

东北大学文件

东大校字〔2021〕93号

关于印发《东北大学实验技术人员管理与考核办法》的通知

各部门：

《东北大学实验技术人员管理与考核办法》已经合法合规性审查，并经东北大学第八届教代会执委会第十八次会议及 2021 年第十五次校长办公会议审议通过。现印发给你们，请认真遵照执行。

东北大学

2021 年 9 月 28 日

东北大学实验技术人员管理与考核办法

第一章 总 则

第一条 为全面加强实验技术队伍建设与管理，使实验技术人员管理与考核工作更加合理、规范、科学，充分调动实验技术人员的积极性、主动性和创造性，不断提升专业技术水平及支撑保障能力，根据《东北大学关于全面加强实验技术队伍建设的实施意见》（东大校字〔2021〕90号）等文件精神，制定本办法。

第二条 工作思路。以实验技术人员规范管理为基础，以增强履职实效为核心，以提升专业技能水平为目标，坚持管理与考核工作“两手抓、两融合”的原则，实行实验技术人员统一管理，开展以目标管理为导向的聘期考核，抓好日常管理与年度考核统筹融合，增强管理与考核工作的科学性、规范性，激发队伍发展动力与活力，全面支撑和保障教学科研工作。

第三条 工作原则。

（一）规范职责任务，加强统一管理。各部门应根据学校制定的实验技术岗位职责，结合工作实际，进一步细化部门各类各级实验技术岗位职责，优化人员配置，统筹安排工作任务。所有实验技术人员均应纳入部门实验教学中心或公共技术服务平台统一管理，实验技术人员须服从部门工作安排，专职从事职责范围内相关工作。

（二）实行目标管理，注重实绩评价。开展以聘期目标任务为主要依据的实验技术人员聘期考核，根据聘期目标任务完成情

况及聘期内履行岗位职责情况确定考核结果。建立健全学校、学院（实验教学中心）、基层学术组织等共同参与的考核评价体系；突出“工匠精神”，打破“唯数量”评价倾向，注重评价实验技术人员在实验教学、公共技术服务、实验室管理与建设等岗位工作的实绩及贡献，引导实验技术人员专注本职、注重实绩。

（三）校院两级操作，分类重点考核。实验技术人员管理与考核工作采取学校和部门相结合、以部门为主的方式，学校负责制定宏观的管理与考核政策，各部门负责本部门人员的日常管理，考核细则、聘期目标制定，年度考核、聘期考核的具体实施。对不同岗位类型的实验技术人员，确定实验教学与改革，仪器设备操作管理、功能开发与技术改造，实验室建设管理等不同的考核侧重点。

第四条 本办法适用于部门实验教学中心、校院两级公共技术服务平台所有受聘上岗实验技术人员的管理与考核工作。

第二章 实验技术人员管理

第五条 各部门须对实验技术人员实行统一、规范管理，建立健全部门实验技术人员岗位责任、日常管理、监督检查、培养培训、激励约束等规章制度，规范定职责、重管理、常监督、促提升的人员管理全过程，为队伍建设及各项工作开展奠定基础。

第六条 明确岗位职责。部门须在学校实验教学为主型、公共技术服务为主型、实验室管理与建设为主型三类岗位职责基础上，根据部门实验教学中心、公共技术服务平台建设及实际工作

情况，进一步细化各类各级实验技术岗位职责，确保各岗位职责清晰、责任明确。

第七条 统筹工作任务。部门须按照不同类型岗位职责统筹、合理安排实验技术人员工作任务，确保每名实验技术人员任务明确、工作量饱满。实验技术人员须服从部门安排，专职开展、且保质保量完成岗位职责范围内各项工作任务。

对于学科门类多、学科差异大、本科生数量少的学院，实验技术人员在完成基本岗位工作任务基础上，可参与基层学术组织建设、学科专业建设、辅助教师科研等。学院应建立健全学院、基层学术组织负责人共同参与的双重管理机制，全面加强实验技术人员管理。

第八条 规范日常管理。部门应建立日常工作规范，明确实验教学、仪器设备管理、公共技术服务等工作要求、工作流程、质量标准等，确保实验技术人员严格按照规范和要求开展每一项工作。实验技术人员须遵守学校、学院的各项规章制度，实行坐班制，每日按作息 time 进行考勤。

第九条 开展监督检查。

(一)定期或不定期开展日常检查及日常考核工作，采取教师、学生等服务对象多元评价方式，全面了解实验技术人员日常表现、工作任务完成情况等，监督、督促工作过程及工作落实，并将检查、考核结果与年度考核、绩效分配挂钩。

(二)向实验技术人员反馈检查及考核结果，并对无故缺勤、

不服从工作安排、未完成本职工作等人员针对性开展提醒提示，视情况予以批评教育及问责处理，要求、监督他们及时纠正。

第十条 持续提升队伍技能素质。积极组织实验技术人员参加学校举办的准入培训、各项业务培训及学习交流活动；根据岗位工作需要和人员情况，制定部门培训计划，定期开展岗位技能培训，拓宽渠道，拓展资源，搭建交流平台，为实验技术人员实验教学、技术开发及创新能力提升创造条件。

第十一条 着力激发队伍发展的动力和活力。

（一）建立部门实验技术人员荣誉奖励、分配激励相结合的激励机制，鼓励和推动实验技术人员深耕专业、精研业务，开展实验教学改革、仪器设备技术开发与改造、实验技术研究等内容的创新探索；对在本职岗位勤恳敬业、做出突出业绩及贡献的实验技术人员，给予适度奖励，最大限度地调动其工作积极性及主动性。

（二）鼓励实验技术人员积极参加校内各项公共活动、社会公益活动及社会服务工作，充分激发个人潜能，增强队伍归属感、成就感。

第三章 实验技术人员考核

第十二条 考核方式及内容。

（一）考核方式

实验技术人员考核采取年度考核和聘期考核相结合的方式。

1. 年度考核包括日常考核和年度业绩考核。日常考核是部门

在日常管理中对实验技术人员日常工作的监督、监测与考核；年度业绩考核是对实验技术人员年度完成工作任务的数量、质量、效率、效果等履行岗位职责情况的考核。

2. 聘期考核是对实验技术人员聘期内履行岗位职责情况及业绩贡献的全面考核。

（二）考核内容

1. 年度考核：日常考核考察实验技术人员思想品德、职业道德、遵章守纪、服务意识、集体观念、敬业精神等日常表现及日常工作完成情况；年度考核以日常考核为基础，重点考察年度实验技术人员实验教学、公共技术服务、实验室管理与建设等工作任务完成情况、工作成效及服务质量等。

2. 聘期考核重点考察聘期目标中规定任务的完成情况，同时在学院基层学术组织中承担科研任务的实验技术人员，考核应兼顾其在基层学术组织中科研任务的完成情况及工作成效，权重比例由学院视情况综合确定。

各部门聘期目标制定须依据各类各级实验技术岗位职责及考核重点，综合考虑实验教学中心（公共技术服务平台）建设情况、实际工作需要、人员自身条件与发展潜力等因素，注重定性评价与定量评价相结合。

聘期目标须明确规定实验教学学时、仪器设备运行机等基本工作量要求，设置岗位相关论文、项目、著作、获奖等业绩数量、质量要求，同时也要关注人员服务水平、贡献大小及服务对

象满意度等。聘期目标须及时传达至每位受聘人员，确保其清楚目标任务并照单履职。

第十三条 考核重点。实验技术人员考核要在考察实验教学学时、仪器设备运行机时等基本工作量基础上，重点考察其实验教学与技术能力、本职岗位业绩及实际贡献。对于不同类型岗位及职务人员，其考核内容应各有侧重。

（一）**实验教学为主型岗位**，重点考核实验教学组织、准备、实验指导、实验方案设计等实验教学技能、工作量，以及实验课程建设、实验教学与改革、实验设备研制改造的能力、工作业绩及实际贡献。

（二）**公共技术服务为主型岗位**，重点考核仪器设备管理利用与功能开发、技术改造、解决关键性技术问题的能力，分析测试、大型仪器设备培训指导、开放运行机时等公共技术服务工作量，为教学科研和社会提供技术服务水平、质量、工作业绩及实际贡献。

（三）**实验室管理与建设为主型岗位**，重点考核实验室安全管理、信息化建设等实验室建设与运行管理能力，维护实验安全、推动实验室建设发展等相关工作业绩、工作效果及实际贡献。

各岗位考核内容应适当兼顾科学研究、平台建设，学院及实验室等其他工作。其中，对于高级职务实验技术人员，还需考核其在实验教学中心（公共技术服务平台）建设、实验师（助理实验师）指导培养等方面的业绩；对于其它职务的实验技术人员还

需考核其在实验教学中心（公共技术服务平台）建设中发挥作用的情况。同一岗位类型不同职务、级别的实验技术人员，考核内容及标准应适度拉开档次。学院（实验教学中心）、基层学术组织等考核主体、考核内容权重比例由学院视情况综合确定。

第十四条 考核组织。

（一）校级组织：根据学校岗位聘任工作相关规定，学校非教师专业技术岗位聘任委员会全面负责实验技术人员考核工作，主要负责制定实验技术人员考核的宏观政策，组织、指导、监督全校实验技术人员考核工作，审核各类各级人员聘期考核结果。

（二）资产与实验室管理处在学校非教师专业技术岗位聘任委员会的指导下，负责实验技术人员聘期考核工作的组织实施与具体工作协调。

（三）院级组织：各部门非教师专业技术岗位聘任工作小组负责本部门实验技术人员的考核工作。主要职责是：

1. 根据本办法及学校有关规定，结合实际情况，制定本部门考核实施细则及各类各级人员聘期目标，报学校审定备案。

2. 组织、具体实施本部门实验技术人员考核工作，确定考核结果，并报学校审核备案。

第十五条 考核程序。

（一）年度考核

按《东北大学教职工年度考核工作暂行办法》（东大校字〔2019〕91号）相关规定执行。

（二）聘期考核

1. 学校下发考核通知，布置实验技术人员聘期考核工作。

2. 各部门根据考核通知要求及本部门考核实施细则具体组织实施实验技术人员聘期考核工作。

3. 各部门以本部门考核管理办法为依据，对实验技术人员按岗位及职务实行分类分级考核，并将考核结果报学校审定后通知实验技术人员本人。

第十六条 考核结果。

（一）年度考核

实验技术人员年度考核结果的等次类别，各等次标准、比例，考核不合格情形等按《东北大学教职工年度考核工作暂行办法》（东大校字〔2019〕91号）相关规定执行。

（二）聘期考核

1. 实验技术人员聘期考核结果分为合格、不合格两个等次。

2. 聘期内履行岗位职责情况良好，且完成部门实验技术人员聘期目标任务者，聘期考核确定为合格。

3. 聘期内，有下列情形之一者，聘期考核确定为不合格：

（1）未达到部门实验技术人员聘期目标任务要求者。

（2）经学校非教师专业技术岗位聘任委员会确认，有违背教师职业道德，出现师德失范行为，且依据《东北大学师德失范行为处理实施办法》（东大党字〔2019〕80号）文件受到相应处理者。

- (3) 年度考核两次不合格者。
- (4) 在聘期考核中弄虚作假者。
- (5) 其它经学校研究认定为聘期考核不合格者。

第十七条 考核结果的使用。

(一) 考核结果是实验技术人员奖惩、岗位聘任和收入分配等的主要依据。

(二) 聘期考核为不合格的实验技术人员，下次聘任时原则上不得申请聘任现级别及以上岗位。

第四章 附 则

第十八条 各部门须依据本办法及学校有关文件要求，结合部门实验室建设、队伍建设及实际工作情况，制定部门实验技术人员管理与考核实施细则，并报学校备案。

第十九条 本办法未尽事宜，按照学校有关文件规定执行；学校其他规定与本办法不一致的，按照本办法执行。

第二十条 本办法自 2022 年 1 月 1 日起施行，由资产与实验室管理处、人事处负责解释，特殊问题由学校研究决定。