**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**

深入贯彻落实党的二十大精神，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12月在编教职工。党政正职（本单位编制人员）年度考核由区教育局考核。储备教师年度考核参照本方案执行。

**三、学校考评小组**

考评组成员：

储春红、张小妹、韩杰生、张明芳、樊俞娇、高莉、陆艳、连凡

监督组成员：

赵霞、何春霞、张晞、唐宝芳、金慧、姜东方

**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:

思想道德情况：主要考核政治态度、思想品质、职业道德、行为规范和社会公德等方面。

综合素质和能力情况：主要考核政策水平、业务水平、创新意识、执行能力、依法行政能力和知识更新等方面。

爱岗敬业情况：主要考核工作责任心、公共服务意识、工作态度、工作作风、团结协作、出勤情况等方面。

年度岗位绩效考核指标完成情况：主要考核绩效考核指标要求的数量、质量、效率，取得成果的水平以及产生的社会效益。

廉洁自律情况：主要考核遵纪守法、廉洁奉公和接受监督等方面。

（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.教职工填写《疁城实验学校教工年度工作自评表》（简称《自评表》），业绩内容时效为上年12月起至当年度11月底。

3.教职工将填妥的《自评表》连同相关业绩证明材料上传至FTP规定文件夹，予以公示。同时，将上述材料的纸质版递交给各考核工作组组长。

4.各考核工作组组长负责收集、审核组内教职工的相关业绩证明纸质材料，并与组内考核工作组成员进行业绩打分。

5.各考核工作组组长组织召开组内考核会议，进行教职工之间的互评推荐。

6.各考核工作组组长将教职工的业绩打分表、组内互评推荐的结果上报至人事办，由学校考评小组按给定的优秀指标，结合各部门推荐、教职员工互评推荐、业绩打分等情况，初步拟定考核优秀对象，提交校长办公会讨论，总支委会“三重一大”审议通过。

7.确定拟推荐人选后进行公示，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，学校中层及以上领导不超过四分之一。优秀等次人员在管理人员、专业技术人员和工勤技能人员中合理确定。

（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，积极参加知识更新活动；

（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；

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。

既要认真评定出优秀等次的人员，又要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）新录用人员在原单位及本单位累计工作不满考核年度半年的（含试用期），参加年度考核，只写评语，不确定等次；满考核年度半年的（含试用期），由现单位进行年度考核并确定档次，考核时综合考虑其在原单位现实表现情况。

（二）考核年度内病假（因公负伤除外）、事假（含哺乳假一年以上的人员）、非单位派出外出学习培训累计半年以上的工作人员，参加年度考核，不确定档次。女职工按规定休产假超过考核年度半年的，参加年度考核，确定档次。

（三）事业单位工作人员涉嫌违纪违法被立案审查调查尚未结案的，参加年度考核，不写评语，不确定档次。结案后未受处分或者给予警告处分的，按规定补定档次。

（四）受党纪政务处分或者组织处理、诫勉的事业单位工作人员参加年度考核，按照有关规定办理。同时受党纪政务处分和组织处理的，按照对其年度考核结果影响较重的处理、处分确定年度考核结果。

（五）下列人员可参加考核和确定等次：

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。

（六）本区教育系统内调动人员由调入单位进行考核、确定等次（原单位提供参考意见）。

（七）2022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，其年度考核结果直接确定为不合格档次。

**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。

上海市嘉定区疁城实验学校

2023年12月18日