

计算机工程学院文件

院政发[2022]22号

关于印发计算机工程学院 2022 年奖励性绩效工资分配 及相关考核与奖励文件的通知

各系：

计算机工程学院 2022 年奖励性绩效工资分配及相关考核文件，已经教职工大会通过，现予以印发，请遵照执行。

附件：

- 1、计算机工程学院奖励性绩效工资分配方案
- 2、计算机工程学院教师教学工作业绩考核办法
- 3、计算机工程学院教师科研工作业绩考核办法
- 4、计算机工程学院教师学科建设与研究生教育工作业绩计算办法
- 5、计算机工程学院工作业绩奖励办法
- 6、计算机工程学院班主任考核办法
- 7、计算机工程学院实验技术岗绩效考核办法
- 8、计算机工程学院管理岗位工作考核办法

湖北文理学院计算机工程学院

2022 年 12 月 26 日

附件 1:

计算机工程学院奖励性绩效工资分配方案

为进一步深化学院人事分配制度改革，建立与学院人事制度改革相配套的绩效工资制度，进一步调动我院教职工的积极性、主动性和创造性，提高教学、科研、管理和服务水平，推动学院转型发展和内涵建设上水平，根据学校对改革单位划拨奖励性绩效工资办法，结合学院实际，制定本办法。

一、指导思想

贯彻学校有关人事制度改革文件精神，规范收入分配秩序，深化学院人事分配制度改革，坚持多劳多得、优绩优酬原则，突出岗位责任和工作业绩，逐步建立以岗位职责为核心、以贡献大小为导向的分配制度和激励机制，调动学院教职工的积极性、主动性和创造性。

二、分配原则

(一) 坚持以岗定薪、按劳分配、优绩优酬原则。业绩津贴与岗位设置管理相衔接，与本人所聘岗位相对应。坚持按岗聘任，以岗定责，以责定薪，岗变薪变，注重实绩，建立以岗位职责为核心、以贡献大小为导向的业绩津贴分配体系。

(二) 坚持统筹兼顾、效益优先、倾斜重点、注重实绩原则。业绩津贴分配要向教学科研贡献突出的人员倾斜，合理拉开差距，充分发挥激励功能。

(三) 坚持业绩津贴分配与绩效考核相结合的原则。建立考核激励机制，完善考核评价体系和考核办法，强化对各类各级岗位人员履职情况和工作业绩考核，将考核结果与业绩津贴分配有机结合。

(四) 坚持总量控制、量入为出、动态管理的原则。根据学院财力状况和学校有关政策，合理地确定每年业绩津贴总量。

三、奖励性绩效工资的来源、分配结构和比例

1、奖励性绩效工资的来源

学院奖励性绩效工资总量为学校年终责任考核后核发的奖励性绩效工资中的业绩津贴（基础津贴）+奖励性津贴（学校工作导向性奖励，即学校核心考核指标奖励）+学院创收可用于分配经费。

2、学院奖励性绩效工资总体分配结构采用绩效年薪+奖金+项目工资+其他。年薪按岗位发放，即完成所在岗位职责规定工作任务的业绩津贴；奖金用于奖励超额完成工作任务、或高质量完成工作任务、或参加各类竞赛获奖、或工作受到学院、学校表彰等；项目工资是学院根据工作需要而设立的专项工作或加班等的劳务费。学院总年薪按每一个岗位绩效薪资分值不少于 132 元计算；剩余学院奖励性绩效工资总额作为学院总奖金、项目工资和其他开支。

3、学校面向个人或项目发放的教学奖励或科研奖励津贴，学院将按获奖人、或获奖成果、或获奖项目直接发放给获奖人、或获奖成果的第一主要完成人、或项目的主持人。奖金或津贴的具体分配由其负责。

4、学校年终责任目标考核评比中，常规工作奖原则上按教职工在岗工作时间和考勤情况进行平均分配；党建工作奖在学院党务工作者中分配。

5、学校划拨的专业负责人岗位津贴纳入学院总奖金分配。

四、业绩津贴发放办法

（一）绩效年薪发放

1、每个人的绩效年薪=岗位绩效薪资分×分值。每个岗位的岗位绩效薪资分如下：

管理岗位及薪资分

五级	六级	七级	八级	九级	十级
340	280	220	170	130	110

非教师专业技术岗及薪资分

六级	七级	八级	九级	十级	十一	十二
260	230	210	190	170	150	130

教师岗位及薪资分

二 级	三 级	四 级	五 级	六 级	七 级	八 级	九 级	十 级	十 一 级	十 二 级
500	400	360	320	290	260	230	210	190	170	150

2、各岗位完成年度岗位工作目标规定的工作任务，考核合格后发放绩效年薪。未完成年度考核规定的工作任务者，按岗位绩效年薪构成结构扣减相应部分岗位绩效年薪。

3、教师专业技术岗位绩效年薪构成结构与工作量标准如下：

教师岗位基础绩效年薪结构与工作量标准表

	教学为主型			教学科研并重型			科研为主型			社会服务型		
	教学 80%	教研		教学 50%	教科研		教学 20%	教科研		教学 20%	教科 研 10%	服务 70%
		常规 5%	核心 15%		常规 10%	核心 40%		常规 15%	核心 65%			
教授 3 级	400	6	7	280	14	22	100	20	38	100	8	100
教授 4 级	400	6	6	280	13	20	100	19	36	100	8	100
副教授 5 级	400	5	5	280	11	17	100	16	31	100	6	70
副教授 6 级	400	4	5	280	10	16	100	15	29	100	6	70
副教授 7 级	400	4	4	280	9	14	100	14	27	100	6	70
讲师 8 级	400	3	3	280	6	11	100	11	22	100	4	40
讲师 9 级	400	2	3	280	5	9	100	10	20	100	4	40
讲师 10 级	400	2	2	280	4	8	100	9	18	100	4	40

注：

1、教学以学时为单位，教科研以教研分和科研分为单位，服务以万元为单位。

2、具有博士学位或教授职称的教师核心教科研工作量为所享受薪资分岗位核心教科研工作量的 1.4 倍；无博士学位且有教授职称的教师核心教

科研工作量为所享受薪资分岗位核心教科研工作量的 1.3 倍；新进博士教师三年首聘期核心教科研工作量为所享受薪资分岗位核心教科研工作量的 1.5 倍。

3、本年度岗位级别与类型有变化的，按照变化前后实际级别与类型分段计岗位目标规定任务。

5、实验技术岗位绩效年薪构成结构与工作量标准为：

实验技术岗位基础绩效年薪结构与工作量表

岗位	管理服务	实验教学	教研	
			常规	核心
高六级 (实验教学岗)		公共课及专业课实验, 80%, 400 学时	4 分, 5%	4 分, 15%
高七级 (实验教学岗)		公共课及专业课实验, 80%, 400 学时	3 分, 5%	3 分, 15%
中八级 (实验教学岗)	10%	公共课及专业课实验, 70%, 350 学时	2 分, 5%	3 分, 15%
中九级 (实验教学岗)	10%	公共课及专业课实验, 70%, 350 学时	2 分, 5%	2 分, 15%
中九级 (实验管理岗)	80%		4 分, 20%	
中十级 (实验管理岗)	80%		3 分, 20%	
初级(实验管理岗)	100%			

注：高六级和高七级 2022 年教学工作量与教研工作量按照 2021 年文件考核，下一年度按照新文件考核。

(二) 奖金发放

奖金用于奖励超额或高质量完成岗位工作任务、对学院建设作出贡献等。学院设立超工作量奖、学科竞赛指导奖、宣传报道奖、工作成效奖等工作奖项。奖金发放不区分岗位。学校或上级部门对劳动模范、教学名师、教学标兵、师德标兵、科研标兵、教学竞赛获奖等荣誉性表彰奖励已发有奖金的项目学院不再奖励。已计工作量的项目学院不再奖励。各类奖金的发放标准见《计算机工程学院工作业绩奖励办法》。

（三）项目工资发放

项目工资是根据学院工作需要，就一些特定工作项目，按事先研究决定的完成项目工作支付的报酬。工作项目的设置及报酬由学院党政联席会议根据学院非常规工作需要研究决定。以下工作按项目工资支付报酬：

- 1、班主任工作项目年岗位津贴标准为 3000 元；
- 2、学院聘任的兼职督导员年岗位津贴标准为 4000 元；
- 3、学院资产管理、消防管理项目年工作津贴标准为 3000 元；
- 4、学院 N5 楼网络系统和云计算系统管理和维护年工作津贴标准为 2000 元；

5、按时完成工程教育专业认证计划任务，以项目组为单位进行奖励。按时提交认证申请奖励 1 万元；提交认证申请并获得受理奖励 5 万元；提交自评报告后被认证协会要求补充修改自评报告奖励 10 万元；自评报告通过审查获得现场考察奖励 15 万元；通过认证奖励 20 万元。以上奖金不累计。奖金由项目组负责人提出分配建议方案，由教学委员会审定。未按计划推进专业认证工作，或在认证工作中懈怠、拖延导致整体工作延误的，视情况扣发一定的绩效工资，具体数额由学院党政联席会议研究决定。

（四）其他支出发放

其他支出主要包括：加班费、工会教职工体育竞赛参赛人员补助费开支等费用。此项支出实行严格控制。

1、加班费主要用于：在节假日因工作需要而加班，除期末、期中、开学补考之外的临时性考试，补考/重修考试改卷等。节假日加班主要用于寒暑假因实验室建设施工、临时性安排的工作和按规定进行工作值班等。全天在岗值班按每人 100 元/天、巡查性加班按每人 50 元/天、寒暑假工作值班（可不在岗，承担处理临时事务处理）按每人 20 元/天支付加班费。

2、工会教职工体育竞赛补助费：学院教职工参加学校工会组织的各项比赛（含篮球赛、排球赛、羽毛球赛、乒乓球赛、学校运动会等），按每项活动参赛人员每人补助 150 元计发。

五、行政管理人员的年岗位津贴

学院行政管理岗位聘期内由个人在以下两种享受岗位年管理津贴的方式中选择一种。

1、采用直接给予管理津贴的方式。学院行政管理岗位的年岗位津贴与学院年度平均津贴挂钩，按照津贴计算基准乘以津贴系数计算年岗位津贴。计算基准为（年终学校核算应发全院奖励性绩效总额-全年全院预发奖励性绩效总额）÷学院教职工总数。行政管理岗位年管理津贴系数为：学院正职 1.3，学院副职 1.1，院党委专职委员 0.9，专业负责人 0.7，其他七级管理岗位 0.6，八级管理岗位 0.5，九级管理岗位 0.4，十级管理岗位 0.3。学院党政联席会议对行政管理人员进行考核，可根据考核情况对每位行政管理人员的系数进行上下浮动。享受行政管理岗位年津贴后不再减免教学、教科研工作量。

2、采用减免工作量方式享受管理岗位年管理津贴。减免工作量标准为：学院正职减免 60%年工作量，学院副职减免 50%年工作量，院党委专职委员减免 40%年工作量，专业负责人减免 30%年工作量，党支部书记、各办公室主任、实验教学中心主任、大学生创新基地主任减免 25%年工作量。

六、附则

1、退休前一年选择教学为主型教师，只考核教学工作量，其他工作量不作要求；选择教学科研并重型教师，教研工作量、科研工作量减半考核。

2、学生工作量完成情况是教职工评优评模、职级晋升和绩效分配的重要依据。没有完成年度额定学生工作量的，扣除年终绩效工资 500 元。

3、新到岗无职称博士教师，三年内按副教授七级发放绩效年薪；有职称博士教师，三年内按照上一级职称最低级发放绩效年薪。上半年到岗的教师，当年按半年规定任务考核，下半年到岗的教师，当年无规定任务。新到岗教师的岗位类型由学院根据教师情况进行明确。

4、绩效工资管理按校政发人[2013]10号文件第十条“绩效工资的管理”执行。教师岗位绩效工资按完成的工作量据实核发。

5、工作中出现重大失误或不服从党政联席会议重要工作安排的，应扣发绩效工资，扣发额度由党政联席会议根据实际情况研究决定。

6、其他需要发放奖励、或津贴、或项目工资的事项由学院党政联席会议根据实际情况研究决定。

7、本奖励性绩效工资分配办法经学院教职工大会通过后执行。

附件 2:

计算机工程学院教师教学工作业绩考核办法

第一章 总则

第一条 为进一步贯彻落实湖北文理学院《教师教学工作业绩考核实施意见》、《2022 年度二级学院目标管理考核与奖惩办法》等文件精神，建立健全教师教学工作业绩考核评价与激励约束机制，使教师教学工作业绩考核规范化、科学化、制度化，特制定本实施办法。

第二条 考核对象与考核时间。本办法适用于我院在职专任教师。考核以自然年为单位，一般在每年年底组织考核。

第三条 基本原则。本着有利于调动教师的工作积极性、有利于提高人才培养和教育教学质量的原则，公开、公平、公正地进行。坚持定量为主、定性为辅和分类考核原则，制定考核标准和激励措施。

第二章 考核内容

第四条 教师教学工作业绩考核内容主要包括教学工作量、教学效果、教学建设与教学研究等三部分。

(一) 教学工作量主要指教师承担的由学院安排的在本、专科生人才培养方案内讲授、辅导的课程以及承担的实践性教学的工作量。

(二) 教学效果主要指教师课程教学质量评价，主要是教师在承担课程（含实验实践性课程）教学方面获得的质量评价情况。

(三) 教学建设与教学研究主要指教师承担的专业或课程（含实验实践教学课程）建设与改革项目及取得的阶段性成果、立项的教学研究项目，指导大学生竞赛、创新、科研等立项的项目和取得的成果，参加专业认证所完成的实质性工作与成果，教学实验室建设、实践教学基地建设等项目。

第三章 考核等级与比例

第五条 考核等级确定

教师教学工作业绩考核实行等级考核制，分为优秀、合格、基本合格、不合格等四个等级。

(一) 优秀：考核年度完成教学工作量，教学效果和教学建设与研究方面成绩突出。

(二) 合格：考核年度完成教学工作量，所主讲课程教学质量评价综合评定达到 70 分以上，完成岗位规定分值的教学建设与教学研究。

(三) 不合格：考核年度未完成岗位额定教学工作量的 90%，或所主讲课程教学质量评价综合评定未达到 60 分，或教学建设与教学研究项目分值低于岗位规定标准的 30%。

介于合格与不合格之间为基本合格。

第六条 考核等级比例。依据总量控制的原则，学院年度教学业绩考核优秀等次比例原则上不超过 30%，合格等次、基本合格等次和不合格等次不做比例要求，按照实际考核情况折算等次。

第四章 考核办法与程序

第七条 考核办法

教师教学工作业绩考核主要从教学工作量、教学效果、教学建设与教学研究等三方面进行核算。教学效果的权重为 70%；教学建设与教学研究的权重为 30%；教学工作量应完成岗位工作量最低限额，并实行一票否决制。

(一) 教学工作量。教师依据岗位类型规定的年度教学工作量标准（见《计算机工程学院奖励性绩效工资分配方案》），其计算办法依据下述第五章执行。

(二) 教学效果。指考核年度两个学期的教师课程教学质量评价成绩。依照《湖北文理学院教师课程教学质量评价实施方案》，每学期对教师承担的所有课程进行教学质量评价，作为教学效果评价的依据。两个学期的整体平均得分为本年教学效果评价的分数。

(三) 教学建设与教学研究。教师依据岗位类型规定的年度教学建设与教学研究工作量标准（见《计算机工程学院奖励性绩效工资分配方案》），其分值计算办法依据下述第六章执行。

(四) 考核年度有下列情况之一，且无直接认定为不合格等次之情况者，教师当年教学工作业绩考核结果可优先认定为优秀等次。

- 1、校级教学成果一等奖项目负责人，或省级教学成果一等奖项目组前三名成员、二三等奖负责人，或国家级教学成果奖项目组成员；
- 2、校级或校级以上教学名师；
- 3、省级以上本科教学工程项目负责人；
- 4、学校认定的国家级学科竞赛获得国家级二等奖及以上奖项的竞赛项目首席导师；
- 5、学校年度“教学标兵”称号获得者；
- 6、校级教学质量优秀奖一等奖获得者；
- 7、校级教学竞赛一等奖获得者，或省级教学竞赛三等奖及以上获得者；
- 8、课程教学质量评价成绩在学院排名前5%者；
- 9、教学建设与教学研究工作量年度分值在学院排名第一者。

(五) 一年内出现教学事故者，教学业绩考核不得评为优秀。

(六) 有以下情况之一者，教师教学业绩考核结果直接认定为不合格等次：

- 1、违反教师职业道德规范，造成恶劣影响者；
- 2、发生二级以上教学事故者；
- 3、无正当理由未完成教学工作量最低限额者；
- 4、课程教学质量评价综合评定未达到60分者；
- 5、学生集体投诉且经查证属实者。

第八条 考核程序

(一) 每年下半年的第十六周开始对教师进行考核。

(二) 考核结果在学院内公示一周。公示期内，教师对考核结果如有异议，可向学院教师教学工作业绩考核工作小组提出意见，考核工作小组应予核实并进行解释。如发生争议，可向学校教师教学工作业绩考核领导小组提出申诉。

(三) 考核结果报教务处备案。

第五章 教学工作量计算办法

第九条 工作量计算范围与总体原则

1、教学工作量计算范围：承担普通本专科生的教学任务的教学工作量（包括课堂教学、实习实践教学）。

2、教师年度考核学时数基本要求按照教学为主型、教学科研并重型、科研为主型和社会服务型四类，分别按照《计算机工程学院奖励性绩效工资分配方案》规定标准执行，新上岗教师第一学年考核学时数要求参照科研为主型教师执行。

3、每年基于与年终考核评价优秀不重复的原则，从全院教学工作业绩考核评价为优秀的教师中择优5名进行教学质量优秀奖表彰。年终课程教学质量评价低于70分的教师，课程教学工作量下浮20%。

4、每学期每位教师的任课门数原则上不得超过3门（不计重复课），特殊情况应事先报分管教学院领导批准，否则不予核算工作量。

第十条 教学工作量（A）的计算办法

1、理论课教学学时（A1）

包括备课、讲授、辅导答疑、作业批改、考核等整个教学过程的工作量。

$$A1 = \text{课表计划学时} \times \alpha \times \beta$$

其中： α 为班级容量系数。理论课标准班级容量为60人，当每班学生人数小于或等于课程班标准时， α 取1。

专业课每增加5人， α 值增加0.05，不足5人的， α 值不增加， α 值最大取1.6；

公共课每增加10人， α 值增加0.05，不足10人的， α 值不增加， α 值最大取1.3。

β 为课程难易程度系数，新开课系数为2，开新课为1.2，其他课程系数取1；系数由个人申报，教学委员会负责认定。

2、实验、实践课教学标准学时（A2）

(1) 实验教学（A21）

包括备课、实验准备、讲解、实验指导、实验报告批改、考核等整个教学过程工作量。

$$A21 = \text{课表计划学时} \times \text{组数} \times \beta$$

若因实验室容量限制确需分班教学，需错开学时安排或安排多名教师分别承担；若一门课程的实验教学由多人承担，则由第一责任人按上述标准计算总的实验学时后，将总的实验学时按承担实验任务多少分配到有关教师名下；若一门课程的实验教学有实验技术人员参与指导，由主讲教师按上述标准计算总的实验学时后，从总的实验学时中分解相应的学时到实验技术人员名下。

β 为课程难易程度系数，参照理论课系数设定。对于新开课和开新课，实验部分如果出现分组，则只认定一组的系数，其余为 1。

(2) 课程设计（含计算机系统工程实践）（A22）：

包括选题、编制任务书和日进程计划、系统环境准备、指导、项目设计文档验收和考核、总结等整个教学过程的工作量（要求团队教师全程参与指导）。课程设计教学工作量按教学团队计算，总标准学时为：

$$A22 = \text{周数} \times \text{学生人数}$$

教学团队原则上按每位教师指导学生 20 人左右配备，教学团队总学时最高每周计 40 学时，若人数低于 20 人，每周计 20 学时。教学团队内部各成员学时数由团队负责人分解。

(3) 专业实训（A23）：

由我院在校内集中组织实施的实训教学。包括编制实训任务书和阶段进程计划、相关知识和技术方法的讲解、实训项目文档的验收和考核、总结等整个教学过程（要求团队教师全程参与指导）。专业实训教学工作量按教学团队计算，总标准学时为：

$$A23 = \text{周数} \times \text{学生人数} \times K$$

教学团队原则上按每位教师指导学生 20 人左右配备，教学团队总学时最高每周计 40 学时，若人数低于 20 人，每周计 20 学时。教学团队内部各成员学时数由团队负责人分解。全部由校内老师讲解指导，K 值为 1；校内与校外教师联合指导，由校内教师讲解指导的部分 K 值为 1，由校外教师讲解指导（校内教师参与管理）的部分 K 值为 0.2。

校外实训工作包括收集校外实训申报材料，进行审批；收集学生实训过程材料；收集学生实训报告，给报告评分并与校内实训材料汇总，协助制作 OBE 版本的实训教学档案材料等。校外实训由系主任或系主任安排实训团队成员完成，按每个学生 0.5 学时计算工作量。

(4) 实习教学（包括专业实习、认知实习）标准学时（A24）：

实习教学工作量包括实习单位的落实、实习前的准备、对学生的实习进行检查、指导、管理、组织实习鉴定和总结、考核等整个教学过程的工作量。专业实习教学工作量按教学团队计算，总标准学时为：

$$A24 = \text{周数} \times \text{学生人数} \times K$$

教学团队原则上按每位教师指导学生 25 人左右配备。教学团队内部各成员学时数由团队负责人分解。若教师全程参与专业实习工作，K 值取 1；若由学生分散自主进行或者委托实习基地代管，K 值取 0.2；其余情况根据教师参与程度，K 值取 0.4-0.8。

注：人才培养方案规定的其它非课堂教学实践性课程教学工作量计算参照此条执行。

(5) 毕业论文（设计）教学标准学时（A25）：

包括出题、编制任务书、开题指导与答辩、论文（设计）指导、交叉评审、答辩、成绩评定等整个教学过程。

$$A25 = 16 \text{ 学时} \times \text{学生数}$$

若毕业论文（设计）采用教学团队指导，原则上按每位教师指导学生 6 人左右配备教学团队。教学团队内部各成员学时数由团队负责人分解。

实验、实践教学总工作量： $A2 = A21 + A22 + A23 + A24 + A25$

补充说明：双语教学、新开课等的教学工作量核算按照前述 A1、A2 分别计算理论教学和实验实践教学工作量。

①教师实施双语教学、教师首次主讲的课程须于开课前提提交设计的教学方案、三分之一以上学时的备课或教学 PPT、试做所有实验的报告，经学院教学委员会组织检查合格后方能实施教学。

②教师新开课须于开课前提提交设计的课程标准或教学方案、三分之一

以上学时的备课或教学 PPT、试做所有实验的报告，经学院教学委员会组织检查合格后方可实施教学。

学期末经学院教学委员会会同教学督导部门确认教学效果后，根据提供的教学建设支撑材料（包括：课程标准、课程教学方案、制作的高质量 PPT、书写规范的教案、课程教学指导书、实验指导与试做记录、录制的教学视频等），按照教学建设与教学研究工作量计算办法第十三条的规定分项计分。

3、指导竞赛工作量 A3:

国家级、省级、市级（含校级）学科竞赛指导老师每项赛事分别按 20 课时、10 课时、5 课时折算工作量。根据竞赛难度乘以相应系数，竞赛级别及系数由教学委员会根据教务处相关文件确定。

4、其他教学工作量 A4:

(1) 毕业论文（设计）答辩工作量 A_{41} =每半天 2 个学时。

(2) 监考工作量按《计算机工程学院监考安排管理办法》执行。 $A_4 = A_{41}$

5、在学院参加教学竞赛工作量 A5:

在学院参加教学竞赛的教师，按 10 课时/次计算工作量，在学院教学竞赛初赛中获奖并被推荐到学校参赛，按 15 课时/次计算工作量。

6、指导校级优秀学士学位论文工作量 A6:

指导学生毕业论文被评为校级优秀学士学位论文，按 15 课时/篇计算工作量。

7、教学工作总量： $A = A_1 + A_2 + A_3 + A_4 + A_5 + A_6$ 。

第六章 教学建设与教学研究工作量计算办法

第十一条 教学建设与教学研究工作量的考核范围。教学建设与教学研究工作的考核范围为教师承担的专业或课程（含实验实践教学课程）建设与改革项目及取得的阶段性成果、立项的教学研究项目，指导大学生竞赛、创新、科研等立项的项目和取得的成果，教学实验室建设、实践教学基地建设取得的成效，主题教研活动等产生的工作量。

第十二条 教学建设与教学研究工作量的考核标准。教学建设与教学

研究工作量的考核标准按照教学为主型、教学科研并重型、科研为主型和社会服务型四类及职称高低分别制定标准执行。

第十三条 教学建设与教学研究工作量分值计算办法

记分项目分为核心教研分和常规教研分。核心教研分的记分项目包括：一流本科教学工程类项目；一流本科课程建设项目教材；校级教学工程类项目；教育部产学研合作协同育人项目；省级以上的大学生创新创业训练项目；教研论文。常规教研分记分项目：除核心教研分记分项目以外的项目。

1、教学研究论文和高校教材（包括特色教材出版）

经学校教务处认定的教学研究论文等同于同级别的科研论文分值计教研分，普通期刊教研论文计5分，学院为没有自主经费资助的老师每年资助1篇教研论文版面费（原则上不高于1500元）；主编高校教材并出版，按每10万字8分计算（单本教材最多计30分），计分由第一主编分解。

（教务处认定的省级优秀教材系数乘以2，国家优秀教材系数乘以4）

2、教学建设项目

（1）当年立项国家级本科教学工程类项目计500分；当年立项省（部）级本科教学工程类（包括专业建设类、实践教学基地、教学平台类、教学团队类等）项目、省级教学研究项目计200分；分值在团队内的分配由项目申报责任人分解。立项计50%分值，结题再计50%分值。

申报文本被学校推荐到省级未获批计10分，申报文本被学校推荐到国家级未获批计20分。（计核心分）

（2）一流课程建设项目分为线上一流课程、线上线下混合式一流课程、线下一流课程、虚拟仿真、社会实践一流课程，校级30分、省级200分、国家级500分。立项计50%分值，通过学校或上级部门验收再计50%分值。

注：若校级（省级）一流课程继续申报省级（国家级）一流课程获得奖励，再计时只计校级（省级）一流课程对应分值到省级（国家级）一流课程对应分值的增量部分。

（3）教育部产学研合作协同育人项目，每项立项计15分，结题计10分；

（4）学校年度评审立项的教学工程类项目（包括校级专业建设项目、

教学研究类项目、特色教材、示范性协同培养单位和示范性实习实训基地、实验教学示范中心项目等），每项计立项分 10 分，验收通过再计 10 分。（特色教材只计立项分，不计验收分）。

经各系推荐提交规范的申报文本未获批立项每项计 2 分（校级项目申报计常规分）

注：以上同一项目多次申报不同层次的项目，按就高原则，不重复记分。同一项目第二年继续申报分值减半，第三年继续申报，不再计分。

3、教学成果奖

（1）成果鉴定：被鉴定为国内领先、国内先进的分别记 20 分、10 分。

（2）奖励申报：组织申报省级教学成果奖且被学校通过上报的每项记 20 分，组织申报学校教学成果奖每项记 5 分。

（3）奖励获批：获得国家级教学成果一等奖，计 10000 分；单位排名 2-3 位者，计 8000 分；单位排名 4-7 位者，计 3000 分；单位排名在第 8 位及以后者，计 1500 分。每项国家级教学成果二等奖，计 6000 分，单位排名 2-3 位者，计 4000 分；单位排名 4-7 位者，计 2000 分；单位排名在第 8 位及以后者，计 1000 分。省级教学成果奖一等奖、二等奖、三等奖分别计 2000 分、1000 分、500 分；校级教学成果奖特等奖、一等奖、二等奖分别记 50 分、30 分、20 分。

以上各分值团队内分解由第一责任人负责。

注：若校级教学成果奖成果继续申报省级教学成果奖获得奖励，再计时只计校级教学成果奖对应分值到省级成果奖对应分值的增量部分。

4、教学建设过程成效

（1）专业建设与改革过程计分。各专业每年由专业负责人提供专业建设中长期规划、专业年度建设计划、专业教学质量年度报告等文档，属于专业负责人职责范围内的各项工作不计分；由领导班子和专业建设小组成员之外的老师提供的专业建设支撑材料，可比照教学建设的计分规则，由教学委员会讨论后适量计 1-5 分。

（2）实验室建设项目。通过学院论证的申报工作记 3 分，完成建设工

作通过学校验收计 7 分；负责新建一个实习实训基地并提供规范各类基地建设材料，计 5 分。

(3) 经学院教学委员会审定通过的各类反映教学建设成效、成果的过程材料记**教学研究分**如下：

按工程教育专业认证要求设计一门学院新开设课程的教学方案计 5 分；设计一门学院新开设课程的教学备课并自制高质量 PPT 每 10 学时计 2 分；一门学院新开设课程实验试做及记录与实验指导书计 1 分；

按工程教育专业认证要求修订一份课程教学大纲并通过学院教学委员会审核，计 5 分；（课程教学方案原则上由课程负责人进行修订）

设计一个复杂工程项目，并提供实验试做记录、实验指导手册，通过学院教学委员会认定，计 3 分；

开展各类没有立项支持并计分的教学建设、教学模式与方法改革等，取得有益效果，提供完整的第一手过程材料记录，经教学委员会审定根据质量每份计 1-30 分。

主题教研活动：提前在教学办备案的主题教研活动，在教研活动中做主题发言，发言时间不少于 30 分钟并提供完整的发言资料（文本或 PPT），计 1 分；在教学沙龙或教学工作坊担任主讲，计 5 分。

5、大学生创新创业训练项目和大学生科研

(1) 学校立项的大学生创新创业训练项目指导教师，每项计 3 分，按期结题计 5 分；湖北省立项的大学生创新创业训练项目指导教师，计 5 分，按期结题计 10 分；国家立项的大学生创新创业训练项目指导教师，计 10 分，按期结题计 15 分。

提交规范的申报文本未获批校级立项每项计 1 分。（申报计常规分）

(2) 没有项目经费资助的教师指导大学生发表研究论文，学院报销版面费（原则上不多于 1500 元）；每位教师每年限 1 篇，发表核心论文没有数量限制。

(3) 教师指导学生发表的科研成果计入教师教科研工作量，普刊科研论文、实用新型专利、外观设计专利、软件著作权计 1 分，每人最多计 3

分，核心教科研分。

6、补充说明

(1) 作为首席指导教师指导学生获得《教学工作奖励办法（试行）》（校政发教〔2017〕6号）规定的学科竞赛奖，获得省级优秀学士学位论文的教学为主型指导教师，若当年的教学业绩考核中仅有教学建设与研究工作量未达考核要求，年度教学业绩考核视为合格（与绩效分配不挂钩）。

(2) 在学期末未按时上交齐备的教学档案，视为未完成教学建设与研究工作量。

(3) 凡团体项目或成果，由项目负责人或成果第一完成人负责分解项目或成果所得教学建设与教学研究工作量分。项目负责人或成果第一人的分解所得分不少于项目所得分的50%。仅项目组成员及成果贡献人可获得分解后的工作量分，分解方案须经院教学委员会审批。

第七章 考核结果的使用

第十四条 教师教学工作业绩考核成绩由学校职能部门记入教师本人业务档案，作为教师评奖、评优、年度考核、岗位聘任、职称评定的重要依据。

第十五条 教师教学工作业绩考核的教学工作量、教学建设与教学研究工作量结果是核发学院奖励性绩效工资的依据。

第十六条 未尽事宜由党政联席会讨论决定。

附件 3:

计算机工程学院教师科研工作业绩考核办法

第一章 总则

为建立健全教师科研工作业绩考核评价与激励约束机制，使教师科研工作业绩考核规范化、科学化、制度化，特制定本实施办法。

本办法适用于我院在职专业技术岗位工作人员，考核以自然年为单位，一般在每年年底组织考核。计算机工程学院科研考核记分规则参照校党文规[2022]3号文件湖北文理学院关于印发《2022年度二级学院目标管理考核与奖惩办法》的通知中科学研究方面的常规工作、重要工作及校科字[2022]1号文件《湖北文理学院高水平学术期刊目录（修订）》合并制定。

第二章 考核内容

对计算机工程学院专业技术岗位工作人员本年度科研过程和科研成果等进行考核，科研工作业绩考核从专业技术人员从事的科研项目申报过程（包括项目申报、立项、项目结题、产学研项目合作与成果转化）、学术成果（包括学术论文与著作）、科研成果奖励（包括奖励申报、奖励获批）、鉴定类成果（包括国家发明专利、实用新型专利授权、软件著作权、咨询报告、成果鉴定）等方面进行考核。所有记分项目以学校最终认定的结果为依据，学校未认定的，计算机工程学院不予记分。记分项目分为核心科研分和常规科研分。

第三章 考核办法与程序

每位在职专业技术岗位工作人员在自然年度末，按照第四章科研工作量计算办法填写各自的科研工作业绩，提交学科办。待学校审核认定之后，以学校认定的最终结果为记分依据。

考核结果在院内公示一周，公示期内，若对考核结果有异议，可向学院教师科研工作业绩考核小组或学院学术委员会提出意见，考核工作小组应予核实并进行解释。如发生争议，可向学校科技处或学校学术委员会提出申诉。

科研工作业绩考核结果，作为专业技术岗位人员评奖、评优、年度考核的重要依据。奖励性绩效工资发放依据科研考核得分进行。

第四章 科研工作量计算办法

(一) 科研工作量(常规分)

业绩指标	评分细则
1. 科研项目	<p>(1)组织申报国家级科研项目，通过学校审核报上级项目主管部门受理的，每项计20分。</p> <p>(2)每获批1项市厅级重点项目、一般项目(含青年项目)、指导性项目，分别计20分、10分、5分。以我校或我校挂靠学会名义获批国家、省、市科协项目分别计40分、20分、10分。</p> <p>(3)每获批1项省产学研后补助项目计10分，每获批1项襄阳市产学研后补助项目计5分。</p> <p>(4)教育部、科技部项目和省级重大、重点项目结题验收结论为优秀的每项计100分；省级一般项目结题结论为优秀的每项计80分；市厅级项目结题每项计40分；科技处立项的校级项目结题每项计20分。</p> <p>(5)主持承担的国家级、省部级、市厅级、校级项目未按期验收结题的(不包括项目主管部门批准延期的)，分别按每项200分、100分、50分、10分扣除。主持承担的国家级、省部级、市厅级、校级项目被立项单位清理的(撤项)，分别按每项300分、200分、100分、20分扣除。</p>
2. 科研成果奖	<p>(1)组织申报科研成果奖(仅指政府奖)且通过学校审核上报的按如下标准计分：国家科学技术奖每项计100分；省部级成果奖每项计20分；市厅级成果奖每项计5分。</p> <p>(2)获得市厅级科研成果奖(仅指政府奖)，特等奖、一等奖、二等奖、三等奖，分别计100分、80分、60分、40分。</p> <p>(4)获得湖北省高价值专利大赛金奖、银奖，专利权人我校排第1的，分别计30分、15分。获得襄阳市好专利金奖、银奖、铜奖，专利权人我校排第1的，分别计15分、10分、5分。</p>
3. 科研成果	<p>(1)未纳入科研重要工作考核学术专著计分的著作，根据校学术委员会认定的评价等级计分，最高等级计20分。评价等级及其计分标准由学术委员会确定。著作须明确标注湖北文理学院字样。</p> <p>(2)获得实用新型专利和外观设计专利授权、软件著作权登记，每件分别计10分、5分、2分。与其他单位联合申报并授权的实用新型专利和外观设计专利，我校为第一专利权人的，按上述计分标准计分；我校非第一专利权人的，按标准分的30%计分。</p> <p>(3)经校学术委员会认定，未纳入重要工作业绩的咨询报告，被省级领导批示每篇计20分，被市级领导批示每篇计10分；依据咨询报告，被省级党政部门采纳并形成文件的每篇计30分，被市级党政部门采纳并形成文件的每篇计20分。需提供的相应证明材料包括：咨询委托书或咨询项目批文、省市级领导批示或省市级党政部门采纳证明、咨询报告及形成的文件等。</p> <p>(4)经学校审核并报出的《智库要报》按每篇5分计入执笔人所在的二级学院。</p> <p>(5)学术成果被《湖北文理学院高水平学术会议目录》中的学术会议录用且作学术报告的，按以下标准计分：在顶级国际会议作学术报告每篇计20分；A类国际会议每篇计15分；B类国际会议每篇计10分；顶级国内会议每篇计15分；A类国内会议每篇计10分。同一学术成果在多个会议上作学术报告按“就高”原则计分，不重复计分。被学术会议特邀作大会主题报告的(不包括上述因录用学术成果而作的学术报告)，按以下标准计分：顶级国际会议每次计50分；A类国际会议每次计20分；B类国际会议每次计15分；顶级国内会</p>

	议每次计 20 分；A 类国内会议每次计 15 分。（上述参加学术会议且作学术报告的，应提供有关参会佐证材料，如：会议手册（报告安排）及作学术报告照片备查；受学术会议特邀作大会主题报告的，应提供会议邀请函、会议手册（报告安排）及作学术报告照片备查。） (6) 以我校为第一作者单位或通讯作者单位在普刊上发表的学术成果（作品）每篇（版）计 3 分。在论文集、内刊、增刊、非法刊物上发表学术成果（作品）不记分。
4. 平台团队	(1) 新增市厅级科研平台和科研团队每个计 20 分，新增市厅级校企共建研发中心计 5 分。 (2) 已有的省级科研平台（不包括省级校企共建研发中心）和科研团队在上级主管部门组织的绩效考核中被评价为合格的计 10 分；不合格的扣 20 分。省级校企共建研发中心和市厅级平台、团队折半计算。 (3) 科研平台和科研团队在学校组织的绩效考核中被评价为优秀、良好、合格的分别计 15 分、10 分、5 分；不合格的扣 10 分。 (4) 按照国家和湖北省相关要求聘用毕业生担任科研助理（以学生与学校签订劳务派遣合同且按合同到岗服务并通过上级审核的为准），每名计 40 分。 (5) 以我校或我校挂靠学会名义参加省科技厅、省科协等上级部门组织的科普类大赛、省优秀科普作品征集推选等活动，参加市级选拔活动的每项计 5 分；作为襄阳市代表参加省赛的计 10 分；获省赛一等奖、二等奖、三等奖、优秀奖分别计 50 分、40 分、30 分、20 分；
备注：1、相同成果，按就高原则计分，不重复计分。2、业绩成果须以我校为第一署名单位（除专门说明之外）。	

（二）科研工作量（核心分）

项目	评分细则
科研项目 and 平台团队	(1) 每项国家重大专项、重点项目、一般（含面上、后期资助等）项目、青年项目、科技专项（只限有经费项目）分别计 3500 分、2500 分、2000 分、1200 分、600 分。
	(2) 国家重大专项子课题和国家重点研发计划子课题到账经费达到 200 万元、100 万元、50 万元及以上的和不足 50 万元的（不含无到账经费的），每项分别计 1500 分、1000 分、500 分和 300 分。
	(3) 每项省部级项目（只限有经费项目），计 300 分。每项教育部重大攻关项目，计 3000 分；每项教育部其他科研项目、湖北省重大调研课题计 600 分。每项省科技厅创新群体项目，计 1500 分。每项省科技厅杰出青年项目、重大专项、重点研发计划、省引智项目计划，计 600 分。省部级重大专项子课题到账经费达到 20 万元、10 万元及以上的和不足 10 万元的（不含无到账经费的），每项分别计 100 分、50 分和 30 分。
	(4) 获得被科技部认定的能直接申报国家奖项的行业协会项目、国家艺术基金项目、湖北省知识产权“三大工程”项目按照省部级项目计分标准执行。
	(5) 以上 4 类项目立项时计 50% 的分值，结题后再计 50% 的分值；上面第 1 类项目结题为优秀的再计 10% 的分值；无到账经费的国家级科技专项、省部级项目分别按有经费项目计分标准的 10% 计分。
	(6) 每项襄阳市政校企联合科研基金项目，计 40 分。
	(7) 以我校为唯一单位（或第一单位）获批 1 个国家级、省部级科研平台，分别计 3500 分、500 分（获批 1 个教育部科研平台计 1000 分）；获批 1 个国家级、省部级科研创新团队，分别计 3000 分、500 分（获批 1 个教育部创新团队计 1000 分；获批一个教育厅创新团队计 100 分）。我校参与获批的科研平台（以上级文

	<p>件中我校列为共建单位为准)按上述标准的20%计分。</p> <p>对已有的我校为第一单位的省级科研平台(不包括省级校企共建研发中心)在上级主管部门组织的绩效考核中被评价为优秀、良好等次且上级给予经费奖补的分别计500分、200分;上级未给予经费奖补的分别计600分、300分。对我校参与获批的科研平台(以上级文件中将我校列为共建单位为准)被评价为优秀、良好等次的按上述标准的20%计分。</p> <p>(8)以我校名义主持或参与的纵向科研项目,年度到账经费按每万元计5分;横向科研项目按年度到账经费每万元计3分。</p> <p>说明:(1)重大、重点项目子课题的认定以上级项目主管部门立项文件或任务书为准,仅限上级主管部门按子课题管理的项目类别,对立项文件或任务书中明确设立且标注我校为子课题主持单位且有到账经费的予以认定计分,到账经费按纵向经费核算计分;立项文件和任务书中没有明确标注但有项目合作协议和到账经费的,不认定为子课题,但到账经费按横向经费计分标准的1.5倍予以计分;无到账经费的,不认定为子课题,不予计分。</p> <p>(2)立项时主持单位不是我校,立项后经上级项目主管部门批准转入我校且有到账经费的科研项目,按纵向到账经费核算计分。</p> <p>(3)省产学研后补助项目、科技人员服务企业专项行动湖北专项、教育部产教融合类项目不纳入省部级项目计分范围,到账经费按纵向项目到账经费计分。</p> <p>(4)立项分和结项分分别按立项时间和结项时间当年考核办法的计分标准执行。</p>
科研成果和成果 奖	<p>(1)每项国家科学技术奖一等奖,单位排名第1计20000分;单位排名2-3位者,计10000分;单位排名4-7位者,计5000分;单位排名在第8位及以后者,计2000分。每项国家科学技术奖二等奖,计10000分,单位排名2-3位者,计5000分;单位排名4-7位者,计3000分;单位排名在第8位及以后者,计2000分。对申报国家科学技术奖未获奖的项目,通过国家奖励办初审的,每项计500分;通过通讯评审上会的,每项计1000分(每个项目仅计分1次)。</p> <p>(2)每项省部级科研成果奖一、二、三等奖(省级奖仅指省人民政府颁发的),单位排名第1的,分别计2000分、1000分、500分;单位排名2-3位者,分别计1000分、500分、200分;单位排名4-8位者,分别计500分、300分、100分。</p> <p>教育部科学技术奖按上述省部级成果奖计分标准的2倍计分;教育部人文社科奖、全国教育科学研究优秀成果奖按上述省部级成果奖计分标准的3倍计分。</p> <p>获得被科技部认定的能直接申报国家奖项的行业协会奖,参照上述省部级奖计分。</p> <p>参加国家级艺术类大赛获得金奖、银奖、铜奖,分别参照上述省部级科研成果奖一、二、三等奖的计分标准给予计分;获得优秀奖(仅限我校排名第一的),计200分;作品入选五年一届的“全国美术作品展”,计100分。</p> <p>(3)获得中国专利奖(含中国外观设计奖)金奖、银奖、优秀奖,专利权人我校排第1的,分别计4000分、2000分、1000分;专利权人我校排第2及以后的,分别计1000分、500分、200分。获得湖北专利奖金奖、银奖、优秀奖,专利权人我校排第1的,分别计2000分、1000分、500分;专利权人我校排第2及以后的,分别计500分、200分、100分。</p> <p>(4)经学术委员会评审认定的学术专著,按评价等级计分,最高等级计200分。评价等级及其计分标准由学术委员会确定。</p>

<p>(5) 以我校为唯一或第一专利权人，每授权 1 项国家发明专利，计 100 分；每授权 1 件 PCT 国际发明专利，美国、欧盟、日本的计 500 分，其他国家地区的计 200 分；每授权 1 件 PCT 国际实用新型专利，美国、欧盟、日本的计 100 分，其他国家地区的计 50 分。联合申报获得的上述专利授权，我校为第二专利权人的按上述计分标准的 30% 计分；我校为第三及以后专利权人的不再计分。 转让转化 PCT 国际专利和国家发明专利、国家实用新型专利、软件著作权，按转让转化合同每项分别计 80 分、20 分、10 分；到账经费超过 2 万元的，超出部分每万元再计 30 分。</p>			
<p>(6) 我校作为第一完成单位的咨询报告被国家级、省部级、市厅级主要领导肯定性批示，每篇分别计 1500 分、300 分、100 分（非主要领导肯定性批示的按 30% 计分）；依据我校作为第一完成单位的咨询报告，被国家、省部级、市厅级党政部门采纳并形成文件的每篇分别计 1500 分、300 分、100 分（仅采纳未形成文件的按 30% 计分）。</p>			
<p>(7) 主持完成国际、国家、行业、地方标准并获准颁布，分别记 2000 分、800 分、500 分、200 分。我校作为主编单位完成，我校排名第 1 的按标准分计分，排名 2-3 位的按标准分 80% 计分，排名 4-7 位的按标准分 60% 计分，排名 8 位及以后的按标准分 40% 计分。我校作为参编单位完成，按标准分 10% 计分。</p>			
<p>(8) 在《湖北文理学院高水平学术期刊目录》发表的学术成果计分标准</p>			
	分级	期刊类别	计分
T 级	T1	《Nature》《Science》《Cell》主刊	2000 分
	T2	《Nature》一级子刊（仅指刊名以“Nature”打头的子刊）、《国家科学评论》（National Science Review, NSR）	1000 分
A 级	A1	《中国科学》和《中国社会科学》	500 分
	A2	中科院文献情报中心期刊分区表学科大类和学科小类中均为一区且为大类 TOP 的 SCI、SSCI 期刊	400 分
	A3	中科院文献情报中心期刊分区表中 SCI、SSCI 一区期刊 《人民日报》“理论版”、《光明日报》“评论版”刊登的 3000 字以上理论文章	300 分
	A4	中科院文献情报中心期刊分区表中 SCI、SSCI 二区期刊 A&HCI 收录期刊 《新华文摘》《中国社会科学文摘》全文收录或转载论文 中国科技期刊卓越行动计划领军期刊、重点期刊和北大中文核心期刊目录各一级学科排名前 3 的期刊	200 分
B 级	B1	中科院文献情报中心期刊分区表中 SCI、SSCI 三区期刊	120 分
	B2	中科院文献情报中心期刊分区表中 SCI、SSCI 四区期刊 《人大复印资料》全文转载的论文	100 分
		中国科技期刊卓越行动计划梯队期刊、高起点新刊和北大中文核心期刊目录各一级学科排名第 4 和第 5 的期刊	
	B3	EI 收录期刊	80 分
CSCD 核心版、CSSCI 核心版期刊			
C 级	C1	CSSCI 集刊	50 分
	C2	CSSCI 扩展版期刊和北大中文核心期刊目录各一级学科排名第 6 至第 10 的期刊	30 分

	C3	其他北大中文核心期刊、《新华文摘》《中国社会科学文摘》部分收录或转载论文 中国社科院社会科学文献出版社“蓝皮书”全文发表的智库成果	20分
<p>说明：(1)发表的学术成果第一作者的第一署名单位和第一通讯作者的第一署名单位二者均为我校的（以成果的正式出版物中标注的作者和单位次序为准，若出版物版式中无通讯作者标注，则视其通讯作者单位为我校），按照标准分计分；第一作者的第一署名单位和第一通讯作者的第一署名单位二者中仅有一者为我校的，按照标准分的50%计分；若有多名共同第一作者或共同通讯作者，仅对正式出版物中共同第一作者或共同通讯作者标注内的物理排序第一者给予认定计分。除上述情况外，以非第一作者和第一通讯作者在T1和T2级上发表的学术成果，作者署名单位为我校的，按照标准分的20%计分；其它情况不予计分。</p> <p>(2)学术成果在《中科院文献情报中心期刊分区表》所列期刊上发表和被SSCI、A&HCI、EI、CSCD、CSSCI收录的，必须提供检索报告（艺术作品无检索报告须提供期刊原件）。检索报告中须标明成果发表当年该期刊在《中国科学院文献情报中心期刊分区表》中的分区，若论文发表当年的《分区表》尚未发布，则以上一年度的《分区表》为准。</p> <p>(3)上述学术成果若发表于工程学、临床医学和化学3个ESI学科收录的期刊，且以我校为第一单位或通讯单位，计时时每篇论文上浮30分；被引频次每增加1次上浮5分；首次入选高被引论文时上浮100分，被引频次的统计适用于2019年1月1日以后发表的学术成果，每篇学术成果最高上浮100分。上浮分值由研究生处负责受理并考核，科技处负责将考核结果记入科研重要工作考核结果。</p> <p>(4)认定学术成果是否在北大核心期刊发表，以成果发表的日期是否在北大核心期刊名录的有效时间范围内。有效时间范围是指从期刊名录出版时间的下一个月开始至下一版期刊名录出版时间的当月为止。</p> <p>(5)发表在CSSCI来源期刊、扩展版或中文核心期刊上的书评，凡刊登在广告页或未出现在该期刊目录中的，按照第9条的相应计分标准的20%计分。</p> <p>(6)成果第一作者和通讯作者分属不同二级学院的，根据作者意愿可对其所属的二级学院分别折半计分。</p> <p>(7)成果在增刊、论文集、以书代刊、专刊（不包括面向某一专题使用期刊正常期卷号的专刊），以及被上级有关部门列入预警名单和“黑名单”的期刊上发表的论文不予计分。</p> <p>(8)咨询报告需提供领导签批复印件和采纳应用材料，由校学术委员会评审认定。由我校教师执笔经相关部门或机构上报的智库类成果中标注有我校教师为执笔人和我校名称的按标准分计分；未标注但由上报部门或机构出具证明材料的，按标准分50%计分。</p> <p>(9)在颁布的标准文本中应明确标注我校名称或提供组织制订标准的上级部门、机构出具的委托证明材料。</p> <p>(10)学术专著应根据要求提供《创新性说明》及必要的佐证材料（建议著作人在电子版著作中标注原创内容），客观、准确、具体地陈述著作人的创新内容、学术（实用）价值、现实意义，并介绍与专著直接相关的前期研究工作情况（科研项目和学术成果等）。</p> <p>(11)在发表的学术成果中，我校各二级学院的英文署名应采用：“ABC, Hubei</p>			

	University of Arts and Science”（ABC为二级学院的英文名称）；各附属医院的英文署名应采用“DEF Hospital Affiliated to Hubei University of Arts and Science”（DEF为附属医院的英文名称）。
<p>说明：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 同一成果符合多个计分标准时，按照“就高原则”计分。上述涉及到的各项成果、奖励均须以“湖北文理学院”为署名单位或合作单位。 2. 补登往年成果按补登时的计分标准核算绩效。 3. 科研项目及其经费转出我校的，应退回相关奖励。 4. 学校学术委员会有对涉及学术性的异议进行鉴别和认定的权利。 5. 如有弄虚作假、学术不端者，经查属实，将追回所发奖励性绩效，并视情节轻重给予处罚。 6. 在科研重要工作绩效考核中，应体现多劳多得、优绩优酬原则。 7. 提交的检索报告等相关佐证材料用于存档，不退回。 	

第五章 项目或成果分配

为加强团队建设，鼓励科研合作，凡团体项目或成果，由项目负责人或成果第一完成人负责分解项目或成果所得科研工作量分。项目负责人或成果第一完成人的分解所得分不少于项目所得分的50%。仅项目组成员及成果贡献人可获得分解后的工作量分，分解方案须经院学术委员会审批。

说明：

- (1) 在科研经费使用中，被查处有违纪违规行为的，每例扣100分。
- (2) 同一成果符合多个条件时，按照“就高原则”计分。上述涉及到的各项成果、奖励均须以“湖北文理学院”为署名单位或合作单位。
- (3) 学生为成果第一完成人的，由相关其他相关部门考核。
- (4) 补登往年成果按补登年度的分值核算。
- (5) 科研项目及其经费转出我校的，应退回相关奖励。
- (6) 校学术委员会有对涉及学术性的异议进行鉴别和认定的权利。
- (7) 如有弄虚作假、学术不端者，经查属实，将追回所发奖励性绩效，并视情节轻重给予处罚。
- (8) 在科研重要工作绩效考核中，应体现多劳多得，优绩优酬原则。

附件 4:

计算机工程学院教师学科建设与研究生教育 工作业绩计算办法

第一章 总则

为建立健全教师学科建设与研究生教育工作业绩考核评价与激励约束机制，使教师科研工作业绩考核规范化、科学化、制度化，特制定本实施办法。

本办法适用于我院在职专业技术岗位工作人员，考核以自然年为单位，一般在每年年底组织考核。计算机工程学院学科建设与研究生教育考核记分规则参照校党文规[2022]3号文件湖北文理学院关于印发《2022年度二级学院目标管理考核与奖惩办法》的通知中学科建设与研究生教育方面的重要工作制定。

第二章 学科建设与研究生培养工作量计算办法

一、计分规则（核心分）

项目	得分点	计分规则
研究生教育	招生与录取	(1) 组织一志愿考生全日制记 1 分/人，非全日制记 0.5 分/人，进入复试记 5 分/人；组织调剂考生进入复试记 1 分/人。（以研究生处审核确认名单为准）
	质量建设	(1) 获批课程、工作站(实践基地)、案例库、教材等建设项目，国家级记 100 分/项，省部级记 50 分/项，全国教指委（学科评议组）级记 40 分/项，市厅级记 30 分/项，校级记 20 分/项；结题优秀记 20 分/项，合格记 10 分/项。 (2) 获批思政、教研、课改等项目，国家级记 80 分/项，省部级记 40 分/项，全国教指委（学科评议组）级记 30 分/项，市厅级记 20 分/项，校级记 10 分/项；结题优秀记 10 分/项，合格记 5 分/项；公开出版研究生用教材记 20 分/本。 (3) 获得教学成果或教学竞赛一、二、三等奖，国家级分别记 100、80、60 分/项，省部级分别记 50、40、30 分/项，全国教指委（学科评议组）级记 40、30、20 分/项，市厅级分别记 30、20、10 分/项，校级分别记 20、10、5 分/项。
	成果与表彰	(1) 研究生论文获评全国专业学位教指委优秀论文记 100 分/篇，省级优秀学位论文记 50 分/篇，校级优秀学位论文记 10 分/篇。 (2) 研究生一作发表三类高质量论文，记 20 分/篇；发表核心期刊论文，记 10 分/篇；发表一般期刊论文、公开发表作品，记 5 分/篇，最多累计记 20 分。研究生为第二作者（导师第一作者）的，按相应分值的 50%计。 (3) 研究生为第一发明人（或导师第一、研究生第二），且湖北文理学院为专利权人，获授权发明专利记 20 分/项；获授权实用新型专利、外观设计专利、软件著作权登记，每项记 5 分。 (4) 研究生获学科竞赛一、二、三等奖、优秀奖，A 类竞赛国家级分别记 30、25、

	20、15分/项，省部级分别记20、15、10、5分/项；B类竞赛国家级分别记15、10、5、3分/项，省部级分别记10、5、3、1分/项。考取博士研究生记20分/生。 5. 研究生获各类活动表彰一、二、三等奖，国家级分别记20、15、10分，省部级分别记10、8、5分，全国教指委（学科评议组）级记8、5、3分/项，市厅级分别记6、4、2分/项，校级分别记5、3、1分/项。
合作与交流	(1) 新增联合培养博士，记20分/人。 (2) 获批国家留学基金委公派研究生项目，记30分/人； (3) 研究生在读期间在国（境）内外合作高校学习或进修、参与合作科研项目，参加国际（两岸）会议，参加全国性学术会议并提交参会论文（第一作者）或作大会交流发言等，记20分/人。
注：①上述成果、表彰署名单位须为“湖北文理学院”。②项目涉及多个学院或学科的，按学院或学科贡献度分别记分，辅助学院或学科得分上限为满分值的50%。③同一成果不重复记分，取最高等级。④三类高质量论文目录、学科竞赛类别以研究生处发布为准，核心期刊以北大中文核心期刊目录为准。⑤学术会议以校学术委员会审定的高质量国际、国内学术会议为准。⑥研究生成果与表彰须在研究生信息管理系统中填报，以研究生处审核结果为准。	

二、计算机工程学院联合培养硕士生，指导联合培养研究生工作量计入导师的研究生教学工作量，标准为30学时/学期/生，每学时60元，计入导师年度教学工作量总额。（因学院已批硕士点，不再新增联合培养硕士，现有已办理联合培养手续的学生毕业后，则不再计发相应工作量）

附件 5:

计算机工程学院工作业绩奖励办法

一、为进一步推动学院在人才培养、科学研究、管理服务等方面提高工作水平，鼓励教职工根据自身工作岗位和特长，勇于担当工作任务，高质量地完成工作项目，特制定本工作业绩奖励办法。

二、学院设立超工作量奖、学科竞赛指导奖、宣传报道奖、工作成效奖等工作奖项。

三、奖金从学院奖励性绩效工资支付。奖金发放不区分岗位。

四、学校或上级部门对劳动模范、教学名师、教学标兵、教学质量奖、师德标兵、科研标兵、教学竞赛获奖等荣誉性表彰奖励已发有奖金的项目学院不再奖励。已计工作量的项目学院不再奖励。

五、奖励项目及奖金

1、超工作量奖

(1) 超教学工作量奖。教师完成教学工作超过岗位绩效年薪规定的教学工作量标准的教学学时给予超教学工作量奖。超教学工作量奖以每学时为单位计发。

(2) 超教研科研工作量奖。完成教研科研工作超过岗位绩效年薪规定的教研科研工作量标准分的给予超教研科研工作量奖。超教研科研工作量奖以分为单位计发。

(3) 超教科研工作量分为超常规教科研工作量与超核心教科研工作量两种，超常规教科研工作量分数超出超核心教科研工作量分数的部分不计发超工作量奖。教学为主型教师、实验岗位教师超教研工作量可计发超工作量奖。

(4) 超教学工作量每学时为 1 个超工作量分，超常规教科研工作量每分为 1 个超工作量分，超核心教科研工作量中，国家级以上教学与科研项目、省部级以上教学与科研成果获奖，每分计 3 个超工作量分，其余超核

心教科研工作量，每分计 2 个超工作量分。超工作量每分的价值将根据当年学院所获核心考核指标奖励情况、总超工作量情况、其他奖励及劳务支出等因素，由学院党政联席会议讨论决定。超教研科研工作量面向全院所有岗位。

(5) 核心教科研工作量可以冲抵教学工作量和常规教科研工作量，反之不可冲抵。

(6) 科研为主型岗位教师，若当年教研科研工作量未能完成，可申请延期考核，经学院批准，教研科研工作量可以在聘期内打通使用，发放当年岗位绩效年薪。延期考核，每次只能延期一年，最长延期到聘期结束。

(7) 不隶属于本院的学校教职工承担完成的我院教学、教研、科研工作，原则上按超工作量标准计发所完成的教学、教研、科研工作量报酬。

2、学科竞赛奖。指导本科生参加学校教务处认定的各类竞赛，奖励计分如下表所示，每 1 分等同于 1 个超教学工作量分。根据竞赛难度乘以相应系数，竞赛级别和系数由教学委员会根据教务处相关文件确定。同一项目重复参赛按最高获奖奖励，不重复奖励。学校对于竞赛项目的奖励由计算机工程学院统筹分配。

	一等奖	二等奖	三等奖
国家级	300	150	90
省级	90	60	30

其他竞赛，学院给予获奖项目 200 元奖励，但一个参赛项目学院最多奖励 20 个获奖项（含学校奖励项目）。指导本科生参加学校组织的校级学科竞赛，一等奖奖励 200 元、二等奖奖励 100 元。

3、宣传报道奖。学院对积极宣传报道学院工作及经验、成果或成效、先进事迹和人物等的教职工给予奖励。在学院（县级）网站主页刊发的每篇奖励 50 元；学校（地市级）网站刊发的每篇奖励 80 元；省级业务部门网站上刊发的每篇 100 元，学校校报、工作简报等媒体上刊发的学院教学、

科研、管理工作经验、先进人物介绍 500-1000 字的奖励 200 元/篇，1000 字以上的 300 元/篇。教职工在国内教学、科研、管理会议上作交流发言奖励 500 元，在权威媒体刊发播出的宣传报道及权威教学、科研、管理会议上作交流发言的奖励 1000-3000 元，具体金额由党政联席会议确定。

4、管理工作成效奖。对学院在学校年度目标责任考核中，排在学校前 5 名的项目进行奖励。对重要单项工作得到学校表彰的进行奖励。具体奖励额度及人员由学院党政联席会议讨论决定。

六、附则

1、统计认定工作。教学工作量由个人向所在系系主任申报并初审，教学办核实，报学院教学委员会审核认定；教研工作量由个人向所在系专业负责人申报并初审，报学院教学委员会审核认定；科研工作量由个人向院学科科研办公室申报并初审，报学校科技处审核认定；教师教学竞赛获奖由教学办统计提供；学科竞赛获奖及指导教师由学院大学生创新基地统计提供；校、省级优秀学士学位论文及指导教师由教学办统计提供；宣传报道由院党委宣传委员统计提供。以上所有工作量由学院党政联席会议最终审定。

2、未尽事宜由学院党政联席会议研究决定。

附件 6:

计算机工程学院班主任考核办法

为充分发挥班主任在班级管理中的主导作用，调动工作积极性、主动性和创造性，促进班级工作制度化、规范化，提升协同育人工作合力，凸显班级治理实效，凸显优劳优绩优酬，为班主任聘任、评优及考核等提供依据，特制定本办法。

一、考核原则

- 1、坚持过程考核与结果考核并重的原则；
- 2、坚持基础管理与特色创新相结合原则；
- 3、坚持考核结果与业绩奖惩相一致原则。

二、考核方式

学院每学年进行一次班主任工作考核，由学工办组织。班主任考核由学工办测评、学院领导考核两部分组成。班主任考核中学工办测评、学院领导考核所占权重分别为 60%、40%。

三、考核内容

对班主任工作职责履行情况进行考核，按照定性和定量相结合的原则，重点考核以下内容：

1、思想教育工作。坚持四项基本原则。有计划的开展爱国教育、理想信念教育、诚信教育、勤俭节约等主题教育活动，做到每学年有计划，每月有主题，积极引导树立正确世界观、人生观、价值观，学生思想稳定，健康向上。

2、班级建设工作。班委会、团支部、党支部机构健全。定期召开班委会研究班级建设、寝室建设等班级工作。班级建设规划科学，制度规范，执行有力，奖惩透明，班务日志记载规范，注重学风、班风、室风建设。引导学生养成良好的学习生活习惯，积极营造良好的育人氛围。

3、日常管理。经常深入班级、寝室，了解学生思想、学习、生活状况，

与学生交心谈心。主动与任课老师、学生家长沟通联系，关心学生成长。做好学生家庭经济困难认定、综合素质测评、奖学金评定、贫困生评审、就业指导、评优评模和学生纠纷处理和违纪处理等工作。注重学生文明行为规范教育，学生文明素养好。

4、安全稳定工作。经常开展安全教育和心理健康教育，有组织，有记载，学生安全意识强。学生安全突发性事件关注到位，处理及时，效果好。

5、毕业年级就业工作。引导、教育学生积极就业，按照学校、学院规定，根据学生实际情况制定班级就业计划，认真落实各项工作任务，跟进学生就业情况，做好毕业生的思想政治教育、安全稳定和心理健康教育，文明离校等工作，关注学业困难、心理困难、就业困难学生群体，开展重点帮扶，确保班级就业率高于学校要求，就业核查率达到 100%。

四、考核程序

1、个人总结。班主任认真总结本学年工作，填写《计算机工程学院班主任工作总结考核表》（附件 1）及考核有关材料。

2、学工办测评。由学工办根据班主任对所带班级工作参与度、对学生了解程度、在班级奖助学金评审工作中发挥作用、深入班级深入寝室及学生反馈等各方面进行测评。（附件 2）

3、学院领导考核。由学院领导根据班主任工作实效及班级工作总体状况进行考核。（附件 2）

4、学院审议。学院党政联席会审议通过。

五、考核结果的评定与应用

1、考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。

2、班主任基本津贴为每年每班级 3000 元。考核结果合格等次享受班主任基本津贴，基本合格等次发放两千元，不合格不予发放班主任津贴。每年级评选一名优秀班主任，根据工作时长，发放奖励津贴 500 元/年。

3、凡被评为学院“优秀班主任”荣誉称号者在年度考核、评优、晋升

职称职务时，同等条件下优先考虑。

4、连续两次班主任工作考核不合格的，调离班主任工作岗位。

六、附则

1、原则上，班主任应跟班任满一届，若遇特殊情况或班主任考核不合格，学院将及时予以调整。鼓励优秀的班主任担任两个或三个班级的班主任工作。

2、本考核办法自 2022 年 1 月开始执行。本办法未尽事宜及解释权由学院党政联席会议决定。

附件 1: 计算机工程学院班主任工作考核表

姓名		性别		出生年月	
所在学院			工作对象		
本人工作总结					
考核结果	学工办考核		考核结果	党委书记签字: (所在学院党委盖章) 年 月 日	
	学院领导考核				

附件 2: 计算机工程学院班主任工作测评表(学工办测评/学院领导考核用)

班主任: _____

班级: _____

序号	测 评 内 容 (满分 100 分)	评 价 等 级				分 值
1	对班级工作参与程度 (20 分)	经常参与 (16—20)	参与 (11— 15)	很少参与 (6—10)	不参与 (0—5)	
2	是否关心本班学生 (20 分)	非常关心 (16—20)	关心 (11— 15)	很少关心 (6—10)	不关心 (0—5)	
3	对学生的了解程度(学 生家庭经济情况、心理 健康及生活状况、学习 状况) (15 分)	非常了解 (11—15)	了解 (6— 10)	很少了解 (3—5)	不了解 (0—2)	
4	在评优评模、助学金评 定工作的公正性和公 平性 (15 分)	好 (11—15)	较好 (6—10)	一般 (3—5)	差 (0—2)	
5	班主任形象和工作方 法评价 (10 分)	好 (8—10)	较好 (5—7)	一般 (3—4)	差 (0—2)	
6	班级工作效果总体评 价 (20 分)	好 (16—20)	较好 (11—15)	一般 (6—10)	差 (0—5)	

总分	
----	--

附件 7:

计算机工程学院实验技术岗绩效考核办法

为了进一步调动学院实验技术岗人员的工作积极性、主动性，提升实验（实践）教学效果、实验室管理与建设水平，根据学校有关文件精神 and 《计算机工程学院奖励性绩效工资分配方案》的规定，制定本考核办法。

1、实验技术岗分为实验教学岗和实验管理岗。实验教学岗考核实验教学、教研；实验管理员岗考核管理服务、教研。

2、实验教学与教研的考核。实验教学与教研的计分办法见《计算机工程学院教师教学业绩考核办法》。实验教学、教研工作量未达到额定任务的按比例扣减相应绩效年薪，超出部分按规定从学院奖励金获取相应奖励。

3、管理服务的考核。实验管理岗管理服务职能考核满分为：管理的实验室数量×20分，考核不足90分的按比例扣减相应绩效年薪，超过90分的部分，按每1分等同1个学时的超工作量核发奖励。

4、实验管理岗管理服务职能的工作指标及考核办法

考核项目	工作指标	评分标准
日常管理 A (60%)	A1 按时上下班；按规定协助做好相关管理工作，服从合理工作安排，10分。	满分10分，无故旷工（半天计1次）1次扣5分，迟到、早退1次扣1分，请假半天及以上需按规定办理相关手续，全年请假累计达到10天及以上者，超过10天以上部分每半天扣1分，扣完为止（造成教学事故的，按学校有关规定另行处理）。年终本项考核达8分的，奖励2分，达9分的奖励5分，获满分的，奖励10分。
	A2 负责相应实验室卫生及制度建设、文化建设，10分。	满分10分，学院不定期地对实验室卫生进行检查，检查结果全部优秀加5分，良好加3分，中等扣1分，差评扣3分；有学院规定的各项规章制度且上墙，缺一项扣1分；所有实验室介绍及门牌等醒目规范，缺一处扣1分。年终本项考核达8分的，奖励2分，达9分的奖励

		5分，获满分的，奖励10分。
	A3 根据中心工作要求，按时按要求准确上报实验室各项数据，5分。	满分5分，每延误一次扣1分；每出现数据错误一处扣0.2分，扣完为止。年终本项考核获满分的，奖励5分。
	A4 服从学院任务安排，根据本学期实验课程要求提前做好硬、软件系统的安装、调试，实验平台的搭建等准备工作，10分。	满分10分，每出现一次教师投诉或抽查时发现问题（责任人为被考核人时）扣2分，扣完为止。年终本项考核获满分的，奖励5分。
	A5 主动协助任课教师做好各项实验材料、器件等采购回来后的申领保管工作、课前准备工作和课中的使用工作，5分。	满分5分，每出现一次教师投诉扣2分，扣完为止。年终本项考核获满分的，奖励5分。
	A6 主动做好实验教学过程记载和评价，5分。	满分5分，学院不定期地对实验教学记录情况进行检查，每检查到一次未填写完整扣1分，扣完为止。年终本项考核获满分的，奖励5分。
	A7 设备软硬件故障发现、解决及时，记载规范；设备完好率达到要求，5分。	满分5分，软件故障1天内解决，每超1天扣1分；一般设备故障2天内解决，重大故障1周内解决，每超1天扣1分；记载不规范，每次（处）扣1分；期末检查时，合格设备完好率为 $[102-(2t)]\%$ ，每少1%扣2分（使用的年限设为t；超过6年的不扣分）。扣完为止。年终本项考核获满分的，奖励5分。
	A8 积极参与实验材料采购和设备维修工作；系统更新、维护工作及时，记载规范，5分。	满分5分，参与实验材料采购和设备维修工作，每推诿一次扣1分；按时提交实验材料等采购计划，比规定时间每延时一次扣1分；系统维护、更新不及时，引起教师或学生投诉，一次扣1分；记载不规范，每次（处）扣0.2分；扣完为止。年终本项考核获满分的，奖励5分。
	A9 管理的实验室免费开放累计至少20学时，且有记载。5分。	满分5分，检查指导原始记录和学生评价意见，每少1学时或学生评价不在良好以上，扣1分，扣完为止。年终本项考核获满分的，奖励5分。
服务对象评价 B（20%）	B1 工作态度 积极性：是否积极学习工作上所需要的知识，以及对自己的工作是否有抵触情绪，严重程度如何。 执行力：快速反应、不折不扣、为教师的实验教学做好服务。 责任心：忠实履行责任，勇于承担责任，不推卸责任；工作踏实，一丝不苟，坚持原则。 敬业精神：爱岗敬业，始终保持饱满的工作热情，主动解决工作中的问题，	满分20分，由同事根据被评对象实际工作的表现进行打分。 18-20分：工作积极，执行力强，有责任心和较强的敬业精神，严格遵守学院工作纪律。 14-17分：工作较积极，对教师在实验教学中的问题反应较慢，能遵守学院工作纪律。 10-13分：工作不积极，对本职内的工作推诿，纪律观念较差。 10分及以下：不接受领导安排的工作，

	任劳任怨，勤勤恳恳； 纪律性：遵从各项规章制度，不迟到，不早退。	无责任心，纪律观念淡薄。
领导评价 C (20%)	<p>C1 工作态度</p> <p>积极性：是否积极学习工作上所需要的知识，以及对自己的工作是否有抵触情绪，严重程度如何。</p> <p>执行力：快速反应、不折不扣、确保上级领导安排的工作准确无误的执行。</p> <p>责任心：忠实履行责任，勇于承担责任，不推卸责任；工作踏实，一丝不苟，坚持原则。</p> <p>敬业精神：爱岗敬业，始终保持饱满的工作热情，主动承担领导交办的临时任务，主动解决工作中的问题，任劳任怨，勤勤恳恳；</p> <p>纪律性：遵从各项规章制度，不迟到，不早退。</p>	<p>满分 20 分，由学院领导根据被评对象实际工作的表现进行打分。</p> <p>18-20 分：工作积极，执行力强，有责任心和较强的敬业精神，严格遵守学院工作纪律。</p> <p>14-17 分：工作较积极，对上级领导安排的工作反应较慢，能遵守学院工作纪律。</p> <p>10-13 分：工作不积极，对上级领导安排的工作推诿，纪律观念较差。</p> <p>10 分及以下：不接受上级领导安排的工作，无责任心，纪律观念淡薄。</p>

5、管理服务职能中若有某一项的得分低于此项分值的 60%，不论总得分多少，年度考核不得评为优秀；在年度目标管理考核各二级指标中，若某一项的得分为 0（即此项分被扣完），由实验教学中心对此同志进行警示谈话，连续两年出现此类情况，其年度考核为基本合格。

6、本办法由党政联席会负责解释；本办法自 2022 年 1 月起正式执行。

附件 8:

计算机工程学院管理岗位工作考核办法

为充分调动计算机工程学院管理岗位和其他专业技术岗位工作人员的积极性，提高政治和业务素质，认真履职尽责，不断提高工作效能、服务质量和水平，促进学院改革和发展，根据《计算机工程学院奖励性绩效工资分配方案》及学校目标责任考核的有关规定精神，结合我院人员分类管理的特点，制定本办法。

第一条 考核原则

坚持客观公正、民主公开、注重实绩的原则；坚持定性考核与定量考核相结合原则；坚持分类考核与整体考核相结合原则；坚持平时考核与年终考核相结合原则；坚持民主评议和组织考核相结合原则。

第二条 考核对象

包括综合办、教学办、学工办工作人员等。

第三条 考核内容

包括德、能、勤、绩、廉五方面，以岗位职责为依据，以服务对象满意度为基础，以工作业绩和目标任务落实为重点，全面考核思想政治表现、工作能力、工作业绩、主要问题和不足。

德：主要考核思想政治素质、社会公德、职业道德、个人品德等方面的表现。

能：主要考核履行岗位职责能力、业务水平、专业技术技能以及管理水平、知识更新等情况。

勤：主要考核工作态度、工作责任心、服务意识、敬业精神和遵守工作纪律情况。

绩：主要考核履行岗位职责情况，完成工作任务的数量、质量、效率和服务对象的满意程度。

廉：主要考核廉洁自律、廉洁奉公、遵纪守法情况。

第四条 考核等次

分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。被确定为优秀的人数比例，按学校年度考核文件规定执行。

优秀等次人员应在管理岗位人员、专业技术岗位人员和工勤技能岗位人员中合理确定。

第五条 考核组织

学院成立考核工作领导小组，组长为学院党政主要负责人，领导班子成员为考核工作领导小组成员，负责全院管理岗位人员和其他专业技术岗位的考核工作。考核工作领导小组下设办公室，负责平时有关数据的采集、明察暗访、投诉的受理、日常工作处理以及考核工作的具体实施等。

第六条 考核方式

采用平时考核和年终考核相结合的方式。

平时考核：学院考核工作领导小组平时查看有关台帐记录，采集有关数据，受理有关投诉，日常明察暗访以及征询收集意见等。平时考核原则上每月一次。主要检查考核工作纪律、工作职责履行情况、工作台账建立情况、月工作计划执行情况、业务学习情况等。

年终考核：学院考核工作领导小组根据考核对象的年度工作目标责任制落实情况、完成情况，在年终进行。

第七条 考核程序

考核对象按照岗位职责和考核内容进行个人年度工作书面总结，并在一定范围内述职。考核工作领导小组组织分管领导及师生对管理岗位和其他专业技术岗位工作人员进行考核和测评；考核工作领导小组对考核结果进行综合，并结合工作人员的实际表现进行讨论研究，提出初评意见，报学院党政联席会议审定。对拟定为优秀等次的管理岗人员在全院范围内公示。

第八条 考核体系

考核对象在年终考核时接受师生评议，其中学生评议占 40%，同事评议占 30%，分管领导评议占 30%，评分指标体系见附表 1、附表 2、附表 3。

第九条 考核机制

年终考核实行工作创新和获奖加分。工作人员年度工作大胆创新，成效明显获得学校奖励的，在年终考核时给予加分。加分由考核对象向学院考核工作领导小组提出书面申请，学院考核工作领导小组进行认定。

年终考核实行突出问题扣分。工作人员有违纪违法行为、对师生员工的合理诉求推诿扯皮或拒绝服务的、对师生员工的投诉经调查属实的、因工作失误被上级和学校通报批评的等实行扣分。扣分由学院考核工作领导小组认定。

第十条 考核标准

以岗位说明书及聘用合同中约定的岗位职责和学院年度工作任务为基本依据。从工作纪律、工作能力、工作作风、工作效率、工作效果等五个方面进行工作考核。从服务意识、服务成效、全局意识、协作精神、按章办事、履职尽责等方面进行民主测评。注重考核制定工作计划、方案及组织实施、协调、落实的能力等方面内容，重点考核管理工作的规范性，服务工作的态度，工作落实的效果，廉政建设和精神文明建设情况等。

第十一条 考核条件

（一）确定为优秀等次须具备下列条件：

1、思想政治素质高，正确贯彻执行党和国家的路线、方针、政策，模范遵守国家的法律、法规和各项规章制度；

2、履行岗位职责能力强，精通业务，与岗位要求相应的专业技术技能或者管理水平高，积极参加业务培训；

3、服务意识和工作责任心强，勤奋敬业，工作认真负责；

4、全面履行岗位职责，高质量地完成工作任务，业绩显著，服务对象满意度高；

- 5、在廉洁从业方面具有模范作用；
- 6、考核记分 80 分（含 80 分）以上。

（二）确定为合格等次须具备下列条件：

- 1、思想政治素质较高，遵纪守法，具有良好的职业道德、社会公德、个人品德；
- 2、履行岗位职责能力较强，业务能力较强，与岗位要求相应的专业技术技能或者管理水平较高，按时参加业务培训；
- 3、服务意识和工作责任心较强，工作比较认真负责；
- 4、能够履行岗位职责，较好地完成工作任务，富有成效，服务对象满意度较高；
- 5、廉洁从业；
- 6、考核记分 60 分（含 60 分）以上。

（三）具有下列情形之一的，确定为基本合格等次：

- 1、思想政治素质一般，组织纪律性不强，或者在职业道德、社会公德、个人品德方面存在明显不足；
- 2、履行岗位职责能力较弱，业务能力一般，与岗位要求相应的专业技术技能或者管理水平较低；
- 3、服务意识和工作责任心一般，或者工作态度、工作作风方面存在明显不足；
- 4、基本能够履行岗位职责，但完成工作的数量不足，质量和效率不高，或者在工作中有较大失误，或者服务对象满意度较低；
- 5、基本做到廉洁从业，但某些方面存在不足。

（四）具有下列情形之一的，应当确定为不合格等次：

- 1、思想政治素质较差，或者道德品质较差；
- 2、业务素质和工作能力不能适应岗位要求；

3、服务意识和工作责任心薄弱，组织纪律性差，或者工作态度、工作作风差；

4、未能履行岗位职责，完不成工作任务，或者在工作中因严重失误、失职，造成重大损失或者恶劣社会影响；

5、存在不廉洁问题，且情形较为严重。

6、考核记分 59 分以下。

(五)、存在以下情形者，确定为基本合格或不合格等次：

1、受行政记过以上处分或党内警告以上处分者；

2、由于工作失误或失职给学校或学院带来严重不良影响者；

3、不服从工作安排或不能胜任本岗位工作者；

4、完成的工作量不足本部门同类人员工作量的 50%且无正当理由者；

5、有严重违反学校或学院相关规定行为者。

第十二条 考核结果及应用

按学校年度考核文件规定执行。

第十三条 相关规定

其他相关规定按学校年度考核文件执行。未尽事宜，由学院党政联席会议审定。

第十四条 实施时间

本办法自印发之日起执行，由学院党政联席会议负责解释。