**附件一**

美术学院教职工岗位履职考核

实施细则

**第一条** 为了加强教职工岗位履职考核管理，进一步健全完善教职工岗位履职考核评价体系，建立能上能下的动态机制、能进能退的竞争机制、奖优促勤的激励机制、科学合理的分配机制，客观评价教职工聘期内的德才表现和工作实绩，根据《玉溪师范学院2020-2025 年岗位聘用实施方案》、《玉溪师范学院教职工岗位履职考核办法》（玉师院〔2022〕55）号等文件精神，结合美术学院（部门）实际，特制定本实施细则。

1. 考核范围和考核时间

第二条 考核范围为美术学院在编在岗教职工。其中，处级、科级干部由学校党委组织部负责考核，其他人员由美术学院组织考核。

第三条 教职工岗位履职考核分为平时考核、年度考核和聘期考核。平时考核由学院根据考勤、岗位职责履行等实际情况自行安排；年度考核时间范围为自然年度，即每年 1 月 1 日至 12 月 31 日，考核工作一般安排在每年的 12 月份进行；聘期考核时间范围为全员岗位聘任期间，考核工作安排在聘期结束前一个月进行。

1. 考核组织与实施

第四条考核工作小组人员构成及职责

成立岗位聘用与考核工作小组，成员如下

组长：院长

副组长：党委书记

成员：党政领导班子成员、教职工代表

考核工作小组的主要职责：

1.根据聘期岗位职责，研究制定美术学院的岗位履职考核实施细则；

2.组织实施美术学院教职工的年度考核和聘期考核工作，并将考核结果报学校审定。

第五条 教职工岗位履职考核实施细则制定的程序

美术学院在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，结合本学院实际，制定岗位履考核实施细则，由本学院教职工大会（代表大会）2/3 及以上人员审议通过，并经学院党委会议和党政联席会议研究审定，报学校岗位设置与聘用考核工作委员会审核批准后执行。

1. 年度考核

第六条 年度考核采用定性考核和定量考核相结合的方式进行。定性考核分为合格和不合格两个等次，定量考核分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。综合考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次，其中，优秀比例不超过全院参加考核人员总数的 15%。

第七条 定性考核由学院聘用与考核工作小组根据被考核人的思想政治、师德师风、履职能力、工作作风、业绩成果、廉洁自律等情况综合判定，坚持以师德师风作为教职工考核评价的首要标准。定性考核不合格者，年度综合考核定为不合格。

第八条 凡在考核年度中出现下列情形之一者，定性考核为不合格等次。

（一）违反国家的大政方针，丑化党和国家形象，或者诋毁、诬蔑党和国家领导人，或者歪曲党史的。

（二）妄议中央大政方针，破坏党的集中统一领导，组织或参与国家明令禁止的非法组织、集会、游行、示威等活动的。

（三）在执行国家重要任务、应对公共突发事件中，不服从指挥、调遣或者消极对抗且情节严重的。

（四）接受损害国家荣誉和利益的境外邀请、奖励，经批评教育拒不改正的。

（五）非法出境、未经批准获取境外永久居留资格或者取得外国国籍的。

（六）有违反师德师风行为的。

（七）违反学校相关规定，学术不端、徇私舞弊、弄虚作假，给学校造成不良影响的。

（八）工作中因本人擅离职守或者不按规定报告、互相推诿扯皮造成重大事故、重大经济损失或造成恶劣社会影响的。

（九）在考核工作中弄虚作假，或以不正当手段干扰考核工作的，或无正当理由拒绝参加考核的。

1. 因违纪违法被公安机关拘留或司法机关刑事处罚的。
2. 经学院认定为不合格的其他情况。

第九条 教师岗位人员的定量考核

（一）教师岗位是指主要从事教学科研工作的岗位，分为教学科研岗、教学为主岗和科研为主岗三类。

（二）教师岗位的定量考核内容主要为教学基本工作量、科研基本工作量的完成情况。教学基本工作量、科研基本工作量按《玉溪师范学院岗位聘用实施方案》《玉溪师范学院科技工作统计与分配办法》《玉溪师范学院科学研究成果级别认定办法》《玉溪师范学院重大教学项目与成果奖励办法（试行）》《玉溪师范学院指导学生学科竞赛奖励办法（试行）》《玉溪师范学院教师岗位基本工作量冲抵规定》执行。

（三）美术学院岗位聘用与考核工作小组根据本学院岗位履职考核实施细则对被考核人的年度教学、科研基本工作量完成情况进行量化统计，并根据统计结果确定定量考核等次。具体评价标准如下：

1.自觉履行教书育人职责，将主要精力投入教学工作，超额完成受聘岗位年度教学、科研基本工作量要求，师德师风表现好，教学工作或业务工作、科学研究、学科专业建设、学生管理工作及社会服务等方面有突出优秀业绩的，确定为“优秀”等次；

2.完成受聘岗位年度教学、科研基本工作量要求，师德师风表现好的，确定为“合格”等次；

3.不能全面履行受聘岗位考核内容规定的岗位职责和工作任务，但在学科专业建设、教学工作或业务工作、科研工作、学生管理工作及社会服务某一方面有一定成绩或贡献，且完成受聘岗位年度教学、科研基本工作量的 2/3 及以上；或年度教学、科研基本工作量仅完成其中一项的，确定为“基本合格”等次；

4.不能全面履行受聘岗位考核内容规定的岗位职责和工作任务，且完成受聘岗位年度教学、科研基本工作量均低于 2/3 的，或连续两年科研工作量达均未达到1/3，确定为“不合格”等次。

第十条 管理、工勤技能岗位人员的定量考核

（一）管理岗位是指从事行政管理、教学管理、科研管理和思想政治管理工作的岗位；工勤技能岗位是指从事技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工勤技术工作的岗位。

（二）在教学部门从事教学工作的辅助系列专业技术教职工按教师岗位进行考核。

（三）管理、工勤技能岗位人员的定量考核采用个人自评、服务对象测评、所在部门（学院）评价相结合的方式，从德、能、勤、绩、廉五个方面进行量化考核，重点考核师德师风、工作纪律、工作实效、工作创新和廉洁自律等。

（四）美术学院岗位聘用与考核工作小组根据量化考核总成绩，确定被考核人定量考核等次。

1.确定为“优秀”等次的量化考核分值应达到 90 分及以上。具体评价标准为：认真履行岗位职责，思想政治表现好；大局意识和组织协调能力强；服务意识强，服务质量好；工作积极主动，勇于承担工作任务，工作量饱满；有开拓进取精神，工作富有创新性；能高质量完成岗位职责范围内的各项工作，业绩突出；工作无失误；遵守工作纪律，无迟到早退现象。

2.确定为“合格”等次的量化考核分值应达到 70 分（含）至 90 分之间。具体评价标准为：认真履行岗位职责，思想政治表现好；有大局意识和一定的组织协调能力；服务意识强，服务质量较好；工作积极主动，勇于承担工作任务，工作量饱满；及时完成岗位职责范围内的各项工作；工作失误率低；遵守工作纪律。

3.确定为“基本合格”等次的量化考核分值应达到 60 分（含）至 70 分之间。具体评价标准为：思想政治表现好，但不能全面履行岗位职责规定的各项任务；大局意识和组织协调能力不强；服务质量一般；承担的岗位工作量较少，基本能完成岗位职责范围内的各项工作；无重大责任事故；能遵守工作纪律。

4.量化考核分值在 60 分以下的，确定为“不合格”等次。具体评价标准为：承担的岗位工作量少，工作质量差；不能完成工作任务，无进取精神。

第九条 “管理人员”的考核规定

聘任在专业技术岗位或工勤岗位，但在学校三定方案核定管理岗位上工作的人员，根据其从事工作的主责进行考核。

第十一条 “低职高聘”和“高职低聘”人员的考核规定“低职高聘人员”按所高聘岗位进行考核；“高职低聘人员”按所低聘岗位进行考核。

第十二条 学院聘用与考核工作小组根据被考核人员的定性考核和定量考核结果，通过民主程序，在学校确定的优秀比例内，综合确定被考核人员的年度考核等次。

考核结果在学院内部进行 5 个工作日的公示，接受本单位教职工的监督和复议，公示无异议后将考核结果报送人事处。

第十三条 受党纪政纪处分的人员，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，处分当年年度考核不得确定为“优秀”等次；

2.受党内严重警告处分的，处分当年年度考核只写评语，不确定考核等次，若所犯错误与职务行为有关的，确定为“不合格”等次；

3.受撤销党内职务处分的，处分当年年度考核确定为“不合格”等次；第二年按其新任职务参加年度考核，按规定条件确定年度考核等次；

4.受留党察看处分的，处分当年年度考核确定为“不合格”等次；受留党察看一年处分的人员，第二年考核只写评语，不确定年度考核等次；受留党察看二年处分的，第二年和第三年考核只写评语，不确定年度考核等次；

5.受开除党籍处分的，处分当年年度考核确定为“不合格”等次；第二年和第三年考核只写评语，不确定年度考核等次。

（二）受政纪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；处分当年的年度考核不能确定为“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，按照相关规定调整其工资待遇；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聘用关系。

1. 因同一错误，同时受党纪和政纪处分的，从严确定其考核等次。

第四章 聘期考核

第十四条 聘期考核依据本办法第二条及年度考核结果、所在学院（部门）的考核实施细则进行考核，实行定性考核与定量考核相结合，个人自评与聘用与考核工作小组考核相结合的办法进行。

第十五条 聘期考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次，由学院聘用与考核工作小组根据被考核人员聘期内的工作表现和年度考核结果综合判定，通过民主程序，综合确定被考核人员的聘期考核等次。

第十六条 聘期考核按照个人自评、学院聘用与考核小组综合考核、结果公示、学校评议审定等程序进行考核。

（一）个人自评。参加考核人员按照所聘任岗位类别及工作实际填写《事业单位人员年度履职考核表》《玉溪师范学院岗位聘期考核表》。

（二）聘用与考核小组综合考核。各学院聘用与考核小组对所有参加考核人员进行评议，全面考量其履行岗位职责情况、业绩成果、分管校领导评价情况，确定考核等级。

（三）考核结果公示和上报。各学院（部门）在本单位对考核结果进行 7 个工作日的公示，接受本单位教职工的监督和复议，公示无异议后将考核结果报送人事处。

（四）复核、申诉及再申诉。被考核人对考核结果不服的，可在接到考核结果之日起 15 日内，向学校劳动争议调解委员会以书面形式申请复核，调解委员会应在收到复核申请 15 日内作出书面复核决定。被考核人对复核决定不服的，可在收到复核决定之日起 30 日内，向上级主管部门以书面形式提出申诉。

（五）学校审定。学校岗位设置与聘用考核工作委员会对学院上报的考核结果进行审定和发文，作为晋升和奖惩的依据。

第十七条 专业技术二级、三级岗位的考核由学校岗位设置与聘用考核工作委员会组织实施。

第五章 考核结果的运用

第十八条 考核结果作为教职工奖惩、薪级工资晋升、职务（职称）晋升、培训、岗位聘任以及岗位调整、降级、解聘等的重要依据。

第十九条 平时考核是年度考核的依据，年度考核结果是聘期考核的重要依据。

第二十条 年度考核结果的运用

（一）年度考核结果为优秀或合格等次的教职工，下一年度按照下列规定办理：

1.根据相关政策晋升薪级工资；

2.全额发放基础性绩效工资；

3.根据实际超工作量情况，发放奖励性绩效工资。

（二）年度考核结果为基本合格等次的教职工，下一年度按照下列规定办理：

1.根据相关政策不得晋升薪级工资；

2.扣发5%的基础性绩效工资；

3.奖励性绩效工资按不高于本人奖励性绩效工资总量 40%的比例计发。

（三）年度考核结果为不确定等次的教职工（除见习期、试用期教职工外），下一年度按照下列规定办理：

1.根据相关政策不得晋升薪级工资；

2.扣发8%的基础性绩效工资；

3.奖励性绩效工资按不高于本人奖励性绩效工资总量 40%的比例计发。

（四）年度考核结果为不合格等次的教职工，下一年度按照下列规定办理：

1.根据相关政策不得晋升薪级工资；

2.扣发 10%的基础性绩效工资；3.奖励性绩效工资按不高于本人奖励性绩效工资总量 10% 的比例计发；

4.连续两年考核被确定为不合格或不确定年度考核等次的，根据不同情况，可予以降职、调整工作、低聘或解聘；

5.连续两年考核被确定为不合格，且又不服从组织安排或重新安排后年度考核仍不合格的，予以解聘。

（五）暂不具备履行现职能力和条件的教职工，可提出分流转岗申请，经学校培训后，通过竞争上岗，向其他岗位转岗分流。对于考核结果为基本合格及以下等次的教职工，学校通过开展短期培训或者专题培训，帮助相关人员提高履行岗位职责的业务能力和专业水平；各学院对以上教职工进行谈话教育，提出整改意见，制定个人整改措施，限期完成整改。

第二十一条 聘期考核结果的运用

（一）聘期考核结果为优秀、合格的人员，下一聘期岗位聘任中可续聘原岗位或申请竞聘高一级岗位。

（二）聘期考核结果为基本合格的人员，下一聘期岗位聘任中不得应聘高一级岗位，可以参与原聘岗位的竞聘。专业技术三级岗位定为基本合格的，学校原则上不续聘原岗位。

（三）聘期考核结果为不合格的人员，下一聘期岗位聘任中应低聘一级岗位或调整其他类别岗位。专业技术三级岗位定为不合格等次的，降低一个岗位等级聘任。

第六章 相关规定

第二十二条 进修访学、攻读学位、公派出国的教职工均需参加年度考核。

第二十三条 挂职锻炼、驻村扶贫等教职工的考核，由外派单位进行考核，确定考核等次，并将其工作表现及所承担的工作任务、考核结果书面告知学校。

第二十四条 见习期、试用期教职工参加年度考核，但不确定考核等次，考核结果作为转正定级的依据。

第二十五条 军队转业干部、复退军人以及外单位调入的教职工，不论何时调入，均根据其在原单位和现单位的工作表现为依据，参加调入单位当年度的考核，确定考核等次。

第二十六条 教职工年内病假超过三个月，或年内事假累计超过三十天，或年内旷工累计超过五天的，当年度的考核只写评语，不确定考核等次。

第二十七条 因公负伤的教职工，根据受伤前的工作表现确定考核等次。

第二十八条 教职工聘期内岗位类型、等级发生变化的，变动当年的年度考核按变动前和变动后岗位进行综合考核；聘期考核按变动前和变动后岗位对应的基本工作量进行分段考核。

第二十九条 教职工的考核结果，按规定存入个人档案。

第三十条 学院的聘用与考核工作小组应坚持对教职工负责的态度认真组织考核，严肃认真、实事求是、客观公正地对待和做好考核工作。对在考核过程中存在弄虚作假、徇私舞弊、打击报复等行为的，将按照有关规定进行严肃追责与处理。

美术学院

 2022年9