**动物科学学院实验技术人员考核实施细则（征求意见稿）**

根据《吉林大学实验技术人员考核与激励工作实施办法》，为加强实验技术人员队伍建设，完善激励政策，实现实验技术岗位工作考核的规范化、科学化、制度化，结合动物科学学院实验技术岗位工作特点及实际情况，制定本细则。

一、考核范围

本细则适用于动物科学学院事业编制在岗实验技术人员，以及以A类或B类人事代理方式聘用的实验技术人员。

二、考核原则

1.坚持公开、公平、公正原则。按照岗位特点，实事求是、规范合理、准确公正地进行业绩评价；

2.坚持分类指导原则。依据岗位类别、岗位层次和学科特点，制定考核标准和要求；坚持定性与定量相结合原则。要以德为先、业务为要、发展为本；坚持年度考核与任（聘）期考核相结合原则。

3.年度考核重在督促检查，着重年度基本工作任务完成情况；任（聘）期考核重在岗位职责履行情况的全面总结评价。

**三、方式与内容**

1. 根据不同的岗位分工，分为教学实验技术类和公共平台实验技术类，初级、中级、副高级、正高级、高端人才等五级进行考核。岗位类别与层级不同，考核侧重点不同。工作时间实行动态坐班制，每周不少于5天工作日坐班的小时数。

**2.**考核内容主要包括思想觉悟与政治素质、工作态度与工作纪律、实验服务与管理、实验室建设与管理、实验方法研究与仪器功能开发、学习培训与理论总结、工作效果与满意度等方面。重点考核履行岗位职责与完成工作任务的情况，以及工作效率和服务质量。分总量要求和单项要求，设优秀、合格、基本合格、不合格标准。

**3.**考核指标分7大类共100分，其中思想觉悟与政治素质10分、工作态度与工作纪律10分、实验服务与实验管理35分、实验室建设与管理25分、方法研究与功能开发5分、学习培训与理论总结5分、工作效果与满意度10分。

**4.**基本合格总量最低要求为50分，合格总量最低要求为60分，基本合格与合格单项最低要求为思想觉悟与政治素质6分，工作态度与工作纪律6分，实验服务与实验管理21分，工作效果与满意度6分；优秀总量最低要求为90分，单项最低要求为思想觉悟与政治素质8分，工作态度与工作纪律8分，实验室建设与管理初中级职务10分、副高级职务以上的15分，方法研究与功能开发副高级职务以上的3分，学习培训与理论总结3分，工作效果与满意度8分。

**5.**定性评价以组织鉴定和同事评议为主，定量评价依据量化考核指标进行。被确定为优秀的人数不超过接受考核人员总数的15%以内。

**6.**年度考核期为每年的1月至12月，考核工作于当年12月份进行；任（聘）考核期为3年，考核工作在任（聘）期结束前的2个月内进行。

**四、组织与程序**

**1.**在动物科学学院年度考核领导小组、考核工作小组的领导下，实验教学中心具体负责实验技术人员考核工作的组织实施。

**2.**由动物科学学院年度考核实施小组，负责本单位实验技术人员考核工作实施细则、具体指标的制定，考核工作的组织实施。制定具体的实验技术人员考核实施细则和具体指标，在单位内予以公示。

**3.** 学院年度考核实施小组对实验技术人员进行年度考核。初步考核结果应在学院内予以公示。考核实施小组按照规定程序将考核结果告知个人。

**4.**任（聘）期考核，在个人提交总结报告、提供分年度取得的相关工作业绩和成果材料证明基础上，学院结合其年度考核结果进行审核和考核。

**5.**实验技术人员对考核结果有异议的，可通过实验教学中心向学院年度考核工作小组申请复核。

**五、结果与应用**

**1.**年度总分与单项分数不低于优秀最低要求的，年度考核结果为优秀；年度总分与单项分数未达到优秀最低要求、但不低于合格最低要求的，年度考核结果为合格；年度总分与单项分数未达到合格最低要求、但不低于基本合格最低要求的，年度考核结果为基本合格；年度总分或单项分数有低于基本合格最低要求的，年度考核结果为不合格。

**2.**任（聘）期内3年年度考核均为优秀的，任（聘）期为优秀；任（聘）期内2年年度考核为优秀、1年年度考核为合格的，可参加任（聘）期优秀评审。任（聘）期考核优秀率一般不超过接受考核人员的15%。

任（聘）期内3年年度考核均为合格及以上、但未达到优秀的，任（聘）期为合格；任（聘）期内2年年度考核为合格、1年年度考核为基本合格或不合格的，可参加任（聘）期合格评审。任（聘）期内2年及以上年度考核为基本合格或不合格的，任（聘）期考核即为不合格。

**3.**特殊情况考核档次的确定。

（1）考核年度内考勤情况差，事假累计超过15个工作日（含）、不足30个工作日的，旷工累计超过3个工作日（含）、不足15个工作日的，迟到、早退累计超过30次（含）的，其年度考核结果不能确定为合格及以上档次。

（2）考核年度内考勤情况极差，事假累计超过30个工作日（含）的，旷工累计超过15个工作日（含）的。其年度考核结果直接确定为不合格档次。

（3）考核年度内病假累计6个月（含6个月，并按足月计算）以上的人员，不参加考核，不确定考核档次。

（4）考核年度内新聘的非初次就业的人员，可根据需要在征求其原单位工作意见的基础上确定考核档次。

（5）经批准派出学习、培训、执行其他任务或借调至其他单位工作的，可依据学习、培训所在单位提供的情况进行考核，确定考核档次。

（6）接受立案审查尚未结案的，参加年度考核，不确定考核档次，待结案后，根据案件结果，按照有关规定补定年度考核档次。

（7）受到警告处分的，在作出处分决定的当年，年度考核不能确定为优秀档次；受到记过处分的，在受处分期间，年度考核不得确定为合格及以上档次；受到降低岗位等级处分的，在受处分期间，年度考核不得确定为基本合格及以上档次。

（8）受党纪处分的工作人员，其年度考核按照中纪委、中组部、人事部《关于受党纪处分的党政机关工作人员年度考核有关问题的意见》（组通字[1998]19号）有关规定执行。

（9）对无正当理由不参加年度考核的工作人员，经教育后仍然拒绝参加的，其年度考核结果直接确定为不合格档次。

**4、**考核结果将作为实验技术人员聘用、解聘、奖惩、晋职、晋级和调整工资待遇等方面的重要依据。

（1）年度考核结果为合格及以上的，正常享受国家及学校规定的薪酬及相关福利待遇，可正常晋升职务。

（2）年度考核结果为基本合格的，不能增加薪级工资，不予发放本年度业绩津贴（包括与考核相关的单位业绩津贴部分）、奖励绩效；该基本合格年度不计入职务晋升的任职年限。

（3）年度考核结果为不合格的，不能增加薪级工资，不予发放本年度业绩津贴（包括与考核相关的单位业绩津贴部分）、奖励绩效，扣发本年度岗位津贴；考核不合格的下一年度不予晋升职务，该不合格年度不计入职务晋升的任职年限。

（4）年度考核为不确定档次的，不能增加薪级工资，不予发放本年度业绩津贴（包括与考核相关的单位业绩津贴部分）、奖励绩效；该年度不计入职务晋升的任职年限。

（5）连续2年度考核不合格的，低聘一级职务并降低相应的岗位等级；连续3年度考核不合格的，学校予以解聘。

（6）年度考核结果为优秀的，在同等情况下可优先晋升专业技术职务，优先推荐出国进修学习、岗位聘任等。连续3年或任（聘）期考核为优秀的，适当增加业绩津贴奖励。

**六、 附则**

1.本办法由动物科学学院负责解释。

**2.**本办法自2018年1月1日起实施。

**动物科学学院实验技术人员考核评价标准表**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **考核内容** | **评价项目** | **基本合格标准** | **合格标准** | **优秀标准** | **确认方式** | **基本要求** | **备 注** |
| 1 | 思想觉悟 与政治素质（10分） | 思想政治表现 | 不少于6分 | 不少于6分 | 不少于8分 | 定性 | 思想品德、政治觉悟与政治认识情况。为人师表、教书育人等情况。师德考核一票否决。 |  |
| 职业道德 |
| …… |
| 2 | 工作态度 与工作纪律（10分） | 工作态度 | 不少于6分 | 不少于6分 | 不少于8分 | 定量与 定性兼顾 | 爱岗敬业、团结协作、责任心事业心情况。遵守国家法律法规、学校规章制度情况。遵守动态坐班制情况。完成本单位岗位分工要求的基本工作量。 |  |
| 工作纪律 |
| 工作量情况 |
| …… |
| 3 | 实验服务 与实验管理（35分） | 实验设计与准备 | 不小于21分 | 不小于21分 |  | 定量与 定性兼顾 | 见量化考核指标表 |  |
| 实验操作与指导 |  |
| 实验过程管理 |  |
| 开放与共享服务 |  |
| …… |  |
| 4 | 实验室 建设与管理（25分） | 制度建设 |  |  | 初中级不少于10分，副高级以上不少于15分 | 定量与 定性兼顾 | 见量化考核指标表 |  |
| 团队建设 |  |  |
| 资源管理 |  |  |
| 环境与安全管理 |  |  |
| 质量体系建设与管理 |  |  |
| …… |  |  |
| 5 | 方法研究 与功能开发 （5分） | 实验方法研究 |  |  | 副高级以上 不少于3分 | 以定量 为主 | 见量化考核指标表 |  |
| 仪器功能开发 |  |  |
| …… |  |  |
| 6 | 学习培训 与理论总结 （5分） | 学习培训 |  |  | 不少于3分 | 以定量 为主 | 见量化考核指标表 |  |
| 理论总结 |  |  |
| …… |  |  |
| 7 | 工作效果 与满意度 （10分） | 服务对象问卷 | 不少于6分 | 不少于6分 | 不少于8分 | 定量与 定性兼顾 | 见量化考核指标表 |  |
| 同事评价 |
| …… |
| **综合要求** | **不小于50分** | **不小于60分** | **不小于90分** |  | 　 |  |

**动物科学学院实验技术人员量化考核指标表**

**岗位类别：**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **考核内容** | **评价项目** | **一级指标** | **二级指标** | **达到程度与折算分值** | **备 注** |
| **程度** | **分值** | **程度** | **分值** | **程度** | **分值** |
|  | 思想觉悟 与政治素质（10分） | 思想政治表现 | 积极参加学院活动，出勤率达到90%以上。(5分)  | 积极参加学院活动，出勤率达到80%以上 | 优秀 | 8 |  |  | 合格 | 6 | 被评为院级优秀共产党员、工会积极分子等加1分，校级加2分 |
|  | 职业道德 | 教学准备认真，工作高效及时，全年无教学事故。(5分) |  |
|  | 工作态度 与工作纪律（10分） | 工作态度 | 工作态度认真，完成任务及时，中层单位交待任务限时完成率85%。(4分) | 工作态度认真，完成任务及时，中层单位交待任务限时完成率70% | 优秀 | 8 |  |  | 合格 | 6 | 1.被评为院级年度先进个人和特殊贡献奖等加1分，校级加2分。2.完成超过150学时，加1分，超200学时加2分。 |
|  | 工作纪律 | 年度考勤情况优秀，实验教学过程中不离岗、无教学事故。事假累计不超过8个工作日，且无旷工。迟到、早退累计不超过10次。(3分) | 年度考勤情况良好，实验教学过程中不离岗、无教学事故。事假累计不超过12个工作日，且无旷工。迟到、早退累计不超过15次 |
|  | 工作量情况 | 完成所承担实验教学任务，实验教学准备年均工作量不低于100学时。(3分) |  |  |  |
|  | 实验服务 与实验管理（35分） | 实验设计与准备 | 积极配合实验教师完成实验设计及实验准备。提前1周做好实验耗材、实验动物的申报采购工作。(9分) | 积极配合实验教师完成实验设计及实验准备。提前做好实验耗材的申报工作。 | 优秀 | 27 |  |  | 合格 | 21 | 1.实验中心负责实验耗材的采购、耗材管理、实验经费管理等加6分。 |
|  | 实验操作与指导 | 提前完成课前预实验，辅助教师课间实验操作与指导，操作技术规范。(9分) |  |
|  | 实验过程管理 | 实验过程中全程跟课，确保实验课仪器使用安全规范、实验材料准备充分。(9分) |  |
|  | 开放与共享服务 | 充分保证实验室对外开放，并维护实验室卫生及水电安全等。(8分) |  |
|  | 实验室 建设与管理（25分） | 制度建设 | 各种管理制度，运行制度完善。。(5分) |  | 优秀 | 初中级不少于10分，副高级以上不少于15分 |  |  |  |  | 1.实验中心负责仪器设备招标采购，仪器设备验收、资产录入等工作加5分 |
|  | 团队建设 | 积极参与实验室质量体系建设与管理等工作。(6分) |  |  |  |  |  |
|  | 资源管理 | 技术人员所管仪器设备、低值耐用品管理规范、账物相符。实验室报修、维修及时，能够满足实验教学需求。仪器设备购置及实验室改造项目。(6分) |  |  |  |  |  |
|  | 环境与安全管理 | 所管实验室的危险品管理规范、科学。安全制度健全，安全教育及安全防范措施到位。无实验室安全责任事故发生。(8分) | 所管实验室的危险品管理规范、科学。安全制度健全，安全教育及安全防范措施到位。无重大实验室安全责任事故发生。 |  |  |  |  |
|  | 方法研究 与功能开发（5分） | 实验方法研究 | 参加教学科研研究工作，参加实验讲义、教材或著作编写。(1分) |  | 优秀 | 副高级以上 不少于3分 |  |  |  |  |  |
|  | 仪器功能开发 | 开展实验技术改进、仪器设备新功能和新仪器及实验装置开发。(1分) |  |
|  | 指导创新实验 | 指导本科生大创、开放创新实验。(1分) |  |
|  | 项目获奖 | 获实验技术与教学研究相关奖励，申请专利。指导大学生实验技能大赛等(1分) |  |
|  | 质量体系建设 与管理 | 能够按照实验室质量管理体系管理实验室各种记录及时完整。实验室运行记录、仪器使用及维修记录填写规范。制定学期实验教学计划等。(1分) |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 学习培训 与理论总结（5分） | 学习培训 | 参加国内外会议或培训。发表研究论文。(3分) |  | 优秀 | 3 |  |  |  |  |  |
|  | 理论总结 | 撰写学习培训心得，并在实验室及以上范围内开展有影响力的交流活动。(2分) |  |
|  | 工作效果 与满意度（10分） | 服务对象问卷 | 根据服务学生满意度调查，满意度达到85%。(5分) | 根据服务学生满意度调查，满意度达到70% | 优秀 | 8 |  |  | 合格 | 6 |  |
|  | 同事评价 | 根据服务教师满意度调查，教师满意度达到90%。(5分) | 根据服务教师满意度调查，教师满意度达到80% |

说明：1.依据岗位职责和相关管理规定，结合实际工作要求，分为教学实验技术、公共平台实验技术。

2.各项指标分值累计高出该项最高分值按最高分计算。

3.在制定工作量指标时，应计算出本单位同类人员平均工作量数值，以此为参考基数制定相应指标。