**宁夏大学新华学院教职工分类考核办法**

**（2021年修订）**

## **第一章 总 则**

**第一条** 为进一步调动教职工工作的积极性和创造性，不断强化教职工履行岗位职责的意识、思想政治素质和师德师风建设，落实立德树人根本任务，结合学院实际，制定本办法。

**第二条** 考核工作坚持客观公正、民主公开、实事求是原则。坚持定性考核与定量考核相结合的原则，坚持以年度重点工作及岗位职责所规定的工作目标任务为主要依据，高效、实用、实绩至上的原则。

**第三条** 考核对象为学院在编在册教职工，学院领导由所属上级部门进行考核。

**第四条** 考核类型分为半年期考核与年终考核两种，半年期考核每半年考核一次，年终考核是对全年工作的总结，成绩由上、下半年期考核结果综合确定。

## **第二章 考核组织**

**第五条** 学院成立考核领导小组，负责全院考核工作，成员由学院领导、教职工代表及纪检人员组成，办公室设在人事处。各单位（部门）成立考核小组对本单位（部门）教职工进行考核，单位（部门）负责人任组长（教学单位由党总支书记、主任任组长），教职工代表占 1/3 以上。考核小组成员名单报考核领导小组审定。

**第六条** 学院中层干部的考核由学院考核领导小组牵头、各相关部门具体负责实施，其他教职工的考核工作由本单位（部门）考核小组负责。

**第七条** 学院考核领导小组职责：

1.组织、指导、监督考核工作，执行考核程序。

2.研究处理考核工作中出现的问题。

3.审议考核结果。

**第八条** 单位（部门）考核小组职责：

1.制定量化考核细则表，报人事处审核备案。

2.负责组织本单位（部门）教职工（含外出攻读学位、进修访学、挂职人员）的考核。

3.结合本单位（部门）实际情况，规范考核流程，做到客观公正，初步确定人员考核等次。

4.填写考核各类表格，完成考核总结。

## **第三章 考核内容及方式**

**第九条** 学院按照教职工不同岗位分类进行考核。类别为学院中层、职能部门工作人员、教学单位教学人员、教学管理人员及学生管理人员。

**第十条** 学院中层考核：

1.学院中层考核采用定性和定量相结合的方式进行，定性占总成绩的40%，定量占总成绩的60%。

2.定性考核以民主测评方式进行，主要包括德、能、勤、绩、廉等方面内容，由中层互评和本单位（部门）民主评议组成，其中本单位（部门）民主评议作为考核等次的基本线，得分90分以上者具有年度考核评优资格，60分以下者考核等次直接为不合格，中层互评成绩为定性考核最终成绩。民主测评在上、下半年期末进行。

3.定量考核以工作职责和年度工作任务完成情况为主要依据，根据工作性质，分为职能部门中层和系党总支书记（副书记）、正（副）主任三类岗位分别进行量化考核（详见附件1），其中职能部门中层由学院办公室负责组织，系党总支书记（副书记）由党委工作部负责组织，正（副）主任由教务处负责组织。学院成立定量考核督查小组，由分管人事工作院领导担任组长，纪委书记担任副组长，成员由学院办公室、党委工作部、教务处、人事处、纪委负责人组成，对中层定量考核工作进行全程监督，定期、不定期对各单位（部门）定量工作进行阶段性督查。

4.学院中层考核成绩汇总后，提交学院考核领导小组评议考核等次。

**第十一条** 职能部门工作人员的考核：

1.职能部门人员的考核采用**定性和定量**相结合的方式进行。

2.定性考核占总成绩的40%，定量考核占总成绩60%。

3.定性考核以民主测评方式进行，主要包括德、能、勤、绩、廉等方面内容，由本单位（部门）教职工（含正副职）进行互评。民主测评在上、下半年期末进行。

4.定量考核细则由各单位（部门）根据工作职责及任务分解制定并进行考核（详见附件2）。定量考核由单位（部门）考核小组进行测评，考核结果须在本单位（部门）公开。

**第十二条** 教学单位教学人员的考核

1.教学单位教学人员包括专职专任教师和专业主任教师，考核内容主要包括教学、科研和教学辅助工作。具体考核细则见《宁夏大学新华学院专职专任教师考核细则》（附件3）、《宁夏大学新华学院专业主任教师考核细则》（附件4）。

2.考核指标由各教学单位参照进行，各单位（部门）可根据实际情况对考核指标进行适当调整并报人事处备案。

3.考核成绩组成

专职专任教师：自评+单位考核小组评分（80%）+教学单位负责人评分（20%）。

专业主任教师：自评+单位民主测评（30%））+单位考核小组评分（50%）+教务处评分（20%）。

**第十三条** 教学管理人员的考核：

教学管理人员包括教学单位教办主任、秘书、实验员等岗位， 其考核内容以及考核方式与职能部门工作人员一致。

**第十四条** 学生管理人员的考核：

1.学生管理人员包括各系学办主任、辅导员。

2.学办主任、辅导员的考核采用定性和定量考核相结合的方式进行，定性占总成绩的40%，定量占总成绩的60%。

3.定性考核以民主测评方式进行，主要包括德、能、勤、绩、廉等方面内容，由本单位（部门）教职工（含正副职）进行互评。民主测评在上、下半年期末进行。

4.定量考核细则由各单位（部门）考核小组根据学办主任、辅导员工作职责及任务分解制订并组织实施（详见附件2）。

## **第四章 考核程序及等次**

**第十五条** 考核工作应以日常考核为基础。各单位（部门） 应认真做好平时考核工作，确保为半年期考核和年终考核提供切实可靠的依据。

**第十六条** 半年期考核程序：

1.个人总结。被考核人应依据岗位职责的要求，从德、能、勤、绩、廉等方面作出书面总结，在一定范围内进行述职、汇报，并填写《宁夏大学新华学工作人员考核登记表》。

2.民主测评。在个人总结的基础上，进行测评或民主评议，并形成测评结果。

3.考核小组在个人总结、民主测评的基础上，结合岗位职责细则考核评分的情况，提出对被考核人的等级意见，并在本单位（部门）公布， 听取并处理教职工对考核结果的申诉，将考核结果报学院考核领导小组审议。

**第十七条** 半年期考核等次分为四类，合格、基本合格、不合格、不确定等次。

**第十八条** 半年期考核遵循定量与定性相结合的原则，考核等次须符合下列规定：

1.考核成绩在 70（含）分以上的，为合格。

2.考核成绩 60～69（含）分的，为基本合格。

3.考核成绩 60 分以下的为不合格。

4.休产假的女教师，如无特殊情况，其考核结果直接定为“合格”等次。

**第十九条** 在半年期考核中有以下情况的，为不确定考核等次：

1.学院新聘人员尚在试用期内的。

2.考核期内累计病事假超过 45天的。

3.因特殊情况受停职处理的，参加考核暂不确定等次，待问题落实后再行确定。

4.经学院批准不在岗（读博）等特殊情况人员。

**第二十条** 在半年期考核中，存在下列情况之一者，直接定为不合格：

1.损害国家利益，损害学生和学院合法权益的行为。

2.在教育教学活动中有违背党的路线方针政策的言行。

3.受到党纪、行政处分以及治安处罚或刑事处理。

4.在工作中出现重大失误给学院造成名誉或经济方面重大损失。

5.出现严重教学事故。

6.影响正常教育教学工作的兼职、兼薪行为。

7.在科研工作中弄虚作假、抄袭剽窃、篡改侵吞他人学术成果、违规使用科研经费以及滥用学术资源造成一定影响。

8.累计旷工3天（含）以上。

9.在招生、考试、学生推优、保研等工作中徇私舞弊。

10.对学生违纪行为隐瞒不报、对学生不当行为不进行制止和教育、故意包庇或怂恿学生违纪，造成不良影响。

11.索要或收受学生及家长的礼品、礼金、有价证券、支付凭证等财物。

12.其他违反法律法规、高校教师师德师风及学院有关规定的行为。

**第二十一条** 年终考核的程序

各单位（部门）考核小组综合上、下半年期考核的情况，提出对被考核人的等级意见，并在本单位（部门）公布， 听取并处理教职工对考核结果的申诉，将考核结果报学院考核领导小组审议。

**第二十二条** 年终考核等次分为五类，优秀、合格、基本合格、不合格、不确定等次。各单位（部门）评优时，要结合教职工全年的工作表现进行总体评价，受过处分、出现过工作失职等情况的，不予评优。学院优秀等次总体比例原则上不超过参评总人数的13%。优秀等次指标按照单位（部门）及岗位类别进行划分。

**第二十三条** 年终考核遵循定量与定性相结合的原则，考核等次须符合下列规定：

1.上、下半年期考核等次均为合格，年终考核等次为合格及以上。

2.上、下半年期考核等次有一次为不确定等次或基本合格，年终考核等次为合格及以下。

3.上、下半年期考核等次有一次为不合格，年终考核等次为基本合格及以下。

4.上、下半年期考核等次为基本合格、不合格或均为基本合格，年终考核等次为基本合格及以下。

5.上、下半年期考核等次均为不合格，年终考核等次为不合格等次。

**第二十四条** 教职工考核结果经学院考核领导小组审议、院务会审定后，在全院公示一周。如有异议，可在公示期内向学院考核领导小组书面申请复核。

## **第五章 考核结果的应用**

**第二十五条** 考核结果是续聘、解聘、增资、晋级、奖惩、评优、申报评审专业技术职务资格等的重要依据。

**第二十六条 半年期考核**

1.合格：享受考核奖励工资。

2.基本合格、不确定等次：不享受考核奖励工资。

3.不合格：不享受考核奖励工资且年终考核结果不得高于基本合格等次。单位（部门）须对其进行谈话教育和业务培训。如其违纪现象程度严重或涉及违法的，经院务会研究后可直接解除劳动合同。

4.半年期考核结果除影响年度综合考评分外，还影响当期考核奖励结果，半年期考核彼此之间不产生关联影响。

**第二十七条 年终考核**

1.优秀：学院给予1500元现金奖励，下一年度具有晋升工资的资格，在申报专业技术职务的评审及职务聘任时可优先考虑。

2.合格：具有工资晋升资格，可申报专业技术职务的评审。

3.基本合格：下一年度不得晋升上一档工资，不得进行专业技术职务的评审。

4.不确定等次：下一年度不晋升上一档工资。

5.不合格：降一档工资，单位（部门）须对其进行谈话教育和业务培训。下一年度不得申请进修访学、学历提升等师资培养项目，不得申请专业技术职务的评审，如其违纪现象程度严重或涉及违法的，经院务会研究后可直接解除劳动合同。

**第二十八条 其他**

在半年期考核、年终考核中连续两次或在两年内累计有两次考核不合格的，予以解除劳动合同。

## **第六章 考核纪律**

**第二十九条** 考核是人事管理工作的重要组成部分，也是加强学院廉政建设的有效方式。各单位（部门）要高度重视教职工的考核工作，加强对考核工作的领导。积极解决考核中的问题， 逐步建立以考核为主要环节的激励机制。

**第三十条** 对考核过程中有徇私舞弊、打击报复、弄虚作假等行为必须严肃处理，责任人定为年终考核不合格。凡考核中不负责任、发生走过场等问题的，将追究责任。

## **其 他**

**第三十一条**  考核未尽事宜由学院考核领导小组处理。

**第三十二条** 本办法由人事处负责解释。

**第三十三条** 本办法自印发之日起执行，原《宁夏大学新华学院教职工考核办法》（【2019】50号）同时废止。

**附件：**

1.宁夏大学新华学院中层量化考核表（样表）

2.宁夏大学新华学院工作人员量化考核表（样表）

3.宁夏大学新华学院专职专任教师考核细则（样表）

4.宁夏大学新华学院专业主任教师考核细则（样表）

附件 1

**宁夏大学新华学院中层量化考核表**

**（样表）**

单位：

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 类别 | 序号 | 工作内容 | 考核指标 | 分值 | 得分 |
| 常规工作  45分 | 1 | 预决算及财务制度执行情况 |  |  |  |
| 2 | 注：根据工作内容数量加减行 |  |  |  |
| 3 |  |  |  |  |
| 4 |  |  |  |  |
| 重点工作  40分 | 5 |  |  |  |  |
| 6 |  |  |  |  |
| 7 |  |  |  |  |
| 8 |  |  |  |  |
| 临时工作  10分 | 9 |  |  |  |  |
| 10 |  |  |  |  |
| 11 |  |  |  |  |
| 12 |  |  |  |  |
| 创新、亮点工作  5分 | 13 |  |  |  |  |
| 14 |  |  |  |  |
| 总分 |  | | | | |

被考核单位（部门）负责人签字： 学院督查领导小组负责人签字：

附注：上表内容由学院办公室、党委工作部、教务处等相关部门结合领导班子目标责任制、建设发展规划、学院年度要点工作分工方案和部门工作职责于年初制定，作为量化考核的主要内容，根据工作完成质量、完成时效等情况进行扣分式评价。其中预决算及财务制度执行情况由计划统计财务处按照预算绩效考核方案纳入常规工作进行考核。

附件2：

**宁夏大学新华学院工作人员量化考核表（样表）**

部门： 考核时间：

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 姓 名 | |  | | 性别 |  | 岗位 |  | 职务 |  | |
| 岗位职责 |  | | | | | | | | | |
| 序号 | 考核内容 | | 分值 | 量 化 标 准 | | | | | 考核小组评分  （保留一位小数） | |
| 1 | 工作纪律 | | 20 分 | 病、事假及迟到、早退情况 | | | | |  | |
| 2 | 工作任务完成 | | 60 分 |  | | | | |  | |
| 3 | 工作服务配合 | | 10 分 |  | | | | |  | |
| 4 | 工作创新 | | 10 分 |  | | | | |  | |
| 合 计 | | | | | | | | |  | |
| 考核小组评定意见： | | | |  | | | | | 本人签名： | 组长签名： |

附注：1.每学期初，各单位（部门）根据本部门工作职责和工作任务制订量化考核细则表。2.每学期安排两次测评，其平均成绩作为本人绩效考核最终成绩

附件 3：

**宁夏大学新华学院专职专任教师考核表**

**（样表）**

教学单位： 被考核人姓名：

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 类别 | 序号 | 工作内容 | 考核指标 | 分值 | 得分 |
| 师德师风  （10分） | 1 | 注：根据工作内容数量填加减行 |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |
| 3 |  |  |  |  |
| 教学工作  （35分） | 4 |  |  |  |  |
| 5 |  |  |  |  |
| 6 |  |  |  |  |
| 科研、教改  工作（25分） | 7 |  |  |  |  |
| 8 |  |  |  |  |
| 9 |  |  |  |  |
| 课程思政、课堂改革工作（10分） | 10 |  |  |  |  |
| 11 |  |  |  |  |
| 12 |  |  |  |  |
| 互联网+教学工作（5分） | 13 |  |  |  |  |
| 14 |  |  |  |  |
| 双创工作  （10分） | 15 |  |  |  |  |
| 16 |  |  |  |  |
| 其他工作  （5分） | 17 |  |  |  |  |
| 总分 |  | | | | |

附注：1.考核满分100分。各教学单位于年（学期）初结合学院发展规划、教学单位工作计划和教师个人实际情况细化考核内容。

2.互联网+教学工作是指被考核人在教学过程中互联网教学手段的运用情况。

附件 4：

**宁夏大学新华学院专业主任教师考核细则（样表）**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 序号 | 测  评  内  容  姓  名 | 一、思想品德、工作态度 | 二、专业建设及教学管理 | | | | | | | | | | 三、教改、科研  管理 | | 总分 |
| 能够服从并完成教学单位安排的教学任务，积极参与学院、系组织的各类活动  （10分） | 指导本专业青年教师开展教学工作，做好工作记录  （5分） | 每学期听课工作至少8小节  （10分） | 对进一步完善本专业人才培养方案、教学大纲和实习大纲提出可行性意见和建议  （10分） | 指导本专业实验室建设，协调在院外单位实验场所进行的实验教学工作  （5分） | 每学期至少承担一门课程教学任务  （5分） | 提出本专业师资队伍建设意见和建议，并做好本专业青年教师指导工作  （10分） | 协助系主任落实好本专业课程的考试命题、试题审核和分析、毕业论文（设计）等相关工作（10分） | 督促指导专业教研室开展工作  （5分） | 每学期至少开1次师生座谈会，了解师生的意见或建议  （5分） | 每学期协助系主任落实本专业人才培养计划（包含任课教师的聘任等工作）  （5分） | 每学期至少开展1次教改、科研相关讲座  （5分） | 负责制定本专业教改、科研工作计划，组织、指导检查、督促教师开展教改、科研工作。  （15分） |
| 1 |  |  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |  |