

中共北京农业职业学院委员会文件

京农职党〔2023〕12号



中共北京农业职业学院委员会 关于印发《教师职务岗位设置和聘任 工作实施方案》等四个文件的通知

各党总支、直属党支部，各中层单位：

《教师职务岗位设置和聘任工作实施方案》《辅系列专业技术职务岗位设置和聘任工作实施方案》《教师考核实施办法》《辅系列专业技术岗位人员考核实施办法》已经学院2023年第十三次党委常委会议审议通过，现印发给你们，请认真贯彻执行。

中共北京农业职业学院委员会

2023年5月23日



教师职务岗位设置和聘任工作实施方案

根据《关于印发北京市高等学校、义务教育学校、中等职业学校等教育事业单位岗位设置管理三个指导意见的通知》《北京市高等学校教师职务聘任管理办法》以及北京市人力资源和社会保障局《关于调整北京农业职业学院职称结构比例的批复》等有关文件精神，结合学院实际情况，特制定本方案。

一、教师职务岗位设置原则

1. 坚持按编制总量控制设岗。在北京市人社局和北京市教委核定的编制内设置岗位。

2. 坚持合理的岗位结构比例。根据北京市人社局《北京市高等学校教师职务岗位结构比例和高级职务岗位设置的意见》规定和学院实际情况，学院教师高级职务岗位数占教师编制总数的61%，正高与副高之比为1:4。

3. 坚持科学合理设置岗位。根据学院发展规划、学科建设和专业建设、教学科研任务的需要，在市人社局、市教委下达的教师职务岗位结构比例内科学合理设置岗位。

4. 实行学院、系部(校区)两级岗位聘任。正高级岗位由学院负责聘任，副高级及以下岗位由各系部(校区)负责聘任。各系部(校区)组织召开分学术委员会评议通过后，由各系部(校区)聘任

与考核工作领导小组研究决定拟聘人选并报学院审批。

二、教师岗位类别、等级及比例

1. 岗位类别

根据北京市文件要求，结合学院办学目标和承担的任务，教师岗位分为教学为主型、教学科研型、农业技术推广型、实践指导型四类。原则上不能跨类别进行岗位分级。

教学为主型、教学科研型、农业技术推广型岗位主要承担学生基础课和专业课(实践)教学任务并开展教改研究；实践指导型岗位主要承担实践课、实训等实践环节的教学任务，并承担教学辅助、实验室（实训基地）管理与建设等相关工作。

教学科研型岗位、农业技术推广型岗位只在副高级以上岗位中设置。

应聘者应在设定的岗位数量内竞聘上岗。教师所聘岗位类别在聘期内不予调整。

2. 岗位等级及比例

按照《北京市高等学校教师职务岗位结构比例和高级职务岗位设置的意见》的要求，学院教师岗位设正高级岗位、副高级岗位、中级岗位和初级岗位，共分为 11 个等级。其中，高级岗位（即正高级和副高级岗位）分为 6 个等级，分别为教授二级岗位、教授三级岗位和教授四级岗位、副教授五级岗位、副教授六级岗位和副教授七级岗位，分别对应专业技术岗位的二至七级；中级岗位分为 3 个等级，分别为讲师八级岗位、讲师九级岗位、讲师

十级岗位，分别对应专业技术岗位的八至十级；初级岗位分为 2 个等级，分别为助教十一级岗位、助教十二级岗位，分别对应专业技术岗位的十一级、十二级。教授二级至四级岗位之间的结构比例为 1：3：6；副教授五级至七级岗位之间的结构比例为 2：4：4；讲师八级至十级岗位之间结构比例为 3：4：3；助教十一级至十二级结构比例为 5：5。

三、教师岗位设置数量

1. 教师岗位总量

北京市编办核定的学院教职工编制总数为 905 人（含北京市农业广播电视学校）。学院教师岗位总量约为全院教职工人数的 50.2%，共 455 人。

2. 不同类型教师岗位比例

原则上，教学为主型岗位、教学科研型岗位、农业技术推广型岗位、实践指导型岗位分别占教师总数的 83%、0.9%、10.1% 和 6%。

3. 各等级岗位的数量

教师高级岗位数占教师总数的 61%，按照正高级岗位和副高级岗位之比 1:4 设置正高级岗位和副高级岗位。全院教师高级岗位的 5%用来设置机动岗位，14 个（正 1 副 13）主要用于高级人才的引进、支持品牌特色专业、骨干专业、重点建设专业、重大教育教学改革项目以及科技创新团队建设发展的需要。实际可用于各系部（校区）的高级岗位数为 259 个，其中，正高级岗位

52 个，副高级岗位 207 个。按照高级岗位:中级岗位:初级岗位之比为 5.7 : 3.8 : 0.5 计算，对应核定的高级岗位数的中级岗位和初级岗位数分别为 174 个和 22 个。

4. 岗位设置的倾斜政策

对学院重点发展的专业，在高级岗位设置数量上要有所倾斜：

(1) 正高级岗位设置向与北京都市型现代农业发展需求紧密对接的专业倾斜。

(2) 正高级岗位设置向国家级或市级品牌特色专业、骨干专业倾斜，至少保证每个专业有 1 个正高级岗位。

(3) 正高级岗位设置向北京市创新团队或优秀教学团队所在专业倾斜，至少保证每个专业有 1 个正高级岗位。

(4) 正高级岗位设置向承担教育部或北京市重大教育教学改革项目的专业、教师倾斜。正高三级岗位原则上在承担教育部、北京市重大教育教学改革项目的专业（教研室）设置。

(5) 正高级岗位设置向院级专业群带头专业倾斜。

(6) 副高级岗位设置向院级重点专业倾斜，至少保证每个专业有 3 个副高级岗位，其中至少 1 个副高五级岗位。教学为主型副高五级岗位设置向市级创新和优秀教学团队所在专业倾斜，各专业可设置 1 个副高五级岗位；农业技术推广型副高级岗位设置向学院重点专业倾斜，每个专业可设置副高五级、副高六级岗位各 1 个；实践指导型副高级岗位设置向国家级、市级重点实训

基地(实验室) 倾斜, 每个基地可设置副高五级、副高六级岗位各 1 个。

5. 系部(校区)的教师各类各级岗位设置数量:

系部(校区)的教师各类各级岗位设置数量详见附件 1。具体说明如下:

(1) 正高二级教师岗位指标根据学院的学科专业发展和工作需要, 在全院范围内统筹使用;

(2) 副高五级岗位及以下教师岗位设置则根据岗位总量控制和满足工作需要的原则, 按编制人数设置各等级岗位, 各系部(校区)结合本单位人员结构状况, 在系部(校区)内统筹使用。

(3) 各系部(校区)的岗位数中包含本单位的“双肩挑”教师岗位数, 具体数额由学院确定; 各系部(校区)的岗位数中含实践指导型和教学科研型教师岗位数; 各系部(校区)岗位数中不含系部(校区)以外的“双肩挑”教师岗位数、教学科研型和实践指导型教师岗位数。

四、聘任条件和岗位职责

教师岗位聘任条件和岗位职责的制定是基于国家和北京市规定的教师岗位基本职责、任职条件要求并结合学院实际, 从教师完成教学工作、科研工作、其他工作、继续教育等制定的。不同类型、不同等级教师岗位的具体聘任条件和岗位职责详见附件 2。聘任各类教师岗位的教师须具备《北京农业职业学院教师职务聘任制实施办法》规定的基本任职条件。对于聘任实践指导型

教师岗位，除具备《北京农业职业学院教师职务聘任制实施办法》规定的基本任职条件外，应具有硕士以上学位和高等学校教师资格，同时具有专业、执业(职业)资格证书或在企业一线一年以上实际工作经历或参加教育部组织的教师专业技能培训获得合格证书，能全面指导学生专业实践教学。从企业一线引进的高级技师可不受上述学历、资历的限制。

五、绩效考核

在本聘期内，教师要完成所聘岗级的岗位职责，教师完成岗位职责情况通过年度考核和聘期考核加以评价。考核以聘用合同以及签订的聘期岗位任务书为依据，全面考核教师的德、能、勤、绩、廉五个方面，年度考核和聘期考核实行师德“一票否决”。考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。具体的考核办法见《北京农业职业学院教师考核实施办法》。

六、附则

1. 正高二级岗位原则上向全院范围的国家级和市级品牌特色专业、骨干专业中倾斜。如果这些专业的教师无人申报正高二级岗位，则该指标可在全院范围统筹使用。

2. 正高三级、正高四级和副高五级岗位数原则上在本专业范围内使用。如本专业无人申报，则可在全系部(校区)范围调剂使用。

3. 各系部(校区)聘任与考核工作领导小组根据本单位岗位数量等额推荐副高级及以下岗位人员，提出拟聘意见，对拟聘正

高级岗位人员提出推荐意见，并安排相关人员进行答辩。

4. 本次聘任只受理在同一专业技术职务内分级聘任，不解决晋升聘任。每位教师只能根据聘任条件申报聘任一个岗位级别，未聘任到该岗位级别的人员自动进入低一级别岗位聘任，不用重复申报。如果教师现岗位为正高四级、副高七级、中级十级、初级十二级，且上一聘期考核合格，本人不申请岗位晋级或调整岗位的，则只需按要求填写岗位聘任申请表，不须提供相应的聘任材料。拟申报高一级别岗位的，须按要求填写岗位聘任申报表，并提供相应的聘任材料，按照聘任程序参加聘任。

5. 申报正高级岗位的人员须向学院学科评议小组提交书面佐证材料及 PPT 汇报上一聘期本人在教学、科研、学科和专业建设等方面的工作情况，以及对应聘岗位的工作思路和工作目标，不进行答辩。

6. 申报人的任职年限计算以 2023 年 4 月 30 日为截至日期；教科研成果需提供上一个聘期的成果，即 2017 年 6 月 1 日到 2023 年 4 月 30 日。申报高一级别岗位人员提交的聘任材料（教学和科研成果）须经教务处、科研处审核认定。

7. 本文所述“科研工作量”包含科研工作量和教研工作量。

8. 本文所述第一作者含通讯作者。

9. 学院调入的非教师专业技术人员且正在从事高职教学工作不满一年的，属于过渡期，可以按原专业技术职务最低一级岗位级别聘任，待满一年后按教师聘任条件和程序进行聘任。

10. 系部（校区）以外的“双肩挑”教师、教学科研型教师、实践指导型教师，经所在单位领导同意后可向学院人事处申报，经学院审核同意后，由本人向承担教学任务所在的系部（校区）申报岗位，其所申报的岗位不占各系部（校区）指标。

11. 申报正高二级、正高三级教师岗位的人员，须进行教学效果考核，以上一聘期教学质量评价为主要依据。

12. 本次聘任中的教师岗位等专业技术岗位的聘任时间安排见附件3。本次聘任的材料审核工作统一由人事处协调各部门进行。

13. 对不满一个聘期的教师岗位人员，若年度考核、聘期考核均合格且无晋级意愿可按原聘岗级续聘。

- 附件：1. 各系部（校区）教师各级岗位设置一览表
2. 教师岗位的聘任条件、岗位职责
3. 教师岗位等专业技术岗位聘任时间安排表
4. 教学岗位工作量标准（教学为主型）
5. 教学岗位工作量标准（教学科研型）
6. 教学岗位工作量标准（农业技术推广型）
7. 教学岗位工作量标准（实践指导型）
8. 系部（校区）教学人员兼任系部（校区）正、副职工作量标准表
9. 教师聘期岗位任务书

10. 教师岗位分级聘用申报表（在企业微信微盘中下载）

附件 1

各系部（校区）教师各级岗位设置一览表

序号	单位	正高二级	正高三级 (含农推)	正高四级	正高合计	副高五级	副高六级	副高七级	副高合计	讲师八级	讲师九级	讲师十级	讲师合计	初级十级	初级十二级	初级合计	总计
1	园艺系		4 (1)	6	10	8	8	7	23	5	6	4	15	2	1	3	51
2	畜牧兽医系		4 (1)	8	12	7	8	6	21	2	2	2	6	0	1	1	40
3	食品与生物工程系		3 (1)	5	8	5	7	6	18	2	3	3	8	0	1	1	35
4	水利与建筑工程系		1	1	2	4	6	7	17	3	5	3	11	0	0	0	30
5	现代服务管理系		0	1	1	4	6	7	17	4	5	4	13	0	0	0	31
6	信息技术系		0	0	0	3	6	6	15	3	4	3	10	0	0	0	25
7	经济管理系、 财会金融系		1	5	6	7	14	13	34	7	8	8	23	0	0	0	63
8	基础部（体育部）		0	1	1	4	11	8	23	9	13	7	29	2	1	3	56
9	马克思主义学院		0	0	0	1	0	2	3	2	3	2	7	1	1	2	12
10	北苑校区 (国际教育学院)		0	1	1	1	3	3	7	9	10	8	27	4	3	7	42
11	清河校区 (机电工程学院)		0	0	0	3	8	8	19	5	6	5	16	1	1	2	37
12 学院 统一 组织	系部（校区）以外 “双肩挑”等教师 岗位		2	5	7	1	4	4	9	2	3	3	8	0	0	0	25
	系部（校区）以外 实践指导型教师 岗位		0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	2	1	3	5
总计		4	15	33	52	48	81	78	207	53	68	53	174	12	10	22	455 (含 3)

说明：1. 正高二级岗位指标根据学院学科专业发展和工作需要，在全院范围内统筹使用。2. 各系部（校区）的岗位数中含本单位的“双肩挑”等教师岗位数，具体数额由学院确定。3. 各系部（校区）的岗位数中含实践指导型和教学科研型教师岗位数。4. 正高三级（含农推）岗位数指相应系部（校区）至少有 1 个农业技术推广型岗位数，否则指标数予以核减。

附件 2

教师岗位聘任条件、岗位职责

根据北京市人力资源和社会保障局文件精神结合学院实际制定学院教师岗位聘任条件、岗位职责。

一、教授二级岗

(一)聘任条件

教授二级岗位在我院设置教学为主型、教学科研型和农业技术推广型。在国家规定的岗位任职基本条件基础上,还应在岗位、业绩、任职年限等方面具备下列条件:

1. 在本学科领域有较高的学术造诣,在国内外同行中有较大的学术影响并取得公认的学术成就。

2. 履行重要的岗位和学科建设与管理职责,在学科建设中起带头作用,为学院的专业建设和改革发展做出重大贡献。

3. 一般应在教授三级岗任职满 5 年,且上一聘期岗位业绩突出。对确有真才实学、成绩显著、贡献突出、岗位急需的人才,按规定程序核准后,学院可根据实际情况聘用。

4. 还应符合以下条件之三:

①上一聘期获得国家自然科学奖、国家发明奖、国家科技进步奖、国家教学成果奖(均指一级证书)、国家社科基金优秀成果奖 1 项以上。

②上一聘期主持并完成国家级教科研项目 1 项以上。

③获国家级教学名师、千人计划、长江学者等同类人才称号，且上一聘期主编出版教育部确定的精品教材 1 部以上。

④业绩突出，获得国家级个人奖励。

⑤上一聘期获得省部级及以上农业技术推广奖一等奖 1 项以上。

⑥在具有全国影响力的专业社团组织兼任重要职位或国家级创新团队带头人，且在专业领域具有重大影响力。

⑦上一聘期指导学生参加国家级技能比赛荣获一等奖；或指导学生参加国家级互联网+创新创业大赛荣获金奖。

⑧上一聘期教师参加国家级教学能力比赛荣获一等奖。

⑨上一聘期在“三农”服务或者政府咨询服务等工作中成绩突出，获得直接经济效益 1000 万元以上；或上一聘期获得发明专利 2 项以上，并转让产生经济效益 1000 万元以上。

⑩上一聘期以第一作者在中文核心期刊(北大版)、中国科学引文数据库(CSCD)来源期刊、中国人文社会科学核心期刊、中国科技核心期刊(自然科学卷或社会科学卷)、在人民日报、光明日报、经济日报的理论版等发表本学科学术论文 4 篇，其中被SCI(科学引文索引)、SSCI(社会科学引文索引)、CSSCI(中文社会科学引文索引)等期刊收录 2 篇，或在国内四大权威文摘类期刊上全文转载 3 篇。

(二) 岗位职责

1. 掌握本学科、专业方向最新动态，带领本专业的创新团队

开展创新实践。领导和组织本学科、人才培养、实训基地、实验室的建设和发展工作。规划本学科的发展和专业、课程建设，主持和组织本学科的科学研究工作，推进学科队伍的发展，指导副教授及其以下职务教师的教学、实验、实训工作。

2. 系统承担高职课程教学，认真完成教学任务，且学生与同行评教良好及以上。完成年标准教学工作量：教学为主型基础课教师岗位为 330 学时，教学为主型专业课教师岗位为 300 学时，教学科研型（专业课教师）岗位为 220 学时，农业技术推广型岗位为 170 学时。

3. 承担国家级教科研项目，发表学术论著；在科技创新和大众创业万众创新中发挥示范引导作用，编写相关成果和技术的推广材料，并负责组织培训工作；负责组织安排学院农业科技综合服务项目、创新创业项目，有科技成果积累。应达到年科研工作量标准：教学为主型基础课教师岗位为 110 分，教学为主型专业课教师岗位为 180 分；教学科研型（专业课教师）为 360 分，农业技术推广型教师岗位为 360 分，具体的岗位任务指标由学院与教师本人根据推广工作任务共同制定。

4. 负责社会服务队伍的建设，带动青年教师，在基地从事科研和实践活动。聘期内承担挂职服务任务，为所在乡镇建设献计献策，推广具有学院自主知识产权的项目或引入对基地经济发展有明显促进作用的技术成果。

5. 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完

成继续教育。

6. 承担学院、系部（校区）布置的其它工作。

二、教授三级岗

（一）聘任条件

教授三级岗位在我院设置教学为主型、教学科研型专业课教师和农业技术推广型。在国家规定的岗位任职基本条件基础上，在岗位、业绩、任职年限等方面具备下列条件：

1. 在本学科领域有一定的学术造诣，在国内外同行中有一定的学术影响。

2. 履行重要的岗位和学科建设与管理职责，在学科建设中起带头作用，为学院的改革发展做出较大贡献。

3. 一般应在教授四级岗任职满3年，且上一聘期岗位业绩优秀。

4. 还应该具备以下条件：

（1）对教学为主型专业课教师，须符合以下条件之三：

①上一聘期年度考核获得三次（含）以上优秀。

②上一聘期获得国家级或省部级教育教学成果奖、科技奖励1项（均指一级证书）及其他奖项。

③获省部级及以上教学名师、北京学者、长城学者、百千万人才等同类人才称号。

④上一聘期主持省部级及以上科研项目或省部级及以上教学改革立项项目（含精品教材立项项目）1项。

⑤上一聘期研究成果被省部级的政府部门采纳吸收,并获得省部级及以上先进个人奖励。

⑥上一聘期指导学生参加国家级技能比赛荣获一等奖;或指导学生参加国家级互联网+创新创业大赛荣获金奖。

⑦上一聘期教师参加国家级教学能力比赛荣获一等奖。

⑧上一聘期主编出版本学科专著或专业教材 1 部以上。

⑨上一聘期获得发明专利或实用新型专利、计算机软件著作权登记 1 项以上,并转让产生经济效益 300 万元以上。

⑩上一聘期以第一作者在中文核心期刊(北大版)、中国科学引文数据库(CSCD)来源期刊、中国人文社会科学核心期刊、中国科技核心期刊(自然科学卷或社会科学卷)、在人民日报、光明日报、经济日报的理论版等发表本学科学术论文和教研论文 3 篇以上(其中学术论文 2 篇以上),或被 SCI(科学引文索引)、SSCI(社会科学引文索引)、CSSCI(中文社会科学引文索引)等期刊收录 1 篇,或在国内四大权威文摘类期刊上全文转载 1 篇。

(2) 对教学为主型基础课教师,须符合以下条件之二:

①上一聘期年度考核获得三次(含)以上优秀。

②获省部级及以上教学名师、北京学者、长城学者、百千万人才等同类人才称号;或上一聘期获得省部级及以上高等教育教学成果奖励 1 项以上。

③上一聘期主持省部级及以上科研项目或省部级及以上教学改革立项项目(含精品教材立项项目)1 项。

④上一聘期研究成果被省部级的政府部门采纳吸收,并获得省部级及以上先进个人奖励。

⑤上一聘期指导学生参加国家级技能比赛荣获一等奖;或指导学生参加国家级互联网+创新创业大赛荣获金奖。

⑥上一聘期教师参加国家级教学能力比赛荣获一等奖。

⑦上一聘期主编出版本学科专著或专业教材 1 部以上。

⑧上一聘期以第一作者在中文核心期刊(北大版)、中国科学引文数据库(CSCD)来源期刊、中国人文社会科学核心期刊、中国科技核心期刊(自然科学卷或社会科学卷)、在人民日报、光明日报、经济日报的理论版等发表本学科学术论文和教研论文 2 篇以上(其中学术论文 1 篇以上),或被 SCI(科学引文索引)、SSCI(社会科学引文索引)、CSSCI(中文社会科学引文索引)等期刊收录 1 篇,同时以第一作者在其它学术刊物发表论文 2 篇。

(3) 对教学科研型专业课教师,须符合以下条件之三:

①上一聘期年度考核获得三次(含)以上优秀。

②上一聘期承担省部级及以上科研项目 1-2 项。有科技成果产出,或获得省部级及以上科技奖励 1 项(一级证书)。

③获省部级及以上教学名师、北京学者、长城学者、百千万人才等同类人才称号;或上一聘期获得省部级及以上高等教育教学成果奖励 1 项以上。

④上一聘期主持省部级及以上科研项目或省部级及以上教学改革立项项目(含精品教材立项项目)1 项。

⑤上一聘期指导学生参加国家级技能比赛荣获一等奖；或指导学生参加国家级互联网+创新创业大赛荣获金奖。

⑥上一聘期教师参加国家级教学能力比赛荣获一等奖。

⑦上一聘期在“三农”服务或者政府咨询服务等工作中成绩突出，获得直接经济效益 400 万元以上，或者其成果被省级政府的部门采纳吸收；并获得省部级及以上先进个人奖励。

⑧上一聘期获得发明专利或实用新型专利、计算机软件著作权登记 1 项以上，并转让产生经济效益 400 万元以上。

⑨上一聘期以第一作者出版本学科专著或专业教材 1 部以上。

⑩上一聘期以第一作者在中文核心期刊(北大版)、中国科学引文数据库(CSCD)来源期刊、中国人文社会科学核心期刊、中国科技核心期刊(自然科学卷或社会科学卷)、在人民日报、光明日报、经济日报的理论版等发表本学科学术论文和教研论文 3 篇以上(其中学术论文 2 篇以上)，或被 SCI(科学引文索引)、SSCI(社会科学引文索引)、CSSCI(中文社会科学引文索引)等期刊收录 1 篇；或在国内四大权威文摘类期刊上全文转载 1 篇。

(4)对农业技术推广型教师，须符合以下必备条件和聘任条件：

必备条件：在岗位、业绩等方面具备下列条件：

①热爱农业技术推广工作，身体健康，能够坚持长期在基层从事农业技术与推广工作，并在促进区域农业主导产业发展

方面做出突出贡献，具有较高的社会影响力和知名度。

②具有较强的组织协调能力，产学研服紧密结合，主持、承担过具有一定技术含量与示范性、能够带动学生实习实训、具有良好应用前景的科技推广服务项目。

聘任条件：应同时具备以下科学研究方面和技术推广方面条件：

科学研究方面条件(符合以下条件之二)：

①上一聘期年度考核获得三次(含)以上优秀。

②上一聘期获得省部级及以上科技奖励 1 项(前三名)。

③上一聘期获得省部级及以上高等教育教学成果奖励 1 项以上。

④上一聘期主持省部级及以上科研项目或省部级及以上教学改革立项项目(含精品教材立项项目)1 项。

⑤上一聘期指导学生参加国家级技能比赛荣获一等奖；或指导学生参加国家级互联网+创新创业大赛荣获金奖。

⑥上一聘期教师参加国家级教学能力比赛荣获一等奖。

⑦上一聘期研究成果被省部级的政府部门采纳吸收，并获得省部级及以上先进个人奖励。

⑧上一聘期以第一作者出版本学科专著或专业教材 1 部以上。

⑨上一聘期以第一作者在中文核心期刊(北大版)、中国科学引文数据库(CSCD)来源期刊、中国人文社会科学核心期刊、中国

科技核心期刊（自然科学卷或社会科学卷）、在人民日报、光明日报、经济日报的理论版等发表本学科学术论文和教研论文 2 篇以上（其中学术论文 1 篇以上）。

技术推广方面条件(符合以下条件之一)

①上一聘期获得省部级及以上农业技术推广奖二等奖以上 1 项(前六名)。

②上一聘期在技术开发、推广转化工作中成绩显著，主持并完成省部级及以上农业技术推广项目 2 项或在专业培训工作中，有核心技术支撑并形成自有技术体系，主编出版培训教材，培训效果显著，取得明显的社会效益。

③上一聘期获得本专业领域发明专利或实用新型专利、计算机软件著作权登记技术成果 1 项以上，并转让产生经济效益 300 万元以上。

(二) 岗位职责

1. 教学为主型专业课教师

(1)掌握本专业方向最新动态，带领本专业的创新团队建设。领导和组织本学科、人才培养、实训基地、实验室的建设和发展工作。规划和积极参与本学科的发展和专业、课程建设，主持和组织本学科的科学研究工作，推进学科队伍的发展。指导副教授及其以下职务教师的教学、实验、实训工作。

(2)系统承担高职课程教学，认真完成教学任务，且学生与同行评教达良好及以上。完成年标准教学工作量 300 学时。

(3) 积极承担各级各类科研项目，有科技成果产出。应达到年科研工作量标准 140 分。聘期内承担挂职服务任务，为所在乡镇建设献计献策，推广具有学院自主知识产权的项目或引入对基地经济发展有明显促进作用的技术成果。

(4) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(5) 承担学院、系部（校区）布置的其它工作。

2. 教学为主型基础课教师

(1) 掌握本专业方向最新动态，积极参加教研室建设。积极参加本学科、人才培养、实训基地、实验室的建设和发展工作。积极参与本学科的发展和建设、课程建设，主持和参加本学科的科学研究工作，推进学科队伍的发展。指导副教授及其以下职务教师的教学、实验、实训工作。

(2) 系统承担高职教学，认真完成教学任务，且学生与同行评教达良好及以上，达到年教学工作量标准 330 学时。

(3) 积极承担学院教科研课题，发表学术论文，达到年科研工作量标准 70 分。

(4) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(5) 承担学院、系部（校区）布置的其它工作。

3. 教学科研型（专业课教师）

(1) 掌握本专业方向最新动态，带领本专业的创新团队建设。

领导和组织本学科、人才培养、实训基地、实验室的建设和发展工作。规划本学科的发展和专业、课程建设，主持和组织本学科的科学研究工作，推进学科队伍的发展。指导副教授及其以下职务教师的教学、实验、实训工作。

(2) 系统承担高职课堂教学，完成年标准教学工作量 220 学时，且学生与同行评教达良好及以上。

(3) 以科技挂职为依托，编写相关成果和技术的推广材料，并负责组织培训工作。负责社会服务队伍的建设，结合当前国家政策、带动青年教师，在基地从事科研和实践活动。承担挂职服务任务，为所在乡镇建设献计献策，推广具有学院自主知识产权的项目或引入对基地经济发展有明显促进作用的技术成果，应达到年科研工作量标准 310 分。

(4) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(5) 承担学院、系部（校区）布置的其它工作。

4. 农业技术推广型教师

(1) 农业技术推广与科研服务工作，包括：

①至少形成 1 个具有影响和带动性的品牌项目，在科技试验示范、成果评定、带动产业发展、服务农民增收方面效果明显。

②带头建设 1-2 个综合性的产学研服基地，负责基地总体方案的设计、相关技术示范与推广方案的拟订。

③以专业化服务工作室为载体，骨干引领、示范带动专业教

师开展科研与服务规划、技术试验、项目示范工作。

④组织编写相关科技推广教材、培训资料等，并做好对基层科技人员的跟踪培训工作。

⑤负责对青年教师、科技服务团队的具体培养与建设任务，指导、带动学生参与科研和社会服务实践活动。

(2) 承担一定数量的教学工作，达到年教学工作量标准 170 学时，且学生与同行评教达良好及以上。

(3) 完成以下农业技术推广与科研服务绩效指标，科研工作量达到规定标准（310 分）：

①每年在农业技术推广一线工作不少于 60 天以上，有具体的建设方案、计划。

②示范、推广 1-2 项实用高新技术，并形成一定的规模和影响；编写相关推广教材 1-2 种，举办专题培训班 5-8 期。

③申报、争取市级以上试验、示范、推广项目 1-2 项，项目成果优秀并有一定的影响。

④积极培育并依托工作室，指导、带动青年教师 4-6 人参与科技推广、技术试验、示范工作；指导、培养学生 2-3 人参与科研与服务活动。

(4) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(5) 承担学院、系部（校区）布置的其它工作。

三、教授四级岗

(一)聘任条件

教授四级岗在我院设置教学为主型、教学科研型和农业技术推广型。具有教授职称，并在上一聘期完成了岗位职责，各年度考核均合格者，可聘任相应类别教授四级岗，不能跨类别聘任。

(二)岗位职责

1. 教学为主型专业课教师

(1) 掌握本专业方向最新动态，积极参与本学科专业建设、课程建设、实训基地、实验室的建设和发展工作。积极参加本学科专业的创新团队建设，推进学科队伍的发展。指导副教授及其以下职务教师的教学、实验、实训工作。

(2) 系统承担高职课程教学，达到年教学工作量标准 300 学时，且学生与同行评教达良好及以上。

(3) 积极承担院级教科研课题，开展科学研究工作；以“挂职服务基地”为依托，编写相关成果和技术的推广材料，并负责组织培训工作。承担挂职服务任务，为所在乡镇建设献计献策，推广具有学院自主知识产权的项目或引入对基地经济发展有明显促进作用的技术成果。达到年科研工作量标准 100 分。

(4) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(5) 承担学院、系部（校区）布置的其它工作。

2. 教学为主型基础课教师

(1) 掌握本专业方向最新动态，积极参与本学科专业建设、课程建设、实训基地、实验室的建设和发展工作。积极参加教研室建设，推进学科队伍的发展。指导副教授及其以下职务教师的教学、实验、实训工作。

(2) 系统承担高职课程教学，达到年教学工作量标准 330 学时，且学生与同行评教达良好及以上。

(3) 积极承担院教科研课题，发表学术论文，达到年科研工作量标准 40 分。

(4) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(5) 承担学院、系部（校区）布置的其它工作。

3. 教学科研型（专业课教师）

(1) 掌握本专业方向最新动态，积极参与本学科专业建设、课程建设、实训基地、实验室的建设和发展工作。积极参加教研室建设，推进学科队伍的发展。指导副教授及其以下职务教师的教学、实验、实训工作。

(2) 系统承担高职课程教学，达到年教学工作量标准 220 学时，且学生与同行评教达良好及以上。

(3) 积极承担院级教科研课题，开展科学研究工作；以“挂职服务基地”为依托，编写相关成果和技术的推广材料，并负责组织培训工作。承担挂职服务任务，为所在乡镇建设献计献策，推广具有学院自主知识产权的项目或引入对基地经济发展有明

显促进作用的技术成果。达到年科研工作量标准 255 分。

(4) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(5) 承担学院、系部（校区）布置的其它工作。

4. 农业技术推广型教师

(1) 农业技术推广与科研服务工作，包括：

①至少形成 1 个具有影响和带动性的品牌项目，在科技试验示范、成果评定、带动产业发展、服务农民增收方面效果明显。

②带头建设 1-2 个综合性的产学研服基地，负责基地总体方案的设计、相关技术示范与推广方案的拟订。

③以专业化服务工作室为载体，骨干引领、示范带动专业教师开展科研与服务规划、技术试验、项目示范工作。

④组织编写相关科技推广教材、培训资料等，并做好对基层科技人员的跟踪培训工作。

⑤负责对青年教师、科技服务团队的具体培养与建设任务，指导、带动学生参与科研和社会服务实践活动。

(2) 承担一定数量的教学工作，达到年教学工作量标准 170 学时，且学生与同行评教达良好及以上。

(3) 完成以下农业技术推广与科研服务绩效指标，科研工作量达到规定标准（255 分）：

①每年在农业技术推广一线工作不少于 60 天以上，有具体的建设方案、计划。

②示范、推广 1-2 项实用高新技术，并形成一定的规模和影响；编写相关推广教材 1-2 种，举办专题培训班 5-8 期。

③申报、争取市级以上试验、示范、推广项目 1-2 项，项目成果优秀并有一定的影响。

④积极培育并依托工作室，指导、带动青年教师 4-6 人参与科技推广、技术试验、示范工作；指导、培养学生 2-3 人参与科研与服务活动。

(4) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(5) 承担学院、系部（校区）布置的其它工作。

四、副教授五级岗

(一)聘任条件

副教授五级岗位在我院设置教学为主型、教学科研型（专业课教师）和农业技术推广型、实践指导型。在国家规定的岗位任职基本条件基础上，在岗位、业绩、任职年限等方面具备下列条件：

1. 在本专业领域有一定的学术造诣。

2. 履行重要的岗位和专业建设与管理职责，在专业建设中起一定作用，为学院的改革发展做出较大贡献。

3. 一般应在副高六级岗任职满 3 年。

4. 还应该具备以下条件：

(1) 对教学为主型专业课教师，须符合以下条件之二：

①上一聘期年度考核获得三次（含）以上优秀。

②上一聘期获得省部级及以上教育教学成果奖励 1 项以上。

③上一聘期指导学生参加国家级技能比赛荣获二等奖及以上奖励，或省部级技能比赛荣获一等奖；或指导学生参加国家级互联网+创新创业大赛荣获银奖及以上奖励，或省部级互联网+创新创业大赛荣获一等奖。

④上一聘期教师参加国家级教学能力比赛荣获二等奖及以上奖励，或省部级教学能力比赛荣获一等奖。

⑤上一聘期在“三农”服务或者政府咨询服务等工作中成绩突出，获得直接经济效益 100 万元以上，或者其成果被区县级政府的部门采纳吸收。

⑥上一聘期获得发明专利或实用新型专利、计算机软件著作权登记 1 项以上，并转让产生经济效益 100 万元以上。

⑦上一聘期主持完成院级及以上科研项目或教学改革立项项目 2 项以上。

⑧上一聘期主编出版本学科专著或专业教材 1 部以上。

⑨上一聘期以第一作者公开发表本学科学术论文和教研论文 3 篇以上（其中本学科学术论文 2 篇以上）；或在核心期刊上以第一作者发表本学科学术论文或教研论文 1 篇以上。

(2) 对教学为主型基础课教师，须符合以下条件之二：

①上一聘期年度考核获得三次（含）以上优秀。

②上一聘期指导学生参加国家级技能比赛荣获二等奖及以

上奖励，或省部级技能比赛荣获一等奖；或指导学生参加国家级互联网+创新创业大赛荣获银奖及以上奖励，或省部级互联网+创新创业大赛荣获一等奖。

③上一聘期参加国家级教学能力比赛荣获二等奖及以上奖励，或省部级教学能力比赛荣获一等奖。

④上一聘期主编出版本学科专著或专业教材 1 部以上，或主编出版教育部职业教育（高职）规划教材（教育部正式发文公布的职业教育五年国家规划教材）1 部以上。

⑤上一聘期以第一作者公开发表本学科学术论文和教研论文 2 篇以上（其中本学科学术论文 1 篇以上）；或在核心期刊上以第一作者发表本学科学术论文 1 篇以上。

⑥上一聘期主持完成院级及以上科研项目或教学改革立项项目 2 项以上。

⑦上一聘期获得院级及以上教育教学成果奖励。

(3) 对教学科研型（专业课教师），须符合以下条件之二：

①上一聘期年度考核获得三次（含）以上优秀。

②上一聘期获得省部级及以上教育教学成果奖励 1 项以上。

③上一聘期指导学生参加国家级技能比赛荣获二等奖及以上奖励，或省部级技能比赛荣获一等奖；或指导学生参加国家级互联网+创新创业大赛荣获银奖及以上奖励，或省部级互联网+创新创业大赛荣获一等奖。

④上一聘期参加国家级教学能力比赛荣获二等奖及以上奖

励，或省部级教学能力比赛荣获一等奖。

⑤上一聘期在“三农”服务或者政府咨询服务等工作中成绩突出，获得直接经济效益 200 万元以上，或者其成果被区县级政府的部门采纳吸收。

⑥上一聘期获得发明专利或实用新型专利、计算机软件著作权登记 1 项以上，并转让产生经济效益 200 万元以上。

⑦上一聘期主持地厅级及以上科研项目或教学改革立项项目 1 项。

⑧上一聘期主编出版本学科专著或专业教材 1 部以上。

⑨上一聘期以第一作者公开发表本学科学术论文和教研论文 4 篇以上（其中本学科学术论文 3 篇以上）；或在核心期刊上以第一作者发表本学科学术论文和教研论文 2 篇以上（其中本学科学术论文 1 篇以上）。

(4) 对农业技术推广型教师，须符合以下必备条件和聘任条件：

必备条件：在岗位、业绩等方面具备下列条件：

①坚持产学研结合办学道路，热爱农业技术推广工作，身体健康，能够坚持长期在基层从事农业技术研究推广工作，并在促进区域农业主导产业发展方面做出贡献。

②主持稳定的、能承担一定教学实习、试验任务的科研推广项目。

聘任条件：应同时具备以下科学研究方面和技术推广方面条

件：

科学研究方面条件(符合以下条件之二)：

①上一聘期年度考核获得三次(含)以上优秀。

②上一聘期获得省部级及以上教育教学成果奖励1项以上。

③上一聘期指导学生参加国家级技能比赛荣获二等奖及以上奖励，或省部级技能比赛荣获一等奖；或指导学生参加国家级互联网+创新创业大赛荣获银奖及以上奖励，或省部级互联网+创新创业大赛荣获一等奖。

④上一聘期参加国家级教学能力比赛荣获二等奖及以上奖励，或省部级教学能力比赛荣获一等奖。

⑤上一聘期主持完成院级及以上科研项目或教学改革立项项目2项以上。

⑥上一聘期主编出版本学科专著或专业教材1部以上。

⑦上一聘期以第一作者公开发表本学科学术论文和教研论文3篇以上(其中本学科学术论文2篇以上)；或在核心期刊上以第一作者发表本学科学术论文1篇以上。

技术推广方面条件(符合以下条件之一)

①上一聘期获得省部级及以上农业技术推广奖三等奖以上1项(前七名)。

②上一聘期在技术开发、推广转化工作中成绩显著，承担并完成省部级农业技术推广项目2项或在专业培训工作中，有核心技术支撑并形成自有技术体系，编印培训教材，培训效果显著，

取得明显的社会效益。

③上一聘期获得本专业领域发明专利或实用新型专利、计算机软件著作权登记技术成果 1 项以上，并转让产生经济效益 100 万元以上。

(5) 对实践指导型教师，须符合以下条件：

一般应在实践指导型教师副高六级岗位任职满 3 年。还应同时符合以下条件之二：

①上一聘期年度考核获得三次（含）以上优秀。

②上一聘期指导学生参加国家级技能比赛荣获二等奖及以上奖励，或省部级技能比赛荣获一等奖；或指导学生参加国家级互联网+创新创业大赛荣获银奖及以上奖励，或省部级互联网+创新创业大赛荣获一等奖。

③上一聘期参加国家级教学能力比赛荣获二等奖及以上奖励，或省部级教学能力比赛荣获一等奖。

④上一聘期获发明专利或实用新型专利、计算机软件著作权登记 1 项。

⑤上一聘期参与完成科研项目 2 项以上。

⑥上一聘期发表本专业学术论文和教研论文 3 篇以上（其中本专业学术论文 2 篇以上）。

⑦上一聘期获得院级及以上教育教学成果奖励。

(二) 岗位职责

1. 教学为主型专业课教师

(1) 系统承担专业课、专业基础课的讲授及课程辅导工作，指导实习社会调查、指导毕业论文、毕业设计等教学工作。达到年教学工作量标准 340 学时，且学生与同行评教达良好及以上。

(2) 掌握本学科范围内的学术发展动态，积极参加学术活动，主持或者参与教学法研究、教育教学改革研究、编审教材，撰写学术著作。达到年科研工作量标准 80 分。

(3) 承担指导实验室建设工作，改革实验手段，更新实验内容；根据需要，指导本学科专业建设工作；承担科教兴农、新农村建设和其他社会(学院)公益服务工作。

(4) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(5) 承担学院、系部(校区)布置的其它工作。

2. 教学为主型基础课教师

(1) 系统承担基础课的讲授及课程辅导工作等教学工作，达到年教学工作量标准 370 学时，且学生与同行评教达良好及以上。

(2) 掌握本学科范围内的学术发展动态，积极参加学术活动，主持或者参加教学法研究、教育教学改革研究、编审教材，撰写学术著作。达到年科研工作量标准 45 分。

(3) 承担指导实验室的建设工作，改革实验手段，更新实验内容；根据需要，领导本学科、教研室建设工作；承担科教兴农、新农村建设和其他社会(学院)公益服务工作。

(4) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(5) 承担学院、系部（校区）布置的其它工作。

3. 教学科研型（专业课教师）

(1) 系统承担专业课、专业基础课的讲授及课程辅导工作，指导实习社会调查、指导毕业论文、毕业设计等教学工作。达到年教学工作量标准 210 学时，且学生与同行评教达良好及以上。

(2) 掌握本学科范围内的学术发展动态，积极参加学术活动，主持或者参与教学法研究、教育教学改革研究、编审教材，撰写学术著作。达到年科研工作量标准 215 分。

(3) 承担指导实验室建设工作，改革实验手段，更新实验内容；根据需要，指导本学科专业建设工作；承担挂职服务任务，为所在乡镇建设献计献策，推广具有学院自主知识产权的项目或引入对基地经济发展有明显促进作用的技术成果。

(4) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(5) 承担学院、系部（校区）布置的其它工作。

4. 农业技术推广型教师

(1) 农业技术推广与科研服务工作，包括：

①至少形成 1 个具有影响和带动性的品牌项目，在科技试验示范、成果评定、带动产业发展、服务农民增收方面效果明显。

②带头建设 1-2 个综合性的产学研服基地，负责基地总体方

案的设计、相关技术示范与推广方案的拟订。

③以专业化服务工作室为载体，骨干引领、示范带动专业教师开展科研与服务规划、技术试验、项目示范工作。

④组织编写相关科技推广教材、培训资料等，并做好对基层科技人员的跟踪培训。

⑤负责对青年教师、科技服务团队的具体培养与建设任务，指导、带动学生参与科研和社会服务实践活动。

(2) 承担一定数量的教学工作，达到年教学工作量标准 220 学时，且学生与同行评教达良好及以上。

(3) 完成以下农业技术推广与科研服务绩效指标，科研工作量达到规定标准（215 分）：

①每年在农业技术推广一线工作不少于 60 天以上，有具体的建设方案、计划。

②示范、推广 1-2 项实用新技术，并形成一定的规模和影响；编写相关推广教材 1-2 种，举办专题培训班 3-5 期。

③申报、争取市级及以上试验、示范、推广项目 1-2 项，项目成果优秀并有一定的影响。

④积极培育并依托工作室，指导、带动青年教师 3-5 人参与科技推广；指导、培养学生 1-2 人参与科研与服务活动。

(4) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(5) 承担学院、系部（校区）布置的其它工作。

5. 实践指导型教师

(1) 独立承担或辅助本专业专任教师完成实践教学任务，负责学生实践成绩的考核、登统、上报等工作。应达到年教学工作量标准 150 学时。

(2) 负责实践教学基地、实验室的管理、以及仪器设备的维护调试工作。

(3) 开展本专业教学科研、教学改革等工作，应达到年科研工作量标准 45 分。承担科教兴农、新农村建设和其他社会(学校)公益服务工作。

(4) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(5) 承担学院、系部(校区)布置的其它工作。

五、副教授六级岗

(一)聘任条件

副教授六级岗位在我院设置教学为主型、教学科研型(专业课教师)和农业技术推广型、实践指导型。在国家规定的岗位任职基本条件基础上，在岗位、业绩、任职年限等方面具备下列条件：

1. 在本专业领域有一定的学术造诣。

2. 履行重要的岗位和专业建设与管理职责，在专业建设中起一定作用，为学院的改革发展做出较大贡献。

3. 一般应在副高七级岗位任职满 3 年。

4. 还应该具备以下条件：

(1) 对教学为主型专业课教师，须符合以下条件之二：

①上一聘期年度考核获得两次（含）以上优秀。

②上一聘期获得省部级及以上教育教学成果奖励 1 项以上。

③上一聘期指导学生参加国家级技能比赛荣获三等奖及以上奖励，或省部级技能比赛荣获二等奖；或指导学生参加国家级互联网+创新创业大赛荣获三等奖及以上奖励，或省部级互联网+创新创业大赛荣获二等奖及以上奖励。

④上一聘期参加国家级教学能力比赛荣获三等奖及以上奖励，或省部级教学技能比赛荣获二等奖及以上奖励。

⑤上一聘期在“三农”服务或者政府咨询服务等工作中成绩突出，获得直接经济效益 70 万元以上，或者其成果被区县级政府的有关部门采纳吸收。

⑥上一聘期获得发明专利或实用新型专利、计算机软件著作权登记 1 项以上，并转让产生经济效益 70 万元以上。

⑦上一聘期主持完成院级及以上科研项目或教学改革立项项目 1 项。

⑧上一聘期主编出版本学科专著或专业教材 1 部以上。

⑨上一聘期以第一作者公开发表本学科学术论文和教研论文 2 篇以上（其中本学科学术论文 1 篇以上）；或在核心期刊上以第一作者发表本学科学术论文 1 篇以上。

(2) 对教学为主型基础课教师，须符合以下条件之二：

①上一聘期年度考核获得两次（含）以上优秀。

②上一聘期指导学生参加国家级技能比赛荣获三等奖及以上奖励，或省部级技能比赛荣获二等奖；或指导学生参加国家级互联网+创新创业大赛荣获三等奖及以上奖励，或省部级互联网+创新创业大赛荣获二等奖及以上奖励。

③上一聘期参加国家级教学能力比赛荣获三等奖及以上奖励，或省部级教学技能比赛荣获二等奖及以上奖励。

④上一聘期主持完成院级及以上科研项目或教学改革立项项目 1 项以上。

⑤上一聘期以第一作者出版本学科专著或专业教材 1 部以上。

⑥上一聘期以第一作者公开发表本学科学术论文和教研论文 2 篇以上（其中本学科学术论文 1 篇以上）；或在核心期刊上以第一作者发表本学科学术论文 1 篇以上。

⑦上一聘期获得院级及以上教育教学成果奖励。

(3) 对教学科研型（专业课教师），须符合以下条件之二：

①上一聘期年度考核获得两次（含）以上优秀。

②上一聘期获得省部级及以上教育教学成果奖励 1 项以上。

③上一聘期指导学生参加国家级技能比赛荣获三等奖及以上奖励，或省部级技能比赛荣获二等奖；或指导学生参加国家级互联网+创新创业大赛荣获三等奖及以上奖励，或省部级互联网+创新创业大赛荣获二等奖及以上奖励。

④上一聘期参加国家级教学能力比赛荣获三等奖及以上奖励，或省部级教学技能比赛荣获二等奖及以上奖励。

⑤上一聘期在“三农”服务或者政府咨询服务等工作中成绩突出，取得直接经济效益 100 万元以上，或者其成果被区县级政府的部门采纳吸收。

⑥上一聘期获得发明专利或实用新型专利、计算机软件著作权登记 1 项以上，并转让产生经济效益 100 万元以上。

⑦上一聘期主持完成院级及以上科研项目或教学改革立项项目 1 项。

⑧上一聘期主编出版本学科专著或专业教材 1 部以上。

⑨上一聘期以第一作者公开发表本学科学术论文和教研论文 3 篇以上（其中本学科学术论文 2 篇以上）；或在核心期刊上以第一作者发表本学科学术论文 1 篇以上。

(4) 对农业技术推广型教师，须符合以下必备条件和聘任条件：

必备条件：在岗位、业绩等方面具备下列条件：

①热爱农业技术推广工作，身体健康，能够坚持长期在基层从事农业技术与推广工作。

②具有较强的组织协调能力，产学研服紧密结合，能承担一定教学实习、具有良好应用前景的科研推广项目。

聘任条件：应同时具备以下科学研究方面和技术推广方面条件：

科学研究方面条件(符合以下条件之二):

①上一聘期年度考核获得两次(含)以上优秀。

②上一聘期获得省部级及以上教育教学成果奖励1项以上。

③上一聘期指导学生参加国家级技能比赛荣获三等奖及以上奖励,或省部级技能比赛荣获二等奖;或指导学生参加国家级互联网+创新创业大赛荣获三等奖及以上奖励,或省部级互联网+创新创业大赛荣获二等奖及以上奖励。

④上一聘期参加国家级教学能力比赛荣获三等奖及以上奖励,或省部级教学技能比赛荣获二等奖及以上奖励。

⑤上一聘期主持完成院级及以上科研项目或教学改革立项项目1项。

⑥上一聘期主编出版本学科专著或专业教材1部以上。

⑦上一聘期以第一作者公开发表学术论文2篇以上;或在核心期刊上以第一作者发表本学科学术论文1篇以上。

技术推广方面条件(符合以下条件之一)

①上一聘期获得省部级及以上农业技术推广奖三等奖以上1项(前10名)。

②上一聘期在技术开发、推广转化工作中成绩显著,承担并完成省部级农业技术推广项目1项或在专业培训工作中,有核心技术支撑并形成自有技术体系,编印培训教材,培训效果显著,取得明显的社会效益。

③上一聘期获得本专业领域发明专利或实用新型专利、计算

机软件著作权登记技术成果 1 项以上，并转让产生经济效益 80 万元以上。

(5) 对实践指导型教师，须符合以下条件：

一般应在实践指导型教师副高七级岗位任职满 3 年。还应同时符合以下条件之一：

①上一聘期年度考核获得两次（含）以上优秀。

②上一聘期指导学生参加国家级技能比赛荣获三等奖以上奖励，或省部级技能比赛荣获二等奖；或指导学生参加国家级互联网+创新创业大赛荣获三等奖及以上奖励，或省部级互联网+创新创业大赛荣获二等奖及以上奖励。

③上一聘期参加国家级教学能力比赛荣获三等奖及以上奖励，或省部级教学技能比赛荣获二等奖及以上奖励。

④上一聘期参加完成教科研项目 1 项以上。

⑤上一聘期获发明专利或实用新型专利、计算机软件著作权登记 1 项。

⑥上一聘期发表本专业论文 2 篇以上，并撰写实验室(实验基地)建设方案被采纳 1 项以上。

⑦上一聘期获得院级及以上教育教学成果奖励。

(二) 岗位职责

1. 教学为主型专业课教师

(1) 系统承担专业课、专业基础课的讲授及课程辅导工作，指导实习社会调查、指导毕业论文、毕业设计等教学工作。达到

年教学工作量标准 340 学时，且学生与同行评教达良好及以上。

(2)掌握本学科范围内的学术发展动态，积极参加学术活动，主持或者参与教学法研究、教育教学改革研究、编审教材，撰写学术著作。达到年科研工作量标准 70 分。

(3) 承担指导实验室建设工作，改革实验手段，更新实验内容；根据需要，指导本学科专业建设工作；承担科教兴农、新农村建设和其他社会(学院)公益服务工作。

(4) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(5) 承担学院、系部（校区）布置的其它工作。

2. 教学为主型基础课教师

(1) 系统承担基础课的讲授及课程辅导工作等教学工作，达到年教学工作量标准 370 学时，且学生与同行评教达良好及以上。

(2)掌握本学科范围内的学术发展动态，积极参加学术活动，主持或者参加教学法研究、教育教学改革研究、编审教材，撰写学术著作。达到年科研工作量标准 35 分。

(3) 承担指导实验室的建设工作，改革实验手段，更新实验内容；根据需要，领导本学科、教研室建设工作；承担科教兴农、新农村建设和其他社会(学院)公益服务工作。

(4) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(5) 承担学院、系部（校区）布置的其它工作。

3. 教学科研型（专业课教师）

(1) 系统承担专业课、专业基础课的讲授及课程辅导工作，指导实习社会调查、指导毕业论文、毕业设计等教学工作。达到年教学工作量标准 210 学时，且学生与同行评教达良好及以上。

(2) 掌握本学科范围内的学术发展动态，积极参加学术活动，主持或者参与教学法研究、教育教学改革研究、编审教材，撰写学术著作。达到年科研工作量标准 185 分。

(3) 承担指导实验室建设工作，改革实验手段，更新实验内容；根据需要，指导本学科专业建设工作；承担挂职服务任务，为所在乡镇建设献计献策，推广具有学院自主知识产权的项目或引入对基地经济发展有明显促进作用的技术成果。

(4) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(5) 承担学院、系部（校区）布置的其它工作。

4. 农业技术推广型教师

(1) 农业技术推广与科研服务工作，包括：

①至少形成 1 个具有影响和带动性的品牌项目，在科技试验示范、成果评定、带动产业发展、服务农民增收方面效果明显。

②带头建设 1-2 个综合性的产学研服基地，承担基地总体方案的设计、相关技术示范与推广方案的拟订。

③以专业化服务工作室为载体，开展科研与服务规划、技术

试验、项目示范工作。

④组织编写相关科技推广教材、培训资料等，并做好对基层科技人员的跟踪培训工作。

⑤负责对青年教师、科技服务团队的具体培养与建设任务，指导、带动学生参与科研和社会服务实践活动。

(2) 承担一定数量的教学工作，达到年教学工作量标准 220 学时，且学生与同行评教达良好及以上。

(3) 完成以下农业技术推广与科研服务绩效指标，科研工作量达到规定标准（185 分）：

①每年在基地工作不少于 40 天以上，有具体的建设方案、计划。

②示范、推广 1-2 项实用新技术，并形成一定的规模和影响；编写相关推广教材 1-2 种，举办专题培训班 3-5 期。

③申报、争取市级及以上试验、示范、推广项目 1-2 项，项目成果优秀并有一定的影响。

④积极培育并依托工作室，指导、带动青年教师 3-5 人参与科技推广；指导、培养学生 1-2 人参与科研与服务活动。

(4) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(5) 承担学院、系部（校区）布置的其它工作。

5. 实践指导型教师

(1) 承担或辅助本专业专任教师完成实践教学任务，负责学

生实践成绩的考核、登统、上报等工作。达到年教学工作量标准150学时。

(2) 负责实践教学基地的日常管理工作。

(3) 参与本专业教师的教学科研、教学改革等工作，达到年科研工作量标准40分。承担科教兴农、新农村建设和其他社会(学校)公益服务工作。

(4) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(5) 承担学院、系部(校区)布置的其它工作。

六、副教授七级岗

(一)聘任条件

副教授七级岗位在我院设置教学为主型、教学科研型(专业课教师)和农业技术推广型、实践指导型。具有副教授职称，并在上一聘期完成了岗位职责，各年度考核均合格者，可聘任相应类别副教授七级岗，不能跨类别聘任。

(二)岗位职责

1. 教学为主型专业课教师

(1) 系统承担专业课、专业基础课的讲授及课程辅导工作，指导实习社会调查、指导毕业论文、毕业设计等教学工作。达到年教学工作量标准340学时，且学生与同行评教达良好及以上。

(2) 掌握本学科范围内的学术发展动态，积极参加学术活动，主持或者参与教学法研究、教育教学改革研究、编审教材，撰写

学术著作。达到年科研工作量标准 60 分。

(3) 承担指导实验室建设工作，改革实验手段，更新实验内容；根据需要，指导本学科专业建设工作；承担科教兴农、新农村建设和其他社会(学院)公益服务工作。

(4) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(5) 承担学院、系部(校区)布置的其它工作。

2. 教学为主型基础课教师

(1) 系统承担基础课的讲授及课程辅导工作等教学工作，达到年教学工作量标准 370 学时，且学生与同行评教达良好及以上。

(2) 掌握本学科范围内的学术发展动态，积极参加学术活动，主持或者参加教学法研究、教育教学改革研究、编审教材，撰写学术著作。达到年科研工作量标准 25 分。

(3) 承担指导实验室的建设工作，改革实验手段，更新实验内容；根据需要，领导本学科、教研室建设工作；承担科教兴农、新农村建设和其他社会(学院)公益服务工作。

(4) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(5) 承担学院、系部(校区)布置的其它工作。

3. 教学科研型(专业课教师)

(1) 系统承担专业课、专业基础课的讲授及课程辅导工作，

指导实习社会调查、指导毕业论文、毕业设计等教学工作。达到年教学工作量标准 210 学时，且学生与同行评教达良好及以上。

(2)掌握本学科范围内的学术发展动态，积极参加学术活动，主持或者参与教学法研究、教育教学改革研究、编审教材，撰写学术著作。达到年科研工作量标准 160 分。

(3)承担指导实验室建设工作，改革实验手段，更新实验内容；根据需要，指导本学科专业建设工作；承担挂职服务任务，为所在乡镇建设献计献策，推广具有学院自主知识产权的项目或引入对基地经济发展有明显促进作用的技术成果。

(4)按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(5)承担学院、系部（校区）布置的其它工作。

4. 农业技术推广型教师

(1) 农业技术推广与科研服务工作，包括：

①至少形成 1 个具有影响和带动性的品牌项目，在科技试验示范、成果评定、带动产业发展、服务农民增收方面效果明显。

②带头建设 1-2 个综合性的产学研服基地，承担基地总体方案的设计、相关技术示范与推广方案的拟订。

③以专业化服务工作室为载体，开展科研与服务规划、技术试验、项目示范工作。

④组织编写相关科技推广教材、培训资料等，并做好对基层科技人员的跟踪培训工作。

⑤负责对青年教师、科技服务团队的具体培养与建设任务，指导、带动学生参与科研和社会服务实践活动。

(2) 承担一定数量的教学工作，达到年教学工作量标准 220 学时，且学生与同行评教达良好及以上。

(3) 完成以下农业技术推广与科研服务绩效指标，科研工作量达到规定标准（160 分）：

①每年在基地工作不少于 40 天以上，有具体的建设方案、计划。

②示范、推广 1-2 项实用新技术，并形成一定的规模和影响；编写相关推广教材 1-2 种，举办专题培训班 3-5 期。

③申报、争取市级及以上试验、示范、推广项目 1-2 项，项目成果优秀并有一定的影响。

④积极培育并依托工作室，指导、带动青年教师 3-5 人参与科技推广；指导、培养学生 1-2 人参与科研与服务活动。

5. 实践指导型教师

(1) 承担或辅助本专业专任教师完成实践教学任务，负责学生实践成绩的考核、登统、上报等工作。达到年教学工作量标准 150 学时。

(2) 负责实践教学基地的其他日常管理工作。

(3) 参与本专业教师的教学科研、教学改革等工作，达到年科研工作量标准 35 分。承担科教兴农、新农村建设和其他社会（学校）公益服务工作。

(4) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(5) 承担学院、系部（校区）布置的其它工作。

七、讲师八级岗

中级八级岗位在我院设置教学为主型和实践指导型岗位。

(一) 聘任条件

1. 对教学为主型教师，要求须同时符合以下条件：

(1) 具备讲师或同等职务任职资格。

(2) 应在讲师九级岗任职满 3 年，并满足以下条件之一：

①上一聘期指导学生参加省部级技能比赛、互联网+创新创业大赛荣获二等奖及以上或个人参加院级及以上教学技能比赛荣获一等奖。

②上一聘期发表本专业学术论文和教研论文 3 篇（其中教研论文 1 篇以上），或参与教材、专著的编写（本人撰写 2 万字以上）。

③上一聘期取得了《专业技术职务聘任管理实施办法（试行）》所列评审代表作清单（已摘录至文件三）中的成果 1 项（不重复使用）。

对于符合条件①的教师可优先考虑晋级。

2. 对实践指导型教师，要求须同时符合以下条件：

(1) 具备实践指导教师中级或同等职务任职资格。

(2) 应在实践指导教师中级九级岗任职满 3 年或在实践指导

教师中级十级岗任职满 6 年，并满足以下条件之一：

①上一聘期指导学生参加省部级技能比赛、互联网+创新创业大赛荣获二等奖及以上或个人参加院级及以上教学技能比赛荣获一等奖。

②上一聘期发表实验室建设研究论文 2 篇。

③上一聘期参与了学院实验室建设的科学研究或依托挂职服务基地开展教学工作。

④上一聘期取得了《专业技术职务聘任管理实施办法（试行）》所列评审代表作清单（已摘录至文件三）中的成果 1 项（不重复使用）。

（二）岗位职责

1. 对教学为主型教师，要求完成以下任务：

（1）担任专业课、专业基础课或者基础课的讲授及课程辅导工作。达到年教学工作量标准：专业课教师为 320 学时，基础课教师为 350 学时。

（2）参加科学研究、技术开发、社会服务、科教兴农等工作。参加教学法研究、编写教材和教学参考书，参与教育教学改革。达到年科研工作量标准：专业课讲师八级岗为 45 分，基础课讲师八级岗为 20 分。

（3）参加实验室建设工作，组织和指导实验、实践教学工作，指导教学实习，毕业生实习和毕业论文等工作。积极参加学院挂职服务工作，带动农村科技协调员的发展。

(4) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(5) 承担学院、系部（校区）布置的其它工作。

2. 对实践指导型教师，要求完成以下任务：

(1) 完成教学计划规定的实验教学任务和承担其他实践教学环节的任务。达到年教学工作量标准 90 学时；

(2) 负责学生实践成绩的考核、登统、上报等工作。

(3) 参与专业教师的教学科研、教学改革等工作。

(4) 积极参加“三农”服务、基地建设及其他日常管理工作。

(5) 达到年科研工作量标准 30 分。

(6) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(7) 承担学院、系部（校区）布置的其它工作。

八、讲师九级岗

中级九级岗位在我院设置教学为主型和实践指导型岗位。

(一) 聘任条件

1. 对教学为主型教师，要求符合以下条件：

应在讲师十级岗任职满 3 年，同时满足以下条件之一：

① 上一聘期指导学生参加省部级技能比赛、互联网+创新创业大赛荣获二等奖及以上。

② 上一聘期参加院级及以上教学技能比赛荣获一等奖。

③上一聘期发表本专业学术论文和教研论文 2 篇（其中教研论文 1 篇以上），或参与教材、专著的编写（本人撰写 1 万字以上）。

④上一聘期取得了《专业技术职务聘任管理实施办法（试行）》所列评审代表作清单（已摘录至文件三）中的成果 1 项（不重复使用）。

2. 对实践指导型教师，要求须同时符合以下条件：

(1) 具备实践指导教师中级或同等职务任职资格。

(2) 应在实践指导教师中级十级岗任职满 3 年，并满足以下条件之一：

①上一聘期指导学生参加省部级技能比赛、互联网+创新创业大赛荣获二等奖及以上。

②上一聘期参加院级及以上教学技能比赛荣获二等奖。

③上一聘期发表实验室建设研究论文 1 篇。

④上一聘期参与了学院实验室建设科学研究或依托挂职服务基地开展教学工作。

⑤上一聘期取得了《专业技术职务聘任管理实施办法（试行）》所列评审代表作清单（已摘录至文件三）中的成果 1 项（不重复使用）。

（二）岗位职责

1. 对教学为主型教师，要求完成以下任务：

(1) 担任专业课、专业基础课或者基础课的讲授及课程辅

导工作。达到年教学工作量标准：专业课教师为 320 学时，基础课教师为 350 学时。

(2) 参加科学研究、技术开发、社会服务、科教兴农等工作。参加教学法研究、编写教材和教学参考书，参与教育教学改革。达到年科研工作量标准：专业课讲师九级岗为 40 分，基础课讲师九级岗为 17 分。

(3) 参加实验室建设工作，组织和指导实验、实践教学工作，指导教学实习，毕业生实习和毕业论文等工作。积极参加学院挂职服务工作，带动农村科技协调员的发展。

(4) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(5) 承担学院、系部（校区）布置的其它工作。

2. 对实践指导型教师，要求完成以下任务：

(1) 完成教学计划规定的实验教学任务和承担其他实践教学环节的任务。达到年教学工作量标准 90 学时；

(2) 负责学生实践成绩的考核、登统、上报等工作。

(3) 参与专业教师的教学科研、教学改革等工作。

(4) 积极参加“三农”服务、基地建设及其他日常工作。

(5) 达到年科研工作量标准 25 分。

(6) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(7) 承担学院、系部（校区）布置的其它工作。

九、讲师十级岗

中级十级岗在我院设置教学为主型和实践指导型岗位。

(一)聘任条件

1. 对教学为主型教师，应同时符合以下条件：

(1) 具有讲师职称。

(2) 上一个聘期完成了岗位职责，各年度考核均合格。

2. 对实践指导型教师，应同时符合以下条件：

(1) 具备实践指导教师中级职称。

(2) 上一个聘期完成了岗位职责，各年度考核均合格。

(二)岗位职责

1. 对教学为主型教师，要求完成以下任务：

(1) 担任专业课、专业基础课或者基础课的讲授及课程辅导工作。达到年教学工作量标准：专业课教师为 320 学时，基础课教师为 350 学时。

(2) 参加科学研究、技术开发、社会服务、科教兴农等工作。参加教学法研究、编写教材和教学参考书，参与教育教学改革。达到年科研工作量标准：专业课讲师十级岗为 35 分，基础课讲师十级岗为 15 分。

(3) 参加实验室建设工作，组织和指导实验、实践教学工作，指导教学实习，毕业生实习和毕业论文等工作。积极参加学院挂职服务工作，带动农村科技协调员的发展。

(4) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(5) 承担学院、系部（校区）布置的其它工作。

2. 对实践指导型教师，要求完成以下任务：

(1) 完成教学计划规定的实验教学任务和承担其他实践教学环节的任务。达到年教学工作量标准 90 学时；

(2) 负责学生实践成绩的考核、登统、上报等工作。

(3) 参与专业教师的教学科研、教学改革等工作。

(4) 积极参加“三农”服务、基地建设及其他日常管理工作。

(5) 达到年科研工作量标准 20 分。

(6) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(7) 承担学院、系部（校区）布置的其它工作。

十、助教十一、十二级岗

助教十一、十二级岗位在我院设置教学为主型和实践指导型岗位。

(一) 聘任条件

1. 对教学为主型教师，应同时符合以下条件：

(1) 具备助教职称。

(2) 应聘助教十一级岗，应在助教十二级岗任职满 3 年，且上一个聘期（或任职期间）各年度考核均合格；应聘助教十二

级岗，应在任职期间，各年度考核均合格。

2. 对实践指导型教师，要求符合以下条件：

(1) 具备实践指导教师助理级任职资格。

(2) 应聘实践指导教师助理级十一级岗，应在实践指导教师助理级十二级岗任职满3年，且上一个聘期（或任职期间）各年度考核均合格；应聘实践指导教师助理级十二级岗，应在任职期间，各年度考核均合格。

(二) 岗位职责

1. 对教学为主型教师，要求完成以下任务：

(1) 承担课程的辅导、答疑、批改作业、实验课、实习课等的教学工作。取得助教资格第一年，不担任课堂理论课程讲授，跟随指导教师全程学习各教学环节或参加科教兴农等活动。取得助教资格第二年开始，可担任某些课程的部分或全部讲授，并保证质量。协助指导毕业论文、毕业设计。达到年教学工作量标准：专业课教师为280学时，基础课教师为310学时。

(2) 参加教学法研究或科学研究、技术开发、社会服务、科教兴农等科学技术工作。达到年科研工作量标准：专业课教师助教十一级岗为30分、助教十二级岗为25分；基础课教师助教十一级岗为10分、助教十二级岗为10分。

(3) 参加实验室建设和实践教学工作，参加组织教学实习、毕业生产实习、社会调查等工作；积极参加学院的挂职服务工作。

(4) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要

求完成继续教育。

(5) 承担学院、系部（校区）布置的其它工作。

2. 对实践指导型教师，要求完成以下任务：

(1) 参加实践教学工作，参加组织教学实习、毕业生产实习、社会调查等工作。达到年教学工作量标准 60 学时；

(2) 参加教学法研究或科学研究、技术开发、社会服务、科教兴农等科学技术工作。

(3) 积极参加学院的挂职服务工作。

(4) 积极参加“三农”服务、基地建设及其他日常管理工作。

(5) 达到年科研工作量标准：助理级十一级岗 15 分、助理级十二级岗 10 分。

(6) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(7) 承担学院、系部（校区）布置的其它工作。

附件 3

教师岗位等专业技术岗位聘任时间安排表

日期	工作内容	责任单位	备注
5月27日前	进行岗位聘任动员。召开会议进行动员。向全院公布教师、辅系列岗位设置及任职条件、岗位职责、考核要求等。	党政办公室、人事处	
6月5日至6月23日	教师工作量和教科研成果审核。申报岗位晋级人员所在系部（校区）统一持申报人的聘任材料（教学及科研成果，对应满足的条件划线标注）由教务处及科研处审核认定，出具鉴定意见。	教务处、科研处、人事处	
6月5日至6月23日	系部（校区）成立聘任与考核工作领导小组。在6月23日前将名单报人事处审核备案。	人事处、系部（校区）	
6月23日前	个人申报。应聘人填写并向所在单位聘任与考核工作领导小组提交申报表（原件一式二份、电子文档一份）和教学科研成果材料及其它有效证明材料。	系部（校区）、人事处	

日期	工作内容	责任单位	备注
6月28日前	单位和学院进行资格审查。系部(校区)负责资格审查,并对申请人的成果材料进行审核,并在本单位公开展示1天。	系部(校区)、人事处	辅系列和实验人员资格审查和推荐程序:经所在单位推荐后,由申报人将材料提交到人事处。人事处对其基本任职条件进行审查,经学院审核同意后由人事处提交到学院考核组和学科评议组。
6月30日前	单位提出拟聘意见或推荐。 系部(校区)召开聘任与考核工作领导小组会议,在对应聘人进行综合评议的基础上,对副高级及以下人员根据岗位等额推荐,提出聘任意见,对拟聘正高级人员向学院聘任委员会提出推荐意见。	系部(校区)、人事处	
7月7日前	人事处(人事处)受理各单位的推荐及聘用材料(即《北京农业职业学院教师岗位分级聘用汇总表》电子版与纸质版,以及申报人员的申报表原件及有效证明材料)并进行复审。	人事处	有效证明材料要求:正高二、三级提交原件,辅系列中级以下晋级的人员提交复印件。其他人员只提交《申报表》。

日期	工作内容	责任单位	备注
7月7日前	将申报人材料提交到学院专业技术职务聘任委员会下设的考核组进行考核。	人事处	
7月14日前	学院召开教师和辅系列岗位学科评议组会议，对申报正高级岗位人员的学术水平进行评议，经表决，向学院学术委员会推荐人选。（名单由高到低排序）	人事处、 学科评议小组	
7月19日前	召开学术委员会会议。学术委员会根据评议组的意见进行审核，并进行无记名投票，提出拟聘候选人选，向聘委会提出建议。	人事处、 学术委员会	
7月21日前	学院召开聘委会会议，投票表决聘任人选。并公示拟聘人选情况，受理教职工投诉和个人申诉并进行复议。	人事处	

注：各项工作的时间安排如有变动以实际通知为准。

附件 4

教学岗位工作量标准（教学为主型）

岗位等级	专业课教师 (教学占 75%，科研占 15%， 其他工作和继续教育占 10%)				基础课 (教学占 75%，科研占 15%， 其他工作和继续教育占 10%)			
	教学工作量 (学时)			科研 工作量 (分)	教学工作量 (学时)			科研 工作量 (分)
	标准	高限	低限		标准	高限	低限	
教授二级	300	540	210	180	330	594	231	110
教授三级	300	540	210	140	330	594	231	70
教授四级	300	540	210	100	330	594	231	40
副教授五级	340	612	238	80	370	666	259	45
副教授六级	340	612	238	70	370	666	259	35
副教授七级	340	612	238	60	370	666	259	25
讲师八级	320	576	224	45	350	630	245	20
讲师九级	320	576	224	40	350	630	245	17
讲师十级	320	576	224	35	350	630	245	15
助教十一级	280	504	196	30	310	558	217	10
助教十二级	280	504	196	25	310	558	217	10

备注：（1）基础课教师指主要从事公共基础课教学的专任教师或系部（校区）兼职教师。

（2）其他工作和继续教育共占 10%，具体要求详见岗位职责。

附件 5

教学岗位工作量标准（教学科研型）

岗位等级	专业课教师 (教学占 45%，科研占 45%， 其他工作和继续教育占 10%)				研究院、所教师 (教学占 15%，科研占 75%， 其他工作和继续教育占 10%)			
	教学工作量 (学时)			科研工作量 (分)	教学工作量 (学时)			科研工作量 (分)
	标准	高限	低限		标准	高限	低限	
教授二级	220	396	154	360	60	108	42	600
教授三级	220	396	154	310	60	108	42	500
教授四级	220	396	154	255	60	108	42	450
副教授五级	210	378	147	215	80	144	56	350
副教授六级	210	378	147	185	80	144	56	300
副教授七级	210	378	147	160	80	144	56	260
讲师八级					60	108	42	200
讲师九级					60	108	42	170
讲师十级					60	108	42	140
助教十一级					40	72	28	100
助教十二级					40	72	28	90

备注：其他工作和继续教育共占 10%，具体要求详见岗位职责。

附件 6

教学岗位工作量标准（农业技术推广型）

岗位等级	教学工作量标准 (学时) (占 30%)	农业技术推广 与科研服务 (占 60%)	其他工作和 继续教育 (占 10%)
教授二级	170	详见岗位职责	详见岗位职责
教授三级	170		
教授四级	170		
副教授五级	220		
副教授六级	220		
副教授七级	220		

附件 7

教学岗位工作量标准（实践指导型）

岗位等级	教学工作量（学时） （占 30%）			科研工作量 （分） （占 10%）	其他工作和 继续教育 （占 60%）
	标准	高限	低限		
副教授五级	150	270	105	45	详见岗位 职责
副教授六级	150	270	105	40	
副教授七级	150	270	105	35	
讲师八级	90	162	63	30	
讲师九级	90	162	63	25	
讲师十级	90	162	63	20	
助教十一级	60	108	42	15	
助教十二级	60	108	42	10	

附件 8

系部（校区）教学人员兼任系部（校区） 正、副职工作量标准表

名称	年教学工作量 (学时)			科研工作量 减免比例
	标准	高限	低限	
系部（校区）正职	60-80	144	60	70%
系部（校区）副职	120	216	80	50%

注：年教学工作量上限=标准教学工作量*180%

附件 9

教师聘期岗位任务书

姓名		聘任 (所在)单位	
岗位 类别		岗位 级别	
兼任 职务		聘任起止时间	2023 年 月 日至 年 月 日止
聘 期 岗 位 职 责	<p>依据《北京农业职业学院教师岗位设置和聘任工作实施方案》等文件精神,经学院、聘任单位、受聘人共同协商,受聘委会委托,聘任单位与受聘人签署的岗位职责及工作任务如下:</p> <p>1、达到市教委制定的“双师型”教师认定要求;</p> <p>2、完成平均每年不低于 20 天的企业实践任务并达到市教委制定的判定要求;</p> <p>.....</p>		
<p>本人承诺:</p> <p>1. 遵守宪法、法律,遵守学校发布的各项规章制度。</p> <p>2. 遵守职业道德,不断提高思想政治觉悟和业务水平。</p> <p>3. 忠于职守,认真全面履行上述岗位职责。</p> <p>4. 对于北京市教委、北京市委农工委等上级部门部署的任务不限于双师素质、企业实践等工作任务要求。</p> <p>5. 本人认可将上述职责与任务作为年度考核与聘期考核的依据,接受聘任单位和聘委会的管理和考核。</p>			
		聘任单位(公章或代章)	受聘人(签字):
		年 月 日	年 月 日

说明: 1. 请用钢笔或签字笔签字; 此表一式两份, 聘任单位及受聘人各持一份;
2. 可根据岗位职责内容增加页面。

北京农业职业学院教师考核实施办法

为充分调动和发挥教师的工作积极性和创造性，保证教师各项岗位工作的顺利完成，并为教师岗位的聘用、奖惩提供依据，根据《北京市事业单位工作人员考核暂行办法》，结合本院实际，特制定本办法。

一、考核范围

本办法适用于教师岗位人员，包括教学为主型、教学科研型、农业技术推广型、实践指导型教师。

二、考核原则

客观公正、民主公开、分级分类、注重实绩，以聘期岗位任务书及签订的聘用合同为依据，充分体现岗位特点，按照规定的权限、内容、标准、方法和程序，全面考核教师的德、能、勤、绩、廉五个方面。年度考核和聘期考核实行师德“一票否决”。

三、考核种类和等次

考核分为年度考核和聘期考核。年度考核侧重对教师本年度履职情况进行考核，包含教学、科研（含教学研究，下同）、其他工作三方面工作的考核，从教师完成年度岗位工作量情况、教学质量、教学纪律执行等进行考核。聘期考核在聘期届满且随全员岗位聘任同时进行，结合岗位聘用，对教师履行聘期岗位职责情况进行全面考核，在考核教师工作量完成情况的同时，

重点考核相关业绩成果。

考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。考核采取百分制评价,综合考核分数90分以上者具备评优资格,89分-70分为合格,69分-60分为基本合格,60分以下为不合格。

四、聘期考核

(一) 考核内容

依据教师与学校签定的聘用合同和岗位任务书,并结合聘期内各年度考核对教师履行岗位职责情况进行全面考核,考核教师完成聘期教学、科研、其他工作等的数量和质量,重点考核相关业绩成果。

(二) 考核程序

各系部(校区)组织考核→教师个人提交述职报告并述职→各系部(校区)聘任与考核工作领导小组评议→评议结果汇总提交到学院考核委员会审核→公示(向教师个人反馈聘期考核结果)→接受申诉→公布聘期考核结果。

(三) 考核要求

1. 聘期考核优秀的必要条件及比例:

(1) 聘期考核优秀的必要条件:

①师德师风好,思想政治表现好,教书育人职责履行良好,同事、师生关系融洽,自觉抵制有损教师职业声誉的行为,自觉维护学校声誉;自觉遵守国家法律法规,没有违法违纪行为;

②超额、高质量完成岗位任务书规定任务，综合考核分数在 90 分以上；

③聘期内各年度教学质量评价均为合格以上且至少获得 1 次教学质量评价优秀，且聘期内未出现教学事故；

④至少获得 1 次年度考核优秀或获得市级以上教学奖励。

⑤专业教师企业实践每年（自然年）平均不少于一个月（20 个工作日），且至少取得 1 次企业实践考核优秀。

除在试用期内参加年度考核不定考核等次情况外，聘期内各年度考核结果均为优秀的，一般应确定聘期考核为优秀。

(2) 教师聘期考核优秀的比例：

聘期考核优秀比例不超过在本单位参加考核教师人数（中层管理岗位领导除外）的 20%。

2. 聘期考核合格的必要条件：

(1) 师德师风好，思想政治表现好，教书育人职责履行良好，同事、师生关系较为融洽，自觉抵制有损教师职业声誉的行为，自觉维护学校声誉；自觉遵守国家法律法规，没有违法违纪行为；

(2) 完成岗位任务书规定的全部任务，综合考核分数在 70 分以上；

(3) 聘期内各年度教学质量评价均为合格以上；

(4) 聘期内各年度考核结果均为合格以上；

(5) 聘期内未出现一级教学事故，或累计出现 1 次一级教学

事故以外的其他级别教学事故。

(6) 专业教师企业实践每年（自然年）平均不少于一个月（20 个工作日），且企业实践考核均为合格及以上。

3. 聘期内出现下列情况之一的，考核结果为基本合格：

(1) 违反学校的相关管理规定，造成不良影响的。

(2) 完成的聘期任务未达到岗位任务书规定的岗位工作量最低标准，综合考核分数在 69 分-60 分之间。

(3) 年度考核有 2 次考核结果为基本合格或 1 次年度考核不合格。

(4) 出现 1 次教学质量评价不合格。

(5) 出现 1 次一级教学事故或累计出现 2 次一级教学事故以外的其他级别教学事故。

(6) 出现学术不端行为。

4. 聘期内出现下列情形之一的，考核结果为不合格：

(1) 违反相关法律法规，被依法追究相关责任，或违反学校的相关管理规定，造成严重不良影响的。

(2) 拒绝履行聘期岗位任务书规定的职责，或综合考核分数在 60 分以下。

(3) 年度考核有 3 次以上考核结果为基本合格，或 2 次以上年度考核不合格。

(4) 累计出现 2 次以上教学质量评价不合格。

(5) 累计出现 2 次一级教学事故或累计出现 3 次一级教学事

故以外的其他级别教学事故。

(6) 出现严重学术不端行为。

(7) 依法可以解除合同的其他情形。

(四) 考核结果的使用

考核结果与岗位聘用、工资报酬、职称晋升、评先评优等挂钩。

1. 岗位聘用和工资报酬

(1) 聘期考核结果为优秀者，可直接续聘原岗位等级。连续三个年度考核为优秀的，可直接续聘原岗位等级，上述两类考核优秀的人员在岗位聘用条件中任职年限可相应减少一年。连续两个年度考核为优秀的，具有优先聘用更高等级岗位的资格。

(2) 聘期考核结果为合格的，具有资格申请本级岗位或竞聘更高一级岗位。

(3) 聘期考核结果为基本合格者，给予一年整改期，延续完成聘期任务。基本合格者可参加下一聘期竞聘，但岗位等级不能高于现岗级。竞聘后按竞聘结果暂时确定岗位等级，待整改期结束，考核合格后予以聘用。整改期间，工资中的岗位工资按竞聘岗级发放，绩效工资 1 等级按竞聘结果的低一个等级执行。如整改后仍达不到合格标准的，按竞聘结果的低一个岗位等级聘用。

(4) 聘期考核结果为不合格者，取消教师岗位聘任资格，

转岗或解除聘用合同。

(5)新聘期的聘用岗位与工资标准相对应,实行以岗定薪、岗变薪变的原则。

2. 年终绩效

年终绩效的发放比例依据岗位聘用等级、聘期考核结果来确定。聘期考核优秀者,发放一定数额的绩效奖励,聘期届满当年的年终绩效按 1.1 倍发放;聘期考核合格者,聘期届满当年的年终绩效全额发放;聘期考核基本合格者,聘期届满当年的年终绩效按 0.7 倍发放;聘期考核不合格者,聘期届满当年的年终绩效不发放,并给予调整岗位或解除聘用合同。

五、年度考核

年度考核以一个自然年度为考核期,一般在每年的年底进行。年度考核工作应按照规定程序,在学院的统一部署和指导下进行。具体的考核办法由各系部(校区)在学院指导意见框架下自行制定,报学院备案。

(一) 考核内容

年度考核是对教师年度履职情况的考核,包含对教学工作、科研工作、其他工作、继续教育四个方面的考核,主要考核教师年度岗位工作量完成情况、教学质量评价及教学纪律执行等情况。

(二) 考核程序

各系部(校区)组织考核→教师个人提交述职报告并述

职→各系部（校区）聘任与考核工作领导小组评议→评议结果汇总提交到学院考核委员会审核→公示（向教师个人反馈年度考核结果）→接受申诉→公布年度考核结果。

（三）涉及考核的相关工作量要求

教师岗位工作量：指教师承担教学、科研、其他工作等的工作量。各级各类教师的教学工作量和科研工作量要求、相关人员的工作量折算要求详见聘任工作实施方案相关附件。其他工作工作量：指教师承担教学、科研工作以外必须完成的工作，内容包括但不限于学科建设、专业建设、课程建设、教研工作、实训室管理与建设工作、班主任及学生管理工作、指导青年教师、学术报告和讲座、组织学校大型活动、党群（纪检）工作、下企业、院系安排的其他工作等。其他工作的内容及其工作量的计算、考核办法由各系部（校区）自行制定，并向本单位所有教师公布。继续教育工作应按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的要求执行。

各系部（校区）可制定具体的教师岗位工作量量化标准，设定本单位的教师岗位工作量，但本单位规定的教师岗位工作量不得低于学院规定的上述标准。

（四）考核要求

1. 年度考核优秀的必要条件、优先条件、比例

（1）年度考核优秀的必要条件：

①师德师风好，思想政治表现好，教书育人职责履行良好，

同事、师生关系融洽，自觉抵制有损教师职业声誉的行为，自觉维护学校声誉；自觉遵守国家法律法规，没有违法违纪行为；

②超额完成年度岗位工作量，综合考核分数 90 分以上；

③年度内未出现教学事故。

(2) 年度考核优秀的优先条件：

①获得市级教学比赛奖励；

②获市级以上教学成果奖励或校级教学成果一等奖（前三名）；

③指导学生参加技能、创新创业、学科竞赛获得市级以上奖励（第一指导教师）；

④年度教学质量评价优秀者；

⑤在农业技术推广方面社会效益或经济效益显著。

(3) 教师年度考核优秀的比例：

在参考师德考核结果的前提下，考核优秀的比例不超过在本单位参加考核教师人数（中层管理岗位领导除外）的 20%。

2. 年度考核合格的必要条件：

(1) 师德师风好，思想政治表现好，教书育人职责履行良好，同事、师生关系较为融洽，自觉抵制有损教师职业声誉的行为，自觉维护学校声誉；自觉遵守国家法律法规，没有违法违纪行为；

(2) 完成了年度岗位工作量，综合考核分数在 70 分以上；

(3) 年度教学质量评价合格以上；

(4) 年度内未出现一级教学事故。

3. 考核年度内出现以下情况之一的，考核结果为基本合格：

(1) 违反学校的相关管理规定，或有违法违纪行为，造成不良影响的。

(2) 未达到年度岗位工作量的最低标准，综合考核分数在69分-60分之间。

(3) 出现1次一级教学事故或出现2次一级教学事故以外的其他级别教学事故。

(4) 出现学术不端行为。

4. 考核年度内出现以下情况之一的，年度考核视为不合格：

(1) 违反相关法律法规，被依法追究相关责任的。

(2) 不服从学院、系部工作安排。

(3) 年度岗位工作量未达到最低工作量的二分之一，综合考核分数在60分以下。

(4) 出现2次一级教学事故或出现3次一级教学事故以外的其他级别教学事故。

(5) 年度教学质量评价不合格。

(6) 出现严重学术不端行为；

(7) 依法可以解除合同的其他情形。

5. 下列人员的考核等次按如下原则确定：

(1) 凡病事假合计满一个月以上，脱产学习三个月以上的人员不能评为优秀等次。

(2) 因新调入本院、考核年度内工作时间不满半年，或因健康原因在考核年度上班时间不满半年的人员，按规定参加年度考核，但不评定考核等次。

(3) 属参加考核的人员范围但无故不参加考核的，或不按要求提交相关报告者，不能评定为合格或优秀等次，并按相关规定予以处理。

(4) 受警告处分的当年，年度考核不能确定为优秀等次。

(5) 受记过处分的，在受处分期间，年度考核不能确定为合格以上等次。

(6) 受降低岗位等级或撤职处分的，在受处分期间，年度考核不能确定为基本合格以上等次。在解除处分的当年及以后，其年度考核不受原处分影响。

(7) 涉嫌违纪被立案审查的，可以参加年度考核，但在其受审期间不确定等次。结案后，对于未给予处分的，按规定补定考核等次；对于给予处分的，视其所受处分种类，分别按上述规定补定考核等次。

(五) 考核结果的使用

1. 绩效工资和年终绩效等工资项目的发放与年度考核结果挂钩，按现有发放办法执行，年度考核优秀者，同时给予嘉奖（或记功）。

2. 除就业后首次参加考核的人员外，年度考核被确定为基本合格、不合格等次的，按照下列规定处理：

(1) 对其诫勉谈话，限期改进；

(2) 本年度不计算为竞聘更高岗位等级的任职年限；

(3) 薪级工资不予晋升；

(4) 连续两年年度考核结果为基本合格等次的，一般应调整其调离教师岗位或安排其离岗培训；

(5) 年度考核结果为不合格等次的，一般应调整其调离教师岗位。如不服从组织调整工作岗位或虽同意调整工作岗位，但到新岗位后年度考核仍不合格的，可按合同规定解除聘用。

六、组织实施

(一) 学院考核委员会负责全院教职工考核结果的审定。各系部（校区）设立聘任与考核工作领导小组，负责本单位教职工的考核事宜。

(二) 聘期考核和年度考核中对岗位工作绩效的评价以综合绩效分数体现，具体操作办法详见附件1《北京农业职业学院教师岗位工作绩效评价细则》。

(三) 考核结果公示期不少于五个工作日，同时向被考核人反馈考核结果，由被考核人签署意见，存入本人档案。

(四) 学院考核委员会负责处理教职工的考核申诉。对年度考核或者聘期考核结果有异议的人员，可按照《事业单位工作人员申诉规定》，申请复核、提出申诉。

七、其他

(一) 经学院批准全脱产下企业或出国研修或公派参加各

类进修及符合计划生育规定休产假的人员，按学院有关政策和规定执行。

（二）本办法中“以上”含本数（级），“以下”不含本数（级）。

（三）本办法由学院考核工作办公室负责解释。

（四）本办法自发文之日起施行，已有文件与本文件有冲突的，以本文件为准。

附件：1. 教师岗位工作绩效评价细则

2. 教学为主型(含专业课和基础课)教师年度工作绩效评价表

3. 教学科研型（专业课教师）年度工作绩效评价表

4. 农业技术推广型教师年度工作绩效评价表

5. 教师开展农业技术推广与科研服务工作年度评价表

6. 教师开展农业技术推广和科研服务工作满意度测评表

7. 实践指导型教师年度工作绩效考核评价表

8. 教学科研型（科研院所教师）年度工作绩效评价表

附件 1

教师岗位工作绩效评价细则

本细则适用于教师岗位（包括教学为主型、教学科研型、农业技术推广型、实践指导型教师）的年度（聘期）考核的工作绩效评价。

一、教学为主型教师年度工作绩效评价

教学为主型教师（分专业课教师和基础课教师）的年度工作绩效评价标准见附表 1，从教学工作、科研工作、其他工作三个方面进行综合评价，各项评价指标的权重分别为 75%、15%、10%，综合考核满分 100 分。其中：对教学工作的评价综合考虑教学工作量达标情况、教学质量、获得的各类教学奖励等；对科研工作的评价综合考虑科研工作量达标情况、获批高级别项目、高水平代表作等；对其他工作的评价综合考虑完成学院、系部（校区）布置的学科建设、专业建设、课程建设、教研工作、实训室管理与建设工作、班主任及学生管理工作、指导青年教师、学术报告和讲座、组织学校大型活动、党群（纪检）工作、下企业、创建绿色学校等工作。

各系部（校区）通过教师个人述职并结合群众评议情况，给出教师考核的评定等级。

二、教学科研型教师年度工作绩效评价

教学科研型教师的年度工作绩效评价标准见附表 2，从教学工作、科研工作、其他工作三个方面进行综合评价，各项评价指标的权重分别为 45%、45%、10%，综合考核满分 100 分。其中：对教学工作的评价综合考虑教学工作量达标情况、教学质量、获得的各类教学奖励等；对科研工作的评价综合考虑科研工作量达标情况、获批高级别项目、高水平代表作等；对其他工作的评价综合考虑完成学院、系部（校区）布置的学科建设、专业建设、课程建设、教研工作、实训室管理与建设工作、班主任及学生管理工作、指导青年教师、学术报告和讲座、组织学校大型活动、党群（纪检）工作、下企业、创建绿色学校等工作。

各系部（校区）通过教师个人述职并结合群众评议情况，给出教师考核的评定等级。

三、农业技术推广型教师年度工作绩效评价

农业技术推广型教师年度绩效评价标准见附表 3-1，从农业技术推广与科研服务工作、教学工作、其他工作三个方面进行综合评价，各项评价指标的权重分别为 60%、30%、10%，综合考核满分 100 分。其中：对教学工作的评价综合考虑教学工作的数量、教学质量评价、教师获得的各类教学奖励等；对其他工作的评价综合教师完成学院、系部（校区）布置的学科建设、专业建设、课程建设、创建绿色学校、临时交办的工作等；对“农业技术推广”

广与科研服务工作”的绩效评价使用附表 3-2，主要采取民主测评的方法进行，由日常考核、业绩考核两部分组成：（1）日常考核（占 20%）：实行工作日志和考勤制度。教师通过网络每两周将工作日志报送所在系部（校区），系部（校区）对教师日常工作表现情况、出勤情况等进行检查。（2）业绩考核（占 80%）：由学院、所在系部（校区）和主要服务对象三方共同参与考评，按 40%、30%、30%的权重计算，主要服务对象的满意度测评使用附表 3-3《农业技术推广型教师工作满意度测评表》进行评价。

四、实践指导型教师年度工作绩效评价

实践指导型教师的年度工作绩效评价标准见附表 4，从教学工作、科研工作、其他工作（包括教学辅助、实验室管理等）三个方面进行综合评价，各项评价指标的权重分别为 30%、10%、60%，综合考核满分 100 分。其中：对教学工作的评价综合考虑教学工作量达标情况、教学质量、获得的各类教学奖励等；对科研工作的评价综合考虑科研工作量达标情况、获批高级别项目、高水平代表作等；对其他工作的评价重点考核完成教学辅助、实验室管理与建设工作情况，并同时考虑完成学院、系部（校区）布置的学科建设、专业建设、课程建设、教研工作、班主任及学生管理工作、指导青年教师、学术报告和讲座、组织学校大型活动、党群（纪检）工作、下企业、创建绿色学校等工作。

各系部（校区）通过教师个人述职并结合群众评议情况，给出教师考核的评定等级。

五、关于聘期考核

聘期考核是对教师在一个聘期内履行聘期岗位职责情况的全面考核，并结合年度考核结果，给出聘期考核结果。聘期业绩评价标准可以使用年度考核的有关评价项目和权重，其中评价标准中的“年度”字样用“聘期”字样替代。对于农业技术推广型教师的聘期考核需由学院组织，主要由院学术委员会负责，采取召开述职汇报会、服务对象座谈会、发放满意度测评表、查看资料等方式，对照教师岗位的聘期任务书进行全面考评，重点考核取得的标志性成果。

六、关于工作量折抵和结转

1. 教师的教学工作、科研工作、其它工作的考核要按规定的权重分别计算，不能互相折抵。

2. 教师的年度教学超额工作量课时计发超课时奖励津贴。教师的年度科研工作量超额部分可以结转到下一年，可计入下一年度完成的科研工作量。上一年度超额完成的科研工作量只能结转到下一年度，不能结转至第三年。

附件 2

教学为主型(含专业课和基础课) 教师年度工作绩效评价表

考核内容	标准	得分
教学工作 (占 75%, 基础分 53 分, 上限 75 分)	1. 基础分: (1) 达到年度教学最低工作量标准、教学质量评价合格, 得基础分 53 分; 未达到年度教学最低工作量标准的, 则每低 5 学时减 1 分; 年度教学工作量低于最低工作量的 1/2 的, 基础分计 0 分; (2) 教学质量评价不合格, 基础分计 29 分; (3) 出现一级教学事故, 基础分计 29 分。 2. 加分项, 以下情况可酌情加分: (1) 教学工作量超过标准工作量的 10% 以上; (2) 教学质量评价为优秀或良好; (3) 参加教学比赛获得市级或院级奖励; (4) 教学成果获得市级或院级奖励; (5) 指导学生参加学科竞赛获奖; (6) 指导学生参加技能竞赛获奖; (7) 指导学生参加创新创业大赛获奖; (8) 系部(校区)认为可以加分的其他项目。	
科研工作 (占 15%, 基础分 11 分, 上限 15 分)	1. 基础分: 达到年度科研工作量标准: 得基础分 11 分; 未达到年度科研工作量标准: 计 0-11 分, 按完成年度科研工作量比例计分。 2. 加分项, 以下情况可酌情加分: (1) 超过年度科研工作量标准 10% 以上; (2) 获批高级别项目(项目负责人); (3) 获得发明专利(排名第一); (4) 教科研成果获得奖励; (5) 系部(校区)认为可以加分的其他项目。	
其他工作 (占 10%, 上限 10 分)	完成学院、系部(校区)布置的学科建设、专业建设、课程建设、教研工作、实训室管理与建设工作、班主任及学生管理工作、指导青年教师、学术报告和讲座、组织学校大型活动、党群(纪检)工作、下企业、创建绿色学校、学院、系部(校区)安排的其他工作等。	
总分		

附件 3

教学科研型（专业课教师）年度工作绩效评价表

考核内容	标准	得分
<p>教学工作 (占 45%,基础分 32 分, 上限 45 分)</p>	<p>1. 基础分: (1) 达到年度最低工作量标准、教学质量评价合格, 计基础分 32 分; 未达到年度教学最低工作量标准的, 则每低 9 学时减 1 分, 低于年度教学最低工作量的 1/2 的, 基础分计 0 分; (2) 教学质量评价不合格, 基础分计 19 分; (3) 出现一级教学事故, 基础分计 19 分。 2. 加分项, 以下情况可酌情加分: (1) 教学工作量超过标准工作量的 10%以上; (2) 教学质量评价为优秀或良好; (3) 参加教学比赛获得市级或院级奖励; (4) 教学成果获得市级或院级奖励; (5) 指导学生参加学科竞赛获奖; (6) 指导学生参加技能竞赛获奖; (7) 指导学生参加创新创业大赛获奖; (8) 系部(校区)认为可以加分的其他项目。</p>	
<p>科研工作 (占 45%,基础分 32 分, 上限 45 分)</p>	<p>1. 基础分: (1) 达到年度科研工作量标准, 得基础分 32 分; (2) 未达到年度科研工作量标准: 计 0-32 分, 按完成年度工作量的比例计分。 2. 加分项, 以下情况可酌情加分: (1) 超过年度科研工作量标准的 10%以上; (2) 获批高级别项目(项目负责人); (3) 获得发明专利(排名第一) (4) 教科研成果获得奖励 (5) 系部(校区)认为可以加分的其他项目</p>	
<p>其他工作 (占 10%,上限 10 分)</p>	<p>完成学院、系部(校区)布置的学科建设、专业建设、课程建设、教研工作、实训室管理与建设工作、班主任及学生管理工作、指导青年教师、学术报告和讲座、组织学校大型活动、党群(纪检)工作、下企业、创建绿色学校、学院、系部(校区)安排的其他工作等。</p>	
总分		

附件 4

农业技术推广型教师年度工作绩效评价表

考核内容	标准	得分
农业技术推广 与科研服务 (占 60%, 上限 60 分)	按附表 3-2 根据教师开展农业技术推广与科研服务工作年度评价表所列指标进行评价	
教学工作 (占 30%, 基础分 21 分, 上限 30 分)	1. 基础分: (1) 达到年度教学最低工作量标准、教学质量评价合格, 得基础分 21 分; 未达到年度教学最低工作量标准的, 则每低于 14 学时减 1 分, 低于最低教学工作量标准 1/2 的, 基础分计 0 分; (2) 教学质量评价不合格, 基础分计 11 分; (3) 出现一级教学事故, 基础分计 11 分。 2. 加分项, 以下情况可酌情加分: (1) 教学工作量超过标准工作量的 10% 以上; (2) 教学质量评价为优秀或良好; (3) 参加教学比赛获得市级或院级奖励; (4) 教学成果获得市级或院级奖励; (5) 指导学生参加学科竞赛获奖; (6) 指导学生参加技能竞赛获奖; (7) 指导学生参加创新创业大赛获奖; (8) 系部(校区)认为可以加分的其他项目。	
其他工作 (占 10%, 上限 10 分)	完成学院、系部(校区)布置的学科建设、专业建设、课程建设、教研工作、实训室管理与建设工作、班主任及学生管理工作、指导青年教师、学术报告和讲座、组织学校大型活动、党群(纪检)工作、下企业、创建绿色学校、学院、系部(校区)安排的其他工作等。	
总分		

附件 5

开展农业技术推广与科研服务工作年度评价表

被测评人		部门			
服务点		职称		分数	
	考核标准			标准分	得分
品德 10%	<p>积极参加政治理论学习和学校组织的各项政治活动。遵纪守法、教书育人、爱岗敬业、为人师表、从严治教，关心热爱学。热爱本职工作，工作认真负责，有较强的事业心和优良的工作作风，具有生态文明理念。责任心和进取精神作风正派，教学改革和质量意识强。服从组织安排，顾全大局，团结同志。</p>			10	
能力 6%	<p>专业理论水平高，教学水平高，教学质量好，实践能力强，学生满意率高。能科学制定和实施技术项目，开展农业技术推广服务工作，具有较强的科技转化和服务能力。能指挥和协调本专业技术人员参与推广活动、生态保护行动。积极参加教学改革，提出合理化建议，效果明显。</p>			6	
知识 出勤 纪律 4%	<p>掌握本岗位所需相关理论和业务知识，知识更新快。主动承担工作任务，工作勤奋、扎实。自觉遵守劳动纪律，工作需要时能主动加班，基本无事假，无旷工。下基层服务点达到规定要求。</p>			4	
农业 技术 推广 服务 业绩 80%	<p>履行岗位职责，完成本人农业技术推广与科研服务工作的年度任务书规定的内容情况。根据任务的权重进行评分。任务主要包括以下几个方面：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 基础性工作情况； 2. 技术指导与服务工作； 3. 技术培训情况； 4. 新技术新品种推广情况； 5. 示范基地建设情况； 6. 进村入户服务情况； 7. 学生实训基地建设； 8. 农业信息传递情况； 9. 效果反映情况； 10. 信息反馈情况。 			80	

注：此表为学院和教师所在单位民主测评用表，其中：农业技术推广服务业绩考核的具体考核指标和权重应是由学院审核通过的、学院和教师本人根据推广工作任务共同制定的具体考核指标。

附件 6

教师开展农业技术推广和科研服务 工作满意度测评表

姓名：

专业技术职务：

岗级：

评价 项目	评价等次			
	非常 满意	满意	基本 满意	不满意
对教师开展农业技术推广和服务工作整体情况的总体评价				
请对该教师进一步做好农业技术推广和服务工作提出意见和建议：				

注：此表为服务对象用表，请在您认为合适的评价等次内画“√”，如有意见和建议请填写在相应栏内。“非常满意”计 100 分、“满意”计 85 分、“基本满意”计 75 分、“不满意”计 59 分。

附件 7

实践指导型教师年度工作绩效评价表

考核内容	标准	得分
教学工作 (占 30%, 基础分 21 分, 上限 30 分)	<p>1. 基础分:</p> <p>(1) 达到年度教学最低工作量标准、教学质量评价合格, 计基础分 21 分; 未达到年度教学最低工作量标准的, 则每低 14 学时减 1 分, 低于年度教学最低工作量的 1/2 的, 基础分计 0 分;</p> <p>(2) 教学质量评价不合格, 基础分计 11 分;</p> <p>(3) 出现一级教学事故, 基础分计 11 分。</p> <p>2. 加分项, 以下情况可酌情加分:</p> <p>(1) 教学工作量超过标准教学工作量的 10% 以上;</p> <p>(2) 教学质量评价为优秀或良好;</p> <p>(3) 参加教学比赛获得市级或院级奖励;</p> <p>(4) 教学成果获得市级或院级奖励;</p> <p>(5) 指导学生参加学科竞赛获奖;</p> <p>(6) 指导学生参加技能竞赛获奖;</p> <p>(7) 指导学生参加创新创业大赛获奖;</p> <p>(8) 系部(校区)认为可以加分的其他项目。</p>	
科研工作 (占 10%, 基础分 7 分, 上限 10 分)	<p>1. 基础分: 达到年度科研工作量标准: 计基础分 7 分; 未达到年度科研工作量标准: 计 0-7 分, 按完成年度工作量的比例计分。</p> <p>2. 加分项, 以下情况可酌情加分:</p> <p>(1) 超过年度工作量标准 10% 以上;</p> <p>(2) 获批高级别项目(项目负责人);</p> <p>(3) 获得发明专利(排名第一)</p> <p>(4) 教科研成果获得奖励</p> <p>(5) 系部(校区)认为可以加分的其他项目</p>	
其他工作 (占 60%, 基础分 40 分, 上限 60 分)	<p>1. 基础分:</p> <p>完成以下两项工作, 计基础分 40 分:</p> <p>(1) 完成规定的教学辅助工作、实验室管理工作(33 分);</p> <p>(2) 完成学院、系部(校区)布置的学科建设、专业建设、课程建设、教研工作、班主任及学生管理工作、指导青年教师、学术报告和讲座、组织学校大型活动、党群(纪检)工作、下企业、创建绿色学校等工作(7 分)。</p> <p>2. 加分项, 以下情况可酌情加分:</p> <p>(1) 主持或主要参与(前 3 名)实训(实验室)建设项目;</p> <p>(2) 开发新的实训(实验)项目, 投入使用;</p> <p>(3) 承担科教兴农、新农村建设, 取得显著成效;</p> <p>(4) 系部(校区)认为可以加分的其他项目。</p>	
总分		

附件 8

教学科研型（科研院所教师） 年度工作绩效评价表

考核内容+A4:D8	标准	得分
教学工作 （占 15%，基础分 11 分， 上限 15 分）	1. 基础分： (1) 达到年度最低工作量标准、教学质量评价合格，计基础分 11 分；未达到年度教学最低工作量标准的，则每低 5 学时减 1 分，低于年度教学最低工作量的 1/2 的，基础分计 0 分； (2) 教学质量评价不合格，基础分计 6 分； (3) 出现一级教学事故，基础分计 6 分。 2. 加分项，以下情况可酌情加分： (1) 教学工作量超过标准工作量的 10% 以上； (2) 教学质量评价为优秀或良好； (3) 参加教学比赛获得市级或院级奖励； (4) 教学成果获得市级或院级奖励； (5) 指导学生参加学科竞赛获奖； (6) 指导学生参加技能竞赛获奖； (7) 指导学生参加创新创业大赛获奖； (8) 所在单位认为可以加分的其他项目。	
科研工作 （占 75%，基础分 53 分， 上限 75 分）	1. 基础分： (1) 达到年度科研工作量标准，得基础分 53 分； (2) 未达到年度科研工作量标准：计 0-53 分，按完成年度工作量的比例计分。 2. 加分项，以下情况可酌情加分： (1) 超过年度科研工作量标准的 10% 以上； (2) 获批高级别项目（项目负责人）； (3) 获得发明专利（排名第一） (4) 教科研成果获得奖励 (5) 所在单位认为可以加分的其他项目	
其他工作 （占 10%，上限 10 分）	完成学院、所在单位布置的学科建设、专业建设、课程建设、教研工作、实训室管理与建设工作、班主任及学生管理工作、指导青年教师、学术报告和讲座、组织学校大型活动、党群（纪检）工作、下企业、创建绿色学校、学院、所在单位安排的其他工作等。	
总分		

辅系列专业技术职务岗位设置和聘任 工作实施方案

为做好学院辅系列专业技术岗位设置管理的组织实施工作，结合学院实际，特制定本方案。

一、岗位设置范围

辅系列专业技术岗位是指为教育教学和科学研究工作提供技术支持或辅助服务，具有相应专业技术水平和能力要求的教师岗位以外的其他专业技术岗位。我院辅系列专业技术岗位涉及系列包括：实验技术、教育管理研究、思想政治教育研究、图书、新闻出版、会计、经济、档案、农业、卫生、工程共 11 个专业系列。

二、辅系列专业技术岗位名称及等级

辅系列专业技术岗位名称及等级一览表见附件 1。

三、辅系列设置原则及比例

1. 根据我院工作实际需要设置各级各类岗位。按学院总编制的 24%设置，应为 219 个。高级岗位、中级岗位、初级岗位所占比例分别为 35%、54%和 11%，应设高级 76 个，中级 119 个，初级 24 个。正高级与副高级岗位之比为 1:8，可设正高级岗位 8 个，副高级岗位 68 个。

2. 正高级的各级岗位数按照 2:4:4 比例设置，设正高二级岗

位 2 个，正高三级岗位 3 个，正高四级岗位 3 个。

3. 副高级各级岗位数按照 2:4:4 比例设置，设副高五级岗位 13 个，副高六级岗位 27 个，副高七级岗位 28 个。

4. 中级岗位各级岗位数按照 3:4:3 比例设置，设中级八级岗位 30 个，中级九级岗位 44 个，中级十级岗位 45 个（借用副高岗位数）。

5. 初级岗位各级岗位数按照 4:4:2 比例设置，设初级十一级 10 个、初级十二级（助理级）9 个、初级十三级（员级）5 个。

辅系列岗位设置一览表见附件 2。

四、岗位设置办法

1. 从事实验（实训）室建设、辅助教学、实验准备、课程指导及实验（实训）室管理任务的岗位可设置实验技术专业技术职务岗位。

2. 岗位职责以从事教育教学管理研究为内容的行政管理部
门可设置教育管理专业技术职务岗位。

3. 专职学生工作干部、专职辅导员兼职从事思想政治教育研究的可设置思想政治教育研究专业技术职务岗位。

4. 岗位职责以从事图书资料、科技情报为主的部门可设置图书专业技术职务岗位。

5. 岗位职责以从事新闻、学报编辑工作为主的部门可设置新闻出版专业技术职务岗位。

6. 岗位职责以从事财务管理、财务预算核算为主的部门可设

置会计专业技术职务岗位。

7. 岗位职责以经济工作为主的部门可设置经济专业技术职务岗位。

8. 岗位职责以档案室专职文书、档案管理为主的部门可设置档案专业技术职务岗位。

9. 岗位职责以从事农业技术工作为主的部门可设置农业专业技术职务岗位。

10. 岗位职责以从事医疗、药学、护理、医技等为主的部门可设置卫生专业技术职务岗位。

11. 岗位职责以从事园林绿化、工程技术为主的部门可设置工程专业技术职务岗位。

五、聘任条件和岗位职责

辅系列专业技术职务岗位聘任条件按照国家和北京市有关规定，通过相关专业评审或考试取得专业技术职务任职资格、专业技术资格或职业资格后，由学院根据岗位设置择优聘任，具体聘任管理参照《北京农业职业学院教师职务聘任制实施办法》执行。具体聘任条件和岗位职责见附件 3。

六、有关规定

1. 经学院认定设有辅系列专业技术职务岗位的党政管理部门，上一聘期聘任在专业技术职务岗位的人员，此次可选择申报专业技术职务岗位或管理岗位，聘期内一般不得变动岗位类型。

2. 申报辅系列专业技术职务岗位人员须经所在单位领导同

意后向学院人事处申报。

3. 本次聘任只受理在同一职务内分级聘任，不解决晋升聘任。申报辅系列专业技术职务岗位的人员只能申报一个系列的岗位，未聘任到高一级别岗位的人员，自动进入低一级别岗位参加聘任，不用重复申报。如应聘人现岗位为正高四级、副高七级、中级十级、初级十二级、员级职务，且本人不申请调整岗位及岗位级别的，则只需按要求填写岗位聘任申请表，不必提供相应的聘任材料。拟申请高一级别岗位的应聘人，须按要求填写岗位聘任申报表，并提供相应的聘任材料，按照聘任程序参加聘任。

4. 本次聘任辅系列专业技术职务岗位，原则上在本专业系列范围内使用岗位指标。如本专业系列无人申报，则本聘期内该岗位指标数可在全院辅系列范围内调剂使用。

5. 申报副高六级以上岗位人员，须提交书面佐证材料及PPT向学院学科评议小组汇报教学、科研、学科和专业建设等工作情况，以及对应聘岗位的工作思路和工作目标，不进行答辩。

6. 申请人任职年限计算到2023年4月30日止；教科研成果需提供上一聘期成果，即2017年6月1日到2023年4月30日。教学、科研成果须经教务处、科研处审核认定；核心期刊以北京大学中文核心期刊目录为准。

7. 辅系列专业技术职务岗位聘任时间与教师岗位聘任时间安排同步。

8. 对不满一个聘期的辅系列专业技术职务人员，若年度考

核、聘期考核均合格且无晋级意愿，可按原聘岗级续聘。

9. 本次聘任具体审核工作统一由人事处协调各部门进行。

- 附件：
1. 辅系列专业技术岗位名称及等级一览表
 2. 辅系列岗位设置一览表
 3. 辅系列专业技术人员聘任条件和岗位职责
 4. 评审代表作清单
 5. 专业技术聘期岗位任务书
 6. 专业技术岗位分级聘用申报表（在企业微信微盘中下载）

附件 1

辅系列专业技术岗位名称及等级一览表

岗位 级别 A2:K12	岗位名称									
	实验技术	教育管理 研究	思想政治 教育研究	图 书	新闻出版	卫 生	档 案	工 程	经 济	会 计
正高级		研究员二级	研究员二级	研究馆员二级	编审二级	主任医(药、护、技)师二级	研究馆员二级	正高级工程师二级	正高级经济师二级	正高级会计师二级
		研究员三级	研究员三级	研究馆员三级	编审三级	主任医(药、护、技)师三级	研究馆员三级	正高级工程师三级	正高级经济师三级	正高级会计师三级
		研究员四级	研究员四级	研究馆员四级	编审四级	主任医(药、护、技)师四级	研究馆员四级	正高级工程师四级	正高级经济师四级	正高级会计师四级
副高级	高级实验师五级	副研究员五级	副研究员五级	副研究馆员五级	副编审五级	副主任医(药、护、技)师五级	副研究馆员五级	高级工程师五级	高级经济师五级	高级会计师五级
	高级实验师六级	副研究员六级	副研究员六级	副研究馆员六级	副编审六级	副主任医(药、护、技)师六级	副研究馆员六级	高级工程师六级	高级经济师六级	高级会计师六级
	高级实验师七级	副研究员七级	副研究员七级	副研究馆员七级	副编审七级	副主任医(药、护、技)师七级	副研究馆员七级	高级工程师七级	高级经济师七级	高级会计师七级
中级	实验师八级	助理研究员八级	助理研究员八级	馆员八级	编辑八级	主治(主管)医(药、护、技)师八级	馆员八级	工程师八级	经济师八级	会计师八级
	实验师九级	助理研究员九级	助理研究员九级	馆员九级	编辑九级	主治(主管)医(药、护、技)师九级	馆员九级	工程师九级	经济师九级	会计师九级
	实验师十级	助理研究员十级	助理研究员十级	馆员十级	编辑十级	主治(主管)医(药、护、技)师十级	馆员十级	工程师十级	经济师十级	会计师十级
初级	助理实验师十一级	研究实习员十一级	研究实习员十一级	助理馆员十一级	助理编辑十一级	医(药、护、技)师十一级	助理馆员十一级	助理工程师十一级	助理经济师十一级	助理会计师十一级
	助理实验师十二级	研究实习员十二级	研究实习员十二级	助理馆员十二级	助理编辑十二级	医(药、护、技)师十二级	助理馆员十二级	助理工程师十二级	助理经济师十二级	助理会计师十二级
	实验员十三级	/	/	管理员(十三级)	/	医(药、护、技)师(十三级)	管理员(十三级)	技术员(十三级)	经济员(十三级)	会计员(十三级)

附件 2

辅系列岗位设置一览表

系列	正高二级	正高三级	正高四级	副高			中级			初级			合计
				五级	六级	七级	八级	九级	十级	十一级	十二级	十三级	
实验技术	/	/	/	5	10	10	9	10	11	1		1	57
思想政治教育研究					1	1	4	7	6	1	1	2	23
教育管理研究				5	10	10	9	13	16	1	1	2	67
图书				1	3	2	1			2	2		11
新闻出版					1	1		1					3
会计					1	1	2	2	2	2	2		12
经济						1	1	3	3		1		9
档案					1		1	2	2	1			7
农业				1									1
卫生						1	2	3	3	1	1		11
工程				1		1	1	3	2	1	1		10
学院统筹	2	3	3										8
总计	8			13	27	28	30	44	45	10	9	5	219
				68			119			24			

说明：正高级岗位指标根据学院的整体发展和工作需要，各系列统筹使用。

辅系列专业技术人员聘任条件和岗位职责

辅系列专业技术人员任职资格依据北京市人力资源和社会保障局各专业考试或评审办法执行，学院根据岗位需求进行推荐，对取得资格者聘任其专业技术职务。根据北京市人社局文件精神结合学院实际制定辅系列聘任条件、岗位职责及考核指标：

一、聘任条件

1. 正高二级岗位聘任条件

应聘正高二级岗位者，要在国家规定的岗位任职基本条件基础上，还应具备下列岗位、业绩、任职年限等方面条件：

(1) 在本学科领域有较高的学术造诣，在国内外同行中有较大的学术影响并取得公认的学术成就。

(2) 履行重要的岗位职责和学科建设与管理职责，在学科建设中起带头作用，为学院的专业建设和改革发展做出重大贡献。

(3) 应聘正高二级岗应在正高三级岗任职满 5 年，同时应满足下列条件之三：

① 业绩突出获得国家级个人奖励；或上一聘期获得国家自然科学奖、国家发明奖、国家科技进步奖、国家教学成果奖（均指一级证书）、国家社科基金优秀成果奖 1 项以上。

② 在具有全国影响力的专业社团组织兼任重要职位，且在专

业领域具有重大影响。

③上一聘期指导学生参加国家级技能比赛荣获一等奖；或指导学生参加国家级互联网+创新创业大赛荣获金奖。

④上一聘期在“三农”服务或者政府咨询服务等工作中成绩突出，获得市级以上先进个人奖励。

⑤上一聘期获得发明专利(含实用新型专利)1项以上，并转让产生经济效益1000万元以上。

⑥上一聘期主持省部级以上教科研项目3项以上。

⑦上一聘期出版本学科学术专著或教材3部(其中一部为主编)。

⑧上一聘期在核心期刊上公开发表本学科专业学术论文4篇(第一作者不少于3篇)。

2. 正高三级岗位聘任条件

应聘正高三级岗位，要求在正高四级岗任职满3年，且应满足下列条件之三：

(1) 上一聘期年度考核获得三次(含)以上优秀。

(2) 上一聘期获得国家级或省部级教育教学成果奖、科技进步奖(一级证书)及其他同级奖项之一。

(3) 上一聘期指导学生参加国家级技能比赛荣获一等奖；或指导学生参加国家级互联网+创新创业大赛荣获金奖。

(4) 上一聘期在“三农”服务或者政府咨询服务等工作中成绩突出，获得市级以上先进个人奖励，或者有关成果被地厅级以

上主要领导或政府采纳。

(5) 上一聘期获得发明专利(含实用新型专利)1项以上,并转让产生经济效益200万元以上。

(6) 上一聘期主持地厅级以上教科研项目2项以上。

(7) 对教育管理研究和思想政治教育研究岗位,要求上一聘期出版本学科专著或教材3部(其中2部为主编或第一完成人);对其他辅系列岗位要求上一聘期出版本学科学术专著或教材2部(其中一部为主编)。

(8) 上一聘期以第一作者在核心期刊上公开发表本学科专业学术论文3篇。

3. 正高四级岗位聘任条件

具有正高级职称,上一聘期完成了岗位职责,且各年度考核均合格。

4. 副高五级岗位聘任条件

应聘副高五级岗位,应在副高六级岗任职满3年,同时应满足下列条件之二:

(1) 上一聘期年度考核获得三次(含)以上优秀。

(2) 上一聘期指导学生参加国家级技能比赛荣获二等奖及以上奖励,或省部级技能比赛荣获一等奖;或指导学生参加国家级互联网+创新创业大赛荣获银奖及以上奖励,或省部级互联网+创新创业大赛荣获一等奖。

(3) 对教育管理研究和思想政治教育研究岗位,要求上一聘

期获得省部级科技或教育教学奖励 1 项以上；对其他辅系列岗位要求上一聘期获得地厅级以上各类奖励 1 项以上。

(4) 对教育管理研究和思想政治教育研究岗位，要求上一聘期主持并完成院级及以上教科研项目 2 项，或承担过地厅级以上研究项目 3 项以上；对其他辅系列岗位要求上一聘期撰写过处理复杂疑难技术问题的专项技术报告 2 篇以上，并被有关政府部门采纳。

(5) 上一聘期在“三农”服务或者政府咨询服务等工作中成绩突出，获得地厅级以上先进个人奖励，或者有关成果被地厅级以上主要领导或政府采纳。

(6) 对教育管理研究和思想政治教育研究岗位，要求上一聘期以第一作者在核心期刊发表本学科专业学术论文 2 篇以上，或被 SCI 等收录 1 篇，或在其它学术期刊以第一作者发表本学科专业论文 4 篇；对其他辅系列岗位要求上一聘期以第一作者发表相关专业学术论文 3 篇以上。

(7) 对教育管理研究和思想政治教育研究岗位，要求上一聘期以第一完成人出版本学科专著或教材 2 部以上；对其他辅系列岗位要求上一聘期出版本学科学术专著或教材 1 部(副主编以上)。

(8) 上一聘期在本行业工作中突出，获院级及以上奖励。

(9) 上一聘期获得发明专利(含实用新型专利)1 项以上。

(10) 上一聘期取得了《专业技术职务聘任管理实施办法(试

行)》所列评审代表作清单(已摘录至本文件)中的成果 1 项(不重复使用)。

5. 副高六级岗位聘任条件

应聘副高六级岗位,应在副高七级岗位上任职满 3 年,同时上一聘期业绩应达到以下要求:

(1) 对教育管理研究和思想政治教育研究岗位,应满足下列条件之二:

①上一聘期年度考核获得两次(含)以上优秀。

②上一聘期指导学生参加国家级技能比赛荣获三等奖及以上奖励,或省部级技能比赛荣获二等奖;或指导学生参加国家级互联网+创新创业大赛荣获三等奖及以上奖励,或省部级互联网+创新创业大赛荣获二等奖及以上奖励。

③上一聘期获得省部级科技或教育教学奖励 1 项以上。

④上一聘期主持并完成院级及以上教科研项目 2 项。

⑤上一聘期承担过地厅级以上研究项目 2 项以上。

⑥上一聘期出版本学科专著或教材 2 部以上(其中一部为第一完成人)。

⑦上一聘期以第一作者在核心期刊发表本学科专业学术论文 2 篇以上,或被 SCI 等收录 1 篇,或在其它学术期刊以第一作者发表本学科专业论文 3 篇。

⑧上一聘期取得了《专业技术职务聘任管理实施办法(试行)》所列评审代表作清单(已摘录至本文件)中的成果 1 项(不

重复使用)。

(2) 对其他辅系列岗位，应满足下列条件之一：

①上一聘期年度考核获得两次(含)以上优秀。

②上一聘期指导学生参加国家级技能比赛荣获三等奖及以上奖励，或省部级技能比赛荣获二等奖；或指导学生参加国家级互联网+创新创业大赛荣获三等奖及以上奖励，或省部级互联网+创新创业大赛荣获二等奖及以上奖励。

③上一聘期在“三农”服务或者政府咨询服务等工作中成绩突出，获得市级以上先进个人奖励，或者有关成果被地厅级以上主要领导或政府采纳。

④上一聘期出版本学科学术专著或教材1部(副主编以上)。

⑤上一聘期以第一作者发表相关专业学术论文2篇以上，或在核心期刊上以第一作者发表相关专业学术论文1篇以上。

⑥上一聘期撰写过处理复杂疑难技术问题的专项技术报告1篇以上。

⑦上一聘期在本行业工作中突出，获院级及以上奖励。

⑧上一聘期获得发明专利(含实用新型专利)1项以上。

⑨上一聘期取得了《专业技术职务聘任管理实施办法(试行)》所列评审代表作清单(已摘录至本文件)中的成果1项(不重复使用)。

6. 副高七级岗位聘任条件

具有副高级职称，上一聘期完成了岗位职责，且各年度考核

均合格。

7. 中级八、九、十级岗位聘任条件

(1) 应聘中级八级岗位，需在中级九级岗任职满3年，并在上一聘期发表本专业学术论文和教研论文3篇（其中本专业学术论文2篇以上），或在上一聘期取得了《专业技术职务聘任管理实施办法（试行）》所列评审代表作清单（已摘录至本文件）中的成果1项（不重复使用）。

(2) 应聘中级九级岗位，需在中级十级岗任职满3年，

并在上一聘期发表本专业学术论文和教研论文2篇（其中本专业学术论文1篇以上），或在上一聘期取得了《专业技术职务聘任管理实施办法（试行）》所列评审代表作清单（已摘录至本文件）中的成果1项（不重复使用）。

(3) 应聘中级十级岗位，须同时满足以下条件：

①具有相应系列职务中级职称。

②上一聘期完成了岗位职责，且各年度考核均合格。

8. 初级十一、十二、十三级岗位聘任条件

(1) 应聘初级十一级岗位，需在相应系列初级十二级岗任职满3年，且上一聘期完成岗位职责，各年度考核合格。

(2) 应聘初级十二级岗位，需具有相应系列初级职称，且上一聘期完成岗位职责，各年度考核合格。

(3) 应聘初级十三级岗位，需满足以下条件之一：

①应聘实验技术初级十三级（实验员）岗位，要求应是在实

验室或实训基地从事专业技术工作的人员,具备从事实验室或实训基地工作的能力,中专以上学历。

②应聘其他辅系列初级十三级岗位,要求应是在专业技术岗位上从事技术工作的人员(包括工人),经考核能胜任本职工作。

二、岗位职责

(一) 高级岗位基本职责

1. 教育管理研究高级岗位职责

(1) 教育管理研究岗位是根据教学管理、科研管理、人才管理等方面需要,在管理岗位上设置的专业技术岗位,因此,首先必须认真完成管理岗位的岗位职责。

(2) 具有教育管理和相关学科的广博、深厚知识,熟悉国内外教育管理研究现状和发展趋势,重点开展高等职业教育相关研究工作:

①开展高等职业技术教育的理论和实践研究,探索“技术、技术人才、技术教育”理论和实践;正高级岗位人员要为学院教育改革当好顾问、参谋。

②研究社会经济发展对高等职业技术人才的要求,进行新专业的开拓,老专业的改革、创新探索。

③研究各专业培养目标、教学大纲、教材体系、教学重点难点,研究改进教学方法和现代化教学手段的运用,指导和帮助教师不断提高专业知识和教学质量。

④研究高等职业技术教育如何开展素质教育,如何培养学生

的实践能力和实践操作技能。研究各专业实践操作技能的范围、内容、标准以及培养的途径和考核办法。

⑤开展有针对性的对本院教育、教学、教研工作所面对的重大问题的调查研究，提出建设性建议。

⑥主持高级别课题研究、发表高水平论文等。达到年科研工作量标准：正高二级岗为 100 分，正高三级岗为 80 分，正高四级岗为 65 分，副高五级岗为 55 分，副高六级岗为 50 分，副高七级岗为 45 分。

(3)负责指导和组织本专业岗位人员的研究工作和职业发展规划等。

(4)按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(5)承担学院、部门布置的其它工作。

2. 思想政治教育研究高级岗位职责

(1)思想政治教育管理研究岗位是在专职学生工作干部、专职学生辅导员岗位上设置的专业技术岗位，因此，首先必须认真完成专职学生工作干部、专职学生辅导员的岗位职责。

(2)具有思想政治教育管理专业的广博、深厚知识，了解高校思想政治教育工作规律，熟悉国内思想政治教育研究现状和发展趋势，能够运用专业知识分析和解决管理工作中的实际问题。

(3)结合本岗位工作，起草有关管理文件、调研报告，提出建设性建议。主持高级别课题研究、发表高水平论文等。达到年

科研工作量标准：正高二级岗为 100 分，正高三级岗为 80 分，正高四级岗为 65 分，副高五级岗为 55 分，副高六级岗为 50 分，副高七级岗为 45 分。

(4) 负责指导和组织本专业岗位人员的研究工作和职业发展规划等。

(5) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(6) 承担学院、部门布置的其它工作。

3. 实验技术高级岗位职责

(1) 组织和指导本学科、专业、课程的实验教学工作和实验室的规划建设等工作。

(2) 主持或参加实验教学，主持或参加科研项目，完成重大实验任务，撰写高水平的实验报告或论文；解决实验工作中出现的关键性技术问题。达到年科研工作量标准：正高四级岗为 65 分，副高五级岗为 55 分，副高六级岗为 50 分，副高七级岗为 45 分。

(3) 承担实验室技术人员的业务培训，指导和培养中、初级实验技术人员。

(4) 承担科教兴农、新农村建设和其他社会(学校)公益服务工作。

(5) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(6) 承担学院、部门布置的其它工作。

4. 其他辅系列高级岗位职责

(1) 具有良好的职业道德，严格执行专业技术工作规程，主动为教学科研提供服务，积极发挥表率作用。

(2) 把握本职工作理论前沿和热点，全面主持或指导本专业的业务学习或教科研工作，出色完成各项工作任务。

(3) 根据工作需要，主持牵头或具体负责跨部门、跨专业的综合性业务课题、工程或改革、调研工作。积极钻研业务，联系本职工作实际，撰写具有较高水平的研究论文或工作调研报告。达到年科研工作量标准：正高二级岗为 100 分，正高三级岗为 80 分，正高四级岗为 65 分，副高五级岗为 55 分，副高六级岗为 50 分，副高七级岗为 45 分。

(4) 指导中级、初级岗位人员的工作。

(5) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(6) 承担学院、部门布置的其它工作。

(二) 中级岗位基本职责

1. 教育管理研究中级岗位职责

(1) 教育管理研究岗位是根据教学管理、科研管理、人才管理等方面需要，在管理岗位上设置的专业技术岗位，因此，首先必须认真完成管理岗位的岗位职责。

(2) 具有教育管理和相关学科专业知识，熟悉国内外教育管

理研究现状和发展趋势，重点开展高等职业教育相关研究工作：

①积极参加高等职业技术教育的理论和实践研究，探索“技术、技术人才、技术教育”理论和实践。

②参加研究各专业培养目标、教学大纲、教材体系、教学重点难点，研究改进教学方法和现代化教学手段的运用，指导和帮助教师不断提高专业知识和教学质量。

③参加开展有针对性的对本院教育、教学、教研工作所面对的重大问题的调查研究，提出建设性建议。

④参与课题研究、撰写具有一定水平的研究论文、调研报告或工作总结等。达到年科研工作量标准：助理研究员八级岗为35分，助理研究员九级岗为30分，助理研究员十级岗为20分。

(3) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(4) 承担学院、部门布置的其它工作。

2. 思想政治教育研究中级岗位职责

(1) 思想政治教育管理研究岗位是在专职学生工作干部、专职学生辅导员岗位上设置的专业技术岗位，因此，首先必须认真完成专职学生工作干部、专职学生辅导员的岗位职责。

(2) 具有思想政治教育管理专业知识，了解高校思想政治教育管理工作规律，熟悉国内思想政治教育研究现状和发展趋势，重点开展思想政治教育管理相关研究工作：

①运用专业知识分析和解决管理工作中的实际问题。

②结合本岗位工作，起草有关管理文件、调研报告，提出建设性建议。

③参与课题研究、撰写具有一定水平的研究论文、调研报告或工作总结等。达到年科研工作量标准：助理研究员八级岗为35分，助理研究员九级岗为30分，助理研究员十级岗为20分。

(3) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(4) 承担学院、部门布置的其它工作。

3. 实验技术中级岗位职责

(1) 负责本实验室专业课、基础课和公共课的实验教学和质量保证。

(2) 负责实验设备的验收、保管、保养、更新、报废等工作，保证账目清楚。

(3) 解决实验工作中出现的关键性技术问题。

(4) 参与实验室建设或本专业相关研究。达到年科研工作量标准：中级八级岗为35分，中级九级岗为30分，中级十级岗为20分。

(5) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(6) 承担学院、部门布置的其它工作。

4. 其他辅系列中级岗位职责

(1) 具有良好的职业道德，熟悉本职业务，独立承担有一定

水平的专业技术工作，认真执行专业技术工作规程，主动为教学科研提供服务。

(2)掌握本专业相关知识，熟悉本专业研究现状和发展趋势，能正确处理一般技术问题或参与重大或较大业务性课题、工程或调研项目并发挥骨干作用。

(3)努力钻研业务，联系本职工作实际，撰写具有一定水平的研究论文、调研报告或工作总结。达到年科研工作量标准：中级八级岗为 35 分，中级九级岗为 30 分，中级十级岗为 20 分。

(4) 指导初级岗位人员工作。

(5) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(6) 承担学院、部门布置的其它工作。

(三) 初级岗位基本职责

1. 教育管理研究初级岗位职责

(1) 教育管理研究岗位是根据教学管理、科研管理、人才管理等方面需要，在管理岗位上设置的专业技术岗位，因此，首先必须认真完成管理岗位的岗位职责。

(2) 具有教育管理和相关学科专业知识，初步掌握国内外教育管理研究现状和发展趋势，参与开展高等职业教育相关研究：

①参加高等职业技术教育的理论和实践研究，探索“技术、技术人才、技术教育”理论和实践。

②参加研究各专业培养目标、教学大纲、教材体系、教学重

点难点，研究改进教学方法和现代化教学手段的运用。

③参加开展有针对性的对本院教育、教学、教研工作所面对的问题的调查研究。

(3) 参与课题研究、撰写具有一定水平的研究论文、调研报告或工作总结等。

(4) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(5) 承担学院、部门布置的其它工作。

2. 思想政治教育研究初级岗位职责

(1) 思想政治教育管理研究岗位是在专职学生工作干部、专职学生辅导员岗位上设置的专业技术岗位，因此，首先必须认真完成专职学生工作干部、专职学生辅导员的岗位职责。

(2) 具有思想政治教育管理专业知识，初步掌握高校思想政治教育规律，熟悉国内思想政治教育研究现状和发展趋势，参与开展思想政治教育管理相关研究工作：

①运用专业知识分析和解决管理工作中的实际问题。

②结合本岗位工作，起草有关管理文件、调研报告。

③参与课题研究、撰写具有一定水平的研究论文、调研报告或工作总结等。

(4) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(5) 承担学院、部门布置的其它工作。

3. 实验技术初级岗位职责

(1) 了解本专业的实验技术现状,了解常规的实验工作原理、方法、步骤,熟练使用实验仪器、设备。有一定的维修、养护能力。

(2) 保证实验课程所需设备正常运转和实验技术的准确性,并指导试验。

(3) 协助实验师做好实验室设备的维护工作和实验室器材的安全保卫及卫生工作。

(4) 参与解决实验工作中出现的关键性技术问题,参与开展相关研究。

(5) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(6) 承担学院、部门布置的其它工作。

4. 其他辅系列初级岗位职责

(1) 具有良好的职业道德,服从工作安排,服务态度端正。

(2) 初步掌握本专业的理论知识和业务知识,独立承担一般性专业技术工作。

(3) 勤于思考,善于总结,在指导下独立撰写业务性工作计划、总结或业务报告。

(4) 按照《北京市专业技术人员继续教育条例》的有关要求完成继续教育。

(5) 承担学院、部门布置的其它工作。

评审代表作清单

一、代表作分类

1. 著作、论文、国家级规划教材类。在 SCI（科学引文索引）、SCIE（科学引文索引扩展版）、EI（工程索引）、SSCI（社会科学引文索引）、CSSCI（中文社会科学引文索引）、CPCI（原 ISIP）、中文核心期刊（北大版）、中国人文社会科学核心期刊、CSCD（中国科学引文数据库）、中国科技核心期刊（自然科学卷或社会科学卷）或 RCCSE 等公开发表的本学科论文（第一作者或通讯作者）；在人民日报、光明日报、经济日报理论版发表的本学科论文（第一作者）；被《新华文摘》摘要转载的本学科论文；被《中国社会科学文摘》、《高等学校文科学术文摘》、《人大报刊复印资料》全文转载的本学科论文；出版的本学科著作、编（译）著（第一作者）；出版的教育部职业教育（高职）规划教材（教育部正式发文公布的职业教育五年国家规划教材，主编）。

2. 成果奖项类。国家级教育教学改革成果奖项；国家级科技成果奖项；省部级教育教学改革成果奖项；省部级科技成果奖项、科学技术奖、农业技术推广奖等。

3. 竞赛类。全国职业院校技能大赛职业院校教学能力比赛荣获二等奖及以上（排名第一）；指导学生参加国家级技能大赛荣

获二等奖及以上（排名第一）；指导学生参加国家级互联网+创新创业大赛荣获银奖及以上（排名第一）。

北京市职业院校教学能力比赛荣获一等奖（排名第一）；指导学生参加省部级技能大赛（市赛）荣获一等奖（排名第一）；指导学生参加省部级互联网+创新创业大赛荣获一等奖（排名第一）。

教师教学能力比赛：全国职业院校技能大赛职业院校教学能力比赛指由教育部主办的职业院校教学能力比赛。北京市职业院校教学能力比赛指由北京市教育委员会主办的教学能力比赛。

国家级技能大赛：指由教育部牵头主办，面向全国职业院校的技能大赛；获得国家人力资源和社会保障部主办的世界技能大赛中国选拔赛国家集训队资格；国家人力资源和社会保障部主办的国家级二类以上技能大赛。

省部级技能大赛：指由省级人民政府、北京市教育委员会、北京市农业农村局及国家农业农村部等部委代表北京市政府主办的职业技能大赛活动。

参加世界技能大赛并获奖，等级由学院组织专家界定和审核。

4. 专利、发明类。发明专利（排名第一）；动植物新品种（培育人排名前四）；新药证书（排名第一）；现行有效的国家标准（排名前六）、行业标准或地方标准（排名前四）等。

5. 实践应用类。被政府决策部门采纳或推广的技术报告、研

究报告（排名第一）；被企业采用的工程方案或技术报告、研究报告、业绩报告（排名第一）、应用软件（排名第一）；被区、乡、镇部门采纳或推广的农业技术（排名第一）等。

二、除论文、著作外，其他代表作需附成果说明

说明包括代表作背景、难点与创新点、应用情况、经济效益及作者在其中发挥的作用，奖项类（排名第一）须附上获奖证书、获奖作品图片和单位证明等。

附件 5

专业技术聘期岗位任务书

姓名		聘任 (所在)单位	
岗位类别		岗位级别	
兼任职务		聘任起止时间	2023 年 月 日至 年 月 日止
聘期岗位职责	<p>依据《北京农业职业学院 2021 年岗位聘任工作方案》等文件精神，经学校、所在单位、受聘人共同协商，所在单位与受聘人签署的岗位职责及工作任务如下：</p>		
<p>本人承诺：</p> <p>3. 遵守宪法、法律，遵守学校发布的各项规章制度。</p> <p>4. 遵守职业道德，不断提高思想政治觉悟和业务水平。</p> <p>3. 忠于职守，认真全面履行上述岗位职责。</p> <p>4. 本人认可将上述职责与任务作为年度考核与聘期考核的依据，接受所在单位和聘任委员会的管理和考核。</p>			
<p>_____ 所在单位（公章或代章）</p> <p>年 月 日</p>		<p>受聘人（签字）：_____</p> <p>年 月 日</p>	

说明：1. 请用钢笔或签字笔签字；此表一式两份，所在单位及受聘人各持一份；
2. 可根据岗位职责内容增加页面。

辅系列专业技术岗位人员考核实施办法

为充分调动和发挥辅系列岗位人员的工作积极性和创造性，促进辅系列各类岗位工作的顺利完成，并为辅系列岗位人员的聘用、奖惩提供依据，根据《北京市事业单位工作人员考核办法（试行）》，结合本校实际，特制定本办法。

一、考核范围

本办法适用于教师岗位以外的其他专业技术岗位人员，包括：实验技术、教育管理研究、思想政治教育研究、图书、新闻出版、会计、经济、档案、农业、卫生、工程共 11 个专业系列岗位的人员。

二、考核原则

客观公正、民主公开、分级分类、注重实绩，以聘用合同及签订的聘期岗位任务书为依据，充分体现岗位特点，按照规定的权限、内容、标准、方法和程序，全面考核辅系列岗位人员的德、能、勤、绩、廉五个方面。年度考核和聘期考核实行师德“一票否决”。

三、考核种类和等次

考核分为年度考核和聘期考核。年度考核侧重对辅系列岗位人员本年度履职情况进行绩效考核，结合完成年度岗位任务情况、服务对象评价和日常考核情况进行考核。聘期考核在聘

期届满且随全员岗位聘任同时进行，结合岗位聘用，对辅系列岗位人员履行聘期岗位职责情况进行全面考核。

考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。考核采取百分制评价，综合考核分数90分以上，且师德考核合格者具备评优资格，89分-70分为合格，69分-60分为基本合格，60分以下为不合格。

四、聘期考核

（一）考核内容

依据辅系列岗位人员与学校签定的聘用合同和岗位任务书，结合聘期内各年度考核情况对辅系列岗位人员履行岗位职责情况进行全面考核，从聘期岗位任务工作量、工作质量、取得的主要荣誉和成果等加以考察。

（二）考核程序

各部门组织考核→辅系列岗位人员个人提交述职报告并述职→各部门考核评议→评议结果汇总提交到学院考核工作委员会审核→公示（向辅系列岗位人员反馈聘期考核结果）→接受申诉→公布聘期考核结果。

（三）考核要求

1. 聘期考核优秀的必要条件及比例：

（1）聘期考核优秀的必要条件：

①重德养德，爱岗敬业，廉政自律。思想政治表现好，同事关系融洽，自觉抵制有损职业声誉的行为，自觉维护学校声

誉；自觉遵守国家法律法规，没有违法违纪行为。

②超额、高质量完成岗位任务书规定任务，综合考核分数在 90 分以上。

③聘期内各年度服务水平和服务态度得到服务对象认可。

④聘期内各年度考核均为合格以上等次，且至少获得 1 次年度考核优秀或获得市级以上奖励或聘期内业绩突出。

除在试用期内参加年度考核不定考核等次情况外，聘期内各年度考核结果均为优秀的，一般应确定聘期考核为优秀。

(2) 辅系列岗位聘期考核优秀的比例：

考核优秀的比例不超过在本单位参加考核的辅系列岗位人数（中层管理岗位领导除外）的 20%。

2. 聘期考核合格的必要条件：

(1) 重德养德，爱岗敬业，廉政自律。思想政治表现好，同事关系较为融洽，自觉抵制有损职业声誉的行为，自觉维护学校声誉；自觉遵守国家法律法规，没有违法违纪行为。

(2) 完成岗位任务书规定的全部任务，综合考核分数在 70 分以上；

(3) 聘期内各年度服务水平和服务态度得到服务对象的认可。

(4) 聘期内各年度考核结果均为合格以上，工作质量合格。

(5) 聘期内未出现重大行政事故或教学事故。

3. 聘期内出现下列情况之一的，考核结果为基本合格：

(1) 违反学校的相关管理规定，造成不良影响的。

(2) 完成的聘期任务未达到岗位任务书规定的岗位基本工作量要求，综合考核分数在 69 分-60 分之间。

(3) 领导和服务对象对其服务水平和服务态度评价较低。

(4) 聘期内有 2 次年度考核结果为基本合格，或 1 次年度考核不合格。

(5) 聘期内出现 1 次严重行政事故或一级教学事故，或累计出现 2 次一般行政事故或一级教学事故以外的其他级别教学事故。

(6) 出现学术不端行为。

4. 聘期内出现下列情形之一的，考核结果为不合格：

(1) 违反相关法律法规，被依法追究相关责任，或违反学校的相关管理规定，造成严重不良影响的。

(2) 拒绝履行聘期岗位任务书规定的职责，或综合考核分数在 60 分以下。

(3) 工作态度恶劣，对工作造成极大影响或损失的。

(4) 聘期内年度考核有 3 次以上考核结果为基本合格，或 2 次以上年度考核不合格。

(5) 聘期内出现 2 次严重行政事故或一级教学事故，或累计出现 3 次一般行政事故或一级教学事故以外的其他级别教学事故。

(6) 出现严重学术不端行为。

(7) 依法可以解除合同的其他情形。

(四) 考核结果的使用

考核结果与岗位聘用、工资报酬、职称晋升、评先评优等挂钩。

1. 岗位聘用和工资报酬

(1) 聘期考核结果为优秀者，可直接续聘原岗位等级。连续三个年度考核为优秀的，可直接续聘原岗位等级，上述两类考核优秀的人员在岗位聘用条件中任职年限可相应减少一年。连续两个年度考核为优秀的，具有优先聘用更高等级岗位的资格。

(2) 聘期考核结果为合格的，具有资格申请本级岗位或竞聘更高一级岗位。

(3) 聘期考核结果为基本合格者，给予一年整改期，延续完成聘期任务。基本合格者可参加下一聘期竞聘，但岗位等级不能高于现岗级。竞聘后按竞聘结果暂时确定岗位等级，待整改期结束，考核合格后予以聘用。整改期间，工资中的岗位工资按竞聘岗级发放，绩效工资 1 等级按竞聘结果的低一个等级执行。如整改后仍达不到合格标准的，按竞聘结果的低一个岗位等级聘用。

(4) 聘期考核结果为不合格者，给予一年整改期，延续完成聘期任务。不合格者可参加下一聘期竞聘，但岗位等级不能高于现岗级。竞聘后按竞聘结果暂时确定岗位等级，待整改期

结束，考核合格后予以聘用。整改期间，工资中的岗位工资按竞聘岗级发放，绩效工资 1 等级按竞聘结果的低二个等级执行。如整改后仍达不到合格标准的，解除聘用合同。

(5) 新聘期的聘用岗位与工资标准相对应，实行以岗定薪、岗变薪变的原则。

2. 年终绩效

年终绩效的发放比例依据岗位聘用等级、聘期考核结果来确定。聘期考核优秀者，发放一定数额的绩效奖励，聘期届满当年的年终绩效按 1.1 倍发放；聘期考核合格者，聘期届满当年的年终绩效全额发放；聘期考核基本合格者，聘期届满当年的年终绩效按 0.7 倍发放；聘期考核不合格者，聘期届满当年的年终绩效不发放，并给予调整岗位或解除聘用合同。

五、年度考核

年度考核以一个自然年度为考核期，一般在每年的年底进行。年度考核工作应按照规定程序，在学院的统一部署和指导下进行。具体的考核办法由各部门在学校指导意见框架下自行制定，报学院备案。

(一) 考核内容

年度考核主要考核辅系列岗位人员德、能、勤、绩、廉五个方面，从完成岗位工作量情况、工作质量、工作纪律执行情况、服务对象评价、取得的主要荣誉和成果等进行考察。具体考核内容由各部门根据学校的指导意见以及岗位职责要求自行

制定。

（二）考核程序

各部门组织考核→辅系列岗位人员个人提交述职报告并述职→各部门考核评议→评议结果汇总提交到学院考核工作委员会审核→公示（向辅系列岗位人员反馈年度考核结果）→接受申诉→公布年度考核结果。

（三）涉及考核的相关工作量要求

1. 辅系列岗位人员的基本工作量一般由技术服务（本职管理）工作、科研工作、其他工作三部分组成，三者占总工作量比例分别为 85%、5%、10%。辅系列岗位人员的工作以技术服务（本职管理）为主，若正常履行岗位职责则视为技术服务（本职管理）工作量当然达到；科研基本工作量以分计算，采取年度考核方式，不同岗位等级的年科研工作量标准见附件 1《辅系列岗位科研工作量标准》；其他工作的工作量包括完成学院、部门布置的其它工作。

各部门可自行制定具体的辅系列岗位工作量量化标准，但各部门规定的各级岗位工作量不得低于学院规定的标准。

（四）考核要求

1. 年度考核优秀的必要条件、优先条件、比例

（1）年度考核优秀的必要条件：

①重德养德，爱岗敬业，廉政自律。思想政治表现好，同事关系融洽，自觉抵制有损职业声誉的行为，自觉维护学校声誉；

自觉遵守国家法律法规，没有违法违纪行为。

②超额、高质量完成岗位任务书规定任务，综合考核分数在90分以上。

③服务水平和服务态度得到服务对象的认可。

(2) 年度考核优秀的优先条件：

获得市级以上奖励或校级奖励，或在农业技术推广方面社会效益或经济效益显著。

(3) 年度考核优秀的比例：

考核优秀的比例不超过在本单位参加考核的辅系列岗位人数（中层管理岗位领导除外）的20%。

2. 年度考核合格的必要条件：

(1) 重德养德，爱岗敬业，廉政自律。思想政治表现好，同事关系较为融洽，自觉抵制有损职业声誉的行为，自觉维护学校声誉；自觉遵守国家法律法规，没有违法违纪行为。

(2) 完成了年度岗位工作基本工作量，综合考核分数为70分以上；

(3) 服务水平和服务态度得到服务对象的认可。

(4) 年度内未出现重大行政事故或一级教学事故。

3. 考核年度内出现以下情况之一的，考核结果为基本合格：

(1) 违反学校的相关管理规定，造成不良影响的。

(2) 未达到年度岗位工作量的最低标准，综合考核分数为69分-60分之间。

(3) 领导和服务对象对其服务水平和服务态度评价较低。

(4) 出现 1 次严重行政事故或一级教学事故，或出现 2 次一般行政事故或一级教学事故以外的其他级别教学事故。

(5) 出现学术不端行为。

4. 考核年度内出现下列情形之一的，考核结果为不合格：

(1) 违反相关法律法规，被依法追究相关责任，或违反学校的相关管理规定，造成严重不良影响的。

(2) 不服从学院、部门工作安排，或拒绝履行岗位任务书规定的年度工作职责，或综合考核分数在 60 分以下。

(3) 工作态度恶劣，对工作造成极大影响或损失的。

(4) 出现 2 次严重行政事故或一级教学事故，或出现 3 次一般行政事故或一级教学事故以外的其他级别教学事故。

(5) 出现严重学术不端行为。

(6) 依法可以解除合同的其他情形。

5. 下列人员的考核等次按如下原则：

(1) 凡病事假合计满一个月以上，脱产学习三个月以上的人员不能评为优秀等次。

(2) 因新调入本院、考核年度内工作时间不满半年，或因健康原因在考核年度上班时间不满半年的人员，按规定参加年度考核，但不评定考核等次。

(3) 属参加考核的人员范围但无故不参加考核的，或不按要求提交相关报告者，不能评定为合格或优秀等次，并按

相关规定予以处理。

(4) 受警告处分的当年，年度考核不能确定为优秀等次。

(5) 受记过处分的，在受处分期间，年度考核不能确定为合格以上等次。

(6) 受降低岗位等级或撤职处分的，在受处分期间，年度考核不能确定为基本合格以上等次。在解除处分的当年及以后，其年度考核不受原处分影响。

(7) 涉嫌违纪被立案审查的，可以参加年度考核，但在其受审期间不确定等次。结案后，对于未给予处分的，按规定补定考核等次；对于给予处分的，视其所受处分种类，分别按上述规定补定考核等次。

(五) 考核结果的使用

1. 绩效工资和年终绩效等工资项目的发放与年度考核结果挂钩，按现有发放办法执行，年度考核优秀者，同时给予嘉奖（或记功）。

2. 除就业后首次参加考核的人员外，年度考核被确定为基本合格、不合格等次的，按照下列规定处理：

(1) 对其诫勉谈话，限期改进。

(2) 本年度不计算为竞聘更高岗位等级的任职年限。

(3) 薪级工资不予晋升。

(4) 连续两年年度考核结果为基本合格等次的，一般应调整其岗位或安排离岗培训。

(5) 年度考核结果为不合格等次的，一般应调整其岗位。如不服从组织调整工作岗位或虽同意调整工作岗位，但到新岗位后年度考核仍不合格的，可按合同规定解除聘用。

六、组织实施

(一) 学院考核委员会负责全院教职工考核结果的审定，中层单位负责本单位教职工的考核事宜。

(二) 聘期考核和年度考核中对岗位工作绩效的评价以综合绩效分数体现：

1. 年度考核

对于辅系列岗位人员的年度工作绩效评价使用《辅系列岗位人员年度工作绩效评价表》(附件2)，从技术服务工作、科研工作、其他工作三个方面进行综合评价，结合服务对象评价、工作纪律执行情况、取得的主要荣誉和成果等进行评价。各项评价指标的权重分别为85%、5%、10%，综合考核满分100分。

2. 聘期考核

聘期考核是对辅系列岗位人员在一个聘期内履行聘期岗位职责情况的全面考核，并结合年度考核结果，给出聘期考核结果。聘期工作绩效评价标准可以使用年度考核的有关评价项目和权重，其中评价标准中的“年度”字样用“聘期”字样替代。

(三) 考核结果公示期不少于五个工作日，同时向被考核人反馈考核结果，由被考核人签署意见，存入本人档案。

(四) 学院考核委员会负责处理教职工的考核申诉。对年度

考核或者聘期考核结果有异议的人员，可按照《事业单位工作人员申诉规定》，申请复核、提出申诉。

七、其他

（一）经学院批准全脱产下企业或出国研修或公派参加各类进修及符合计划生育规定休产假的人员，按学院有关政策和规定执行。

（二）本办法中“以上”含本数（级），“以下”不含本数（级）。

（三）本办法由学院考核委员会办公室负责解释。

（四）本办法自发文之日起施行，已有文件与本文件有冲突的，以本文件为准。

- 附件：1. 辅系列岗位科研工作量标准
2. 辅系列岗位人员年度工作绩效评价表

附件 1

辅系列岗位科研工作量标准

岗位等级	科研工作量标准（分）
正高二级	100
正高三级	80
正高四级	65
副高五级	55
副高六级	50
副高七级	45
中级八级	35
中级九级	30
中级十级	20
初级十一级	0
初级十二级	0
见习、初期	0

注：辅系列专业技术职务岗位的科研工作量占总工作量的 5%。

附件 2

辅系列岗位人员年度工作绩效评价表

考核内容+A4:D8	标准	得分
技术服务工作/ 本职管理工作 (占 85%, 基础分 60 分, 上限 85 分)	1. 基础分: 完成年度工作任务, 工作质量合格, 得基础分 60 分。 2. 加分项, 以下情况可酌情加分: (1) 超额完成工作任务; (2) 获得市级或院级奖励; (3) 解决了工作中出现的关键性技术问题; (4) 工作质量获得领导、学生、同行较好评价; (5) 所在单位认为可以加分的其他项目。 3. 减分项, 以下情况可酌情减分: (1) 未全部完成岗位工作; (2) 工作中有失误, 造成不良影响; (3) 有学生或教职工投诉, 情况属实; (4) 出现教学事故或行政事故; (5) 所在单位认为应该减分的其他项目。	
科研工作 (占 5%, 基础分 3.5 分, 上限 5 分)	1. 基础分: (1) 达到年度科研工作量标准, 计基础分 3.5 分; (2) 未达到年度科研工作量标准, 计 0-3.5 分: 按完成年度科研工作量的比例计分; (3) 对于没有科研要求的岗位级别人员, 则视科研工作量当然达到, 计基础分 3.5 分。 2. 加分项, 以下情况可酌情加分: (1) 超过年度科研工作量标准 10% 以上; (2) 获批高级别项目 (项目负责人); (3) 获得发明专利或实用新型专利 (排名第一); (4) 教科研成果获得校级以上奖励。	
其他工作 (占 10%, 上限 10 分)	完成本专业技术岗位技术提升相关工作、班主任及学生管理工作, 参加科教兴农、新农村建设和创建绿色学校等其他社会(学校)公益服务, 完成学院、所在单位安排的其他工作等。	
总分		

抄送: 学院党政领导。

北京农业职业学院党政办公室

2023 年 5 月 23 日印发