

宜宾学院文件

宜学校人〔2016〕66号

宜宾学院教职工年度考核工作指导意见

根据《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》（教师〔2016〕7号）、《四川省教育厅转发〈教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见〉的通知》（川教函〔2016〕586号）文件精神，结合学校“两大目标”和新时期教师队伍转型建设和发展要求，围绕“制度为先、师生为本、育人为首、学术为魂”的治校理念，按照“人才建校、教学立校、科研兴校、服务强校”的发展战略，为进一步发挥年度考核评价机制对教师队伍、管理队伍、工勤技能队伍建设的引领作用，形成推动教职工和学校共同发展的有效机制，进一步推动学校的转型发展，现就我校教职工年度考核工作提出如下指导意见。

一、考核总体原则

考核要坚持德才兼备，注重凭能力、实绩和贡献评价教职工。

（一）将师德考核摆在考核的首位。要建立健全师德建设长效机制，将师德考核贯穿于教书育人、管理育人、服务育人的全过程。推

行师德考核负面清单制度，建立教职工师德档案。将师德表现作为教职工绩效考核、职称(职务)评聘、岗位聘用和奖惩的首要内容，实行师德“一票否决”。

(二) 坚持全面考核与突出重点相结合，分类指导与分层次考核相结合，发展性评价与奖惩性评价相结合，坚持定量考核与定性考核相结合，聘期考核与年度考核相结合。以聘期岗位职责为依据，合理评价岗位绩效，充分体现岗位贡献价值，调动和激发教职工工作积极性、创造性和潜能。

(三) 实行校院两级管理、两级考核。进一步降低管理重心，下放管理权力，规范管理行为，积极稳妥实施两级设置两级管理体制。学校依据目标任务的完成情况，负责对各二级学院、各职能部门和教辅部门进行年度和聘期考核，各二级学院、各职能部门和教辅部门负责对其教职工进行年度和聘期考核，学校对考核为优秀和不合格人员进行复审。

二、健全年度考核评价体系

(一) 教育教学岗位的考核。考核要坚持“师德为先、教学为要、科研为基、发展为本”的基本要求，全面考核教师的师德师风、教育教学、科学研究、社会服务、专业发展等内容，同时针对当前教师队伍发展的突出问题和薄弱环节，进行重点考察和评价。

1. 突出教育教学业绩。

①严格教育教学工作量考核，建立健全教学工作量评价标准，除访学、进修、培训、组织派遣、产假等原因外，教学工作量应达到各

二级学院规定的要求。所有教师都必须承担教育教学工作，都负有关爱学生健康成长的重要责任，要将人才培养的中心任务落到实处。教师担任班主任、辅导员，解答学生问题，指导学生就业、创新创业、社会实践、各类竞赛以及老中青教师“传帮带”等工作，应计入教育教学工作量，并纳入年度考核内容。把教授为本专科生上课作为基本制度来要求。

②加强教学质量评价工作；完善教学质量评价制度。各二级学院应实行教师自评、学生评价、同行评价、督导评价等多种形式的教学质量综合评价。

③强化课堂教学纪律考核。把坚持党的基本路线作为教学基本要求，坚持正确的育人导向，严格高校课堂教学纪律，加强对教师课堂教学活动、教学实践环节等的督导力度。对在课堂传播违法、有害观点和言论的，依纪依法严肃处理。

2. 完善科研分类评价，针对科技活动人员、创新团队、平台基地、科研项目等不同对象，按照基础研究、应用研究、技术转移、成果转化等不同工作的特点，分别建立各有侧重的评价标准，及以能力、实绩和贡献为导向的科技评价体系。

①对主要从事创新性研究的科技活动人员实行“代表性成果”为重点的评价；

②对基础研究人员的评价以有利于潜心研究、长期积累，催生重大原创性成果为重点，以同行学术评价为主；

③对应用研究人员的评价以聚焦需求，具有自主知识产权和重大

技术突破为重点，突出市场评价；

④对软科学研究人员的评价以服务决策需求，形成战略研究报告，支撑思想库智囊团建设为重点，强调社会评价；充分认可教师在政府政策咨询、智库建设、在新闻媒体及网络上发表引领性文章方面的贡献。

⑤对主要从事技术转移、科技服务和科学普及的科技活动人员实行经济社会效益和实际贡献为重点的评价。

3. 将学校转型发展与教师专业发展相结合。针对双师双能师资队伍建设中的问题，以问题为导向，将教师到行业、企业中挂职实践锻炼，与企业合作研发技术产品，与专家、学者共同组建专业研发团队，积极开展科技创新活动，承担社会服务，作为考核的指标体系。通过考核评价这个指挥棒，逐步建立“素质+能力”的，校企互通、专兼职相结合的高素质双师型教师队伍，由单一的理论教学向理论与实践相结合的实践能力转变，为建设有特色的应用技术型大学提供人才支撑。

（二）党政管理、教辅和工勤岗位考核。考核主要从德、能、勤、绩四个方面，全面考核党政管理岗位、教辅岗位和工勤岗位人员的政治思想品德、学识能力、创新意识、工作态度、工作量饱满程度、工作绩效和遵守劳动纪律情况等方面表现，重点考核履行岗位职责能力和工作实绩。

1. 德：主要考核政治修养、敬业精神、团结合作、事业心和责任心、职业道德、工作态度情况等。要将政治立场的坚定性、坚持四项

基本原则的态度，以及廉洁奉公、办事公道、品德高尚；大公无私、牺牲精神、相容性、责任感等作为考核内容。

2. 能：主要考核工作方法、履行岗位工作的业务技能、组织协调能力、政策水平、工作思路、科研能力、创新意识等。要将分析判断事物的准确性、周密性、敏感性、预见性、果断性、条理性、灵活性；工作中的协调、解决问题和计划能力，以及语言表达能力、文字表达能力、说服能力、归纳能力等作为考核内容。

3. 勤：主要考核工作态度、工作积极性、服务意识、组织纪律性、勤奋敬业精神、遵守劳动纪律、部门所安排工作的完成情况及对部门整体发展的贡献。要将工作中是否一丝不苟；平时是否肯学肯钻、任劳任怨；是否达到了规定的出勤率作为内容。

4. 绩：主要岗位工作的质与量。考核中可将以下作为考核内容。

①完成工作指标情况。即在履行职责时，完成质量是否好、数量是否多。

②工作效率高低。完成工作任务过程中体现出来的组织效率、管理效率高低。

③工作效益情况。

④工作方法的创新。完成工作任务是否有好方法、好措施、好手段，创造性地完成工作任务。

二、考核对象及范围

年度考核的对象为目前受聘的各级各类岗位（含编外）人员。其中，科级及以上干部由组织部牵头，按干部管理权限组织实施考核。

当年办理了退休手续的人员，仍参加当年度考核，考核结论原则上定为合格等次。

三、考核组织机构

按照“两级管理、两级考核”原则，学校统筹考核管理，各考核小组健全年度考核评价体系，具体制订考核实施细则。

（一）学校成立教职工年度考核工作领导小组（以下简称领导小组），下设领导小组办公室（挂靠人事处）。领导小组办公室由分管人事的校领导任主任，相关负责同志组成成员，指导考核工作和研究考核中的具体事宜和问题。

（二）各二级学院在领导小组的指导下成立年度考核小组（每组成员 5-7 人），由部门班子成员和群众公认的高级专业技术人员组成，负责制定本小组考核细则并组织实施本组的年度考核工作。

（三）各职能部门、教辅单位在领导小组的指导下，单独组建成立年度考核小组（每组成员 3-5 人），由部门班子成员组成（设有专业技术岗位的职能教辅部门，其考核组成员由部门班子成员和群众公认的高级专业技术人员组成），负责制定本小组考核细则并组织实施本组的年度考核工作。

（四）各二级学院、职能部门、教辅单位所拟定的本部门个人年度考核细则，应在本部门讨论通过。

四、考核程序

（一）个人填表。

（二）各二级学院、职能部门、教辅单位考核。

(三) 各二级学院、职能部门、教辅单位考核结果公示。公示时间不少于 5 个工作日。

(四) 结果上报。各二级学院、职能部门、教辅单位上报考核优秀、不合格等次人员名单，对考核为优秀和不合格等次人员应说明理由。

(五) 学校通过院长办公会对各二级学院、职能部门、教辅单位考核优秀、不合格等次人员人员审定。

(六) 学校对全校考核结果予以公示。公示时间不少于 5 个工作日。

(七) 考核结果本人签字确认。

(八) 学校向上级主管部门，报审考核结果。

五、考核等次与运用

(一) 年度考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。其中，优秀分为省级优秀和校级优秀两个层次，

由学校根据当年实际参加考核人数计算并分配优秀指标数，二级单位组织考核时，所确定优秀人数必须控制在分配指标数范围内。优秀等次的控制比例原则如下：

1. 被确定为校级优秀等次的人员，应控制在各二级学院、职能部门和教辅部门被考核人员总数的 20%以内（副科及以上干部不纳入基数）；被确定为省级优秀等次的人员，应控制在各二级学院、职能部门和教辅部门被考核人员总数的 15%以内（副科及以上干部不纳入基数），且为校级优秀等次人员。

2. 被考核人员数不足 5 人的职能部门，两年合并计算优秀指标数，第二年不再分配优秀指标。

3. 学校对省级优秀等次人员名单按规定报省级主管部门备案。省优和校优均被视为年度考核为优秀，适用于校内关于岗位晋升和各类人才选拔等文件中关于年度考核等次的规定。

（二）年度内有下列情况之一者，确定为“基本合格”。

1. 拒不接受部门工作安排。
2. 发生二级教学事故的。
3. 违反学校相关规定，给学校造成不良影响或损失，但情节轻微。
4. 考核小组确定为“基本合格”的其他事项。

（三）年度内有下列情况之一者，确定为“不合格”。

1. 在考核中发现提供虚假材料者。
2. 发生一次一级教学事故或两次二级教学事故。
3. 工作中发生严重失误，给学校造成重大经济或声誉损失。
4. 无正当理由不参加、经考核组教育后仍拒绝参加年度考核的人员，其年度考核结果直接确定为不合格等次。
5. 因违反国家法律受到刑法制裁。
6. 考核小组确定为“不合格”的其他事项。

（四）凡有违反劳动纪律的，按照《宜宾学院关于加强劳动纪律的暂行规定》（宜学校发[2014]30号）执行。

受到党纪、行政处分的人员，按《中国共产党纪律处分条例》、《事业单位工作人员处分暂行规定》确定年度考核结果。

（五）年度考核被确认为基本合格的，应予以批评教育，可调整其工作岗位或离岗培训，当年不得晋升薪级工资，一年内不得晋升职务、职级，不发当年的年度奖励绩效工资。被确定为基本合格的次年，仍不能达到合格及以上等次的，确定为不合格。

年度考核被确定为不合格等次的，不发当年的年度奖励绩效工资，当年不得晋升薪级工资，并予以批评教育。视情况可予以降职、调整工作、低聘或解聘。连续两年考核被确定为不合格等次，或不服从组织安排的，予以辞退。未参加年度考核或年度考核结果确定为不合格等次的人员，当年不计算为竞聘高一等级岗位的聘用年限。

六、考核中的其他问题及要求

（一）年度考核是各部门对教职工一年来在各个方面的综合评价，是激励和督促教职工提高政治素质、业务水平，认真履行工作职责的一项行之有效的手段，为晋升、聘任、辞退以及调整工资福利待遇提供可靠的依据。因此，被考核人必须按要求，认真总结自己一年来的工作，如实填写考核表中规定的每一项内容。各二级学院、职能部门和教辅部门必须实事求是、民主公开、客观公正地评价每一位同志，使考核工作能真正起到鼓励先进，促进后进的积极作用，从而推动学校各项事业的发展。

（二）考核当年度在外学习、挂职锻炼的人员，当年度新调入或新参加工作的人员，原则上应参加考核，这类人员可向考核组提供所在外单位或原单位的表现材料作为考核依据。

（三）未参加年度考核、不合格等次人员，各二级学院、职能部

门和教辅部门应向领导小组办公室（人事处）提交书面情况说明。

宜宾学院

二〇一六年十二月二十日

