

湖州师范学院文件

湖师院发〔2022〕52号

关于印发《岗位聘期考核办法》的通知

各部门、直属单位、下属学院，附属医院：

《岗位聘期考核办法》已经校长办公会议、党委会讨论通过，现印发给你们，请遵照执行。

- 附件：
1. 岗位聘期基本业绩绩点任务
 2. 聘期标志性业绩观测点
 3. 教学科研业绩绩点计算办法
 4. 教学工作量计算办法
 5. 育人工作量计算办法
 6. 实验辅助和实验室管理工作量计算办法

湖州师范学院

2022年5月3日

岗位聘期考核办法

为进一步深化学校人事制度改革，加强校院两级管理和岗位分类管理，规范岗位聘任和岗位聘期考核，以发展性评价为考评方向，科学、合理评价教职工聘期综合表现，调动工作积极性和创造性，增强岗位履职尽责意识，促进内涵发展，提升学校综合发展能力和整体办学水平，结合学校实际情况，制定本办法。

一、基本原则

（一）师德为先，注重绩效。加强思想政治和职业道德考核，尤其要加强师德师风在聘期中的考核。聘期考核以所聘岗位职责和目标任务为依据，以工作绩效为重点内容，聚焦标志性业绩。

（二）分级管理，分类考核。聘期考核工作实行两级管理，学校加强指导和监督，增强各二级单位在考核工作中的自主性和责任意识。充分体现不同单位、不同岗位的特点和要求，分类组织、分类考核，提高考核的有效性和针对性。

（三）公平公开，客观公正。坚持公开、公平、公正，以服务教职工满意度为重要指标，建立科学合理的考核评价指标体系，做到组织健全、程序规范、公开透明。

二、考核内容

考核对象为学校第四轮岗位聘任聘期内聘任的人员，中层以上干部的考核工作根据干部管理权限执行。聘期考核主要考核受聘人员的思想政治表现、职业道德、业务水平、工作业绩等，重点考核思想政治表现和工作实绩。

（一）教师岗位人员。坚持把师德师风作为第一标准，实行“一票否决制”。根据各级岗位基本工作职责，在完成考核目标任务的基础上，重点考核教师在人才培养、科学研究、社会服务、学科专业 and 平台建设等方面取得的标志性业绩。

（二）其他专业技术岗位人员。根据各级岗位基本工作职责，在完成聘期目标任务的基础上，重点考核工作实绩、服务态度和专业技能等情况，其中实验技术岗位，重点考核实践教学、实验项目设计、自制仪器设备开发、设备维护与管理、实验室管理成效以及服务人才培养、科学研究等方面取得的标志性业绩。

（三）管理岗位人员。根据各级岗位基本工作职责，在完成聘期目标任务的基础上，重点考核工作实绩、业务水平和服务态度，包括德、能、勤、绩、廉等方面。

（四）工勤技能岗位人员。根据各级岗位基本工作职责，在完成聘期目标任务的基础上，重点考核工作实绩、服务态度和业务水平等方面。

（五）“双肩挑”岗位人员。实行“双岗双考核”，分别就教学科研等专业技术工作和管理工作进行考核。

三、考核方式及等次

（一）考核方式

实行年度考核和聘期考核相结合的方式。年度考核主要考核履行岗位职责及个人年度工作任务完成情况；聘期考核重点考核岗位职能的匹配度以及目标任务的完成度。聘期考核结果分为优

秀、合格、基本合格、不合格四个等次。

各二级单位和党组织应对各岗位教职工的思想政治表现给予鉴定意见，并对照考核对象所聘岗位的聘期（年度）要求，根据聘期内目标任务完成度、标志性业绩取得情况及各年度考核结果，科学合理确定聘期考核结果。

（二）考核原则

聘期考核以人岗相适为原则，依据所聘类型的岗位职能进行分类考核。除完成相应教学、科研、育人等要求外，教学为主型岗位侧重教育教学、教研教改等业绩；科研为主型侧重科学研究、服务地方和成果转化等业绩；社会服务与推广型侧重地方服务和成果转化等业绩；教学科研并重型以综合业绩为衡量标准。专职科研岗侧重科学研究、服务地方和成果转化等业绩。对因公挂职、援疆、进修访学、新入职和临近退休等特殊人员，学校将结合实际在聘岗和考核中制定相应的保障措施。

（三）考核等次评定

聘期考核优秀人数原则上控制在实际参加考核人数的 15% 以内，结合聘期内各学院（部门）年度考核结果，综合确定各学院（部门）聘期考核优秀人数，并下达到各学院（部门）。聘期内 100% 完成相应岗位目标任务，聘期考核为合格，同时根据分类考核原则，结合聘期内取得的标志性业绩和聘期业绩总分可推荐为聘期考核优秀；完成聘期业绩总分 80% 及以上但未达到合格标准，聘期考核为基本合格。完成聘期业绩总分不足 80% 的，聘

期考核结果为不合格。

有以下情形之一者，确定为聘期考核不合格：

1. 不履行岗位职责，未完成学校规定的教学、科研、育人、服务地方和管理等工作，聘期业绩总分未达到要求的 80%。
2. 师德师风存在问题，造成不良影响。
3. 教学工作业绩考核聘期内每年均位列所在单位后 10%。
4. 不服从学校工作任务安排，主要精力未投入到教学、科研、育人、服务地方和管理等工作，造成较恶劣影响。
5. 学校岗位聘任工作委员会认定为不合格等次的其他情形。
6. 按照上级文件规定的其他考核不合格情形。

四、考核结果运用

（一）第四轮岗位聘任期限内取得的业绩及考核结果将作为教师绩效奖励、岗级晋升及第五轮岗位聘任的依据。

1. 聘期考核结果为合格及以上的人员，可竞聘原岗位或高一级岗位。聘期考核结果为优秀且符合岗位竞聘条件的人员，可越级竞聘。

2. 聘期考核结果基本合格的人员，可竞聘原岗位等级但不得竞聘高一级岗位。

3. 聘期考核结果不合格的人员，应当参加低一级岗位竞聘或转聘其他岗位；连续两个聘期考核不合格的人员，学校可与其解除聘用合同。

(二) 岗位考核坚持以人为本，依据所聘类型的岗位职能进行分类考核。对因公挂职、援疆、进修访学、新入职和临近退休等特殊人员，学校将结合实际在聘岗和考核中给予相应的保障措施。

五、组织领导与工作程序

(一) 工作机构

1. 学校岗位聘任工作委员会；
2. 学校考核工作领导小组；
3. 二级学院考核工作小组。

(二) 工作程序

1. 考核对象填写考核表；
2. 各学院（部门）组织考核，提出考核等次意见，并予公示；
3. 职能部门审核考核结果；
4. 学校考核工作领导小组审定考核结果；
5. 公示考核结果。

六、其他

(一) 聘期考核在岗位聘任期满后进行的，考核期限同学校岗位聘任聘期一致。

(二) 聘期内岗位调整的人员按调整后的新岗位进行聘期考核。

(三) “浙北学者”特聘教授、“浙北英才”、聘期内引进人才、实行年薪制人员等按照相关文件或合同（协议）约定的职责和目

标任务进行考核。

(四) 专业技术人员年度教学、科研、育人等工作业绩绩点由各二级单位确定、相关职能部门核准后不得更换。

(五) 专任教师和实验技术岗位人员业绩绩点在一个聘任周期中可调配使用。业绩绩点计算及互换办法，按学校有关规定执行。

(六) 本办法由校行政负责解释，人事处具体承办。

附件 1： 岗位聘期基本业绩绩点任务

一、教师岗位聘期基本业绩绩点任务

	专业技术 岗位级别	正高			副高			中级			初级	
		二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二
教学 科研 并重 型	聘期总绩点	560	560	560	520	520	520	480	480	480	400	400
	绩点/年均	140	140	140	130	130	130	120	120	120	100	100
	教学	65	65	65	60	60	60	55	55	55	60	60
	科研	65	65	65	60	60	60	55	55	55	30	30
	育人	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	专业技术 岗位级别	正高			副高			中级			初级	
		二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二
教学 为主 型	聘期总绩点	560	560	560	520	520	520	480	480	480	400	400
	绩点/年均	140	140	140	130	130	130	120	120	120	100	100
	教学	95	95	95	90	90	90	85	85	85	80	80
	科研	35	35	35	30	30	30	25	25	25	10	10
	育人	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	专业技术 岗位级别	正高			副高			中级			初级	
		二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二
科研 为主 型	聘期总绩点	560	560	560	520	520	520	480	480	480	40	40
	绩点/年均	140	140	140	130	130	130	120	120	120	10	10
	教学	40	40	40	35	35	35	30	30	30	/	/
	科研	90	90	90	85	85	85	80	80	80	/	/
	育人	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	专业技术 岗位级别	正高			副高			中级			初级	
		二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二
社会 服务与 推广型	聘期总绩点	560	560	560	520	520	520	480	480	480	40	40
	绩点/年均	140	140	140	130	130	130	120	120	120	10	10
	教学	40	40	40	35	35	35	30	30	30	/	/
	科研	90	90	90	85	85	85	80	80	80	/	/
	育人	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

二、专职科研岗位聘期基本业绩绩点任务

专业技术 岗位级别	正高			副高			中级			初级	
	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二
聘期总绩点	560	560	560	520	520	520	480	480	480	/	/
绩点/年均	140	140	140	130	130	130	120	120	120	/	/
科研	140	140	140	130	130	130	120	120	120	/	/

三、实验技术岗位聘期基本业绩绩点任务

专业技术 岗位级别	正高			副高			中级			初级	
	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二
聘期总绩点	560	560	560	520	520	520	480	480	480	400	400
绩点/平均	140	140	140	130	130	130	120	120	120	100	100
实验辅助	70	70	70	85	85	85	80	80	80	75	75
实验室管理	10	10	10	20	20	20	20	20	20	15	15
科研	50	50	50	15	15	15	10	10	10	/	/
育人	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

四、学生思政教师岗位聘期考核任务

学生思政教师岗位考核从学校学生工作实际出发，实行定性与定量相结合，重点考核思想政治素质、重点工作及常规工作履职、教学、科研、职业技能实践等方面的表现。具体岗位考核任务如下：

（一）二至四级岗位

1. 组织和承担大学生思想政治教育工作，积极开展学生谈心谈话，每学年下学生寝室不少于8次、深入学生课堂听课不少于6次。
2. 承担教育教学工作，每学年系统讲授1门及以上大学生思想政治教育方面的课程，平均承担教学工作量不少于48个课时（其中党课、团课及有关大学生思想教育方面的讲座、报告等折

算的标准课时不超过12课时)。开设讲座或召开主题班会、年级大会，每学年不少于6次。

3. 参加校内外各类工作培训和工作室项目，积极组织或参与年级工作组、辅导员发展中心开展的各类活动。

4. 承担指导学生、年轻辅导员的任务。指导学生科研、学科竞赛、社会实践等活动。聘期内联系年轻辅导员不少于3人，与年轻辅导员交流不少于6次/人/年；指导年轻辅导员开展思政教育管理类的教学、科研和项目，指导的项目获市厅级及以上奖励1项，或指导的团队发表论文不少于3篇，或指导的团队课题立项不少于3项。

5. 组织与领导学生思想政治工作研究，聘期科研工作量达到60绩点（15绩点/年），其中主持省部级及以上思政教育管理类科研项目不少于1项，或发表思政教育管理类核心期刊及以上论文不少于1篇。

6. 主动进行职业技能实践与总结，参与各类职业能力比赛，每年递交学生工作案例或调研报告1篇、优秀网文1篇或优秀网络教育作品1件。

7. 积极参与学校建设和其他社会服务性工作。

8. 完成岗位所要求的其他工作职责和任务。

（二）五至七级岗位

1. 组织和指导学生思想政治教育工作，积极开展学生谈心谈话，每学年下学生寝室不少于8次、深入学生课堂听课不少于6次。

2. 承担教育教学工作，每学年至少为学生讲授1门大学生思

想思想政治教育方面的课程，平均承担教学工作量不少于48个课时（其中党课、团课及有关大学生思想教育方面的讲座、报告等折算的标准课时不超过8课时）。开设讲座或召开主题班会、年级大会，每学年不少于8次。

3. 参加校内外各类工作培训和工作室项目，积极组织或参与年级工作组、辅导员发展中心开展的各类活动。

4. 承担指导学生、年轻辅导员的任务。指导学生社团、科研、学科竞赛、社会实践等活动。聘期内联系年轻辅导员不少于2人，与年轻辅导员交流不少于8次/人/年；指导年轻辅导员开展思政教育管理类教学、科研和项目，指导的项目获校级及以上奖励1项，或指导的团队发表论文不少于2篇，或指导的团队课题立项不少于2项。

5. 积极开展学生思想政治工作研究，聘期科研工作量达到44绩点（11绩点/年），其中主持或指导市厅级及以上思政教育管理类科研项目不少于1项，或发表思政教育管理类高水平论文不少于1篇。

6. 主动进行职业技能实践与总结，参与各类职业能力比赛，每年递交学生工作案例或调研报告1篇、优秀网文1篇或优秀网络教育作品1件。

7. 积极参与学校建设和其他社会服务性工作。

8. 完成岗位所要求的其他工作职责和任务。

（三）八至十级岗位

1. 承担大学生思想政治教育工作，积极开展学生谈心谈话，

每学年下学生寝室不少于12次、深入学生课堂听课不少于12次。

2. 承担教育教学工作,每学年至少为学生讲授1门大学生思想政治教育相关课程,平均承担教学工作量不少于32个课时(含党校、团校课程,其中党课、团课及有关大学生思想教育方面的讲座、报告等折算的标准课时不超过4课时)。开设讲座或召开主题班会、年级大会,每学年不少于4次。

3. 参加校内外各类工作培训和工作室项目,积极组织或参与年级工作组、辅导员发展中心开展的各类活动。

4. 承担指导学生、年轻辅导员的任务。指导学生社团、社会实践、科研、学科竞赛、学生辩论赛、等活动。聘期内指导年轻辅导员开展思政教育管理类教学、科研和工作(十级岗不作要求),每年与年轻辅导员交流不少于8次。

5. 积极开展学生思想政治教育工作研究,聘期科研工作量达到32绩点(8绩点/年),其中主持校级及以上思政教育管理类科研项目不少于1项,或发表思政教育管理类论文不少于1篇。

6. 主动进行职业技能实践与总结,参与各类职业能力比赛,每年递交学生工作案例或调研报告1篇、优秀网文1篇或优秀网络教育作品1件。

7. 积极参与学校建设和其他社会服务性工作。

8. 完成岗位所要求的其他工作职责和任务。

(四) 十一至十二级岗位

1. 承担大学生思想政治教育工作,积极开展学生谈心谈话,每学年下学生寝室不少于16次、深入学生课堂听课不少于12次。

2. 每学年为学生开设讲座或召开主题班会、年级大会不少于2次。

3. 参加校内外各类工作培训和工作室项目，积极组织或参与年级工作组、辅导员发展中心开展的各类活动。

4. 承担指导科研、学科竞赛、社会实践、学生社团、学生辩论赛等任务。

5. 积极开展大学生思想政治工作研究，聘期科研工作量达到10绩点（2.5绩点/年）。

6. 主动进行职业技能实践与总结，参与各类职业能力比赛，每年递交学生工作案例或调研报告1篇、优秀网文1篇或优秀网络教育作品1件。

7. 积极参与学校建设和其他社会服务性工作。

8. 完成岗位所要求的其他工作职责和任务。

五、相关说明

（一）专业技术五级及以下岗位的聘期考核要求由各二级学院/图书馆在学校考核原则的基础上，自行制定并调整绩点，原则上不低于学校标准。

（二）教学科研业绩绩点按照《教学科研业绩绩点计算办法》计算。教学工作量按照学校《教学工作量计算办法》计算，育人工作量按《育人工作量计算办法》计算；实验工作量按照《实验辅助与实验室管理工作量计算办法》计算。

（三）教学工作量主要包括课堂教学工作量、创新实践教学工作量、实验教学工作量等部分。本科课堂教学工作量教授不少

于 48 课时/年，副教授不少于 128 课时/年，讲师不少于 128 课时/年；专职科研岗位人员指导学生取得各类成果业绩均计算为教学工作量。对年度教学考核优秀者，年教学绩点要求可降低 5 个绩点。

（四）专任教师岗位的教学工作、科研工作和育人工作绩点可以互换，绩点折算标准为“1 绩点=1 科研绩点=3.2 课时=3.2 育人工作量”，单项工作绩点至多可被冲抵 40%。40 周岁及以下青年博士确因科研工作需要，经申请批准后，最多可用科研业绩冲抵 50%的教学业绩任务。对中级职称且无博士学位教工，年教学与科研工作绩点要求分别为 80 绩点和 20 绩点。在专业技术职务评审中，互换工作量予以认可。

（五）实验技术岗位的实验辅助、实验室管理、科研工作和育人工作绩点可互换，绩点折算标准为“1 绩点=1 科研绩点=3.2 实验辅助工作量=3.2 实验室管理工作量=3.2 育人工作量”，单项工作绩点至多可被冲抵 40%。在专业技术职务评审中，互换工作量予以认可。

（六）“双肩挑”人员至少承担一门本科课程。二级学院“双肩挑”人员聘任教学科研岗，教学、科研基本工作量按照同类同级别的 40%计算；机关“双肩挑”人员聘任教学科研岗，教学、科研基本工作量按照同类同级别的 25%计算。“双肩挑”人员聘任实验技术岗，实验辅助与实验室管理工作绩点不作要求；二级学院“双肩挑”人员聘任实验技术岗，科研绩点按照同类同级别的 40%计算；机关“双肩挑”人员聘任实验技术岗，科研绩点按

照同类同级别的 25%计算。

（七）专业技术岗位人员引进当年的教学、科研基本工作量可不作要求。请产假等特殊情形人员，由本人提出，经学院审核，报学校同意后，假期内的教学、科研基本工作量不作要求。

（八）挂职、援疆等学校选派人员，外派期间视同完成同类同级别人员的基本工作量。各类国内外访学、读博等进修人员，进修期间视同完成同类人员的教学工作量，科研工作量按所聘岗位要求执行。距规定退休年龄两年以内者，各类基本工作量按所在单位同类人员的 80%计算。

（九）所有岗位教职工应完成本岗位要求的岗位职责与目标任务及聘期基本业绩绩点任务，其他未列入附件 1 岗位的聘期目标任务按照相应岗位聘任细则中有关要求执行。

（十）口腔医院及医学院临床教师的教学工作量可用相应的临床工作量代替。

附件 2：**聘期标志性业绩观测点**

按照分类考核原则，考核单位根据考核对象聘期内取得的标志性业绩和聘期业绩总分确定其聘期考核等次。各二级单位可根据实际，结合学校标志性业绩观测点，自行设置相应岗位的标志性业绩条件。

一、专任教师岗和专职科研岗位聘期标志性业绩观测点

（一）正高级职称

1. 主持国家级教学科研项目。
2. 主持横向项目到账经费或完成科技成果转化达 100 万元（自然科学类）或 50 万元（人文社科类）。
3. 以第一完成人发表一级期刊或被 SCI、SSCI 等重要索引收录的论文，或获得授权发明专利，或权威出版社专著，或时任省部级领导肯定性批示。
4. 获省部级教学科研成果三等奖及以上。
5. 作为负责人获批省部级及以上科研平台。
6. 以第一指导教师指导学生获“挑战杯”全国总决赛金奖，或“互联网+”大学生创新创业大赛全国总决赛金奖，或 A 类学科竞赛国家级一等奖及以上。

（二）副高级职称

1. 主持省部级教学科研项目。

2. 主持横向项目到账经费或完成科技成果转化达 50 万元（自然科学类）或 25 万元（人文社科类）。

3. 以第一完成人发表一级期刊及以上或被 SCI、SSCI 等重要索引收录的论文，或获得授权发明专利，或出版一级出版社及以上专著，或时任省部级领导肯定性批示。

4. 获市厅级及以上教学科研成果奖一等奖及以上。

5. 作为负责人获批市厅级及以上科研平台。

6. 以第一指导教师指导学生获“挑战杯”全国总决赛银奖或“互联网+”大学生创新创业大赛全国总决赛银奖，或 A 类学科竞赛国家级二等奖及以上。

（三）中级职称及以下

1. 主持省部级教学科研项目。

2. 主持横向项目到账经费或完成科技成果转化达 25 万元（自然科学类）或 10 万元（人文社科类）。

3. 以第一完成人发表一级期刊及以上或被 SCI、SSCI 等重要索引收录论文，或获得授权发明专利，或出版一般出版社及以上专著，或时任省部级领导肯定性批示。

4. 获市厅级及以上科研成果奖二等奖及以上。

5. 以第一指导教师指导学生获“挑战杯”全国总决赛铜奖或“互联网+”大学生创新创业大赛全国总决赛铜奖，或 A 类学科竞赛国家级三等奖及以上，或 A 类学科竞赛省级一等奖及以上。

二、实验技术岗位聘期标志性业绩观测点

1. 获全国高等学校教师自制实验教学仪器设备创新大赛三等奖及以上(排名第1)。
2. 主持省部级及以上教学科研项目(含虚拟仿真实验教学)。
3. 人文社科类以第一完成人发表一级期刊论文2篇;自然科学类以第一完成人发表SCI收录论文2篇;或以第一完成人出版实验类专著(教材)1部。
4. 获省级教学科研成果奖三等奖及以上。
5. 以第一指导教师指导学生获A类学科竞赛省级一等奖及以上。

三、学生思政教师岗位聘期标志性业绩观测点

1. 主持省部级及以上教学科研项目。
2. 以第一指导教师指导学生获A类学科竞赛国家级三等奖及以上。
3. 参加省级辅导员职业能力大赛获得一等奖或参加省级及以上学生工作相关竞赛获一等奖及以上。
4. 获省部级教学科研成果奖三等奖及以上。
5. 以第一完成人发表一级期刊或SCI收录论文2篇。
6. 获全国高校辅导员年度人物、最美高校辅导员荣誉称号。

附件 3： 教学科研业绩绩点计算办法

一、业绩计算类型

- (一) 科研项目
- (二) 教学建设项目
- (三) 学术论文
- (四) 学术著作、丛书、教材
- (五) 成果获奖
- (六) 专利、成果登记、研究咨询报告
- (七) 艺术类作品获奖、参展（演）与收藏
- (八) 平台、基地、学科、团队
- (九) 教学技能竞赛获奖
- (十) 指导学生竞赛获奖

二、业绩绩点计算标准

(一) 科研项目

类别	说明	绩点
国家级	国家级重大重点项目	2000
	国家级自然科学基金与国家社会科学基金项目	800
	国际组织和其他国家级的科研项目, 国家自然科学基金主任项目、小额资助项目等	280
省级	省部级重大、重点项目	600
	省部级一般项目	180
市厅级	市厅级项目	20
校级	湖州师范学院校级科研项目	10
横向	理工, 文科设计、创作类横向科研项目	7.5 万元
	文科类横向科研项目	15/万元

- 说明：**1. 立项无经费的纵向项目按 50% 计算。
2. 获得不同部门同类立项的项目，按就高原则计算。
3. 纵向项目科研业绩按立项和结项各 50% 分配业绩绩点，绩点在聘期内分配使用。
4. 横向科技项目按当年到账额计算业绩绩点。
5. 科技成果转化经费与横向项目经费等效评价，同等计分。
6. 项目被撤销，则在撤销当年度追扣全部业绩绩点。

（二）教学建设项目

项目类 \ 绩点	国家级	省级	市级	校级
专业建设项目(含卓越计划)	800	300	120	40
人才培养模式创新实验区	600	180	/	20
课程建设项目	600	180	/	20
教学改革项目	600	180	/	重点 20 一般 10
普通专业建设(新专业、非校重点专业)	/	/	/	20
规划(精品)教材项目	600	180	/	/
校级自制教学仪器设备研发项目				10

- 说明：**1. 教学业绩核算中涉及的成果、项目等按就高原则计算，不重复核算。被遴选为校级及以上级别予以建设的专业按相应级别核算业绩绩点。
2. 项目立项当年计总业绩绩点的 50%，结项当年计 50%。项目若被撤销，则在撤销当年追扣全部业绩绩点。

3. 备案类项目按同等级别项目的 60%计算。

4. 专业建设项目负责人的业绩绩点不超过项目总业绩绩点的 50%。其余教学建设项目，业绩绩点由项目负责人根据承担的建设任务多少与贡献大小在项目组成员间分配。

(三) 学术论文

A. 科学技术类

类别	说明	绩点
世界顶级期刊	《SCIENCE》《NATURE》或《Cell》期刊发表的科技论文	3000
SCI	SCI 按收录分类排一区论文	180
	SCI 按收录分类二区论文	90
	SCI 三、四区收录论文	60
EI	EI（不包括 EI page one）收录的期刊论文	60
	EI 收录的会议论文	20
特级期刊	《中国科学》期刊论文	90
一级期刊	国内一级期刊论文	60
中文核心、ISSHP (CPCI-SSH)、SCD/CSCD	北大中文核心期刊论文、ISSHP (CPCI-SSH) 收录论文、SCD/CSCD 收录论文	20
湖州师范学院学报	湖州师范学院学报	20
非核心期刊	其他期刊公开发表的论文	10

B. 人文社科类

类别	说明	绩点
特级期刊	中国社会科学	180
	《新华文摘》《中国社会科学文摘》全文转摘论文	120
	《新华文摘》《中国社会科学文摘》非全文转摘的论文	90
权威期刊	人文社科权威期刊论文、SSCI、A&HCI 收录论文	90
一级期刊	国内一级期刊论文，人大复印资料全文转载、《高等学校文科学术文摘》全文转载、《求是》《人民日报》《光明日报》理论版论文	60
CSSCI 期刊	CSSCI 来源期刊论文、《高等学校文科学术文摘》观点摘编	40
中文核心、ISSHP (CPCI-SSH)、SCD/CSCD	北大中文核心期刊论文、ISSHP (CPCI-SSH) 收录论文、SCD/CSCD 收录论文	20
湖州师范学院学报	湖州师范学院学报	20
非核心期刊	其他期刊公开发表的论文	10

说明：1. 第一作者和第一单位为本校的全额计算，本校为第一通讯作者单位（非第一署名单位）的则按 40% 计算。

2. 同一篇论文被重复收录或转载（摘）多次的，只按最高档计算绩点一次。

3. 学术论文第一作者是学生且有指导教师署名，第一作者单位以湖州师范学院署名的，绩点参照上表执行。

(四) 学术著作、丛书、教材

类 别	绩 点
入选《国家哲学社会科学优秀成果文库》成果	360
权威出版社学术专著（丛书、教材）	300(150)
一级出版社学术专著（丛书、教材）	240(120)
一般出版社学术专著（丛书、教材）	120(60)
译著（含古籍整理）、编著、科普读本、文艺作品	30

- 说明：**
1. 作者第一单位必须是湖州师范学院并在著作中体现。
 2. 著作类别由学校人文社科处和科技处组织专家组认定。
 3. 同一个书号丛书以一本著作计算，不同书号的丛书可以单本计算绩点。
 4. 入选《国家哲学社会科学优秀成果文库》成果若已计算过一定科研绩点的，则作相应扣减。
 5. 教材的字数要求在 15 万字及以上，全国各新华书店统一发行。

(五) 成果获奖

级 别	一等奖	二等奖	三等奖
国家科学技术奖、国家级教学成果奖	8000	4000	/
教育部高等学校科学研究优秀成果奖	3600	1200	400
浙江省科学技术奖、浙江省哲学社会科学优秀成果奖、全国教育科学研究优秀成果奖、省级教学成果奖	3000	1000	300
市科技奖或哲社奖	200	100	50
湖州师范学院科研成果奖、其他市厅级科研成果奖、校级教学成果奖	180	90	30

- 说明：**
1. 获奖成果需以湖州师范学院名义并通过科技处或人文社科处

进行申报。

2. 同一成果获多种奖励，按照最高级别计算 1 次。

3. 其他省、部、委的科学技术奖和哲学社会科学优秀成果奖视同浙江省科学技术奖和哲学社会科学优秀成果奖，获奖证书须盖有某省、部、委的公章。

4. 国家科学技术奖励工作办公室认可的社会力量设立的其他科技奖按省级奖的 35% 计算，由科研管理部门根据颁奖文件认定。

5. 湖州师范学院为非第一完成单位获得国家级、省部级科研成果奖励，第二、第三完成单位分别按 50%、40% 计算，第四及以后完成单位均按 20% 计算。

（六）专利、成果登记、研究咨询报告

类 别	绩 点
发明专利	90
实用新型专利、外观专利	10
计算机软件著作权登记	10
咨询报告或政策建议的主要内容被中共中央或国务院采纳	300
咨询报告或政策建议的主要内容被省部级单位采纳	90
咨询报告或政策建议的主要内容被市厅级政府部门采纳	30

说明：1. 知识产权属于湖州师范学院，第一发明人是我校在职教职工，全额计算；若知识产权与企业共有，我校为知识产权第二单位，第一发明人是我校在职教职工，按 50% 计算。

2. 成果被采纳应用需提供科研合作合同、被政府部门采纳等佐证材料。

3. 专利的第一发明人是学生且有指导教师署名，第一作者单位以湖州师范学院署名的，绩点参照上表执行。

（七）艺术类作品获奖、参展（演）与收藏

A. 获奖作品

成果类别	一等奖 (金奖)	二等奖 (银奖)	三等奖 (铜奖)
全国美展；中宣部组织和颁发的艺术类奖项	1200	600	300
省级美术与音乐作品奖。由省委宣传部、省文化厅等组织和颁发的艺术类奖项	300	150	60
市厅级美术与音乐作品奖。由教育厅、省文联、省美协、省书协、省音协等协会组织和颁发的奖项。	120	60	30

B. 作品参展（演）

成果类别	绩点
文化部或同等级国家机构主办的展览	120
国家文联、美协、音协、舞协、设计协会、摄影或同等级机构主办的展览	60
省文联、美协、音协、舞协、设计协会、书法、摄影或同等级机构主办的展览	30

C. 博物馆作品收藏

成果类别	绩点
国家级博物馆、美术馆收藏	60
省部级博物馆、美术馆收藏	50

说明：1. 艺术类获奖成果是指由政府部门或省部级一级及以上学会组织评奖并颁发证书的优秀科研成果。

2. 同一成果多次获奖，业绩绩点就高计 1 次。

（八）平台、基地、学科、团队

平台类别	绩点/年
国家级平台、基地、学科、团队	600
省级平台、基地、学科、团队	300
市厅级平台、基地、学科、团队	120

说明：1. 平台建设期间，业绩绩点按照每年计算，同类平台按就高原则计算。

2. 本部分为集体项目，业绩绩点具体分配由平台负责人划分，其中负责人业绩绩点不超过总绩点的 50%。

3. 平台建设验收不合格的，则在验收当年追回全部业绩绩点。

（九）教学技能竞赛获奖

成果类别	一等奖	二等奖	三等奖
国家级获奖	200	120	70
省级获奖	70	40	20
校级获奖	20	12	7

（十）指导学生竞赛获奖

竞赛级别		绩点
国家 级	特等奖	200
	一等奖	120
	二等奖	60
	三等奖	30
	参赛奖	20

互联网+、挑战杯（国家级）	金奖	800
	银奖	480
	铜奖	240
省 级	特等奖	60
	一等奖	48
	二等奖	32
	三等奖	20
互联网+、挑战杯（省级）	金奖	240
	银奖	192
	铜奖	64

三、相关说明

（一）对团队协作承担科研项目和获得的奖项、发表的学术论文、专利等业绩绩点由负责人负责分配。

（二）教师科研业绩绩点由所在学院、研究机构负责统计，由科技处、人文社科处、教务处、研究生院负责审核。

（三）本办法适用于教师岗位聘任、年度科研考核、聘期考核等教职工科学研究工作业绩的综合评价。

（四）本办法中所有业绩由相应职能部门认定，无法认定的业绩提交校学术委员会各专委会裁定。

（五）本办法自发文之日起施行，由校行政负责解释，人事处协同相关职能部门具体承办。

附件 4: 教学工作量计算办法

教学工作量是衡量教师教学工作的重要依据,主要包括本专科、研究生教学工作量。

一、本专科生教学工作量

(一) 课程教学工作量

课程教学主要指理论课程教学以及指导实验、见习实习、学年论文、课程设计、毕业设计(论文)等。

学院全年课程教学工作总量(标准课时)按下式计算而得:

$$D_{\text{课}} = \sum_{i=1}^4 D_i$$

1. D_1 是理论课程标准课时

$$D_1 = S \times M \times [1 + 0.4 \times \frac{R-C}{C}]$$

式中:

S 为计划课时: S 由培养方案中该课程规定的学分数与该课程所在学期的教学周数确定,原则上一个学分每周开设一计划课时。

M 为课程加权系数: 非双语教学课程取值为 1, 教学模式改革试点课程取值为 1.2, I 类双语教学课程取值为 2, II 类双语教学课程取值为 1.5。

R 为授课班人数。

C 为标准班人数: 艺术与技能课程(含专业外语类、艺术类专业课) $C=30$; 其余课程 $C=40$ 。艺术类个别课(人数 ≤ 10)可以不按上述公式计算,另按每课时 0.7 计算;因招生、学生选课

等原因导致教学班人数少于标准班人数的，其教学班人数按标准班人数计算。若 $R > 150$ ，则按 150 计算。

课程班型安排（即单班与合班）由教务处与学院根据教学资源情况协商决定。可以合班上课的课程，原则上不分小班开课。教师自行分小班的，不另计工作量。

2. D_2 是实验课标准课时

$$D_2 = 0.8 \times S + 0.6 \times S \times \frac{R - C}{C}$$

式中： R 为全班实验人数， S 为计划课时， C 为标准批次人数。 C 由全班实验批次（组）数确定：独立批次实验 $C=40$ ，两批次实验 $C=20$ ，三批次实验 $C=15$ ，四批次以上实验 $C=10$ 。

3. D_3 是指导毕业设计（论文）、学年论文、读书报告折算的标准课时

$$D_3 = K \times \text{学生人数} \times \text{计划学分数}$$

式中 K 的值为：读书报告 0.2，学年论文 1.0，毕业设计（论文）1.4。

4. D_4 是指导实习等有关实践性课程折算的标准课时

（1）指导课程设计、金工实习等，折合为标准课时的计算公式为：

$$D_4 = 0.6 \times \text{计划学分数} \times \text{全班学生人数}$$

（2）指导教育见习实习（师范专业）、市场调研、艺术采风、艺术实践等，折合为标准课时的计算公式为：

$$D_4 = 0.4 \times \text{计划学分数} \times \text{学生人数}$$

式中 学生人数 指包干地区实习生人数或全班学生人数。

(3) 指导专业见习实习（非师范专业）、社会实践等，折合为标准课时的计算公式为：

$$D_4=0.2\times\text{计划学分数}\times\text{全班学生人数}$$

(二) 科研创新工作量

科研创新主要包括指导大学生创新创业训练计划与科技创新计划项目、组织和指导大学生科技竞赛等。

学院全年创新实践教学工作量(标准课时)按下式计算而得：

$$D_{\text{创}} = \sum_{i=1}^3 T_i$$

1. 指导大学生创新创业训练计划与科技创新计划项目标准课时

$$T_1=K_1\times 10\times\text{项目数}$$

式中 K_1 取值为：校级 1.0，省级 2.0，国家级 4.0

2. 指导大学生科技竞赛折算的标准课时

$$T_2=K_2\times 10\times\text{项目数（或组数、作品数）}$$

式中 K_2 取值为：A 类竞赛：校级 0.5，省级 1.5，国家级 2.0。

3. 承办学院组织指导大学生科技竞赛折算的标准课时

$$T_3=K_3\times 100\times\text{项目类}$$

式中 K_3 取值为：A 类竞赛：省级 1.5，国家级 2.0；B 类竞赛：1.0。

注：组织指导同一类不同级别科技竞赛项目，就高计 1 次。

二、研究生教学工作量

(一) 课程教学工作量

研究生课程教学工作量是指按培养方案规定的学时扣除教

学大纲中规定的实验学时，根据开设课程教学情况折算为教学工作当量学时，其核算公式为：

$$D_1 = M_1 \times S \times [1 + 0.4 \times \frac{R-C}{C}]$$

式中：

M_1 为课程加权系数：国内研究生一般教学课程取值为 1.5，国内研究生双语教学课程取值为 1.8，国内研究生纯外语教学课程取值为 2.0，国际研究生教学课程取值为 3.5。

S 为计划课时： S 由培养方案中该课程规定的学分数与该课程所在学期的教学周数确定，原则上一个学分每周开设一计划课时。

R 为授课班人数， C 为标准班人数。学术学位研究生公共课程 $C=30$ ，专业课程 $C=15$ ；专业学位研究生公共课程 $C=40$ ，专业课程 $C=25$ 。若 $R < 10$ ，则按 10 计算， $R > 80$ ，则按 80 计算。艺术硕士、国际研究生等特殊专业班级可根据教学实际情况适当调整。

课程班型安排（即单班与合班）由研究生处与学院根据教学资源情况协商决定。可以合班上课的课程，原则上不分小班开课。教师自行分小班的，不另计工作量。

（二）实验教学工作量

研究生实验教学工作量是指教学大纲中规定的课程实验或实验课程的指导教学工作量，按规定学时进行核算，其核算公式为：

$$D_2 = M_2 \times (S + 0.6 \times S \times \frac{R-C}{C})$$

式中学生类别系数 M_2 的值为：国内研究生 $M_2=1.2$ ，国际研究生 $M_2=3$ 。

S 为计划课时，R 为全班实验人数，C 为标准批次人数。C 由全班实验批次（组）数确定：独立批次实验 C=30，两批次实验 C=20，三批次实验 C=15，四批次以上实验 C=10。当 $R < C$ 时， $D=S$ 。

（三）研究生指导工作量

硕士研究生指导工作量包括导师指导研究生从事学习、科学研究和学位论文，以及培养方案中明确的实践环节（含学术活动、实践活动、科研与论文）等相关指导工作量。

1. 硕士研究生指导工作量

在校硕士研究生指导工作量其核算公式为：

$$D_3 = M_3 \times D_0$$

式中 M_3 为学生类别系数 M_3 的值为：国内研究生 $M_3=1$ ，国际研究生 $M_3=1.5$ 。

式中 D_0 为每年指导每个研究生的标准课时数， $D_0=60$ 。

2. 联合培养研究生指导工作量

联合培养研究生包括联合培养博士研究生和硕士研究生，其指导工作量按以下公式核算：

$$D_4 = M_4 \times M_5 \times D_0$$

其中：

M_4 为学生层次系数，硕士研究生 $M_4=1$ ；博士研究生 $M_4=2$ 。

M_5 为学生类别系数，国内联合培养研究生 $M_5=1$ ；国外联合培养研究生 $M_5=1.5$ 。

超出基本学制的学生不计指导工作量，研究生导师（团队）成员工作量由第一导师具体分配。

三、相关说明

（一）教师参与的实验室建设项目工作量计算方法参照《实验辅助和实验室管理工作量计算方法》文件执行。

（二）本办法中所涉及的团队成员教学工作量由项目负责人按照成员的贡献自行分配，向职能部门备案后不得更改。

（三）本办法自发文之日起施行，由校行政负责解释，人事处协同相关职能部门具体承办。

附件 5:

育人工作量计算办法

为深入学习贯彻习近平总书记关于教育的重要论述，落实高校立德树人根本任务，推动形成全员育人、全方位育人、全过程育人的工作格局，根据中共中央 国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》精神，结合我校实际，制定本办法。

一、育人工作量计算范围

- (一) 担任班主任工作；
- (二) 担任本科生导师工作；
- (三) 承担招生宣传工作；
- (四) 承担学生暑期社会实践指导工作；
- (五) 承担学生社团（含创业团体）、艺术团指导工作；
- (六) 承担学生心理健康咨询、职业生涯规划咨询辅导和教育
工作；
- (七) 举办思想政治教育、科学技术等专题报告（讲座）等
工作；
- (八) 承担学生就业创业、科技创新、考研、外语、计算机
考级等指导工作；
- (九) 担任研究生导师工作；
- (十) 其它育人工作；

二、育人工作量计算标准

（一）担任班主任：分基础工作、重点指标、获评优秀班主任或带领班级争取荣誉、毕业班班主任额外课时四个部分，课时总量视工作情况而定。

1. 基础工作

完成班主任日常工作，经二级学院考核合格，每学年计 40 课时；考核不合格或发生重大责任事故，该学年不计课时，同时予以解聘。

2. 重点指标

（1）学科竞赛参与率：学科竞赛参与率根据专业和年级进行划分，每学年统计一次。

大一：班级学科竞赛参与率达到 25%，该学年计 10 课时

大二：班级学科竞赛参与率达到 50%，该学年计 10 课时

大三：班级学科竞赛参与率达到 75%，该学年计 10 课时

大四：班级学科竞赛参与率达到 100%，该学年计 10 课时

（2）外语过级率：指外语过级人数占班级总人数的比例。艺术学院、体育学院考核英语四级，其余学院考核英语六级。其中外国语学院考核学生由外国语学院自行制定。

二年级外语过级率达到 30%及以上，计 10 课时

三年级外语过级率达到 50%及以上，计 10 课时

四年级外语过级率达到 70%及以上，计 10 课时

3. 获评优秀班主任或带领班级争取荣誉

(1) 本人获评优秀班主任或所带班级获评文明班级、优良学风班级(兼得不累加),每学年计10个课时。

(2) 带领班级获得市级及以上荣誉,每学年计15个课时

4. 毕业班班主任可根据以下条件,额外加计课时:

理工科班级考研录取率达到25%,加计20课时;文科班级考研录取率达到18%,加计20课时。

(二)担任本科生导师:由二级学院聘请教授、副教授或博士担任本科生导师(师资力量不足的学院可放宽至硕士),定期对学生的学业、个性化培养等进行指导,经考核合格,每生每学期计4课时。

(三)承担招生宣传工作:参加学校或二级学院组织的招生宣传,每天计5课时;开展优质生源基地定期互动项目,每学年计10课时;所联络中学录取优质生源数较上一年增长10%及以上的,计10课时。

(四)指导学生暑期社会实践:带队指导学校或二级学院组织的学生社会实践,按实际带队天数计算,2课时/天。

(五)指导学生社团(含创业团体)、艺术团工作:相关职能部门或二级学院聘请担任指导老师,按每年社团星级评比结果认定,五星级社团计18课时/年,四星级社团计14课时/年,三星级社团计10课时/年,无星级但年检合格的社团计6课时/年;校级认定的艺术团计20课时/学期。

(六) 承担学生心理健康咨询、职业生涯规划咨询工作：学校和二级学院安排的心理健康咨询、职业生涯规划咨询，计 1 课时/次，总计不超过 20 课时。

(七) 举办思想政治教育等专题报告或讲座：工作量以 3 课时/次为基准，具体根据以下岗位系数计算：

岗位级别	正 高	副 高	中级及以下
系 数	1. 5	1. 2	1

(八) 指导学生参加挑战杯、互联网+竞赛获省级一等奖及以上（第一指导老师），100 课时/项。其他承担学生就业创业、科技创新、考研、外语、计算机考级等指导工作，工作量计算方法由学院自行制定。

(九) 担任研究生导师：每生每学年计 10 课时。

(十) 其他情况由二级学院、学生处和研究生院根据实际情况，参照本办法核定。

三、其他

(一) 育人工作考核纳入学院年度教职工考核统一进行。

(二) 教职工承担学校职能部门牵头组织的育人工作，其工作量由职能部门和教职工所在学院(部门)依据本办法共同核定。

(三) 各学院根据实际制定本学院育人工作量分配办法，报学工部备案。

(四) 本办法自发文之日起施行，由校行政负责解释，人事处协同相关职能部门具体承办。

附件 6： 实验辅助和实验室管理工作量计算办法

为提高实验教学质量和实验室管理水平，充分发挥实验技术岗位人员工作积极性和主动性，确保教学、科研以及服务地方工作顺利开展，特制定本办法。本办法适用于实验技术岗位人员，由学院负责考核实施。

$$\text{工作量 } G = \sum G_i \quad (i=1,2,3,4,5,6)$$

一、实验辅助工作量

（一）实验教学辅助工作量（ G_1 ）。主要包括：教学计划内实验课程的实验前准备、实验过程中的协助指导及实验结束后的整理等工作。

$$G_1 = G_{11} + G_{12}$$

实验准备工作量 $G_{11} = \text{实验人时数} \times 0.6 \times K_1 / \text{标准班人数}$ ；

协助指导工作量 $G_{12} = \text{实验人时数} \times 0.4 \times K_1 \times (0.8 + 0.2K_2) / \text{标准班人数}$ 。

式中 K_1 为类别系数，按如下取值：理工医类为 0.9，文史经管教艺术类为 0.7，其中计算机上机、语言听力为 0.2； K_2 为全班实验批次数（ $K_2 \leq 4$ ）；

标准班人数 = 所在学院当年学生数 / 班级数。

（二）实践教学辅助工作量（ G_2 ）。主要包括：实验技术人员全程参与教学计划外学科竞赛、毕业论文、创新创业项目等实践教学辅助工作，实验前、中、后部分参与的， G_2 分别按 1/3 核算。

$G_2 = \text{实验人时数} \times 0.6 \times K_3 / 20$ （标准团队人数）

式中 K_3 为类别系数，按如下取值：理工医类为 0.3，文史经管教艺术类（含琴房）为 0.2，其中计算机上机、语言听力为 0.1。

（三）大型仪器设备（机组）开放共享工作量（G3）

纳入浙江省大型科研仪器开放共享平台的设备核算开放共享工作量。

$G_3 = \sum (\text{大型仪器设备（机组）使用开放时数}) / 40$

大型仪器设备（机组）使用开放机时数=大型仪器设备（机组）每年对外进行分析测试的总时长，以各单位实际使用记录和学校大型仪器开放共享服务平台记录数据为依据，由所在实验室和学院核定；40 为基础机时数。

二、实验室管理工作量

实验室管理工作量包含实验室建设项目管理工作量、实验平台管理工作量和实验室日常及专项安全管理工作量三部分。实验室管理处根据实验技术人员当年负责或参与的教学与科研平台、实验室建设项目、实验室日常管理、教学仪器设备总值，核定各二级单位当年度实验室管理工作量。各二级单位自行制定本单位的实验室管理工作量分配细则和考核办法。

（一）实验室建设项目管理工作量（G4）

实验室建设项目工作量（ G_4 ）主要包含年度实验室建设项目申报、实施等工作。实验室建设项目工作量由项目负责人根据实验技术人员承担的建设任务多少与贡献大小进行分配。

$G_4 = \text{实际建设经费} / 10$

（二）实验平台管理工作量（G5）

实验平台管理工作量主要包含实验教学、科研平台管理工作量。核定标准见表 1:

表 1 实验教学、科研平台管理工作量核定标准

项目类别	工作量（立项）	工作量（建设）
国家级实验教学示范中心、重点（工程）实验室	120/个	30/个
省级实验教学示范中心（重点建设）、重点（工程）实验室	60/个	15/个
市级（重点）实验室	30/个	9/个
校级安全示范实验室	15/个	6/个

（三）实验室日常及专项安全管理工作量（G6）

$$G_6 = G_{61} + G_{62}$$

1. 实验室日常管理工作量（G₆₁）

实验室日常管理工作主要包含：日常安全管理，包括用水、用电、防火、防盗、环境卫生、废弃物处置等；实验仪器设备（含大型仪器设备）使用、维护及安全管理；参与实验室规划布局、设施改造与环境建设；信息统计、档案管理等其他实验室相关工作。实验室日常管理工作量（G₆₁）以所在单位大仪设备、贵重设备、常规设备、低值设备总值进行核定。

$$G_{61} = \text{大仪设备总值} / 30 + \text{贵重设备总值} / 15 + \text{常规设备总值} / 3.5 + \text{低值设备总值} / 2$$

2. 专项安全管理工作量（G₆₂）

专项安全管理指管制类危化品安全管理以及生物安全管理，根据所在单位涉及安全种类，按照每年 200 个工作量/类核算 G_{62} 。若发生以上类别安全事故的，根据《实验室安全工作奖励与责任追究实施细则（试行）》（湖师院校办发〔2021〕5 号）认定情况进行核减。

三、说明

（一）同一实验平台管理工作量就高计一次。

（二）实验教学、科研平台如果验收不合格，则在验收当年追扣全部管理工作量。

（三）单台套 30 万以上为大仪设备，10-30 万元设备为贵重设备，0.1-10 万元为常规设备，小于 0.1 万元为低值设备。

（四）涉及建设经费、设备总值的工作量以万元为 1 个单位。

（五）学校危化品中转站专业技术人员的实验辅助工作量按照使用危险化学品学院实验技术人员的同类工作量平均值进行核算。

（六）本办法自发文之日起施行，由校行政负责解释，人事处协同相关职能部门具体承办。

抄送：党委各部门。

湖州师范学院校长办公室

2022 年 5 月 3 日印发
