

环境科学与工程学院文件

环境办〔2024〕11号

浙江工商大学环境科学与工程学院

教职工年度考核办法

(试行)

第一章 总 则

第一条 为进一步落实立德树人根本任务，规范学院教职工年度考核，树立考核正向激励导向，全面准确评价教职工的德才表现和工作实绩，为其岗位评聘、晋升工资、实施奖惩等提供依据，根据《事业单位工作人员考核规定》(人社部发〔2023〕6号)和《关于贯彻执行〈事业单位工作人员考核规定〉若干问题的意见》(浙人社发〔2023〕68号)、《浙江工商大学教职工年度考核办法》(浙商大人〔2024〕104号)等有关文件精神，结合学院实际，制定本办法。

第二条 学院现有在册教职工，包括事业编制和报备员额制人员、非事业编制年薪制和合同制人员、全职博士后研究人员，适用本办法。

第三条 教职工年度考核以自然年度为周期，一般在每年年末进行。

第四条 年度考核工作坚持以下原则：

(一) 党管干部、党管人才；

- (二) 德才兼备、以德为先;
- (三) 事业为上、公道正派;
- (四) 注重实绩、群众公认;
- (五) 分级分类、简便有效;
- (六) 考用结合、奖惩分明。

第五条 学院成立教职工年度考核工作小组，由学院院长担任组长，成员由学院党政领导班子、分工会主席、教职工代表组成，一般不少于9人。学院教职工年度考核工作小组主要职责如下：

- (一) 依据学校相关规定和要求，制定本学院教职工年度考核工作细则；
- (二) 组织实施本学院年度考核工作；
- (三) 提出本学院教职工年度考核档次意见。

第二章 考核内容与标准

第六条 教职工年度考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个档次。

第七条 结合学院事业发展情况，教职工年度考核应遵从如下要求：

(一) 专任教师的考核以岗位职责和聘期、年度工作任务为基本依据，全面考核教学、科研、社会服务、人才培养等方面完成度和贡献度，突出对德、绩的考核（详见附件1）。

(二) 非教师专业技术人员的考核应侧重专业技术水平和能力、专业技术工作方面的成果，每年完成学院年度工作及上级安排

的其他任务情况（详见附件2）。

（三）管理人员的考核应侧重岗位职责的履行情况、工作计划的完成情况、上级安排的其他任务的完成情况、对学校和学院的贡献、工作态度和工作纪律性（详见附件2）。

第八条 非教师专技、管理人员的年度考核采取在一定范围内述职汇报的形式进行综合评价，提出考核档次建议。

第九条 教职工未完成相应考核要求或有学校教职工年度考核办法中规定的“基本合格/不合格”情况之一的，年度考核应当确定为“基本合格/不合格”档次。无正当理由拒不执行学院党政联席会决议人员，经学院教职工年度考核工作小组审议并报党政联席会讨论可建议年度考核档次确定为“基本合格/不合格”。

除考核“基本合格”和“不合格”之外的教职工认定为年度考核“合格”。

第十条 教职工年度考核达到合格标准且工作业绩出色，可评定为“优秀”。教职工年度考核评定“优秀”的比例一般不超过参加考核人数的30%，具体按照学校划定的学院优秀档次比例。

第十一条 教职工有下列情形之一的，参加年度考核，不确定考核档次：

（一）对初次就业的教职工，在本校工作不满考核年度半年的（含试用期），只写评语；

（二）对非初次就业的教职工，当年在其他单位工作时间与本校工作时间合并计算，不满考核年度半年的（含试用期），只写评语；

（三）病假、事假、非学校派出外出学习培训等累计超过考核年度半年的教职工（按规定休产假超过考核年度半年的女性教职工正常参加年度考核并确定档次）；

（四）其他由学校会议决定，不确定考核档次的情形。

第十二条 教职工有下列情形之一的，可以酌情减免工作任务：

（一）经学校批准同意国内外脱产进修、请产假或病假3个月及以上；

（二）由学校派出挂职、援派、驻外3个月及以上；

（三）经学校批准同意在职在岗攻读博士学位且在规定学制年限内的教师；

（四）具有特殊情况，教职工提出申请，学院教职工年度考核工作小组签署意见，并经学校教职工年度考核工作领导小组或其工作组研究同意。

第三章 附 则

第十三条 本办法自2025年1月1日起施行。此前发布的有关文件与规定与本办法不一致的，以本办法为准。

第十四条 本办法与上级规定有冲突的事项，按照上级规定执行。

第十五条 本办法未尽事宜由学院党政联席会负责解释并讨论决定。

附件 1.

专任教师年度考核细则

岗位级别	考核要求	备注
正高 (二-四级)	1. 达到绩效聘岗文件要求的年均教学工作量（本科、研究生），且年度教学业绩考核都在 C 以上（其中教学为主型须在 B 及以上）； 2. 达到绩效聘岗文件要求的高层次教学科研年均分； 3. 以下须至少满足 1 项： (1) 除校内、院内资助经费外的各类经费（含捐赠经费）年度到款原则上不低于 40 万； (2) 培养正高 1 人或副高 1 人或引育省级人才（杰青、万人、青拔、海千、引才等）1 人； (3) 获得学院主导申报的省部级科研类奖项二等奖及以上 1 项或省部级教育教学类奖项 1 项或新增省部级以上教学科研平台 1 个或新增省部级以上规划教材 1 本（排名前 3）； (4) 积极主动参与学院公共事务且较好助力学院完成学校考核指标及任务； (5) 其他积极主动参与学院人才培养、教育教学、科学研究、社会服务等学院重要工作并取得一定成效。	1. 年薪制人员和近三年引进的青年教师教学科研工作量按照合同要求考核。 2. 到款经费可以团队打包方式进行考核。 3. 考核要求中助力学院完成学校考核指标和任务及参与学院重要工作并取得一定成效的认定须经学院教职工年度考核工作小组评议并提请学院党政联席会审议通过。
副高 (五-七级)	1. 达到绩效聘岗文件要求的年均教学工作量（本科、研究生），且年度教学业绩考核都在 C 以上（其中教学为主型须在 B 及以上）； 2. 达到绩效聘岗文件要求的高层次教学科研年均分； 3. 以下须至少满足 1 项： (1) 除校内、院内资助经费外的各类经费（含捐赠经费）年度到款原则上不低于 20 万； (2) 引育省级人才（杰青、万人、青拔、海千、引才等）1 人或指导本院学生获挑战杯、中国国际大学生创新大赛省级金奖 1 项（排名前 2）； (3) 获得学院主导申报的省部级科研类奖项二等奖及以上 1 项或省部级教育教学类奖项 1 项或新增省部级以上教学科研平台 1 个或新增省部级以上规划教材 1 本（排名前 5）； (4) 积极主动参与学院公共事务且较好助力学院完成学校考核指标及任务； (5) 其他积极主动参与学院人才培养、教育教学、科学研究、社会服务等学院重要工作并取得一定成效。	
中级 (八-十级)	1. 达到绩效聘岗文件要求的年均教学工作量（本科、研究生），且年度教学业绩考核都在 C 以上（其中教学为主型须在 B 及以上）； 2. 达到绩效聘岗文件要求的高层次教学科研年均分。 3. 以下须至少满足 1 项： (1) 除校内、院内资助经费外的各类经费（含捐赠经费）年度到款原则上不低于 10 万； (2) 指导本院学生获挑战杯、中国国际大学生创新大赛省级银奖及以上 1 项（排名前 2）； (3) 获得学院主导申报的省部级科研类奖项二等奖及以上 1 项或省部级教育教学类奖项 1 项或新增省部级以上教学科研平台 1 个或新增省部级以上规划教材 1 本（排名前 7）； (4) 积极主动参与学院公共事务且较好助力学院完成学校考核指标及任务； (5) 其他积极主动参与学院人才培养、教育教学、科学研究、社会服务等学院重要工作并取得一定成效。	

附件 2.

非教师专技、管理人员年度考核细则

类别	考核要求	备注
非教师专技	<p>以下须同时满足：</p> <ol style="list-style-type: none">1. 思想政治素质较高，自觉遵守法律、法规及学校学院规章制度和职业道德。2. 工作认真负责，能够处理实验教学、仪器维护、安全检查、采购管理、资产管理、分析测试等日常事务。3. 具有敬业精神和服务意识，具备良好的内外沟通、团队协作和解决问题能力。4. 完成上级领导交办的任务及其对学院年度重要重点工作的贡献度。	
管理人员	<p>以下须同时满足：</p> <ol style="list-style-type: none">1. 思想政治素质较高，自觉遵守法律、法规及学校学院规章制度和职业道德。2. 工作认真负责，能够完成行政管理、学科建设、教学运行、学生管理、组织宣传、接待协调等日常事务。3. 具有敬业精神和服务意识，具备良好的内外沟通、团队协作和解决问题能力。4. 完成上级领导交办的任务及其对学院年度重要重点工作的贡献度。	