普陀区业余大学关于开展2026年年终绩效考核的通知

各部门：

为做好2026年年终绩效考核工作，现通知如下：

一、考核范围

1．本校按国家规定执行事业单位绩效工资制度、2026年12月31日在编在册工作人员（享受书记、校长绩效工资的人员另行安排）。

2．2026年6月1日至12月31日，在本区教育系统按国家规定执行事业单位绩效工资制度的事业单位中流动或退休的人员，在最后工作单位参加考核。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。

4．对于有下列情形之一的，今年度绩效考核不得评为“优秀”等第：

（1）不服从学校安排的；

（2）未完成学校规定的工作任务的；

（3）工作拈轻怕重，做事推诿扯皮，不愿担当作为的；

（4）作风漂浮，得过且过，存在有违师德规范的；

（5）受到学校教学事故处理的；

（6）学校认定的其他情形的。

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，立足学校转型升级发展实际，紧扣“植根普陀大地，办好新型高校，服务全民终身学习”办学定位，践行“协同创新、

服务至上”校园精神，围绕“扩容提质、数智赋能、协同联动”主线，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、协同发展”，能做多面手，主动融入学校全国文明单位创建工作，积极策划参与学校重大项目、重大活动以及文明创建相关任务等）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，能否弘扬主旋律、传播正能量，以及是否严格遵守《新时代高校教师职业行为十项准则》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、协同发展”，能做多面手，主动融入学校全国文明单位创建工作，积极策划参与学校重大项目、重大活动以及文明创建相关任务等）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，注重“四教融通、协同发展”，能做多面手，主动融入学校全国文明单位创建工作，积极策划参与学校重大项目、重大活动以及文明创建相关任务等）方面情况进行考核。

四、考核方法和程序

1．准备阶段（11 月 2 日—11 月 9 日）

（1）成立年终绩效考核领导小组，共 9 人。

组　长：张喆

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、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、席亮。

（3）绩效考核具体分组如下（带★为第一召集人）：

- **第一组：**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★　席亮

- **第二组：**党务办公室、校务办公室、组织人事部、后勤保障部

  召集人：朱伟莉★　徐军　　薛春伟

- **第三组：**学历教育部、非学历教育部、发展研究部、信息技术部

  召集人：钱晶★　徐骏　王仁彧　王清科

- **第四组：**学促工作部（含街镇社区学校教学负责人）、社区教育部、老年教育部

  召集人：沈启容★　王文静　余江涛

- **第五组：**部门负责人

- **第六组：**校长室

2．考评阶段（11 月 10 日—12 月 2 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2026年度履职情况，形成个人年度工作小结。

教职工在个人小结的基础上开展自评，并在所在小组内交流后进行互评。各组依据教职员工履职计划、工作小结和日常工作情况，形成小组评价意见。考核领导小组汇总各组报送的评价意见，进行综合审定，确认年终绩效综合评价等第（优秀等第控制在 30%以内），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 3 日—12 月 6 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

2026 年 11 月 10 日