**附件1：**

**西南交通大学2015年教职工岗位考核工作方案**

学校教职工2012年——2014年岗位聘期已于2014年12月31日结束，因学校综合改革、教学科研单位岗位核定、教学科研单位周期考核等原因，目前学校新一轮全校岗位聘任工作尚未开展，为顺利开展2015年教职工岗位年度考核工作，提出如下方案。

**一、聘期衔接问题**

教职工2012—2014岗位聘期顺延一年，将2015年涵括进入上一个聘期，2015年教职工的年度考核，参照2012-2014聘期内的年度岗位考核方式进行。

**二、考核内容**

由二级单位自主参照2012—2014聘期内所聘岗位的平均年度工作任务，确定2015年教职工岗位年度考核的内容。

**三、考核时间**

年度考核时间界定为2015年全年。本年度新进人员的岗位考核时间以实际到校工作时间为准。

**四、考核结果**

**（一）2015年年度考核结果**

1、年度考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四等级；

2、各单位考核等级为“优秀”的人数不应超过本单位参加年度考核教职工总数的20%；

3、各单位考核等级为“基本合格、不合格”的人数不应少于一定的比例，具体比例由各二级单位自主确定；

4、教职工的岗位年度考核结果，由各二级单位在教职工自我总结的基础上，通过年度述职等方式确定。

**（二）2012-2015聘期综合考核结果**

2012-2015聘期综合考核结果，由二级单位结合2012-2014原聘期考核结果，按照“适度从优”原则，综合2015年年度考核结果，自主确定2012-2015聘期综合考核等级，可参考如下表：

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **2012—2014原聘期考核等级** | **2015年度**  **考核等级** | **2012-2015聘期综合考核等级** |
| 不合格 | 优秀 | 基本合格或合格 |
| 基本合格 | 合格 |
| 合格 | 合格或优秀 |
| 优秀 | 优秀 |
| 不合格 | 合格 | 基本合格或不合格 |
| 基本合格 | 合格或基本合格 |
| 合格 | 合格 |
| 优秀 | 优秀或合格 |
| 不合格 | 基本合格 | 基本合格或不合格 |
| 基本合格 | 基本合格 |
| 合格 | 合格或基本合格 |
| 优秀 | 合格 |
| 不合格 | 不合格 | 不合格 |
| 基本合格 | 基本合格或不合格 |
| 合格 | 基本合格 |
| 优秀 | 合格或基本合格 |

**说明：**二级单位确定教职工2012-2015聘期综合考核等级时，本单位所有教职工的考核结果均应按同一尺度确定。

**五、加强考核结果运用**

**（一）2015年年度考核结果运用**

1、2015年年度考核结果与教职工第十三个月工资、年度绩效津贴、下一年薪级工资增长等直接挂钩；

2、2015年年度考核结果为不合格的，按《事业单位人事管理条例》（国务院令第652号）相关规定，由二级单位提出“调整工作岗位”的建议，报学校备案确认后进行岗位调整，本人不同意调整岗位的，依法解除聘用；

3、2014年年度考核结果、2015年年度考核结果连续两年为不合格的，由二级单位提出明确建议，报学校审批后，按《事业单位人事管理条例》（国务院令第652号）相关规定，依法解除聘用；

4、2014年年度考核结果、2015年年度考核结果连续两年为基本合格的，由二级单位提出明确建议，报学校审批后，降低现聘岗位一个等级聘用。

5、2015年年度考核结果为基本合格的，由二级单位给予书面提示。

**（二）2012-2015聘期综合考核结果运用**

1、专业技术岗位考核结果为“优秀”的，且满足学校相关专业技术岗位聘用条件的，在新一轮岗位聘用时具备岗位晋级和高聘资格，并由教学科研单位在专业技术岗位竞聘中视情况予以优先考虑。

2、考核结果为“合格”的，在新一轮岗位聘用时具备原级别岗位续聘资格。满足学校相关岗位聘用条件的，可按学校规定的聘岗方式，续聘原岗位一个聘期。

3、考核结果为“基本合格”的，在新一轮岗位聘用时原则上不得申请聘任现级别及以上岗位，聘岗单位可选择如下方式之一处理：

（1）岗位低聘，通过学校规定的聘岗方式进行低聘，岗位工资及绩效津贴等按低聘岗位标准执行；

（2）岗位转聘，对于确实不适合在现任岗位类别继续任职者，本人书面申请，或聘岗单位与其协商，并通过学校规定的聘岗方式转聘到其他类别岗位；

4、考核“不合格”的，结合2014年和2015年年度考核结果，由二级单位提出明确建议，学校根据《事业单位人事管理条例》等法律法规及相关规定处理，即由学校和所在单位根据实际情况调整工作岗位，或不再续聘。

**六、岗位调整的范围、类别、方式、程序和组织**（今后凡涉及教职工因考核不合格、基本合格而进行岗位调整的，按照本条规定执行）

**（一）岗位调整的范围**

因考核不合格、基本合格而调整工作岗位。

**（二）岗位调整的类别**

1、降低岗位等级；

2、调整岗位类别；

3、调整岗位类别并降低岗位等级。

**（三）岗位调整的方式**

1、原则上教职工岗位调整在其所在二级单位内部调整；

2、经两个二级单位协商一致或岗位特殊的可在校内跨单位调整；

3、内部调整和跨单位调整无法进行的，进入学校人才交流中待岗（并继续参加校内的招聘）。

4、涉及校内跨单位调整的，由本人为主、现所在二级单位和人事处协助，与相关单位协商一致后进行校内调动；或由本人在规定时限内参加校内公开招聘进行调岗。以上调整时限为不超过6个月。

**（四）岗位调整的程序**

1、所在二级单位根据考核结果提出岗位调整建议；

2、人事处在协调沟通的基础上，提出初步意见后，提交学校岗位设置管理工作领导小组审批；

3、相关单位和人员按审批结果，进行二级单位内部或校内跨单位调整岗位；

4、二级单位内部或校内跨单位调整岗位的时限为6个月，规定时限内无法调整岗位的人员，进入学校人才交流中待岗。

**（五）岗位调整的组织**

1、学校“岗位设置管理工作领导小组”于2007年7月首次设置，现因校领导人员和分工调整，建议对学校岗位设置管理工作领导小组的设置进行调整。“西南交通大学岗位设置管理工作领导小组”组成人员调整如下：

组 长：书记、校长

副组长：分管人事工作的校长领导、分管组织工作的校领导

成 员：人事处、党委组织部、教务处、研究生院、科学技术发展研究院、文科建设处、学生工作处、实验室及设备管理处、后勤集团、科技产业集团、峨眉校区、校工会等单位主要负责人组成。

岗位设置管理领导小组职责为：负责组织领导、统筹协调学校岗位设置和岗位聘用相关工作，研究审定相关重要问题，对因考核需要进行岗位调整的相关事项进行审批等。

岗位设置管理工作领导小组下设工作组，工作组设在人事处。

**七、无故不参加考核人员的考核结果确定和处理**

年度考核、聘期考核无故不参加考核的人员，年度和聘期考核结果均视为不合格，并按照前述第五、六条的规定进行处理。

**八、具体操作**

本次个人考核，统一在“西南交通大学教师综合服务平台”上进行。各教职工应在考核系统上按要求填写年度工作总结，各二级单位应在考核系统上统一录入“2015年年度考核结果”。各单位最迟应在2015年1月18日前完成教职工的年度考核工作。

**九、考核表存档**

各单位在考核结束后，应及时从“西南交通大学教师综合服务平台”上下载打印年度考核表，由相关人员审核、给出考核结论，并由负责人签字盖章后，各二级单位统一送校档案馆存档（其中人事代理人员的个人年度考核表交人事处提交成都市人才交流中心存入个人档案）

**十、干部的考核**

助理及以上中层领导干部、科职干部的岗位年度考核，按组织部通知执行。

**附件：**《事业单位人事管理条例》（国务院令第652号）相关规定

　第十六条　事业单位工作人员年度考核不合格且不同意调整工作岗位，或者连续两年年度考核不合格的，事业单位提前30日书面通知，可以解除聘用合同。

　第十九条　自聘用合同依法解除、终止之日起，事业单位与被解除、终止聘用合同人员的人事关系终止。