

林学〔2023〕3号

关于印发《林学院教职工年度考核实施细则 (修订)》的通知

院属各单位：

《林学院教职工年度考核实施细则（修订）》经 2023 年 5 月 23 日学院党政联席会议研究通过，现予以印发，请遵照执行。

附件：林学院教职工年度考核实施细则（修订）

西北农林科技大学林学院

2023 年 6 月 28 日

林学院教职工年度考核实施细则（修订）

第一章 总 则

第一条 为加强和规范学院教职工年度考核工作，客观公正评价教职工的德才表现和工作实绩，激励教职工认真履行岗位职责，调动职工为学院事业发展做贡献的积极性，根据《西北农林科技大学教职工年度考核暂行办法》（校人事发〔2021〕384号）规定，结合我院实际，制定本细则。

第二条 本细则适用我院在编在岗教职工的年度考核。

第三条 学院教职工年度考核遵循客观公正、民主公开的原则，坚持质量导向、注重实绩。坚持定性评价与定量评价相结合、平时表现与年度考核相结合的原则。

第二章 考核的内容及标准

第四条 年度考核实行分类考核，按照教师岗位、管理岗位、其他专业技术岗位（含实验技术岗位）和工勤技能岗位分类进行考核。

第五条 年度考核以岗位职责为依据、以工作绩效为重点、突出不同岗位类型特点，全面考核教职工的表现。实行定性定量相结合的考核方式。

第六条 教师考核的内容主要包括师德师风和工作绩效两个方面。

1.师德师风主要以《西北农林科技大学师德师风考核办

法（修订）》（校党发〔2020〕69号）为依据进行考核。

2.工作绩效主要指履行岗位职责情况，分为必备任务业绩、选项任务业绩两部分，实行量化考核。考核内容包括完成教学、科研、推广、国际交流、公益服务等工作任务的相关情况。

（1）必备任务业绩

全体教师要认真落实立德树人根本任务，潜心教书育人，积极承担教学、科研、推广及学院公共服务工作，应完成以下必备任务业绩。

①完成《西北农林科技大学关于教授、副教授为本科生授课的规定（试行）》，以及《林学院教师岗位年度承担本科生教学工作最低标准》（附件1）的要求。

②完成讲授课程中课程思政建设，履行课程思政育人要求。

③履行学院、系、教研室、课程组安排的本科生、研究生授课以及本科生论文指导、实验、实习等教学工作。

④年度内完成学院公共服务工作不少于10分（附件2），在同等条件下，公共服务分值作为年度考核优秀、合格的重要参考以及评估基本合格、不合格的重要依据。

（2）选项任务业绩

将年度考核与聘期考核紧密结合，第五轮聘期内的年度考核实行“达成度提醒”和“末位管理”。即依据聘期内前3年

年度任务达成度情况，对未达标和排名后 5%的教职工，由单位党政负责人逐一谈话，给予告知、提醒、警示等。年度任务完成情况根据《林学院教师选项任务考核指标》（附件 3 表 1-3）积分，并对照《林学院教师聘期任务合格分值》（附件 3 表 4），对第一年末完成聘期任务合格分值 25%的教职工予以告知，对第二年末完成聘期任务合格分值 50%的教职工予以提醒，对第三年末完成聘期任务合格分值 75%的教职工予以警示。

第七条 管理岗位人员、其他专业技术人员、工勤人员考核的内容主要包括德、能、勤、绩、廉等方面，重点考核工作绩效，实行述职评议和量化考核的考核方式（附件 4）。

1.考核内容

德：主要指遵纪守法情况以及个人在思想政治素质、师德师风、职业道德、社会公德等方面的表现。

能：主要指履行岗位职责能力、业务水平、专业技术技能以及管理水平、工作创新等方面的表现。

勤：主要指服务意识、责任意识、工作态度、工作作风等方面的表现。

绩：主要指履行岗位职责情况，完成工作任务质量、效率和所产生的影响及满足师生需求等方面的表现。

廉：主要指执行党风廉政建设各项规定和廉洁纪律等方面的情况。

2.有下列情形之一，不得评为优秀等次：

（1）在职责范围内责任心不强、履职不认真，或未正确执行相关规定的；

（2）不严格执行本部门内控制度，工作散漫随意的；

（3）在部门内部管理中，制定、发布与学校有关规定相矛盾的文件、决定的；

（4）对本部门管理中存在的突出问题不认真研究解决，造成严重影响的。

3.有下列情形之一，不得评为合格及以上等次：

（1）工作效率低，服务态度差，或对师生员工的合理诉求置之不理、久拖不办的；

（2）对职责范围内应当办理的事项，敷衍塞责、推诿扯皮的；

（3）对职责范围内涉及师生员工切身利益的事项，漠不关心、不及时研究解决的；

（4）对学校作出的决策、部署或校领导指示、批示的事项，消极对待、执行不力的，造成不良影响和后果的。

4.有下列情形之一，不得评为基本合格及以上等次：

（1）违反中央八项规定精神和“厉行节约、反对浪费”有关规定的；

（2）重要事项事前不请示、事后不报告的或未经请示授权擅自决定的；

(3) 在评优评奖、职称评审、职员晋升、项目评审，以及履行管理职能中弄虚作假、违规操作的；

(4) 有其他违纪违规行为的。

第八条 实验技术人员考核按照岗位分类和职责不同，结合工作实际分类，从思想政治、实验工作业绩、实验室建设、仪器设备功能研发、实验室管理、劳动纪律等方面，实行述职评议和量化考核相结合的考核方式（附件 5）。

第九条 年度考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等次。其中，优秀等次的人数不超过学院参加年度考核人数的 15%。优秀等次比例原则上应向教师岗位倾斜。教师所在团队超额完成任务 50% 以上的，优秀指标可适当增加。

第十条 教师系列确定为优秀等次的原则上应完成不少于 1 项突出贡献指标或重点贡献指标中的学院“十四五”规划指标，且原则上选项任务分值达到聘期任务合格值的 25% 以上；合格、基本合格、不合格等次根据教师年度任务完成度、贡献度与工作状态由院系两级考核小组综合研判。

1. 各个等次的基本标准为：

优秀：模范遵守各项规章制度，具有良好的职业道德；有较强的业务能力和责任心，高质量完成受聘岗位的年度考核工作任务，成效显著，严格执行党风廉政建设各项规定，清正廉洁。

合格：自觉遵守各项规章制度，较好地履行岗位职责，责任心较强，工作积极；完成工作任务，取得一定的工作业绩成果；学风端正、遵守学术诚信、廉洁自律。

基本合格：自觉遵守各项规章制度；能基本完成工作任务，但在工作作风、工作积极性和主动性、完成工作的质量水平和效率等方面存在不足。

不合格：组织纪律性差，不能完成工作任务，或不认真履行岗位职责；工作责任心不强，在工作中造成严重失误；有违反师德师风或其他违纪违法行为。

2.有下列情形之一者，应确定为合格以下等次：

（1）按照学校相关规定在思想政治和师德师风方面存在一票否决的问题；

（2）按照学校相关规定在教学方面存在一票否决问题；

（3）因严重失误、失职造成重大教学、科研事故或给学校造成重大损失或者恶劣社会影响；

（4）全年旷工累计 5 个工作日（含）以上，或工作纪律涣散，消极怠工，造成较坏影响；

（5）无正当理由不参加年度考核。

第十一条 鼓励教师按团队进行考核，在教学工作量完成的基础上，团队完成任务，团队成员即可认定为合格及以上。

第三章 考核组织实施

第十二条 学院成立由党政主要领导、工会负责人、党委委员、教职工党支部书记、系（室、中心）负责人和教职工代表组成的年度考核（师德师风考核）工作小组，制定学院考核方案，负责组织实施年度考核（师德师风考核）工作，审议确定考核结果。

第十三条 各系（室、中心）分别成立本部门年度考核工作组，具体组织实施本部门职工年度考核、师德师风考核工作。其中，党政综合办公室负责除教师和实验技术人员以外其他人员的考核工作。

第四章 考核程序及要求

第十四条 年度考核程序：

1.个人总结。教职工按照岗位职责和有关要求对个人总结，填写年度考核表。

2.量化考核或述职评议。教师岗位人员实行量化考核，非教师岗位人员实行述职评议和量化考核。年度考核工作小组根据量化考核和述职评议结果进行综合评议，明确考核等次。

（1）各系（室、中心）考核工作组根据本细则召开考核会议，结合考核等次的人数占比要求，组织本部门职工按照类别进行考核，提出考核等次。

（2）各系（室、中心）考核工作组在本部门评价为优秀等次的人员中，研究提出学院先进个人推荐人选，同时提

出校级先进个人推荐人选意见；拟申报院级先进集体的部门需集体研究，提出申报理由并提交书面申请。

(3) 学院年度考核工作小组召开会议，综合各系（室、中心）考核工作组考核情况，研究确定考核结果、先进个人、先进集体等事项。

3. 审议公示。学院党委会、党政联席会议审议考核结果并公示不少于 3 个工作日。

4. 组织上报。公示无异议后，将考核结果上报人事处。

5. 组织谈话。学院党政主要领导对确定为基本合格、不合格等次的教职工进行组织谈话。

第十五条 特殊情况考核等次的确定：

1. 初次工作且实际工作不足半年的教职工，参加考核只写评语，不确定等次，考核情况仅作为聘用、定级的依据。

2. 考核年度内新调入的教职工，可根据需要在征求其原工作单位意见的基础上确定考核结果。

3. 学校公派出国（境）、参加国内各类培训或学习 6 个月及以上且在批准期内的教职工，无特殊原因，年度考核视同合格，由学院填写视同考核合格证明。

4. 承担援派任务及校外挂职的教职工，在挂职期间由挂职单位进行考核并确定考核结果。

5. 经学校批准派出培训或借调至其他单位工作超过半年的，由相关派出部门依据培训或借调所在单位提供的情况进

行考核，确定考核结果。

6.涉嫌违纪违法被立案调查尚未结案的，参加年度考核，不写评语、不定等次，待结案后，根据案件结果，按照有关规定补定年度考核结果。

7.教职工受到警告处分的，在作出处分决定的当年，年度考核不能确定为优秀等次；教职工受到记过处分的，在受处分期间，年度考核不得确定为合格及以上等次；教职工受到降低岗位等级或撤职处分的，在受处分期间，年度考核不得确定为基本合格及以上等次。解除处分后，其下一年度考核不受原处分影响。

8.受党纪处分的教职工，其年度考核参照中纪委、中组部及人事部有关规定执行。受到问责处理的人员，取消其当年年度考核评优资格。

第十六条 教职工对年度考核结果如有异议，可按照学校教职工申诉处理有关规定，申请复核，提出申诉。

第五章 考核结果的使用

第十七条 年度考核结果是教职工调整岗位及工资、晋升和奖惩的重要依据。

第十八条 年度考核为优秀的教职工，在岗位竞聘中同等条件下优先聘用。年度考核为合格及以上的教职工，正常晋升薪级工资。

第十九条 年度考核为基本合格的教职工，不能晋升薪

级工资，扣减当年3个月以上基础性绩效工资。连续两年考核均被确定为基本合格等次的，降低岗位等级或调整岗位。

第二十条 年度考核为不合格的教职工，不能晋升薪级工资，扣减当年6个月以上基础性绩效工资。对于不服从组织安排或安排到新的工作岗位后年度考核仍不合格的，上报学校可解除其聘用合同。

第六章 附 则

第二十一条 处级领导人员年度考核及等次评定由校党委组织部按照学校相关规定进行。

第二十二条 非事业编制人员年度考核参照本细则执行。

第二十三条 本细则自发布之日起执行，由林学院负责解释。

附件：

- 1.林学院教师岗位年度承担本科生教学工作最低标准
- 2.林学院公共服务工作量化记分标准
- 3.林学院教师选项任务考核指标(突出贡献、重点贡献、基础贡献)
- 4.林学院管理、其他专业技术和工勤岗位考核要素
- 5.林学院实验技术岗位教职工年度量化考核实施细则(试行)

附件1

林学院教师岗位年度承担本科生教学工作最低标准

序号	级别	等级	类型	最低工作量	备注
1	正高	二级	教学科研型	每年至少独立完成为本科生讲授1门课程或承担32学时课程讲授任务，完成一定的其他教学工作量，并积极建设和开设新课。	
2		三级			
3		四级			
4		二级	科研为主型 科研推广型	每年至少承担本科生4学时课程讲授任务，并完成一定的其他教学工作量。	教授
5		三级			研究员
6		四级		必须承担本科生实践、实验、科研训练、专题讲座以及毕业生论文指导等任务，完成一定的教学工作量。	
7	副高	五级	教学科研型	每年至少独立完成为本科生讲授1门课程或承担32学时课程讲授任务，完成一定的其他教学工作量，并积极建设和开设新课。	
8		六级			
9		七级			
10		五级	科研为主型 科研推广型	每年至少承担本科生4学时课程讲授任务，并完成一定的其他教学工作量。	副教授
11		六级		必须承担本科生实践、实验、科研训练、专题讲座以及毕业生论文指导等任务，完成一定的教学工作量。	副研究员
12		七级			
13	中级	八级	教学科研型	每年至少独立完成为本科生讲授1门课程或承担32学时课程讲授任务，或为本科生课程讲授工作量不低于本教研室平均工作量。同时，应完成一定的教学工作量。	
14		九级			
15		十级			
16		八级	科研为主型 科研推广型	每年至少承担本科生4学时课程讲授任务，并完成一定的其他教学工作量。	讲师
17		九级		必须承担本科生实践、实验、科研训练、专题讲座以及毕业生论文指导等任务，完成一定的教学工作量。	助理研究员
18		十级			

注：“双肩挑”以管理工作为主，授课时数和教学工作量减免2/3。

附件2

林学院公共服务工作量化记分标准

序号	任务	角色	分值	备注
1	学院组织的学科、专业、研究平台等，申报、评审材料起草、撰写工作	主持人	10 分/次	
		主要参加人	8 分/次	主要执笔人
		一般参加人	3 分/次	咨询、讨论、收集材料等
2	学院组织的学术报告会、沙龙等活动	组织者	3 分/次	
		参加	1 分/次	
3	邀请校外专家来院作报告或学术交流	邀请者	3 分/次	
4	邀请校外专家作项目申报指导、诊断，项目评审、验收	邀请者	3 分/次	
5	参加学院教学、科研、推广等项目评审、验收，或者受学校、学院委派出席重要科研活动		2 分/次	
6	在校内外举办重要科研成果推介/分享活动	校外	5 分/场	
		校内	3 分/场	
7	指导青年教师	指导人	8 分/人·年	
8	学院组织的外出招生宣传或就业市场拓展等	作报告	5 分/场	
		一般参加	3 分/次	
9	学院组织的科技扶贫活动	作报告	5 分/次	
		一般参加	3 分/次	
10	学院组织的专家咨询活动或科技培训活动	作报告	5 分/次	
		一般参加	3 分/次	咨询、讨论
11	院党委委员、党支部书记、系（中心）主任、实验中心主任、班主任、外事秘书、省部级重点实验室主任（负责人）		10 分/年	班主任考核不合格者不得分
12	系（中心）副主任、支部委员、系秘书、实验中心副主任、教研室主任、课程组负责人、专业实验室主任、工会委员、工会小组长、植物工厂负责人、学生社团指导教师、省部级重点实验室副主任、数字林业实验室负责人		5 分/年	
13	学科点负责人、学科平台、野外台站负责人		8 分/年	
14	教授委员会成员、教学督导组组成		2 分/次	
15	教代会成员		2 分/次	
16	监考		3 分/次	
17	参加研究生招生复试		3 分/次	
18	参加全院性集体活动		1 分/次	
19	参加所在支部、系（中心）公共服务工作		10 分	
20	引进国家级人才		20 分/人	
21	引进省部级人才		10 分/人	
22	引进校级人才		2 分/人	

注：教职工参加未列入本表的公共服务工作，由本人提出申请，学院研究认定。

附件3

表 1 林学院教师选项任务考核突出贡献指标

指标类别	指标名称	指标内容	分值	备注
师资队伍	人才计划	国家级领军人才	100	“十四五”规划指标
		国家级青年人才	50	“十四五”规划指标
	教学名师	中组部“万人计划”教学名师	100	“十四五”规划指标
	教学团队	国家级教学团队	50	“十四五”规划指标
	教师荣誉	宝钢优秀教师特等奖	30	“十四五”规划指标
		宝钢优秀教师奖、霍英东教育教学奖	20	“十四五”规划指标
人才培养	教材建设	出版国家级规划教材	60	“十四五”规划指标
		获国家优秀教材奖	70	“十四五”规划指标
		出版省部级规划教材	30	“十四五”规划指标
		获省部级教材一等奖	30	“十四五”规划指标
	课程建设	获国家级课程荣誉	60	“十四五”规划指标
		教育部学位中心课程案例	60	“十四五”规划指标
	教学改革	获国家级教改项目立项	50	“十四五”规划指标
	教学成果奖	国家级教学成果奖	200	“十四五”规划指标

人才培养	教学成果奖	研究生教学案例入选国家级案例库	20	“十四五”规划指标
		省部级教学成果特等奖	50	“十四五”规划指标
		省部级教学成果一等奖	40	“十四五”规划指标
	教学基地	国家级人才培养基地（实验教学中心、虚拟仿真实验中心、创新创业中心、现代产业学院等）	60	“十四五”规划指标
	教学比赛	国家级讲课比赛奖（含思政比赛等讲课类）	100	“十四五”规划指标
	学位论文	获批陕西省优秀博士学位论文	40	“十四五”规划指标
科学研究	科研项目	国家自然科学基金杰出青年科学基金	100	“十四五”规划指标
		国家重点研发计划项目	100	“十四五”规划指标
		国家自然科学基金重大研究计划项目	80	“十四五”规划指标
		国家自然科学基金重点国际(地区)交流与合作项目	80	“十四五”规划指标
		国家自然科学基金重点项目	80	“十四五”规划指标
		国家自然科学基金优秀青年科学基金	70	“十四五”规划指标
		国家自然科学基金优秀青年科学基金项目（海外）	70	“十四五”规划指标
		国家自然科学基金组织间国际(地区)合作与交流项目	40	“十四五”规划指标
		国家自然科学基金联合基金重点项目	40	“十四五”规划指标
		国家重点研发计划项目课题	30	“十四五”规划指标
		国家自然科学基金面上项目	20	“十四五”规划指标

科学研究	科研成果	国家级科技奖	200	“十四五”规划指标
		教育部高等学校科学技术奖励一等奖	80	“十四五”规划指标
		教育部高等学校科学技术奖励二等奖	50	“十四五”规划指标
		省部级科技一等奖	70	“十四五”规划指标
		梁希林业科学技术一等奖	70	“十四五”规划指标
		国家审定的林木良种	50	“十四五”规划指标
		国家标准	30	“十四五”规划指标
		以第一作者或通讯作者在顶级期刊（CNS）发表研究型论文（不含综述、点评、通讯类等文章）	100	“十四五”规划指标
		以第一作者或通讯作者身份发表学校高水平 G1 刊成果	25	“十四五”规划指标
		以第一作者或通讯作者身份发表学校高水平 G2 刊成果	15	“十四五”规划指标
	科研平台建设	获批国家科研基地/平台	100	“十四五”规划指标
社会服务	产业服务	获批国家级科技小院	30	“十四五”规划指标
	咨询建议	国家级决策咨询报告、建议	30	“十四五”规划指标
	产业体系	聘期内新担任国家现代农业产业技术体系首席科学家	80	“十四五”规划指标
		聘期内新担任国家现代农业产业技术体系岗位科学家	40	“十四五”规划指标
国际交流	合作项目	中外本科合作办学项目	80	“十四五”规划指标
	基地建设	科技部学科创新引智基地建设	80	“十四五”规划指标

表 2 林学院教师选项任务考核重点贡献指标

指标类别	指标名称	指标内容	分值	备注
师资队伍	人才计划	省部级人才	20	
	教师荣誉	陕西省特支计划教学名师	40	
		省部级教学名师	30	
		省部级师德师风标兵、师德先进个人	10	
	教学团队	省级教学团队	30	
	教材建设	出版其他教材	10	
		获省部级教材二等奖	20	
		获省部级教材优秀奖	10	
	课程建设	获省级课程荣誉	30	
		新建省级创新创业教育课程	5	
	教学改革	获省部级教改项目立项	10	
	教学成果奖	省部级教学成果二等奖	30	“十四五”规划指标
		中国学位与研究生教育学会研究生教育成果奖特等奖	60	
		中国学位与研究生教育学会研究生教育成果奖一等奖	50	
		中国学位与研究生教育学会研究生教育成果奖二等奖	40	
	教学基地	省部级人才培养基地（实验教学中心、虚拟仿真实验中心、创新创业中心、现代产业学院等）	20	
	教学比赛	省部级讲课比赛一等奖（含思政比赛等讲课类）	40	
		省部级讲课比赛二等奖（含思政比赛等讲课类）	30	
		省部级讲课比赛三等奖（含思政比赛等讲课类）	15	
	学位论文	获全国林业硕士专业学位优秀论文	20	“十四五”规划指标

科学研究	科研项目	国家重点研发计划项目专题	15	“十四五”规划指标
		国家自然科学基金青年科学基金项目	12	“十四五”规划指标
		陕西省杰出青年基金	30	
		陕西省重点研发项目(重点产业创新链)	30	
		陕西省重点研发项目(一般项目、国际科技合作项目)	10	
		其他各类省部级重点、重大项目	20	
		未列入指标体系科技项目按到位经费计算	0.15/万元	“十四五”规划指标
		省部级科技二等奖	30	“十四五”规划指标
		省部级科技三等奖	10	
		省部级推广一等奖	50	
		省部级推广二等奖	20	
		梁希林业科学技术二等奖	30	“十四五”规划指标
		国家授权的植物新品种	10	“十四五”规划指标
		省级审定的林木良种	20	
		以第一作者或通讯作者身份发表学校高水平 G3 刊论文	5	“十四五”规划指标
		以第一作者或通讯作者身份发表学校高水平 G4 刊论文	3	
		专利、品种权转让金额累计到账 10 万元以下	0.1/万元	“十四五”规划指标
		成果转让合同、技术服务合同金额累计到账 10 万以上	0.5/万元	“十四五”规划指标 最高不超过 100 分
	科研平台	新获批的省部级重点实验室、工程中心、科研基地平台	40	
	科研团队	省部级科研创新团队	20	
	咨询建议	省部级决策咨询报告、建议	10	

科学研究	推广体系	聘期内新担任陕西省现代农业产业技术体系首席科学家	15	
		聘期内担任陕西省现代农业产业技术体系岗位科学家	5	
国际交流	国际学生培养	接收国际留学生(攻读学位或短期访学)	2/人	“十四五”规划指标
		研究生海外三个月以上访学	1/人	“十四五”规划指标
	国际会议	组织承办国际学术会议（国际交流处认定）	20	“十四五”规划指标
	合作项目	国家留学基金委国际合作人才培养项目	15	“十四五”规划指标
		科技部高端外国专家项目	10	
		中外联合培养项目	10	
	基地建设	新增海外示范园项目	40	
		新增省级学科创新引智基地建设	40	

表 3 林学院教师选项任务考核基础贡献指标

指标类别	指标名称	指标内容	分值	备注
师资队伍	教学名师	学校金牌教师	20	
		年度学生最喜爱的老师（导师）	5	
		校级优秀导师	5	
	教学团队	校级教学团队	10	
		校级优秀导师团队	10	
人才培养	教学课时（本、研）	理论课教学工作量	0.1 分/学时	超出教学工作最低标准学时
		实验、实习、设计等实践课教学以及毕业论文（设计）开题、中期、答辩工作量	0.05 分/学时	
	培养方案（本、研）	培养方案修订	10	
	课程建设	获校级课程荣誉	5	
		新开课程（含跨学院新开课、全英文新开课程）	3	
		校级研究生课程案例库建设项目	3	
		暑期外教全英文课程	5	
	教学改革	主持校级教学改革项目	2	
		主持院级教学改革项目	1	
		发表教改论文（A 刊）	2	
		发表教改论文（B 刊）	1	
	教学成果奖	校级教学成果特等奖	30	
		校级教学成果一等奖	20	
		校级教学成果二等奖	10	
	教学比赛	校级讲课比赛一等奖	10	
		校级讲课比赛二等奖	6	
		校级讲课比赛三等奖	4	
		院级讲课比赛一等奖	2	
		院级讲课比赛二等奖	1.5	
		院级讲课比赛三等奖	1	

指标类别	指标名称	指标内容	分值	备注
人才培养	学科竞赛与创业大赛	指导学生获国际级学科竞赛特等奖	40	
		指导学生获国际级学科竞赛一等奖 指导学生获国家级学科竞赛特等奖（A类）	30	
		指导学生获国际级学科竞赛二等奖 指导学生获国家级学科竞赛一等奖（A类） 指导学生获国家级学科竞赛特等奖（B类）	20	
		指导学生获国家级学科竞赛一等奖（B类）	15	
		指导学生获国际级学科竞赛三等奖 指导学生获国家级学科竞赛二等奖(A)	13	
		指导学生获国家级学科竞赛二等奖（B） 指导学生获国家级学科竞赛特等奖(C)	6	
		指导学生获国家级学科竞赛三等奖(A) 指导学生获国家级学科竞赛一等奖(C) 指导学生获省级学科竞赛特等奖	4	
		指导学生获国家级学科竞赛三等奖（B） 指导学生获国家级学科竞赛二等奖(C) 指导学生获省级学科竞赛一等奖	2	
		指导学生获国家级学科竞赛三等奖(C) 指导学生获省级学科竞赛二等奖 指导学生获校学科竞赛级特等奖	1	
		指导大学生科创项目国家级	3	
		指导大学生科创项目省级	2	
	指导学生论文专利	指导学生获得校级优秀博士学位论文	10	
		指导学生获得校级优秀硕士学位论文	5	学硕、专硕
		指导学生获校级“百篇”优秀本科毕业论文（设计）	5	
		指导学生获校级优秀本科毕业论文（设计）	3	
		指导学生获院级本科优秀毕业论文（设计）	2	
		指导学生获得梁希青年论文特等奖	5	
		指导学生获得梁希青年论文一等奖	3	
		指导学生获得梁希青年论文二等奖	1	

指标类别	指标名称	指标内容	分值	备注
人才培养	指导学生论文专利	指导本科生获得软件著作权、国家发明专利/实用新型/外观专利	2	
		指导本科生以第一作者发表 SCI、EI、SSCI 收录期刊论文	5	
	专题报告	为学生作专题报告（学院认定）	1	
科学研究	科研成果	授权国际专利	4	
		授权国家发明专利	4	
		授权实用新型/外观专利	1	
		国家计算机软件著作权	1	
		行业标准	10	
		以第一作者或通讯作者身份发表非 G3 中科院大类一区期刊论文	4	
		以第一作者或通讯作者身份发表非 G4 中科院大类二区期刊论文	2	
		以第一作者或通讯作者身份发表其他收录期刊或中文核心期刊学术类论文	1	
		出版专著	10	
		出版编著（主编）	5	
		国家科技奖提名	10	
	科研交流	教育部高等学校教学指导委员会主任、专业学位全国教育指导委员会主任、国务院学位委员会学科评议组召集人、一级学会理事长（或相当职务）	15	
		教育部高等学校教学指导委员会副主任、专业学位全国教育指导委员会副主任、国务院学位委员会学科评议组成员、一级学会副理事长（或相当职务）及秘书长	10	
		教育部高等学校教学指导委员会、专业学位全国教育指导委员会、国务院学位委员会学科评议组、一级学会等重要教学和学术组织委员	5	
		担任国内核心学术期刊编辑（本校除外）	10	
		担任国内核心学术期刊编委（本校除外）	5	

指标类别	指标名称	指标内容	分值	备注
科学研究	科研交流	国内一级学会举办的学术会议主旨、特邀报告	5	
		国内一级学会分会举办的学术会议主旨、特邀报告	3	
		国内其他学术会议分会报告	1	
社会服务	产业服务	年均驻站 120 天以上	4	
		基层农技培训	0.5/次	
		省部级科技服务先进个人	10	
		市级科技服务先进个人或相关荣誉	8	
		国家级科技特派员下乡服务 30 天以上	6	
		省级科技特派员下乡服务 30 天以上	4	
		市级科技特派员下乡服务 30 天以上	3	
	产业服务	县级科技服务先进个人或相关荣誉	3	
		省市级主流媒体技术讲座等	1/次	
		编写培训手册	2	
	咨询建议	厅级决策咨询报告、建议	2	
国际交流	会议报告	在国际学术会议上做主旨报告	10	
		参加国际学术会议并作学术报告	2/次	
	国际服务	担任国际重要学术组织正副理事长（或相当职务）及秘书长	25	
		担任国际学术 G1 期刊编辑	40	
		担任国际学术 G2 期刊编辑	30	
		担任国际学术 G3 期刊编辑	20	
		担任国际学术 G4 期刊编辑	10	
		担任国际学术期刊编委	10	
		境外农业科技推广工作获所在国政府表彰奖励	2	

表 4 林学院教师聘期任务合格分值

岗位等级	分值（合格标准）
二级	200（其中 30 分为学院“十四五”规划指标）
三级	160（其中 20 分为学院“十四五”规划指标）
四级	120（其中 15 分为学院“十四五”规划指标）
五级	90
六级	80
七级	70
八级	60
九级及以下	50

林学院教师选项任务考核记分标准说明

一、成果署名和业绩使用

1.成果署名

(1) 关于论文。本人必须为第一作者或通讯作者，且西北农林科技大学必须为第一完成单位。第一作者、通讯作者均为本院教师的，只能由一人使用或协商分配。

(2) 关于专利和软件著作权。本人必须为署名排序第一人，且西北农林科技大学必须为第一完成单位。

(3) 关于其他教学、科研成果。所有成果均需署名西北农林科技大学，方可认定。

2.业绩使用。业绩材料在不同指标中仅能使用 1 次。

二、教学、科研获奖成果

1.教学科研获奖成果认定时间以相关部门颁发的证书日期为准。

2.西北农林科技大学是获奖成果的主持或参与单位。

3.分值分配

个人分配分值=成果对应分值*单位系数*个人系数

单位系数：我校为第一完成单位系数为 100%，第二完成单位系数为 40%，排名第三完成单位系数为 20%，排名第四完成单位及其以后系数为 10%；

个人系数：排名第一系数为 50%，排名第二系数为 25%，排名第三系数为 15%，其他持证人均分 10%，因参与人员较

少，按前面比例未分配完时，剩余部分由参与人员均分，或由主持人根据贡献大小分配。

三、出版教材、专著、编著

1.林学院为主编教材单位的由第一主编根据贡献大小分配。

2.林学院为参与编写单位，个人分配分值=成果对应分值/n，其中 n 为编委数量。

四、教学、科研、国际交流和平台建设项目

教学、科研、国际交流和平台建设等集体类项目分值由负责人根据贡献大小分配。

五、指导学生学科竞赛

由排名第一的指导教师负责分配分值。

六、教学工作量

教学工作量计算以实际完成的教学任务为准，且教学评价结果为合格的方可计分。

七、关于同一项成果获得多个级别奖励时，按最高奖励等级计分；个人在同类同批次评比中获得多个级别的奖项，按最高级别计分。

八、分值分配报备

所有需要分值分配的负责人需在分配单上签字确认，一旦确定在学院报备，不可再次更改。

九、未尽事宜由林学院党政联席会议研究决定。

附件 4

林学院管理、其他专业技术和工勤岗位考核要素

项目	考核内容	分值(优秀/合格/基本合格/不合格)	得分
德(10%)	积极参加政治理论学习和学校组织的各项活动	2/1/0.5/0	
	遵纪守法,遵守学校各项规章制度	2/1/0.5/0	
	遵守职业道德,管理育人,服务育人	2/1/0.5/0	
	爱岗敬业,有较强的责任心、事业心	2/1/0.5/0	
	作风正派,服从安排,顾全大局,团结同志	2/1/0.5/0	
能(30%)	掌握专业理论和管理知识,并能熟练运用	6/4/2/0	
	熟悉业务和政策,具有较强的政策水平和分析、解决问题的能力	6/4/2/0	
	较强的组织管理能力和协调能力	6/4/2/0	
	具有开拓进取精神和创新能力	6/4/2/0	
	语言表达和文字表达能力	6/4/2/0	
勤(10%)	积极完成领导交办的各项任务	2/1/0.5/0	
	工作勤恳仔细、态度认真热情	2/1/0.5/0	
	坚守工作岗位,遵守各项考勤制度,不迟到、不早退	2/1/0.5/0	
	努力钻研业务,不断开拓进取	2/1/0.5/0	
	积极完成学校安排的公益性工作	2/1/0.5/0	
绩(40%)	高质量、高效率地完成工作	7/5/3/0	
	具有改革创新精神,开创性地开展工作,成绩突出	7/5/3/0	
	积极提出合理化建议并被采纳	6/4/2/0	
	超额完成工作任务	6/4/2/0	
	起草撰写相关制度文件	6/4/2/0	
	发表相关领域研究论文或报告	4/2/1/0	
	撰写工作调研报告	4/2/1/0	
廉(10%)	严格要求自己,无违纪现象	2/1/0.5/0	
	业余爱好健康向上	2/1/0.5/0	
	自觉抵制不健康行为	2/1/0.5/0	
	遵纪守法、克己奉公	2/1/0.5/0	
	积极参加爱心公益活动	2/1/0.5/0	

附件 5

林学院实验技术岗位教职工年度量化考核实施细则

(试行)

为了加强实验技术队伍的管理和建设，充分发挥实验技术人员在人才培养、科学研究、技术推广、社会服务等方面的技术保障和服务作用，激发实验技术人员的工作主动性与积极性，强化工作责任，根据《高等学校实验室工作规程》和《西北农林科技大学教职工年度考核暂行办法》（校人事发〔2021〕384号）要求，结合学院实际，制定本细则。

一、基本原则

1.坚持以有利于调动实验技术人员工作积极性为基本原则，充分发挥学院在考核中的主体地位，探索实验技术人员分类量化考核办法。

2.坚持以岗位职责为基础，突出工作实绩，强化考核结果的运用，助推实验技术队伍整体素质的提升。

3.坚持客观公正、民主公开、实事求是原则，全面、客观地评价实验技术人员思想政治、师德师风、劳动纪律和具体业务工作情况。

4.考核结果作为实验技术人员调整岗位、工资，业绩津贴发放、续订聘用合同、晋升职称职务等的重要依据。

二、考核等级

实验技术人员年度量化考核按照学院考核工作统一要

求组织实施。考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等级。

优秀：根据优秀限额比例要求，按照得分排名位次，由高到低顺序确定优秀等次人员名单。

合格：综合得分原则上达到 65 分（含）以上。

基本合格：综合得分原则上为 60（含）分-65（不含）分。

不合格：综合得分原则上在 60（不含）分以下。

三、考核评价指标体系

根据实验室人员岗位职责情况，按教学实验人员、平台实验人员、科研实验人员分类进行考核。考评的 1 级指标分为思想政治表现（30%）和主要业绩（70%）2 个方面。

$$S_{\text{教学实验人员}} = S_1 + S_2$$

$$S_{\text{平台实验人员}} = S_1 + S_3$$

$$S_{\text{科研实验人员}} = S_1 + S_4$$

特别说明：对于既有本科教学实验室工作量，又有科研平台工作量的实验人员，本着“以本为本”“鼓励开放”的原则，考核时按照实验教学任务（ $S_{\text{实验教学}}$ ）与平台实验工作量（ $S_{\text{平台实验}}$ ）综合加权计算个人得分。权重比例为 $S_{\text{实验教学}} : S_{\text{平台实验}} = 6:4$ 。

（一）思想政治表现考核（ S_1 ；总分 30 分）

思想政治表现采用扣分制，每人基础分值为 30 分，扣完为止。

- 1.无故缺席集体理论学习或实验室中心全体人员会议，1次扣1分；
- 2.无故不按时完成学校或学院组织的政治理论学习测试等活动，1次扣1分；
- 3.无故不参加学校或学院召开的会议，1次扣1分；
- 4.参加会议、集体理论学习等，无故迟到或早退，1次扣0.5分；
- 5.在QQ、微信、抖音、微博等网络媒体发表不当言论或视频、音频，受到相关部门警告或处理的，1次扣10分；
- 6.其它受到学校、学院通报批评或处分，1次扣10分。
- 7.本项得分低于15分（不含），年度考核直接定为不合格。

（二）科研工作量考核（ $S_{\text{科研}}$ ；总分5分）

$$S_{\text{科研}} = C_{\text{论文}} + C_{\text{项目}} + C_{\text{教材专著}} + C_{\text{专利}} + C_{\text{获奖}}$$

1.期刊论文（ $C_{\text{论文}}$ ；1.5分）

发表在SCI、北大中文核心期刊、学校认定期刊的学术论文、教改论文、实验管理等，第一作者（含共同第一作者）、通讯作者可得分，其余人员不得分。第一作者每篇得1分，共同第一作者、通讯作者每篇得0.5分。期刊论文每人得分不超过1.5分。

2.科研项目（ $C_{\text{项目}}$ ；2分）

申请立项科研、推广（含横向项目）、教学改革、党建

等项目，项目负责人每项得分 2 分，第一参与人得分 1 分，第二参与人得分 0.5 分（以项目申请书为准），其余人员不得分。科研项目每人得分不超过 2 分。

3.出版教材、专著（C_{教材专著}；0.5 分）

包括正式出版的教材、实验指导书、专著等。第一主编每部得 0.5 分，第二主编每部得 0.4 分；第一副主编每部得分 0.3 分，第二副主编每部得分 0.2 分。其余人员不得分。出版教材、专著每人得分不超过 0.5 分。

4.授权专利（C_{专利}；0.5 分）

授权专利主要包括发明专利、实用新型专利、软件著作权等，其工作量只计算专利第 1 授权人工作量。发明专利、软件著作权每项计 0.5 分，实用新型专利每项计 0.3 分。授权专利每人得分不超过 0.5 分。

5.获奖（C_{获奖}；0.5 分）

获奖包括科研获奖、推广获奖、教改项目获奖等。国家级、省部级、厅局级等获奖前 3 名均得 0.5 分，校内各项获奖前 2 名均得 0.3 分，其余人员不得分。同一项目获奖以最高等次认定。获奖每人得分不超过 0.5 分。

（三）教学实验人员主要业绩考核（S₂；总分 70 分）

$$S_2 = S_{\text{实验教学}} + S_{\text{实验室管理}} + S_{\text{科研}}$$

1.实验教学任务（S_{实验教学}；40 分）

实验教学任务依据课程教学大纲，按照教学实验、外业

实习、内业实习、课程实训等计算工作量。

(1) 计算依据

$A_{\text{教学实验}}$ ：依据课程教学大纲计算

$A_{\text{外业实习}}$ ：2 学时/班

$A_{\text{内业实习}}$ ：2 学时/班.天

$A_{\text{课程实训}}$ ：4 学时/班.天

$A_{\text{个人实验教学工作量}} = A_{\text{教学实验}} + A_{\text{外业实习}} + A_{\text{内业实习}} + A_{\text{课程实训}}$

(2) 工作量分值计算

根据本年度教学实验人员完成的实验教学工作量情况，以本年度个人最大工作量（ $A_{\text{max 实验教学工作量}}$ ）为基准，得分 40 分，其余人员与其比值再乘以 40，即为个人实验教学工作得分。

$S_{\text{实验教学}} = 40 * A_{\text{个人实验教学工作量}} / A_{\text{max 实验教学工作量}}$

2.实验室管理工作量（ $S_{\text{实验室管理}}$ ；25 分）

$S_{\text{实验室管理}} = B_{\text{安全管理}} + B_{\text{小型仪器}} + B_{\text{大型仪器}} + B_{\text{行政管理}} + B_{\text{实验室建设}} + B_{\text{实验室开放}} + B_{\text{实验室公益}}$

(1) 安全管理（ $B_{\text{安全管理}}$ ；15 分）

在保证全年实验室卫生状况良好、水电暖门窗及仪器设备安全运行、无重大安全事故前提下，根据本年度所有实验人员负责管理的实验室面积大小确定分值。

以本年度管理的最大实验室面积（ $B_{\text{max 实验室面积}}$ ）为基准，其余人员管理的实验室面积与其比值乘以 15 即为该部分得

分值

$$B_{\text{安全管理}} = 15 * B_{\text{实验室面积}} / B_{\text{max 实验室面积}}$$

特别说明：

出现下列情况，将从本人该项得分（ $B_{\text{安全管理}}$ ）中予以扣除，以扣除后的得分为该项最终得分。

①发生重大安全事故，本项得分为 0；

②发生水电门窗等安全事件，未及时上报有关部门处理，造成较大影响的，每次扣 2 分，本项累计扣完为止；

③实验室安全检查过程中被学校相关处室（督导组）通报，未及时整改，一次扣 0.5 分，本项扣分累计扣完为止；

④无正当理由，拒不配合学校、学院实验室安全检查工作，每次扣 2 分，本项累计扣分上不封顶。

（2）小型仪器（ $B_{\text{小型仪器}}$ ；2 分）

小型仪器指单价 1000 元以上 100000 元以下仪器设备。

①仪器设备完好率 95% 以上，账务卡相符率 100%，保证实验课程正常运行，得 2 分；

②仪器设备完好率 95% 以下，账务卡相符率 98% 以上，基本能保证实验课程正常运行，得 1 分；

③仪器设备完好率 95% 以下，账务卡相符率 98% 以下，基本能保证实验课程正常运行，得 0.5 分；

④仪器设备管理责任心不强，不能保证实验课程正常运行，得 0 分。

(3) 大型仪器 (B 大型仪器; 1 分)

大型仪器指单价 100000 元以上的仪器设备。

①仪器设备完好率 95%以上, 账务卡相符率 100%, 保证实验课程正常运行, 得 1 分;

②仪器设备完好率 95%以下, 账务卡相符率 98%以上, 基本能保证实验课程正常运行, 得 0.7 分;

③仪器设备完好率 95%以下, 账务卡相符率 98%以下, 基本能保证实验课程正常运行, 得 0.5 分;

④仪器设备管理责任心不强, 不能保证实验课程正常运行, 得 0 分。

(4) 行政管理 (B 行政管理; 2 分)

①实验室中心主任、支部书记得 2 分;

②实验室中心副主任得 1.5 分;

③专业实验室主任得 1 分;

④支部委员得 1 分。

(5) 实验室建设 (B 实验室建设; 1 分)

在实验室规划、制度建设、仪器建设等方面, 提出合理化建议, 或参与具体工作, 凡参与者得 1 分。

(6) 实验室开放 (B 实验室开放; 2 分)

主要指研究生、本科生进入教学实验室开展科创活动或与论文相关实验, 以实验室开放记录为准, 10 人以上计 2 分, 10 人以下计 1 分, 没有则不得分。

(7) 实验室公益 (B_{实验室公益}; 2 分)

主要指本年度实验室运行过程中, 完成与实验室相关的责任不明确的公共事务。本项加分由个人提出, 评议考核工作组核定分值。本项得分不超过 2 分。

(四) 科研平台人员业绩考核 (S₃; 70 分)

$$S_3 = S_{\text{平台实验}} + S_{\text{实验室管理}} + S_{\text{科研}}$$

1. 平台实验工作量 (S_{平台实验}; 40 分)

依据本年度大型仪器共享平台开放总体情况, 按照运行机时数 (权重 0.5; 20 分)、分析样品数量 (权重 0.4; 16 分)、收费金额 (权重 0.1; 4 分) 等 (以大型仪器共享平台系统数据为准) 加权核定工作量分值。

$$S_{\text{平台实验}} = S_{\text{运行机时}} + S_{\text{样品数量}} + S_{\text{收费金额}}$$

(1) 运行机时工作量分值计算 (S_{运行机时})

以本年度个人最大工作量 (A_{max 运行机时}) 为基准, 得 20 分, 其余人员与其比值再乘以 20, 即为个人运行机时工作量得分。

$$S_{\text{运行机时}} = 20 * A_{\text{个人运行机时工作量}} / A_{\text{max 运行机时工作量}}$$

(2) 分析样品数量工作量分值计算 (S_{样品数量})

以本年度个人分析最大样品数量 (A_{max 样品数量}) 为基准, 得 16 分, 其余人员与其比值再乘以 16, 即为个人分析样品数量工作量得分。

$$S_{\text{样品数量}} = 16 * A_{\text{个人分析样品数量}} / A_{\text{max 样品数量}}$$

(3) 收费金额分值计算 ($S_{\text{收费}}$)

以本年度个人最大收费金额 ($A_{\text{max 收费金额}}$) 为基准, 得 4 分, 其余人员与其比值再乘以 4, 即为个人运行机时工作量得分。

$$S_{\text{收费}} = 4 * A_{\text{个人收费金额}} / A_{\text{max 最大收费金额}}$$

2. 实验室管理工作量考核 ($S_{\text{实验室管理}}$; 25 分)

$$S_{\text{实验室管理}} = B_{\text{安全管理}} + B_{\text{小型仪器}} + B_{\text{大型仪器}} + B_{\text{行政管理}} + B_{\text{实验室建设}} + B_{\text{实验室}}$$

公益

(1) 安全管理 ($B_{\text{安全管理}}$; 15 分)

在保证全年实验室卫生状况良好、水电暖门窗及仪器设备安全运行、无重大安全事故前提下, 根据本年度所有实验人员负责管理的实验室面积大小确定分值。

以本年度管理的最大实验室面积 ($B_{\text{max 实验室面积}}$) 为基准, 其余人员管理的实验室面积与其比值乘以 15 即为该部分得分值

$$B_{\text{安全管理}} = 15 * B_{\text{实验室面积}} / B_{\text{max 实验室面积}}$$

特别说明:

出现下列情况, 将从本人该项得分 ($B_{\text{安全管理}}$) 中予以扣除, 以扣除后的得分为该项最终得分。

①发生重大安全事故, 本项得分为 0;

②发生水电门窗等安全事件, 不及时上报有关部门处理, 造成较大影响的, 每次扣 2 分, 本项累计扣完为止;

③实验室安全检查过程中被学校相关处室（督导组）通报整改，一次扣 0.5 分，本项累计扣完为止；

④无正当理由，拒不配合学校、学院实验室安全检查工作，每次扣 2 分，本项累计扣分上不封顶。

(2) 小型仪器（B 小型仪器；2 分）

小型仪器指单价 1000 元以上 100000 元以下仪器设备。

①仪器设备完好率 95%以上，账务卡相符率 100%，保证实验课程（项目）正常运行，得 2 分；

②仪器设备完好率 95%以下，账务卡相符率 98%以上，基本能保证实验课程（项目）正常运行，得 1 分；

③仪器设备完好率 95%以下，账务卡相符率 98%以下，基本能保证实验课程（项目）正常运行，得 0.5 分；

④仪器设备管理责任心不强，不能保证实验课程（项目）正常运行，得 0 分。

(3) 大型仪器（B 大型仪器；3 分）

大型仪器指单价 100000 元以上的仪器设备。

①仪器设备完好率 100%以上，账务卡相符率 100%，保证实验课程（项目）正常运行，得 3 分；

②仪器设备完好率 95%以下，账务卡相符率 98%以上，基本能保证实验课程（项目）正常运行，得 2 分；

③仪器设备完好率 95%以下，账务卡相符率 98%以下，基本能保证实验课程（项目）正常运行，得 1 分；

④仪器设备管理责任心不强，不能保证实验课程（项目）正常运行，得 0 分。

（4）行政管理（B_{行政管理}；2 分）

①实验室中心主任、支部书记得 2 分；

②实验室中心副主任得 1.5 分；

③专业实验室主任得 1 分；

④支部委员得 1 分。

（5）实验室建设（B_{实验室建设}；1 分）

在实验室规划、制度建设、仪器建设等方面，提出合理化建议，或参与具体工作，凡参与者得 1 分。

（6）实验室公益（B_{实验室公益}；2 分）

主要指实验室运行过程中，完成的责任不明确的公共事务。本项加分由个人提出，评议考核工作组核定分值。本项得分不超过 2 分。

（五）科研实验人员业绩考核（S4；70 分）

科研实验人员指岗位聘任时，编制在国家野外台站、省部级重点实验室、学校人才团队等实验室专职管理人员。

$$S_4 = S_{\text{实验室管理}} + S_{\text{科研}}$$

1. 实验室管理工作量（S_{实验室管理}；65 分）

$$S_{\text{实验室管理}} = A_{\text{安全管理}} + A_{\text{日常事务}} + A_{\text{科研项目}} + A_{\text{实验室建设}} + A_{\text{仪器管理}} + A_{\text{研究生}} + A_{\text{科研人员}} + A_{\text{行政管理}} + A_{\text{实验室开放}} + A_{\text{实验室公益}}$$

（1）安全管理（A_{安全管理}；20 分）

在保证全年实验室（含野外台站独立实验室）卫生状况良好、水电暖门窗及仪器设备安全运行、无重大安全事故前提下，根据本年度实验人员负责管理的实验室面积大小进行考评。以本年度管理的最大实验室面积(B_{\max} 实验室面积)为基准，其余人员管理的实验室面积与其比值乘以 20 即为该部分得分值。

$$B_{\text{安全管理}} = 20 * B_{\text{实验室面积}} / B_{\max \text{ 实验室面积}}$$

特别说明：

出现下列情况，将从本人该项得分（ $B_{\text{安全管理}}$ ）中予以扣除，以扣除后的得分为该项最终得分。

- ①发生重大安全事故，本项得分为 0；
- ②发生水电门窗等安全事件，不及时上报有关部门处理，造成较大影响的，每次扣 2 分，本项累计扣完为止；
- ③实验室安全检查过程中被学校相关处室（督导组）通报整改，一次扣 0.5 分，本项累计扣完为止；
- ④无正当理由，拒不配合学校、学院实验室安全检查工作，每次扣 2 分，本项累计扣分上不封顶。

（2）日常事务管理工作量（ $A_{\text{日常事务}}$ ；15 分）

指实验室人员完成科研实验室本年度运行过程中所做的日常事务管理工作，得 15 分。主要包括：

- ①仪器设备购买时参数设定、申购、安装、验收、报账等；

- ②外业调查人员意外伤害保险购买、出险赔偿等；
- ③不定期对安装在野外的观测仪器进行安全检查、参数标定，确保野外观测仪器设备安全运行、观测数据完整可靠；
- ④协助实验室主任（站长）做好相关管理部门检查评估、学术研讨、参观交流等工作；
- ⑤实验室各种年报统计工作；
- ⑥实验室主任（站长）安排的其它工作。

本年度工作过程中，出现以下工作失误予以扣分处理：

①因个人原因，导致实验室仪器设备购买过程中，出现仪器参数不正确导致招标失败，影响仪器购置，造成不良影响，一次扣 2 分。

②对安装在野外的观测仪器未能及时进行安全检查或参数标定，导致野外观测仪器设备不能正常运行，或观测数据缺失，每次扣 2 分。

③在相关管理部门检查、评估、学术研讨、参观交流等工作过程中，出现重大失误，造成严重后果，每次扣 2 分。

④未按时完成实验室主任（站长）安排的各项工作，引起不良后果，每次扣 2 分。

（3）运行科研项目管理（A_{科研项目管理}；10 分）

运行科研项目管理工作量是指本年度在本实验室开展相关实验研究的项目数量（ $X_{\text{项目数量}}$ ）。根据本年度各实验室科研项目数量（ $X_{\text{项目数量}}$ ），以运行项目最多的数量（ $X_{\text{max 项目数量}}$ ）

为基准（得 10 分），其它实验室运行研究项目数量与其比值再乘以 10 即为该实验室科研项目管理得分。

$$A_{\text{科研项目管理}} = 10 * X_{\text{项目数量}} / X_{\text{max 项目数量}}$$

（4）实验室建设（ $A_{\text{实验室建设}}$ ；5 分）

实验室建设包括基础设施建设、仪器设备建设、制度建设等。各科研实验室管理人员完成本实验室各项建设任务，得 5 分。出现下列情况予以扣分处理。

①在实验室基础设施建设过程中消极怠工、管理不善等个人原因引起的导致工程建设延期或质量出现问题，扣 2 分；

②实验室管理制度不完善，或不及时修订，在学校学院检查过程中受到通报批评的，一次扣 1 分。

（5）仪器管理（ $A_{\text{仪器管理}}$ ；3 分）

$$A_{\text{仪器管理}} = B_{\text{大型仪器}} + B_{\text{小型仪器}}$$

大型仪器（ $B_{\text{大型仪器}}$ ；2 分）

大型仪器指单价 100000 元以上的仪器设备，包括野外台站所有仪器设备。

①仪器设备完好率 95% 以上，账务卡相符率 100%，保证实验课程（项目）正常运行，得 2 分；

②仪器设备完好率 95% 以下，账务卡相符率 98% 以上，基本能保证实验课程（项目）正常运行，得 1 分；

③仪器设备完好率 95% 以下，账务卡相符率 98% 以下，基本能保证实验课程（项目）正常运行，得 0.5 分；

④仪器设备管理责任心不强，不能保证实验课程（项目）正常运行，得 0 分。

小型仪器（B 小型仪器；1 分）

小型仪器指单价 1000 元以上 100000 元以下仪器设备。

①仪器设备完好率 95%以上，账务卡相符率 100%，保证实验课程（项目）正常运行，得 1 分；

②仪器设备完好率 95%以下，账务卡相符率 98%以上，基本能保证实验课程（项目）正常运行，得 0.7 分；

③仪器设备完好率 95%以下，账务卡相符率 98%以下，基本能保证实验课程（项目）正常运行，得 0.5 分；

④仪器设备管理责任心不强，不能保证实验课程（项目）正常运行，得 0 分。

（6）研究生管理（A_{研究生管理}；3 分）

指导师为本实验室固定研究人员，且长期在本实验开展实验、学习等活动的硕博士生人数。根据本年度各实验室研究生数量，以人数最多的研究生数量为基准（X_{max 研究生}；得 3 分），其它实验室研究生人数（X_{研究生}）与其比值再乘以 3 即为该实验室研究生管理得分。

$$A_{\text{研究生管理}} = 3 * X_{\text{研究生}} / X_{\text{max 研究生}}$$

（7）科研人员服务（A_{科研人员服务}；3 分）

科研人员指以本实验室为平台，长期在本实验开展相关科研活动的科教人员。根据本年度各实验人员服务的科研人

员数量，以人数最多的科研人员数量为基准（ X_{\max} 科研人员；得 3 分），其它实验室研究人员人数（ X 科研人员）与其比值再乘以 3 即为该实验室科研人员管理得分。

$$A_{\text{科研人员服务}} = 3 * X_{\text{科研人员}} / X_{\max \text{ 科研人员}}$$

（8）行政管理（ $A_{\text{行政管理}}$ ；2 分）

- ①实验室中心主任、支部书记得 2 分；
- ②实验室中心副主任得 1.5 分；
- ③支部委员得 1 分。

（9）实验室开放（ $A_{\text{实验室开放}}$ ；2 分）

主要指本科生进入实验室开展科创活动或与毕业论文相关实验，以实验室开放记录为准，10 人以上计 2 分，10 人以下计 1 分，没有则不得分。

（10）实验室公益（ $A_{\text{实验室公益}}$ ；2 分）

主要指实验室运行过程中，完成的责任不明确的公共事务。本项加分由个人提出，评议考核工作组核定分值。本项得分不超过 2 分。

表 1 林学院教学实验人员量化考核自评表

姓名				实验室名称				
思想政治表现 (S ₁ =30 分)		应得分		扣分值		实际得分		
		30						
业绩考核 (S ₂ =70 分)	实验教学任务 (S _{实验教学} : 40 分; 课程较多时可 另加行)	实验类别	课程名称	专业、班级		计划学时	学时数	
		教学实验 (学时)						
		外业实习(班)				2		
						2		
						2		
		内业实习(天)						
	课程实训(天)							
	个人实验教学任务合计 (A 个人实验教学工作量)							
	所有人员中最大教学工作量 (A _{max} 实验教学工作量) (本人不填写)							
	个人实验教学得分 (S _{实验教学} =40*A 个人实验教学工作量/A _{max} 实验教学工作量)							
	实验室 管理工作量(S _{安 全管理} ; 25 分)	安全管理(B _{安全管理} ; 15 分)	个人管理实验室面积 (m ²) B _{实验室面积}					
			所有人员中最大管理实验室面积 B _{max} 实验室面积 (本人不填写)					
			个人安全管理应得分 (B _{安全管理} =15*B _{实验室面积} /B _{max} 实验室面积)					
			安全管理扣 分		实际得分			
		小型仪器 (B _{小型仪器} ; 2 分)		本人自评得分 (对照考核细则说明理由)				
		大型仪器 (B _{大型仪器} ; 1 分)		本人自评得分 (对照考核细则说明理由)				
		行政管理 (B _{行政管理} ; 2 分)		本人自评得分 (对照考核细则说明理由)				
		实验室建设 (B _{实验室建设} ; 1 分)		本人自评得分 (对照考核细则说明理由)				
		实验室开放 (B _{实验室开放} ; 2 分)		本人自评得分 (对照考核细则说明理由)				
		实验室公益 (B _{实验室公益} ; 2 分)		本人自评得分 (对照考核细则说明理由)				
		实验室管理工作量得分 S _{实验室管理} =B _{安全管理} +B _{小型仪器} +B _{大型仪器} +B _{行政管理} +B _{实验室建设} +B _{实验室开放} +B _{实验室公益}						
		科研工作 量 (S _{科研} ; 5 分)	期刊论文 (C _{论文} ; 1.5 分)		本人自评得分 (对照考核细则说明理由)			
			科研项目 (C _{项目} ; 2 分)		本人自评得分 (对照考核细则说明理由)			
			教材专著 (C _{教材专著} ; 0.5 分)		本人自评得分 (对照考核细则说明理由)			
授权专利 (C _{专利} ; 0.5 分)			本人自评得分 (对照考核细则说明理由)					
获奖 (C _{获奖} ; 0.5 分)			本人自评得分 (对照考核细则说明理由)					
科研工作量得分 S _{科研} =C _{论文} +C _{项目} +C _{教材专著} +C _{专利} +C _{获奖}								
业绩考核得分 S ₂ =S _{实验教学} +S _{实验室管理} +S _{科研}								

年度考核总得分	$S_{\text{教学实验人员}}=S_1+S_2$	
---------	-----------------------------	--

表 2 林学院平台实验人员量化考核自评表

姓名				实验室名称			
思想政治表现 (S ₁ =30 分)		应得分		扣分值		实际得分	
		30					
业绩考核 (S ₃ =70 分)	平台实验工作量 (S _平 实验; 40 分)	运行机时工作	个人运行机时工作量 A 个人运行机时工作量				
		量分值计算 (S _{运行机时} ; 20 分)	本年度个人运行机时最大工作量 A _{max} 运行机时 (本人不填写)				
			本项个人得分 S _{运行机时} =20*A 个人运行机时工作量/A _{max} 运行机时工作量				
		分析样品数量工	个人分析样品数量 A 个人分析样品数量				
		作量分值计算 (S _{样品数量} ; 16 分)	本年度个人分析最大样品数量 A _{max} 样品数量 (本人不填写)				
			本项个人得分 S _{样品数量} =16*A 个人分析样品数量/A _{max} 样品数量				
		收费金额分值计	个人收费金额 A 个人收费金额				
			本年度个人最大收费金额 A _{max} 最大收费金额 (本人不填写)				
			本项个人得分 S _{收费} =4*A 个人收费金额/A _{max} 最大收费金额				
		平台实验工作量得分 S _{平台实验} =S _{运行机时} +S _{样品数量} +S _{收费金额}					
	实验室管理工 作量考 核 (S _{实 验室管理} ; 25 分)	安全管理 (B _{安全管理} ; 15 分)	个人管理实验室面积 (m ²) B 实验室面积				
			所有人员中最大管理实验室面积 B _{max} 实验室面积 (本人不填写)				
			个人安全管理应得分 (B _{安全管理} =15*B 实验室面积/B _{max} 实验室面积)				
			安全管理扣分		实际得分		
		小型仪器 (B _{小型仪器} ; 2 分)		本人自评得分 (对照考核细则说明理由)			
		大型仪器 (B _{大型仪器} ; 3 分)		本人自评得分 (对照考核细则说明理由)			
		行政管理 (B _{行政管理} ; 2 分)		本人自评得分 (对照考核细则说明理由)			
		实验室建设 (B _{实验室建设} ; 1 分)		本人自评得分 (对照考核细则说明理由)			
		实验室公益 (B _{实验室公益} ; 2 分)		本人自评得分 (对照考核细则说明理由)			
		实验室管理工作量得分 S _{实验室管理} =B _{安全管理} +B _{小型仪器} +B _{大型仪器} +B _{行政管理} +B _{实验室建设} +B _{实验室公益}					
		科研工作 量 (S _{科研} ; 5 分)	期刊论文 (C _{论文} ; 1.5 分)		本人自评得分 (对照考核细则说明理由)		
			科研项目 (C _{项目} ; 2 分)		本人自评得分 (对照考核细则说明理由)		
	教材专著 (C _{教材专著} ; 0.5 分)		本人自评得分 (对照考核细则说明理由)				
	授权专利 (C _{专利} ; 0.5 分)		本人自评得分 (对照考核细则说明理由)				
	获奖 (C _{获奖} ; 0.5 分)		本人自评得分 (对照考核细则说明理由)				
	科研工作量得分 S _{科研} =C _{论文} +C _{项目} +C _{教材专著} +C _{专利} +C _{获奖}						
	业绩考核得分 S ₃ =S _{实验教学} +S _{实验室管理} +S _{科研}						

年度考核总得分(S)	$S_{\text{平台实验人员}}=S_1+S_3$	
------------	-----------------------------	--

表 3 林学院科研实验人员量化考核自评表

姓名		实验室名称		
思想政治表现	应得分	扣分值	实际得分	
(S ₁ =30 分)	30			
业绩考核 (S ₄ =70 分)	实验室 管理工作量(S 实验室管理; 65 分)	安全管理(A 安全管理; 20 分)	个人管理实验室面积(m ²) B 实验室面积	
			所有人员中最大管理实验室面积 B _{max} 实验室面积(本人不填写)	
			个人安全管理应得分 B 安全管理=20*B 实验室面积/B _{max} 实验室面积	
			安全管理扣分	实际得分
		日常事务管理(A 日常事务; 15 分)	本人自评得分(对照考核细则说明理由)	
			日常事务管理扣分	实际得分
		运行科研项目 管理(A 科研项目管 理; 10 分)	本人管理实验室运行科研项目数量 X 项目数量	
			本年度各实验室科研项目最大数量 X 项目数量	
			科研项目管理得分 A 科研项目管理=10*X 项目数量/X _{max} 项目数量	
		实验室建设(A 实验室建设; 5 分)	本人自评得分(对照考核细则说明理由)	
			实验室建设扣分	实际得分
		仪器管理(A 仪器 管理; 3 分)	大型仪器(B 大型仪器; 2 分)	本人自评得分
			小型仪器(B 小型仪器; 1 分)	本人自评得分
			仪器管理得分 A 仪器管理=B 大型仪器+B 小型仪器	
		研究生管理(A 研究生; 3 分)	本人管理实验室研究生数量 X 研究生	
			本年度各实验室研究生最大数量 X _{max} 研究生	
			研究生管理得分 A 研究生=3*X 研究生/X _{max} 研究生	
		科研人员服务(A 科研人员服务; 3 分)	本人管理实验室服务的科研人员数量 X 科研人员	
			本年度各实验室研究生最大数量 X _{max} 科研人员	
			科研人员服务得分 A 科研人员服务=3*X 科研人员/X _{max} 科研人员	
		行政管理(A 行政管理; 2 分)	本人自评得分(对照考核细则说明理由)	
		实验室开放(A 实验室开放; 2 分)	本人自评得分(对照考核细则说明理由)	
		实验室公益(A 实验室公益; 2 分)	本人自评得分(对照考核细则说明理由)	
		实验室管理工作量得分 S 实验室管理=A 安全管理+A 日常事务+A 科研项目+A 实验室建设+A 仪器管理+A 研究生管理+A 科研人员服务+A 行政管理+A 实验室开放+A 实验室公益		
	科研工作 量(S 科研; 5 分)	期刊论文(C 论文; 1.5 分)	本人自评得分(对照考核细则说明理由)	
		科研项目(C 项目; 2 分)	本人自评得分(对照考核细则说明理由)	
		教材专著(C 教材专著; 0.5 分)	本人自评得分(对照考核细则说明理由)	
		授权专利(C 专利; 0.5 分)	本人自评得分(对照考核细则说明理由)	
		获奖(C 获奖; 0.5 分)	本人自评得分(对照考核细则说明理由)	

		科研工作量得分 $S_{\text{科研}} = C_{\text{论文}} + C_{\text{项目}} + C_{\text{教材专著}} + C_{\text{专利}} + C_{\text{获奖}}$	
		业绩考核得分 $S_4 = S_{\text{实验室管理}} + S_{\text{科研}}$	
年度考核总得分(S)		$S_{\text{科研实验人员}} = S_1 + S_4$	

抄报：人事处。

林学院党政办公室

2023 年 6 月 28 日印发
