

人文社会科学学院实验技术人员考核办法

第一章 总 则

第一条 为了贯彻落实学校关于推进校院二级管理改革试点工作精神,进一步加强实验技术队伍建设,提高实验人员管理、教学、科研和社会服务水平,激励实验技术人员认真履行岗位职责,增强工作责任心,提高工作效率,结合学院实际,特制定本办法。

第二条 实验技术人员考核遵循“实事求是、客观公正、民主公开、注重实绩、突出贡献”的原则,采用学校考核和学院考核相结合、职业道德考核与业绩考核相结合、定性考核与定量考核相结合,重点考核实验技术人员勤政廉政、工作态度、工作实绩等。

第二章 考核对象

第三条 考核对象为人文社会科学学院被学校聘任在岗的实验技术人员。

第三章 考核内容

第四条 考核内容包括德、能、勤、绩四个方面,重点考核工作实绩。工作实绩分为管理业务、教学业务、科研业务三类指标。

(一)管理业务

院实验中心管理业务包括院实验中心实验室建设与维护、安全管理、资产管理、教学安排、日常运行、对外开放、制度建设、信息管理以及学校下发的管理任务等工作业务。管理业绩遵循“责任到人,分工协作,量化考核”原则,采取倒扣分法。具体业务内容包括:

1. 建设与维护: 主要指实验室的新建、扩建、改建及设备购置参标、设备维修与保养工作。

2. 安全管理: 遵循“安全第一,预防为主,责任到人”原则,主要针对实验室的防火、防电、防盗等以及学生教师上课安全。

3. 资产管理: 申报设备、管理设备价值和数量、设备使用情况、年进新设备情况、设备完好率、年维修费开支。

4. 教学安排: 实验教学计划在实验教学管理系统的落实,具体指实验课程的指

导教师、准备教师、实验室的安排以及学生退选课工作。

5. 日常运行：实验室正常开放情况、教学使用情况、卫生管理、教师与学生考勤情况、实验大纲与实验教材使用情况、实验室对外开放情况与管理，以及承接本科生、研究生的实验任务、实践任务和科研任务。

6. 制度建设：实验室规章制度、实验室使用制度、设备借用制度、安全制度、学生守则、教师管理制度、对外开放制度等。

7. 信息管理：主要指定期按照省教育厅、学校要求上报实验室人员、实验室建设基本情况、实验项目及经费使用等有关信息的填写、审核与上报。

8. 其他。

(二) 教学业务

教学业务是指实验室人员承担的实验课教学、实习教学、准备工作量以及兼理论教学情况。

1. 承担的实验课教学和实习教学工作量应达到岗位级别规定标准。

2. 承担的准备工作量不低于实验中心的平均工作量。

3. 实验室人员承担理论课程工作量，应按同级别教师课时补贴标准另行核算。

4. 若实验实习课程工作量不足，可将理论工作量折半充抵实验实习工作量。

(三) 科研业务

1. 鼓励实验室人员参与科研，科研业务分应达到岗位级别规定的标准。

2. 实验室人员的科研业务包括发表文章，主编、参与教材编写，主持、参与校级以上的项目，或获得校级以上的科研成果奖励，获得科研分应比照学院教师计算办法。另外，参与学院专业实习基地建设、服务社会获奖亦纳入科研考核范围。

3. 实验室人员科研分不达标的情况下，可将多余的教学工作量折合为教科研工作量。

第五条 德、能、勤考核具体见《考核量化指标表》。

第四章 考核程序

第六条 个人总结。被考核人根据年度岗位职责的要求，从“德、能、勤、绩”四个方面做出书面总结，并填写《安徽农业大学人文社会科学学院教职工年度考核登记表》。

第七条 测评。测评人员分单位领导、服务对象和部门同事三类。单位领导主要

考核德、能、勤三项，其中，能和勤由分管院领导直接考核；服务对象（本年度有实验课程的教师）对德、能、勤进行测评。测评权重为：单位领导占 40%，服务对象占 40%，部门同事占 20%。绩 60 分按照指标统一核算。

第八条 组织研究。学院考核领导小组根据每类人员的测评打分情况，确定被考核人的测评结果和考核等级，并在单位校园网上进行公示，并将考核结果上报学校。

第五章 考核等级及评价体系

第九条 考核等级分类。考核等级分优秀、合格、基本合格、不合格四个档次。优秀等次的比例两年内不得少于参加考核人数的 30%（四舍五入）。不合格档次由考核领导小组根据学院相关考核条款确定。

第十条 考核等级标准

(1) 优秀等次。认真履行岗位职责，出色地完成本职工作任务，且年度考核量化测评总分不低于 80 分。同时符合学院年度考核评优的相关规定。

(2) 合格等次。完成规定的岗位职责，且年度考核量化测评和服务对象测评均不低于 65 分。

(3) 基本合格等次。基本完成规定的岗位职责，且年度考核量化测评或服务对象测评均不低于 60 分。

(4) 不合格等次，具备下列情况之一者，考核等级直接确定为不合格。

①有违背师德、影响校园和社会安全稳定的言论，造成恶劣影响的。

②当年受行政记过或党内严重警告及以上处分。

③不能履行岗位职责，或屡次不能完成工作任务，造成恶劣影响的。

④无故旷工、擅自离岗率，一年内累计超过上班天数的 40%的。

⑤责任意识不强，岗位职责内受到师生投诉并经学院查证属实且被学院警告达 2 次以上的。

⑥因工作严重失误，导致不良后果，造成恶劣影响，经学院查证属实个人因素造成的。

⑦考核领导小组评议认为不合格的。

第六章 考核结果使用

第十一条 考核结果报校人事部门备案，作为个人薪资晋级、职务晋升、评先评优、聘期考核与续聘的重要依据。其中，年度考核合格及以上等次，增加一级薪级工资；不合格等次，不增加薪级工资。

第十二条 考核结果作为学院绩效津贴分配与奖励的依据。具体发放标准比照学院教师绩效考核标准。考核等级为不合格的，不发放绩效奖励。

第十三条 奖励性绩效考核的结果作为学院实验人员岗位激励绩效和特殊贡献激励绩效的分配依据。具体另附。

第七章 附则

第十四条 实验技术人员在年度内对学院发展有突出贡献的，经学院认定，予以突出贡献专项奖励。奖励办法按学院有关规定执行。

第十五条 本办法的相关内容如有与学校相关规定相冲突之处，以学校相关规定为准。

第十六条 本办法由人文社会科学学院院两级管理工作领导小组负责解释，本办法经学院全体教职工代表大会讨论通过，并报请学校批准后实施。

《人文社会科学学院实验技术人员考核量化指标表》见下表 1:

表 1 实验技术人员年度考核量化指标表

考核指标及分值	考核内容	考核详细标准	评分
德 15分	政治态度	拥护和贯彻执行党的路线、方针、政策；遵守国家法律、法规和学校规章制度，参加政治理论学习，理论和政策水平、思想素质等。	
	职业道德	岗位意识、岗位道德、工作作风及工作态度	
	团结协作 廉洁自律	集体荣誉感、协作意识、同事关系、师生关系、师规方面、纪律方面等	
能 15分	业务能力	受聘岗位的理论知识和业务水平情况	
	创新能力	开拓精神、灵活处理问题能力、工作取得创新成果	
勤 10分	勤奋程度	工作主动性、务实性、业务完成状况	
	出勤情况	严格《安徽农业大学教职工考勤暂行规定》，年度内无故旷工、擅自离岗率，一年内累计超过上班天数的40%直接扣10分，超过30%扣6分，超过20%扣5分。	
绩 60分	实验室管理业务（20）	按照业务责任到人，具体见附件，采取倒扣分制。有重大事故或严重影响直接按照评价体系考核为不合格；师生合理投诉、单位部门领导不满意次数达3次以上扣60%；1-3次扣20—40%。	
	承担教学任务（15）	年度完成实验实习教学工作量任务（完成额定任务即为满分15分，每缺10%扣除1分）。八级及以下满30课时，八级以上满60课时。	
	服务实验教学任务（15）	本学年独立承担服务教学实验、实验室对外开放的各项辅助任务，完成岗位的实验教学准备工作量不低于平均工作量。（完成额定任务即为满分15分，每缺10%扣除1分）。	

		<p>承担科研任务与社会服务 (10分)</p>	<p>年度完成科研工作量任务，科研成果含文章、课题、教材、基地建设、社会服务获奖等，具体比照学院科研与社会服务考核方法计分，要求高级职称不少于10分，中级及以下不少于5分。（完成额定任务即为满分10分，每缺10%扣除1分；文章、课题、教材等比照学院标准计分，实习基地主要建设者按每个基地5分计算，获奖按国家级、省部级、校级分别10分、5分、2分计算。如果学院有标准，比照学院执行。特殊情况，可拿教学任务工作量兑换科研任务，兑换标准20课时1分）</p>	
--	--	------------------------------	--	--