**上海电力学院教职工年度考核办法**

为进一步加强我校师资队伍建设工作，充分调动广大教职工的工作积极性和创造性，促进教学、科研、管理、服务工作整体水平及办学质量效益的提高，特制定本考核办法。

一、总体原则

进一步强化岗位管理，严格按照岗位职责和任务要求进行年度考核，将教职工的年度考核结果与岗位聘任相结合，为聘任、晋升、分配、奖惩、培训和流转退出等提供依据。

二、考核范围

1、考核范围为我校正式编制或人事派遣的教职工。

2、来校工作不满1个月的人员不参加当年年度考核。

三、考核时间

教职工年度考核时间段为当年1月—12月。学校组织考核工作时间一般为每年12月，具体时间安排以当年度考核工作通知为准。

四、考核内容

1、年度考核实行“思想政治和职业道德”一票否决制，考核工作应对教职工的政治态度、师德表现、工作责任感、工作业绩等情况进行客观公正的评价。

2、年度考核应按照教职工的岗位职责要求，综合考虑教职工一年来的职责履行情况。教职工考核内容具体包括德、能、勤、绩等四个方面，重点考核工作实绩。德：主要考核政治思想表现、职业道德和师德师风；能：主要考核业务水平和工作能力以及学术研究、教书育人、管理服务的创新；勤：主要考核工作态度、遵守劳动纪律情况和勤奋敬业表现；绩：主要考核完成工作任务的数量、质量、效益和贡献。

3、学校按照聘用合同约定和岗位职责对教职工进行岗位管理，具体按照教学科研、党政管理、教学辅助、工勤技能等四类岗位进行年度考核。

(1)教学科研类

教学科研人员的考核应包含教学、科研及社会服务等方面的工作，以高水平教学、高水平科研、标志性成果以及相关的重大社会服务工作为主要依据。学生辅导员的考核以学生思想政治教育工作的岗位职责和所承担的工作任务为基本依据，重点考核工作投入、工作创新与工作绩效。

(2)党政管理类

党政管理人员的考核以其是否胜任现岗位职责为主要依据，主要考核其履行岗位职责、完成工作任务、进行创新管理及出勤到岗的情况。其中，“双肩挑”人员主要考核其承担的党政管理工作，同时兼顾其教学科研岗位的业绩。

(3)教学辅助类

实验技术人员主要考核其承担的教学实验工作数量和质量、实验室建设等方面的工作。图书资料、档案管理、卫生技术、工程技术等教学辅助人员主要考核其工作任务、工作效率、服务质量等方面的工作。

(4)工勤技能类

工勤技能人员主要考核其履行本岗位职责、完成工作计划的情况和服务质量等。

五、考核等级

考核结果分为四个等级：优秀、合格、基本合格、不合格。

其中优秀比例一般不超过学院（部门）参加考核教职工总数的15%，参加考核教职工不足3人（含3人）的部门原则上不得连续评优。

1、考核为优秀等级须具备下列条件：

(1)思想政治素质高；

(2)精通业务，工作能力强；

(3)工作责任心强，勤勉尽责，工作作风好；

(4)工作实绩突出。

2、考核为合格等级须具备下列条件：

(1)思想政治素质较高；

(2)熟悉业务，工作能力较强；

(3)工作责任心强，工作积极，工作作风较好；

(4)能够完成本职工作。

3、考核当年度, 在思想政治素质合格的前提下，若有下列情况之一的，其年度考核一般确定为基本合格：

(1)基本完成本岗位职责和工作任务，但业绩欠佳的；

(2)发生2次二级教学事故或3次三级教学事故的；

(3) 无正当理由一年内累计迟到、早退在20次以上的；

(4) 未经批准逾期不归，或连续旷工超过5个工作日，或一年内累计旷工超过10个工作日的；

(5) 工作责任心不强，责任差错2次并造成较严重后果的；

(6) 因直接责任事故造成公共财产或他人财产损失达1万元以上、3万元以下，并造成不良影响的；

(7)妨碍和影响他人公正执行公务，造成不良影响的。

4、考核当年度有下列情况之一的，其年度考核一般确定为不合格：

(1) 思想政治素质较差，在重大政治是非问题上立场动摇，参与社会非法组织或参与非法活动的；

(2)发生1次一级教学事故或3次二级教学事故的；

(3) 无故未承担教学任务的；

(4) 无正当理由拒绝参加考核的；

(5) 未经批准逾期不归，或连续旷工超过8个工作日，或一年内累计矿工超过15个工作日的；

(6) 工作责任心不强，造成严重后果的；

(7) 非客观因素实际完成业绩低于学院（部门）规定的基本业绩要求的50%以下;

(8) 因工作需要调整岗位，无正当理由拒绝组织安排的；

(9) 妨碍和影响他人公正执行公务，造成严重后果的；

(10)利用职务便利为自己或他人谋取不正当利益，造成不良影响的；

( 11) 因打架、酗酒闹事、参与赌博、迷信、色情等严重违反社会道德、妨碍社会管理秩序，被有关部门处罚的；

（12）因直接责任事故造成公共财产或他人财产损失3万元以上并造成不良影响的。

5、考核当年度病、事假合计超过一个月的教职工不得定为优秀等级。

6、受党纪、政纪处分的人员，其当年度考核等级一般应根据处分严厉程度确定为基本合格或不合格，受处分期间的其余年度考核一般只写评语，不定等级。在解除处分当年及以后，按正常考核确定等级。

六、考核程序

1、考核工作由学院（部门）负责组织。学院（部门）成立考核工作小组，主要由学院（部门）党政领导、管理干部、工会主席及教职工代表组成。对于人员比较少的部门也可以成立联合考核工作小组，邀请分管领导和兄弟部门负责人加入。

2、被考核人对照各自岗位职责要求，填写年度考核表，从德、能、勤、绩四个方面做出书面总结，并进行自我评价。

3、学院（部门）负责人根据被考核人完成工作情况，结合平时工作表现和个人总结及群众意见给予评定，提出考核等级意见，经学院（部门）考核工作小组确定。也可以采用公开述职方式，由学院（部门）考核工作小组确定考核等级。考核等级应向被考核人告知确认。

4、六级及以上党政管理干部的年度考核由学校党委组织部组织考核，具体办法见组织部相关文件。

5、学院（部门）考核结束后，将《年度考核表》和《考核结果汇总表》报送学校人事处。

6、教职工对考核结果有异议的，可在考核结果给出的1 0个工作日内向本学院（部门）提出申诉。仍不能达成一致的，可向人事处提出书面申诉，由学校相关监督仲裁委员会复核确定; 六级及以上党政管理干部申诉工作由组织部负责。

考核工作截止时，如教职工既不提出申诉也不确认考核结果的，视作同意学院（部门）考核意见。

七、考核结果使用

年度考核结果作为教职工岗位聘用、职务晋升、进修培训和表彰奖励等方面的重要依据。

1、在考核中被确定为合格及以上的人员，按照下列规定办理：

(1)下年度具有晋升专业技术职务、接受进修培训等资格；

(2)可按有关规定正常晋升薪级工资档次，享受年终奖励。其中，考核优秀人员年终奖励按照同类人员150%计发。

2、在考核中被确定为基本合格的人员，按照下列规定办理；

(1)下年度不具有晋升专业技术职务、接受进修培训等资格；

(2)下年度不得晋升薪级工资档次，年终奖励按照同类人员年度考核合格等级的50%计发。

（3）年度考核连续两次基本合格的，调整工作岗位。

3、在考核中被确定为不合格的人员，按照下列规定办理：

(1)按聘用合同规定调整其工作岗位。不同意调整工作岗位的，终止聘用关系；

(2)下年度不具有晋升专业技术职务、接受进修培训等资格；

(3)下年度不得晋升薪级工资档次，当年度不享受年终奖励。

（4）年度考核连续两次不合格的，按聘用合同规定解除聘用关系。

6、处分期间考核未定等级人员的薪级工资正常晋升年限予以顺延。

八、附则

1、学院（部门）在本办法的基础上，需结合本学院（部门）际情况，制定具体考核细则，并报学校人事处审批备案。标准不得低于本办法的要求。

2、本办法自2017年1月1日起施行。本办法未涉及或与国家有关规定不一致的，按国家有关规定执行。

3、本办法由人事处负责解释。

上海电力学院

2016年12月