# 个人年度考核的相关规定

**一、关于不同类型人员的考核组织和界定**

（1）经学校批准聘用的人事派遣人员，以及其他各单位自行聘用（已签订劳动合同）的人员，由聘用单位参照本办法，并按照合同约定进行考核，不填写事业编制职工考核表，不纳入单位参加考核人员基数，对于考核结果为不称职的，须按合同约定解除劳动合同。

（2）集体所有制职工的年度考核工作，由所在单位参照本办法自行组织实施。

（3）我校博士后科研流动站的脱产研究人员，由所在单位按在职人员考核标准进行考核，纳入单位参加考核人员基数。

（4）本年度新进的各类人员（含新进毕业生、外单位调入人员、安置的军转干部等），参加年度考核，考核标准适当降低，纳入单位参加考核人员基数。

（5）人力资源服务中心的待聘人员，由人力资源服务中心统一组织考核。待聘6个月以上者按不称职处理，6个月以下者按基本称职处理。

（6）因工作需要，已履行借调手续，被校外其他单位借调工作或选派到其他单位扶贫、支教、挂职锻炼等工作满6个月的人员，由对方单位提供考核材料，本人所在单位确定考核等次，对于完成所派工作任务，表现突出者，给予其校内年度考核优秀，纳入考核基数，不占所在单位优秀指标。

（7）接受立案审查尚未结案的人员，可参加年度考核，暂不写评语，不定等次，待结案后，根据处理决定再予确定。

（8）在批准期限内的公派出国人员，由本人提供年度学习工作小结，并由所在单位确定考核等次，纳入单位参加考核人员基数。未经批准逾期不归者，不予考核。

（9）本考核年度内，病假累计超过6个月者，不参加年度考核，并按照国家有关规定计发病假工资，不纳入单位参加考核人员基数。

（10）2018年12月1日前已办理退休手续者，不参加考核，不纳入单位考核基数；2018年12月在册，2019年1月1日以后办理退休手续者，须参加年度考核，纳入单位考核基数。

（11）校内工作岗位变动的，在现工作单位进行考核，同时征求原单位意见。

**二、机关的“双肩挑”人员考核**

主要考核其管理岗位职责的履职情况。

**三、不称职等次**

经查实，个人在本考核年度内有下列情况之一者，年度考核等次按不称职处理。

（1）受到刑事处罚者；或受行政记过处分或党内严重警告及以上处分者。

（2）未经学校批准擅自离岗或从事与工作无关的事情，严重影响正常的工作；或私自找人替岗代岗者。

（3）廉洁自律出现重大问题；或工作中出现重大失误、责任事故的直接责任人。

（4）违反学校有关规定，损害学校利益和声誉，造成严重后果的直接责任人。

（5）不服从组织分配，不认真履行岗位职责，经批评教育仍不改正者。

（6）未经批准，拒不参加考核者。

（7）连续旷工超过三天或一年内累计旷工超过七天或单位组织的政治、业务学习和集体活动五次及以上无故不到者。

（8）在考核、职务晋升或其他工作中向单位或学校提供虚假材料或剽窃他人成果造成恶劣影响者。

（9）未经学校批准，从事校外兼职或校外活动，未将主要精力投入校内本职工作，严重影响履行岗位职责者。

（10）违反高校教师师德禁行行为“红七条”，师德师风及德育工作考核为不合格者。

（11）违反学校综合治理和学校相关规定，经教育不改者。

（12）严重违反《合肥工业大学教职工劳动纪律管理办法》（合工大政发[2012]191号）有关规定者。

**四、个人年度考核结果的使用**

（1）年度考核结果为称职及其以上等次的人员，作为晋升薪级工资的依据。

（2）考核结果为基本称职者，不能晋升薪级工资，校内绩效津贴按不超过相应职务的70％发放。

（3）无故不参加年度考核或考核结果为不称职者，不能晋升薪级工资，不发放年度校内绩效津贴。

（4）对于连续2年考核基本称职或不称职的人员，将按学校相关文件实施转岗分流。