

安徽财经大学管理科学与工程学院文件

院政字〔2022〕24号

管理科学与工程学院教职工聘期考核办法

(2022年5月30日院党政联席会议审议通过)

为进一步完善岗位设置与聘用管理制度,强化岗位意识与绩效意识,全面加强教职工队伍建设,根据《安徽财经大学人员聘用管理办法》(校党字〔2010〕30号)和《安徽财经大学教职工聘期考核办法》(安财党发〔2021〕43号)精神,结合学院实际,特制订我院教职工聘期考核办法。

一、考核原则

- 实事求是、客观公正;
- 考核工作实绩与考核工作态度相统一;
- 考核内容与岗位职责相符合;
- 年度考核与聘期考核相结合。

二、考核范围

聘期内受聘学校相应岗位的专业技术人员、管理人员。四级(含四级)以上专业技术岗位人员由人事处组织考核;五至六级管理岗位人员由组织部组织考核。

三、考核内容

聘期考核实行分类考核，根据教职工受聘岗位职责，对聘期内教职工履行岗位职责和工作任务完成情况进行质和量的综合评价。考核内容主要包括思想政治素质、职业道德和学术规范、教育教学能力和业绩、科学研究能力和业绩、管理服务能力和业绩、敬业精神、团结协作精神和创新意识等。

四、考核的组织机构及职责

学院成立由党政主要负责人担任组长、其他领导担任副组长，教授委员会成员、系部（中心）主任、办公室相关人员组成的聘期考核工作组，承担考核工作，负责五级（含五级）以下专业技术岗位、七级（含七级）以下管理岗位的考核工作。四级（含四级）以上专业技术岗位人员由人事处组织考核；五至六级管理岗位人员由组织部组织考核。双肩挑人员实行专业技术岗位和管理岗位同时考核。

学院成立由分管教学、科研工作副院长担任组长，教学科研秘书、行政秘书组成的聘期考核业绩审核组，负责专业技术岗位人员业绩表审核工作。

学院成立聘期考核督查小组，负责就教职工投诉或申诉进行调查，提出处理意见。

五、考核程序

1. 个人总结。对照考核内容和标准，认真总结聘期德、能、勤、绩、廉等表现，包括存在的主要缺点和不足等，用写实的方式写

出个人聘期总结，并认真填写聘期考核登记表。专业技术人员（含双肩挑）须另填写聘期考核业绩表。

2. 业绩审核组对受聘人员聘期考核表相关内容进行审核。

3. 分配优秀推荐指标。各基层组织按实际参加考核人数 15% 的比例分配优秀推荐指标。

4. 基层组织考核（基层组织以各系、部、中心为单位，专职辅导员与科级及以下管理人员一起考核）。学院基层组织成立由主要负责人任考核小组组长，成员包括基层组织负责人、支部书记、工会组长和教工代表组成的考核小组，具体组织本单位的聘期考核工作，提出考核等次建议。

5. 学院考核组考核。学院考核工作组召开会议，对各基层组织考核结果进行审核评议，研究确定考核等次建议。

6. 党政联席会议审定。学院党政联席会议对学院考核工作组研究确定的考核等次建议进行审定。

7. 学院公示。学院对考核等次建议结果进行为期 3 天的公示。公示无异议后，上报学校有关部门。

六、考核等次要求及使用

1. 聘期考核等次分为优秀、合格、基本合格、不合格。学院优秀比例原则上不超过教职工人数的 15%，优秀指标按照管理服务岗位和专业技术岗位人数进行合理分配。专业技术主体岗位四级（含四级）以上优秀等次获得者必须有单项教学科研积分在 40 分以上（含 40 分）成果两项，五、六、七级优秀等次获得者必须有

单项教学科研积分在 40 分以上（含 40 分）成果一项。

2. 专业技术岗位聘期考核合格者的教学科研积分必须达到聘期内各年度考核积分要求的总和。达不到要求者，聘期考核结果为基本合格。

3. 专业技术主体岗位中，四级（含四级）以上、具有博士学位的五、六、七级人员，聘期考核合格还须满足下列条件之一：（1）A 类教学成果主持人和主要完成人（前 5 名）1 项，或 B 类教学成果主持人和主要完成人（前 2 名）1 项；（2）发表校定 C 级科研学术论文 1 篇，或发表校定 D 级科研学术论文 2 篇，或出版科研专著 1 部（排名第一），或取得校定 C 级智库成果 1 项，或获得省级科研成果奖三等奖（前 2 名）1 次；（3）联系完成社会培训收入 150 万元，或为学校募集校友基金 30 万元。

4. 其他专业技术主体岗位中，五级、六级、七级人员，聘期考核合格还须满足下列条件之一：（1）C 类教学成果主持人 1 项；（2）发表校定 D 级科研学术论文 1 篇，或出版科研专著 1 部（前 2 名），或取得校定 D 级智库成果 1 项，或获得省级科研成果奖三等奖（前 3 名）1 次；（3）联系完成社会培训收入 60 万元，或为学校募集校友基金 15 万元。

5. 专业技术辅助岗位七级（含七级）以上者，聘期考核合格还须有单项教学科研积分 20 分（含 20 分）以上的成果 1 项。

6. 考核结果是岗位变动、奖惩、续聘或解聘的重要依据。聘期考核获得优秀等次，学校将增加两个月岗位基础津贴，在同等条件

下优先晋升。基本合格者，学校将减少聘期内各年度基础性绩效工资工资的10%（在下个聘期内扣减），并予以原级聘任；连续两个聘期基本合格者予以低聘或解聘。聘期内有一个年度考核不合格者，则聘期考核评为基本合格或不合格。不合格者，学校将扣减聘期内各年度基础性绩效工资工资的100%，并予以解聘。聘期内出现违法违纪行为的，按《安徽财经大学教职工处分暂行规定》办理。

七、附则

1. 聘期内如有职称、职务晋升，或因工作需要调整岗位的情况，根据学校相关文件进行综合考核。

2. 教学工作量计算办法按学校文件规定执行。

3. 教学科研积分标准按学校专业技术岗位教学科研积分评定表执行。

4. 本办法自发布之日起施行。当本办法条款与学校相关规定相抵触时以学校文件为准。

5. 本办法由管理科学与工程学院负责解释。

