

中共齐齐哈尔医学院委员会文件

院发〔2025〕18号



中共齐齐哈尔医学院委员会齐齐哈尔医学院关于印发《齐齐哈尔 医学院教职工绩效考核办法》的通知

各基层党委、总支、院直各部门：

《齐齐哈尔医学院教职工绩效考核办法》业经学院党委会2025年第11次会议（3月21日）讨论通过，现印发给你们，请认真贯彻落实。

附件：齐齐哈尔医学院教职工绩效考核办法.doc

中共齐齐哈尔医学院委员会

齐齐哈尔医学院

2025年4月10日

附件：

齐齐哈尔医学院教职工绩效考核办法

为加强绩效考核管理，强化结果应用，优化绩效考核的科学性及可操作性，促进教学上质量、科研上水平、管理上层次、人才培养上台阶，充分发挥绩效考核导向作用，推进学院各项事业高质量发展，在深入调研反复研讨的基础上形成本办法。

一、考核原则

（一）坚持实事求是、客观公正、民主公开的原则。

（二）坚持德、能、勤、绩、廉全面考核，分类评价，以考核工作实绩为主的原则。

（三）坚持可量化的定量考核，不适合量化的定性考核，日常考核和年度考核与聘期考核相结合的原则。

（四）坚持个人述职评议、群众评议和组织评价相结合的原则。

二、考核范围与内容

通过相应聘任程序受聘上岗的全院教职工（临时性用工除外），以岗位职责和聘任合同为依据进行考核，内容包括德、能、勤、绩、廉五个方面。

德：主要考核政治思想、师德师风和道德品质情况。

能：主要考核专业知识、工作能力、业务技术水平的提高和知识更新情况以及开拓创新能力。

勤：主要考核工作态度，勤奋敬业精神、遵守劳动纪律和出勤方面的情况。

绩：主要考核履行职责情况，完成工作任务的数量、质量和工作效率，取得成果的水平及其社会效益和经济效益。

廉：主要考核遵纪守法、克己奉公、廉洁自律等情况。

三、考核组织与实施

（一）落实主体责任，实行职能下移

1. 学院成立绩效考核工作领导小组，学院院长任组长，分管相关单位和部门的院领导任副组长，成员由各二级单位和相关职能部门负责人组成，负责全院教职工的绩效考核工作，领导小组办公室设在人事处；各二级单位成立考核工作小组，依据学院绩效考核文件制定本单位各级岗位的考核细则和组织对本单位人员的考核工作，考核细则和考核结果进行公示，公示无异议后报人事处备案。

2. 教师考核中教学业绩、科研业绩、民主测评等考核项目所占分值比例在学院文件指导下可根据各二级单位教学科研工作实际适当调整。

3. 教师绩效考核中核心指标（教学基本工作量、学术业绩年均积分值及计算方法）要求不变，教学研究及奖项不可替代科学研究，不可降低标准计算积分。同时，应加强绩效考核的过程管理，严格执行标准，重视考核结果分析及反馈，促进教师实绩业

绩持续改进。

（二）考核办法及适用范围

1. 《教学科研岗位专业技术人员绩效考核办法》适用于教学和科研岗位的专业技术人员，以各二级学院和部门为单位进行考核，各级职务人员根据对应岗位类型及等级进行考核。

2. 《其它专业技术岗位人员绩效考核办法》适用于教辅机构的专业技术人员、教学科研机构辅助岗位的专业技术人员，以各二级学院和部门为单位进行考核。

3. 《管理岗位人员绩效考核办法》适用于处科级干部以外的管理岗位人员；《工勤岗位人员绩效考核办法》适用于各单位工人岗位人员。职员、工勤人员考核办法，由所在部门根据岗位职责特点制定考核细则进行综合考核，以百分制降序排列上报考核结果。

4. 处科级干部、辅导员分别按学院党委相关考核办法考核。

5. 经济独立核算单位按照学院的考核原则，制定适宜的办法进行相应考核。

（三）考核中的教师、科研人员分型

根据学院教学和科研工作的实际情况，教师类型分为通识课教学为主型、专业课及专业基础课教学为主型、教学科研型和科研型四个类型。

1. 通识课教学为主型：是指各二级单位主要承担通识课的教

师，如外语、体育、政治理论、计算机等学科的教师。

2. 专业课及专业基础课教学为主型：是指各二级单位主要承担专业课及专业基础课的教师，即除主要承担通识课以外的教师。

3. 教学科研型：是指近三年内毕业或引进的具有博士学位的教师及未选择通识课教学为主型、专业课及专业基础课教学为主型的教师。

4. 科研型：是指在教学科研单位科研岗的专业技术人员。

（四）各考核办法的考核项目及所占分值比例

1. 《教学科研岗位专业技术人员绩效考核办法》中考核内容由三个方面、五项指标组成，具体见表1。其中，年龄满55周岁（以考核起始年9月1日为限计算）及以上者，学术业绩为参考项，以教学数量、教学质量、民主测评三项积分计入总分，见表1。

表1 不同类型教师考核项目及所占分值比例（%）

考核项目 教师类型	教学业绩		学术业绩		民主 测评	总计
	教学 数量	教学 质量	科学 研究	教育教 育研究		
通识课教学为主型	35	20	25	10	10	100
专业课及专业基础课教学为主型	30	20	30	10	10	100

教学科研型	15	20	45	10	10	100
科研型			90		10	100

2. 其他专业技术岗位、管理及工勤岗位教职工的考核项目按德、能、勤、绩、廉五项考核，个人述职自评与群众评议占 60%、组织评价占 40%。

3. 博士学位人员作为重点人才培养，确保提高科研成果质量和水平，对毕业不满 3 年者（36 个月），参加学年度人员绩效考核，实行各二级单位阶段性目标考核，制定 3 年培养规划，从毕业满 36 个月后开始参加博士人员考核。

（五）关于学术业绩的基本要求

学术业绩基本要求根据教师类型、等级、是否博士确定，学术业绩采取“当年计算，三年平均”的方法，即在三年计分期内计算年平均学术业绩积分。新引进博士参加学年度人员绩效考核，仅计算参加工作以来署名齐齐哈尔医学院的成果，按参加工作时间平均计算。

1. 教学科研岗位专业技术人员基本要求，见表 2。

表 2 各类型教师学术业绩年均积分值

教师类型 职称	通识课教学为主型	专业课及专业基础课教学为主型	教学科研型	科研型
正高	3.0	5.0	7.0	9.0
副高	2.5	4.0	5.5	7.0

中级	2.0	3.0	4.0	5.0
初级	1.0	1.5	2.0	3.0

2. 博士学位人员基本要求，见表 3。

表 3 不同类型博士人员年均学术业绩积分值

博士类型 职称	学士起点 专业博士	教学为主型（Ⅱ） 及非科研教学型	教学为主 型（Ⅰ）	科研型
正高	6	12	14	18
副高	5	9	11	14
中级	4	7	8	10

科研型是指具有博士学位且以科研工作为主的人员；教学为主型（I）是指具有博士学位且在教师岗位承担专业课或专业基础课的、或在双肩挑岗位工作且医药类专业毕业的人员；教学为主型（II）是指具有博士学位且在教师岗位承担通识课、或在实验岗位工作的人员；非科研教学型是指具有博士学位且在非教学、科研岗位工作的其他人员。博士学位人员达到学术业绩基本积分值，同时要求三年内需有第一作者或通讯作者发表的被 SCI、或 SSCI 收录或在中文核心期刊发表的研究性论文，并主持厅（局）级以上指令性科研课题或主持课题获厅（局）级二等以上奖励。

（六）外语、脱产培训人员绩效考核

外语培训期间的教学工作量取个人所在教研室当学期的平均工作量（见习期教师不作为计算基数），授课酬金发放按实际

承担的工作量计算。科研脱产人员，在脱产期间由科研处制定相应考核目标及办法并组织考核，考核结果报人事处。

（七）公派外出脱产学习半年及以上人员考核

根据接收学习单位的鉴定意见，由所在各二级单位考核小组确定考核等级。

（八）见习期未滿者，按见习期的相关要求进考核。

四、考核程序

（一）个人述职自评：按照考核内容，客观公正、实事求是地做好个人总结。

（二）民主测评及量化计分：由主管领导、同事和服务对象等，根据个人述职和平时工作及业绩完成情况进行测评；教师考核量化方面的相关内容由各二级单位组织进行。

（三）部门意见：最后由所在部门确定考核评议得分和考核等级意见。

（四）考核结果需在本单位内公示 5 个工作日，考核过程要求公平、公正、公开，公示期间无异议后，考核结果报人事处备案。

五、考核排序方法及等级确定

（一）排序：以各二级学院和部门为基本考核单位，将考核对象的各项考核计算得分，按百分制在本单位同类人员分级排序。本部门中不同系列、等级分别只有 1 人时，结果合并计算。

（二）考核等级：分为优秀、称职、不称职三个等级，各单

位排名前 40%，且考核总分不低于 60 分者为优秀，全部考核结果上报人事处。

（三）有下列情况之一者为不称职：

1. 思想政治素质方面存在突出问题，或有违反师德师风问题者，或有公开散布反对四项基本原则等反动言论，或参加邪教组织者。

2. 违反国家政策及学院有关规定，出现较大责任事故者。

3. 工作中闹无原则纠纷，严重影响部门团结或工作作风存在严重问题者。

4. 严重扰乱工作秩序影响正常工作者。

5. 教学质量评估中，评为 D 级，连续两个学期仍无改进者。

6. 擅离职守，旷工连续 3 天或者累计 7 天者。

7. 接受党内警告处分及以上处分期间，或接受行政记过处分及以上处分期间者。

8. 触犯国家法律被追究刑事责任者。

9. 违反廉洁纪律者。

10. 其他同类情形者。

六、具有以下情形之一者不参加考核

（一）停发校内绩效工资一年以上者。

（二）病、事假达一年及以上者。

（三）自费出国离岗者。

七、考核结果应用

（一）优秀、称职人员全额发放院内岗位性绩效津贴。

（二）教学、科研、教辅、管理、工勤人员在本单位考核排名前 10%者，奖励全年院内岗位性绩效津贴 10%，同时教辅、管理、工勤标注排名后 10%人员范围，取消校内各级各类评奖评优资格，并在一定范围内通报。

（三）学术业绩未达到基本要求者（55 周岁以下），在院内岗位性绩效津贴 10%部分按比例减少；未完成基本教学工作量者，在院内岗位性绩效津贴 40%部分按比例减少；博士未达到学术业绩基本要求者（含 55 周岁及以上博士），按比例减少博士津贴（学术业绩未达相应级别教师标准发放博士基本津贴 600 元、学士起点博士按硕士津贴标准发放；超出相应级别教师学术业绩标准，未达到博士学术业绩要求，按比例减少发放博士津贴；三年记分期内，未达到论文、立项或获奖要求者，每项分别减少博士津贴 10%）。承担专业课或专业基础课的兼职教师（博士），未完成教学基本工作量者，按照原岗位标准发放博士津贴。

（四）新入职或新毕业博士 36 个月内未达到学术业绩基本要求者，按照考核结果应用中（三）的要求，减少从入职到参加考核期间的岗位性绩效津贴和博士津贴。

（五）学术业绩考核累计三次未达标者，取消当年专业技术职务评聘申报资格。

（六）不称职人员扣发全年院内岗位性绩效津贴，并予以批评教育，当年专业技术职务或工人技术等级晋升延缓一年，连续两年考核被确定为不称职者，职级低聘一级。

八、考核监督

考核工作人员必须按规定要求，客观、公平、公正、实事求是地进行考核。对考核过程中的徇私舞弊、打击报复和弄虚作假等行为，由人事处会同相关部门进行严肃处理。

九、每年9月末完成对上一学年的所有考核工作，10月末完成考核结果上会与相应津贴兑现工作。

十、各单位每年年底将学年绩效考核结果转化为年度考核结果，填报《齐齐哈尔医学院教职工XX年度考核登记表》，报人事处存入个人档案，考核结果将作为年度薪级工资调整的依据。

十一、本办法自公布之日起施行，原《齐齐哈尔医学院教职工绩效考核办法（修订）》（院政发〔2023〕73号）同时废止。

十二、本办法由人事处负责解释。

附：1. 教学科研岗位专业技术人员绩效考核办法

2. 其它专业技术岗位人员绩效考核表

3. 管理岗位人员绩效考核表

4. 工勤岗位人员绩效考核表

5. 考核其它用表

附 1:

教学科研岗位专业技术人员绩效考核办法

一、考核项目、内容及方法

按照教学年度，以记分的形式考核四项内容，按教师类型及职务等级，分四类、四级进行统计。

（一）教学工作量考核（简称数量考核）

1. 教学工作量统计依据：依据教务处、全科医学与继续教育学院、研究生处、国际交流合作处每学期下达的教学任务进行统计，包括理论授课、实验教学，凡不在教学计划内或没有经过学院教学部门审批的教学任务，不纳入教学工作量计算。教师教学工作量每学期统计一次，由各二级单位上报，教务处、全科医学与继续教育学院、研究生处、国际交流合作处统一审核，依据培养方案的课程设置确定课程类别及课程系数。

2. 教学工作量要求：216 当量学时为基本要求，达到 216 当量学时，按相应积分值的 60%记分，达到或超出 360 当量学时该项记满分。实验课（实践课）工作量按实际学时计算，不计算课程类别系数，课时津贴发放按照《齐齐哈尔医学院绩效工资分配办法（修订）》院发〔2023〕75 号文件规定的实验课学时系数执行。为保证教学质量，要求教授全员为本科生授课，并完成规定的授课学时，原则上教授、副教授承担理论授课，助教承担实验课。在计算课时津贴时，超过 216 当量后按照相应级别计算，

督导评估级别按照高教研究与教学质量评估中心督导结果调节课时津贴系数（A级 1.2、B级 1.0、C级 0.9、D级 0.7）。因课程改革导致某学期没有教学工作量，由二级单位说明情况，教务处认定后，报人事处备案视为教学工作量合格。对于个别课程因招生数量等客观因素影响无法达到基本工作量，根据工作需要应相应调整工作岗位。

3. 博士教学工作量要求：为增加此类教师用于科学研究的时间，适当降低教学工作量要求，教学工作量达到 108 当量学时，按相应积分值的 60%记分，达到或超出 180 当量学时该项记满分。教学科研型教师（博士）毕业三年内，教学工作量不作要求，兼职教师（博士）基本工作量应达到 54 当量学时。

4. 授课酬金计发要求：基本工作量非博士教师按 216 当量学时计算，博士教师按 108 当量学时计算，实际超出学时不设上限，按实际发生给予课时津贴。

（二）教学质量考核（简称质量考核）

此项根据高教研究与教学质量评估中心的教学督导等相关管理规定记分。

（三）工作自我评价与民主测评考核（简称民主测评）

主要考核教师执行党和国家的教育方针，遵循教育教学规律，履行教师职责，遵章守纪，政治思想，师德师风，团队协作，为人师表等方面的情况。

（四）科学研究业绩考核

包括科学研究、教材与学术著作、论文、专利、获奖等。博士科学研究业绩积分除以 2 后再进行排序。

（五）教育教学研究考核

包括教育教学研究、论文、获奖等。

上述前三项考核一个学年度内容，因研究工作投入大、周期长、年份间工作量不均衡，故此项目记分，采取“当年计算，三年平均”。即当学年所完成的研究业绩记分与前两个学年完成的记分之总和除以 3 为当学年完成的研究业绩积分值，每个人的积分以各二级单位得分最高教师的分数为该项的最高分数，依此基数折算分数。

二、各部分考核积分方法

（一）教学工作量记分方法

1. 课程系数：通识课课程取 1.0，专业课及专业基础课取 1.2，运用教学方法的课程增加 0.1（以教务处、高教研究与教学质量评估中心认定为准）；研究生班课程取 1.6；留学生班课程取 2，其他系数按学院绩效工资分配办法规定执行。

2. 教学、科研管理岗位补贴学时：教研室主任（主持工作的副职或负责人）记 30 当量学时，副主任记 20 当量学时。工作量相当于教研室主任或副主任的，可参照执行。

3. 高水平项目补贴学时：为支持鼓励高水平项目产出，获批

国家自然科学基金项目和国家社会科学基金项目的负责人，从获批当年至项目如期结题（延期时间除外），每个考核周期记 108 当量学时。

（二）教学质量积分

采用近考核周期，学院教师教学质量综合评价结果。

（三）民主测评记分

各二级单位组织对被评教师进行民主测评，并确定分值。

（四）学术业绩记分方法

1. 按名次统计分值方法

多人合作完成的业绩成果其个人得分计算方法为：第一名得分为该项总分的 $2/3$ ，其他人分配剩余总分的 $1/3$ ，即其他人得分公式 $= (N - S + 1) / [1 + 2 + \dots + (N - 1) + N] \times P \times 1/3$ 。

其中：N 为主要完成人员总数

S 为主要完成者所在名次

P 为该项业绩成果总得分

表 1 按名次统计分值方法举例

名次 人数	完成人名次及个人得分比例						
	第一	第二	第三	第四	第五	第六	第七
1	1						
2	$2/3$	$1/3$					
3	$2/3$	$2/9$	$1/9$				

4	2/3	3/18	2/18	1/18			
5	2/3	4/30	3/30	2/30	1/30		
6	2/3	5/45	4/45	3/45	2/45	1/45	
...	...	...	...	...	...	...	...

2. 科学研究业绩记分方法

表 2 科研成果记分标准

类别	国家级项目	省部级重大项目杰出青年基金	省部级指令性项目	厅局级重大项目	厅局级指令性项目	厅局级指导性项目
计分	100	80	60	30	20	10

注：学院予以资助的各级各类科研项目比照相应级别指令性项目。

表 3 科技成果奖记分标准

类别	国家级奖	省部级奖			厅局级奖		
		一等	二等	三等	一等	二等	三等
计分	150	120	100	80	40	30	10

表 4 科研及教学论文记分标准

论文类别	计分
SCI、SSCI 论文	18 (1+IF)
国内一级学术期刊（学院认定）	12
CSSCI、北大中文核心期刊论文、思想政治理论课教师系列一级学术期刊	9

国际学术会议发言论文及学院认定的医学教育类期刊目录内论文	6
EI、ISTP、国内学术会议发言论文及国家级科技核心期刊论文	3
省级以上期刊、国际学术会议交流论文（中级及以下非博士人员可统计）	1
注：①影响因子（IF）以国家权威检索机构检索为准；国内一级学术期刊论文以科研处公布的“学院认定国内一级学术期刊目录”为准；CSSCI以南京大学“中文社会科学引文索引（CSSCI）”来源期刊最新目录为准；北大中文核心期刊论文以北京大学图书馆“中文核心期刊”最新目录为准；②论文署名齐齐哈尔医学院，否则不记分；通讯作者为项目组成员或研究生导师者视同第一作者记分；③中英文重复发表的论文，按最高等级记分一次；④重复发表或转载论文只按最高等级记分一次；⑤国际学术会议交流论文依据参会资料认证。⑥中英文综述、个案、增刊、年刊、专刊、论文集等不记分。	

表 5 专利记分标准

类 别	计 分
国内发明专利	30
国内实用新型专利	10
国内外外观设计专利	5

注：专利实施、成果转让、科技开发为我院带来较好的经济效益，按上缴学院财务的金额，每万元折算1分记算。专利权属齐齐哈尔医学院。

表 6 教材与学术著作记分标准（直接按照相应标准计分）

类别	规划教材			其他教材及专著、译著 主编副主编（前三名）
	主编	副主编	编委/编者	
计分	60	30	20	第一名得分：10

				第二名得分：6 第三名得分：4 其他编者及学术秘书：2
--	--	--	--	-----------------------------------

注：①“规划教材”指被列入“普通高等教育‘XX五’国家级规划教材”本科及研究生课程规划教材；被列入“XX部‘XX五’规划教材”的本科及研究生课程教材，按上述标准的85%计算。②规划教材的配套实习指导、学习指导按教材的25%计算；③专科及成人教育教材仅限于主编、副主编，对应类别后记分再下降一个档次；④出版物再版按该相应标准的20%计算；⑤教材、著作由学院界定范围内的出版社出版视为有效。

3. 教育教学研究业绩记分方法

表7 教育科研成果记分标准

类别	国家级	省高等教育教学改革研究项目			省教育科学规划课题/中华医学学会医学教育分会医学教育研究课题			省级学会/协会/校级课题			教育部产学研合作协同育人项目
		重点	一般	指导	重大	重点	一般/青年	重点	一般	指导	
计分	50	40	30	20	40	30	20	20	10	5	30

表8 教学成果获奖记分标准

类别	国家级		省级			校级			
	一等	二等	特等	一等	二等	特等奖	一等	二等	三等
计分	120	90	80	60	40	30	20	10	5

表 9 教师本人或指导学生参加竞赛获奖记分标准

类别	国家级			省级			市级、校级
	一等	二等	三等	一等	二等	三等	一等
计分	30	25	20	15	10	5	2

注：教师、学生参加各类竞赛以奖项颁发（组织）单位确定。国家级竞赛主要指教育部、国家卫健委等国家一级部委及所属一级学会、协会、教指委、培训中心（基地）举办的各类竞赛；省级竞赛主要指教育厅、省卫健委及所属一级学会、协会、教指委、培训中心（基地）举办的各类竞赛；国家一级部委下设二级学会举办的全国竞赛等同于省级比赛。教师竞赛最终由教务处核准、教师指导学生竞赛最终由学生工作部核准。

4. 研究成果及科研获奖来源及资助金额记分规定

（1）完成的业绩第一署各单位为齐齐哈尔医学院者按照相应标准 100% 记分；国家级项目子课题主持人按该项目主持人 70% 记分；横向课题作为第二、第三主持单位，项目内第 2、3 名人员分别按 50%、30% 记分（攻读博、硕士学位期间参与外单位项目参照此标准记分，需提供项目批文、申报书、项目组成员页、导师签名及其科技主管部门签章）。

（2）成果按期结题按照相应标准记分，同时有资金资助每万元记 1 分；未结题者，只按照资金资助在立项期内每万元记 1 分；参与人有变化的以结题为准；资助金额以批准机构下达数额为准。

（3）科技成果奖系指政府颁发的科学技术突出贡献奖、哲

学社会科学奖、自然科学奖、科技发明奖、科技进步奖、科学技术成果推广奖和国际科学技术合作奖；重复获奖，按最高等级记分。

5. 实施工作实绩比照相关教学科研业绩进行考核

参与省级及以上主管单位文件、政策等正式公文的起草、制定并采用的（主要参与者，并提供佐证材料），或有参加国家相关行业主管单位组织的各类检查、评估、培训的专家，或有在全国相关领域学术大会上做主题报告的专家，或担任省级及以上主管单位下设的一级协会、学会、指导委员会等组织副主委（副会长、副理事长、副主任等）以上职务的，比照教学科研业绩的中文核心期刊记分；作为主管者或主要负责者在省级及以上教育、科研工作中取得重大突破，对于学院事业发展起到了重要的助推作用，如获批国家级一流专业、一流课程建设项目、国家杰出、优秀青年基金项目、国家级、部级奖励等，将根据实际贡献排名比照教育、科研成果及获奖记分，最终由学院绩效考核领导小组办公室组织学院学术委员会成员或相关领域同行专家进行认定。

附 2:

其它专业技术岗位人员绩效考核表

被测评人	部门	测评分	
职务	职称	部门该级别人数	
	考 核 标 准	标准分	得分
德 20%	践行高校教育服务使命,具备卓越的团队合作精神,能与校内各层级人员,开展高效且富有成效的沟通交流,积极融入学校的整体运作体系,有力推动协同发展与创新实践。	5	
	熟悉高校相关政策法规以及所在岗位对应专业领域的最新动态,依据政策指引,以高标准、高质量完成岗位所赋予的各项任务。	5	
	对本职工作始终保持严谨认真、精益求精的工作态度,拥有高尚的职业道德操守。	5	
	积极响应学校及部门的工作安排,展现出高度的敬业精神与强烈的责任担当。	5	
能 20%	专业业务技能精湛娴熟,能够灵活应对各类专业难题,迅速且精准地提出具有创新性、可操作性的解决方案。	5	
	具备扎实深厚的专业知识储备,巧妙地将前沿理念和先进技术融入到实际工作中,不断提升工作效能与质量。	5	
	在自己的职责范围内,能制定和实施技术项目;能指挥和协调本专业技术人员的业务活动,实验岗位人员应能够指导本科生实验基本操作技能。	5	
	工作计划周密,组织指挥得当,经常提出合理化建议,在实际工作中取得明显效果。	5	
勤 15%	能够主动承担工作任务,勤勉踏实、一丝不苟,表现出强烈的责任感和敬业精神。	10	
	严格遵守学校工作纪律,保障工作流程规范有序、高效运行。	5	
绩 35%	工作执行细致入微,工作方法运用恰当合理,赢得师生高度认可。	5	
	具有较强的开拓创新精神和较高的归纳总结及文字表达能力;钻研业务,在学术方面有所建树,能达到相应职称工作要求标准。	10	
	经常进行调查研究或科学实验,并能把调查研究和实验的结果与实际工作相结合。	5	
	承担的工作量大,任务重。	5	
	负责处理复杂、具有挑战性的工作任务,在工作中表现卓越,工作业绩突出。	10	
廉 10%	严格遵守国家法律法规以及学校内部的管理规范,坚决杜绝任何违规违纪行为和学术不端现象。	5	
	秉持清正廉洁、奉公守法的职业操守,坚守工作原则和道德底线,维护学校的良好形象和利益。	5	

注:各单位结合岗位职责,制定具体实施细则,报人事处备案。

附 3:

管理岗位人员绩效考核表

被测评人		部门		测评分	
职 务		职称		部门该级别人数	
	考 核 标 准			标准分	得分
德 20%	严守规章制度，秉持公平公正理念，无私奉献，坚决抵制不良风气。			4	
	政策理论素养深厚，精准把握上级文件精神，能结合校情制定切实可行的计划与方案，并高效贯彻落实。			4	
	立足本职工作，维护学校制度的权威，具有较高的水平和优良的工作作风。			4	
	践行高校教育服务使命，具备卓越的团队合作精神，能与校内各层级人员，开展高效且富有成效的沟通交流，积极融入学校的整体运作体系，有力推动协同发展与创新实践。			4	
	积极响应学校及部门的工作安排，展现出高度的敬业精神与强烈的责任担当。			4	
能 20%	对岗位业务精通熟练，创新思维活跃，能够独立应对工作中的全新挑战和复杂问题，主动整合资源、统筹协调部门各项工作。			10	
	工作方式方法科学高效，经常提出合理化建议，在实际工作中取得明显效果。创造性地完成部门职责范围内的工作任务。			10	
勤 15%	主动承担工作任务，工作态度积极勤勉，为确保学校管理工作平稳有序开展，自愿牺牲休息时间加班。			10	
	严格遵守学校工作纪律，保障工作流程规范有序、高效运行。			5	
绩 35%	自觉践行岗位职责，高效承接工作任务，保障各项工作有序推进并圆满完成。			7	
	工作创新驱动显著，能够按时或超额完成工作目标，工作成果在同岗位横向比较及自身纵向发展中表现优异。			7	
	积极开展调研活动，深度挖掘数据信息，将调研成果精准转化为实际工作效能提升的有力支撑。			7	
	起草的报告、总结、计划或文件有较高水平。对承担的工作任务，能保质保量的圆满完成。			7	
	有全局性长远观念，工作成绩突出。			7	
廉 10%	严格遵守国家法律法规以及学校内部的管理规范，坚决杜绝任何违规违纪行为和学术不端现象。			5	
	秉持清正廉洁、奉公守法的职业操守，坚守工作原则和道德底线，维护学校的良好形象和利益。			5	

注：各单位结合岗位职责，制定具体实施细则，报人事处备案。

附 4:

工勤岗位人员绩效考核表

被测评人		部门		测评分	
工人等级		工种		部门该级别人数	
	考 核 标 准			标准分	得分
德 20%	思想觉悟高，团队协作出色，能从学校整体利益出发，妥善协调同事与上下级关系。			5	
	服从组织安排，勇于接受任务，工作积极认真，任劳任怨。			5	
	热爱高校工勤岗位，服务意识浓厚，责任心与进取心强。			10	
能 20%	熟悉业务，具有较强的分析、解决问题的能力。			5	
	能独立完成本职工作任务，能独立解决工作职责内出现的问题，或能在出现问题时找出解决的办法。			5	
	工作方法科学合理、条理清晰，能够依据实际工作状况提出合理化建议，为学校的后勤保障等相关工作做出贡献。			10	
勤 20%	工作态度积极主动，始终秉持勤勉务实的作风，兢兢业业，全身心投入工作。			10	
	严格恪守学校劳动纪律，面对工作紧急需求时主动加班，为保障学校各项工作的顺利推进提供有力支持。			10	
绩 35%	工作严肃认真，技术方法得当，工作质量好。			7	
	具有较强的开拓创新精神和较高的归纳总结及文字表达能力。			7	
	在工作执行过程中，严格按照计划时间节点开展工作，办事高效及时，所取得的工作业绩在同岗位人员中表现突出，为学校的高效运转提供了坚实保障。			7	
	承担的工作量大，任务重，高效完成各项工作任务，体现出较强的执行能力。			7	
	刻苦钻研技术，解决本工种岗位上操作技术问题和难题，在技术攻关和技术革新方面，取得成效。			7	
廉 5%	秉持清正廉洁、奉公守法的职业操守，坚守工作原则和道德底线，严格遵守国家法律法规以及学校内部的管理规范，维护学校的良好形象和利益。			5	

注：各单位结合岗位职责，制定具体实施细则，报人事处备案

附 5:

考核其它用表
齐齐哈尔医学院（ ）年度
教学科研岗位专业技术人员考核登记表

院（部）、处： 年 月 日

姓 名			性 别			政治面貌		
教研室			专业技术职务			聘任时间		
工作岗位			行政职务			任职时间		
个人总结								
奖惩情况								
考核结果	教学数量 考核得分		教学质量 考核得分		综合得分			
	学术业绩 考核得分		民主测评 考核得分					
所在单位考核意见	优秀（ ）	称职（ ）		不称职（ ）				
	领导意见： 签章： 年 月 日（公章）							
学校审核结论	审核结论： 盖章： 年 月 日							

专业技术人员教学工作考核表

姓 名		职 称		教 师 类 型	☐ 通识课教学为主型 ☐ 专业课及专业基础课教学为主型 ☐ 教学科研型				
行政兼职			状 态		☐ 在岗； ☐ 进修				
课堂 教学 工 作 量 及 合 计 分		学 年 学 期 (如: **年 **年-1)	课 程 名 称	年 级、专 业、人 数		实 授 课 时	班 级 系 数	课 程 系 数	合 计 当 量 数
	理 论								
	实 验						/		
							/		
							/		
	其 他 教 学 工 作 量 及 合 计 分	项 目 名 称		具 体 情 况				合 计 当 量 数	
该项目规定的比例分值				本人该项目的 最后折合分数					
教务科审核意见 负责人签名:				所在单位考核意见 负责人签名:					
(公 章)				(公 章)					
年 月 日				年 月 日					

专业技术人员科研学术业绩考核表（ ）学年度

姓 名		单 位		职 称		
教材 译著 专著	著作名称	类别	出版社及出版时间	承担 字数	编者 位置	记分
发表 论文	论文名称	刊物名称及卷、期、页		发表 时间	作者 名次/ 总人数	记分
科 研 立 项 及 经 费	项 目 名 称	项目来源	当年经费(万元)	承担者名次/ 总人数		记分
获 奖 专 利	获奖(专利)名称及时间	鉴定水平(专利类 别、获奖等级)	创收 (万元)	完成者 名次/总 人数	记分	
合 计	本人累计分数:		考核单位该项的最高分数:			
	该项目规定的比例分值:		本人该项目的最后折合分数:			
再上年 度得分:	上年 度得分:	本年 度得分:	三年 总分:	三年 均分:		
科研科 审核意见	负责人 (公章) 年 月 日		所在 单位) 审核 意见	负责人 (公章) 年 月 日		

专业技术人员教研学术业绩考核表（ ）学年度

姓 名		单 位		职 称	
发 表 论 文	论文名称	刊物名称及卷、期、页		发表时间	作者 名次/ 总人数
教 研 立 项 及 经 费	项 目 名 称	项目来源	当年经费(万元)	承担者名次/ 总人数	
教 学 成 果 获 奖	获奖名称及时间	颁发部门	奖项等级	完成者 名次/ 总人数	记分
竞 赛 获 奖	获奖名称及时间	颁发部门	奖项等级	获奖者 排名/ 总人数	记分
合 计	本人累计分数:		考核单位该项的最高分数:		
	该项目规定的比例分值:		本人该项目的最后折合分数:		
再上年 度得分:	上年 度得分:	本年 度得分:	三年 总分:	三年 均分:	
教务科 审核意见	负责人 (公章) 年 月 日		所在 单位 审核 意见	负责人 (公章) 年 月 日	

职员、工勤、教辅（ ）年度考核登记表

姓 名		性 别		政治面貌	
部 门		专业技术职务 或工人等级		聘任时间	
工作岗位		行政职务		任职时间	
个人总结					
奖惩情况					
民主测评	群众评议（60%）	得分		合计得分	
	组织评议（40%）	得分			
所在单位考核意见	优秀（ ）	称职（ ）		不称职（ ）	
	领导意见： 签章： 年 月 日（公章）				
学校审核结论	审核结论： 盖章 年 月 日				
备 注					

