

药物化学生物学国家重点实验室

实验动物中心人员师德考核暨绩效考核管理办法

根据学校关于绩效工资考核的相关要求,为正确评价实验动物中心技术人员和行政管理人员的工作态度和工作能力,进一步激励工作人员提高专业素质与业务能力,特此制订实验动物中心人员的师德考核暨绩效考核及分配办法。

一、考核对象

药物化学生物学国家重点实验室聘任到实验动物中心的行政、技术管理人员。

二、考核内容

1、实验技术系列考核的内容包括以下四个方面,重点考核工作实绩。

工作态度(10分),主要考核职业道德和服务水平;

业务能力(70分),主要考核在工作过程,试验开展、使用和管理仪器的能力及工作量,平台建设管理能力等,能否胜任所聘岗位;

出勤情况（10分），主要考核是否按时出勤，执行请假制度，保证工作时间的情况。

科研工作（10分），主要考核参与科研项目以及参与论文发表的情况。

2、行政管理系列考核的内容包括专业胜任能力（10分）、创新意识（10分）、工作态度（15分）、工作量（20分）、工作绩效（30分）、出勤（15）分六个方面，重点考核工作实绩。

三、考核形式

1. 被考核人写出书面总结。

2. 由动物中心工作人员评分、课题组教师评分（邮件形式）、领导小组评分三块，分数比例分别为45%、25%和30%。由中心考评小组统一记分。

3. 考核计分结果经实验室考核领导小组审议认定，再予以公示考核结果。

四、考核结果及奖惩办法

1. 划拨40%的奖励性绩效工资额度用于考核结果为合格及优秀的人员履岗合格奖励，该奖励与职工本人基础性绩效工资水平挂钩。

2. 划拨60%的奖励性绩效额度用于业绩贡献奖励，在扣除请假、加班后按照加权比例分配。产假根据有效上

岗时间，按比例发放当期绩效。

3. 考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。其中优秀比例不超过参加考核人数的 10%。考核各等次的标准为：

优秀：从考核分数 90 分以上人员中产生。如果人数超过参评人数的 10%，则由药物化学生物学国家重点实验室领导小组综合确定。没有 90 分以上的人员，则优秀空缺。考核为优秀的人员具有 1.4 绩效分配加权，且具有续聘资格。

合格：考核分数 89 分-60 分为合格。按照分数其排名 40%、40%、20%的人员分别具有 1.2、1.1、1.0 绩效分配加权，且三档人员均具有续聘资格。

基本合格：考核分数 59-50 分为基本合格。考核为基本合格当年绩效奖励不予发放，且具有续聘资格。

不合格：考核分数 49 分及以下为不合格。考核不合格当年绩效奖励不予发放。对年度考核不合格且不同意调整工作岗位的，或者连续两年师德考核暨绩效考核不合格的，由药物化学生物学国家重点实验室提交至人事处。

实验动物中心（药物化学生物学国家重点实验室）实验技术人员师德考核暨绩效考核评分标准

考核项目及分值		评分标准						自我评分 得分
		优秀	评分	合格	评分	不合格	评分	
工作态度 （10分）	事业心、责任心 （5分）	热爱本职工作，工作认真负责，任劳任怨，勤奋敬业，勇挑重担，敢负责任。	5	安心本职工作，工作比较认真负责，有一定的责任感和事业心，能遵守职业道德。	4-3	对本职工作不太认真，马虎草率，缺乏责任心，事业心。	2-0	
	服务态度 （5分）	严格遵守工作纪律和各种规章制度，团结同志，相互协作好，对院内外师生服务态度热情。	5	较好地遵守工作纪律和规章制度，团结同志，相互协作较好，服务态度比较热情。	4-3	时有违反工作纪律和规章制度，行为散漫，团结协作、服务态度较差，被多名师生反映。	2-0	
业务能力	动物中心运行情况 （20分）	负责管理的设施或实验运行状态很好，使用率很高，故障率很低，平均年运行机时 ≥ 800 小时，或者管理运行设备台数 ≥ 5 台	20	负责管理的设施或实验运行状态良好，使用率较高，故障率较低，800小时 $>$ 平均年运行机时 ≥ 400 小时	19-10	负责管理的设施或实验运行状态一般，使用率不高，故障率偏高，平均年运行机时 < 400 小时	9-0	

业务能力 (70分)	设施或实验代开情况 (10分)	负责管理的实验操作极为复杂,需要专人使用,为学生代开实验,代开机时 $\geq 360h$	10	负责管理的实验较为复杂,经常需要专人使用,为学生代开实验,360h $>$ 代开机时 $\geq 180h$	9-5	负责管理的实验操作相对简单,极少需要专人使用,需日常维护并联系维修相关事务	4-0	
	实验培训情况 (10分)	为提高实验使用效率,培训院内外师生可自行使用所负责管理的实验人次很多,每年培训人数 ≥ 20 人	10	为提高实验使用效率,培训院内外师生自行使用所负责管理的实验人次较多,20人 $>$ 每年培训人数 ≥ 10 人	9-5	为提高实验使用效率,培训院内外师生自行使用所负责管理的实验人次较少,年培训人数 < 10 人	4-0	
	实验方法技术开发 (15分)	积极推广实验设备应用范围,主动帮助学生设计实验方法、开发实验技术,实验设备服务科研项目数 ≥ 15 个	15	推广实验设备应用范围,能够帮助学生设计实验方法、开发实验技术,15 $>$ 实验设备服务科研项目数 ≥ 5 个	14-8	保证实验设备在应用范围内正常使用,已建立成熟稳定的实验方法,实验设备服务科研项目数 < 5 个	7-0	
	中心管理 (15分)	大量参与实验动物中心的相关管理工作,包括平台建设维护、平台推广宣传、设备采购调研、试剂耗材采购等日常事务。积极主动解决相关问题,维护实验室的正常运行等。	15	部分参与实验动物中心的相关管理工作,包括平台建设维护、平台推广宣传、设备采购调研、试剂耗材采购等日常事务。能较好地解决相关问题,维护实验室运行等。	14-8	较少参与实验动物中心的相关管理工作	7-0	

出勤 〔10分〕	出勤及病事假情况	严格遵守工作纪律,按时出勤,需要时按规定向值勤人或领导请假,累计全年病事假≤5天。	10	自觉遵守工作纪律,基本做到不迟到、不早退,按规定向值勤人或领导请假,累计全年病事假≤15天。	9-5	工作纪律较差,不按时出勤,外出不请假或者无故缺勤。	4-0	
科研工作 〔10分〕	参与科研项目、发表论文及获奖情况(10分)	平台人员协助科研活动,参与国际合作或国家级、省部级、市级或校级科研项目等,可按科研相关考核细则中相应栏目中分数计入本人业绩评分。如果以作者身份参与论文发表,如是第一作者,按论文分数的80%计;如是通讯作者,按论文分数的100%计;如是其它作者,按论文分数的30%计。平台人员在科研、实验技术或实验平台管理领域获得省部级、市级或校级表彰、称号或奖励的,可按分数计入本人业绩评分,如是个人奖可按分数的100%计,如是团体奖,第一完成人则按分数的80%计,其他完成人按分数的30%计。						

实验动物中心（药物化学生物学国家重点实验室）行政管理人员师德考核暨绩效考核评分标准

等级项目	优秀	合格	基本合格	不合格	评分
专业胜任能力 10分	全面熟悉本岗位业务知识,政策观念强,有很强的独立工作能力,善于与人合作,有一篇以上文章发表或起草重要文件并实施,撰写的工作报告、总结等符合要求(9.0-10.0分)	比较熟悉本岗位业务知识,政策观念较强,有独立工作能力,能与人合作,撰写的工作报告、总结等符合要求(7.5-9.0分)	基本了解本岗位业务知识,有一定政策水平,能够按规章制度办事,能撰写工作报告、总结等文字材料(5.0-7.5分)	不熟悉本岗位业务知识,政策水平较差,不能撰写工作需要的文字材料,工作随意性较大,有失误(0.0-5.0分)	
创新意识 10	富有开拓精神,有新见解、新思路,能提出解决问题的办法	有开拓精神,能提出改进工作的办法、措施(7.5-9.0)	有创新意识,但缺少办法,	工作不思创新,因循守旧	

分	法, 并采取措施 (9.0-10.0 分)	分)	工作如常 (5.0-7.5 分)	(0.0-5.0 分)	
工作态度 15 分	工作认真负责, 积极主动, 不分份内份外, 勇于承担重任, 热心办实事 (13.5-15.0 分)	自觉做好本职工作, 责任心较强, 热心服务学校师生 (11.5-13.5 分)	有一定责任心, 能完成本职工作, 有服务意识 (7.5-11.5 分)	工作不负责任, 推诿扯皮, 态度恶劣 (0.0-7.5 分)	
工作量 20 分	工作量饱满 (18.0-20.0 分)	工作量基本饱满 (80% 以上) (15.0-18.0 分)	工作量不满 (60% -80%) (10.0-15.0 分)	工作量严重不满 (60% 以下) (0.0-10.0 分)	
工作绩效 30 分	工作规范、严谨, 资料完善, 办事迅速, 保质保量完成各项工作任务, 绩效突出 (27.0-30.0 分)	工作规范, 资料较清楚, 按时完成各项工作任务, 达到岗位职责要求 (22.5-27.0 分)	工作较为规范, 办事质量、效率一般, 基本达到岗位职责要求 (15-22.5 分)	工作质量差, 效率低, 师生意见较大, 给工作造成一定损失 (0.0-15 分)	
出勤 15 分	严格遵守劳动纪律 (全年病、事假 ≤5 天) (13.5-15.0 分)	自觉遵守劳动纪律 (全年病、事假 ≤10 天) (11.5-13.5 分)	基本做到不迟到、早退。(全年病、事假 ≤15 天) (7.5-11.5 分)	劳动纪律差, 外出不请假, 有旷工纪录 (0.0-7.5 分)	

药物化学生物学国家重点实验室-实验动物中心

二〇二一年九月六日