化学与材料科学学院年终考核细则

（2019年）

**一、考核目的**

为了正确评价教职工的德才表现和工作实绩，为教职工的奖惩、培训、辞退以及职务调整、专业技术职务评聘和绩效工资的定级定档提供依据，激励教职工更认真地履行岗位职责，提高工作效率，确保学院各项工作的顺利开展，特制定本办法。

**二、考核范围**

学院在册在岗的所有教职工均应参加考核。有下列情况之一的人员不参加本年度考核：

1. 非单位公派，但经单位同意离职学习超过半年的；

2. 当年因病、事假累计超过半年的（工伤除外）；

3. 凡未经学院批准,擅自离岗的；

4. 经校考核工作委员会认定的其他特殊情况。

**三、考核原则**

考核本着客观公正、民主公开，注重德才表现和工作实绩的原则。

**四、考核内容**

考核内容包括德、能、勤、绩、廉五个部分，重点考核工作实绩。

德：主要指政治态度、思想品德、职业道德、学术道德和社会公德。

能：主要指学术（技术）、业务水平和工作能力及业务提高、知识更新情况。

勤：主要指工作态度和勤奋敬业的表现及遵守劳动纪律情况。

绩：是指完成工作的数量、质量、效益，取得成果的水平及经济效益、社会效益。

廉：主要指工作中遵守廉洁自律的各项规定情况及规范从政行为。

教职工的考核根据教书育人、管理育人、服务育人的基本要求和政治思想、职业道德等基本条件，结合各类岗位聘用人员的特点，确定相应的考核重点：

1. 管理岗位人员的考核重点为政策水平、工作能力、工作态度、工作作风、协作精神、工作实绩和廉洁自律等情况；

2. 教师岗位人员的考核重点是为人师表、学术道德、教书育人、实际承担及完成岗位任务、教学科研成果等情况；

3. 其他专业技术人员的考核重点是为教学科研工作服务的态度、业务技术水平、履行岗位职责等情况；

对兼任多种职务的人员，应考核其履行主要岗位职责的情况，并兼顾其承担的其他工作。

**五、考核等级**

考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等级，各等级的基本标准是：

1. 优秀：积极正确贯彻执行党和国家的教育路线、方针和政策，模范遵守各项规章制度，忠诚于人民教育事业。满负荷高质量地完成岗位职责所规定的各项工作任务，成绩显著。年度考核中量化考核总分在85分以上。

2. 合格：正确贯彻执行党和国家的路线、方针、政策，自觉遵守各项规章制度，较好地完成岗位职责所规定的工作任务。年度考核中量化考核总分在70分以上。

3. 基本合格：能够贯彻执行党和国家的路线、方针、政策，遵守各项规章制度，基本完成岗位职责所规定的工作任务。

具有下列情形之一者，考核等级确定为基本合格：

（1）工作责任心不强，责任差错2次并造成较严重后果的；

（2）工作中办事拖拉、推诿、服务态度恶劣，违反工作程序或行政不作为的；

（3）因玩忽职守，造成公共财产或他人财产损失达1万元以上、3万元以下的；

（4）上班时间无正当理由经常离岗、搬弄是非、破坏团结、无理取闹，影响工作，经批评教育仍无改进的;

（5）无正当理由连续脱岗超过3天或一年内累计超过6天的;

（6）无正当理由一年内累计迟到、早退在15次以上的；

（7）年度考核中量化考核总分在60-70分的。

4. 不合格：政治、业务素质较差，不能完成岗位职责所规定的工作任务；工作责任心不强，出现严重失误；有违法违纪行为，造成不良后果。

具有下列情形之一者，考核等级确定为不合格：

（1）政治素质较差，在重大政治问题上立场动摇，参加社会非法组织或参与非法活动的；

（2）在公务活动中或公共场合散布有损党和国家形象的言论，造成不良影响的；

（3）因违反社会公德、妨碍社会管理秩序，被有关部门予以治安管理处罚或行政拘留的；

（4）因主观原因未完成本职工作任务或达不到岗位目标责任要求；

（5）因玩忽职守，造成公共财产或他人财产损失3万元以上或人身伤亡事故的;

（6）无正当理由连续脱岗超过5天或一年内累计超过10天的；

（7）工作纪律涣散，消极怠工，上班时间经常办私事，造成较坏影响，经组织批评教育仍不改进的；

（8）缺乏履行岗位职责的能力，不能胜任本职工作，或不服从学院合理任务安排的；

（9）贪污盗窃、挪用公款或行贿受贿者;

（10）受司法机关刑事处罚者;

（11）无正当理由不参加年度考核者；

（12）年度考核中量化考核总分低于60分者。

**六、考核方法和程序**

（一）考核办法：教职工的考核采取领导考核与群众考核相结合、定性考核与定量考核相结合、平时考核与年度考核相结合的方法。年度考核应以平时考核为基础。

（二）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、廉五个方面作出书面总结，并填写《年度考核登记表》。行政人员在全院范围内进行述职、汇报。其他人员按照教工一支部、教工二支部、教工三支部、教工行政支部所覆盖的范围进行分组述职。

2. 民主测评。在个人总结的基础上，在述职的范围内进行民主评议，并形成群众测评意见。

3. 考核工作小组在个人总结、民主评议的基础上，结合平时考核的情况，提出对被考核人的等级意见，并在院内张榜公布，听取并处理教职工对考核结果的申诉，然后报校考核工作委员会审定。

**七、考核结果的使用**

教职工年度考核的结果作为评奖、晋职、晋级、晋升工资的资格条件。具体按下列规定办理：

1. 年度考核确定为合格及以上等次，以及参加考核不定等次的新进人员，发放全额奖励性绩效工资。

2. 年度考核被确定为合格及以上等次的教职工，具有评优、评奖、晋级、晋职的资格，下年度晋升一级薪级工资。

3. 考核结果为基本合格者，其奖励性绩效工资中业绩津贴下浮50%发放，其基础性绩效工资中岗位津贴从年度考核结果审核备案的次月起停发3个月。

4. 考核结果为不合格者，不发放奖励性绩效工资中业绩津贴部分，其基础性绩效工资中岗位津贴从年度考核结果审核备案的次月起停发6个月。

5. 未参加考核和考核未定等级人员的正常工资晋级年限应予顺延。

**八、评优原则**

1. 因各种原因导致在岗时间不满一年的，以及教学、科研工作量不满的，一般不评为优秀。

2. 同等条件下，近两年没有评优的同志优先评优。

3. 同等条件下，近期评职称者优先评优。

4. 优秀名额分配指标：学校分配学院优秀指标共15人，原则上教师系列12人，管理及实验系列3人。

5. 在分支部推优时，严格按各系列分配名额推荐，其中教工一支部5人；教工二支部4人；教工三支部3人；教工行政支部3人。

**九、特殊说明**

1. 当年度来学院工作，以前未参加工作的硕士研究生、博士研究生，年度考核只写评语，不定等次，考核情况作为定职、定级的依据。

2. 外出学习未超过半年及休产假者，工作量按照扣除规定学习或法定产假时间来计算。

3. 双肩挑干部的教学工作量定额为教学科研型岗位定额的50%。校聘教授、副教授从职称聘任之日起分别按教授四级岗位、副教授七级岗位进行考核。

4. 科研为主型岗位的教师，其科研工作量定额为教学科研型岗位教师定额的2倍，教学工作量定额为三分之一；教学为主型岗位的教师，其教学工作量定额为教学科研型岗位教师定额的1.33倍，科研工作量定额为三分之二。

5. 教学为主型与科研为主型岗位的教师，其教学工作量与科研工作量不能互相冲抵。

6. 学术论文分值仅限在第一作者和通讯作者之间分配，分配比例由通讯作者决定。分配方案报考核小组核准。

7. 科研项目及专利分值分配由项目主持人或第一发明人决定，但须满足排名在前者所获分值大于排名在后者所获分值。分配方案报考核小组核准。

8. 教师指导研究生工作量的核算按照学校的文件规定执行（50学时/篇）。

9. 教师获奖或指导学生发表论文及获奖的奖励分作为年终考核的附加分。

10. 对于双肩挑人员，按照学校规定（教学工作量定额为相应岗位级别的50%，其它相同）执行。

11. 教师某一方面额定工作量未完成部分可以用其他方面超额工作量按1:1冲抵。但只有保质保量完成学院安排的各项任务，且教学工作量达到额定教学工作量的80%时，科研工作量必须超过额定工作量的50%时（如教学工作量达到额定工作量的150%，可以不受此规定限制），方可用其他方面超额考核工作量冲抵相应未完成的工作量。教学、科研和学科建设工作量规定及考核要求原则上按《江苏师范大学岗位设置与聘用办法（2016年修订）》（苏师大发〔2016〕12号）、《江苏师范大学科研工作量考核办法》（苏师大科〔2014〕2号）和《江苏师范大学实施科研工作量考核及奖励的补充规定（试行）》（苏师大科〔2016〕2号）文件相关规定并结合学院实际情况执行。

12. 教职工考核量化标准按学校规定执行。

化学与材料科学学院

2019年12月16日

附件1：

化学与材料科学学院2019年度教职工考核工作领导小组名单

**组 长：**王香善 屠树江

**副组长：**石 枫 韩锡光

**成 员**：乔 亏 王守成 李 亮 姜 波 孟庆华 李团结

李广超 赵立明 高 峰 卢菊生 赖 超

**联系人：**李甜甜

**联系电话：83536916**（6916）

附件2：

教职工考核量化标准

**一、学院副处级干部、科级及以下干部考核量化标准**

（一）群众测评（50分）：在教职工会议上述职测评

（二）学院领导考核（25分）

（三）考核工作领导小组考核（23分）

（四）工作研究成果（2分）

**二、教学科研岗位人员年度考核量化标准：**

（一）群众考核（20分）：在支部内述职，根据岗位职责，从完成规定的教学和科研工作量、参加集体活动、教学态度、教书育人等方面综合考虑。

（二）教学态度考核（10分）：

系主任或教研室主任视教师积极承担教学任务、备课、辅导、作业批改的情况进行评分，最高10分，最低2分；

（三）考核工作领导小组考核（70分）：

1. 教学工作量（30分）：

（1）工作量达到或超过定额的，得分为30分。

（2）工作量超过67%但未达到定额，基本分25分；

（3）工作量达到50%至67%的，基本分为20分；

（4）工作量达到定额的50%，基本分为15分；

（5）工作量未达到定额的50%，根据具体情况酌情给予得分，一般不超过15分。

2. 教学质量（10分）

**（**1） 学生评教（5分）：平均成绩在90分及以上得5分、80至89分得4分、80分以下得2分；

（2） 校督导组听课（5分）：平均成绩在80分及以上得5分、70至79分得4分、60至69分得3分、60分以下不得分；

（3）如教学方面被通报批评，则该项为0分。

3. 科研工作量（25分）：

（1）工作量达到或超过定额的，得分为25分。

（2）工作量超过67%但未达到定额，基本分为20分；

（3）工作量达到50%至67%的，基本分为15分；

（4）工作量达到定额的50%，基本分为10分；

（5）工作量未达到定额的50%，根据具体情况酌情给分，一般不超过10分。

4.公共服务（5分）：以年度公共服务20小时为满分，酌情给分。

（1）指导学生参加各类学科、专业竞赛；

（2）担任兼职辅导员或班主任、学生党支部书记、各类学生导师（经学院正式确认）、学生社团的指导教师等，并能够积极履行职责；

（3）担任教工党支部委员、基层工会小组成员、青年教师导师（经学院正式确认），并能够积极履行职责；

（4）为地方经济建设、文化事业发展、社会安定工作做出一定贡献，加入合法的社会团体并积极履行职责，利用自身专业特长为市民开设讲座或指导民间组织活动，积极参加社会服务活动等。

（四）“双肩挑”人员教学工作量定额为相应岗位级别的50%，科研工作量、教学质量、教学态度、社会服务的要求与其他专任教师相同。