

浙财院〔2010〕69号



关于印发《浙江财经学院教职工年度考核

办法（试行）》的通知

各部门、各单位：

《浙江财经学院教工年度考核办法（试行）》已经学院党委会讨论通过，现予以印发，请遵照执行。

二○一○年五月十一日

浙江财经学院教职工年度考核办法（试行）

第一章　总　则

第一条 为贯彻实施学校发展战略，正确评价教职工的工作实绩和德才表现，激励其积极性，并为其聘任、晋升、奖惩以及享受工资福利待遇等提供依据，根据人事部《事业单位工作人员考核暂行规定》（人核培发〔1995〕153号），结合我校实际情况，特制定本办法。

第二条 考核应坚持客观公正、民主公开、实事求是、注重实绩的原则。

第三条 考核应体现分类管理、按类考核的指导思想，学校将教职工年度考核分教师和其他工作人员两种类别，分别制订考核要求和办法，按类考核。

第二章　考核对象

第四条 我校在编在岗的教职工、在册在岗的人才派遣人员均须按本办法进行年度考核。学校中层以上领导干部的年度考核适用其他规定。

第五条 下列人员不参加年度考核：

（一）触犯刑律被判处徒刑宣告缓刑，在缓刑期内的人员；

（二）累计病、事假超过6个月的人员（产假、哺乳假除外）；

（三）本年度内已办理退休、退职或者离岗退养手续人员；

（四）校人才交流中心待聘时间超过3个月人员。

第六条 下列人员参加年度考核，但不确定等次。

（一）新参加工作未满见习期的本科及以下学历人员；

（二）新参加工作不满6个月的硕士、博士研究生；

（三）受行政记过、记大过、行政撤职或开除留用察看处分者，在处分期内的；

（四）因非职务行为而受到党内严重警告处分者；

（五）受留党察看一年处分的第二年、受留党察看二年处分的，第二年和第三年的年度考核；

（六）受开除党籍处分的第二年和第三年的。

（七）被纪检监察机关或司法机关立案审查尚未结案的人员，参加年度考核，暂不写评语，不确定考核等次，待结案后再作确定。结案后无违法违纪，未受到党纪、政纪处分或刑事处罚的，按正常情况考核并确定等次。

第七条 受党纪处分同时又受行政处分的，按受党纪处分的情况确定其考核等次。

第三章　考核工作的组织领导

第八条 学校各二级学院（部）和管理部门负责本部门教职工的考核工作，校人事处负责对考核结果审核。

第九条 学校各部门成立考核领导小组。二级学院（部）的考核领导小组由学院党政领导和教职工代表组成、管理等其他部门的考核领导小组由本部门的处级实职领导和教职工代表组成，部门第一负责人任组长。考核领导小组负责制定本部门教职工年度考核具体实施细则并组织实施。

第十条 学校各部门的考核领导小组名单由各部门提出，校人事处负责审定。

第四章 考核内容和要求

第一节      考核内容

第十一条 教职工年度考核内容包括德、能、勤、绩四个方面，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，主要考核业务知识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，主要考核工作态度和遵守劳动纪律情况；绩，主要考核完成工作任务的数量、质量、效益和贡献。

第十二条 工作业绩考核包括业务工作业绩考核和其他工作业绩考核。教师业务工作业绩考核包括教学工作业绩和科研工作业绩考核。

第十三条 学校统一规定各层次教师教学科研工作业绩基本要求，各二级学院（部）应根据本部门实际情况和工作需要，在广泛听取本部门教职工意见基础上，研究制定不低于学校基本要求的本部门教师教学科研工作业绩年度考核具体要求，经二级教代会或全体成员大会审议后报学校审批备案。

第二节 教师教学科研工作业绩基本要求

第十四条 正高级专业技术职务教师每年度必须完成450教学科研工作总当量，承担本科生课堂教学工作量不低于学校教学业绩考核办法有关规定中的相应最低课时数要求，科研最低工作量要求由学院制定。

第十五条 副高级专业技术职务教师每年度必须完成450教学科研工作总当量，承担本科生课堂教学工作量不低于学校教学业绩考核办法有关规定中的相应最低课时数要求，科研最低工作量要求由学院制定。

第十六条 中级专业技术职务教师每年度必须完成450教学科研工作总当量，承担本科生课堂教学工作量不低于学校教学业绩考核办法有关规定中的相应最低课时数要求。

第十七条 初级专业技术职务教师每年度必须完成300教学科研工作总当量，承担本科生课堂教学工作量不低于学校教学业绩考核办法有关规定中的相应最低课时数要求。

第十八条 教学科研工作总当量具体计算办法为：

教学科研工作总当量=教学工作总当量+科研工作总当量

教学工作总当量=课堂教学工作当量+非课堂教学工作当量（含论文、实习、综合导师、研究生导师及其它教学工作当量）

教学工作总当量包括本科生教学（含东方学院）和研究生教学工作当量，具体计算范围与标准根据学校有关规定执行。

科研工作总当量=科研项目工作量+科研成果工作量+科研成果获奖工作量

科研工作总当量为科研工作量总分值，即1个科研工作量分值为1个科研工作当量，科研工作量分值具体计算范围与标准根据学校有关规定执行。

鉴于科研工作的特殊性，教师年度考核完成科研工作总当量计算可由教师在当年实际完成科研工作总当量或近二年实际完成科研工作总当量的平均值或近三年实际完成科研工作总当量的平均值中自主择高确定。

第十九条 具有下列情形者，可减免一定量的年度教学科研基本工作量考核要求：

（一）经学校批准同意国内外脱产进修、请产假或哺乳假、病假三个月及以上的教师，可免予当年教学、科研基本工作量考核。

（二）由学校派出挂职锻炼人员，可免予当年教学、科研基本工作量考核。

（三）到校工作不足一年的教师，可免予当年教学科研基本工作量考核；

（四）经学校批准同意在职在岗攻读博士学位的教师，可按所在二级学院（部）规定的教学科研基本工作量减半考核二年；

（五）兼任管理工作的教师，可按所在二级学院（部）规定的教学科研基本工作量减20%考核；

（六）对接近退休年龄（男性满57周岁、女性满52周岁）的教师，可按所在二级学院（部）规定的教学科研基本工作量减半考核；

（七）其他特殊情形由校长办公会议研究确定。

第五章 考核等级及评定

第二十条 教职工年度考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等级。

第二十一条 对照各类人员德、能、勤、绩等方面的要求，能很好地履行本岗位工作职责，出色完成本岗位工作任务，工作量饱满，工作业绩突出者，年度考核结果为优秀。教师评定优秀的比例不超过本学院参加考核教师的20%，其他工作人员评定优秀的比例不超过各部门参加考核人数的15%。参加考核人数较少的部门,实行几个部门合并考核。

第二十二条 对照各类人员德、能、勤、绩等方面的要求，能履行本岗位工作职责，完成本岗位工作任务（教师须完成所在二级学院（部）规定的教学科研基本工作量考核要求），工作量较饱满，工作业绩较好者，年度考核结果为合格。

第二十三条 对照各类人员德、能、勤、绩等方面的要求，能基本履行本岗位工作职责，工作量不够饱满，工作业绩欠佳，具有以下情形之一者，年度考核结果为基本合格。

（一）未完成所在二级学院（部）规定的教学科研基本工作量考核要求，但完成学校规定年度教学科研工作总当量基本要求50%（含）以上，且承担本科生课堂教学工作量不低于学校教学业绩考核办法有关规定中的相应最低课时数要求者；

（二）连续旷工5个及以上但不到10个工作日，或年累计旷工10个及以上但不到20个工作日者；

（三）年度累计事假2个月及以上，6个月以下者；

（四）当年受到党内警告处分者；

（五）当年受到行政警告和严重警告处分者。

第二十四条 具有下列情形之一者，年度考核结果为不合格：

（一）承担本科生课堂教学工作量低于学校教学业绩考核办法有关规定中的相应最低课时数要求者；

（二）实际完成教学科研工作总当量低于学校规定的年度教学科研工作总当量基本要求50%以下者；

（三）连续旷工超过10个工作日，或年累计旷工超过20个工作日者；

 (四) 当年受行政记过、记大过、行政撤职或开除留用察看处分者；

（五）当年因与职务行为有关的错误而受到党内严重警告处分者；

（六）当年受撤消党内职务处分、受留党察看处分、受开除党籍处分者。

第六章 考核时间、方法和程序

第二十五条 对教职工考核每年进行一次，考核时间为次年年初。

第二十六条 教师的考核及等级评定程序如下：

（一）个人总结：被考核人按规定时间总结自己一年来的表现和工作业绩并填写《浙江财经学院教学科研人员年度考核表》，并交所在二级学院（部）。

（二）内容审核：二级学院（部）对被考核人填写的考核表中内容的真实性进行审核，由部门负责人在考核表上签署审核意见。

（三）材料公示：二级学院（部）将考核表在本部门公示三天。

（四）考核评价：二级学院（部）召开部门考核领导小组会议，对被考核人的业务工作业绩和其他工作业绩进行评价。

（五）考核等级确定及公示：二级学院（部）考核领导小组提出被考核人的年度考核等级，并由二级学院（部）负责人在考核表上对被考核人签署考核等级意见并将全体考核结果在部门内公示三天。

因符合本办法第十九条减免工作量规定而确定为合格者，不参加年度评优。

（六）人事处审核：公示期满无异议的，二级学院（部）将“浙江财经学院教学科研人员年度考核表”和本部门的考核汇总表报人事处，人事处负责审核考核结果。

（七）考核结果确认：学校对被考核人的考核结果进行确认后，由二级学院（部）向被考核人书面送达年度考核结果。

第二十七条 其他工作人员的考核程序如下：

（一）个人总结：被考核人总结自己一年来的思想、工作等主要成绩和不足并填写“浙江财经学院职工年度考核表”，交所在部门；

（二）召开考核会议：二级学院（部）和其他部门负责人组织本部门全体职工听取被考核人的工作情况汇报，并组织本部门教职工和部门领导对被考核人进行考核评议。

（三）提出考核意见：二级学院（部）和其他部门考核领导小组根据被考核人的工作表现和群众评议，提出被考核人的年度考核等级，并由部门负责人在考核表上对被考核人签署考核等级意见并在部门内公示3天；

（四）人事处审核：二级学院（部）和其他部门将“浙江财经学院职工年度考核表”和本部门考核汇总表报人事处，人事处负责审核考核结果。

（五）考核结果确认：学校对被考核人的考核结果进行确认后，由二级学院（部）和其他部门向被考核人书面送达年度考核结果。

第二十八条 对于考核结果有异议的，可向所在部门考核领导小组提出书面申诉，由所在部门考核领导小组负责解释并复核。如果所在部门考核领导小组经研究后认为有必要提出修正，需提出书面修正建议送人事处，由人事处报校长办公会议研究决定。

第七章 考核结果的效用

第二十九条 年度考核结果的效用如下：

（一）考核为合格以上的教职工，当年增发一个月基本工资，次年增加一级薪级工资。增加薪级工资的标准，按照国家和浙江省的有关文件规定执行。

（二）当年考核为合格及以上的教职工，方可被推荐评选校级及以上先进个人。

（三）考核结果为基本合格和不合格的，教师按未完成学校规定的年度教学科研工作总当量的比例扣减相应的全年基础津贴；其他人员分别扣减1个月和2个月校内津贴。

（四）年度考核不合格者，在申请晋升专业技术职务和非领导职务时，需在原规定的任现职年限要求基础上推迟1年，若连续两个年度考核为不合格者，推迟3年。

（五）连续两次年度考核不合格者，进入学校人才交流中心待岗或依据国家法律规定和聘用合同有关约定处理。

第八章 附 则

第三十条 本办法所称的二级学院（部）是指承担教学科研任务的学院（部），不包括东方学院和成人教学学院；其他部门是指学校党政部门、群众团体、教辅单位和法人实体。

第三十一条 本办法所称教师是指专职从事教学、科研工作的人员；其他工作人员是指管理人员、政治辅导员、教辅人员和工勤人员。

第三十二条 本办法教学工作业绩考核有关规定由学校教务处、研究生处负责解释，科研工作业绩考核有关规定由学校科研处负责解释，其他规定由学校人事处负责解释。

第三十三条 本办法从2010年1月1日起实行，原《浙江财经学院教职工年度考核办法》（浙财院〔2006〕253号）同时废止。