**上海市嘉定区疁城实验学校教职工年度考核工作方案**

根据《事业单位人事管理条例》（国务院令第652号）、《上海市事业单位工作人员考核试行意见》（沪人[1995]113号）和上级文件精神，结合本单位实际，制定本方案。

**一、指导思想**

深入贯彻落实党的教育工作精神，深化教育系统人事制度改革，坚持客观公正、民主公开、注重实绩的原则，对本单位工作人员一年的履职情况、德才表现、工作实绩等情况进行考核。通过考核，不断完善学校管理机制，为科学合理实施奖惩等提供依据；发挥考核在聘用制管理工作中的重要作用，激励单位工作人员提高工作效能；努力建设一支高素质、专业化的教职工队伍。

**二、考核对象**

学校在编教职工。党政正职（本单位编制人员）年度考核由区教育局考核。

**三、学校考评小组**

储春红、赵霞、张明芳、张晞、唐宝芳、樊俞娇、韩杰生、高莉、陆艳、王丽华、金慧

**四、考核内容与方法**

（一）考核内容

依据教职工聘用合同的约定，结合聘用岗位职责任务和工作要求，以按时保质保量完成本年度所承担的工作任务为基本标准，重点考核工作业绩，实施德、能、勤、绩、廉的全面考核。具体考核内容如下:

1.德。全面考核政治品质和道德品行，重点了解学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，拥护中国共产党的领导，忠于宪法、忠于国家、忠于人民，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”的情况；践行社会主义核心价值观，恪守职业道德，遵守社会公德、家庭美德和个人品德等情况。

2.能。全面考核履行岗位职责的政治能力、工作能力、专业素养和技术技能水平，重点考核政治鉴别能力、政治领悟能力、政治执行能力、学习调研能力、依法办事能力、群众工作能力、改革创新能力、应急处突能力等情况。

3.勤。全面考核精神状态和工作作风，重点考核忠于职守，遵守工作纪律，爱岗敬业、勤勉奉献、担当作为等情况。

4.绩。全面考核以学生为中心，依法依规履行岗位职责和工作任务、承担急难险重任务等情况，重点考核完成工作的数量、质量、效率，产生的社会效益，服务对象满意度等情况。

5.廉。全面考核廉洁从业情况，重点考核落实中央八项规定及其实施细则精神，执行本系统、行业、单位党风廉政建设和行风建设相关规章制度，廉洁自律等情况。

（二）考核方法程序

结合单位实际，采用分组考核办法，综合运用组织评价与群众评议相结合。

1.根据学校实际情况，分十一个组（各年级组；职工组；行政组）分别进行考核工作。各小组成立考核工作组，由行政代表、年级组长和教师代表组成。

2.教职员工完成年度工作业绩表的填写，业绩内容时效以上年12月起至当年度11月底为准。

3.业绩自评表与证明材料上传FTP规定文件夹公示。

4.由各考核工作小组负责收集、审核组内教师相关获奖情况并进行年度业绩打分。

5.根据上级部署的时间规定，由各考核工作小组组织召开考评会议，进行教师之间的互评推荐。

6.各考核工作小组将教师的业绩打分表、组内互评推荐的结果上报，由学校考评小组按给定的优秀指标，结合教师互评推荐，业绩打分等，初步拟定考核优秀对象，提交校务会和支委会决议。

7.确定拟推荐人选后，校园网公示规定的工作日，公开接受群众监督，保证评选推荐工作的公正性和透明度。

**五、考核结果和标准**

（一）考核结果

年度考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。被确定为优秀等次人数按上级给定指标产生。在被确定为优秀等次人数中，学校中层以上领导不超过四分之一。优秀等次人员合理在管理人员、专业技术人员和工勤技能人员中确定。

（二）考核标准

1.确定为优秀等次须具备的基本标准：

（1）思想政治素质高，模范遵守职业道德和社会公德；

（2）精通业务，工作能力强，工作效率高；

（3）工作责任心和公共服务意识强，勤勉尽责，工作作风好，无有效投诉或举报，无错办、漏办、误办、迟办事项；

（4）业绩表现突出，模范完成各项绩效目标任务；

（5）清正廉洁，模范遵守廉洁自律各项规定；

（6）积极参加知识更新活动，完成当年度职务、岗位培训。

2.确定为合格等次须具备的基本标准：

（1）思想政治素质较高；

（2）熟悉业务，工作能力较强，工作效率较高，定期参加知识更新活动；

（3）工作责任心和公共服务意识较强，工作积极，工作作风较好，无有效投诉或举报，无错办、漏办、误办、迟办事项；

（4）能够完成各项绩效目标任务；

（5）廉洁自律。

3.有下列情形之一的，应确定为基本合格等次：

（1）思想政治素质一般；

（2）基本掌握业务，工作能力一般，工作拖拉；

（3）工作责任心和公共服务意识一般，或工作作风存在明显不足，有有效投诉或举报，有错办、漏办、误办、迟办事项；

（4）基本完成各项绩效目标任务；

（5）基本做到廉洁自律，但某些方面存在不足。

4.有下列情形之一的，应确定为不合格等次：

（1）思想政治素质较差，在重大政治是非问题上立场动摇，参与社会非法组织或参与非法活动；

（2）业务素质和工作能力不能适应工作要求；

（3）工作责任心和公共服务意识薄弱，工作作风差；

（4）不能完成各项绩效目标任务，或在工作中有严重失误、失职造成重大损失或恶劣社会影响；

（5）存在不廉洁问题，且情形较为严重。

学校将认真评定出优秀等次的人员，将实事求是地确定基本合格、不合格等次的人员。对于定为基本合格的人员，学校对其提出诫勉，限期改正。

**六、特殊情况考核等次的确定**

（一）下列人员参加考核、不定等次，不写评语。

1.考核年度内病、事假累计超过半年的人员（含哺乳假一年以上的人员）；

2.受刑事处罚（含缓刑）的人员；

（二）新参加工作的人员在试用期（见习期）内参加考核，不确定等次，只写评语，作为转正和确定工资的依据。

（三）考核年度内新招聘的在职人员，根据需要在征求其原单位意见的基础上确定考核档次。

（四）正在接受立案审查尚未结案，或停职检查期间的人员，参加考核，待组织作出正式结论后再确定考核等次。

（五）下列人员可参加考核和确定等次：

1.外借人员，由编制所在单位考核、确定等次，但借用单位应向编制所在单位提供考核参考意见；

2.待岗、内退人员（主要看遵纪守法表现）；

3.受到处分的人员，按《事业单位工作人员处分暂行规定》（人社部令第18号）第七条确定考核等次。

（六）本区教育系统内调动人员原则上由调入单位进行考核、确定等次（原单位提供意见）。调入单位不满半年的，由原单位提出确定等次的建议，现单位考核、确定等次。调入单位不满二个月的，由原单位考核、确定等次。

（七）2020学年支教人员年度考核档次为优秀由教育局下达，不占学校指标。

（八）对无正当理由不参加年度考核的事业单位工作人员，经教育后仍拒绝参加的，其考核结果直接确定为不合格等次。

**七、考核结果使用**

（一）作为评先选优的依据；

（二）作为正常晋升薪级工资、调整岗位津贴标准、实施绩效奖励及兑现年度绩效工资待遇的依据；

（三）作为单位对工作人员续聘、岗位调整、解聘、培训的依据；

（四）作为岗位职务等级晋升、降低的依据；

（五）作为申报中高级职称评审、高层次人才评定和政策享受的依据；

（六）对考核结果为不合格或连续两年考核为基本合格的，应调整工作岗位。年度考核不合格且不同意调整工作岗位,或者连续两年考核不合格的，应予以解聘。

**八、行政奖励工作**

（一）行政奖励的比例与人数

行政奖励按嘉奖、记功两个种类执行。嘉奖、记功的人数由上级部门核算提供。

（二）行政奖励的推荐程序

送审行政奖励的人员，年度考核必须为优秀，广泛听取群众意见的基础上，经党政班子集体讨论并公示后上报。

（三）党政正职的行政奖励人选和等次的确定由区教育局研究决定。

附件：

1.《关于2021年度教职工年度考核的通知》

2.《疁城实验学校教工2021年度工作自评表》

3.《嘉定区事业单位工作人员年度考核登记表》

4.《2021年度考核组内审核汇总表》

5.《2021年度考核组内互评推荐表》

6.《2021年度考核组内互评汇总表》

上海市嘉定区疁城实验学校

2021年12月4日