中共北京建筑大学机关委员会文件

机关党委〔2020〕9号

**机关教职工岗位考核实施细则**

**（暂行）**

第一章 总 则

第一条 为加强机关人员管理，正确评价教职工的德才表现和工作业绩，建立激励机制，促进学校各项工作的更好开展，为教职工晋升受聘工资调整和实施奖惩等提供依据，根据《北京建筑大学岗位考核办法》（北建大校发〔2019〕6号）结合机关实际情况，特制定本实施细则。

第二条 机关考核工作在学校考核委员会的领导下，坚持客观公正、民主公开的原则，坚持注重实效、以考促建的原则。

第二章 考核对象

第三条 机关各部门在编在岗全体教职工（不含处级干部）。

第四条 病事假累计半年以上者不参加考核;新参加工作人员在试用期内参加考核，但不确定考核等级，只写评语，作为转正和确定工资的依据；按国家有关规定享受产假的女职工可以参加考核，并评定考核等级；接受立案审查尚未结案，或正处在停职检查期间的人员，参加考核，不写评语、不定等级，待组织作出正式结论后再按照有关规定确定考核等级。

第三章 组织领导

第五条 成立机关教职工考核领导小组。主要由党、政、工会负责人和教职工代表组成。其职责是：

（一）根据学校考核方案制定机关考核工作实施方案；

（二）组织、指导、协调机关考核工作；

（三）审核各职能部门对被考核人员写出的考核评语及提出的考核等次意见；

（四）受理教职工对考核结果不服的复核申请；

（五）监督、指导各职能部门的考核工作，并对考核过程中出现的违反程序、徇私舞弊、打击报复、弄虚作假等问题，按有关规定严肃处理；

机关教职工考核领导小组成员应按有关规定实行回避制度。

机关教职工考核领导小组下设办公室，办公室设在机关党委办公室。

第六条 成立机关教职工考核评委会。主要由机关全体在职党支部书记组成。

第四章 考核内容和时限

第七条 机关教职工考核全面考核德、能、勤、绩、廉，重点考核工作实绩，其中“德、廉”考核采取一票否决制；“能、勤、绩”参考《机关教职工量化考核评分标准》（详见附件）。

第八条 教职工岗位考核实行学年制，时限为当学年：一般为上年度的9月1日到本年度8月31日。

第五章 考核程序

第九条 考核程序:

（一）组织动员、提高认识。考核前，各部门要召开全体干部会进行动员，使广大干部明确考核工作的意义、内容、方法、程序，积极参加考核工作，并营造良好的考核氛围。

（二）研究讨论，确定指标。机关教职工考核领导小组根据学校相关规定（优秀等级的人员所占比例为不高于实际参加考核人员总数的20%；优秀等级候选人员比例不低于参加考核人员总数30％）确定各部门优秀等级候选人指标。

（三）自我总结，在部门内述职。教职工按照岗位职责和有关要求进行个人总结，填写考核表，并在本单位内进行述职。

（四）部门初步认定考核等级。各部门对本部门所聘人员进行考核，初步确定考核等级。同时按照分配的优秀等级候选人指标提交相关材料。

申报考核优秀等级的六级及以下管理岗位须具备如下条件之一（1）个人或所带团体获得局级及以上荣誉称号或奖励1次；（2）主持获批局级及以上与本岗位相关管理研究类项目；（3）以第一作者发表与本岗位相关管理研究期刊论文1篇。

相关成果的统计时限为上年度7月1日到本年度6月30日。

（五）审核材料。机关教职工考核领导小组对各部门提交的优秀等级候选人相关材料进行审核，审核通过后可进入答辩环节。

（六）组织评审答辩。由机关全体在职党支部书记组成考核评委会对优秀等级候选人进行答辩评审，评审可通过投票、打分等方式进行，答辩结果提交机关教职工考核领导小组。

（七）确定机关推优初步人选。机关教职工考核领导小组、机关党委委员会根据评委会考核结果确定机关推优初步人选。

（八）公示。在机关范围内公示考核结果，无异议后将考核结果报人事处。

第六章 考核结果

第十条 教职工学年考核设置优秀、合格、基本合格、不合格四个等级，其中考核优秀等级的人员所占比例为不高于实际参加考核人员总数的20%（不含处级干部）。

第十一条 受到警告处分的，在作出处分决定的当学年，学年考核不能确定为优秀等级；受到记过处分的，在处分期间，学年考核不得确定为合格及以上等级；受到降低岗位等级处分的，在受处分期间，学年考核不得确定为基本合格及以上等级。

第十二条 受党纪处分的人员，其学年考核按照中纪委、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。

第十三条 对无正当理由不参加考核的教职工，经教育后仍然拒绝参加的，其考核结果直接确定为不合格等级。

第十四条 考核结果的应用依据《北京建筑大学岗位考核办法》。

第十五条 当本细则与学校相关管理办法冲突时，以学校颁布的管理规定为准。

附件：《机关教职工量化考核评分标准》

中共北京建筑大学机关委员会

2020年6月4日

中共北京建筑大学机关党委委员会 2020年6月4日印发

附件：

机关教职工量化考核评分标准

|  |  |
| --- | --- |
| 考核项目 | 评 分 标 准 |
| 德 | 依据师德考核结果，低于“合格”等级的，采取“一票否决”。 |
| 廉 | 指执行党风廉政建设各项规定和廉洁从业等方面的情况。如果在廉方面存在问题，采取“一票否决”。 |
| 出勤率  （10分） | 1. 按时出勤，准时到岗到会，出勤率100%（10分） 2. 每迟到、早退一次-1分 3. 每旷工一次-4分   注：履行请假手续的不扣分 |
| 工作态度  （10分） | 1. 爱岗敬业，工作勤奋努力，态度认真（8-10分） 2. 对本职及交办工作，敷衍应付（6-7分） 3. 牢骚较多，经常推诿或不满（2-5分） 4. 不服从管理，无正当理由拒绝本职及交办工作（2分以下） |
| 工作效率  （10分） | 1. 方法多样，高效灵活，经常提前完成任务目标（9-10分） 2. 方法较少，能按时完成本职工作（6-8分） 3. 方法单一，效率偏低，有时不能按时完成本职工作（3-5分） 4. 无方法，效率低下，经常不能按时完成本职工作（3分以下） |
| 工作质量  （40分） | 1. 工作质量优秀，业绩突出（36-40分） 2. 工作质量良好，业绩较为突出（28-35分） 3. 工作质量一般，业绩平平（20-27分） 4. 工作质量较差，业绩不达标（20分以下） |
| 团队合作  （10分） | 1. 善于合作，有优秀的团队意识，甘于为团队奉献（9-10分） 2. 合作意识一般，不能主动与团队成员配合完成任务（6-8分） 3. 合作意识较差，不善于与他人合作（2-5分） 4. 不会、不愿与他人合作，造成工作难以进行（2分以下） |
| 担当创新  （10分） | 1. 勇于担当，具备远见卓识，有强烈创新意识，开拓性完成工作（9-10分） 2. 在工作中有担当意识，有创新表现，能完成工作（5-8分） 3. 因循守旧，不敢担当，无创新意识，影响工作完成（5分以下） |
| 素质能力  （10分） | 1. 为人正直，综合能力强，未来发展潜力大（9-10分） 2. 为人正派，综合能力较好，有较大发展潜力（6-8分） 3. 适应能力差，能力一般，经培养，有一定发展潜力（3-5分） 4. 能力不足，言行不一，欺上瞒下，无发展潜力（3分以下） |