期考核。

第三条 按照干部管理权限和相关规定，校级领导和专业技术一级岗人员的考核由上级有关部门组织开展。其他在编在岗人员，均须按照本人所聘岗位类型和本办法相关规定参加考核。

受聘云南大学特聘教授岗位人员、入选校内各类人才培养计划人员，以及按学校相关规定引进到校的工作人员，还需按照相应管理规定和工作协议另行开展业绩考核。

第二章 组织领导

第四条 学校成立云南大学工作人员考核工作领导小组，统一领导全校工作人员考核工作，负责研究和决定学校考核工作中的重要事项，协调解决考核工作中的有关问题，审定考核结果。

领导小组由校党委书记、校长任组长，其他校领导任副组长，成员由组织部、人事处、纪委办公室·监察处、法律事务办公室、学生处、党委研究生工作部·研究生院、教务处、科学技术处、社会科学处、机关党委、财务管理处等部门负责人组成。领导小组办公室设在人事处，负责日常事务。

第五条 学校成立云南大学工作人员考核申诉与调解工作领导小组，负责受理工作人员关于考核工作的申诉，并开展相关调查、调解工作。

领导小组由学校纪委书记任组长，成员由纪委办公室·监察处、组织部、人事处、校工会等部门负责人和教代会代表团团长组成。领导小组办公室设在纪委办公室·监察处，负责日常事务。

第六条 基层单位成立由党、政主要负责人为组长，领导班子成员、学术委员会成员、纪检委员、工会以及教代会代表等组成的基层考核工作小组，成员一般不少于7人，负责制定本单

工作人员考核实施细则，具体组织实施考核工作，提出考核初步意见，并负责受理本单位工作人员的考核申诉。

第三章 考核内容

第七条 考核内容包括德、能、勤、绩、廉五个方面，重点考核工作实绩。

（一）德主要考核拥护党的领导、遵纪守法情况以及在思想政治素质、职业道德、社会公德、个人品德等方面的表现情况。

（二）能主要考核履行岗位职责能力、业务技术水平、管理服务水平。

（三）勤主要考核工作态度、敬业精神和遵守劳动纪律情况。

（四）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。

（五）廉主要考核廉洁从业方面的表现。

第八条 工作人员考核分为平时考核、年度考核和聘期考核。

（一）平时考核由各单位根据实际情况自行安排，重点考核工作人员履行岗位职责、工作态度、遵守纪律情况，以及完成日常工作任务、阶段工作目标情况。

（二）年度考核在每年 12 月开展，主要考核工作人员当年度的思想政治表现、职业道德、工作实绩和廉洁自律情况，重点考核工作实绩。

（三）聘期考核以 4 年为一个周期，在工作人员岗位聘期结

束前开展，主要考核聘期内个人岗位职责、基本工作量和目标任务完成情况。聘期考核结果作为工作人员岗位续聘、调整或解聘的重要依据。

第九条 年度考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等次；聘期考核结果分为合格和不合格两个等次。

第四章 年度考核

第十条 年度考核内容包括德、能、勤、绩、廉五个方面，主要考核思想政治表现、职业道德、工作实绩和廉洁自律情况。其中，思想政治表现、职业道德和廉洁自律情况均采取定性考核，工作实绩根据受聘岗位工作内容的不同特点，采取定性和定量相结合的方式进行考核。

考核内容须按照规定程序和要求分别进行考核后作出结论，最终根据各方面的结论综合评定年度考核结果。

第十一条 思想政治表现和职业道德考核

思想政治表现和职业道德主要考核内容为：热爱祖国，拥护党的领导，忠诚党的教育事业，全面贯彻党和国家的路线、方针、政策的情况；遵纪守法，爱岗敬业，遵守和执行学校各项规章制度的情况；职业道德、社会公德、家庭美德、个人品德等情况。

思想政治表现和职业道德的考核由各院级党组织根据被考核人员的实际情况作出结论，结论分为合格和不合格两个等次。思想政治表现和职业道德考核不合格者，年度考核定为不合格。

第十二条 工作实绩考核

教师岗位人员的工作实绩主要采取定量考核，管理岗位、其他专业技术岗位和工勤岗位人员的工作实绩根据岗位职责完成情况采取定量或定性考核，具体如下：

（一）教师岗位工作人员工作实绩考核

1. 工作实绩按照《云南大学教师岗位基本工作量要求及核算暂行办法》规定的标准执行。各单位应在不低于学校规定的年度教学基本工作量和科研基本工作量要求的基础上，结合本单位实际，合理制定考核实施细则，经院级教职工大会讨论通过后，报学校批准执行。

2. 受聘教师岗位的专、兼职辅导员工作考核办法由党委本科生工作部和党委研究生工作部共同制定。

3. 各基层考核工作小组根据本单位考核办法对被考核人员年度教学、科研基本工作量完成情况分别进行量化评分，并根据评分作出结论，结论分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等次。具体评价标准为：年度教学、科研基本工作量两项均为未完成的，确定为不合格；年度教学、科研基本工作量仅完成其中一项的，确定为基本合格；年度教学、科研工作量均超过基本要求的，按照学校规定的比例确定优秀人员，其余确定为合格。

（二）管理岗位、其他专业技术岗位、工勤岗位人员工作实绩考核

1. 管理岗位、其他专业技术岗位、工勤岗位人员工作实绩采取定性或定量考核。各单位应根据本单位总体工作任务，结合不同岗位的工作特点，在学校相关要求基础上制定本单位考核实施细则，经院级教职工大会讨论通过后，报学校批准执行。

2. 学校机关工作人员的考核按《云南大学机关工作人员考核办法》执行。

3. 各基层考核工作小组根据被考核人员岗位职责任务完成情况作出结论，结论分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等次。

第十三条 廉洁自律情况考核

廉洁自律情况主要考核党风廉政、廉洁从业等方面的情况。各基层考核工作小组根据被考核人员的实际情况作出结论，结论分为合格和不合格两个等次。职业道德和廉洁自律情况考核不合格者，年度考核定为不合格。

第十四条 各基层考核工作小组根据被考核人员思想政治表现、职业道德、工作实绩和廉洁自律情况考核结果，通过民主程序、按照以下原则综合确定被考核人员的年度考核等次。

（一）优秀等次标准：思想政治表现合格，职业道德和廉洁自律情况合格，工作实绩优秀。

（二）合格等次标准：思想政治表现合格，职业道德和廉洁自律情况合格，工作实绩合格。

（三）基本合格等次标准：思想政治表现合格，职业道德和廉洁自律情况合格，工作实绩基本合格。

（四）不合格等次标准：思想政治表现、工作实绩、职业道德和廉洁自律情况有一项及以上为不合格。

第五章 聘期考核

第十五条 聘期考核内容依据本人与学校签订的《事业单位聘用合同》中的岗位职责和单位规定的基本工作量进行考核。考核内容主要包括思想政治表现、职业道德、工作实绩和廉洁自律情况，并将年度考核结果作为主要依据。教师岗位工作人员聘期考核还须按照《云南大学教师岗位基本工作量要求及核算暂行办法》规定的聘期教学、科研基本工作量进行量化考核。

第十六条 聘期考核结果分合格和不合格两个等次。由各基层考核工作小组根据被考核人员思想政治表现、职业道德、工作实绩和廉洁自律情况考核结果，通过民主程序、按照以下原则综合确定被考核人员的聘期考核等次。

（一）年度考核结果均为基本合格及以上的，聘期考核确定为合格等次。

（二）年度考核结果有一年及以上为不合格的，聘期考核原则上确定为不合格等次。

(三)教师岗位工作人员未完成《云南大学教师岗位基本工作量要求及核算暂行办法》规定的聘期基本工作量要求的，聘期考核确定为不合格等次。

第六章 考核程序

第十七条 个人总结

被考核人员应按照学校要求开展总结自评，并提交年度或聘期考核材料。

第十八条 群众评议

在个人总结的基础上，各单位可采取材料评议、公开述职、民主测评等方式对被考核人员年度或聘期思想政治表现、职业道德、工作实绩和廉洁自律等情况开展群众评议。相关人员要本着对组织、对个人负责的态度，实事求是开展评议。机关职能部门由所在部门全体人员开展群众评议。

第十九条 基层测评

基层考核工作小组在群众评议的基础上，将被考核人员的相关材料提交学校相关部门进行审核，根据被考核人员的个人总结和平时表现，提出考核等次初步意见并在本单位范围内公示，公示完毕后将本单位考核初步意见报学校人事处。

第二十条 学校审定

人事处将相关考核结果汇总后，提交学校考核领导小组审定。

第二十一条 考核结果反馈

学校将考核结果以书面形式通知被考核人员所在单位，各单位将考核结果反馈被考核人员。各单位应将工作人员年度考核结果在本单位进行公示，对于年度考核结果为基本合格或不合格的工作人员，应对其进行诫勉谈话，提出整改意见，制定个人整改措施，报人事处备案。

第二十二条 被考核人员对考核结果有异议的，可在接到考核结果通知后向学校考核申诉与调解工作领导小组提出书面申诉。相关申诉程序按照《事业单位工作人员申诉规定》执行。

第二十三条 考核工作结束后，考核结果存入本人档案。

第七章 结果运用

第二十四条 工作人员考核结果作为评优授奖、职务晋升、岗位聘用、收入分配、进修培训，以及降级、转岗、解聘等的重要依据。

第二十五条 年度考核结果确定为合格及以上等次的人员，按照下列规定办理：

（一）薪级工资晋升一个薪级。

（二）按照规定发放绩效工资。

（三）年度考核为优秀的，在参加竞聘上岗时同等条件下优先考虑。

第二十六条 年度考核结果确定为基本合格等次的人员，按照下列规定办理：

- （一）对其诫勉谈话，限期整改。
- （二）薪级工资不予晋升。
- （三）按照规定发放绩效工资。
- （四）本年度不计算为现聘岗位的任职年限。
- （五）连续两年被确定为基本合格等次的，向较低等级调整岗位。

第二十七条 年度考核结果确定为不合格的人员，按照下列规定办理：

- （一）薪级工资不予晋升。
- （二）按照规定扣发绩效工资。
- （三）根据具体情况可向较低等级调整岗位或转岗。在降低岗位等级处分期内的除外。
- （四）本年度不计算为现聘岗位的任职年限。
- （五）下一年内不得参加较高等级岗位竞聘。
- （六）连续两年考核不合格的，可解除聘用合同。

第二十八条 工作人员聘期考核结果为合格的，可续聘到原岗位；聘期考核结果为不合格的，下一个聘期降低一个等级聘用；聘期内有两年及以上年度考核为不合格的，予以转岗或解聘。

因聘期考核结果不合格被降低岗位等级的，在下一个聘期内不得申请参加专业技术高等级岗位的空岗补聘工作，待下一个聘

期考核结果达到原聘岗位要求的，在学校有空岗的情况下可向学校申请聘用。

对于聘期考核结果不合格，但在原聘岗位聘任满5年，且下一个考核聘期内达到国家法定退休年龄的人员，可在下一个聘期保留原聘岗位的岗位工资，绩效工资降低一个等级执行。

第八章 相关事宜

第二十九条 对新进工作人员的考核，按以下规定办理：

（一）首次就业的新到校工作人员，在试用期内参加年度考核，考核时只写评语，不确定考核等次，考核情况作为定级、任职的依据。

（二）非首次就业的新到校工作人员，本年度工作累计不满全年工作日一半的（含试用期），参加年度考核，考核时只写评语，不确定考核等次；本年度工作累计满全年工作日一半的（含试用期），参加年度考核并确定等次，到校当年有工作单位的，相关情况由原单位提供。

（三）军转干部、退役士兵（官）、退役运动员，进校前未参加原单位当年度考核的须参加学校考核；参加过原单位当年度考核的须提交相关考核材料，由学校确认考核结果。

第三十条 对学校派出学习进修、挂职锻炼以及执行其他任务人员的考核，按照以下规定办理：

(一) 经学校批准脱产学习、进修人员的考核，主要根据学习、培训表现及书面汇报确定等次。学习进修在一年以上的根据学习表现定性考核，其中聘任在教师岗位的人员还需完成年度科研基本工作量，考核结果不能确定为优秀等次。学习进修不满一年的，结合在岗工作情况和学习情况综合考核。

(二) 经学校批准外派工作的，由所在单位根据外派单位出具的考核意见确定考核结果。

(三) 学习进修、派出工作超期未归人员和擅自离岗人员确定为不合格。

第三十一条 待聘时间超过 3 个月且不服从工作安排的、病假累计超过 3 个月的、事假累计超过 20 个工作日的、旷工累计超过 5 个工作日的，年度考核只写评语，不确定考核等次。

第三十二条 因工（公）负伤人员，治疗期间按在岗处理，根据受伤前的工作表现确定考核等次。

第三十三条 受党纪、行政处分的人员，年度考核按照以下规定办理：

(一) 受党纪处分人员的年度考核

1. 受党内警告处分的当年，参加年度考核并确定等次，但不得确定为优秀等次。

2. 受党内严重警告处分的当年，参加年度考核，只写评语不确定等次。

3. 受撤销党内职务处分的当年，参加年度考核，确定为不合格；第二年按其新任职务参加年度考核，按规定条件确定等次。

4. 受留党察看处分的当年，参加年度考核，确定为不合格；受留党察看一年处分的第二年，参加年度考核，只写评语不确定等次；受留党察看二年处分的，第二年和第三年参加年度考核，只写评语不确定等次。

5. 受开除党籍处分的当年，参加年度考核，确定为不合格；第二年和第三年参加年度考核，只写评语不确定等次。

6. 涉嫌违反党纪被立案检查的，可以参加年度考核，但在其受检查期间不确定等次。结案后，不给予党纪处分的，按规定补定等次；给予党纪处分的，按规定上述规定办理。

（二）受行政处分人员的年度考核

1. 受到警告处分的，在受处分期间，不得聘用到高于现聘岗位等级的岗位；在作出处分决定的当年，年度考核不得确定为优秀等次。

2. 受到记过处分的，在受处分期间，不得聘用到高于现聘岗位等级的岗位，年度考核不得确定为合格及以上等次。

3. 受到降低岗位等级处分的，自处分决定生效之日起降低一个以上岗位等级聘用，按照事业单位收入分配有关规定确定其工资待遇；在受处分期间，不得聘用到高于受处分后所聘岗位等级的岗位，年度考核不得确定为基本合格及以上等次。

4. 受到开除处分的，自处分决定生效之日起，终止其与学校的人事关系。

（三）同时受党纪和政纪处分的，按对其年度考核结果影响较重的处分确定年度考核等次。

第三十四条 因涉嫌违法违规接受立案审查尚未结案的，或正处在停职检查期间的工作人员，暂不参加年度考核，待组织作出正式结论后再确定考核等次。

第三十五条 凡有下列情况之一者，年度考核结果确定为不合格：

（一）触犯国家法律或严重违反职业道德规范的。

（二）违反《云南大学教师课堂禁行行为》的。

（三）以非法方式表达诉求、擅自脱离工作岗位、延误本职工作、干扰正常工作秩序的。

（四）经常迟到、早退、缺课，或出现一次一类教学事故，或全年累计旷工 7 天以上的。

（五）违规从事教学、培训活动，或为他人代写、出售学位论文，或组织买卖、代写学位论文等，或未经学校同意从事商业活动而严重影响本职工作的。

（六）无充分理由，拒不接受工作任务，或者敷衍拖拉，影响整体工作，造成较坏影响的。

（七）因工作失职或不负责任造成重大责任事故、或造成重大经济损失，或造成恶劣社会影响的。

(八)无正当理由不参加年度考核,经教育后仍拒绝参加的。

(九)其他严重违纪的。

第三十六条 不参加年度考核或者考核不确定等次的,其绩效工资不予晋升,本年度不计算为竞聘高等级岗位的任职年限,绩效工资按有关规定执行。

第三十七条 工作人员聘期内受聘岗位类型、等级发生变动的,变动当年的年度考核可按原受聘岗位类型和等级及相应考核标准开展考核,自岗位变动的下一年度起,按照新聘的岗位类型、等级开展相应的年度考核;聘期考核分别按原聘岗位和新聘岗位的基本工作量进行分段考核;新到校工作人员按学校统一的考核周期进行聘期考核。

第三十八条 各单位和个人应实事求是、客观公正地对待考核工作。对在考核过程中有徇私舞弊、打击报复、弄虚作假等行为的,按照有关规定严肃处理。

第九章 附则

第三十九条 本办法经学校教职工代表大会审议通过,报学校批准,自2018年1月1日起执行。

第四十条 本办法由人事处负责解释。