

南京工业大学

(江苏先进生物与化学
制造协同创新中心)

协同 [2014] 2 号

江苏先进生物与化学制造协同创新中心 人员考核办法（试行）

为进一步推动国家协同创新中心各项事业顺利进行，规范中心人才资源管理，严格中心聘任管理制度，加强中心对聘任人员的管理、监督，增强各类聘任人员岗位意识，正确评价中心聘任人员的德才表现和工作实绩，激发中心人员的积极性、能动性、创造性，同时为中心聘用人员薪酬发放、奖惩、培训、调整级别和工资、辞退等提供重要依据，依据《江苏先进生物与化学制造协同创新中心人事管理办法（试行）》、《江苏先进生物与化学制造协同创新中心薪酬管理方案（试行）》等规定，特制定本办法。

第一章 总则

第一条 考核目的：通过对中心聘任人员日常工作的考核，增强岗位意识，激励中心工作人员认真履行职责，提高业务素质，不断改进工作方式和方法，全面贯彻落实中心运作战略目标；并且，通过考核，加强中心对聘任人员的管理、监督，在督导执行的同时，建立以岗定薪、流动竞争、科学有效的薪酬管理机制。

第二条 考核原则：坚持客观公正、民主公开、注重实绩的原则，以各类岗位职责要求为考核基础，按岗位类型进行分级考核。

第二章 考核对象和范围

第三条 本办法考核对象为中心聘用的研究开发岗、工程技术岗及行政管理岗三大类

工作人员。

第四条 根据学校各学科和管理部门的需要，至相关学科或管理部门工作的中心聘用人员，由实际所在工作部门代为考核；中心组织安排考核程序。考核结果须由其实际所在工作部门提交中心备案。

第五条 有下列情况之一的人员不参加本年度考核：

- 1、经中心同意出国留学超过半年的人员；
- 2、经中心审批同意，当年因病（公伤除外）、事假超过半年的人员；
- 3、经中心同意离职学习超过半年的人员。

第六条 中心所聘人员无正当理由不参加年度考核，经教育后仍然拒绝考核的，确定为不合格等次。

第三章 考核内容

第七条 考核内容包括德、能、勤、绩四个方面，重点考核工作实绩。

德，主要包括服从服务于中心工作，具有良好的职业道德；爱岗敬业，全身心投入工作；顾全大局，团结协作，有群体意识。

能，主要包括具有较强的业务技术水平，能较好地胜任本职工作；工作思路清晰，具有较强的分析问题、解决问题的能力；具有团队精神，有良好的沟通协调能力；具有较强的自我学习能力和开拓创新意识，能不断提高业务技术、更新业务知识。

勤，主要包括工作勤奋努力，吃苦耐劳，乐于奉献，具有积极的工作态度和良好的勤奋敬业精神；遵守劳动纪律、工作纪律。

绩，主要包括完成工作任务的数量、质量、效率，履行本岗位职责情况，对中心事业发展所发挥的作用，取得的科研成果、工作绩效。

第四章 考核方法和程序

第八条 考核分为月度考核和年度考核。

月度考核由中心各部门对所聘人员根据其工作态度、工作能力、工作业绩、团队协作等实际情况按月考核；

年度考核由中心在每年年末（12月）对各部门所聘人员统一组织考核。

第九条 考核程序分为月度考核程序和年度考核程序。

月度考核程序为中心各部门主任在每月月底，对本部门所聘人员进行考核，填写《江苏先进生物与化学制造协同创新中心人员月度考核表》，提交中心审核、备案，以作为所聘人员月度奖励绩效发放依据。

年度考核程序为：

（一）个人填写《江苏先进生物与化学制造协同创新中心年度教职工考核登记表》。

（二）各部门组织年度考核会议，被考核人个人总结、述职，接受群众评议。在个人述职的基础上，须在各考核小组范围内按照《考核民主测评表》的要求，形成群众评议意见，民主测评在年度考核中所占权重为：30%。

（三）各部门根据月度考核情况，在个人总结、述职、民主测评的基础上，对被考核人签署考核意见，初定考核等次。提交中心办公室。

（四）中心主任办公会审定所聘人员考核等次，确定考核结果。

（五）考核结果向所聘人员反馈。

（六）考核等次为优秀者应在中心各部门公示。

第十条 中心所聘人员月度考核材料、年度考核材料由中心办公室统一归档。

第十一条 被考核人员对考核结果如有异议，可以在接到考核结果通知之日起十日内向中心提出书面意见，申请复核。中心在十日内提出复核意见，以书面形式通知本人。

第四章 考核标准

第十二条 考核等次分为优秀、合格、基本合格、不合格。

等级	优秀	合格	基本合格	不合格
分值	85分以上	71—85	60—70	60分以下

第十三条 有下列情况之一者，年度考核结果确定为基本合格等次：

- 1、年度总工作量达不到本单位人均工作量的 50%；
- 2、年内累计旷工 5 天以上 7 天以下；
- 3、由于个人原因，在工作中造成一定责任事故和经济损失的；
- 4、不遵守基本岗位操守，在师生中造成一定不良影响的。

第十四条 有下列情况之一者，年度考核结果确定为不合格等次：

- 1、年度总工作量达不到本单位人均工作量的三分之一；
- 2、年度累计旷工 8 天以上；
- 3、由于个人原因，在工作中造成严重责任事故和经济损失的；
- 4、职业道德缺失或有违纪违法行为，在师生中造成恶劣影响的；
- 5、无正当理由拒绝承担部门分配的工作任务。

第十五条 年度考核要严格坚持标准，符合实际，被确定为优秀等次的人数，一般掌握在本部门工作人员总人数的百分之十五左右。

第五章 考核结果的使用

第十六条 考核结果将作为对所聘人员薪酬发放、奖惩、培训、调整级别和工资、辞退等的重要依据。

第十七条 根据考核结果，对所聘人员进行奖励绩效：

年度考核为优秀等次的，由中心给予奖励绩效 10%上浮奖励；

岗位考核（包括月度考核和年度考核）合格及以上等次，兑现奖励绩效。

岗位考核（包括月度考核和年度考核）为“基本合格”的，奖励绩效按标准的 80% 发放。

岗位考核（包括月度考核和年度考核）为“不合格”的，取消奖励绩效的发放。

第十八条 对于第二次岗位考核（包括月度考核和年度考核）为不合格，作解聘或辞退处理。

第六章 附则

第十九条 本办法由江苏先进生物与化学制造协同创新中心负责解释。

江苏先进生物与化学制造协同创新中心

二〇一四年十一月

江苏先进生物与化学制造
协同创新中心

