

舟山蓉浦学院文件

蓉院政〔2017〕17号

舟山蓉浦学院

关于印发《舟山蓉浦学院 2016 学年度教职工 任职考核办法》的通知

各科室：

为客观公正地评价教职工的德才表现和工作实绩，引导、激励教职工认真履行岗位职责，提升自身师德素养和教育教学能力水平，为教职工职务晋升、聘任、调薪、奖惩等提供依据，根据《舟山市中小学教职工学年度工作绩效考核指导意见（试行）》（舟教人【2014】29号）及《舟山市教育局关于印发〈2015年市直属学校（单位）在编教职工年度综合考核奖核定办法〉的通知》（舟教人〔2015〕13号）等文件精神，结合学院实际，制订本办法。

一、考核对象

中层干部、普通在编在职教职工；派遣人员、合同聘用人员。

二、考核时间

2017年6月26日至7月4日。

三、考核等次及赋分分值

根据舟教人【2014】29号文件规定，教职工工作绩效考核等次分为优秀、良好、合格、基本合格、不合格五个等次。

优秀比例控制在被测对象的13%；良好比例控制在被测对象的25%。

各等次赋分分值为：优秀90分及以上；良好80—89分；合格70—79分；基本合格60—69分；不合格59分及以下。

四、考核程序

（一）成立考核小组。教职工任职考核小组兼师德考核小组，考核组成员共9名，其中学院党政工领导3名、中层干部代表3名、普通教职工代表3名。中层干部、普通教职工代表由各科室提名，学校汇总平衡后由全体教职工差额推选。考核小组名单报市教育局组织人事处备案。

（二）填表与教职工述职。6月26日前分发《教职工任职情况考核记实表》，教职工按要求填写，并于6月28日前由部门主要负责人收齐交办公室。教职工个人按部门进行述职。

（三）动员、中层述职与群众赋分。6月29日上午，召开全体教职工大会，对考核工作动员，推选考核小组成员。中层干部正职向全体教职工述职，中层副职书面述职，6月28日在校网公布。全体教职工对全院符合绩效情况考核条件人员

进行群众赋分。考核小组有权对不符合要求的赋分表做出处理。

（四）直接领导赋分。各部门人员由部门主要负责人征求副职意见后赋分，中层干部由学院领导集体赋分。

（五）考核小组赋分。由学院考核小组成员对全体教职工进行赋分。

（六）考核总分组成：考核总分由群众赋分、直接领导赋分、考核小组赋分组成，比例为 3：2：5。

最终得分=群众平均赋分×30%+直接领导赋分×20%+考核小组平均赋分×50%。

（七）审定考核结果和等次。学院党委最后对考核结果和等次进行审定。

（八）反馈。考核小组将考核结果以书面形式反馈给被考核者。优秀和良好等次人员名单在校内公示 7 天。被考核人如对考核结果有异议，可在接到考核结果通知 5 天内向考核小组申请复核，考核小组在一周内复核，通过适当的方式向申请复核人作出答复。

（九）考核结束后，将考核结果上报市教育局。

（十）《舟山市教职工任职情况考核登记表》、《教职工任职情况考核记实表》在考核工作结束后存入教职工业务档案。

五、其它相关说明

（一）关于特殊人员的考核工作。

1. 学校党政正、副职领导干部由教育局直接考核；
2. 享受法定产（哺乳）假的女教师，一般定为合格等次；

3. 新分配录用人员只写分数和评语，不定等次。

（二）下列情况之一的教职工不参加学年度考核，只说明不参加考核的原因：

1. 学年度内已办理退休手续的；
2. 学年度内经市教育局批准离岗退养的；
3. 学年度内因病、事假累计超过半年的。

（三）凡属下列情况之一者，不能定为优良：

1. 师德考核有明确扣分项目的，原则上不能评定为优良；
2. 应参加进修培训而无故不参加或培训考核不合格者；

3. 病假累计一个月以上，事假累计半个月以上，但不满 6 个月者。

（四）对受党纪、政纪处分者的考核按《浙江省国家公务员考核实施办法》的规定参照执行。

师德考核为基本合格或不合格，学年度绩效考核直接记为基本合格或不合格；当学年旷工、旷课累计达 3 天以上者，年度内违反计划生育政策者；工作中造成严重失误的主要责任者；无正当理由，拒不执行学院和部门主要负责人指派任务的；其他严重影响学院正常教学和管理工作的、在学院和社会造成不良影响者。经考核小组综合评议后当学年度考核直接定为不合格。

对德、能、勤、绩表现较差，难以确定等次的，给予三个月告诫期，期满后有明显改进的，可定为合格，仍表现不好的，定为不合格等次，对无故不参加考核的人员，经考核小组综合评议后可给予不合格等次。

（五）教职工学年度考核结束至本行政年末，考核对象没有出现违反师德规范等严重情况，学年度的考核结果作为本行政年的考核结果使用；如出现违反师德规范等严重情况，其行政年考核结果学院考核组重新审定。

六、考核结果的使用

学年度考核结果作为教职工职务评聘、岗位聘任、先进评选、工资晋升、奖金发放等的重要依据。

（一）被确定为合格及以上等次的，按下列规定办理。

1. 考核优秀、良好者，按市教育局规定给予奖励，学院不再配套奖励；

2. 考核被确定为合格及以上等次的，教职工具有岗位续聘的资格，专业技术职务具有续聘的资格；

3. 考核为优秀、良好的，教职工具有岗位优先聘任的资格，专业技术人员在职称晋升时予以适当加分；

4. 专业技术人员最近三年考核连续被确定为合格以上等次的，具有晋升职务的资格；连续两年以上被确定为优秀等次的，具有优先晋升职务的资格；

5. 先进评选、奖励一般在学年度考核优秀、良好人员中产生。

（二）年度考核被确定为不合格等次的，按照下列规定处理

1. 考核被确定为不合格等次的，不发年终奖金，并予以批评教育，岗位缓聘或不聘；

2. 连续两年考核被确定为不合格等次的，根据不同情况，可予以降职、调整工作、低聘或解聘。

（三）对年度考核实行告诫的人员，暂不兑现考核结果，待告诫期满，依据所定等次办理。

（四）年度考核施行告诫的人员和被确定不合格等次的人员，当年不得评审专业技术职务。

七、派遣、合同聘用人员考核

根据学校实际，派遣人员和合同聘用人员单独进行考核。

（一）所有人员填写《蓉浦学院派遣、合同聘用人员学年任职情况考核登记表》。

（二）考核等次分为优秀、良好、合格、基本合格、不合格五个等次。优秀、良好等次比例各为全体派遣、合同聘用人员总数的 15%、25%，各科室按此比例执行。

（三）部门主要负责人在征求部门在编人员意见后提出考核等次建议。

（四）由院长办公会议审定派遣合同人员考核结果和等次。

（五）考核奖励按《编外人员工资调整办法》第四条“奖励工资”规定执行。



抄送： 市教育局

舟山蓉浦学院办公室

2017年6月22日印发
