

附件 1

人文社会科学学院教学科研人员绩效考核与分配细则 (试 行)

根据《安徽农业大学校院两级管理试行办法》要求，为进一步激发活力，强化责任，分类实策，以绩效和目标为导向，将过程和结果有机统一起来，营造人人可为、人人有为，讲业绩、比贡献，讲合作、比奉献的氛围，推进学院特色转型发展，结合学院实际，特制定以下细则。

1、绩效津贴构成。

绩效津贴以绩效业绩为基本依据进行分配，主要包括基本岗位津贴 A_1 、超课时津贴 A_2 、突出贡献奖励津贴 A_3 、超教科研业绩津贴 A_4 等构成，即 $A=A_1+A_2+A_3+A_4$ ，并按上述顺次核算与分配。其中，基本岗位津贴 A 占学校下发的责任津贴的 90%。某老师绩效津贴那么 $A_n=A_{n1}+A_{n2}+A_{n3}+A_{n4}$ 。

绩效津贴总额包括学校下拨额度加学院注入经费总额。

2、教学科研业绩实行量化计分。

教学科研业绩实行量化计分办法，具体参见“教学改革、校园文化等业绩量化计分表（见表 1-1）”和“科研、学科、社会服务等业绩量化计分表（见表 1-2）”等。

所有业绩应为安徽农业大学为第一单位。四年期间在读博士发表的学术论文署名为第二单位的视同第一单位。

所有业绩的总分为定值。团体完成业绩，由主持人按实际贡献参与得分分配，原则上主持得分不少于 40%，参与人员排名靠前的得分应高于排名靠后的。需要特别说明的事项见附表的备注栏。

同一成果按最高级别计分，不重复计分。

专著、编著、学术论文为马克思主义理论、农业文化、农业法学、农村社会问题等学科领域的，加权重系数计分。导向性出版社为人民出版社、商务印书馆、中国社会科学出版社、社会科学文献出版社、中华书局、三联书店、高等教育出版社、法律出版社、人民文学出版社、中国农业出版社出版的成果等出版的成果加权重系数计分，其中，中国农业出版社出版的成果仅限涉“农”教材及学术成果。

对下列几种情况作一定减分：

(1) 有严重损害学院形象的，扣 50 分/次。

(2) 违反学术道德，产生不良影响的，一次扣 50-100 分。严重违反学术道德，年度考核认定为不合格。

(3) 所指导本科生，毕业论文检查不及格的，扣 10 分/篇。所指导研究生学位论文抽检为不合格的，扣 50 分/篇。

(4) 一级以上教学事故，年度考核认定为不合格。二级教学事故扣 20 分/次，三级教学事故扣 10 分/次。

(5) 教师集体性大会、重要活动等，无故缺席，扣 3 分/次；因事请假，每次扣 1 分/次。

3、基本岗位绩效业绩与津贴

基本岗位绩效业绩指各职级教学科研人员年度应完成的教学课时工作量，教学科研业绩工作量，其岗位额定标准见“教学课时工作量（表 2-1）”、“教科研量化计分值（表 2-2）”

表 2-1：教学课时工作量

课程类型	专业课	专业基础课	基础课	公共课
课时数	234	252	288	308

交叉授课时数额定标准，根据学校相关文件求和计算。

表 2-2：教科研量化计分值

岗位级别	三级	四级	五级	六级	七级	八至十级	十一级及以下
教科研工作量	220	165	88	66	44	22	11

教科研量化计分值根据“教学改革、校园文化等业绩量化计分表（见表 1-1）”和“科研、学科、社会服务等业绩量化计分表（见表 1-2）”计算而得。集体性成果计分，由负责人统一分配计分。

完成上述基本岗位绩效业绩的，发放相应职级的基本岗位绩效津贴。没有完成上述基本岗位绩效业绩的，不参加学院其他奖励绩效分配。

教学课时工作量与教学科研量化可以根据学校相关规定进行相互折算，折算

最高比例不超过 30%，教授、博士人员一般不进行相互折算。冲抵折算的课时按 10 元/节计算，教学科研业绩计分值不纳入到超教学科研业绩计算。

超课时按学校有关规定执行。

“双肩挑”人员按学校有关规定执行。

4、基本教学工作量定额减免

(1) 经学校同意，在职进修、访学、挂职、实践锻炼、因病或产假等人员，可按学校规定减免教学工作定额，减免定额按时间占全年工作时间进行折算。

(2) 教师在职攻读博士学位，第一年教学工作量全免，之后可减免一半的教学工作量定额，超期攻读博士学位不再减免教学工作量定额。

(3) 新进教师教学工作量第一年减免 1/2，第二年减免 1/3，第三年减免 1/3，之后将不再减免。

5、超教学科研业绩津贴

超教学科研业绩津贴分配实行业绩计分与分档相结合的办法。结合教学科研人员业绩得分，将各职级教学科研人员分别设置为 A、B、C 三个档次，每档比例为 20%、60%、20%，每档津贴的级差系数为 1.1、1.0、0.9。若得分相同，按就高原则共同进入高一档。

6、突出贡献业绩与津贴

(1) 国家社科基金科研项目，5000 元/项，教育部人文社科类项目，2500/项，农业部、司法部、民政部等部委公开招标研究类课题，2500/项。

(2) 主编国家级规划教材，5000 元/部；主编省部级规划教材，参编国家级教材（首席专家、统稿），2000 元/部；主编学校规划的自编教材，1000 元。

(3) 国家级教学成果奖，5000 元/项；省级教学成果特等奖 4000 元，一等奖，3000 元/项，二等奖，2000 元/项，三等奖，1000 元/项。

(4) 指导学生获得国家级专业比赛、创新创业大赛奖，5000 元/项；省级专业比赛、创新创业大赛一等奖，3000 元/项，二等奖，2000 元/项，三等奖，1000 元/项。

(5) 指导学生论文获得省级优秀论文，1000 元/篇。

(6) 省级教学比赛一等奖，3000 元/项，二等奖，2000 元/项，三等奖，1000 元/项。

(7) 省级教学名师、教坛新秀、人才计划、荣誉，800 元/次。

(8) 以第一作者发表二类教研与学术论文，或被“人大复印资料”全文收录论文、《中国社会科学文摘》、《高等学校文科学术文摘》收录 2 个版面以上，

1000 元/篇。

以“安徽省中国特色社会主义理论体系研究中心”名义在《安徽日报》（理论版）、《江淮》发表的论文奖励 1000 元/篇。

以“安徽省中国特色社会主义理论体系研究中心”名义在《人民日报》、《光明日报》、《经济日报》（理论版）、《求是》发表的论文，3000 元/篇。

在《中国社会科学》、《新华文摘》（全文）、SSCI 论文，5000 元/篇。

（9）出版学术专著，10000 元/部，导向性出版社，15000 元/部；编著，5000 元/部，科普读物，3000 元/部。入选高校人文社科文库专著，15000 元/部。

（10）省领导批示的，或省部门采纳的咨询报告，3000 元/篇。

（11）省级教学团队、省级重点学科、省级智库、人文社科基地，4000 元/项。

（12）成功申报学位点，3000 元/二级、10000 元/一级。

（13）出国学习交流 3 个月以上，1000 元/人。

（14）科研经费到账实行奖励，教授为 15 万元以上，副教授为 10 万元以上，讲师为 5 万元以上，2000 元/次。

（15）为学院争得荣誉，完成各类评估及专项特别任务，在人才培养、科学研究、文化建设、社会服务、评估、经费创收等方面成绩突出，根据具体情况酌情给予奖励。

以上贡献奖若获得了学校奖励，按一半折算奖励。实验技术人员、党政管理人员取得上述贡献的，享受同样的奖励。

成果级别参照学校相关规定标准认定。集体成果奖励由负责人根据实际参与人进行分配。所有成果奖励不重复计算，以最高奖励为准。

7、绩效考核与分配程序

（1）本人提出填写表格，并附件证明材料。

（2）学院办公室对申报材料进行审核。

（3）考核领导小组负责审核与认定。

（4）学院党政联席会议通过。

（5）学院公示。

（6）上报学校相关部门。

8、本细则由学院考核工作领导小组负责解释。

表 1-1：教学改革、校园文化等业绩工作量计分

名称	级别	内容	分值	备注
教育教学	国家级	国家级本科教学质量工程项目	1200 分/项	全部有效参与人

名称	级别	内容	分值	备注
研究类项目	省级（重点）	省级振兴计划教学类项目 省级提升计划教学类项目	500分/项	
	省级（一般）	省级质量工程项目	300分/项	
	校级	校级质量工程项目	50分/项	
教学成果奖励	国家级	特等奖	3000分/项	全部有效参与人。教学比赛按60%参照，试卷、教案等教学文件评比获奖按50%参照。院级教学比赛按校级的20%参照。
		一等奖	2000分/项	
		二等奖	1500分/项	
	省级	特等奖	1800分/项	
		一等奖	1200分/项	
		二等奖	600分/项	
		三等奖	200分/项	
	校级	特等奖	400分/项	
		一等奖	200分/项	
		二等奖	100分/项	
		三等奖	50分/项	
		优秀参与奖	25/项	
教学效果（获奖）	一类		400分/项	指导老师为1人以上的按参与人数等分工作量
	二类		200分/项	
	三类		150分/项	
	四类（含校级一等奖）		80分/项	
专业实践业绩	一类		300分/项	
	二类		150分/项	
教材	国家级规划教材		400分/部	教材主编、副主编为2人以上等分工作量。国家级规划教材参编5万字以上总计50分/部，其余分值由主编或副主编2人以上等分工作量
	省部级规划教材		200分/部	
	自编教材、各种教研项目教	编印成册，并印刷使用	100分/部	

名称	级别	内容	分值	备注
	材、教辅			
教学资源	试题库、视频课、微课、慕课、微信教学	实行投入使用	150分/门课	以教研等项目为支持。更新、修订时不再计分
	教学实习基地	签约、组织学生开展	60分/个	
教研论文	二类		200分/篇	四类仅限助教职称人员
	三类		100分/篇	
	四类		50分/篇	
指导与策划专业比赛、活动	国家级		120分/项	由负责人分配
	省级		100分/项	
	校级		60分/项	
指导毕业论文	省级优秀博士、硕士论文		100分/项	
	校级优秀本科毕业论文		20分/项	
教育教学荣誉	国家级劳动模范、优秀教师、优秀德育工作者、影响人物		500分	
	省级劳动模范、优秀教师、优秀德育工作者		250分	
	校级育人奖		100分	

表 2-2：科研、学科、社会服务等业绩工作量计分表

名称	级别	内容	分值	备注
科研项目	一类	标杆性项目	1500分/项	校级一般性项目仅对讲师以下职称人员有效
		一般项目	1000分/项	
	二类		650分/项	
	三类		450分/项	
	四类		180分/项	
	五类		110分/项	
	校级项目		50分/项	
经费到账	横向经费、各类子课题、滚动支持项目		40分/万元	科研项目以年度学校实际到账经费计算，不重复计
论文	一类	SSCI	1500/篇	导向性学科领域成果加权重 20%计算。《安徽农业大学学报（社科版）》论文，加权重 20%计算。
		中国社会科学、新华文摘（全文）		
	二类	复合因子大于 3，“三报一刊”	800分/篇	四类论文仅限用于职称

名称	级别	内容	分值	备注	
科研成果	三类	一般二类	200分/篇		
		三类	60分/篇		
		四类	20分/篇		
		一等奖	5000分/项		
	一类	二等奖	3500分/项		
		二类	一等奖		2600分/项
			二等奖		1200分/项
	三等奖		700分/项		
	三类	一等奖	500分/项		
		二等奖	300分/项		
		三等奖	200分/项		
	标准类	国际标准	800分/项		
国家标准		500分/项			
行业标准		350分/项			
地方标准		70分/项			
著作类	学术专著	导向性出版社	450分/项		
		一般性出版社	200分/项		
	学术编著	导向性出版社	300分/项		
		一般性出版社	150分/项		
	科普读物	主编、正式出版	100分/项		
	创作类作品	正式出版	100分/项	达到其他著作工作量	
研究咨询	被省政府采用		200分/项	需提供有效证明。后两项累计分值合计不超过100分。	
	被省级机关、市政府采用		100分/项		
	被县、区级机关采用		50分/项		
	社会服务获得表彰、赞誉		40分/次		
学术活动	国际学术活动	提交论文被收集，或应邀作大会报告（需提供结集纸制或电子文本）	100分（境外）/次	两类会议每年分别至多算一次。	
			70分（境内）		
	国内学术活动	提交论文被收集（需提供结集纸制或电子文本）	70分/次		
申报国家级教研	国家社科基金、科技部等科研项目		80分/项		

名称	级别	内容	分值	备注
课题		教育部社科基金、教育部思政课类、其他部委等项目	60分/项	
新建 基地平台		获立项建设省级平台、智库	1200分/个	
		申报建设省级平台、智库	60分/个	
		建立农村观测点	60分/个	
新增 学科		博士学位授权点	3000分	
		硕士学位授权点	1500分	
		校自主设置学位授予点	200分	
新建 团队		国家级创新团队	3000分/个	
		省级科技创新团队	1200分/个	
新入选 人才		千人计划、长江学者、杰青、国家级教学名师等国家级人才支持计划入选者	3500分/人	
		新世纪优秀人才、皖江学者、省百人计划、国贴等	500分/人	
		省贴、省级学术带头人、省级教学名师、教坛新秀等省级人才工程入选者	250分/人	
主办承办 重要学术 会议		国际会议、全国会议	300分/项	由负责人按实际参与人分配
		全省会议	150分/项	

人文社会科学学院教学科研人员年度考核办法

(试 行)

第一章 总 则

第一条 为进一步深化校院两级管理体制改革,依据《安徽农业大学教职工考核暂行办法》(校行字〔2016〕50号)和《安徽农业大学教学单位年度目标考核办法(试行)》(校党字〔2016〕70号)等有关文件精神,结合学院实际,特制订本办法。

第二条 年度考核遵循“客观公正、民主公开、注重实绩”的原则,定量与定性相结合,结合教学科研人员岗位特点,着重对“德、能、勤、绩、廉”五个方面进行综合评价。

第三条 坚持年度考核与聘期考核相结合。教学科研人员年度考核强化岗位履职尽责和教书育人的基本情况,聘期考核强化岗位目标任务的完成情况。

第四条 考核评价是教职工入职、聘任、晋升、奖惩的基础和依据,是教职工队伍建设的关键环节。

第二章 考核范围和对象

第一条 考核对象为全院事业编制和人事代理制的在岗教职工。有下列情况之一的人员不参加年度考核。

(一) 病假(工伤除外)和出国探亲累计超过6个月、事假累计超过3个月的人员。

(二) 非学校公派,外出学习或兼职工作超过6个月的人员。

第二条 以下人员的年度考核,按下列规定办理:

(一) 当年录用毕业生参加工作的人员,只写评语,不定等次,其考核评语可作为其今后晋职、晋级的依据。

(二) 正在接受司法机关立案侦查或组织批准立案审查的人员,暂不写评语、不定等次,其等级待问题查清后再行确定。

(三) 当年调入人员、进站博士后人员和新安置的转业干部,参加考核并结合原单位鉴定意见确定考核等次。

(四) 挂职锻炼的人员,由党委组织部确定考核等次;支农支教的人员,由被帮扶单位考核;参加实践锻炼的青年教师,由人事处会同相关单位考核,其考

考核结果作为年度考核确定考核等次的重要依据。

(五) 引进的高层次人才、师资博士后按协议进行考核。

(六) “双肩挑”人员，在职进修、访学、实践锻炼人员，以及近三年入职的35周岁以下博士人员，其教学和教科研工作按相应政策减免。

(七) 当年办理产假的教职工年度考核结果直接认定为“合格”等次。产假跨年度的，只享受一次政策，由产假人员根据自身情况自行选定。

第三章 考核内容与标准

第一条 教职工年度考核主要内容包括德、能、勤、绩、廉等五个部分，重点考核实际工作业绩。考核实行100分制（见表1）

“德”主要指政治立场、思想作风、道德品质、政策水平、全局观念、法纪观念、职业道德等方面的表现；“能”主要指专业知识、业务技术水平和业务知识更新等方面的情况；“勤”主要指年度内学习和工作态度、事业心和责任感以及遵守劳动纪律等方面的情况；“绩”主要指年度内完成工作的数量、质量、效率和贡献等方面的情况，实行量化考核（见“人文社会科学学院绩效考核与分配细则”中的表1-1、表1-2）。“廉”主要指年度内遵守廉洁自律各项规定的情况。“德”、“能”、“勤”、“廉”为综合评价，占30%，“绩”占30%，实行量化考核。

表1： 考核指标与量化标准

考核内容		分值	考核标准
德 10 分	政治 态度 思想 素质	4分	坚决拥护和贯彻执行党的路线、方针、政策，模范遵守各项规章制度，积极参加政治理论学习，理论和政策水平高，思想素质高。
		3分	拥护和贯彻执行党的路线、方针、政策，自觉遵守各项规章制度，积极参加政治理论学习，理论和政策水平较高，思想素质较高。
		2分	能贯彻执行党的路线、方针、政策，遵守各项规章制度，能参加政治理论学习，理论和政策水平、思想素质一般。
		0~1分	较少参加政治理论的学习，不能认真遵守国家的法律、法规和各项规章，思想素质低。
	职业 道德	3分	师德高尚，言传身教、品行端正，为人师表。
		2分	能遵守教师职业道德，对自己要求欠严格。
		0~1分	有违背教师职业道德的现象，并造成不良影响。
	团结 协作	3分	有很强的集体荣誉感，团结同志、同事关系融洽，协作意识很强，能很好地处理各种工作关系。
		2分	有集体观念，能团结同志，同事关系一般，有一定的协作意识。
0~1分		无集体观念，不够团结，造成不良影响，互相沟通协作不够。	
能 5	业务 能力	5分	精通受聘岗位的教学、科研业务，工作能力强。
		4分	能胜任受聘岗位的教学、科研业务，工作能力较强。

分		3分	熟悉受聘岗位的教学、科研业务，工作能力一般。
		0~2分	工作中没有开拓精神，无创新活动，无进取心，教学效果差，学生评教等次不合格。
勤 5 分	勤奋程度	3分	热爱教育事业，有强烈的事业心和责任感。积极主动，肯动脑筋，刻苦钻研，专业理论和教学、科研水平提高很快。
		2分	热爱教育事业，有较强的事业心和责任感。能吃苦、肯钻研，专业理论和教学、科研水平提高较快。
		1分	工作积极性一般，按部就班，主动性不够。
	出勤情况	0~2分	各单位严格《安徽农业大学教职工考勤暂行规定》（校人字〔2014〕7号）执行考勤制度，做好考勤统计工作。
绩 70 分	工作量完成情况	0~30分	1.教学课题工作量完成额定即为30分，超工作量不加分，按津贴办法享受奖励性津贴；缺工作量的按缺额比例扣除（每缺额定1%，扣减0.25分），其中评教考核优秀的按实际分数1.2倍数计算，上限不超过25分。
		0~30分	2.教科研、校园文化、社会服务和公益等工作量完成额定即为30分。超工作量不加分，按奖励办法享受奖励性津贴；缺工作量的按缺额比例扣除（每缺额定1%，扣减0.25分）；
廉 10 分	廉洁从教	8~10分	严格遵守国家法律、法规及学校的管理制度；教学、科研工作严谨；遵守课堂讲授、教育教学纪律，以良好的思想政治素质影响和引领学生；热爱学生，尊重学生，公平公正对待学生；严格要求学生，因材施教，循循善诱，形成相互激励、教学相长的师生关系。
		5~7分	严格遵守国家法律、法规及学校的管理制度；教学、科研工较好；遵守课堂讲授、教育教学纪律，以较好的思想政治素质影响和引领学生；能做到爱学生，尊重学生，公平公正对待学生；对学生要求较为严格，因材施教，循循善诱，形成较好的相互激励、教学相长的师生关系。
		0分	触犯国家法律受到法律制裁；或违反纪律受到党纪政纪处分；或教学、科研、专业技术职务聘任工作中有弄虚作假、抄袭剽窃行为；或索要接受学生、家长财物等以教谋私行为；或有其他败坏教师声誉造成不良影响的师德行为。

第二条 年度考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。确定各等次的基本标准是：

（一）优秀等次：满负荷或高质量地完成岗位职责所规定的工作任务，成绩显著，做出突出贡献。学生评教位于全院教师前50%。

（二）合格等次：在考虑减分后，完成岗位额定的教学课时和教学科研业绩计分值任务，年度考核综合测评不低于60分，学生评教结果为合格以上等次。

（三）基本合格等次：基本合格等次：未完岗位额定的教学课时和教学科研业绩计分值任务，年度考核综合测评介于50-60分之间。

（四）不合格等次：政治、业务素质较差，不能完成岗位职责所规定的工作任务，经教育帮助无明显改进；工作责任心不强，出现严重失误；有违法违纪行为，造成不良后果。或具有下列情况之一的，年度考核直接认定为不合格等次：

1. 有违法违纪行为，受记过以上处分的人员；
2. 有学术不端行为或出现责任事故影响学校声誉的人员；不落实教学工作任务或工作责任心差，出现重大教学或其他事故的人员；
3. 累计旷工超过7个工作日的，或工作纪律涣散，消极怠工，造成较坏影响，经教育不改的人员；
4. 无正当理由不参加或严重干扰考核工作的人员；
5. 有破坏公物，抢占住房、违章搭建等行为的人员；
6. 违反知识产权和保密等相关规定，并对学校造成负面影响的人员。
7. 未经学校批准，私自从事、参与营利性活动，或兼任职务领取报酬，或其他单位同时建立人事关系或劳动关系。
8. 其他经所在学院考核领导小组认定为不合格的。

第四章 考核权限、方法和程序

第一条 处级领导干部年度考核由校党委组织部负责实施。

第二条 教学科研人员考核主体为本单位领导、同事，权重一般分别为40%和60%。

第三条 考核按下列程序进行：

（一）动员部署、学习有关文件精神。根据学院下达“优秀”比例总额，划片分配“优秀”名额职数。

（二）个人对本年度（聘期）履行岗位职责、完成工作任务、遵守学校各项规章制度、勤政廉政方面等情况认真小结，并填写《安徽农业大学教职工年度考核登记表》。

（三）在一定范围内进行述职，接受评议。各单位在民主评议的基础上，确定考核结果，并将“基本合格”和“不合格”等次人员通知到被考核人。公示无异议后，报学校核准。对结果有异议的，可在公示期内学院考核领导小组提出复议申请。

第五章 考核的组织和领导

第一条 学院成立考核工作领导小组（以下简称“领导小组”），负责全院教职工的考核工作，组长由院党政主要负责人担任，成员由院领导班子成员、办公室主任、系党支部书记、系主任、院学术委员会代表、教工代表等9-13人组

成。考核工作领导小组办公室设在学院办公室，具体负责考核的组织、协调工作。

第六章 考核结果的使用

第一条 年度考核中被确定为合格以上等次的，按照有关规定增加薪级工资，发放相应的奖励性绩效工资。年度考核优秀的，另外享受年度考核优秀奖励。

第二条 年度考核中被确定为基本合格以下等次的，不增加薪级工资，本年度不计算为竞聘更高等级岗位的任职年限。年度考核为基本合格，根据完成工作量情况享受相应的奖励性绩效工资；年度考核为不合格，不发放奖励性绩效工资。

第三条 年度考核工作要与评选先进、开展奖励表彰工作紧密结合，并作为评优表彰的重要依据。

第七章 附 则

第一条 本考核办法自公布之日起实施。

第二条 本考核办法由学院考核工作领导小组负责解释。