

中国矿业大学人文与艺术学院

学院政字〔2025〕10号

关于开展 2025 年教职工年度考核工作的通知

为全面了解和科学评价教职工履行岗位职责情况，鼓励教职工不断提升思想素质和业务水平，为岗位聘任、工资晋级、绩效工资发放等提供依据，根据《关于开展 2025 年教职工年度考核工作的通知》（中矿大人字〔2025〕10号），决定开展 2025 年教职工年度考核工作。现将有关事项通知如下：

一、教职工年度考核工作领导小组

考核工作由人文与艺术学院岗位聘任与考核工作领导小组组织实施。

二、推荐优秀指标

按学校优秀比例控制在考核单位参加考核人数的 20%以内的规定，2025 年学院参加考核 79 人，优秀指标 16 人。学院以各单位参加考核人数为基础，按 20%的比例计算各单位优秀指标。优秀指标中的整数部分为各单位推荐性优秀指标数，有小数点不足 1 的部分为各单位竞争性优秀指标。各单位推荐性优秀指标由学院教职工聘任与考核领导小组审核确定，各单位竞争性优秀指标由学院教职工聘任与考核领导小组根据学院优秀指标总数按差额投票的方式确定。

单位	中文系	法学系	新传系	音乐系	机关(含实验室中心)	合计
考核人数	22	13	21	12	11	79
优秀指标总数(20%)	4.4	2.6	4.2	2.4	2.2	16
推荐性优秀指标	4	2	4	2	2	14
竞争性优秀指标	1	1	1	1	1	2(5选2)

三、考核的范围和对象

学院在岗的事业编制人员、非事业编制聘用的正式岗位人员、师资博士后。其中处级干部由党委组织部等相关部门组织考核。

四、考核的内容

年度考核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，其中德的考核实行一票否决，能和绩的考核对不同岗位类型人员应有不同的考核侧重点。

(一) 德：坚持将政治标准放在首位，全面考核政治品质和道德品行，重点了解学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，坚定拥护“两个确立”，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，坚定理想信念，坚守为党育人、为国育才的初心使命，忠于宪法、忠于国家、忠于人民的情况；做到坚持原则、敢于斗争、善于斗争的情况；模范践行社会主义核心价值观，胸怀祖国、服务人民，恪守教师职业道德，遵守社会公德、家庭美德和个人品德等情况。

(二) 能：全面考核适应新时代要求履行岗位职责的政治能力、工作能力、专业素养和技术技能水平，重点了解政治判断力、政治领悟力、政治执行力和学习调研能力、依法办事能力、群众

工作能力、沟通协调能力、贯彻执行能力、改革创新能力、应急处突能力等情况。

(三) 勤：全面考核精神状态和工作作风，重点了解爱岗敬业、勤勉尽责、担当作为、锐意进取、勇于创造、甘于奉献等情况。

(四) 绩：全面考核践行以人民为中心的发展思想，依法依规履行岗位职责、承担立德树人任务、为师生群众办实事等情况，重点了解完成工作的数量、质量、时效、成本，产生的社会效益和经济效益，服务对象满意度等情况。（受聘专任教师岗位的须按照《中国矿业大学关于专任教师岗位聘期岗位职责的指导意见》（中矿委〔2021〕63号）规定，完成年度基本工作量的要求。）

(五) 廉：全面考核廉洁从业情况，重点了解落实中央八项规定及其实施细则精神，执行相关规章制度，遵规守纪、廉洁自律等情况。

五、考核的等次及标准

年度考核分为优秀、合格、基本合格、不合格四个档次，优秀比例控制在考核单位参加考核人数的 20%以内。

(一) 确定为优秀档次需具备以下条件：

1. 思想政治素质高，理想信念坚定，贯彻落实党中央决策部署坚决有力，模范遵守法律法规，恪守职业道德，具有良好社会公德、家庭美德和个人品德，无涉及《中国矿业大学教师职业行为负面清单》的行为；

2. 履行岗位职责能力强，精通本职业务，与岗位要求相应的专业技术技能或管理水平高；

3. 公共服务意识和工作责任心强，勤勉敬业奉献，改革创新

意识强，工作作风好；

4. 全面履行岗位职责，高质量地完成各项工作任务，工作实绩突出，对社会或者单位有贡献，服务对象满意度高；
5. 廉洁从业且在遵守廉洁纪律方面具有模范带头作用。

（二）确定为合格档次需具备以下条件：

1. 思想政治素质较高，能够贯彻落实党中央决策部署，自觉遵守法律法规和职业道德，具有较好社会公德、家庭美德和个人品德，无涉及《中国矿业大学教师职业行为负面清单》的行为；
2. 履行岗位职责能力较强，熟悉本职业务，与岗位要求相应专业技术技能或者管理水平较高；
3. 公共服务意识和工作责任心较强，工作认真负责，工作作风较好；
4. 能够履行岗位职责，较好地完成工作任务，服务对象满意度较高；
5. 廉洁从业。

（三）有下列情形之一的，年度考核应当确定为基本合格档次：

1. 思想政治素质一般，在贯彻落实党中央决策部署以及遵守职业道德、社会公德、家庭美德、个人品德等方面存在明显不足；
2. 履行岗位职责能力较弱，与岗位要求相应专业技术技能或者管理水平较低；
3. 公共服务意识和工作责任心一般，工作纪律性不强，工作消极，或者工作作风方面存在明显不足；
4. 能够基本履行岗位职责、完成工作任务，但完成工作的数量不足、质量和效率不高，或者在工作中有一定的失误，或者服

务对象满意度较低；

5. 能够基本做到廉洁从业，但某些方面存在不足。

(四) 有下列情况之一的，年度考核定为不合格档次：

1. 思想政治素质较差，在贯彻落实党中央决策部署以及职业道德、社会公德、家庭美德、个人品德等方面存在严重问题，有违反《高等学校教师职业道德规范》《教育部关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》《新时代高校教师职业行为十项准则》等规定行为的，或有涉及《中国矿业大学教师职业行为负面清单》行为的；

2. 业务素质和工作能力不能适应岗位要求的；

3. 公共服务意识和工作责任心缺失，工作不担当、不作为，或者工作作风差的；

4. 不履行岗位职责、未能完成工作任务，或者在工作中因严重失职失误造成重大损失或者恶劣社会影响的；

5. 在廉洁从业方面存在问题，且情形较为严重的；

6. 无正当理由不参加考核，经教育后仍拒绝参加的。

六、其他相关事宜

(一) 对初次就业的事业单位工作人员，在本单位工作不满考核年度半年的（含试用期），参加年度考核，只写评语，不确定档次。

对非初次就业的工作人员，当年在其他单位工作时间与本单位工作时间合并计算，不满考核年度半年的（含试用期），参加年度考核，只写评语，不确定档次；满考核年度半年的（含试用期），由其现所在事业单位进行年度考核并确定档次，原工作单位提供有关情况。

(二) 单位派出学习培训、执行任务的工作人员，经批准以兼职创新、在职创办企业或者选派到企业工作、参与项目合作等方式进行创新创业的专业技术人员，由人事关系所在单位进行考核，主要根据学习培训、执行任务、创新创业的表现确定档次，由相关单位提供在外表现情况。

(三) 病假、事假、非单位派出外出学习培训累计超过考核年度半年的事业单位工作人员，参加年度考核，不确定档次。

女职工按规定休产假超过考核年度半年的，参加年度考核，确定档次。

(四) 以下人员参加年度考核，但暂不写评语，不确定档次，结案后未受处分或者给予警告处分的，按规定补定档次：

1. 经批准由司法机关立案侦查的人员；
2. 经纪检监察机关批准宣布立案审查的人员；
3. 正在接受师德失范调查且未明确调查或处理结果的人员；
4. 其他涉嫌违纪违法被立案审查调查尚未结案的人员。

(五) 受到党纪处分、行政处分的，年度考核按以下意见确定档次：

1. 受到党纪处分的，按照《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》执行：

(1) 受党内警告处分的当年，参加年度考核，不得确定为优秀档次；

(2) 受党内严重警告处分的当年，参加年度考核，只写评语不确定档次；

(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，按规定条件确定档次；

(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，只写评语不确定档次；受留党察看二年处分的，第二年和第三年参加年度考核，只写评语不确定档次；

(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，只写评语不确定档次；

(6) 涉嫌违犯党纪被立案检查的，可以参加年度考核，但在其受检查期间不确定档次。结案后，不给予党纪处分的，按规定补定档次；给予党纪处分的，视其所受处分种类，分别按上述(1)(2)(3)(4)(5)条的规定办理。

2. 受到行政处分的，按照《事业单位工作人员处分规定》执行：

(1) 受到警告处分的，在作出处分决定的当年，参加年度考核，不能确定为优秀档次；

(2) 受到记过处分的当年，受到降低岗位等级处分的当年及第二年，参加年度考核，只写评语，不确定档次。

3. 同时受党纪政务处分和组织处理的，按照对其年度考核结果影响较重的处理、处分确定年度考核结果。

(六) 其他未尽事宜，按照事业单位有关管理规定执行。

七、考核的方法和程序

年度考核采取领导集体考核与民主测评相结合，定性考核与定量考核相结合，日常考核与集中考核相结合的方法。个人总结、系部意见、学院考核工作小组意见均需对是否有涉及《中国矿业大学教师职业行为负面清单》的行为进行明确说明。考核的具体程序如下：

(一) 个人对全年德、能、勤、绩、廉主要情况进行总结，并填写《中国矿业大学教职工年度考核表》及有关业绩考核材料。

(二) 学院审核业绩情况，将业绩情况在适当范围内公示。

(三) 各系部、机关（含实验中心）组织民主测评。教师岗位在所在系部范围内进行测评，机关（含实验中心）岗位在院机关支部范围进行。在民主测评的基础上，根据测评结果推荐优秀等次及其他等次。竞争性优秀指标由系主任（支部书记）或申报人向学院岗位聘任与考核工作领导小组汇报个人简况。

(四) 学院岗位聘任与考核工作领导小组确定优秀、合格、基本合格、不合格考核等次，由学院党政联席会议审定；对优秀等次的人员名单在本单位范围内公示，对基本合格和不合格等次的以书面形式通知被考核人。教职工对考核等次如有异议，在公示期间或接到通知之日起十日内向学院岗位聘任与考核工作领导小组提出书面复核申请，学院岗位聘任与考核工作领导小组尽快给出复核意见并将结果通知本人。

(五) 校岗位聘任与考核工作领导小组审核、反馈考核意见。

八、考核结果的使用

(一) 年度考核结果是教职工调整岗位、职务、职员等级、工资和评定职称、奖励，以及变更、续订、解除、终止聘用（任）合同等的主要依据。考核优秀的人员，学校在绩效工资分配时，同等条件下予以倾斜；在岗位晋升、职称评聘时，同等条件下予以优先考虑；考核合格的人员，具有评选先进、晋职晋级的资格；考核基本合格和不合格的人员，次年不得增加薪级工资并相应核减绩效工资。根据学校《中国矿业大学绩效工资实施办法（试行）》（中矿委〔2018〕58号）文件精神，年度考核为合格及以上人员，

全额发放年度考核绩效（年度基础性绩效的 15%）；年度考核为基本合格的人员，扣发当年 50% 年度考核绩效和次年 3 个月基础性绩效工资；年度考核为不合格的人员扣发当年全部年度考核绩效和次年 6 个月基础性绩效工资。

（二）年度考核基本合格的人员，学院负责人责令作出书面检查，对其诫勉谈话，限期改进。本考核年度不计算为现聘岗位（职员）等级的任职年限，下一考核年度内不得晋升岗位（职员）等级。连续两年年度考核结果为基本合格的人员，予以组织调整或者组织处理。

（三）年度考核不合格的人员，应向低一级岗位（职员）等級调整；本考核年度不计算为现聘岗位（职员）等级的任职年限；被确定为不合格档次且不同意调整工作岗位，或者连续两年被确定为不合格档次的，按规定解除聘用（任）合同。

九、时间安排

（一）2025 年 12 月 26 日，学院布置考核工作；

（二）2025 年 12 月 26 日—12 月 29 日，由各系主任牵头会同党支部书记（机关由支部书记组织），采取个人申报和系部推荐相结合的方式推荐优秀等次及其他等次，由各系主任（机关党支部书记）于 2025 年 12 月 30 日 12: 00 前将经系部签署意见的考核表（附件 1、2）、推荐性优秀、竞争性优秀及各等次人员名单纸质档送至学院党政办公室（文 B207-2），并将考核表电子版发送至邮箱 rwxy@cumt.edu.cn；

（三）2025 年 12 月 31 日—2026 年 1 月 4 日，学院按文件要求组织考核，公示相关材料（受聘专任教师岗位的公示 2025 年度基本工作量汇总表），确定考核等次。

十、本文件经 2025 年 12 月 26 日学院岗位聘任与考核工作领导小组审议通过。

十一、未尽事宜，按照学校相关文件执行和处理。

附件：

1. 中国矿业大学教职工年度考核表（专任教师用表）
2. 中国矿业大学教职工年度考核表（非专任教师用表）
3. 《中国矿业大学教师职业行为负面清单》

人文与艺术学院

2025 年 12 月 26 日