

# 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行进一步核实，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、听取主要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，熟悉本职业务，与岗位要求相应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、按时按規定提报考核材料，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](mailto: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