

北京师范大学珠海分校

师（珠）校发〔2015〕67号

关于印发《北京师范大学珠海分校教职员考核办法》的通知

校内各单位：

《北京师范大学珠海分校教职员考核办法》业经学校讨论通过，现印发各单位，请遵照执行。

特此通知。

附件：北京师范大学珠海分校教职员考核办法



主题词：印发 教职员 考核办法 通知

报：刘川生书记、董奇校长

送：北京师范大学珠海教育园区领导小组成员，分校正副校长、正副书记

抄：北京师范大学校长办公室，珠海市教育局

北京师范大学珠海分校办公室

2015年12月31日印发

附件:

北京师范大学珠海分校教职员考核办法

第一章 总则

第一条 为了加强学校教职员队伍建设,建立和完善岗位管理的绩效考核机制,调动教职员工作的积极性和创造性,不断提高学校教学、科研、管理工作的整体水平,打造一支高水平的教职员队伍,根据学校实际,在《北京师范大学珠海分校教职员考核条例》(师(珠)校发〔2010〕20号)的基础上,制订本考核办法。

第二条 教职员的考核工作应坚持客观公正、民主公开、注重实绩的原则,实行定量考核与定性考核相结合。逐步实行考核结果的公示制度,提高考核结论的实效性和权威性。

第三条 考核按教师岗位、管理岗位、其他专业技术岗位进行分类考核,各岗位人员均实行学年考核与聘期考核相结合的综合评价办法。

教师岗位人员的学年考核重点考核教学工作等学年工作目标完成情况;聘期考核重点考核聘期工作目标完成情况。

管理岗位人员主要从政治思想品德、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进行学年和聘期考核。

其他专业技术岗位人员的学年考核重点考核本岗位专业技术能力、为教学、科研服务的实绩和工作效率、服务态度等;聘期考核重点考核聘期工作目标完成情况。

第四条 考核工作实行学校与院(部)、馆、处、室相结合,并以院(部)、馆、处、室为主的考核机制,在学校人事工作委员会领导下,由人事处组织实施。

第二章 考核组织

第五条 各院(部)、馆、处、室成立考核工作小组,负责本单位教职员的考核工作,其主要职责为:

1. 依据有关规定制订本单位的考核实施细则，组织、实施本单位考核工作；
2. 对被考核人提出考核等次意见。

第六条 校院（部）两级考核机构成员必须按照文件规定，实事求是的对教职员进行考核，在坚持考核原则的基础上确保达到考核效果。对考核过程中出现的循私舞弊、打击报复和弄虚作假等行为，一经发现，将予以严肃处理。

第三章 考核内容

第七条 考核分为教师岗位人员考核、管理岗位人员考核、其他专业技术岗位人员考核三类。

依据岗位职责，对教师岗位人员、管理岗位人员、其他专业技术岗位人员所应承担的教学工作、科研工作、管理工作和社会服务工作的完成情况进行全面考核。

1. 教师岗位人员的考核内容

根据本办法“第四章 教师岗位人员考核标准”对教师进行学年考核。

聘期考核在保证完成平均学年教学工作量、社会服务工作要求的前提下，同时考核聘期内应完成的科研工作量（聘期内学年科研工作量加总）。

2. 管理岗位人员的考核内容

根据本办法“第五章 管理岗位人员考核标准”对管理岗位人员进行学年考核。

聘期考核重点考核在聘期内岗位职责履行情况、责任心与敬业精神、业务能力、执行力、工作质量、服务态度、遵守校规校纪。

3. 其他专业技术岗位人员的考核内容

根据本办法“第六章 其他专业技术岗位人员考核标准”对其他专业技术岗位人员进行学年考核。

聘期考核在保证聘期工作目标完成前提下，同时考核聘期内应完成的科研工作量（聘期内学年科研工作量加总）。

第四章 教师岗位人员考核标准

第八条 教师学年考核量化标准包括教学工作量和科研工作量两个方面。正高级职称、副高级职称、中级职称的年教学工作量均不低于 400 标准学时；年科

研工作量，正高级职称总分值不低于 80 分，副高级职称总分值不低于 50 分，中级职称总分值不低于 20 分，初级职称总分值不低于 10 分。

科研工作量的计算和考核办法按照《北京师范大学珠海分校科研工作量考核办法》执行。

第九条 教师教学质量和效果的评价可由学生评教、同行评教、督导评教组成。

教学质量和效果的评价为不合格的教师，学年考核为不合格。

第十条 教师兼做管理工作的兼职教学工作量计算标准为：总支书记、副院长（部）长按标准教学工作量每周减免 5 课时，兼任总支书记的副院长（部）长按标准教学工作量每周减免 6 课时。

兼职工作量可冲抵教学工作量。

教学工作量、科研工作量和社服服务工作量之间，经许可，可适度折抵。

第十一条 在学校规定配备职数范围内的专职学生辅导员，按满教学工作量计算。

第十二条 教师岗位人员（含享受教师工资待遇的非教学、研究人员）的科研工作量考核标准无论专兼做任何工作，不得降低。

第十三条 经学校同意脱产学习期间、法定产假期间等情况的工作量做相应减免。

第五章 管理岗位人员考核标准

第十四条 根据岗位要求和职责，从工作业绩、工作能力和工作态度三个维度对管理岗位人员进行考核。考核成员由单位领导、服务对象和单位同事组成。考核成员从三个维度对被考核人进行评价，具体细则由当年考核通知规定。

第十五条 经学校同意脱产学习期间、法定产假期间等情况的工作量做相应减免。

第六章 其他专业技术岗位人员考核标准

第十六条 其他专业技术岗位人员所在单位根据其岗位职责，制订本单位其

他专业技术岗位考核测评标准及细则,对本单位其他专业技术岗位人员进行考核。

第十七条 其他专业技术岗位人员的科研工作量,正高级职称年科研总分值不低于 60 分,副高级职称年科研总分值不低于 40 分,中级职称年科研总分值不低于 15 分,初级职称年科研总分值不低于 10 分。

科研工作量的计算和考核办法按照《北京师范大学珠海分校科研工作量考核办法》执行。

科研工作量和社会服务工作量之间,经许可,可适度折抵。

第十八条 经学校同意脱产学习期间、法定产假期间等情况的工作量做相应减免。

第七章 考核程序

第十九条 考核程序

1. 学年考核

(1) 进行个人学年工作总结,教师岗位人员填写《北京师范大学珠海分校教师岗位人员学年考核表》,管理岗位人员填写《北京师范大学珠海分校管理岗位人员学年考核表》,其他专业技术岗位人员填写《北京师范大学珠海分校其他专业技术岗位人员学年考核表》,交所在单位;

(2) 各单位结合日常情况及个人履职情况进行考核,提出考核等级,报人事处;

(3) 人事处汇总考核结果,报学校人事工作委员会审定。

2. 聘期考核

(1) 进行个人聘期工作总结,填写《北京师范大学珠海分校聘期考核表》,交所在单位;

(2) 各单位根据文件规定,结合日常情况及个人履职情况进行考核,提出考核等级,报人事处;

(3) 人事处汇总考核结果,报学校人事工作委员会审定。

第八章 考核等级评定

第二十条 考核等级评定分为学年考核等级评定和聘期考核等级评定两种

情况。

1. 学年考核的等级评定

考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等级。

优秀：全面履行岗位职责、高质量完成聘用合同规定的工作任务，取得显著成绩。（不超过本单位参评人数的15%，计算结果出现小数的按四舍五入原则取整数或酌情处理；人数不足3人的单位，可推荐1名候选人，由学校人事工作委员会进行评选，也可两年推荐1名；结果需要在本单位公示）。考核学年内有教学事故人员不能被评为优秀。

合格：能够履行岗位职责，全面完成聘用合同规定的工作任务。

基本合格：基本履行岗位职责，基本完成聘用合同规定的工作任务。

不合格：不能履行岗位职责，不能完成聘用合同规定的工作任务。

有下列情形之一的为不合格：

- （1）违反师德规范，造成不良影响或后果；
- （2）未履行规定的工作职责；
- （3）严重违规违纪或重大教学事故；
- （4）多次一般违规违纪或多次较大教学事故；
- （5）经学校认定的其他情形。

2. 聘期考核的等级评定

聘期考核结果分为合格和不合格。

合格：完成规定的工作任务。

不合格：

具备下列情况之一：

- （1）不能满足平均学年考核要求（教学工作量、科研工作量、社会服务工作）；
- （2）同一聘期内超过一半的学年考核结果确定为基本合格及以下等次的。

第九章 考核结果运用

第二十一条 考核结果的运用

1. 考核结果是各类评优、职务调整与聘用、岗位等级与薪酬调整、职称评定、劳动关系管理等的重要依据。

2. 学年考核确定为合格及以上等次的, 按照下列规定办理:
 - (1) 按照有关规定增加一级薪级工资并计发绩效工资;
 - (2) 本年度计算为竞聘更高等级岗位的任职年限。
3. 学年考核结果为优秀者, 在职务晋升、岗位等级晋升、职称评定、培训和薪酬调整等方面, 享有优先权。
4. 学年考核被确定为基本合格、不合格等次的, 按照下列规定办理:
 - (1) 对其诫勉谈话, 限期改进;
 - (2) 本年度不计算为晋升更高等级岗位的任职年限, 且不计入校龄工资;
 - (3) 薪级工资不予晋升;
 - (4) 连续两年被确定为基本合格等次的, 要调整其岗位;
 - (5) 学年考核为不合格等次的, 学校有权督促其限期整改或调整其岗位。如未在限期内整改或不服从组织调整其工作岗位, 学校有权对其辞退;
 - (6) 被考核人连续两次学年考核为不合格的, 学校有权对其辞退。
5. 学年考核结果存入个人档案, 并作为其岗位聘用、工资晋升及津贴发放等的重要依据。
6. 学年考核不合格或未参加学年考核的教职工下一年度不能晋升薪级工资, 当年不能计入校龄工资, 下一年度不得申请岗位晋升。无故不参加学年考核视为该学年考核为不合格。
7. 聘期考核结果作为续聘或解聘的重要依据。学校有权对聘期考核不合格者进行岗位调整或降级聘用, 可以按照有关规定解除劳动合同。

第十章 附则

第二十二条 被考核人员依照工资确定时的相应类别进行考核, 不得自行选择考核类别。

第二十三条 教职员每个岗位聘期为三年。

第二十四条 与学校签订“人才引进聘任合同”“骨干教师聘任合同”或其他专门合同的人员, 原则上按照合同规定进行考核。

第二十五条 在考核中凡有弄虚作假行为者, 一经查实, 该学年考核即为不合格; 各级考核小组成员应公正无私、坚持原则。凡涉及到考核小组成员本人或

直系亲属的，在评议时应当回避。

第二十六条 各单位聘任合同一年（含）以上的结构工资人员均须参加学年考核。教职工请事假年度累计一个月及以上人员、病假年度累计半年及以上人员、退休返聘人员、超过规定脱产期半年及以上进修培训人员不参加学年考核。被考核人被判刑事立案并限制人身自由的，未出勤时间工资停发，如被生效判决认定犯罪的，学校有权对其辞退。

第二十七条 本办法考核标准中未列项目，各单位可根据实际情况，参照本办法制订细则，并报人事处备案。

第二十八条 本办法自公布之日起生效。

第二十九条 本办法由人事处解释。

- 附件：
1. 北京师范大学珠海分校教师岗位人员学年考核表
 2. 北京师范大学珠海分校管理岗位人员学年考核表
 3. 北京师范大学珠海分校其他专业技术岗位人员学年考核表
 4. 北京师范大学珠海分校聘期考核表