

普陀区业余大学关于开展 2024 年年终绩效考核的通知

各部门：

为做好 2024 年年终绩效考核工作，现通知如下：

一、考核范围

1. 2024 年 12 月 31 日在编在册工作人员；
2. 2024 年 7 月 1 日至 12 月 31 日在本区教育系统事业单位内流动或退休的人员在最后工作单位参加考核；
3. 挂职锻炼和组织借调人员在实际工作单位参加考核，并将考核结果反馈至编制所在的单位；
4. 2024 年 7 月 1 日至 12 月 31 日解除工作关系的工作人员，不参加考核。

二、考核原则

- 1、坚持科学合理、公开透明。考核指标体系要科学合理，考核程序要规范简便有效，考核结果、奖励标准要公开透明。
- 2、坚持分类考核、奖勤罚懒。按照岗位性质和工作特点，实行分类考核，对绩效好的人员实行奖励。
- 3、坚持过程管理、统筹兼顾。综合考虑每个教职工工作的数量、质量和效益，将平时考核与年终考核有机结合。

三、考核内容

根据上海市普陀区教育局年终绩效考核的有关精神要求，按照德、能、勤、绩、廉等总体考核内容，结合学校转型升级发展实际，围绕学校“植根普陀大地，办好新型高校，服务全民终身学习”办学主题，“一纵一横一基”发展战

略，聚焦“高质量发展”和“教育数字化”两大关键，重点考核教职员工的师德师风、岗位履职、工作拓展等方面的情况表现。其中：

1、**中层干部**绩效考核侧重对其**思想政治**（包括政治方向、师德师风和思想作风等，体现在贯彻落实学校工作决策、服从和服务学校中心工作，作风正派、诚实守信等）、**岗位履职**（包括职责明确、思路清晰、业务精通、善于表达、开拓进取、达成度高等）、**组织协调**（包括因地制宜、顾全大局、团结协作、团队精神等）、**工作拓展**（包括向本职岗位外拓展延伸，注重“四教融通、多元发展”，能做多面手，积极策划参与学校重大项目和重大活动等）方面情况进行考核；

2、**教师**绩效考核侧重对其**师德师风**（包括政治立场，在大是大非面前是否立场坚定，弘扬主旋律、传播正能量等）、**课堂教学**（包括思政教育、教法变革、学法引导、资源建设等）、**教育科研**（包括课题或项目研究、论文交流或发表等）、**工作拓展**（包括向本职岗位外拓展延伸，注重“四教融通、多元发展”，学做多面手，积极参与学校重大项目和重大活动等）方面情况进行考核；

3、**教辅人员**侧重对**职业道德**（包括政治立场，在大是大非面前是否立场坚定，弘扬主旋律、传播正能量等）、**管理工作**（包括工作认知、工作态度、工作能力、工作质量等）、**协作精神**（包括善于沟通、配合积极、主动作为等）、**工作拓展**（包括向本职岗位外拓展延伸，学做多面手，积极参与学校重大项目和重大活动等）方面情况进行考核。

四、考核方法和程序

1、准备阶段（11月18日—11月24日）

(1) 成立年终绩效考核领导小组，共 9 人，教职工 3 人（占 1/3）。

组 长：徐文清

副组长：张凤芳、顾明辉、周雪梅

组 员：朱伟莉、徐军、沈启容、叶惠勤、张琰

(2) 成立年终绩效考核工作小组：

组 长：张凤芳

副组长：顾明辉、周雪梅

组 员：徐军、朱伟莉、钱晶、徐骏、余江涛、王文静、沈启容、
王仁彧、王清科、薛春伟、杨怡、张永民、席亮、李炳金。

(3) 绩效考核具体分组如下（带★为第一召集人）：

- 专业系组：经济管理系、工商管理系、外语系、艺术设计系、
信息工程系、公共管理系
召集人：杨怡★ 张永民 席亮 李炳金
- 行政一组：党务办公室、校务办公室、组织人事部、信息技术部、
后勤保障部、质量督导室
召集人：徐军★ 朱伟莉 王清科 薛春伟
- 行政二组：学历教育部、非学历教育部、发展研究部
召集人：钱晶★ 徐骏 王仁彧
- 行政三组：学促工作部、社区教育部、老年教育部
召集人：沈启容★ 余江涛 王文静
- 中层干部（部门负责人）
- 校长室

2、考评阶段（11月25日—12月4日）

由各组召集人负责所在小组的考核组织工作。教职工应对照学校年度工作要点、部门目标任务以及个人岗位职责，从**工作职责、工作内容、成果成效、问题不足、后续思考**等五个方面全面梳理总结 2024 年度履职情况，形成个人年度工作总结。

在个人小结的基础上进行自评，并在所在小组内交流后进行互评。各小组依据教师履职计划、工作总结和日常工作情况做出评价，并按优秀、合格、基本合格、不合格等等第报送绩效考核工作小组，优秀等第控制在 30%以内。考核领导小组将就各组报送上来的结果进行综合审定，确认年终绩效综合评价等第，并将结果告知被考核教职工，并经本人确认。教职工对考核结果有不同意见的，可向本校考核工作小组、领导小组或上级部门申诉。

3、总结阶段（12月5日—12月8日）

对本单位考核工作进行总结，根据年终绩效考核结果，科学合理地做好年终绩效奖励工作并报区教育局人事科备案。

五、考核结果的运用

- 1、年终绩效考核结果应作为年终绩效奖励分配的主要依据。
- 2、年终绩效考核结果也应作为教师岗位聘任、职务晋升、培养培训、表彰奖励、年度考核等方面的重要依据。

上海市普陀区业余大学

2024年11月18日