

# 常州纺织服装职业技术学院文件

常纺院内字〔2016〕6号

---

## 常州纺织服装职业技术学院 教职工岗位聘用第二聘期考核办法

聘期考核是教职工岗位聘用与管理的重要环节，考核结果是续聘、缓聘、解聘、调整岗级或岗位的依据，也是下聘期聘用的基础。为强化岗位意识与绩效意识，考核第二聘期全校各岗位人员履职情况，根据“关于印发《常州纺织服装职业技术学院岗位设置与聘用（第二聘期）实施方案》的通知（常纺院党字〔2013〕10号）”文件，特制定本考核办法。

### 一、岗位聘用第二聘期考核原则

1. 按岗分类考核；
2. 定性与定量相结合；
3. 学校考核与系（部）、部门考核相结合；

4. 年度考核与聘期考核相结合;

5. 公平、公正、公开。

## **二、岗位聘用第二聘期考核范围**

凡第二聘期内（2013年1月-2015年12月）受聘学校相应岗位的在岗专业技术人员、管理人员和工勤技能人员，均须参加第二聘期考核（第二聘期期间，学校招聘和校外调入学校工作人员，在学校工作满一年及以上人员参加考核，考核起始时间为正式在学校工作时间，考核结果作为下聘期聘用的参考；长病假人员及不满一年人员不参加本次考核）。

## **三、岗位聘用第二聘期考核内容**

第二聘期考核实行按岗分类考核，根据教职工受聘岗位职责，对第二聘期内教职工师德师风、履行岗位职责、工作任务完成情况进行质和量的综合评价。考核内容主要包括思想政治素质、职业道德和学术规范、敬业精神、团结协作精神和创新意识、完成本职工作情况等。专技岗重点考核教育教学能力和业绩、科学研究能力和业绩；管理及工勤岗重点考核管理服务能力和业绩。

## **四、岗位聘用第二聘期考核的组织机构**

1. 学校成立岗位第二聘期考核工作领导小组，主要负责研究制定岗位第二聘期考核办法并组织实施。下设专业技术岗考核工作组、管理及其他岗考核工作组，负责副高及以上职称教师专技及其他专业技术岗位、管理处级岗位和工勤技能高级技师岗位

人员的考核工作。

2. 各系（院）、部门成立岗位第二聘期考核工作组，负责组织实施、协调本系（院）、部门聘各类岗位聘期考核工作，对学校考核岗位人员初审并签署部门考核意见，负责副高以下职称教师专技及其他专业技术岗位、处级以下管理岗位和工勤技能高级技师以下岗位人员的考核工作。工作组组成原则上系（院）5-7人，组长由系（院）行政领导担任。党政职能部门和教辅部门3-5人，组长由部门负责人担任。5人及以下的党政职能部门和教辅部门可不成立工作小组，考核工作由本单位负责人组织实施。

3. 学校成立岗位第二聘期考核申诉委员会，负责受理教职工对第二聘期考核意见的投诉与申诉，并按照相关程序、规定及时进行处理。

## **五、岗位聘用第二聘期考核程序**

1. 个人填写考核表；
2. 各系（院）、部门岗位第二聘期考核工作组审核受聘人员的考核表并签署意见；
3. 学校各岗位考核工作组对相应岗位的受聘人员提出考核意见；
4. 学校岗位第二聘期考核工作领导小组审议并确定考核结果；
5. 公示岗位考核结果。

## 六、岗位聘用第二聘期考核等次与标准

第二聘期考核等次分为合格、基本合格、不合格。

1. 合格 考核标准详见“关于印发《常州纺织服装职业技术学院岗位设置与聘用（第二聘期）实施方案》的通知（常纺院党字〔2013〕10号）”。

2. 基本合格 第二聘期内有下列情况之一者，可确定为基本合格：

- 1) 受学校及上级部门严重警告处分；
- 2) 出现1次二级教学事故或3次3级教学事故；
- 3) 年度考核有1次为基本合格。

3. 不合格 第二聘期内有下列情况之一者，可确定为不合格：

- 1) 受学校及上级部门记过及以上处分；
- 2) 出现1次及以上一级教学事故或1次以上二级教学事故或3次以上3级教学事故；
- 3) 工作中存在严重失误或责任事故，对学校造成不良影响；
- 4) 年度考核有1次及以上不合格或2次及以上基本合格。

## 七、岗位聘用第二聘期考核结果的使用

岗位聘用第二聘期考核结果作为下一聘期岗位聘用的重要依据。

1. 考核结果为基本合格人员，下一聘期岗级不得高于上聘期岗级；

2. 考核结果为不合格人员，下一聘期岗级：降一档岗级聘

用；

3. 长病假人员按照本人职称所对应档级的最低岗级聘用。

## 八、岗位聘用第二聘期考核的投诉与申诉

1. 教职工有权就第二聘期考核工作及考核结果提出投诉或申诉。

2. 投诉或申诉应在规定期限内，以书面形式实名向学校岗位第二聘期考核申诉委员会提出。

3. 学校岗位第二聘期考核申诉委员会就教职工投诉或申诉进行调查、核实，并给予答复。

## 九、本办法由人事处负责解释。



常州纺织服装职业技术学院

2016年6月1日

