

合肥学院教学、实验系列专业技术岗位聘期考核暂行办法

院行政〔2019〕181号

为全面加强师资队伍建设，进一步完善岗位设置与聘用管理制度，充分发挥职称聘任的导向和激励作用，推动高水平应用型大学建设，根据上级相关文件精神，结合学校实际，制定本办法。

一、考核原则

- （一）坚持标准、客观公正。
- （二）全面考核、突出绩效。
- （三）定性定量相结合。
- （四）年度考核与聘期考核相结合，以聘期考核为主。
- （五）校院两级考核相结合，以学院考核为主。

二、考核范围及期限

（一）考核范围：受聘到教学、实验系列专业技术岗位的教职工。（聘期不足1年以及距离退休时间不到2年的教职工，不参加本次考核。）

（二）考核期限：聘期3年，聘任2年后考核。

三、组织机构及职责

学校成立由校领导、有关部门主要负责人组成的聘期考核工作领导小组，领导小组组成如下：

组 长：蔡敬民、王其东

副组长：刘建中、陈 秀、张思扬、查 凯

成 员：纪委办（审计处）、学生处、教务处、研究生处、人事处、科技处、质量监控与评估处等部门主要负责人，各教学单位党政主要负责人。

聘期考核工作领导小组，负责制订考核方案，统筹协调并组织实施考核工作。领导小组下设办公室，办公室设在人事处。

四、基本条件

(一) 具有良好的思想政治素质, 贯彻党的教育方针, 忠诚人民的教育事业, 遵守国家的法律法规和学校的规章制度。

(二) 具有良好的职业道德, 遵守高校教师师德规范, 严谨治学, 爱岗敬业, 教书育人, 为人师表。

(三) 积极参加学校开展的各项活动, 完成学校规定的教学、科研和管理工作任务。

五、确定为合格的业绩条件

(一) 教授

1. 任现职以来具备下列条件之一者

(1) 国务院或省政府特殊津贴获得者; 或国家有突出贡献中青年专家。

(2) 国家级专家; 或省部级人才项目入选者。

(3) 主持一类教育教学研究项目, 并取得阶段性成果。

(4) 主持一类科学研究项目(排名前3), 主持二类科学研究项目, 并取得阶段性成果。

(5) 主持横向项目, 工科累计到账经费达40万元, 理科、艺术设计、经管类学科到账经费达20万, 其它人文社科到账经费达10万; 或参与横向项目, 工科累计到账经费达50万元, 理科、艺术设计、经管类学科到账经费达30万, 其它人文社科到账经费达15万。

(6) 一类科研奖励; 或二类科研奖励一等奖、二等奖(排名前3)、三等奖(排名第1)。

(7) 一类教学成果奖(排名前7); 或二类教学成果特等奖(排名前3)、一等奖(排名第1)。

(8) 在 Science、Nature、A&HCI、MEDLINE、SCI(1区)、SSCI、《新华文摘》(全文)、《求是》上发表1篇以上文章; 或在 SCI、EI(JA)发表2篇以上文章(理工科); 或在二类期刊上发表2篇以上文章(人文社科)。

(9) 主持一类成果推广1项以上; 或获得一类知识产权2项以上; 或

体育艺术类教师获一类专业实践业绩 1 项以上。

(10) 取得一类教学效果 2 项以上 (第 1 指导人)。

(11) 获得国家级教学竞赛三等奖以上; 或省级教学竞赛一等奖以上。

2. 任现职以来具备下列条件之二者

(1) 省级专家; 或市级人才项目入选者。

(2) 担任专业负责人, 所在专业通过二级及其以上专业认证或同质等效的国际认证。

(3) 主持二类教育教学研究项目, 并取得阶段性成果。

(4) 主持三类以上科学研究项目, 并取得阶段性成果。

(5) 主持横向项目, 工科累计到账经费达 20 万元, 理科、艺术设计、经管类学科到账经费达 10 万, 其它人文社科到账经费达 5 万; 或参与横向项目, 工科累计到账经费达 30 万元, 理科、艺术设计、经管类学科到账经费达 15 万, 其它人文社科到账经费达 8 万。

(6) 二类科研奖励。

(7) 获一类教学成果奖或二类教学成果特等奖; 或二类教学成果一等奖 (排名前 3)、二等奖 (排名第 1)。

(8) 在一类期刊发表 1 篇以上文章 (理工科); 或在二类期刊上发表 1 篇以上文章 (人文社科)。

(9) 主持二类成果推广 1 项以上; 或获得一类知识产权 1 项以上; 或体育艺术类教师获二类专业实践业绩 1 项以上。

(10) 取得一类教学效果 1 项以上 (第 1 指导人)。

(11) 获得国家级教学竞赛奖; 或省级教学竞赛二等奖以上。

(二) 副教授、高级实验师

1. 满足教授条件 1、2 中任意一条者

2. 任现职以来具备下列条件之二者

(1) 校级学科或学术带头人。

(2) 主持三类教育教学研究项目, 并取得阶段性成果。

(3) 主持四类以上科学研究项目，并取得阶段性成果。

(4) 主持横向项目，工科累计到账经费达 10 万元，理科、艺术设计、经管类学科到账经费达 5 万，其它人文社科到账经费达 3 万；或参与横向项目，工科累计到账经费达 15 万元，理科、艺术设计、经管类学科到账经费达 8 万，其它人文社科到账经费达 4 万。

(5) 三类科研奖励一等奖（排名前 3）、二等奖（排名前 2）；三等奖（排名第 1）。

(6) 获二类教学成果一等奖（排名前 5）、二等奖（排名前 3）、三等奖（排名第 1）。

(7) 在三类以上期刊上发表 2 篇以上文章。

(8) 获得二类知识产权 1 项以上；或体育艺术类教师获三类专业实践业绩 1 项以上。

(9) 取得二类教学效果 1 项以上（第 1 指导人）。

(10) 获得省级教学竞赛奖；或校级教学竞赛二等奖以上。

(三) 讲师、实验师

1. 满足副教授、高级实验师条件 1、2 中任意一条者

2. 任现职以来具备下列条件之二者

(1) 担任教学秘书、科研秘书、教务员，并出色完成工作任务。

(2) 参与三类教育教学研究项目（排名前 3）。

(3) 参与四类以上科学研究项目（排名前 3），并取得阶段性成果。

(4) 主持横向项目，工科累计到账经费达 3 万元，理科、艺术设计、经管类学科到账经费达 2 万，其它人文社科到账经费达 1 万；或参与横向项目，工科累计到账经费达 4 万元，理科、艺术设计、经管类学科到账经费达 2.5 万，其它人文社科到账经费达 1.5 万。

(5) 三类科研奖励二等奖以上；或三等奖（排名前 3）。

(6) 获三类教学成果特等奖或一等奖（排名前 5）、二等奖（排名前 3）、三等奖（排名第 1）。

- (7) 在三类以上期刊上发表 1 篇以上文章。
- (8) 获得三类知识产权 1 项以上。
- (9) 取得三类以上教学效果 1 项以上（第 1 指导人）。
- (10) 获校级教学竞赛三等奖以上。

六、量化评分

专业技术人员的工作及业绩成果不满足以上要求，需通过量化评分的方式进行聘期考核。

（一）工作及业绩计算时间：聘期 3 年，计算聘期以来的工作业绩；聘任 1-3 年的按实际聘任的时间计算，其得分要求为：（同职称人员合格要求的分数-完成本职工作应得分数） \times 1/3 \times 实际聘任年数+完成本职工作应得分数。

（二）计算方法：参照《合肥学院教学、实验系列专业技术岗位人员工作及业绩量化评分表》（见附件）。

（三）得分要求：教授量化考核分数 80 分以上为合格，副教授量化考核分数 70 分以上为合格，讲师量化考核分数 60 分以上为合格。实验系列、双肩挑人员合格分数：正高职称人员 60 分，副高职称人员 55 分，中级职称人员 50 分。

七、考核程序

（一）工作布置。学校下发考核通知，布置聘期考核工作。

（二）个人准备。教职工填写相关表格，并提供聘期内工作业绩的材料。

（三）基层审核与公示。考核对象所在教学单位负责审核考核对象提交的原始材料，并将申报材料在本教学单位内公示。公示期不少于 5 个工作日。公示结束后，将没有异议的考核对象材料报至校人事处。

（四）学校职能部门审查。学校有关部门对考核对象的材料进行审核。

（五）结果确定。人事处负责对各单位的考核结果进行汇总和综合分析，提交学校聘期考核工作领导小组审议。

(六) 经学校党委会审定后, 将考核结果进行公示, 公示期为 5 个工作日。

八、具体实施办法及评分结果的运用

(一) 聘期考核结果是下一聘期续聘、转聘、低聘、解聘的依据。

(二) 对于未达到考核合格标准的教师, 学校将公布名单予以提示, 给予一年整改期, 整改期结束时未达到考核标准, 学校降低一个职称等级聘任。

九、纪律要求

被考核人员应提供真实、有效的业绩成果。如有下列情形之一者, 学校将视其违纪情节和影响程度, 给予缓聘至取消应聘资格处理。对已续聘上岗者, 给予批评教育、通报批评或降低岗位聘用等级等处理, 对情节特别严重者, 按规定给予行政处分, 直至解聘。

(一) 对教学、科研成果和工作业绩等弄虚作假的。

(二) 剽窃他人科研成果等学术不端行为的。

(三) 诬陷、诽谤其他应聘人员、岗位聘用工作人员或其他有关人员的。

(四) 存在其它违规、违纪行为的。

十、本办法由人事处、教务处、科技处负责解释。

附件:

1. 合肥学院教学、实验系列专业技术岗位人员聘期考核
2. 合肥学院教学、实验系列专业技术岗位人员工作及业绩量化评分表

2019年8月12日

合肥学院教学、实验系列专业技术岗位工作及业绩量化评分表

部门（盖章）：		姓名：	职称：	得分：	得分依据	备注
序号	类别	指标		得分	得分依据	备注
1	本职工作	服从所在部门及学校工作安排（20分）。				
2		完成学校规定工作任务，经考核合格（20分）。				
3	管理工作	担任专业负责人（6分），担任专业副主任（3分），担任公共教研室主任（6分），担任公共教研室副主任（3分），担任实验室（工程中心）主任（6分），担任实验室（工程中心）副主任（3分），担任系部督导组组长（4分），教学督导（2分），担任党支部书记（4分），担任党总支委员（3分），担任学校指派的项目管理专员（4分），担任科研秘书（4分），担任资产管理（2分），担任班主任或系部指定的其他工作（2分）。				担任3年及以上满分，不足3年的按实际年限计算。只计算最高得分一次
4	教学研究	一类教育教学研究项目（前5名）（60分、30分、20分、10分、5分）；二类教育教学研究项目（前3名）（30分、15分、10分）；三类教育教学研究项目（前3名）（10分、5分、3分）。				含“双万计划”及实验室建设项目
5		一类教学成果奖（前7名）（200分、160分、140分、120分、100分、80分、60分、80分）；二类教学成果特等奖（前3名）（100分、60分、40分，4名以后各20分），一等奖（前3名）（50分、30分、20分，4名以后各10分），二等奖（前3名）（30分、15分、10分，4名以后各5分），三等奖（前3名）（15分、10分、5分，4名以后各3分）。				同一成果，不重复计算，只计算最高得分一次。
6	教学研究	国家级教学团队（前5名）（60分、30分、20分、10分、5分），省级教学团队（前3名）（30分、15分、10分）				
7		一类教学效果（前2名）（20分、10分），二类教学效果（前2名）（10分、5分），三类教学效果（前2名）（5分、3分），四类教学效果（前2名）（3分、1分），				同一成果，不重复计算，只计算最高得分一次。

8	主编、副主编国家级规划教材（30分、20分）；主编、副主编省级规划教材（模块化教材）（20分、10分）；校本教材编写（10分）			
9	进行设计性、创新性和综合性实验项目开发，并运用于教学实践，取得良好教学效果，实验指导资料齐全（5分）；进行实验设备的开发，运用于教学实践，取得良好效果，所自制的实验设备，需要通过学院组织的专家鉴定会鉴定（10分）。			
10	独撰或第一作者发表在：Science、Nature（200分），A&HCI、MEDLINE、SCI（1区）、SSCI、《新华文摘》（全文）、《求是》上的文章（100分）；发表在：SCI（其它分区）、EI（JA）及二类期刊上的文章（30分）；发表在：cscd核心、cssci扩展板上的文章（20分）；发表在：cscd扩展、EI（CA）、《中文核心期刊要目总览》上的文章（15分）；发表在本科学报上的文章（10分）（限2篇，本科学报限1篇）；四类论文、会议论文（3分，限1篇）。			通讯作者：博士在读期间，导师是第一作者或本人所带我校学生是第一作者
11	正式出版与本人研究方向一致的专著，且本人撰写部分每万字（4分）。			
12	科学研究 一类科学基金项目（排名前5）（160分、80分、40分、20分、10分）；二类科学基金项目（排名前4）（60分、30分、20分、10分），三类科学基金项目（排名前3）（30分、20分、10分）（学校自评项目折半计算），四类科学基金项目（排名前2）（20分、10分）（学校自评项目折半计算），主持五类科学基金项目（10分）。			
13	一类科研奖励（排名前3：500分、300分、200分；第4名及以后各100分）；二类科研奖励一等奖（排名前3：200分、100分、60分；第4名及以后各40分），二等奖（排名前3：100分、60分、40分，第4名及以后各30分），三等奖（排名前3：50分、30分、20分；第4名及以后各15分）；三类科研奖励一等奖（排名前2：30分、20分；第3名及以后各10分），二等奖（排名前2：25分、15分；第3名及以后各8分），三等奖（排名前2：20分、10分；第3名及以后各5分）。			同一成果，不重复计算，只计算最高得分一次。
14	横向项目到账经费工科每万元3分；理科、艺术设计、经管类学科每万元5分；其他人文科学科每万元7分。			
15	主持一类成果推广（50分）；主持二类成果推广（30分）。			

16	一类知识产权 1 项 (30 分)；二类知识产权 (20 分)；三类知识产权 (10 分)，其中实用新型专利，软件著作权，外观设计专利至多计两件；一类专业实践业绩 (40 分)；二类专业实践业绩 (15 分)；三类专业实践业绩 (8 分)。			
17	在国内学术会议做大会报告 (10 分)，在国内学术会议做大会报告 (5 分)，校内学术报告 (3 分)			累计最多记分 2 次
18	国务院特殊津贴获得者、国家有突出贡献中青年专家 (80 分)；省政府特殊津贴获得者、国家级专家、省部级人才项目入选者 (60 分)；省级专家、市级人才项目入选者 (30 分)；市级专家 (10 分)。			不重复计算，只计算最高职务一次。
19	担任国际学术期刊主编 (100 分)，副主编 (80 分)，编委 (40 分)；担任国家级学会理事长 (100 分)、副理事长 (60 分)、常务理事 (40 分)，担任省级学会理事长 (60 分)、副理事长 (40 分)、常务理事 (10 分)；担任二类以上期刊主编 (60 分)，副主编 (40 分) 编委 (20 分)；担任其他学术期刊主编 (15 分)、副主编 (10 分)、编委 (5 分)。			不重复计算，只计算最高职务一次。不含本校杂志。
20	年度考核优秀 4 分/次，教学质量考核优秀 2 分/次。			
21	国家级表彰 (100 分)，省级表彰 (30 分)，市级表彰 (10 分)，校级表彰 (5 分)。			不重复计算，只计算最高分。
22	国家级教学名师 (100 分)，省级教学名师 (30 分)，省级教坛新秀 (20 分)，校级教学名师 (15 分)。			不重复计算，只计算最得分一次。
23	出现严重教学事故-10 分/次，出现一般教学事故-5 分/次，出现教学差错-3 分/次。受过处分-20 分/次，受严重警告处分-10 分/次，受警告处分-5 分/次。			
24	出现重大教学事故，直接解聘；发表反动社会主义言论，直接解聘。			

注：表格中所规定的业绩类别参照《安徽省教育厅 2016 年职称评审文件》（皖教人〔2016〕1 号）相关规定。

成果单位须有“合肥学院”，且项目、奖项、专著类第二单位总分减半，论文第一作者第二单位的计分减半，其他不予计分。