

# 上海戏剧学院附属戏曲学校

---

## 2019 年度上海戏剧学院附属戏曲学校 考核实施办法（试行）

2019 年度戏校教职工考核工作，在学校党总支的领导下，按照“上海戏剧学院附属戏曲学校绩效工资实施方案”的精神组织实施。为了公正公平、实事求是地考核每位教职工履行岗位职责情况和一年的工作实绩，特制订本年度考核实施办法。

### 一、考核小组成员构成

由党政领导、中层干部、教研主任、民主党派、部分教职工代表组成的 45 人校考核小组、4 人工作小组，纪检员 2 人，群众监督员 1 人。具体人员见附件。

### 二、考核原则

本年度考核坚持公平公正、注重实绩、群众公认的原则。

### 三、教师考核

1、考核范围：为我校在编在岗的全体教师。

2、考核指标及权重：

教师绩效考核指标分值 100 分：校部领导占 15%，科室负责人占 25%，教研主任评分 30%，组室内互评占 20%，学生评价占 10%。

一级指标	二级指标	分值				
		校部领导 15%	科室负责人 25%	教研主任 30%	组内互评 20%	服务对象 10%
师德修养 20分	爱岗敬业，教书育人。	3分	5分	6分	4分	2分
	严于律己，团队精神。					
	为人师表，关爱学生。					
工作业绩 30分	工作纪律：无迟到、早退、缺课、私自调课、代打卡等。	4.5分	7.5分	9分	6分	3分
	工作态度：服从安排，按时提交教案、成绩、考勤。					
	工作量：达到学校规定的基本工作量，完成规定的听课数量，主动承担超额工作量。					
教育教学能力 30分	专业技能：有系统、坚实的基础理论和专业知识。	4.5分	7.5分	9分	6分	3分
	教学能力：教案设计合理、内容充实，教学过程合理、教学方法得当，按时完成教学计划。					
	教学效果：所教学生的综合素质有提高。					
教研活动与政治学习 20分	积极参加学校组织的政治学习、教研活动和各级各类的培训活动。	3分	5分	6分	4分	2分
	完成规定的论文或总结。					

教研主任绩效考核指标分值 100 分：校部领导占 30%，科室负责人占 40%，组室内互评占 20%，服务对象占 10%（学生代表或群众代表）。

一级指标	二级指标	分值			
		校部领导 30%	科室负责人 40%	组内互评 20%	服务对象 10%
师德修养 20分	爱岗敬业，教书育人。	6分	8分	4分	2分
	严于律己，团队精神。				
	为人师表，关爱学生。				
工作业绩 30分	工作纪律：无迟到、早退、缺课、私自调课、代打卡等。	9分	12分	6分	3分
	工作态度：服从安排，按时提交教案、成绩、考勤。				
	工作量：达到学校规定的基本工作量，完成规定的听课数量，主动承担超额工作量。				
教育教学能力 30分	专业技能：有系统、坚实的基础理论和专业知识。	9分	12分	6分	3分
	教学能力：教案设计合理、内容充实，教学过程合理、教学方法得当，按时完成教学计划。				
	教学效果：所教学生的综合素质有提高。				
教研活动与政治学习 20分	积极参加学校组织的政治学习、教研活动和各级各类的培训活动。	6分	8分	4分	2分
	完成规定的论文或总结。				

#### 四、管理、教辅、工勤人员考核

1、考核范围：为我校在编在岗的管理人员（中层干部除外）、教辅（其他专业技术）人员、工勤人员。

2、考核指标及权重：

管理、教辅、工勤人员绩效考核指标 100 分：校部领导占 15%，科室负责人占 30%，组内互评占 30%，服务对象（群众代表）占 25%。

考核内容	一级指标	二级指标	分值				说明
			校部领导 15%	科室负责人 30%	组内互评 30%	服务对象 25%	
基础性指	思想政治表现	诚实守信、遵纪守法、积极进取	3分	6分	6分	5分	
		爱岗敬业、管理育人					

标 100 分	20 分	良好的服务意识和态度					
		职业道德表现					
	工作能力 20 分	组织、管理与协调能力	3 分	6 分	6 分	5 分	
		有效利用工作时间，工作效率高					
		精通业务内容、具备独立处理事务的能力，应急能力强					
	岗位职责 30 分	按时上下班、保证出勤率	4.5	9 分	9 分	7.5 分	婚假、产假、丧假、工伤假不计入缺勤
		工作量饱满、完成本职工作任务					
	工作质量 与业绩 30 分	完成工作任务情况	4.5	9 分	9 分	7.5 分	
		工作质量					
		工作成效					

### 五、中层干部考核

按照干部管理权限，在学校党总支的领导下，由校考核工作组负责实施学校中层干部绩效考核，主要考核德、能、勤、绩、廉五个方面的履职情况。

1、考核范围：学校中层干部

2、考核指标及权重

校中层干部绩效考核指标分值 100 分：校部领导占 30%，中层互评占 25%，本科室职工测评占 25%，服务对象（群众代表）占 20%。

一级指标	二级指标	分值			
		校部 30%	中层互评 25%	科室职工 25%	服务对象 20%
德（20 分）	具有良好的思想品质和服务意识，团队合作精神佳，无徇私舞弊现象。	6 分	5 分	5 分	4 分
能（20 分）	良好的组织、协调和管理能力，精通业务内容，认真履行职责，无推诿现象。	6 分	5 分	5 分	4 分
勤（20 分）	良好的工作作风、以身作则，起到模范带头作用。	6 分	5 分	5 分	4 分
绩（20 分）	良好的工作业绩，完成任务情况，创新意识强，无违纪现象。	6 分	5 分	5 分	4 分
廉（20 分）	廉洁自律、克己奉公，无以权谋私的现象。	6 分	5 分	5 分	4 分

## 六、考核等次及优秀比例

1、考核等次分为：优秀、合格、基本合格和不合格。若连续两年考核为基本合格，即计一次不合格。考核不合格者将对其进行为期三个月的转岗培训。不同意调整工作岗位，或者连续两年年度考核不合格的，根据国务院令(第 652 号)《事业单位人事管理条例》规定，事业单位提前 30 日书面通知，可以解除其聘用合同。

2、本年度全校在岗教职工共计 155 名，根据上海市人事局相关规定，将总人数的 10%作为考核优秀等次的比例，即 16 名。名额分配为专任教师 12 名、管理、教辅、工勤人员 3 名、中层干部 1 名。

## 七、考核办法

1、校考核工作组负责组织实施全校考核工作，组织召开绩效考核会议、民主测评会议等。工作组成员名单由党政领导、中层干部、教研室主任、民主党派、部分教职工代表组成，并于每年底在全校范围公示。

2、全校教职工应根据年度绩效考核内容及有关要求，撰写个人述职报告，并在民主测评会议上进行述职评分。

3、考核工作组将民主测评分数统计汇总后，经考核小组讨论，明确考核等级并公示。

## 八、实施细则

1、根据考核分数进行组内排名，并以小组人数的 25%（四舍五入）产生评优范围。将评优范围划分成专业教师、行政人员两部分，由考核小组成员进行无记名投票，产生优秀等次。

2、完成优秀等次的投票后，将获得优秀等次的人员从评优范围里移除，从而产生新的评优范围，完成“文明职工”、“优秀管理者”投票工作。“优秀教研室主任”由教导科负责组织完成考评。“文明班组”由工会负责组织完成考评。

3、“文明职工”、“文明班组”、“优秀教研室主任”、“优秀管理者”等评优的比例均为 10%。被评为考核优秀的人员，不再参加其它个人评优，除【最美戏校人】奖项外。

4、对于成为评优范围候选人，但未能入选或未得到“优秀教研室主任”、“优秀管理者”、“文明职工”单项奖者，作为鼓励，另设表扬名单，对于表扬人员颁“优秀鼓励奖”。

5、在规定时间内未取得“教师资格证”、“普通话合格证书”及见习期满未按期转正的专任教师，不得评定为优秀等次。

6、教职工当年病、事假累计超过半年，不参加年度考核。病假累计超过 7 天、事假累计超过 3 天，一般不得评定为优秀等次。

7、考核当年无故迟到、早退累计超过 3 次及有行政处分者，不得评定为优秀等次。受到警告处分者，在受到警告处分决定的当年，年度考核不能确定为优秀等次；受到记过处分者，在受记过处分的期间，年度考核不得确定为合格及以上等次。

8、中层干部中在“双肩挑”岗位任职的，需同时达到管理岗位考核和教师绩效考核的基本合格及以上等次（最终考核等次确定按就高原则）；若其中任意一项考核不合格，则最终考核等次为不合格。

9、在本校工作未满半年及暂未办理正式编制手续的教职工，只写总结和参加评议，不做考核等次评定。新提拔任职不满半年的中层干部、教研室正副主任，按任职前的职务进行年度考核。

10、对于组室人数少，无法推荐考核优秀者的组室，给予推荐优秀的权利。

11、对于师德师风、爱岗敬业、勤奋研学、优质服务、无私奉献等五个工作方面表现特别突出的，设置单项奖各 1 名给予奖励。评奖条件如下：

**【师德师风奖】**：热爱祖国、热爱教育事业；在思想上、行动上同党中央保持一致，不得有违背党和国家方针政策的言行，不散布有损师德和学校声誉的言论；全勤参加学校组织的师德师风培训活动；尊重学生人格，严格管理学生，注重言传身教；不在语言上讽刺、歧视、辱骂学生的专任教师。

**【爱岗敬业奖】**：爱校如家，尽职尽责；认真备课、上课、批改作业，耐心解答学生提出的问题，履行课后辅导学生的职责；不在教学活动中接打电话；不在与学生交谈时吸烟；不擅自离开课堂；不以任何有偿形式给学生开小课；不借辅导补课之名收取额外费用；不向学生或学生家长索要钱物，积极维护教师良

好形象的专任教师。

**【优质服务奖】**：遵守国家各项法规和学校各项规章制度；廉洁奉公，有良好的职业道德，服从安排，团结协作，善待老师，友爱学生；能熟练掌握办公软件，办事效率高，服务意识强，完成工作好的行政人员。

**【无私奉献奖】**：工作勤恳、任劳任怨，主动承担脏活累活，不计个人得失。全年事假不超过 2 天，病假不超过 5 天，无迟到早退现象的行政人员。

以上单项奖评选由各科组室负责人组织全科组室成员进行评议，并在全校在岗在编教职工范围内推荐，每个单项奖可推荐 3 名候选人。

**【勤奋研学奖】**：树立优良学风及终身学习的观念，刻苦钻研业务，努力提高教学水平；完成当年教师继教学分学习计划；全勤完成本组教研教学工作坊，并积极参加跨组别教学工作坊；积极参加区级以上教研教学公开活动；主持或参与校级、区级以上立项课题研究；在各级期刊公开发表专业论文；荣获各级科研奖项的专任教师。

该奖项由教师科研培训中心根据全年培训学习情况及申报汇总情况按 5% 的比例负责推荐候选人名单。

上述五项单项奖产生的候选人名单，由考核小组对其进行无记名投票产生各单项奖的获奖名单。

11、设置**【最美戏校人】**评选项目 1 名，以校园“尚美”文化为载体，评选最有德育之美、最有智慧之美、最有仁爱之美的戏校人。以自荐和推荐的方式产生候选名单，在全校师生范围内以无记名投票产生。凡自荐或推荐部门均需提交相关先进事迹材料。

## 九、考核结果复议及奖惩标准

1、校考核工作组应向教职工本人反馈考核结果，被考核人签名后交至党政办公室（人事）归入人事档案。被考核人若对考核结果如有异议，可在本人知晓考核结果的三天内向党总支书面提出复核申请。

2、考核等级评为合格及以上的，年终一次性考绩奖金全额发放；评为基本合格的，年终一次性考绩奖金按 50% 计发；评为不合格的，年终一次性考绩奖金不予发放。

### 3、奖金发放标准

考核等级评为优秀的，给予一次性奖励金 4000 元；

荣获“优秀教研室主任”、“优秀管理者”荣誉称号的，给予一次性奖励金 2400 元；

荣获“文明职工”荣誉称号的，给予一次性奖励金 1500 元；

荣获“文明班组”荣誉称号的，给予一次性奖励金：500 元/人\* 班组人数（含派遣人数）；

获得“优秀鼓励奖”的表扬人员，给予一次性奖励金 1000 元。

获得“师德师风奖”、“爱岗敬业奖”、“勤奋研学奖”、“优质服务奖”、“无私奉献奖”个人荣誉称号的，给予一次性奖励金 1200 元；

获得“最美戏校人”个人荣誉称号的，给予一次性奖励金 3000 元。

### 十、其它

1、本办法经校考核工作组于 2019 年 11 月 7 日讨论通过后试行，并负责解释和实施。

上海戏剧学院附属戏曲学校

2019 年 11 月 7 日

附件：

#### 2019 年度考核工作组成员名单

领导小组组长：钱平安

领导小组副组长：刘爱香 唐禾香 陈俊杰

考核小组成员：苏 嵘 黄凌霆 卢一琰 李 美 黄坚英

张元逊 蒋文斌 高 荣 王伟哲 程海东

郭文华 王海燕 王云鹏 钱镇威 邱君殿

付建忠 金纪德 周 玮 马 青 单姝妍

何琼妮 潘洁华

张 晴 赵 萍 王 晓 赵 莹 李蔚晶晶 王 璐

杨骏逸 周海莎 李 君 李 燕 江沛毅 范 宇



黄双梦 朱建波 王美敬 汪 卓 朱晓龙（群众代表）

陆 扬 张筠妍（民主党派）

工作小组成员：徐慧玲 王 瑞 章袁媛 王雅琴

纪 检：赵晨帆 李 甄

群众监督员：王斐斐

上海戏剧学院附属戏曲学校

2019年11月7日