

安徽财经大学管理科学与工程学院文件

院政字〔2022〕23号

管理科学与工程学院教职工年度考核办法（修订）

（2022年5月30日院党政联席会议审议通过）

为客观、合理评价学院教职工的德才表现和工作实绩，激励教职工努力提高政治业务素质、认真履行职责，促进学院各项事业全面发展，并为晋升、聘任、评奖、评优及工资晋级、绩效分配等工作提供依据，根据《安徽财经大学教职工年度考核办法》（校党字〔2017〕72号）等文件精神，结合学院实际，特制定本办法。

一、考核范围

（一）学院负责在职在岗的专业技术人员（不含外聘人员和临时用工）的考核。非在编年薪制教师按聘任合同相关要求考核。专职辅导员、科级及以下行政管理干部年度考核参照学校专项年度考核办法执行。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。

（二）因工作需要，已履行借调手续，被外单位借调工作或选派到其他单位进修学习、挂职锻炼以及从事支教等工作的，由对方单位提供考核材料，学院确定考核等次。考核年度在外工作时

间不满半年的，由学院负责考核。

（三）本考核年度新进工作人员首次就业参加年度考核，只写评语，不确定等次。非首次就业，本年度在学校工作累计不到半年的，不参加本年度考核；超过半年的，参加年度考核并确定等次。

（四）在批准期限内的公派出国人员，本人提供年度学习工作总结，学院确定考核等次。

（五）病假（因公负伤除外）、事假、非单位派出外出学习累计超过半年的工作人员，不参加年度考核。经学校批准脱产学习进修人员，学习期间不予考核，承担教学任务的可以参加正常考核。

（六）教职工受记过、降低岗位等级或撤职处分期间，参加年度考核，只写评语，不定等次，在解除处分的当年及以后，其年度考核不受原处分影响。涉嫌违法违纪被立案调查尚未结案的，参加年度考核，不写评语，不定等次，结案后未给予处分或者给予警告处分的，补写评语、补定等次。

二、考核内容和标准

（一）考核内容分为德、能、勤、绩、廉五个方面，重点考核工作实绩。德：主要考核政治思想表现和职业道德表现；能：主要考核业务技术水平、管理能力和知识更新情况；勤：主要考核工作态度、勤奋敬业精神和遵守劳动纪律情况；绩：主要考核履行职责情况、完成工作任务的数量、质量、效率、取得成果的水

平以及社会效益和经济效益，专业技术人员教学科研工作量按安徽财经大学专业技术岗位年度教学科研工作量合格要求执行；廉，主要指廉洁从业方面的表现。

（二）考核标准应以岗位职责及年度工作任务为基本依据，各类人员所在岗位性质不同，考核时应根据实际合理侧重。

考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等次。各等次的基本标准为：

优秀：1. 认真贯彻执行党和国家的路线、方针、政策，模范遵守国家的法律法规和学校的各项规章制度，廉洁奉公，精通业务，工作勤奋，有改革创新精神，成绩突出。2. 师德考核结果为优秀等次。3. 专业技术人员教学考核结果为良好等级及以上。4. 专业技术人员教学科研工作量满足《安徽财经大学专业技术岗位年度教学科研工作量合格要求》，且专业技术主体岗位四级以上优秀等次获得者当年必须有单项教学科研积分在40分以上（含40分）成果一项，五、六、七级优秀等次获得者当年必须有单项教学科研积分在20分以上（含20分）成果一项，讲师及以下职称的专业技术的主体岗位教师当年教研科研积分不得均为零分。

合格：认真贯彻执行党和国家的路线、方针、政策，自觉遵守国家的法律法规和学校的各项规章制度，熟悉业务，工作积极，能够完成工作任务。

基本合格：思想政治素质一般，公益服务意识和工作责任心一般，基本能够履行岗位职责，但完成工作的数量不足，专业技

术岗位人员教学科研工作量达不到要求，质量和效率不高。

不合格：政治、业务素质较低，组织纪律性较差，难以适应工作要求；或工作责任心不强，不能完成工作任务；或在工作单位造成严重失误。

(三)考核优秀等次比例及优秀、不合格等次优先及限制条件。

1. 学院优秀比例原则上不超过学院教职工人数的 15%。按照管理岗位和专业技术岗位人数进行合理分配。

2. 考核年度内具备下列情况之一者，在同等条件下，可优先评为“优秀”等次。（1）个人获省（部）级及其以上综合性奖励者；（2）国家级自然科学奖、发明奖、科技进步奖、教学成果等奖励获得者；（3）省（部）级自然科学、发明、科技进步、教学成果一等奖的主要获得者；（4）地市级以上见义勇为、维护社会治安立功受奖者；（5）担任班主任、辅导员，指导学生就业、创新创业、社会实践、各类竞赛以及老中青教师“传帮带”等工作取得显著成绩者。

3. 考核年度内，有下列情况之一者，不能评为“优秀”等次。（1）无故不参加政治学习（含其他集体活动）3 次以上者；（2）累计事假 15 天以上，或病假 30 天以上者；（3）达不到本单位平均工作量者；（4）发生二级或三级教学事故的责任人；（5）未经批准，擅自在校外兼职者；（6）受到警告处分者。

4. 考核年度内有下列情况之一者，评定为“不合格”等次。

（1）师德考核结果为不合格等次者；（2）给国家、集体造成经

济损失 1 万元以上的直接责任者；（3）连续旷工 4 天或累计旷工 7 天以上者；（4）在专业技术职务申报、教学科研评奖和年度考核等活动中，经查实有弄虚作假行为者，或被确认学术上剽窃他人成果，严重违背学术道德者；（5）年度考核考核为“不合格”者；（6）发生一级教学事故的责任人。

（四）直进年度考核优秀等次。

1. **教学方面：**满足年度考核优秀等次基本标准且无第二条第（三）款第 3、4 项所列情况的前提下，教学考核优秀的前两名，可直进年度考核优秀等次。

2. **科研方面：**满足年度考核优秀等次基本标准且无第二条第（三）款第 3、4 项所列情况的前提下，第（1）至（5）项中满足 1 项以上者，可直进年度考核优秀等次：

（1）以第一作者且以安徽财经大学为第一署名单位出版 A+ 级或 A 级著作 1 部；

（2）副高及以上职称者以第一作者且以安徽财经大学为第一署名单位发表学术论文 A 级及以上 1 篇，或 B 级 2 篇；讲师及以下职称者以第一作者且以安徽财经大学为第一署名单位发表学术论文 B 级及以上 1 篇；

（3）副高级及以上职称者作为主持人获 A 级及以上项目立项；讲师及以下职称者作为主持人获 B 级及以上项目立项（注：B 级项目仅包含教育部项目）；

（4）获 C 级科研奖励且排名第一、或 B 级科研奖励且排名前二、

或 A 级科研奖励且排名前三；或获 A+级科研奖励且排名前五。科研奖励必须以安徽财经大学为第一署名单位；

(5) 作为主持人获 A+级横向课题立项或社会服务项目(以学院为承接单位的社会服务项目，学院参照《安徽财经大学科研成果认定标准及奖励办法》中关于横向课题等级划分标准进行认定)。

3. 党建方面：满足年度考核优秀等次基本标准且无第二条第(三)款第 3、4 项所列情况的前提下，满足以下条件之一者，可直进年度考核优秀等次：

(1) 荣获省级及以上“五一劳动奖章”、“师德标兵”或“优秀辅导员”等荣誉称号的；

(2) 荣获省部级及以上党建工作集体荣誉称号的突出贡献人员(由学院党委研究推荐不超过两名作出突出贡献的人员)。

4. 若当年学院单位考评结果为先进单位，对于当年对学院党建和事业发展有突出贡献的工作人员，满足年度考核优秀等次基本标准且无第二条第(三)款第 3、4 项所列情况的前提下，由各基层组织推荐，学院考核工作组研究确定，可直进年度考核优秀等次，本项直进年度考核优秀等次指标数不超过学院实际参加考核人数的 5%。

三、考核的组织和程序

(一) 学院成立由党政领导、教授委员会成员、系部(中心)主任、办公室相关人员组成的考核工作组，负责学院考核工作的具体组织和解释工作。

（二）个人总结。对照考核内容和标准，认真总结本年度德、能、勤、绩、廉表现，包括存在的主要缺点和不足等，用写实的方式写出个人年度总结，并认真填写《安徽财经大学教职工年度考核登记表》。专业技术人员（含双肩挑）须另填写《安徽财经大学专业技术人员业绩表》。

（三）业绩审核。学院成立业绩审核组分别对专业技术岗位人员业绩表进行审核。对积分有异议的，由学院考核工作组研究决定。

（四）基层组织考核。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，具体组织本单位的年度考核，提出考核等次建议。

（五）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。

（六）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考核等次建议进行审定。

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

（八）反馈考核结果。学院将学校确定的考核最终结果通知被考核人，肯定成绩，指出不足，提出努力方向。被考核人对考核结果如有异议，可以在接到考核结果通知三日内向学校考核领导小组申请复核。如对复核结果不服，可向考核申诉领导小组申

诉。但申诉复核期间，不停止对考核结果的执行。

四、附则

（一）专业技术人员教研科研积分可在一个聘期内的年度之间滚动使用。

（二）教学工作量计算办法按学校文件规定执行。

（三）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。

（四）本办法自发布之日起施行，原《管理科学与工程学院教职工年度考核办法（修订）》（院政字〔2021〕25号）同时废止。当本办法条款与学校相关规定相抵触时以学校文件为准。

（五）本办法由管理科学与工程学院负责解释。

管理科学与工程学院

2022年5月30日

管理科学与工程学院