附件2

**巢湖学院科研平台自主设置管理岗位工作人员**

**考核办法**

为规范和加强科研平台管理，公正客观地考核科研平台自主设置管理岗位工作人员的德才表现和工作实绩，充分调动教职工的积极性、主动性、创造性，推动科研平台内涵发展，结合学校实际制定本办法。

**一、考核原则**

（一）客观公正，实事求是；

（二）全面考核，注重实绩；

（三）分类定标，量化考核。

**二、考核对象**

科研平台选聘的管理岗位工作人员。

**三、考核内容**

考核内容主要包括思想政治、师德表现、工作态度、协作精神、业务能力、工作实绩等方面。侧重考核围绕科研平台建设等所做工作的数量和质量，以及在工作实际中的敬业精神、创新能力和工作业绩。

1.是否协助科研平台负责人拟定建设规划和实施方案，并认真落实。

2.是否协助做好有关课题研究、申报工作。

3.是否完成日常行政事务工作（宣传、接待、会议、资产登记、考勤、费用报销、材料收发、档案建设等）。

4.是否做好内外联系沟通和学术交流工作。

5.是否协作做好有关评估、专项检查等工作。

6.是否及时完成学校及科研平台负责人交待的其他工作。

**四、考核程序及安排**

（一）个人总结自评。被考核人应依据岗位职责的要求，作出书面总结和自我评价，并填写相关考核表。

（二）述职测评。由科研平台负责人组织有关人员形成考核工作组，对被考核人进行考核测评打分。

（三）评议定等。考核工作组在个人自评述职的基础上，结合平时表现，结合测评情况，形成被考核人的等次意见，公示无异议后报送科技处。

五、考核等次分为合格、不合格两个等次。

合格：思想政治素质高，师德表现良好；认真遵守国家法律法规和学校的各种规章制度，有较好的职业道德，具有良好的团结协作精神；有较强的业务能力，工作认真负责，熟悉本岗位工作，能按要求较好地完成岗位所规定的各项任务；工作业绩优良，工作中未出现明显失误。

不合格：思想政治素质较差，有违反学校师德师风负面清单的行为；不能有效履行岗位职责或胜任岗位工作要求；违反校纪校规，给学校造成一定损失或名誉损害；违反规章制度，发生责任事故，造成严重后果；受到党纪、政纪处分；不服从或拒绝接受安排的工作任务，经教育仍无改进；无正当理由，拒不参加考核；经考核认定的其他有关不合格情形。

**六、考核结果运用**

年终考核结果将作为劳务津贴发放的依据。考核合格的人员，按规定发放劳务津贴；不合格人员不发放补贴并同时解聘，由科研平台负责人重新组织选聘。

**七、考核管理与纪律**

（一）各有关科研平台要高度重视聘用人员的考核工作，加强领导，强化责任，逐步建立以考核为主要环节的激励机制。

（二）年度考核应以平时考核为基础，各科研平台应认真做好日常考核工作，为年度考核提供切实可靠的依据。

（三）教职工如对考核结果有异议，可在公示期内向所在科研平台考核工作组申请复核。