

# 中共安徽农业大学资源与环境学院委员会

院党字〔2020〕05号



## 关于印发《资源与环境学院第三轮聘期考核工作实施方案》的通知

各党支部、教研室、实验中心：

为认真做好第三轮聘期考核工作，根据学校《关于做好第三轮聘期考核工作的通知》（校党字〔2020〕45号）文件精神和要求，结合学院管理权限的第三轮各类岗位职责和工作实际，学院制定的《资源与环境学院第三轮聘期考核工作实施方案》已经学院第三轮聘期考核工作组讨论通过和学院党政联席会审核同意，现印发给你们，请依照此实施方案，认真做好各类岗位的第三轮聘期考核工作。

中共安徽农业大学资源与环境学院委员会

2020年6月22日

# 资源与环境学院第三轮聘期考核工作实施方案

根据学校《关于做好第三轮聘期考核工作的通知》（校党字〔2020〕45号）文件精神和要求，现就做好学院第三轮聘期考核工作安排如下。

## 一、成立考核工作领导小组

组长由学院党委书记李春保担任，副组长由副院长吴祥为担任，成员由学院领导班子其他成员、党委委员、教研室主任、实验中心副主任组成，秘书由学院办公室主任、教学秘书、科研研究生秘书担任。领导小组负责学院聘期考核工作实施方案制定，统筹谋划和落实工作安排，做好教职工的聘期业绩审核，确定副高级以下专业技术人员、科级以下管理人员和工勤技能人员的聘期考核结果报学校核准，提出正高级专业技术人员的考核意见报学校审定。

## 二、考核范围和内容

考核范围为第三轮聘期（2017年1月1日至2019年12月31日）届满人员（含人事代理人员）。聘期考核工作进行期间尚在国内外访学、进修、研修、挂职、借调、产假等人员，须参加本轮聘期考核。引进的高层次人才按照岗位聘用合同执行中期和聘期考核，2017年以后入职人员按照岗位聘用合同执行试用期和首聘期考核，不参加本轮考核。

按照管理权限，专业技术四级及以上岗位、管理六级及以上

岗位人员的聘期考核由学校主管部门负责组织实施。

**1.正高级专业技术人员考核。**具体考核工作由学校人事处负责实施，学院聘期考核工作领导小组对照《关于印发安徽农业大学各类岗位第三轮聘期岗位职责的通知》（校党字〔2017〕65号）规定，提出正高级专业技术人员的考核意见报学校审定。

**2.副高级专业技术人员考核。**对照其主要岗位职责，全面考核师德师风与学术规范，教学科研任务完成情况，学科建设、教学改革和公益服务情况等，重点评价其师德师风、教育教学能力、科技创新能力和社会服务能力。副高以上人员按照《关于印发安徽农业大学各类岗位第三轮聘期岗位职责的通知》（校党字〔2017〕65号）所聘岗位类型对应的目标任务进行考核。

**3.中级职称专业技术人员考核。**对照其主要岗位职责，全面考核师德师风与学术规范，教学科研任务完成情况，学科建设、教学改革和公益服务情况等，重点评价其师德师风、教育教学能力、科技创新能力和社会服务能力。学院结合第三轮岗位职责，制定8-10级专业技术人员考核办法，经学院聘期考核领导小组审核通过和学院党政联席研究批准后实施。（见附件1）

**4.专业技术辅助岗人员考核。**对照其主要岗位职责，全面考核师德师风、专业技术工作业绩和成果、专业技术能力、为教学科研服务成效以及服务育人情况等，重点评价其师德师风、实践操作能力和服务保障能力。学院结合第三轮专业技术辅助岗位职责，制定各类专业技术辅助岗人员考核办法，经聘期考核领导小组审核通过和学院党政联席研究批准后实施。（见附件2）

**5.管理岗人员考核。**对照其主要岗位职责，全面考核职业道

德与廉洁自律、管理工作业绩、管理工作能力、为教学科研工作服务成效以及管理育人情况等，重点评价其政治思想素质、行政执行力和服务满意度。学院结合第三轮管理岗位职责，制定七级及其以下管理岗人员考核办法，经聘期考核领导小组审核通过和学院党政联席研究批准后实施。（见附件3）

**6.工勤技能岗人员考核。**对照其主要岗位职责，全面考核技能操作和维护水平、敬业精神、服务态度以及服务育人情况等，重点评价其政治思想素质、实际技能和服务满意度。（参照附件3执行）

### 三、考核程序和时间安排

**1.召开聘期考核动员部署会。**6月17-18日，学院在工作群进行安排布置聘期考核工作，6月19日，召开聘期考核工作领导小组成员、教研室主任工作会议，对聘期考核工作进行动员部署，各教研室、办公室、实验中心分别召开全体教职工会议，进行再动员部署。

**2.上报学院聘期考核实施方案。**明确聘期考核程序、内容和工作安排，重点制定学院管理权限范围内各类人员聘期考核实施办法，6月22日召开聘期考核领导小组和学院党政联席，审核讨论通过和研究批准后上报学校审核备案。

**3.教职工上报聘期考核登记表和书面总结。**教学科研人员直接通过人事管理系统在线核对聘期业绩，并下载打印，交学院办公室。其他人员也通过人事管理系统打印考核登记表上报学院办公室。截止时间：6月23日下班前。

**4.确定聘期考核结果。**学院聘期考核工作领导小组根据各类

各级岗位职责，结合平时表现和年度考核，对管理权范围内教职工的岗位职责履责和目标任务完成情况进行评议，确定副高以下专业技术人员、科级以下管理人员和工勤技能人员的聘期考核结果，提出正高级专业技术人员的聘期考核意见。完成时间：6月26日前。

**5.聘期考核结果公示和反馈。**学院通过橱窗和网站对第三轮聘期考核结果和考核意见进行公示，并将结果反馈给教职工个人。

**6.考核结果上报。**学院将签署考核意见的教职工（不含处级干部）聘期考核表和考核结果汇总表以及教职工个人的聘期考核表，报送校领导小组办公室。完成时间：7月3日前。

资源与环境学院第三轮聘期考核工作领导小组

2020年6月20日

附件 1.

## 资源与环境学院专业技术八级及以下人员第三轮聘期考核实施办法

为做好学院专业技术八级及以下人员第三轮聘期考核工作，根据学校《关于做好第三轮聘期考核工作的通知》等相关文件规定，特制定本办法。

### 一、考核原则

1. 定性与定量相结合，全面考核岗位职责履行情况，综合评价岗位绩效。
2. 年度考核与聘期考核相结合，年度考核注重履行岗位职责和日常工作的考核，聘期考核注重聘期目标任务完成情况的考核。
3. 考核结果与聘用、奖惩相结合，体现按劳分配、奖勤罚懒、择优聘用。

### 二、考核内容

重点考核个人聘期内岗位职责和目标任务完成情况。其中聘期届满人员按照《考核实施办法》规定的岗位职责和规定的业绩成果量化指标（以下简称“业绩指标”）进行考核；对照其主要岗位职责，全面考核师德师风与学术规范，完成学校规定的教学和教科研工作定额并履行教学规范，以及在学科建设、教学改革和公益服务情况。

### 三、考核方式及结果

1. 学院考核领导工作小组负责对专业技术八级及以下人员进行考核，确定考核结果。

2. 三轮岗位聘用聘期考核结果分为合格、基本合格和不合格三个等次。

3. 八级及其以下岗位，聘期内年度考核均为合格以上等次，且符合下列条件之一的，聘期考核结果确定为合格等次。

(1) 主持国家自然科学基金项目 1 项或二类项目 1 项；

(2) 发表 2 区及其以上 SCI 论文 1 篇或 SCI 论文 2 篇；

(3) 主持省级教学质量工程项目 1 项；

(4) 获校级教学成果奖一等奖（前 5 名）或二等奖（前 3 名）或三等奖（前 1 名）1 项；

(5) 主持三类项目 1 项且发表三类及其以上论文 1 篇；

(6) 主持横向项目累计到账经费 25 万元以上；

(7) 获授权发明专利 1 项，或国家标准 1 项（前 3 名），或省级地方标准 1 项；

(8) 校级教坛新秀及其以上、校教学竞赛二等奖及其以上、指导学生获省级学科或创新创业大赛三等奖及其以上等荣誉称号。

4. 若讲师达不到 3 中任何一项条件，八级岗符合下列业绩条件任意三项、九级岗符合任意两项、十级岗符合任意一项，聘期考核可以确定为合格。

(1) 主持四类以上科研课题 1 项，并取得阶段性成果；

(2) 在三类以上期刊发表本学科教学或科研论文 1 篇；

(3) 参加一类科研项目 1 项（前 8 名），或参加二类科研项目 1 项（前 5 名）或者参加三类科研项目（前 3 名）；

(4) 参与三类以上科研奖励（前3名）1项，或授权发明专利1项（前3名），或新型实用性专利1项，或软件著作权1项；

(5) 主持校级以上教育教学研究项目1项；

(6) 参与获得校教学成果奖一等奖（前8名），或二等奖（前5名），或三等奖（前3名）1项；

(7) 指导学生获学校学科或创新创业竞赛三等奖及其以上1项；

(8) 指导省级及其以上大学生创新创业基金1项；

(9) 年度考核获优秀1次；

(10) 年度考核三年均为合格。

5. 有下列情况之一的，聘期考核结果确定为不合格等次

(1) 未能履行岗位职责，未完成工作目标任务；

(2) 聘期内有两次年度考核为不合格等次或有三次基本合格等次以及以下的；

(3) 聘期内有违规违纪或学术不端行为，影响学校声誉的；

(4) 聘期内工作中出现重大责任事故，负有直接责任的；

(5) 聘期内长期从事、参与营利性活动或者兼任职务领取报酬的，未把主要精力放在学校本职工作岗位的；

(6) 聘期内不服从岗位管理，拒不接受工作任务的，造成不良影响的；

(7) 无正当理由拒不参加聘期考核的或在考核过程中弄虚作假的。

四、本办法未尽事宜，由学院考核领导小组讨论决定。

附件 2.

## 资源与环境学院实验系列人员三轮聘期考核实施办法

为做好学院专业技术辅助岗第三轮聘期考核工作，根据学校《关于做好第三轮聘期考核工作的通知》等相关文件规定，特制定本办法。

### 一、考核原则

1. 定性与定量相结合，全面考核岗位职责履行情况，综合评价岗位绩效。
2. 年度考核与聘期考核相结合，年度考核注重履行岗位职责和日常工作的考核，聘期考核注重聘期目标任务完成情况的考核。
3. 考核结果与聘用、奖惩相结合，体现按劳分配、奖勤罚懒、择优聘用。

### 二、专业技术辅助岗职责

1. 掌握本专业的相关的实验知识和技术，熟悉有关仪器设备的性能指标，负责教学大型精密仪器设备的使用与维护，一般问题的检修和故障的排除，能指导本科生开展实验，撰写较高水平的实验报告，指导初级实验技术人员的开展工作。
2. 完成学校和所在单位规定的承担服务教学、实验教学以及科研工作任务。
3. 积极参与学院教学科研、学科建设、团队建设等方面工作。
4. 积极参与社会服务方面的工作。

### 三、考核内容

对照其主要岗位职责，全面考核师德师风、专业技术工作业绩和成果、专业技术能力、为教学科研服务成效以及服务育人情况等，重点评价其师德师风、实践操作能力和服务保障能力。

#### 四、考核方式及结果

1. 学院考核领导工作小组负责对专业技术辅助岗人员进行考核，确定考核结果。

2. 三轮岗位聘用聘期考核结果分为合格、基本合格和不合格三个等次。

3. 高级实验师聘期内年度考核均为合格以上等次，符合下列条件中 2 项，中级实验师完成 1 项，聘期考核结果确定为合格等次。

(1) 参加校级教学质量工程项目或科研项目 1 项（前 3 名）；

(2) 参加省级以上科研项目 1 项；

(3) 参加省级以上教学质量工程项目 1 项。

(4) 获省级教学成果奖 1 项（有效名次），或校级教学成果奖 1 项（前 5 名）；

(5) 发表论文 1 篇；

(6) 参加指导校级以上大学生创新创业项目 1 项；

(7) 聘期内有一次年度考核优秀或 A 档。

(8) 年度考核均为合格，且在学院公共事务中承担一定工作，经考核领导小组认定为工作合格。

4. 有下列情况之一的，聘期考核结果确定为不合格等次

(1) 未能履行岗位职责，未完成工作目标任务；

(2) 聘期内有两次年度考核为不合格等次或有三次基本合格等次以及以下的;

(3) 聘期内工作中出现重大责任事故, 负有直接责任的;

(4) 聘期内长期从事、参与营利性活动或者兼任职务领取报酬的, 未把主要精力放在学校本职工作岗位的;

(5) 聘期内不服从岗位管理, 拒不接受工作任务的, 造成不良影响的;

(6) 无正当理由拒不参加聘期考核的或在考核过程中弄虚作假的。

附件 3.

## 资源与环境学院行政管理人員三轮聘期考核实施办法

为做好学院行政管理岗人員第三輪聘期考核工作，根据学校《关于做好第三輪聘期考核工作的通知》等相关文件规定，结合《安徽农业大学资源与环境学院校院两级管理实施方案》，特制定本办法。

### 一、考核原则

1. 定性与定量相结合，全面考核岗位职责履行情况，综合评价岗位绩效。
2. 年度考核与聘期考核相结合，年度考核注重履行岗位职责和日常工作的考核，聘期考核注重聘期目标任务完成情况的考核。
3. 考核结果与聘用、奖惩相结合，体现按劳分配、奖勤罚懒、择优聘用。
4. 考核对象为科级（七级及以下）干部、辅导员和工勤技能人員。

### 二、考核内容与程序

1. 聘期重点考核个人聘期内岗位职责履责和目标任务完成情况，全面考核职业道德与廉洁自律、管理服务工作业績、管理服务工作能力、为教学科研工作服务成效以及管理服务育人情况等。
2. 提交个人全面总结。被考核人根据聘期岗位职责的要求，就聘期内思想政治表现、职业道德、廉洁自律、管理工作业绩、管理服务能力、管理服务成效以及管理育人等工作进行总结，对照聘期内履行岗位职责，说明完成情况及存在问题，并填写《安徽农业大学第三輪聘期考核表》。

3. 学院考核领导小组负责对行政管理岗人员进行考核，确定考核结果。

4. 考核等级分为合格、基本合格、不合格。

### 三、评价标准

1. 完成聘期岗位职责和规定的目标任务，聘期内完成下列业绩指标任意一项，且聘期内年度考核均为合格及以上等次，聘期考核直接认定为合格等次。

(1) 所负责具体工作获校级及其以上表彰；

(2) 个人获省级及其以上表彰；

(3) 个人年度考核 1 次优秀等次或 A 档；

(4) 个人获校级表彰 1 次（优秀辅导员、优秀党务工作者、优秀共产党员、优秀共青团干部、招生就业先进个人、优秀导师等校级荣誉称号）；

(5) 工勤技能岗年度考核均为合格，所负责工作无重大失误或学校通报批评。

2. 未完成规定的目标任务，且聘期内有一次年度考核为基本合格及以下等次的；或聘期内有两次年度考核为不合格等次的，或有三次基本合格等次的，聘期考核认定为不合格等次。或有下列情形之一的教职工，聘期考核直接认定为不合格等次：

(1) 未完成规定的岗位职责的；

(2) 不服从组织安排或拒绝接受工作任务，经教育不改的；

(3) 违反校规校纪以及学院相关规定，经教育不改的；

(4) 上班迟到、早退和擅自离岗，累计达到 40% 考勤次数的；

(5) 因个人原因，导致不良后果，造成恶劣影响的；

(6) 学院考核工作组评议认定为不合格的。

#### 四、结果使用

考核结果报校人事部门备案，作为第四轮聘期续聘、解聘和调整岗位的重要依据。聘期考核被确定为合格等次，可直接续聘原岗位等级；聘期考核为基本合格等次，给予其一年考察期；聘期考核为不合格等次，下一个聘期只能竞聘下一等级岗位，按照“下一个等级岗位的基本工资和下一个等级的绩效工资”兑现待遇。