**附件2：**

**考核档次的原则性标准及结果运用**

一、考核档次的原则性标准如下：

1、优秀。遵规守法，爱岗敬业，具有良好的职业道德；有很强的业务能力和责任心，工作态度认真负责；高质量地完成合同约定或岗位职责规定的年度工作任务，成效显著。

2、合格。遵规守法，爱岗敬业，具有良好的职业道德；有较强的业务能力和责任心，工作态度比较认真负责；较好地完成合同约定或岗位职责规定的年度工作任务，富有成效。

3、基本合格。工作能力和责任心一般，能基本完成合同约定或岗位职责规定的年度工作任务，但完成工作的质量和效率不高，在工作中有违反本单位劳动、工作纪律的行为；或有较大工作失误。

4、不合格。不能按时完成合同约定或岗位职责规定的年度工作任务，工作质量和效率明显达不到合同约定或岗位职责的要求；在工作中有严重违反本单位劳动、工作纪律的行为，或有重大工作失误。

凡有下列情况之一者，该职工年度考核结果应定为不合格：

（1）违反国家法律法规，不遵守学校或工作单位规章制度者；

（2）违反职业道德或社会公德，给学校或工作单位声誉造成不良影响者；

（3）受到书面警告（含）以上处分者；

（4）无正当理由，擅自不参加考核者；

（5）其他应确定为不合格档次的情形。

二、年度考核结果的使用

1、年度考核结果作为单位调岗、奖惩、续聘等的重要依据。

2、年度考核结果确定为基本合格或者不合格档次的，单位应对其进行教育引导，限期改进。

3、单位可以制定相应的管理细则，在日常管理中合理使用考核结果。