

康复大学人力资源处

关于做好 2025 年度工作人员考核工作的通知

各部门、各单位：

为了全面准确评价学校工作人员的德才表现和工作实绩，规范学校工作人员考核工作，根据《关于印发山东省事业单位工作人员考核办法的通知》（鲁人社发〔2023〕4号）等有关文件要求和学校相关规定，现就开展 2025 年度工作人员考核工作通知如下。

一、师德师风考核

（一）考核依据

根据教育部、山东省有关文件要求和学校《关于加强师德师风建设的实施意见（试行）》（康大党发〔2025〕48号）执行。

（二）考核范围

学校全职聘用的教师、管理人员、教辅人员、专职科研人员（博士后），兼职教授参照执行。

中层领导干部考核按《康复大学中层单位和中层领导干部考核办法》（康大党发〔2025〕101号）规定执行。

（三）考核内容

以《高校教师职业道德规范》《新时代高校教师职业行为十项准则》《研究生导师指导行为准则》《山东省新时代高校教师职业行为细则（试行）》等文件为基本依据，以师德表现为重点，全面考察思想政治素质、职业操守、从业行为和科研诚信等，内容涵盖爱国守法、敬业爱生、教书育人、严谨治学、服务社会、为人师表等方面。

（四）考核流程

1. 个人自评。1月23日前，由教师本人对照考核内容和要求，逐项自我评定，填写《康复大学师德师风考核评价表》，报送所在单位师德师风建设工作小组。各单位师德师风建设工作小组由单位所在党总支负责成立。

2. 综合评议。1月28日前，各单位师德师风建设工作小组可采取学生测评、教师互评和考核小组考评等方式进行综合评议，提出综合评议结果和考核档次建议，报送学校考核领导小组办公室（人力资源处）。

3. 审核认定。2月3日前，学校师德师风建设委员会根据各单位综合评议结果考核档次建议，研究确定教师师德师风考核档次。拟确定为优秀档次的在校内公示5个工作日。

4. 结果反馈。学校师德师风建设工作办公室反馈综合评定结果和考核档次。

（五）考核结果

1. 师德师风考核结果分为优秀、合格、不合格三个档次。优

秀档次不超过参加考核人数的 20%，其他档次无人数限制。

(1) 模范遵守教师职业行为规范，师德事迹突出，出色完成岗位工作，受到广泛赞誉，能够发挥立德树人模范表率作用的教师，可评定为优秀档次。

(2) 严格遵守教师职业行为规范，未发生师德违规行为的教师，可评定为合格档次。

(3) 凡有下列违反教师职业行为规范情况，不符合情节轻微且从轻或者减轻处分情形而受到师德违规处理的，应评定为不合格档次：

有损害国家利益、社会公共利益，诋毁党和国家形象，损害师生和学校合法权益的行为的；

在教育教学活动中有违背党的路线方针政策言行的，有违背意识形态管理工作要求言行的，公开散布错误思想和观点的；

有在科研工作中弄虚作假、抄袭剽窃、篡改侵吞他人学术成果、违规使用科研经费以及滥用学术资源和学术影响的；

有影响正常教育教学工作的兼职兼薪行为的；

有在招生、考试、学生推优、保研等工作中徇私舞弊的；

有索要或收受学生及家长的礼品、礼金、有价证券、支付凭证等财物的；

有对学生实施骚扰或与学生发生不正当关系的；

其他违反教师职业道德行为规范，造成不良影响和后果的。

2. 师德师风考核结果运用于教师职业发展全过程，作为教师

年度考核、职称评聘、导师遴选、评优奖励、项目申请等首要要求。

师德师风考核被确定为“优秀”的，在职称评聘、选优培育、项目申请等工作中，在同等条件下优先考虑。

师德师风考核被确定为“合格”及以上档次的，教师参加事业单位工作人员年度考核具有评定为“优秀”的资格。

师德师风考核被确定为“不合格”的，事业单位工作人员年度考核应评定为不合格，同时取消表彰资格和至少 24 个月职称评聘、推优评先、科研和人才项目申请等方面的资格，因同一师德违规行为已经取消相应资格的，执行原处理期限。

3. 对评定结果有异议或公示后有情况反映的，由所在单位师德师风建设工作小组负责组织对有关情况进一步核实，依据相关规定，做出综合评定。教师对师德师风建设工作小组核实后做出的综合评定仍不同意的，可在得知结果后一周内向学校师德师风建设委员会申诉。教师本人不申诉或逾期的，按照学校师德师风建设工作办公室综合评定结果确定。

二、年度考核

（一）考核依据

根据《事业单位工作人员考核规定》（人社部发〔2023〕6号）《关于印发山东省事业单位工作人员考核办法的通知》（鲁人社发〔2023〕4号）文件要求和《康复大学教职工考核办法（修订）》（康大党发〔2026〕4号）规定执行。

（二）考核范围

包括学校全职聘用的教师、管理人员、教辅人员、专职科研人员（博士后），兼职教授参照执行。

中层领导干部考核按《康复大学中层单位和中层领导干部考核办法》（康大党发〔2025〕101号）规定执行。

（三）考核内容

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。

1.对专业技术人员的考核，应当结合专业技术工作特点，以创新价值、能力、贡献为导向，注重公共服务意识、专业理论知识、专业能力水平、创新服务及成果等。

2.对管理人员的考核，应当结合管理工作特点，注重管理水平、组织协调能力、工作规范性、廉政勤政情况等。

3.对同时在管理岗位和专业技术岗位两类岗位任职人员的考核，应当以两类岗位的职责任务为依据，实行双岗位双考核。

4.对兼职教师的考核，应结合合同履行情况、来校工作情况、业绩产出情况、对学校的贡献情况等。

（四）考核流程

1.总结述职。1月23日前，参加考核人员按照岗位职责任务、考核内容以及有关要求进行个人总结，工作人员填写《山东省事业单位工作人员年度考核表》，兼职教授填写《康复大学兼职教授年度考核表》，有关材料报送至所属党总支。

2.测评、核实与评价。1月28日前，各党总支成立考核工作小组，采取可以采取民主测评、绩效评价、听取主管领导意见以及单位内部评议、服务对象满意度调查、第三方评价等符合岗位特点的方法，对参加考核人员进行综合评议，提出年度考核档次建议和排序，有关材料报人力资源处。

3.确定档次。2月3日前，学校考核委员会研究审定各二级单位提报的考核档次，对拟确定为优秀档次的进行公示，公示期不少于5个工作日。

（五）考核结果

1.年度考核的结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个档次。优秀档次不超过参加考核人数的20%，其他档次无人数限制。

（1）优秀档次应当具备下列条件：

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；

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

③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，对学校有贡献，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。

(2) 合格档次应当具备下列条件：

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；

②履行岗位职责能力较强，熟悉本职业业务，与岗位要求相应的专业技术技能或者管理水平较高；

③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。

(3) 基本合格档次，有下列情形之一的：

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，与岗位要求相应的专业技术技能或者管理水平较低；

③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。

(4) 不合格档次，有下列情形之一的：

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；

②业务素质和工作能力不能适应岗位要求；

③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；

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；

⑤在廉洁从业方面存在问题，且情形较为严重。

2. 考核结果作为人员调整岗位、职务、职员等级、工资和评定职称、奖励，以及变更、续订、解除、终止聘用合同等的依据。年度考核被确定为合格以上档次的，按照下列规定办理：增加一级薪级工资；按照有关规定发放绩效工资；本考核年度计算为现聘岗位等级的任职年限。其中，年度考核被确定为优秀档次的，在绩效工资分配时，同等条件下应当予以倾斜；在岗位晋升、职称评聘时，同等条件下应当予以优先考虑。

3. 对年度考核结果有异议的，可以在接到考核结果通知之日起 30 日内向考核工作领导小组申请复核，对符合受理条件的，考核工作领导小组将维持、撤销或者变更原结果的复核决定以书面形式通知申请人。对复核结果不服的，可在收到复核决定之日起 30 日内按《事业单位工作人员申诉规定》提出申诉。

（六）其他情况

1.对首次就业的工作人员，参加年度考核，只写评语，不确定档次。

2.对非首次就业的工作人员，本年度在机关、其他事业单位、军队以及其他单位工作时间与到校后工作时间合并计算，不满全年一半工作日的（含试用期），参加年度考核，只写评语，不确定档次；工作累计满全年一半工作日的（含试用期），参加年度考核并确定档次，有关情况由原单位提供。其他单位工作时间，以订立合同且缴纳养老保险的时间计算。

3.不参加年度考核或者考核不确定档次的工作人员，不得按年度考核结果增加薪级工资，校内奖励津贴、效益年薪按有关规定执行，本年度不计算为现聘岗位的任职年限。

4.同时在管理岗位和专业技术岗位两类岗位任职人员的考核，考核档次依据两个岗位考核中较低档次确定。

三、聘期考核

（一）考核依据

根据《事业单位工作人员考核规定》（人社部发〔2023〕6号）《关于印发山东省事业单位工作人员考核办法的通知》（鲁人社发〔2023〕4号）文件要求和《康复大学教职工考核办法（修订）》（康大党发〔2026〕4号）规定和学校人才引进相关文件规定执行。

（二）考核范围

1.聘期3年及以下且现已聘期期满或至2026年3月31日前聘期期满的专任教师、兼职教授、管理人员和教辅人员，参加期满考核。

2.聘期3年及以上且至2026年3月31日前聘期中期期满的专任教师、兼职教授，参加聘期中期考核。

3.中层领导干部考核按《康复大学中层单位和中层领导干部考核办法》（康大党发〔2025〕101号）规定执行。其中，专业技术兼管理岗位的，应按规定参加聘期期满或中期考核。

（三）考核内容

以聘用合同为依据，以聘期内年度考核结果为基础，对聘期内的师德师风、工作能力、工作态度、工作目标完成情况的全面考核，重点侧重考核聘期任务目标完成情况。

（四）考核流程

1.总结述职。1月23日前，参加考核人员进行个人总结，管理人员和教辅人员填写《山东省事业单位工作人员聘期考核表》。专任教师、兼职教授填写《康复大学教师聘期（中期）考核表》。有关材料报送至所属党总支。

2.测评、核实与评价。1月28日前，各党总支成立考核工作小组，采取民主测评、绩效评价、内部评议、第三方评价等符合岗位特点的方法，对本单位参加考核人员进行评议，提出考核档次建议，报学校人力资源处。

3.确定档次。2月3日前，学校考核委员会研究审定各二级

单位提报的考核档次。对考核结果进行公示，公示期不少于5个工作日。

（五）考核结果

1. 考核结果分为合格和不合格。

（1）合格档次：完成聘期目标任务，且聘期内年度考核均在合格及以上档次的。

（2）不合格档次：无正当理由，未完成聘期目标任务的。

2. 聘期考核被确定为合格档次且所聘岗位存续的，经本人、单位协商一致，可以续订聘用合同。聘期考核被确定为不合格档次的，合同期满一般不再续聘。

四、工作要求

（一）高度重视，加强领导

各部门、单位要高度重视考核工作，建立健全考核工作组织，加强考核工作的领导，强化责任担当、履职尽责。

（二）客观公正，严肃纪律

各部门、单位要本着对学校负责、对个人负责的态度，客观公正开展考核工作，对在考核过程中有徇私舞弊、打击报复、弄虚作假等行为的，按照有关规定予以严肃处理。

（三）周密部署，精心组织

各部门、单位要严格按照通知要求周密部署本单位考核工作，指定专人负责组织协调、按时按规定提报考核材料，保障考核工作顺利推进。

五、联系方式

联系人：纪朝彬

联系电话：57787212

电子邮箱：hr@uhrs.edu.cn

人力资源处

2026 年 1 月 20 日

附件：

1. 康复大学师德师风考核评价表
2. 山东省事业单位工作人员年度考核表
3. 康复大学兼职教授年度考核表
4. 山东省事业单位工作人员聘期考核表
5. 康复大学教师聘期（中期）考核表