**外语学院教职工年度考核工作办法（征求意见稿）**

为进一步建立科学合理的教职工考核评价机制，客观、公正地评价教职工年度工作及所取得的绩效，有效激励教职工认真履行岗位职责，不断提高业务素质，提高学院教学、科研和管理的整体水平，现根据学院实际，特制定本办法。

**一、指导思想**

根据学院的年度工作计划和工作要点，在参照学校职称评定业绩确认标准的基础上，综合考虑每项工作的工作量大小及难易程度，突出考核的激励和导向功能，充分发挥教职工的积极性、主动性和创造性，力求公平、公正、公开地完成学院对教职工年度履行工作职责情况和完成工作任务情况的考核。

**二、考核原则**

（一）坚持客观、公正、民主、公开、注重实绩的原则。

（二）坚持学院领导与群众评议相结合的原则。

（三）坚持定量与定性相结合的原则。

**三、考核适用范围**

（一）考核范围为全院在编教职工。

（二）有下列情况之一的教职工不参加年度考核：

1. 病假累计超过半年、事假累计超过一个月；

2. 经学校同意，离职学习超过半年。

**四、考核内容及方式**

**（一）考核内容**

基于学校德、能、勤、绩、廉的考核内容，主要考核五个方面：

德:主要指政治素质、思想品德、职业道德和社会公德;

能:主要指履行岗位职责的能力。管理岗包括组织协调能力、政策研究能力、业务综合能力和开拓性开展工作的能力;教学岗包括指教学能力、科研能力、专业知识运用能力、创新能力、教学改革能力和综合能力;教辅岗包括本岗位专业技术运用能力、辅助完成行政及教学工作的能力及综合能力;

勤:主要指工作作风、事业心、责任心、敬业精神以及遵守工作纪律的情况;

绩:主要指完成工作情况、质量、效率、取得的成果和开拓创新的业绩；

廉:主要指在履行工作职能时不以权谋私，办事公正、廉洁自律，不奢侈浪费。

**（二）考核方式**

实行学院领导考评、教研室考评、学校相关部门考评、同事互评、月考评(院学生管理人员)与年度考评相结合的考核方式，通过考评确定最终年度考核等级。

考核结果分为优秀、称职、基本称职、不称职四个等级。分值为:90-100分为优秀，75-89分为称职，60-74分为基本称职，60分以下为不称职。

**四、赋分占比**

**（一）各岗位赋分占比**

按照学校《吉林建筑科技学院教职工年度考核管理办法》[2019]文件规定，以100分为基础分，各岗位按以下比例赋分：

教师岗位：学院领导45%+质控办25%+同事30%

党政管理及教辅人员：学院领导50%+同事50%

辅导员：学院领导45%+学工处25%+同事30%

**（二）学院领导赋分方法**

学院领导赋分以100分为基础分，包括业绩成果和教职工日常工作两部分内容，分别以定量考核和定性考核两种方式赋分，其中定量考核占20%，定性考核占80%。

**1.定量考核**

定量考核主要考核教师业绩成果，包含教科研成果、指导学生情况、教师个人发展、日常工作等，最终得分按照《外语学院教师年度业绩量化考核表》（附件2）的办法计算最终得分。

若存在无法定量的项目，最终解释权归学院领导班子。

**2.定性考核**

定性考核由学院班子成员及教研室主任，分别根据教师本年度为学院、教研室工作所做贡献情况给出优秀、良好、及格、不及格等级，其得分占学院领导赋分的80%（其中学院领导班子评价占50%，教研室主任评价占30%）。

定性评价参考因素包括：

1. 授课态度和授课效果；
2. 各项教学材料完成质量；
3. 工作主动性、积极性和责任感；
4. 为学院专业发展和课程建设做出的贡献；
5. 配合教研室主任工作情况；
6. 参加学院临时性指派任务情况；
7. 遵守学校、学院各项规章制度情况等。

**（三）同事赋分方法**

学院全体教职工以不记名方式，按照学校德、能、勤、绩、廉的考核内容，为所有除自己以外的其他教职员工赋分，以100分为基础分，取平均值作为该教职工的同事分，加权30%或50%，记入其最后考核分数。

**五、考核程序**

1.成立年度考核工作领导小组，负责学院年度考核工作，成员为学院班子成员及教科办主任及秘书；

2. 被考核人员填写《教职工岗位（业绩）考核表》（见附件1），提交至学院教科办；

3. 被考核人员按照《外语学院教师年度业绩量化表》（见附件2），自行进行定量考核部分赋分，提交至学院教科办；

4.学院教科办核定被考核人员赋分，将学院教师年度定量考核最高分认定为基础分，记为M，每位教师定量考核得分，记为N，计算每位教师定量考核最终得分，记为A，A=N/M\*100；

5.学院组织教职工述职，同时完成同事测评；

6.各教研室主任按照上述定性考核的“评价参考因素”给所属教师定优秀、良好、及格、不及格等级，并打分，记为B；

7.学院领导班子成员结合教师述职情况，按照上述定性考核的“评价参考因素”，在充分讨论的基础上，确定所有教职工优秀、良好、及格、不及格等级，并打分，最终取平均分记为C。

被考核人员最终学院领导赋分为：A\*20%+B\*30%+C\*50%。

8. 学院考核工作领导小组在综合赋分的基础上，结合被考核人平时工作表现确定考核等级，并将考核排序结果填入《年度考核情况一览表》，优秀等级比例不超过总人数的20%,称职等级比例占总人数的75%左右，基本称职和不称职比例占总人数的3%-5%,学校年度先进工作者在其优秀等级教职工中产生；

9. 考核工作领导小组负责人在考核赋分处签字，写出岗位考核评语，并将年度考核结果通知被考核人，经本人签字确认;

10.报学校人事处备案。

**五、其他说明**

1. 凡教学岗人员出现1次I级教学事故，考核等级不能为优秀:出现1次以上II级或I级教学事故或2次以上级教学事故，考核等级不能高于称职。其他岗位人员出现1次一般责任事故，考核等级不能为优秀;出现1次以上严重责任事故或2次以上一般责任事故，不能高于称职等级。

2．本年度学校内部调动(借调)的教职工，接受两个部门双重考核。

3. 来校工作未满半年或在试用期内的教职工，年度考核只进行个人总结，不评等级(绩效津贴按基本称职标准发放)。

4.凡全年病假累计超过30天、事假累计超过15天考核等级为基本称职，旷工1天，不得评为称职以上等级，旷工2天及以上者，不得评为基本称职以上等级。

5.由于个人原因未完成额定教学工作量，考核结果不能评为优秀。

6.由于教职工个人努力，在某个方面取得学院领导班子一致认定的突出成绩和贡献，按照“一事一议”的原则，可以在年终考核中给予该教师特殊加分。

**六、本办法由学院负责解释，未尽事宜参考学校《吉林建筑科技学院教职工年度考核管理办法》[2019]文件规定，自2024年6月开始执行。**

附件: 1.教职工岗位(业绩)考核表

2.外语学院教师年度业绩量化考核表

3.教职工考核测评表

4.考核情况汇总表

能源与环境工程学院

2023年4月10日