

# 中国石油大学(华东)人事处

人事发〔2012〕8号

---

## 关于做好 2012 年度 学校教职工考核工作的通知

校属各单位：

为全面客观地评价教职工的精神面貌和履行岗位职责的情况，充分调动教职工的工作积极性和创造性，不断提高教职工的思想政治素质和业务素质，根据学校实际情况，现将 2012 年度学校教职工考核工作的有关事项通知如下：

### 一、考核原则

1. 民主公开、客观公正。公开考核内容、标准、方法、程序和结果，实事求是、客观公正地做出评价。

2. 分类管理、促进发展。坚持分级分类考核，对于聘用在不同岗位类别、不同岗位等级的教职工，考核的侧重点和要求不同，应将考核内容和学校的发展目标紧密结合。

3. 明晰职责、注重实绩。结合所聘岗位职责，注重对岗位职责履行情况和工作实绩进行考核。

## 二、考核范围

2012年12月31日前聘用到相应岗位的事业编制工作人员。

## 三、考核期

2012年1月1日至2012年12月31日。

## 四、考核要求

1. 对教职工个人的考核由所在单位负责。
2. 对各二级单位负责人的考核依照岗位要求在本单位完成。
3. 对辅导员的考核由党委学生工作部（处）、党委研究生工作部结合单位考核完成。

## 五、日程安排

1. 2012年12月7日，各二级单位到人事处领取职工年度考核表，核对应参加考核的人数。
2. 各单位代表学校对职工进行个人考核。
3. 各单位公示考核结果，并于2012年12月19日前报人事处。

## 六、考核内容

主要包括德、能、勤、绩四个方面，重点考核工作实绩。按照教师岗位、其他专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位四种类别进行。

各单位要依据《中国石油大学（华东）事业编制工作人员年度考核暂行办法》（中石大东发〔2008〕6号），结合单位实际情况，制定考核实施细则，要体现分级分类考核的理念，岗位类别和岗位等级不同，考核的侧重点和要求不同。

### 1. 教师岗位

教师分为教学型、教学-科研型、科研型和辅导员进行考核。

教学型教师：实际独立完成的课堂教学工作量须达到所在院（部）

当年平均教学工作量的 100%以上；对思想政治表现、课程建设、教材建设、实验室建设、教学基地建设、培养研究生、指导本科生实习（实践）、指导毕业论文（设计）、指导青年教师、发表研究论文或出版教材等方面进行考核。

教学-科研型教师：实际独立完成的课堂教学工作量须达到所在院（部）当年平均教学工作量的 50%以上；对思想政治表现、学科建设、教材建设、专业建设、培养研究生、指导本科生实习（实践）、指导毕业论文（设计）、发表学术论文或出版专著（教材）、承担和完成科研项目、实际到校科研经费等方面进行考核。

科研型教师：实际独立完成的课堂教学工作量低于所在院（部）当年平均教学工作量的 50%的，按科研为主型教师考核，教学工作量达不到 20%的，按专职科研教师考核；对思想政治表现、学科建设、培养研究生、发表高级别的学术论文或出版专著、承担和完成省部级以上科研项目、实际到校科研经费等方面进行考核。

辅导员：对思想政治表现、工作态度、工作作风、工作能力和创新意识、工作成绩等方面进行考核。

## 2. 其他专业技术岗位

对思想政治表现、工作态度、专业技术能力和水平、工作能力和创新意识、工作成绩等方面进行考核。

## 3. 管理岗位

对思想政治表现、工作态度、工作作风、工作能力和创新意识、工作效率、服务质量、工作成绩等方面进行考核。

## 4. 工勤技能岗位

对思想政治表现、工作态度、技术业务水平、技术创新能力、安

全生产等方面进行考核。

## 七、考核等次

考核结果分优秀、合格、基本合格和不合格 4 个等次。其中，优秀等次的人数不超过本单位参加考核人数的 10%。

## 八、考核结果的使用

年度考核结果是教职工晋级、晋职、奖惩的依据，按《中国石油大学(华东)事业编制工作人员年度考核暂行办法》(中石大东发[2008]6号)规定执行。

## 九、需报送的材料

1. 职工考核结果汇总表(含二级单位负责人)与职工年度考核表。
2. 将各二级单位负责人年度考核结果以书面形式报送党委组织部。
3. 考核结果基本合格、不合格或考核期内未受聘或受聘后离开工作岗位的在册人员详细说明。

## 十、其他

各单位要高度重视考核工作，认真组织实施，严格按照规定的程序和标准进行，防止考核工作中的简单化和随意性，积极运用考核结果，主动查找不足，切实发挥好考核工作的导向作用。

人事处

2012 年 12 月 6 日