

浙大宁波理工学院文件

浙大宁理人〔2020〕157号

浙大宁波理工学院关于印发《浙大宁波理工学院 教职工年度考核工作实施办法》的通知

各学院，各部门、直属各单位：

《浙大宁波理工学院教职工年度考核工作实施办法》已经校长办公会议审定，现予以印发，请遵照执行。

浙大宁波理工学院

2020年11月30日

浙大宁波理工学院教职工年度考核工作实施办法

第一章 总 则

第一条 为正确评价教职工的德才表现和工作实绩，激励督促教职工提高思想政治素质和业务水平，认真履行职责，并为其晋升、聘任、奖惩、培训、辞退以及调整工资待遇等提供依据，特制定本办法。

第二条 考核坚持客观公正、实事求是、民主公开、注重实绩和效果，并宜于操作的原则。

第三条 考核实行分级管理、分类考核的办法。

第四条 考核的范围：全校事业在编的教职工（含类在编人员）。派遣人员参照此办法，单独考核。

第五条 教职工年度考核时间段为每年的1月至12月，考核工作于当年的12月份进行。

第二章 考核的内容和标准

第六条 考核内容包括德、能、勤、绩、廉五方面，重点考核工作实绩。

（一）德：主要考核政治、思想表现和职业道德表现；

（二）能：主要考核业务技术水平、管理能力的运用发挥，业务技术提高及知识更新情况；

（三）勤：主要考核工作态度、勤奋敬业精神和遵守劳动纪律情况；

（四）绩：主要考核履行职责情况、完成工作任务的数量、质量、效率，取得成果的水平以及社会效益和经济效益；

（五）廉：主要考核执行党和国家清正廉洁的有关规定，有无违纪现象。

第七条 考核标准以岗位职责、年度工作任务为基本依据，对不同岗位、不同职务、不同技术层次的人员在业务水平和工作业绩方面有不同的要求。全体教职工均应服从组织工作的需要，有承担学生思想政治教育工作或参加社会服务工作的责任和义务，有积极完成学校临时交办的突发性工作任务的责任和义务。

（一）教学科研岗位：侧重考核实际承担并完成教学、科研以及学科建设任务的数量、成果和贡献，教书育人、教学改革、为人师表、社会服务等方面的表现，以定量考核为主。

（二）行政管理岗位：侧重考核履行岗位职责和工作实绩，组织管理能力和政策水平，全局观念、奉献精神、工作作风、工作效率、工作负荷、服务态度、管理育人、廉洁自律情况等，以岗位责任制定性考核为主。

（三）教学辅助岗位：侧重考核履行岗位职责和工作实绩，业务水平和能力，专业操作技能、服务态度、服务育人、工作负荷、爱岗敬业情况等，以岗位责任制定性考核为主。

第八条 教职工考核等级分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等级。

第九条 考核各等次的基本标准是：

（一）优秀：对照各类人员德、能、勤、绩、廉等方面的要求，能很好完成本岗位的职责和工作任务，工作量饱满，业绩优秀。

(二)合格：对照各类人员德、能、勤、绩、廉等方面的要求，能完成本岗位的职责和工作任务，工作量较饱满，业绩较好。

(三)基本合格：对照各类人员德、能、勤、绩、廉等方面的要求，能基本完成本岗位的职责和工作任务，工作量不够饱满，业绩欠佳。

(四)有下列情况之一者，年度考核为不合格：

1. 受党内严重警告及以上处分或行政记大过及以上处分并在处分期之内者；
2. 由受治安行政处罚拘留者；
3. 政治、业务素质较低，组织纪律较差，工作责任心不强，不能完成岗位工作任务或难以适应工作要求者；
4. 在教学活动中违反学校有关规定造成不良影响，或发生重大教学责任事故者；
5. 在科研和技术开发活动中违反学校有关规定造成不良影响，或给学校造成较大经济损失的直接责任者；
6. 在管理和服务工作中，职业道德、服务态度较差，群众意见很大者；
7. 因违反操作规程或工作严重失误，给学校造成仪器设备或经济较大损失的直接责任者；
8. 不服从组织工作安排，无理拒绝接受工作任务或无正当理由工作量严重不足者；
9. 主要精力不在校内工作上，影响本职工作任务的完成，经教育批评仍不改正者；

10. 无理纠缠、聚众闹事等严重违反校纪校规，影响正常的校园秩序和工作秩序，经教育批评仍不改正，造成不良影响者；
11. 违反国家计划生育有关规定者；
12. 考核年度内事假累计 30 天以上或旷工 3 天以上者；
13. 无故不参加年度考核者。

第十条 优秀等次人数的确定，控制在全校教职工总人数的 15%之内。被确定为优秀等次者可入选学校先进工作者的评选，校级先进推荐名额为优秀人数的 30%以内。

第十一条 特殊情形的处理办法

（一）因病、事假、产育假累计超过考核年度半年的人员，不参加当年度考核；

（二）经批准在校外脱产进修学习 6 个月以上者，不参加当年度考核；

（三）新聘用试用期未满的人员，参加考核，只写评语，不确定档次，但考核结果作为试用期满定级的依据；

（四）经组织批准下派挂职锻炼和培训学习的人员，由派出单位在征求下派或学习单位意见的基础上写出评语，确定档次；

（五）涉嫌违法违纪被立案调查尚未结案的，参加年度考核，不写评语、不确定档次。结案后，对无违法违纪以及未受党纪、政纪处分的，从立案当年起按规定补定考核档次，计算考核年限；受党纪、政纪处分的，从受处分的当年起，在处分期内按规定进行考核；

（六）根据《事业单位工作人员处分暂行规定》受警告、记过、降低岗位等级或撤职处分尚未解除处分的人员，按《处分规

定》执行。

1. 受到警告处分的，作出处分的当年，年度考核不能定为优秀档次；

2. 受到记过处分的，在受处分期间，年度考核不得确定为合格及以上档次；

3. 受到降低岗位等级或撤职处分的，年度考核不得确定为基本合格及以上档次。

（七）受党纪处分尚未解除处分的人员，按《中央纪委、中组部、人事部关于受党纪处分的党政机关工作人员年度考核有关问题的意见》（组通字〔1998〕19）执行。

1. 受党内警告处分的当年，参加年度考核，不得确定为优秀档次。

2. 受党内严重警告处分的当年，参加年度考核，因与职务行为有关的错误而受严重警告处分的，确定为不合格；因其他错误而受严重警告处分的，只写评语不确定档次。

3. 受撤销党内职务处分的当年，参加年度考核，确定为不合格；第二年按其新任职务参加年度考核，按规定条件确定档次。

4. 受留党察看处分的当年，参加年度考核，确定为不合格；受留党察看一年处分的第二年，参加年度考核，只写评语不确定档次；受留党察看二年处分的，第二年和第三年参加年度考核，只写评语不确定档次。

5. 受开除党籍处分的当年，参加年度考核，确定为不合格；第二年和第三年参加年度考核，只写评语不确定档次。

6. 涉嫌违犯党纪被立案检查的，可以参加年度考核，但在其

受检查期间不确定档次。结案后，不给予党纪处分的，按规定补定档次；给予党纪处分的，按规定上述1、2、3、4、5条的规定办理。

（八）受党纪处分，同时又受政务处分或政纪处分的，参照组通字〔2016〕60号规定，按对其年度考核结果影响较重的处分确定年度考核档次。

（九）经学校认定不参加考核者。

第三章 考核的方法和程序

第十二条 教职工的考核，应采取领导与群众相结合、平时与定期相结合、定性与定量相结合的方法进行。对以岗位责任制定性考核为主的，采取民主评议或民意测验的方法。

第十三条 各学院（单位）组织各类人员考核：

（一）教学科研岗位人员的年度考核，应对照岗位聘任的工作职责和任期目标，对考核年度内的工作业绩以及任期目标的完成情况进行总结。

（二）行政管理、教学辅助岗位等人员的考核由各学院（单位）结合各类人员的业务性质和工作特点负责组织实施。

（三）中层干部的考核由学校组织部负责组织实施。校级领导干部的考核，按干部管理权限，由上级部门组织实施。

（四）学生专兼职思想政治工作岗位人员的考核由学生工作部负责组织实施。

第十四条 年度考核的基本程序：

（一）各类人员按类分别填写年度工作考核表。

（二）各学院（单位）组织进行个人年度工作小结和交流，

审核个人年度考核表，根据考核要求及考核实施细则确定个人考核等级并反馈考评意见。

（三）各学院（单位）核定考核等级，推荐校级先进个人候选人。

（四）各学院（单位）向人事处报送个人年度考核表和考核结果。

（五）教职工年度考核材料存入个人人事档案。

第十五条 各学院（单位）在确定考核等级以后，应及时将确定为基本合格和不合格人员的考核结果及对其今后工作的建议书面通知本人，被考核者对考核结果如有异议，可在接到书面通知一周内向学院（单位）提出不同意见或向人事处提出申诉。学校讨论后形成的考核结论将作为考核的最终结果。

第四章 考核结果的使用

第十六条 考核结果的使用，将与教职工的培养使用以及评选表彰先进等工作紧密结合。坚持一考多用，避免重复考核。

（一）年度考核结果与评选先进、选拔人才挂钩。

1. 年度考核结果优秀者，学校将给予表彰奖励，奖金标准为1500元。

2. 学校比较固定的、有影响的各类优教奖励等，将以考核结果作为评比的主要依据。

3. 各学院、各部门、各单位应以考核结果为依据，注意在考核中发掘特色成果和特色人才。

4. 对年度考核结果优秀者，在进修方面应予以优先考虑；对被确定为不合格等次者，取消下一年内进修申报资格。

（二）年度考核结果与晋职和岗位聘任挂钩。

1. 对年度考核结果优秀者，在同等条件下，优先考虑晋升职称。

2. 对年度考核结果优秀者，在同等条件下，优先考虑晋升岗位聘任津贴等级。

3. 连续三次年度考核结果优秀者，晋升一档基本工资。

4. 对年度考核结果被确定为不合格等次者，除批评教育外，取消其当年申报晋职资格，并在审核计算晋升职称的任职年限时相应扣除一年。

5. 对年度考核结果被确定为不合格等次者，当年度的岗位津贴 30% 部分全部扣除，且下一年度降低两个或两个等级以上标准发放其岗位聘任津贴。

6. 对年度考核结果被确定为不合格等次者，不予发放年终一次性奖励金。

7. 对年度考核结果被确定为不合格等次者，不予正常晋升工资档次。连续两次被确定为不合格等次者，应予辞退。

第五章 附则

第十七条 教职工年度考核的日常事务由人事处承担。

第十八条 严格考核纪律，对在考核过程中被查实有循私舞弊、打击报复，或有弄虚作假行为的，将予以严肃处理。

第十九条 图书馆、网络中心、实验室等单位（部门），应结合各类人员的岗位业务性质和工作特点，在制订岗位职责的基础上制定考核细则并组织实施。

第二十条 本办法自发文之日起执行，由人事处负责解释。

(此页无正文)

抄送：纪委，各院级党委（党总支），党委各部门，工会、团委。

浙大宁波理工学院校长办公室 主动公开 2020年11月30日印发
