

安徽农业大学教职工考核暂行办法

第一章 总则

第一条 为进一步深化学校人事制度改革，强化管理，激励教职工认真履行岗位职责，积极完成工作任务，促进学校各项事业又好又快发展，依据上级有关文件和《安徽农业大学岗位设置管理与聘用暂行办法》（校行字〔2010〕36号）文件精神，结合学校实际情况，特制订本办法。

第二条 教职工考核遵循“客观公正、民主公开、注重实绩”的原则。采用定性与定量相结合的考核办法，对各类人员进行分类考核。

第三条 考核方式分为年度考核和聘期考核。

年度考核重点考核聘用人员的思想政治表现、职业道德、工作态度、履行岗位职责和及聘期工作目标进展情况，重点是工作业绩。考核结果记入个人档案，作为绩效津贴发放的重要依据。

聘期考核重点考核个人岗位职责和目标任务完成情况，聘期考核结果作为续聘、岗位调整或解聘的重要依据。

受聘在安徽农业大学特聘、讲席教授岗位及安徽省高校博士后岗位的教职工还需按相关协定予以考核。

第四条 本考核办法是教职工聘期和年度工作的基本要求，各单位可依据本办法，结合各自实际制定相应的考核细则（后勤

集团和附属中（小）学教职工考核办法由各单位自行制定），报学校核准后执行。

第二章 考核范围和对象

第五条 考核对象为在编在岗和人事代理制的教职工。

第六条 有下列情况之一的人员不参加年度考核。

（一）病假（工伤除外）和出国探亲累计超过6个月、事假累计超过3个月的人员。

（二）非学校公派，外出学习或兼职工作超过6个月的人员。

第七条 以下人员的年度考核，按下列规定办理：

（一）当年录用毕业生参加工作的人员，只写评语，不定等次，其考核评语可作为其今后晋职、晋级的依据。

（二）正在接受司法机关立案侦查或组织批准立案审查的人员，暂不写评语、不定等次，其等级待问题查清后再行确定。

（三）下半年调入人员、进站的博士后人员和新安置的转业干部，参加考核并结合原单位鉴定意见确定考核等次。

（四）挂职锻炼的人员，由党委组织部确定考核等次；支农支教的人员，由被帮扶单位考核；参加实践锻炼的青年教师，由人事处会同相关单位考核，其考核结果作为年度考核确定考核等次的重要依据。

第三章 考核内容与标准

第八条 教职工年度考核主要内容包括德、能、勤、绩、廉等五个部分，重点考核实际工作业绩。

德：主要指政治立场、思想作风、道德品质、政策水平、全局观念、法纪观念、职业道德等方面的表现。

能：主要指专业知识、业务技术水平和业务知识更新等方面的情况。

勤：主要指年度内学习和工作态度、事业心和责任感以及遵守劳动纪律等方面的情况。

绩：主要指年度内完成工作的数量、质量、效率和贡献等方面的情况。

廉：主要指年度内遵守廉洁自律各项规定的情况。

第九条 教职工考核工作根据教书育人、管理育人、服务育人的基本要求和政治思想、职业道德等基本条件，结合各类人员的岗位职责，确定相应的考核重点。

（一）教学科研人员考核的重点：教书育人、为人师表的情况，实际承担和完成的岗位任务的情况，在教学科研中的成果和贡献、参加集体活动和参与公益活动情况等。

（二）其他专业技术人员考核的重点：服务教学科研的态度、业务技术水平、履行岗位职责情况等。

（三）管理人员考核的重点：勤政廉政、管理育人的情况，工作态度、工作作风、工作能力及工作实绩等。

（四）工勤技能人员考核的重点：服务态度、操作技能、工

作数量、工作质量、工作效率和安全生产等情况。技术工人要结合技术等级进行考核。

对“双肩挑”人员，应考核其履行主要岗位职责，并兼顾其承担的其他工作情况。

第十条 年度考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。确定各等次的基本标准是：

（一）优秀等次：积极贯彻执行党和国家的路线、方针、政策，模范遵守各项规章制度，忠诚于人民教育事业。精通业务，工作勤奋，满负荷或高质量地完成岗位职责所规定的工作任务，成绩显著。

（二）合格等次：贯彻执行党和国家的路线、方针、政策，自觉遵守各项规章制度，熟悉业务，工作积极，较好地完成岗位职责所规定的工作任务。

（三）基本合格等次：贯彻执行党和国家的路线、方针、政策，遵守各项规章制度，基本完成岗位职责所规定的工作任务，完成工作的质量和效率不高或在工作中有某些失误。

（四）不合格等次：政治、业务素质较差，不能完成岗位职责所规定的工作任务，经教育帮助无明显改进；工作责任心不强，出现严重失误；有违法违纪行为，造成不良后果。

第十一条 具有下列情况之一的，年度考核定为不合格等次：

（一）有违法违纪行为，受记过以上处分的人员；

(二)有学术不端行为;出现责任事故影响学校声誉的人员;或工作责任心差,出现重大教学或其他事故的人员;

(三)全年累计旷工7天以上或超假15天以上者,或工作纪律涣散,消极怠工,造成较坏影响,经教育不改的人员;

(四)无正当理由不参加或严重干扰考核工作的人员;

(五)有破坏公物,抢占住房、违章搭建等行为的人员;

(六)违反知识产权和保密等相关规定,并对学校造成负面影响的人员。

第十二条 年度考核优秀等次实行比例控制,应兼顾不同岗位、层次的人员。除单位负责人、挂职锻炼人员参加考核不定等次等人员不计入单位考核基数外,各单位考核确定“优秀”等次的比例为考核总人数的15%。本单位领导班子考核为“优秀”的,该单位“优秀”等次的比例相应增加5%;本单位领导班子考核为“不合格”的,该单位“优秀”等次比例相应减少5%。

第十三条 聘期考核等次主要是根据完成岗位职责并结合聘期内的年度考核情况来综合评价确定等次。

第十四条 各类人员年度考核与聘期考核量化标准和确定各等次的具体标准详见附件1-5。

第四章 考核的组织和领导

第十五条 学校成立考核委员会,负责全校教职工的考核工作。主任由校党委书记和校长担任,副主任由校领导班子其他成

员担任，成员由由纪委（监察室、审计处）、办公室、组织部、宣传部、发展规划处、人事处、教务处、科技处、研究生处（学院）、财务处、学生处、工会等单位负责人组成。校考核委员会下设办公室（办公室设在人事处），成员由校考核委员会成员单位的有关人员组成。考核委员会办公室具体负责考核的组织工作。

第十六条 各单位按基层党委（党总支、直属党支部）所辖范围成立考核工作领导小组。组长由单位主要负责人担任，成员由基层党委（党总支、直属党支部）委员、部门工会代表和教职工代表等 7-11 人组成。

第五章 考核的方法和程序

第十七条 年度考核分人员类别和岗位进行量化考核，年度考核工作一般安排在每年年末至次年年初集中进行。聘期考核以年度考核为基础，在聘期结束后集中进行。

第十八条 年度和聘期考核按下列程序进行：

（一）各单位动员部署、学习有关文件精神。

（二）个人对本年度（聘期）履行岗位职责、完成工作任务、遵守学校各项规章制度、勤政廉政方面等情况认真小结，并填写《安徽农业大学教职工年度（聘期）考核登记表》。

（三）教职工在一定范围内进行述职，接受评议。在民主评议的基础上，单位考核领导小组研究决定优秀等次人员建议名单

及其他等次人员建议名单，并将建议名单予以公示。专业技术人员业绩成果由各单位统计核算，汇总后集中报送至相关职能部门审核。

（四）各单位将公示后的建议名单交报考核委员会办公室（办公室设在人事处），初审并公示考核结果，并将“基本合格”和“不合格”等次人员通知到被考核人。对结果有异议的，可在公示期内向学校考核委员会办公室提出复议申请。

（五）校考核委员会审议后，提交校长办公会和校党委常委会确定教职工考核等次。

第十九条 领导班子考核和主要负责人年度考核按《处级领导班子和处级领导干部年度工作考核办法》（试行），由校党委组织部负责实施。

第二十条 其他教职工年度考核按照各类人员考核细则实施。各考核工作领导小组按“一次述职，几块测评”的方式组织进行。参加考核人员在各考核工作领导小组安排的范围内述职并进行测评，述职测评范围为单位领导、本单位教职工、服务对象代表，具体测评范围、人数、计分权重系数根据不同单位、不同岗位情况进行确定，在年度考核通知中做具体安排。在民主测评阶段，各单位应对本单位教职工履行岗位职责、完成工作任务等情况进行审核并在各单位网站进行公示。对测评结果较差的，要进行谈话。

第二十一条 校考核工作领导小组在三年一个聘期结束后成立

专业技术人员聘期考核领导小组、管理人员聘期考核领导小组、工勤技能人员聘期考核领导小组，分别组织对专业技术人员、管理人员和工勤技能人员的聘期考核。

第六章 考核结果的使用

第二十二条 年度考核中被确定为合格及以上等次的，按照下列规定办理：

（一）年度考核合格，按照有关规定增加薪级工资，发放相应的岗位津贴，本年度计算为竞聘更高等级岗位的任职年限。其中管理人员、其他专技人员（实验技术人员除外）和工勤技能人员按照岗位职责履行、目标任务完成等情况享受还相应的责任津贴；教学科研人员和实验技术人员根据《安徽农业大学津贴发放办法》，按照完成的教学、教科研工作量及进档情况享受相应的业绩津贴。

（二）年度考核优秀，按照有关规定增加薪级工资，享受年度考核优秀奖励，本年度计算为竞聘更高等级岗位的任职年限。其中管理人员、其他专技人员（实验技术人员除外）和工勤技能人员年度考核，按照各类人员参加考核的基数的 **2:4:4** 比例确定 A、B、C 三个档次，其中进 A 档和 B 档档次的人员给予相应合格等次年终津贴（含岗位津贴和责任津贴）的 0.2 倍和 0.1 倍的奖励。年度考核连续两年以上被确定为优秀等次的，同等条件下职务、职称、技术等级晋升可优先考虑。

第二十三条 年度考核中被确定为基本合格及以下等次的，按照下列规定办理：

（一）年度考核为基本合格，不增加薪级工资，本年度不计算为竞聘更高等级岗位的任职年限，根据完成工作量的情况享受相应的校内津贴。

（二）年度考核为不合格，不增加薪级工资，本年度不计算为竞聘更高等级岗位的任职年限，不发放校内津贴。

第二十四条 年度考核工作要与评选先进、开展奖励表彰工作紧密结合，并作为评优表彰的重要依据。

第二十五条 聘期考核被确定为合格等次，按照下列规定办理：

（一）如符合同一层级高一级岗位上岗条件，可以参加高一级岗位的应聘。

（二）聘期内较好的完成岗位职责并取得一定实绩的，同等条件下在申请应聘同一层级高一级岗位时学校优先考虑。

第二十六条 聘期考核为不合格等次，按照下列规定办理：

（一）聘期考核为不合格，下一个聘期只能竞聘下一等级岗位（可跨层级）。

（二）低聘或转聘后聘期考核再次不合格者，不再聘用。

第七章 附则

第二十七条 各单位考核小组成员应按规定要求，认真组织考核，广泛听取群众意见，实事求是地进行考核。对考核过程中

有徇私舞弊、弄虚作假的，学校将根据情况，给予严肃处理。

第二十八条 学校考核委员会对考核暂行办法拥有最终裁量权。

第二十九条 本办法自发文之日起试行，由人事处负责解释。

- 附件：
1. 安徽农业大学教学科研人员考核细则
 2. 安徽农业大学其他专业技术人员考核细则
 3. 安徽农业大学管理人员考核细则
 4. 安徽农业大学工勤技能人员考核细则
 5. 安徽农业大学实验技术人员考核细则
 6. 安徽农业大学教学科研人员业绩津贴进档条件
 7. 安徽农业大学实验技术人员业绩津贴进档条件
 8. 安徽农业大学教科研工作量计算细则

附件 1

安徽农业大学教学科研人员考核细则

根据教学科研人员受聘岗位，按照规定的岗位职责（详见《安徽农业大学教学科研岗位设置管理与聘用实施方案》），分别考核其教学、教科研以及其它任务完成情况，进行综合评价。

一、年度考核量化标准

考核内容		分值	考核标准
德 10 分	政治态度和思想素质	4分	坚决拥护和贯彻执行党的路线、方针、政策，模范遵守各项规章制度，积极参加政治理论学习，理论和政策水平高，思想素质高。
		3分	拥护和贯彻执行党的路线、方针、政策，自觉遵守各项规章制度，积极参加政治理论学习，理论和政策水平较高，思想素质较高。
		2分	能贯彻执行党的路线、方针、政策，遵守各项规章制度，能参加政治理论学习，理论和政策水平、思想素质一般。
		0~1分	较少参加政治理论的学习，不能认真遵守国家的法律、法规和各项规章，思想素质低。
	职业道德	3分	师德高尚，言传身教、品行端正，为人师表。
		2分	能遵守教师职业道德，对自己要求欠严格。
		0~1分	有违背教师职业道德的现象，并造成不良影响。
	团结协作	3分	有很强的集体荣誉感，团结同志、同事关系融洽，协作意识很强，能很好地处理各种工作关系。
		2分	有集体观念，能团结同志，同事关系一般，有一定的协作意识。
		0~1分	无集体观念，不够团结，造成不良影响，互相沟通协作不够。
能 10 分	业务能力	5分	精通受聘岗位的教学、科研业务，工作能力强。
		4分	能胜任受聘岗位的教学、科研业务，工作能力较强。
		3分	熟悉受聘岗位的教学、科研业务，工作能力一般。
		0~2分	对受聘岗位的教学、科研业务生疏，工作能力较差。
	教学科研水平及创新	5分	工作中开拓精神很强，勇于创新，锐意进取，思维敏捷；教学效果好，学生评教等次为优秀；能领导、跟踪学科发展的前沿。
		4分	工作中开拓精神较强，勇于创新，不断进取，思维比较敏捷；教学效果较好，学生评教等次为良好；实际教学科研水平发挥较好；能把握、跟踪学科发展的前沿。
		3分	工作中能开展一些创新活动，开拓进取精神一般；教学效果一般，学生评教等次为合格；尚能注意理论联系实际，基本能参加课题设计、研究。
		0~2分	工作中没有开拓精神，无创新活动，无进取心，教学效果差，学生评教等次不合格。
勤 10 分	勤奋程度	5分	热爱教育事业，有强烈的事业心和责任感。积极主动，肯动脑筋，刻苦钻研，专业理论和教学、科研水平提高很快。
		4分	热爱教育事业，有较强的事业心和责任感。能吃苦、肯钻研，专业理论和教学、科研水平提高较快。
		3分	工作积极性一般，按部就班，主动性不够。
		0~2分	工作热情不高，不积极主动，不能吃苦耐劳，比较懒散，平时不注意业务素质和教学、科研水平的提高。
	出勤情况	0~5分	各单位自行制定单位内部较为明确、规范的考勤制度，加强考勤，将考勤结果以集中评价的方式进行考核。保证评价结果科学性强，认知度高。

绩 60 分	教学工作量	0~25分	完成额定任务为25分。超工作量在绩效津贴上体现，不计附加分；缺工作量的按缺额比例扣除（每缺额定1%，扣减0.25分）。
	教科研工作量	0~25分	完成额定任务为25分。超工作量不计附加分，根据科研质量在绩效津贴上以进档和奖励体现；缺工作量的按缺额比例扣除（每缺额定1%，扣减0.25分）
	社会服务	0~10分	各单位结合实际，制定详细的评分细则，年度考核时学院集中评价，并报送学校核准。核心评价因子包含：组织和参与学科建设、专业建设、基地建设、平台建设、服务“三农”、服务产学研合作、兼职工作等。
廉 10 分	廉洁从教	7~8分	严格遵守国家法律、法规及学校的管理制度；教学、科研工作严谨；遵守课堂讲授、教育教学纪律，以良好的思想政治素质影响和引领学生；热爱学生，尊重学生，公平公正对待学生；严格要求学生，因材施教，循循善诱，形成相互激励、教学相长的师生关系。
		5~6分	严格遵守国家法律、法规及学校的管理制度；教学、科研工较好；遵守课堂讲授、教育教学纪律，以较好的思想政治素质影响和引领学生；能做到爱学生，尊重学生，公平公正对待学生；对学生要求较为严格，因材施教，循循善诱，形成较好的相互激励、教学相长的师生关系。
		0分	触犯国家法律受到法律制裁；或违反纪律受到党纪政纪处分；或教学、科研、专业技术职务聘任工作中有弄虚作假、抄袭剽窃行为；或索要接受学生、家长财物等以教谋私行为；或有其他败坏教师声誉造成不良影响的师德行为。

二、年度教学工作量定额标准

按照《安徽农业大学岗位设置与聘用暂行办法》对教学科研岗位职责的规定，三级岗位聘期内年度教学工作量中本科教学工作量不低于15%；四级岗位聘期内年度教学工作量中本科教学工作量不低于30%；五级岗位聘期内年度教学工作量中本科教学工作量不低于50%；六级、七级岗位聘期内每学年需承担2门以上本科生课程。教学科研人员要认真履行岗位职责，严格执行教学规范，较好完成校、院交办的其他各项任务。教学工作量定额标准及计分标准详见《安徽农业大学教学工作量计算办法》。

课程类型	教学工作量定额	教学工作量定额	教学工作量定额	备注
单位	农学、动科、茶食、生命、资环、林学、植保、园艺等8个学院	工学、信计、经管等3个学院	人文、外语、体育、轻纺、理学等5个学院	
专业课	200	222	234	含专业课、专业任选课及实验、艺术专业特殊课程、专业课上机实验、文经管法类毕业实习、其它类毕业实习、专科生毕业实习、大学生创新基金、艺术专业课、外语专业课、指导研究生等
专业基础课	216	239	252	含专业基础课及实验、外语专业基础课、艺术基础课、高职及专升本校外实习、高职及专升本实习、学分制本科校外实习等
基础课	246	274	288	含基础课及实验、物理实验、上机实验等
公共课	277	308	308	含公共英语、计算机基础、大学语文、政治理论、公共选修课、计算机程序设计实验等
体育课			360	

三、年度考核教科研工作量定额标准

教科研工作量计分标准详见《安徽农业大学教科研工作量计算细则》（附件8）。

教学科研岗位类别	教科研工作量定额	教科研工作量定额	教科研工作量定额
单位	农学、动科、茶食、生命、资环、林学、植保、园艺等8个学院	工学、信计、经管等3个学院	人文、外语、体育、轻纺、理学等5个学院
三级	650分	500分	400分
四级	400分	320分	180分
五级	320分	220分	130分
六级	160分	140分	80分
七级	120分	90分	60分
八级	100分	80分	50分
九级	80分	60分	40分
十级	60分	50分	30分
十一级	50分	40分	20分
十二至十三级	30分	20分	10分

四、年度考核等次评价标准

单位主要负责人、本单位同事结合学生评教结果，根据量化标准集中对教学科研人员进行测评，按照德、能、勤、绩、廉五项内容进行逐项打分，按照规定的具体测评范围和计分权重系数，加权合成后即为年度考核量化测评总分。

（一）优秀等次

1、需较好地规定规定的教学、科研和社会服务工作，年度考核量化测评总分不低于80分，且“绩”单项测评不低于48分，**学生评教结果在单位内排前40%**，年度业绩根据《安徽农业大学教学科研人员业绩津贴进档条件》达到相应等级的要求：副高及以上须达到第二档（B档）要求，中级及以下须达到第一档（A档）要求。

2、**对达到合格要求，但年度业绩未达到相应进档要求，在教学评教获优秀和在社会服务某方面有突出实绩的**，可由各单位呈报、相关职能部门核准后，在核定的优秀等次指标范围内，结合实际情况，可评为为“优秀”等次。

（二）合格等次

年度考核量化测评总分不低于 60 分，且“绩”单项测评不低于 36 分，学生评教结果为合格以上等次，且满足下列条件之一：

1、完成规定教学、教科研工作量和社会服务工作。

2、完成规定的社会服务工作，教学、教科研工作量定额只完成其中一项，且超额，其超额部分在限定范围内按比例互相折算后，缺项达到工作量定额数。

承担科研任务较重的教学科研人员，且教科研工作量超额完成定额的 80% 以上的，其超额部分折算教学工作量缺额部分的最高上限可以相应提高 10%；承担教学任务较重的教学科研人员，且教学工作量超额完成定额的 50% 以上的，其超额部分折算的最高上限可以相应提高 10%。

教学科研人员级别	教科研工作量超额部分折算 教学工作量缺额部分最高上限	本科教学工作量超额部分折算 教科研工作量缺额部分最高上限
三级	30%	20%
四级、五级	20%	30%
六级、七级	10%	40%
八至十三级	10%	50%

核算“绩”单项成绩时，教学工作量或教科研工作量有缺额时，可以在限定的范围内用超额项的超额部分按比例折算，补足缺项后，超额的其余部分不允许继续折算。

（三）基本合格等次

年度考核量化测评总分不低于 50 分，且“绩”单项测评不低于 30 分，且满足下列情况之一：

1、教学、教科研工作量定额只完成其中一项，另一项完成工作量定额的 50% 以上。

2、教学、教科研工作量定额只完成其中一项，且超额，其超额部分按限定比例折算后，缺项完成工作量定额的 50% 以上。

（四）不合格等次

1、年度考核量化测评总分低于 50 分。

2、“绩”单项测评低于 30 分。

3、教学、教科研工作量均未完成。

4、教学、教科研工作量定额只完成其中一项，另一项完成的工作量定额不足 50%。

5、教学、教科研工作量定额只完成其中一项，且超额，其超额部分按限定比例折算后，缺项仍未完成工作量定额的 50%。

6、学生评价结果为不合格等次，且查明情况确有过失的。

7、本办法第三章第十一条规定的其他不合格情况。

五、聘期考核等次评价标准

（一）合格等次

1、完成聘期内的规定岗位职责和工作任务者。

2、与聘期要求的预期结果有一定差距，但工作富有成效者，有以下情况之一的，通过本人申请、答辩、考察、公示、考奖工作领导小组审核讨论通过等程序，也可认定为合格。

（1）争取重大课题、重大基地建设项目、重大教学改革项目和出版重要著作，已投入大量时间和精力，做了大量前期工作，聘期内尚无最后定论，需继续工作的；

（2）从事难度较大的基础理论研究或重大应用技术研究工作，需要多年时间连续工作才能取得阶段性成果或最终完成的；

（3）为学科建设和院系发展作出重大贡献的。

（二）有下列情况之一者，聘期考核为不合格：

1、在聘期内，不能履行岗位职责，未完成聘期规定的工作任务；

2、聘期内有两个年度考核为不合格的；

3、违反师德规定或考核工作中弄虚作假，或以不正当手段干扰考核的；

4、经查实有学术道德失范行为的；

5、无正当理由拒绝参加聘期考核的；

6、违反国家法律、法规的；

7、在教学科研等工作中，出现重大责任事故，负有直接责任的；

8、其他经所在单位考核工作领导小组或学校考核领导小组认定为不合格的。

六、几类人员的考核

(一)“双肩挑”人员实行双重考核，聘期内以管理工作为主进行考核，按目标任务着重考核岗位职责履行情况，对教学工作量可减免三分之二考核，但计算超工作量时减免部分必须完成。

(二)专职辅导员按学校有关学生辅导员考核办法进行考核，其岗位职责、任职条件、考核内容等由校学生处单独制定。参加专业技术人员分级的需完成相应级别所规定的教科研工作量。

(三)按照上级部门和学校有关文件规定，依据其个人实际完成工作量情况，对在职进修人员、访学、产假、实践锻炼、不满一届(年)及近三年新进教师(35周岁以下、副高职称以下)等各类人员，工作量按相应政策或协议减免后完成的，对其“绩”单项成绩中“教学工作量”分数直接认定为25分。

(四)对产假、不满一届(年)及当年新进教师参加考核并确定考核等次的教学科研人员，对其“绩”单项成绩中“教科研工作量”可以相对降低要求。

1、办理“产假”手续的教学科研人员教科研工作量直接认定为25分；

2、不满一届(年)的教学科研人员至少需完成额定工作量的50%，且额定以外部分每少1%教科研工作量，就须多完成1个标准课时教学工作量，直至补齐。对未完成额定50%以内的教科研工作量，其缺额需由教学超工作量按相同比例折算；

3、当年新进教师参加考核并确定考核等次的，其科研工作量任务按相应层级的最低等级额定值50%要求。

(五)聘期内专业技术职务晋升的，对聘期内完成相应业绩成果目标不做要求，但必须完成规定相应层级的年度教学和教科研工作量。

附件 2

安徽农业大学其他专业技术人员考核细则

根据其他专业技术人员受聘岗位，按照规定的岗位职责（详见《安徽农业大学其他专业技术岗位设置管理与聘用实施方案》），重实绩、重贡献、重服务，定性与定量相结合，对岗位职责履行情况进行综合评价（各单位实验技术人员和生物技术中心专业技术人员考核细则单列附后）。

一、年度考核量化标准

考核内容		分值	考核标准
德 10 分	政治 态度	4分	坚决拥护和贯彻执行党的路线、方针、政策，模范遵守各项规章制度，积极参加政治理论学习，理论和政策水平高，思想素质高。
		3分	拥护和贯彻执行党的路线、方针、政策，自觉遵守各项规章制度，积极参加政治理论学习，理论和政策水平较高，思想素质较高。
		2分	能贯彻执行党的路线、方针、政策，遵守各项规章制度，能参加政治理论学习，理论和政策水平、思想素质一般。
		0~1分	较少参加政治理论的学习，不能认真遵守国家的法律、法规和各项规章制度，思想素质低。
	职业 道德	3分	模范遵守岗位职责规定的道德规范，岗位意识强，作风正派，态度热情。
		2分	能较好遵守岗位职责规定的道德规范，岗位意识较强，工作态度较好。
		0~1分	有违背岗位职责规定的道德规范的言行，并造成不良影响。
	团结 协作	3分	有很强的集体荣誉感，团结同志、同事关系融洽，协作意识很强，能很好地处理各种工作关系。
		2分	集体荣誉感强，团结同志、同事关系融洽，协作意识较强，能处理好各种工作关系。
		0~1分	无集体观念，不够团结，造成不良影响，互相沟通协作不够。
能 10 分	业务 能力	5分	精通受聘岗位业务，业务技术理论知识扎实，工作能力强。
		4分	熟悉受聘岗位业务，灵活掌握业务技术理论知识，工作能力较强。
		3分	掌握一定的业务技术理论知识，工作能力一般。
		0~2分	对受聘岗位业务生疏，工作能力较差。
	创新 能力	5分	工作中开拓精神很强，勇于创新，锐意进取，思维敏捷，实际工作水平发挥很好，能迅速准确地解决实际问题。
		4分	工作中开拓精神较强，勇于创新，不断进取，思维比较敏捷，实际工作水平发挥较好，能及时发现和解决工作中出现的问题。
		3分	工作中能开展一些创新活动，开拓进取精神一般，实际工作水平发挥一般。
		0~2分	工作中没有开拓精神，无创新活动，无进取心，工作水平较低。
勤 10 分	勤奋 程度	5分	工作脚踏实地、积极性高，热情主动、吃苦耐劳，有敬业精神；肯动脑筋，刻苦钻研，业务素质和工作水平提高很快。
		4分	工作积极性较高，热情、主动，能吃苦、肯钻研，业务素质和工作水平提高较快。
		3分	工作积极性一般，按部就班，主动热情不够。
		0~2分	工作热情不高，不积极主动，不能吃苦耐劳，比较懒散，平时不注意业务素质和水平的提高。

	出勤情况	0~5分	各单位自行制定单位内部较为明确、规范的考勤制度，加强考勤，将考勤结果以集中评价的方式进行考核。保证评价结果科学性强，认知度高。
绩60分	承担工作情况	0~60分	主要包括完成岗位工作任务和履行岗位职责情况等评价因子，各单位结合实际制定相应的考核指标体系，满分为60分。其中需强化专业素质和业务水平提升的岗位，指标中须结合岗位性质设定比较明确的考核要求和计分办法，指标分值为10分，报学校核准后执行。
廉10分	廉洁自律	8~10分	严格遵守国家法律、法规及学校的管理制度；清正廉洁，优质服务，热情待人，师生反映良好。
		5~7分	遵守国家法律、法规及学校的管理制度；清正廉洁，服务态度较好，师生反映一般。
		0分	触犯国家法律受到法律制裁；或违反纪律受到党纪政纪处分；或教学、科研、专业技术职务聘任工作中有弄虚作假、抄袭剽窃行为；或索要接受学生、家长财务等以教谋私行为；或对国有资产挪用、侵占等行为；或有其他败坏学校声誉造成不良影响的师德行为。

二、年度考核等次评价标准

单位主要负责人、本单位同事和服务对象代表根据量化标准，集中对其他专技人员进行测评，按照德、能、勤、绩、廉五项内容进行逐项打分，加权合成后即为企业年度考核量化测评总分。

（一）优秀等次

需较好地完成规定岗位职责，参与测评的服务对象（年度考核文件中做具体安排）打分平均分不低于80分，年度综合测评在单位内排前30%，且总分不低于80分，“绩”单项测评不低于48分。

（二）合格等次

完成规定的岗位职责，参与测评的服务对象打分平均分不低于60分，且年度综合测评总分不低于60分，“绩”单项测评不低于36分。

（三）基本合格等次

基本完成规定的岗位职责，参与测评的服务对象打分平均分不低于50分，且年度综合测评总分不低于50分，“绩”单项测评不低于30分。

（四）不合格等次

有下列情况之一：

- 1、参与测评的服务对象打分平均分低于50分。
- 2、年度考核量化测评总分低于50分。
- 3、本办法第三章第十一条规定的其他不合格情况。

三、聘期考核等次评价标准

（一）合格等次

完成聘期内的规定岗位职责和工作任务者。

(二) 有下列情况之一者，聘期考核为不合格：

- 1、在聘期内，不能履行岗位职责，未完成聘期规定的工作任务，或服务对象满意度较低；
- 2、聘期内有两个年度考核为不合格的；
- 3、在考核工作中弄虚作假，或以不正当手段干扰考核的；
- 4、经查实有职业道德失范行为的；
- 5、无正当理由拒绝参加聘期考核的；
- 6、违反国家法律、法规的；
- 7、在所聘岗位，出现重大责任事故，负有直接责任的；
- 8、其他经所在单位考核工作领导小组或学校考核领导小组认定为不合格的。

四、几类人员的考核

(一)《安徽农业大学其他专业技术职务岗位职责》中规定的科学研究系列人员岗位职责仅限于非教学科研岗位上具有研究系列专业技术职务的人员。在教学科研岗位上具有研究系列专业技术职务的人员纳入教学科研岗位管理和考核。

(二)实验技术系列人员还有相应承担或服务实验教学工作量的要求，其考核细则由教务处另行制定，附后。

安徽农业大学管理人员考核细则

根据《安徽农业大学岗位设置管理与聘用暂行办法》（校行字〔2010〕36号）精神，结合学校实际，制定管理岗位考核细则。

一、考核原则

（一）科学合理原则。从实际出发，考核指标与干部履行岗位职责相一致，努力做到科学合理。

（二）客观公正原则。以履行岗位职责和工作实绩为依据，扩大服务对象参与考核工作，努力做到客观公正。

（三）可操作性原则。坚持定性与定量相结合，考核评价明确具体，简便易行，努力做到具有可操作性。

二、考核对象

在岗的党政管理人员。

三、考核内容

以管理岗位职责为基础，考核内容主要包括德、能、勤、绩、廉五个方面。重实绩、重贡献、重合作，做到定性与定量相结合。

德：主要是指政治态度、思想品质和责任意识等情况。

能：主要指政策与管理水平，专业知识与业务水平，组织决策与协调水平，开拓创新与应变能力等。

勤：工作纪律与效率，工作积极性与主动性，爱岗敬业与勤奋进取的表现。

绩：完成工作任务的数量、质量、效益和贡献；制度建设和工作变化；尤其是在建立工作机制和工作创新方面的业绩；获得的成果与奖励；群众的满意度等。

廉：主要指奉公守法、廉洁自律、遵守纪律等表现。

具体考核内容见附表

四、考核方式

（一）三级、四级职员由上级主管部门考核；五级、六级职员按照《安

徽农业大学处级单位和领导干部年度考核暂行办法》，由组织部负责组织考核；七级及以下职员的考核由所在单位组织进行，其中专职辅导员按学校有关学生辅导员考核办法进行考核。

（二）考核方式分为年度考核和聘期考核。考核依据为党政管理人员履行岗位职责和工作实绩情况。

五、年度考核量化标准

考核内容		分值	考核标准
德 10 分	政治态度和思想品质	4~5分	坚决拥护和贯彻执行党的路线、方针、政策，模范遵守学校各项规章制度，积极参加政治理论学习，理论和政策水平高，思想素质高。
		2~3分	拥护和贯彻执行党的路线、方针、政策，自觉遵守学校各项规章制度，参加政治理论学习，理论和政策水平较高，思想素质高。
		0~2分	拥护和贯彻执行党的路线、方针、政策，不能认真遵守学校各项规章制度，较少参加政治理论学习，理论和政策水平一般，思想素质不高。
	责任意识	4~5分	模范遵守岗位职责规定的道德规范，岗位意识较强，工作态度较好，认真遵守国家的法律法规。
		2~3分	能较好遵守岗位职责规定的道德规范，岗位意识强，工作热情，能遵守国家的法律法规。
		0~2分	不能很好遵守岗位职责规定的道德规范，岗位意识不强，工作热情不高，不能认真遵守国家的法律法规。
能 10 分	政策水平和业务能力	5分	具有渊博的知识，精通本岗位业务，业务技术理论扎实，实际运用能力强。
		4分	知识面宽，熟悉本岗位业务，业务技术理论较扎实，实际运用能力较强。
		3分	知识面窄，了解本岗位业务，业务技术理论一般，实际运用能力较差，尚能承担普通工作任务。
		0~2分	知识面窄，本岗位业务生疏，业务技术理论差，实际运用能力差，不能独立工作。
	管理水平和创新能力	5分	工作中勇于创新，锐意进取，思维敏捷，工作水平高，能迅速准确的解决实际问题。
		4分	工作中勇于创新，不断进取，思维比较敏捷，工作水平较高，能及时解决工作中实际问题。
		3分	工作中有一些创新活动，开拓进取精神一般，思维不够敏捷，工作水平不高，能解决工作中的部分问题。
		0~2分	工作中没有开拓进取精神，思维迟钝，工作水平较低，基本不能解决工作中的实际问题。
勤 10 分	工作态度和作风	5分	工作踏实、认真、积极性高，热情主动、吃苦耐劳，服务意识强，主动承担工作。
		4分	工作踏实、认真、积极性较高，热情主动、能吃苦，服务意识较强，主动承担一些工作。
		3分	工作较认真，有积极性，主动热情不够，服务意识不强。
		0~2分	工作不认真、积极不高，主动热情不够，服务意识弱。
	出勤情况	0~5分	各单位自行制定单位内部较为明确、规范的考勤制度，加强考勤，将考勤结果以集中评价的方式进行考核。保证评价结果科学性强，认知度高。
绩 60 分	承担工作情况	24~30分	超额完成年度承担工作，且承担工作任务饱满，工作量很大，工作效率高。
		18~23分	按时完成年度承担工作，且承担工作任务饱满，工作量大，工作效率高。
		15~17分	基本完成年度承担工作，承担工作任务较饱满，工作量较大，工作效率较高。
		0~14分	不能完成年度承担工作，且承担工作任务不饱满，工作量小，工作效率低。
	工作质量	24~30分	能高质量的完成所承担的工作，工作成绩特别突出，无责任事故。
		18~23分	工作质量好，工作成绩突出，无责任事故

	和工作实绩	15~17分	工作质量一般，工作成绩一般，有时不能按要求完成工作任务。
		0~14分	工作质量差，存在明显问题，或在工作中经常出现事故
廉 10 分	遵守纪律和奉公守法	4~5分	严格遵守国家的有关法律法规，认真执行学校有关廉政方面的规章制度。
		2~3分	能遵守国家的有关法律法规，能执行学校有关廉政方面的规章制度。
		2分以下	有时不遵守国家的有关法律法规，不执行学校有关廉政方面的规章制度。
	清正廉洁和艰苦奋斗	4~5分	生活简朴、严谨，作风正派，清正廉洁，不以权谋私，不损害学校的利益。
		2~3分	生活不够简朴，作风正派，不以权谋私，不损害学校的利益。
		0~2分	生活奢侈，作风不正，有以权谋私和损害学校的利益的行为。

六、年度考核等次评价标准

单位主管及分管领导、本单位同事和服务对象代表根据量化标准，集中对其他管理人员进行测评，按照德、能、勤、绩、廉五项内容进行逐项打分，加权合成后即为年度考核量化测评总分。

（一）优秀等次

需较好的完成规定的岗位职责，参与测评的服务对象（年度考核文件中做具体安排）打分平均分不低于80分，年度综合测评在单位内排前30%，且总分不低于80分，“绩”单项测评不低于48分。

（二）合格等次

完成规定的岗位职责，参与测评的服务对象打分平均分不低于60分，且年度考核量化测评总分不低于60分，“绩”单项测评不低于36分。

（三）基本合格等次

基本完成规定的岗位职责，参与测评的服务对象打分平均分不低于50分，且年度考核量化测评总分不低于50分，“绩”单项测评不低于30分。

（四）不合格等次

有下列情况之一：

- 1、未完成规定的岗位职责；
- 2、当年受行政记过或党内严重警告及以上处分；
- 3、不服从组织安排或拒绝接受工作任务，经教育不改的；
- 4、违反校规校纪，经教育不改的；

5、参与测评的服务对象打分平均分低于50分，或年度考核量化测评总分低于50分，或“绩”单项测评低于30分。

七、聘期考核等次评价标准

（一）合格等次

完成聘期内的规定岗位职责和工作任务者。

（二）有下列情况之一者，聘期考核为不合格：

- 1、在聘期内，不能履行岗位职责，未完成聘期规定的工作任务，或服务对象满意度较低；
- 2、聘期内有两个年度考核为不合格的；
- 3、在考核工作中弄虚作假，或以不正当手段干扰考核的；
- 4、经查实有职业道德失范行为的；
- 5、无正当理由拒绝参加聘期考核的；
- 6、违反国家法律、法规的；
- 7、在所聘岗位，出现重大责任事故，负有直接责任的；
- 8、其他经所在单位考核工作领导小组或学校考核领导小组认定为不合格的。

八、几类人员的考核

1、因病假（工伤除外）和因私出国累计超过六个月，事假累计超过3个月的人员，非学校公派、外出学习或兼职工作超过6个月的人员，不进行考核。

2、公派脱产学习进修人员，完成学习进修任务的，原则上考核时定为合格等次。

3、选派或挂职干部的考核，参照选派或挂职单位的工作鉴定，由组织部负责考核，确定等次。

附件 4

安徽农业大学工勤技能人员考核细则

根据工勤技能人员受聘岗位，按照规定的岗位职责（详见《安徽农业大学工勤技能岗位设置管理与聘用实施方案》），重实绩、重贡献、重服务，对岗位职责履行情况进行综合评价。

一、年度考核量化标准

考核内容		分值	考核标准
德 10 分	政治态度和思想素质	4分	坚决拥护和贯彻执行党的路线、方针、政策，模范遵守各项规章制度，积极参加政治理论学习，思想素质高。
		3分	拥护和贯彻执行党的路线、方针、政策，自觉遵守各项规章制度，积极参加政治理论学习，思想素质较高。
		2分	能贯彻执行党的路线、方针、政策，遵守各项规章制度，能参加政治理论学习，思想素质一般。
		0~1分	较少参加政治理论的学习，不能认真遵守国家的法律、法规和各项规章制度，思想素质低。
	职业道德	3分	模范遵守岗位职责规定的道德规范，岗位意识强，工作态度热情。
		2分	能较好遵守岗位职责规定的道德规范，岗位意识较强，工作态度较好。
		0~1分	有违背岗位职责的现象，并造成不良影响。
	团结协作	3分	有很强的集体荣誉感，团结同志、同事关系融洽，协作意识很强。
		2分	集体荣誉感强，团结同志、同事关系较融洽，协作意识较强。
0~1分		无集体观念，不够团结，造成不良影响。	
能 10 分	业务能力	5分	精通本岗位业务，业务技术理论知识扎实，实际操作能力强。
		4分	熟悉受聘岗位业务，灵活掌握业务技术理论知识，实际操作能力较强。
		3分	基本熟悉受聘岗位业务，实际操作能力一般，尚能承担普通工作任务。
		0~2分	对受聘岗位业务生疏，实际操作能力较差，不能独立工作。
	工作水平及创新精神	5分	工作中勇于创新，锐意进取，思维敏捷，实际工作水平发挥很好，能迅速准确地解决实际问题。
		4分	工作中勇于创新，不断进取，思维比较敏捷，实际工作水平发挥较好，能及时解决工作中出现的问题。
		3分	工作中有一些创新活动，开拓进取精神一般，实际工作水平发挥一般。
		0~2分	工作中没有开拓精神，无进取心，工作水平较低。
勤 10 分	勤奋程度	5分	工作脚踏实地、积极性高，热情主动、吃苦耐劳，有敬业精神；肯动脑筋，刻苦钻研业务理论，实际操作水平提高很快。
		4分	工作积极性较高，热情、主动，能吃苦、肯钻研，业务理论和实际操作水平提高较快。
		3分	工作积极性一般，按部就班，主动热情不够。
		0~2分	工作热情不高，不积极主动，不能吃苦耐劳，比较懒散，平时不注意业务理论的学习和实际操作水平的提高。
	出勤情况	0~5分	各单位自行制定单位内部较为明确、规范的考勤制度，加强考勤，将考勤结果以集中评价的方式进行考核。保证评价结果科学性强，认知度高。

绩 60 分	承担 工作 情况	24~30分	承担的工作任务饱满，工作量很大，经常加班加点超负荷工作，工作效率高。
		18~23分	承担的工作任务多，工作量较大，满负荷工作，工作效率较高。
		15~17分	承担的工作任务一般，工作效率一般。
		0~14分	承担的工作任务少，工作效率低。
	工作 质量	24~30分	工作质量特别好，出色完成所承担的工作任务，并确保劳动安全。
		18~23分	工作质量较好，能保质保量完成所承担的工作任务，无责任事故。
		15~17分	工作质量一般，有时不能按要求完成工作任务。
		0~14分	工作质量差，存在明显问题；或忽视劳动安全、违反工作和操作规程，发生严重事故。
廉 10 分	廉洁 自律	8~10分	严格遵守国家法律、法规及学校的管理制度；清正廉洁，优质服务，热情待人，师生反映良好。
		5~7分	遵守国家法律、法规及学校的管理制度；清正廉洁，服务态度较好，师生反映一般。
		0分	触犯国家法律受到法律制裁；或违反纪律受到纪律处分；或在工人技术等级评聘工作中有弄虚作假行为；或有其他败坏学校声誉造成不良影响的行为。

二、年度考核等次评价标准

单位主要负责人、本单位同事和服务对象代表根据量化标准，集中对工勤技能人员进行测评，按照德、能、勤、绩、廉五项内容进行逐项打分，加权合成后即为企业年度考核量化测评总分。

（一）优秀等次

需较好的完成规定的岗位职责，参与测评的服务对象（年度考核文件中做具体安排）打分平均分不低于80分，年度综合测评在单位内排前30%，且总分不低于80分，“绩”单项测评不低于48分。

（二）合格等次

完成规定的岗位职责，参与测评的服务对象打分平均分不低于60分，且年度考核量化测评总分不低于60分，“绩”单项测评不低于36分。

（三）基本合格等次

基本完成规定的岗位职责，参与测评的服务对象打分平均分不低于50分，且年度考核量化测评总分不低于50分，“绩”单项测评不低于30分。

（四）不合格等次

有下列情况之一：

- 1、参与测评的服务对象打分平均分低于50分。
- 2、年度考核量化测评总分低于50分。
- 3、本办法第三章第十一条规定的其他不合格情况。

三、聘期考核等次评价标准

(一) 合格等次

完成聘期内的规定岗位职责和工作任务者。

(二) 有下列情况之一者，聘期考核为不合格：

- 1、在聘期内，不能履行岗位职责，未完成聘期规定的工作任务，或服务对象满意度较低；
- 2、聘期内有两个年度考核为不合格的；
- 3、在考核工作中弄虚作假，或以不正当手段干扰考核的；
- 4、经查实有职业道德失范行为的；
- 5、无正当理由拒绝参加聘期考核的；
- 6、违反国家法律、法规的；
- 7、在所聘岗位，出现重大责任事故，负有直接责任的；
- 8、其他经所在单位考核工作领导小组或学校考核领导小组认定为不合格的。

四、岗位设置首次聘用在专技岗位上的工勤技能人员，按照其他专技人员考核细则实施。

附件 5

安徽农业大学实验技术人员考核细则

一、年度考核量化标准

德 10 分	政治 态度 和 思想 素质	3~4分	坚决拥护和贯彻执行党的路线、方针、政策，模范遵守各项规章制度，积极参加政治理论学习，理论和政策水平高，思想素质高。
		2~3分	拥护和贯彻执行党的路线、方针、政策，自觉遵守各项规章制度，积极参加政治理论学习，理论和政策水平较高，思想素质较高。
		1~2分	能贯彻执行党的路线、方针、政策，遵守各项规章制度，能参加政治理论学习，理论和政策水平、思想素质一般。
		0~1分	较少参加政治理论的学习，不能认真遵守国家的法律、法规和各项规章，思想素质低。
	职业 道德	2~3分	模范遵守岗位职责规定的道德规范，岗位意识强，作风正派，态度热情。
		1~2分	能较好遵守岗位职责规定的道德规范，岗位意识较强，工作态度较好。
		0~1分	有违背岗位职责规定的道德规范的言行，并造成不良影响。
	团结 协作	2~3分	有很强的集体荣誉感，团结同志、同事关系融洽，协作意识很强，能很好地处理各种工作关系。
		1~2分	集体荣誉感强，团结同志、同事关系融洽，协作意识较强，能处理好各种工作关系。
0~1分		无集体观念，不够团结，造成不良影响，互相沟通协作不够。	
能 10 分	业务 能力	4~5分	具有本学科基本知识及所需要的专业理论知识，能积极协调专职教学科研人员的教学和科研工作，熟悉实验教学中心管理与物资设备管理制度。能熟练承担教学科研实验的各项辅助工作。熟练使用本实验教学中心仪器，熟悉常用仪器的日常维护知识，独立承担实验教学中心常规仪器设备的调试、维护工作，所负责管理的设备完好率为95%以上
		3~4分	具有本学科基本知识及所需要的专业理论知识，能协调专职教学科研人员的教学和科研工作，了解实验教学中心管理与物资设备管理制度。能独立承担教学科研实验的各项辅助工作。会使用本实验教学中心仪器，了解常用仪器的日常维护知识，可以承担实验教学中心常规仪器设备的调试、维护工作，所负责管理的设备完好率为90%以上
		2~3分	具有本学科基本知识及所需要的专业理论知识，能协调专职教学科研人员的教学和科研工作，了解实验教学中心管理与物资设备管理制度。能协助承担教学科研实验的各项辅助工作。所负责管理的设备完好率为80%以上
		2分以下	具有本学科基本知识及所需要的专业理论知识，能协调专职教学科研人员的教学和科研工作，了解实验教学中心管理与物资设备管理制度。所负责管理的设备完好率为80%以下
	教学 科研 水平	4~5分	了解本实验教学中心的实验教学计划、课程教学大纲的基本要求。熟悉本实验教学中心所开实验的原理与方法，能引导学生正确使用仪器，承担实验课的辅导任务。可独立开展科研活动，语言表达清晰、流畅，文字表述简洁、通顺、准确；辅导答疑主动耐心、细致、概念准确。
		3~4分	了解本实验教学中心的实验教学计划、课程教学大纲的基本要求。了解本实验教学中心所开实验的原理与方法，能基本引导学生正确使用仪器，协助承担实验课的辅导任务。能参加科研活动，语言表达较清晰、流畅，文字表述较简洁、通顺、准确；辅导答疑较主动耐心、细致、概念准确。
		2~3分	了解本实验教学中心的实验教学计划、课程教学大纲的基本要求。了解本实验教学中心所开实验的原理与方法，协助承担实验课的辅导任务，能参加科研活动。
		2分以下	不能引导学生正确使用仪器，无法协助承担实验课的辅导任务。语言表达不清晰、流畅，文字表述不简洁、通顺、准确；辅导答疑不耐心、细致、概念不准确。

勤 10 分	勤奋 程度	3~5分	有事业心和责任感,爱岗敬业,服从分配,积极承担并按时完成各项实验教学或科研工作任务,模范遵守岗位职责。虚心学习先进经验和技能,不断提高实验技能和水平。
		2~3分	有事业心和责任感,爱岗敬业,服从分配,承担并按时完成各项实验教学或科研工作任务,模范遵守岗位职责。
		2分以下	不服从分配,不按时完成各项实验教学或科研工作任务,不遵守岗位职责。
	出勤 情况	0~5分	各单位自行制定单位内部较为明确、规范的考勤制度,加强考勤,将考勤结果以集中评价的方式进行考核。保证评价结果科学性强,认知度高。
绩 60 分	承担 实验 教学 任务	0~10分	其中高级实验师承担实验课时、实践课时(含三本)不低于60课时,实验师承担实验课时、实践课时(含三本)不低于30课时(完成额定任务即为满分10分,不足按缺额百分比扣除)。
	服务 实验 教学 任务	0~30分	本学年独立承担教学科研实验的各项辅助任务,完成实验教学中心仪器管理和维护工作,完成岗位的实验教学准备工作量占所在实验教学中心年度平均实验教学准备工作量的90%(完成额定任务即为满分30分,每缺1%扣除0.3分)。
	承担 科研 任务	0~10分	完成额定科研工作量任务(完成额定任务即为满分10分,每缺1%扣除0.1分)。
	服务 科研 任务	0~10分	完成额定服务科研及实验教学中心开放管理工作量80小时(完成额定任务即为满分10分,每缺1%扣除0.1分)。
廉 10 分	廉洁 从教	8~10分	严格遵守国家法律、法规及学校的管理制度;教学、科研工作严谨;严格遵守课堂讲授、教育教学纪律,对实验室资产(含仪器、耗材)能做到严格管理,不私自挪用、侵占。
		5~7分	遵守国家法律、法规及学校的管理制度;教学、科研工作严谨;遵守课堂讲授、教育教学纪律,对实验室资产(含仪器、耗材)能做到严格管理,不私自挪用、侵占。
		0分	触犯国家法律受到法律制裁;或违反纪律受到党纪政纪处分;或教学、科研、专业技术职务聘任工作中有弄虚作假、抄袭剽窃行为;对实验室资产(含仪器、耗材)管理不严,私自挪用、侵占。

二、承担实验教学准备工作量计算方法

1、对实验教学准备工作量定量考核,具体计算方法由各实验教学中心根据所在实验教学中心教学情况自行制定。

其中: $\text{实验教学中心年度平均实验教学准备工作量} = \text{实验教学中心年度承担总实验教学准备工作总量} \div \text{实验教学中心实验技术人员总编制数}$ (人事处核定编制); 实验教学中心开放工作量由各学院所属实验教学中心每学期上报教务处核准。

2、各学院可根据其职称结构核定具体的工作量调整分配定额(具体由各实验教学中心制定),以提高实验技术人员的工作积极性。

三、实验技术人员年度教科研工作量定额标准(教科研工作量计分标准详见《安徽农业大学教科研工作量计算细则》(附件8))。

岗位类别	教科研工作量定额
五级	70分
六级	40分
七级	30分
八级	20分
九级	10分
十至十三级	10分

四、实验技术人员考核程序

1、各单位按照实验技术人员应承担相应实验教学、服务科研工作量的规定，将实验教学和准备实验工作任务进行分解到个人。结合实际情况，工作量定额可以做适当调整。

2、实验技术人员按照课程安排，认真完成相应的工作任务。

3、各单位对实验技术人员完成的工作量情况进行核算汇总（其中准备实验工作量由实验课授课教师随堂评价、认定，服务科研和实验教学中心开放工作量由各科研项目负责人评价、认定），并将认定结果存入个人的业务档案，作为年度考核的依据。

4、实验技术人员考核由所在单位组织实施，具体工作由所在实验教学中心负责人负责。实验技术人员填写年度考核登记表，对自己本年度完成任务的情况及工作态度、工作质量等进行小结、自评；考核小组根据个人小结、完成工作量情况，结合师生评价等意见，拟定参加考核人员的考核等次。

5、所在单位将考核结果报教务处审核，抄报校人事处备案。

五、年度考核评价标准

（一）优秀等次

需较好地完成规定的岗位职责，参与测评的服务对象（年度考核文件中做具体安排）打分平均分不低于80分，且年度综合测评总分不低于80分，“绩”单项测评不低于48分。

（二）合格等次

完成规定岗位职责，参与测评的服务对象打分平均分不低于60分，年度考核量化测评总分不低于60分，“绩”单项测评不低于36分。

（三）基本合格等次

基本完成规定的岗位职责，参与测评的服务对象打分平均分不低于 50 分，年度考核量化测评总分不低于 50 分、“绩”单项测评不低于 30 分。

（四）不合格等次

符合下列情况之一：

- 1、参与测评的服务对象打分平均分低于 50 分。
- 2、年度考核量化测评总分低于 50 分。
- 3、“绩”单项测评低于 30 分。
- 4、本办法第三章第十一条规定的其他不合格情况。

六、聘期考核等次评价标准

（一）合格等次

完成聘期内的规定岗位职责和工作任务者。

（二）有下列情况之一者，聘期考核为不合格：

- 1、在聘期内，不能履行岗位职责，未完成聘期规定的工作任务，或服务对象满意度较低；
- 2、聘期内有两个年度考核为不合格的；
- 3、在考核工作中弄虚作假，或以不正当手段干扰考核的；
- 4、经查实有职业道德失范行为的；
- 5、无正当理由拒绝参加聘期考核的；
- 6、违反国家法律、法规的；
- 7、在所聘岗位，出现重大责任事故，负有直接责任的；
- 8、其他经所在单位考核工作领导小组或学校考核领导小组认定为不合格的。

七、生物技术中心实验技术人员考核细则另行制定。

附件 6

安徽农业大学教学科研人员业绩津贴进档条件

一、教授业绩津贴进档条件

教授 A 档 凡满足下述条件中的任一项：

1. 本年度立项的一类项目主持人或非本年度立项但自然科学类单项经费到账 120 万元、人文社科类单项经费 25 万元；其他国家各部委计划（含国际合作）项目（自然科学类单项经费在 120 万元或累计经费 180 万元以上，人文社科类单项经费在 25 万元或累计经费在 35 万元以上）的主持人；自然科学类、人文社科类横向项目经费分别累计在 150 万元和 60 万元以上的主持人。且同时完成教授 C 档条件 2-7 任意一项。

2. 获国家级“教学名师”称号者。

3. 获一类科研奖励二等奖和国家教学成果二等奖以上的主要完成人（前 3 名）。

4. 获二类科研奖励一等奖前 2 名；获二类科研奖励二等奖、省级教学成果一等奖、二类人文社科一等奖的第一完成人或两项授权发明专利的第一完成人（专利所有权为安徽农业大学，下同）。

5. 通过国家级主要农作物或动物新品种审定并获品种权的第一完成人。

6. 自然学科类：在 SCI 一区刊物发表 1 篇（且影响因子 5.0 以上），或 SCI 一区、二区刊物各发表 1 篇，或一类学术刊物发表论文 3 篇（SCI 三区以上）第一作者论文（含通讯作者，下同）；

人文社科类：SSCI 刊物发表论文 1 篇，或 EI 刊物发表论文 2 篇或者二类期刊论文 3 篇（其中 1 篇需为 CSSCI 期刊库每类学科的前 30%期刊）；

工程类：一类学术刊物发表论文 3 篇。

教授 B 档 凡满足下述条件中的任一项：

1. 本年度立项的二类项目主持人或国家级教研项目主持人或非本年度立项但自然科学类单项经费到账 35 万、人文社科类单项经费 10 万元、教研项目类单项经费 6 万元；其他国家各部委、省攻关计划、国际合作项

目主持人或子项目并且自然科学类年度到账经费 40 万元、人文社科和教研类经费分别达 12 万元和 8 万元；自然科学和人文社科横向项目经费分别累计达 50 万元和 15 万元的主持人。且同时完成教授 D 档条件 2-5 任意一项。

2. 获省级“教学名师”称号者；获得一类教学成果。

3. 获一类科研奖励二等奖以上、国家教学成果二等奖以上的主要完成人。

4. 获二类科研奖励三等奖、二类人文社科二等奖和省级教学成果奖二等奖的第一完成人；获二类科研奖励一等奖前 5 名或二等奖前 3 名；省级教学成果奖一等奖或二类人文社科一等奖前 3 名。

5. 自然学科类：在 SCI 二区以上刊物发表 1 篇（且影响因子 3.0 以上），或一类学术刊物发表论文 2 篇（其中 SCI 三区不少于 1 篇）第一作者论文；

人文社科类：EI 期刊 1 篇；或者中央机关党报理论版发表论文 1 篇；或者二类论文 2 篇且三类论文 1 篇；

工程类：一类学术刊物发表论文 2 篇。

6. 学术专著（不含编著）、译著、文学艺术类专业创作著作或国家级出版社出版的统编教材主编。

7. 获授权的发明专利第一完成人或通过省级主要农作物或动物新品种审定的第一完成人。

8. 在技术推广、成果转化和服务地方经济中做出突出贡献，产生显著经济社会效益，并被中央主流新闻媒体专题报道，对扩大学校声誉产生较大社会影响；或其突出业绩获得省部级以上政府部门表彰。

教授 C 档 凡满足下述条件中的任一项：

1. 本年度立项的三类项目主持人或省级教研重点项目主持人或非本年度立项但自然科学类单项经费到账 12 万、人文社科类单项经费 5 万元、教研类项目单项经费 3 万元；其他国家各部委、省攻关计划、国际合作项目或子项目主持人并且自然科学类年度到账经费 12 万元、人文社科和教研类经费分别达 6 万元和 3 万元；自然科学和人文社科横向项目经费分别

累计达 20 万元和 6 万元的主持人；一类项目主要参加人（前 5 名）或二类项目主要参加人（前 3 名）。

2. 获校级“教学名师”称号或连续三次教学测评为优秀者或者获得二类教学效果。

3. 获二类科研奖励二等奖以上或二类人文社科一、二等奖主要完成人或二类科研奖励三等奖第一完成人；省级教学成果三等奖第一完成人；省级教学成果奖一等奖（前 6 名）或二等奖（前 3 名）；省部级科学技术奖三等奖前 2 名。

4. 自然科学类在一类学术刊物发表第一作者论文一篇，人文社科类在二类学术期刊发表论文 1 篇。

5. 学术专著、译著、**文学艺术类专业创作著作**的第二完成人或编著第一完成人；国家级出版社出版的统编教材副主编或省级出版社出版的统编教材主编。

6. 通过省级科技成果或教学成果鉴定的第一完成人；或其它省级认定（鉴定）品种第一完成人。

7. 在技术推广、成果转化和服务地方经济中做出重要贡献，产生较大的经济社会效益，并被省级主流新闻媒体专题报道，对扩大学校声誉产生积极社会影响；或获得市厅级以上政府部门表彰。

教授 D 档 凡满足下述条件中的任一项：

1. 本年度立项的五类项目主持人或省级一般教研项目主持人或非本年度立项但自然科学类单项经费到账 5 万、人文社科类单项经费 1 万元；参与国家级各类科研或教学项目的主要参加人（前 5 名）或省级各类科研或教学项目的主要参加人（前 3 名）；自然科学和人文社科横向项目经费分别累计达 8 万元和 3 万元的横向项目主持人。

2. 获得三类教学效果；获二类科研奖励三等奖或省教学成果三等奖的主要完成人（前 3 名）；通过省级科技成果鉴定的主要完成人（前 2 名）；或软件著作权第一完成人。

3. 自然科学类在二类学术期刊发表论文 3 篇，人文社科类在三类学术期刊发表论文 3 篇。

4. 学术专著、译著、**文学艺术类专业创作著作**的主要完成人、编著主要完成人（前3名），或省级统编教材的副主编。

5. 在技术推广、成果转化和服务地方经济中做出较大贡献，产生的一定经济社会效益，并被市级主流新闻媒体专题报道，对扩大学校声誉产生一定社会影响；或获得县级以上政府部门表彰。

二、副教授业绩津贴进档条件

副教授 A 档 凡满足下述条件中的任一项：

1. 本年度立项的二类项目主持人或国家级教研项目主持人或非本年度立项但自然科学类单项经费到账 35 万、人文社科类单项经费 10 万元、教研项目类单项经费 6 万元；其他国家各部委、省攻关计划、国际合作项目主持人或子项目并且自然科学类年度到账经费 35 万元、人文社科和教研类经费分别达 10 万元和 6 万元；自然科学和人文社科横向项目经费分别累计达 35 万元和 12 万元的主持人。且同时完成副教授 C 档条件 2-6 任意一项。

2. 获一类科研奖励二等奖以上或国家教学成果二等奖以上的主要完成人；或二类科研奖励一等奖前 6 名或二等奖前 4 名；省级教学成果奖一等奖或二类人文社科一等奖前 4 名；二类科研奖励三等奖、二类人文社科二等奖和省级教学成果二等奖前 2 名。

3. 获得一类教学效果。

4. 自然学科类：在 SCI 二区以上刊物发表 1 篇（且影响因子 2.0 以上），或一类学术刊物发表论文 2 篇第一作者论文；

人文社科类：SSCI、EI 期刊或者中央机关党报理论版发表论文 1 篇或者二类论文 2 篇；

工程类：一类学术刊物发表论文 2 篇。

5. 学术专著（不含编著）、译著、**文学艺术类专业创作著作**或国家级出版社出版的统编教材主编；

6. 获授权的发明专利第一完成人；通过省级主要农作物或动物新品种审定并获品种权的前 2 名。

7. 在技术推广、成果转化和服务地方经济中做出突出贡献，产生显著

经济社会效益，并被中央主流新闻媒体专题报道，对扩大学校声誉产生较大社会影响；或获得省部级以上政府部门表彰。

副教授 B 档 凡满足下述条件中的任一项：

1. 本年度立项的三类项目主持人或省级教研项目主持人或非本年度立项但自然科学类单项经费到账 12 万、人文社科类单项经费 6 万元、教研项目类单项经费 3 万元；其他国家各部委、省级计划项目、国际合作项目或子项目主持人并且自然科学类年度到账经费 10 万元、人文社科和教研类经费分别达 5 万元和 3 万元；自然科学和人文社科横向项目经费分别累计达 12 万元和 5 万元的主持人。且同时完成副教授 D 档条件 2-4 任意一项。

2. 获省级及其以上“教坛新秀”称号者；获得二类教学效果。

3. 获二类科研奖励二等奖以上或省教学成果奖一、二等奖的主要完成人或三等奖的主要完成人（前 3 名）；获省部级鉴定成果第一完成人；或其它省级认定（鉴定）品种第一完成人。

4. 自然科学类在一类学术刊物发表第一作者论文 1 篇或二类学术期刊发表论文 3 篇；人文社科类在二类学术期刊发表论文 1 篇。

5. 学术专著、译著、**文学艺术类专业创作著作**的第二完成人或编著第一完成人；国家级出版社出版的统编教材副主编或省级出版社出版的统编教材主编。

6. 在技术推广、成果转化和服务地方经济中做出重要贡献，产生较大的经济社会效益，并被省级主流新闻媒体专题报道，对扩大学校声誉产生积极社会影响；或获得市厅级以上政府部门表彰。

副教授 C 档 凡满足下述条件中的任一项：

1. 本年度立项的五类项目主持人或省级一般教研项目主持人或非本年度立项但自然科学类单项经费到账 3 万、人文社科类单项经费 0.5 万元；参与国家级各类科研或教学项目的主要参加人（前 5 名）或省级各类科研或教学项目的主要参加人（前 3 名）；自然科学和人文社科横向项目经费分别累计达 6 万元和 2.5 万元的横向项目主持人。

2. 获校级“教学名师”称号或连续三次教学测评为优秀者；获得三类

教学效果。

3. 获二类科研奖励或省级教学成果三等奖的主要完成人（4-6名）；获省部级鉴定成果的主要完成人（前3名）；软件著作权第一完成人。

4. 自然类在二类学术期刊发表论文2篇第一作者论文；人文社科类在二类期刊发表论文1篇或三类期刊发表论文2篇。

5. 学术专著、译著、文学艺术类专业创作著作、编著、本科统编教材的参编者。

6. 在技术推广、成果转化和服务地方经济中做出较大贡献，产生的一定经济社会效益，并被市级主流新闻媒体专题报道，对扩大学校声誉产生一定社会影响；或获得县级以上政府部门表彰。

副教授D档 凡满足下述条件中的任一项：

1. 国家级以上各类科研、教研项目主要参加人（前8名）或省级以上各类科研、教研项目的主要参加人（前5名）；各类厅级计划项目主持人或者自然类和人文社科类横向项目分别累计达到3万元和1万元的主持人。

2. 获得四类教学效果。

3. 获省部级鉴定成果的主要完成人（前5名）。

4. 自然科学在二类学术期刊发表1篇第一作者论文，人文社科在三类期刊发表论文1篇。

三、讲师业绩津贴进档条件

讲师A档 凡满足下述条件中的任一项：

1. 本年度立项的五类项目主持人或省级一般教研项目主持人或非本年度立项但自然科学类单项经费到账1万、人文社科类单项经费0.3万元；参与国家级各类科研或教学项目的主要参加人（前6名）或省级各类科研或教学项目的主要参加人（前3名）；自然科学和人文社科横向项目经费分别累计达3万元和1万元的横向项目主持人。

2. 获校级“教学名师”称号或两次教学测评为优秀者；获得三类教学效果。

3. 获二类科研奖励或省级教学成果三等奖的主要完成人（4-6名）；获

得校级教学成果二等奖以上主要完成人，或获得校级三等奖前 3 名。

4. 授权专利、动植物新品种、软件著作权、鉴定成果等各类成果主要完成人（前 5 名）。

5. 自然类在二类学术期刊发表论文 1 篇第一作者论文；人文社科类在三类期刊发表论文 1 篇。

6. 学术专著、译著、文学艺术类专业创作著作、编著、本科统编教材的参编者。

7. 在技术推广、成果转化和服务地方经济中做出较大贡献，产生的一定经济社会效益，并被市级主流新闻媒体专题报道，对扩大学校声誉产生一定社会影响；或获得县级以上政府部门表彰。

讲师 B 档 凡满足下述条件中的任一项：

1. 国家级以上各类科研、教研项目主要参加人（前 10 名）或省级以上各类科研、教研项目的主要参加人（前 6 名）；各类厅级计划项目主持人；自然科学和人文社科横向项目经费分别累计达 1.5 万元和 0.5 万元的横向项目主持人。

2. 年度内教学测评 1 次为优秀者，或获得四类教学效果。

3. 授权专利、动植物新品种、软件著作权、鉴定成果等各类成果主要完成人（前 8 名）。

4. 自然类在三类学术期刊发表 1 篇第一作者论文或四类论文 2 篇，人文类在四类学术期刊发表论文 1 篇。

四、几点说明

1. 教授、副教授、讲师必须完成学校规定的教学工作量 50%，才具备进档资格。

2. 项目是指由安徽农业大学作为主持单位，只计当年立项。

3. 经费是指当年按计划实际到账的经费数额，不含配套经费。

4. 论文必须注明安徽农业大学为第一完成单位。

5. 中央机关党报理论版是指人民日报、光明日报。

6. 对在成果转化和推广服务中做出突出成绩的个人，经考核进入相应级别的档次。

7. 本进档条件中未明确表述的项目和成果，经专家认定进入相应级别的档次。

8. 文件提及的项目、论文、奖励等分类参照安徽省教育厅在“安徽省普通本科高等学校教师专业技术资格条件”（教人〔2009〕1号）文件执行。其中一类论文不包含 EI 会议论文。

9. SCI 分区按照 JCR 执行（具体分区标准，按大类和小类就高执行）。

10. 通过技术推广、成果转化和服务地方经济条款进档教师，需个人提出申请，并提供相关证明材料，科技处进行审核后提交校考核委员会讨论确定。同时，若确定进档也给予相应的科研服务工作量。

11. 本进档条件由人事处、科技处、教务处负责解释。

附件 7

安徽农业大学实验技术人员业绩津贴进档条件

高级实验师 A 档 满足下述条件中的 1-6 项中任一项和 7 项：

1. 本年度立项的三类项目主持人或省级重点教研项目主持人或非本年度立项但自然科学类单项经费到账 6 万、人文社科类单项经费 1 万元；其他国家各部委、省级计划项目、国际合作项目或子项目主持人并且自然科学类年度到账经费 6 万元、人文社科和教研类经费分别达 3 万元和 1.5 万元；自然科学和人文社科横向项目经费分别累计达 8 万元和 2 万元的主持人。且同时完成高级实验师 D 档条件 2-4 任意一项。

2. 获得二类教学效果。

3. 获二类科研奖励二等奖以上或省教学成果奖一、二等奖的主要完成人或三等奖的主要完成人（前 3 名）；发明专利主要完成人（前 2 名）；获省部级鉴定成果主要完成人（前 2 名）；或其它省级审定、认定（鉴定）品种主要完成人（前 2 名）。

4. 自然科学类在一类学术刊物发表论文 1 篇或二类学术期刊发表论文 3 篇，人文社科类在二类学术期刊发表论文 1 篇（需为 CSCI 期刊库每类学科的前 50%期刊）。

5. 学术专著主要完成人（前 2 名）或编著第一完成人；国家级出版社出版的统编教材副主编或省级出版社出版的统编教材主编。

6. 在技术推广、成果转化和服务地方经济中做出重要贡献，产生较大的经济社会效益，并被省级主流新闻媒体专题报道，对扩大学校声誉产生积极社会影响；或获得市厅级以上政府部门表彰。

7. 承担年度实验课时、实践课时（含三本）不低于 60 课时。

高级实验师 B 档 满足下述条件中的 1-6 项中任一项和 7 项：

1. 本年度立项的五类项目主持人或省级一般教研项目主持人或非本年度立项但自然科学类单项经费到账 2 万、人文社科类单项经费 0.3 万元；参与国家级各类科研或教学项目的主要参加人（前 5 名）或省级各类科研

或教学项目的主要参加人（前 3 名）；自然科学和人文社科横向项目经费分别累计达 5 万元和 1 万元的横向项目主持人。

2. 获得三类教学效果。

3. 获二类科研奖励或省级教学成果三等奖的主要完成人（前 6 名）；发明专利主要完成人（前 5 名）；或其它省级审定、认定（鉴定）品种主要完成人（前 5 名）；软件著作权第一完成人；实用新型专利主持人；获省部级鉴定成果的主要完成人（前 3 名）。

4. 自然类在二类学术期刊发表论文 2 篇；人文社科类在二类期刊发表论文 1 篇或三类期刊发表论文 2 篇。

5. 学术专著、编著、本科统编教材的参编者。

6. 在技术推广、成果转化和服务地方经济中做出较大贡献，产生的一定经济社会效益，并被市级主流新闻媒体专题报道，对扩大学校声誉产生一定社会影响；或获得县级以上政府部门表彰。

7. 承担年度实验、实践课时（含三本）不低于 60 课时。

高级实验师 C 档 满足下述条件中的任一项：

1. 本年度立项的五类项目主要完成人（前 3 名）或校级重点项目完成人（前 2 名）或非本年度立项但自然科学类单项到账经费 1 万、人文社科类单项到账经费 0.2 万元；国家级各类科研或教研项目的主要参加人（前 8 名）或省级各类科研或教研项目的主要参加人（前 5 名）；自然科学、人文社科横向项目经费分别累计达 2 万元、0.5 万元的横向项目主持人。

2. 获得四类以上教学效果（第一完成人）。

3. 获省级教学成果三等奖完成人；发明专利完成人（前 7 名）；实用新型专利完成人（前 3 名）；或其它省级审定、认定（鉴定）品种主要完成人（前 7 名）；软件著作权完成人（前 3 名）；获省部级鉴定成果的主要完成人（前 5 名）。

4. 自然科学类在二类学术期刊发表论文 1 篇论文；人文社科类在三类期刊发表论文 1 篇。

5. 自编实验教材主编、副主编。

高级实验师 D 档 凡满足下述条件中的任一项：

1. 本年度参加五类及以上项目或校级一般项目主持人。
2. 校级教学成果奖主要完成人。
3. 鉴定成果、专利权、著作权、品种权的完成人。
4. 自然科学类在三类学术期刊发表 1 篇论文，人文社科类在四类期刊发表论文 1 篇。

实验师 A 档 满足下述条件 1-6 中的任一项和 7 项：

1. 本年度立项的五类项目完成人(前 5 名)或校级重点项目完成人(前 3 名)或厅级(含校级重点项目)教研项目主持人或非本年度立项但自然科学类单项经费到账 1 万、人文社科类单项经费 0.2 万元；参与国家级各类科研或教学项目的主要参加人(前 10 名)或省级各类科研或教学项目的主要参加人(前 8 名)；自然科学和人文社科横向项目经费分别累计达 2 万元和 0.5 万元的横向项目主持人。

2. 获得四类教学效果主要完成人(前 3 名)。

3. 获省级教学成果三等奖完成人；获得校级教学成果奖二等奖以上主要完成人或获得校级教学成果奖三等奖完成人(前 3 名)。

4. 发明专利完成人(前 7 名)；实用新型专利完成人(前 3 名)；软件著作权完成人(前 3 名)；获省部级鉴定成果的主要完成人(前 5 名)。

5. 自然科学类在二类学术期刊发表论文 1 篇论文；人文社科类在三类期刊发表论文 1 篇。

6. 自编实验教材主编、副主编。

7. 承担年度实验、实践课时(含三本)不低于 30 课时。

实验师 B 档 凡满足下述条件中的任一项：

1. 本年度立项的五类及以上项目的主要参加者。

2. 校级教学成果奖主要完成人。

3. 鉴定成果、专利权、著作权、品种权的完成人。

4. 自然科学类在三类学术期刊发表 1 篇论文或在四类学术期刊发表 2 篇论文，人文社科类在四类期刊发表论文 1 篇。

几点说明

1. 项目是指由安徽农业大学作为主持单位，只计当年立项。

2. 经费是指当年按计划实际到账的经费数额，不含配套经费。
3. 论文必须注明安徽农业大学为第一完成单位。
4. 一类论文不包含 EI 会议论文，论文均为第一作者。
5. 通过技术推广、成果转化和服务地方经济条款进档的，需个人提出申请，并提供相关证明材料，科技处进行审核后提交校考核委员会讨论确定。同时，若确定进档也给予相应的科研服务工作量。
6. 本进档条件中未明确表述的项目和成果，经专家认定进入相应级别的档次。
7. 文件提及的项目、论文、奖励等分类参照安徽省教育厅在“安徽省普通本科高等学校教师专业技术资格条件”（教人〔2009〕1号）文件执行。
8. 本进档条件由科技处、教务处负责解释。

安徽农业大学教科研工作量计算细则

教科研工作量是教职工从事教学科学研究工作的业绩反映。为科学地评价教职工的教学科研能力、学术水平及业绩成果，根据我校实际情况及教学科研发展的需要，制定本细则。

一、教科研工作量计量单位

教科研工作量考核以“分”为计算单位，按年度考核，由教科研工作的项目类别及经费、研究成果、获奖情况等综合确定，各类业绩成果累计积分为年度教科研工作量。

二、教科研工作量计分细则参照标准附后。

三、标准参照说明

1. 教研、科研工作量计分标准详见附表中的备注。

2. SCI、SSCI、EI、A&HCI、CSCD、CSSCI 收录论文以相应单位和部门的检索结果为准，其他论文按期刊类别计分。同一篇论文被多次检索就高计算一次；同一成果先后获多种奖励按最高级别计分，不重复计算科研工作量。

3. 学术专著、译著、编著导向性出版社：人民出版社、商务印书馆、中华书局、三联书店、高等教育出版社、科学出版社、中国农业出版社、译林出版社或行业内公认的权威性出版社（由同行专家认定）

4. 下列情况不能计分：

（1）违反学校保护知识产权规定将技术秘密公诸于众的论文。

（2）有产权争议、署名争议的成果。

（3）学校认为不应计分的其他项目。

5. 教科研工作考核，每年底考核一次，三年为一个周期。

6. 业绩成果分类标准按照《安徽农业大学教师系列专业技术职务“以聘代评”聘任条件》（校人字〔2010〕22号）文件规定的标准执行。

7. 教科研工作量计分办法由学校教务处、科技处负责解释。

8. 艺术类教科研工作量计算办法另行认定。

9. 本标准自发文之日起执行。

教研工作量计分细则参照标准

名称	级别	内容	分值	备注
教研项目	国家级		800 分/项	国家级项目只计前 5 名,主持人按参照标准 100%计分, 第二计 25%, 第三计 20%, 第四计 15%, 第五计 10%; 省级项目只计前 4 名, 主持人按参照标准 100%计分, 第二计 20%, 第三计 10%, 第四计 5%; 校级只计主持人。
	省级(重点)		300 分/项	
	省级(一般)		150 分/项	
	校级		30 分/项	
教学成果奖励	国家级	特等奖	3000 分/项	获奖按照有效名次计分, 其中, 主持人计分 100%, 第二计 50%, 以后排名以 5%比例递减。
		一等奖	2000 分/项	
		二等奖	1000 分/项	
	省级	特等奖	1000 分/项	
		一等奖	600 分/项	
		二等奖	300 分/项	
		三等奖	100 分/项	
	校级	特等奖	400 分/项	
		一等奖	200 分/项	
		二等奖	100 分/项	
		三等奖	50 分/项	
	教学效果	一类		
二类			100 分/项	
三类			80 分/项	
四类			50 分/项	
专业实践业绩	一类		200 分/项	
	二类		100 分/项	
教材	国家级规划教材	主编	400 分/部	教材主编或副主编为 2 人以上完成, 工作量总分值一定, 视作者参与情况定参与者分值。
		副主编	200 分/部	
		参编	50 分/部	
	省级规划教材	主编	200 分/部	
		副主编	100 分/部	
		参编	25 分/部	
	自编教材		80 分/部	总分值一定, 视参编人数均分工作量。

科研工作量计分细则参照标准

名称	级别	内容	分值	备注
科研项目	一类		1000 分/项	1. 一类和二类项目只计前 5 名, 主持人按参照标准 100% 计分, 第二计 25%, 第三计 20%, 第四计 15%, 第五计 10%; 三类项目只记前 3 名, 主持人按参照标准 100% 计分, 第二计 25%, 第三计 20%; 四类项目只计前 2 名, 主持人计 100%, 第二计 25%。 2. 横向项目 (含技术转让、技术服务等) 以年度实际到账累计经费为算; 若以单个横向项目计算, 可参照项目分类标准执行 (如自然类单个项目到账 50 万元, 可计为二类项目, 项目参加人计分标准同科研项目条款 1)。 3. 项目按完成周期平均分到年度计算。 4. 校级重点项目 (校长青年重点基金、繁荣哲学重点项目等) 认定为五类项目, 其它为校级项目。
	二类		500 分/项	
	三类		300 分/项	
	四类		150 分/项	
	五类		70 分/项	
	校级项目		30 分/项	
	横向项目	自然类		
人文社科类			40 分/万元	
科研成果	论文	一类	150 分/篇 (SCI 影响因子 1.0 以下)、 SSCI 论文 300 分/篇	1. 影响因子 1.0 以上的 SCI 论文, 分值按照 150 分 /1.0 (IF) 同比例增加。 2. 论文若安徽农业大学作为第二单位, 作者本人作为第一作者或通讯作者, 分值为 1/2。 3. 作为通讯作者指导研究生发表论文者, 视同第一作者。 若第一作者和通讯作者都为教师, 分值各计一半。 4. 自然类一类论文 (人文类二类以上论文) 第二作者计 30%, 第三作者计 20%, 其它排名作者不计。 5. 在安徽农业大学校报上发表 1 篇论文计为 80 分, 超出 1 篇以上的按三类论文计分。
		二类	100 分/篇 (人文社科类 150 分)	
		三类	40 分/篇 (人文社科类 60 分)	
		四类	15 分/篇 (人文社科类 20 分)	

名称		级别	内容	分值	备注
科研成果	科研奖励	一类	一等奖	5000分/项	1. 若安徽农业大学作为第二单位分值为1/2, 第三单位分值为1/3, 以此类推。 2. 获奖按照有效名次计分, 其中, 主持人计分100%, 第二计50%, 以后排名以5%比例递减。 3. 艺术类获奖计算办法另行认定或制定。
			二等奖	3000分/项	
		二类	一等奖	2000分/项	
			二等奖	1000分/项	
			三等奖	500分/项	
		三类	一等奖	300分/项	
			二等奖	200分/项	
			三等奖	100分/项	
		科研权利	专利类	发明专利	
	软件著作权			100分/项	
	实用新型专利			70分/项	
	外观设计专利			50分/项	
	科研权利	标准类	国际标准	500分/项	1. 安徽农业大学作为标准第二起草单位分值为1/2, 第三单位为1/3, 以此类推。 2. 按照名次计分, 其国际标准只计前6名, 国家或行业标准只计前4名, 地方标准只计前2名。主持人计分100%, 第二计30%, 以后排名以5%比例递减。
			国家标准	300分/项	
			行业标准	200分/项	
			地方标准	70分/项	
		新品种	国审大宗动植物	1000分/项	1. 安徽农业大学作为新品种第二单位分值为1/2, 第三单位为1/3, 以此类推。 2. 按照名次计分, 其中主持人计分100%, 第二计50%, 以后排名以5%比例递减。
			国家认定(鉴定)其它动植物	500分/项	
省审大宗动植物			300分/项		
省级认定(鉴定)其它动植物			150分/项		
成果鉴定			150分/项	1. 安徽农业大学作为鉴定成果第二单位分值为1/2, 第三单位为1/3, 以此类推。 2. 按照名次计分, 只计前5名, 其中主持人计分100%, 第二计50%, 以后排名以5%比例递减。	

名称		级别	内容	分值	备注		
科研成果	著作类	学术专著 学术译著	导向性出版社	400分/部	<p>1. 著作类必须标明作者所属单位（安徽农业大学），否则不予计算工作量。</p> <p>2. 每部工作量分值一定，若以我校为主导，并由多人完成，依据贡献大小分配工作量，若参与外单位依据贡献大小分配工作量。</p> <p>3. 学术专著、译著、编著字数不得少于10万字，其它著作类不得少于3万字。</p>		
		文学艺术类专业创作著作	一般出版社	200分/部			
		学术编著	导向性出版社	300分/部			
			一般出版社	150分/部			
		技术手册 技术指导 科普读物	主编	100分/部			
			参编	30分/部			
服务推广		社会服务做出重大贡献		300分/项	需要有相关部门证明文件，并通过校学术委员会评审。		
		社会服务做出突出贡献		100分/项			
		技术服务		10分/次	由主管部门承办、学校组织各类产学研、科技下乡等活动。累计年均不超过60分。		
研究咨询报告		被国家机关、省政府部门采用		200分/项	需提供政府部门采纳证明。		
		被省级机关、市政府部门采用		100分/项			
学术活动		国际学术活动	提交论文被收集（需正式出版论文集）	100分（国外开） 70分（国内开）	若作为组织单位发起的国际学术会议，负责人另加200分/次。参与单位另加100分/次。		
			应邀做大会报告（需正式通知或文件）	150分（国外开） 100分（国外开）			
			国内学术活动	提交论文被收集（需正式出版论文集）		70分	若作为组织单位发起的国内学术会议，负责人另加80分/次，参与单位另加40分/次。
				应邀做主题发言（需正式通知或文件）		80分	
指导论文		全国百篇优秀博士论文		3000分/篇			
		全国百篇优秀博士论文提名		1000分/篇			
		省级优秀博士论文		500分/篇			
		省级优秀硕士论文		200分/篇			
		校级优秀博士、硕士论文		50分/篇			
		校级优秀学士论文		20分/篇			