

# 皖西学院文件

院发〔2023〕65号

## 关于印发《皖西学院绩效工资实施办法 (试行)》的通知

各学院、各部门：

《皖西学院绩效工资实施办法（试行）》已经校长办公会校党委会审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

皖西学院

2023年8月15日

# 皖西学院绩效工资实施办法（试行）

为进一步深化人事分配制度改革，健全完善绩效工资分配制度，根据《安徽省人民政府办公厅转发省人力资源社会保障厅省财政厅〈关于其他事业单位绩效工资实施意见〉的通知》（皖政办〔2012〕7号）、《关于创新高校院所工资分配激励机制有关政策的通知》（皖人社秘〔2016〕353号）、《深化新时代教育评价改革总体方案》等文件精神 and 学校事业发展需要，结合工作实际，在总结学校2015年以来绩效工资分配制度实施经验的基础上，充分吸收教职工意见和建议，制定本实施办法。

## 一、指导思想与基本原则

### （一）指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，围绕学校事业发展目标，完善以岗位绩效为核心、分类分级管理的考核分配制度，多劳多得、优绩优酬，进一步健全重成果、重实绩、重贡献的激励竞争机制，营造吸引人才、稳定人才和发挥人才作用的良好环境，规范有序并充分调动教职工的积极性、主动性和创造性，促进学校事业发展和体制机制创新，不断激发办学活力和内生动力。

### （二）基本原则

1.以岗定薪，统筹兼顾。根据学校事业发展需要，合理设置岗位，以岗定责，以岗定薪，岗变薪变，责利统一。兼顾效率与

公平，科学制定各类各级岗位绩效工资水平。

2.分类考核，按劳分配。坚持目标导向，不断健全考核办法与评价体系，根据不同岗位的特点与性质，分别设置考核重点，将考核结果与绩效工资分配挂钩。坚持多劳多得、优绩优酬，依据履职成效、工作业绩和实际贡献确定薪酬待遇，向教学科研一线、业务骨干和做出突出贡献的人员倾斜。

3.两级管理，各负其责。稳步推进人事分配制度改革，建立和完善二级管理与分配机制，推进管理重心下移，加大二级单位对单位内部绩效工资的管理和分配权限。二级单位结合本单位管理职责、重点任务、办学水平和学科发展等实际情况，自主制定实施细则，进行二次分配。

4.总量控制，稳步增长。根据上级主管部门审批和学校财力合理确定年度绩效工资总额，在政策许可的范围内，建立绩效工资正常增长机制，切实保障各类教职工队伍可持续发展，使教职工的收入待遇水平与学校发展水平相适应。

## 二、实施范围

本办法实施范围为我校在编在册在岗人员。

在岗人事代理人员参照本办法执行。

## 三、绩效工资总量

根据编制情况、属地原则和上级有关规定，综合考虑学校财力状况，合理预算绩效工资总量并报上级部门批准，学校在上上级部门核定的绩效工资总量内进行分配。按上级有关规定由政府投

入的人才基金、创业基金、引进（稳定）高层次人才的特殊报酬（安家费、住房补贴、租房补贴、生活补贴、人才津贴等），临时性科研课题（项目）报酬和用于科技成果转化的奖励与分配，以及上级规定的政策性补贴等，不纳入绩效工资总量管理。

#### 四、绩效工资构成

绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分，基础性绩效工资在绩效工资中所占的比例原则上控制在 50% ~ 70%。

**（一）基础性绩效工资**是用于支付受聘各类各级岗位的教职工完成岗位目标任务的薪酬，主要体现区域经济发展水平、物价水平、岗位职责和目标任务完成情况等因素，根据考核考勤情况发放。

**（二）奖励性绩效工资**是用于激励受聘各类各级岗位的教职工高质量、高水平完成和超额完成工作任务的薪酬，主要体现实际贡献等因素，根据绩效考核结果发放。奖励性绩效工资设以下项目：

**1.业绩津贴**：根据教职工所聘岗位等级、履职成效以及工作任务完成情况核定，是奖励性绩效工资的主体。

**2.超额工作津贴**：结合学校编制岗位数不足、人员结构性矛盾等实际情况，对教职工超额完成的教学、管理、服务等业绩给予补贴，是奖励性绩效工资的重要组成部分。

**3.公共事务基金**：用于教研室、实验室、党支部等（没有独

立设岗的)基层组织负责人津贴和加班等公共事务支出。

**4.综合考核奖励：**强化综合考核结果运用，激励教职工争先创优，积极承担高水平教学、科研任务，主要包括：二级单位综合考核先进奖励、标兵、教育教学奖励等专项奖励。

**表 1：皖西学院在职人员绩效工资月计分标准表**

类别	职务	职级	绩效工资分值 总额	基础性绩效工资		奖励性绩效工资 ·业绩津贴分值
				分值	纳入额度	
专业技术 主体岗位	教授	二级	117	82	825	35
		三级	100	70	825	30
		四级	88	62	825	26
	副教授	五级	76	53	650	23
		六级	70	49	650	21
		七级	65	45	650	20
	讲师	八级	59	41	505	18
		九级	56	39	505	17
		十级	53	37	505	16
	助级	十一级	48	34	415	14
		十二级	45	32	415	13
		十三级	40	28	365	12
	管理岗位	正厅	三级	117	82	885
副厅		四级	105	74	800	31
正处		五级	82	57	715	25
副处		六级	73	51	635	22
正科		七级	59	41	555	18
副科		八级	53	37	485	16
科员		九级	45	31	415	14
办事员		十级	40	28	365	12
专业技术 辅助岗位	正高	三级	98	69	825	29
		四级	86	60	825	26
	副高	五级	74	52	650	22
		六级	68	48	650	20
		七级	63	44	650	19
	中级	八级	58	41	505	17
		九级	55	39	505	16
		十级	52	36	505	16
	助级	十一级	48	34	415	14
		十二级	45	32	415	13
十三级		40	28	365	12	
工勤技能 岗位	高级技师	一级	55	38	600	17
	技师	二级	52	36	520	16
	高级工	三级	47	33	465	14
	中级工	四级	43	30	400	13
	初级工	五级	39	27	350	12
	普通工		37	26	350	11

备注：2014年和2016年国家调整事业单位工作人员基本工资标准时，要求以统一规定的额度为基数，将部分基础性绩效工资纳入基本工资，即纳入额度（单位：元）。基础性绩效工资月标准=本人所聘岗位基础性绩效工资分值\*当年绩效分值标

准-纳入额度。业绩津贴月标准=本人所聘岗位业绩津贴分值\*当年绩效分值标准。

## 五、分类考核

根据省人社厅批准的岗位设置方案和学校工作实际，分类分级设置专业技术主体岗位、专业技术辅助岗位、管理、工勤技能岗位绩效工资标准（基础性绩效工资与业绩津贴计分标准按所聘岗位分值的70%和30%设置，详见表1），学校按照教职工所聘岗位及其履职成效进行考核并兑现待遇。考核均以自然年度为单位。

### （一）专业技术主体岗位

受聘在专业技术主体岗位的教学科研人员，依据岗位职责和额定工作量要求，考核其教育教学、人才培养、科学研究等方面的完成情况和取得的业绩情况。每年年终按照学校教学工作量、教研工作量、科研工作量考核与计算办法（见附件1、附件2、附件3），由各单位进行初步考核，报学校有关考核工作组审核、汇总。

教学科研人员的额定教学和科研工作量如下：

**表2：教学科研人员额定工作量**

类型	教学为主型		教学科研型		科研为主型	
	额定教学工作量	额定教研工作量	额定教学工作量	额定科研（教研）工作量	额定教学工作量	额定科研工作量
正高二级	360	27	300	60	96	200



正高三级		24		50		180
正高四级		21		45		160
副高五级		18		40		140
副高六级		15		35		120
副高七级		12		30		100
中级		9		20		90
中级以下		0		10		80

计算完成工作量占额定工作量的比例时，额定工作量为额定教学工作量与额定科研（教研）工作量之和。新进人员当年额定教学工作量按照在岗时间占比折合，当年科研（教研）工作量不作要求。当年退休人员在岗时间不足半年的，教学工作量不作要求；在岗时间超过半年的，额定教学工作量按所聘岗位标准的一半折合；当年科研（教研）工作量均不作要求。

教学科研人员教学工作量、科研（教研）工作量考核必须兼顾，高出的科研（教研）工作量可有条件折抵不足（不接受任务者除外），但不得超出额定限额和折抵限额计算。当年科研（教研）工作量不足的据实核算，聘期考核合格后，可申请用聘期内其他年度结余科研（教研）工作量重新结算。

1.教学为主型教师中额定教学工作量不满者，完成教学工作量80%以上，可用超额教研（教研）工作量折抵（折抵教学工

作量时按八折计算，用于折抵的教学工作量不重复计算，下同）；  
额定教研工作量不满者，完成教研工作量 60%以上，可用科研工作  
量等值折抵。

2.教学科研型教师中额定教学工作量不满者，完成教学工作  
量 80%以上，可用超额科研（教研）工作量折抵；科研工作量  
与教研工作量等值折抵。

3.科研为主型教师中额定教学工作量不满者，每学年完成  
32 标准课时以上，可用超额科研工作量折抵；额定科研工作量  
不满者，每学年完成科研工作量 60%以上，可用教研工作量等  
值折抵。

## **（二）专业技术辅助、管理和工勤技能岗位**

专业技术辅助、管理和工勤技能岗位（下称非教学科研人员）  
依据岗位目标和职责，考核其出勤情况、履职成效、管理水平、  
服务质量和取得的业绩情况，与教职工年度考核同步开展。

## **（三）多岗位工作人员**

主岗位选择管理岗位的“双肩挑”人员，按管理岗位考核。  
主岗位选择专业技术岗位的“双肩挑”人员，在管理岗位考核合  
格的前提下，其管理工作可折抵额定工作量，按专业技术岗位考  
核并发放绩效工资；在管理岗位考核未合格时，只能按管理岗位  
有关规定发放绩效工资。

一线专职辅导员实行坐班制管理，所带学生人数达到 220  
人视同完成额定工作量，考核细则由学生处另行制定，应同时考

核履职成效及工作量完成情况。

专业技术主体岗位人员兼职独立设置管理岗位的，仍按专业技术岗位考核，在专业技术岗位和兼职岗位考核合格的前提下，其兼岗工作量可按额定教学工作量标准的一半补贴教学工作量。

## 六、绩效工资发放办法

学校按规定测算当年绩效工资总量和分值标准，基础性绩效工资和奖励性绩效工资采用不同的核发方式。

### （一）基础性绩效工资

1.在岗教职工的基础性绩效工资，根据本人所聘任的岗位级别及其计分标准，结合当年绩效分值标准，由学校随基本工资按月预发。

2.新参加工作的人员，见习期、学徒期、熟练期基础性绩效工资执行最低岗位的标准。获得硕士学位的研究生和获得博士学位的研究生，在明确岗位前，初期基础性绩效工资执行最低岗位的标准；明确岗位后，基础性绩效工资按所明确的岗位执行相应的标准。其他新进入单位人员，按所聘任的岗位执行相应的基础性绩效工资标准。

3.经学校批准受聘到两类岗位上工作的人员，基础性绩效工资分值按执行岗位工资所对应的岗位等级确定。

4.在国家及省规定的婚、丧、产等假期内并按规定履行了请假手续的教职工，发放基础性绩效工资；超过规定假期未续假的，按旷工核发基础性绩效工资。

5.基础性绩效工资预发后，由学校结合考勤考核情况，在年终核算奖励性绩效工资时进行结算；因离岗、退休等原因不能完全扣减的，从其他工资或收入中扣减，或者补缴。

（1）教学科研人员工作量不满时，基础性绩效工资按完成工作量比例发放；新进教师当年实际工作量不足额定工作量时，不扣基础性绩效工资。

（2）非教学科研人员绩效考核合格及以上的，基础性绩效工资全额发放；绩效考核基本合格按80%发放；绩效考核不合格按50%发放。

6.出现三级教学事故者扣发半个月的基础性绩效工资，出现二级以上教学事故者扣发2个月的基础性绩效工资。

7.受警告（党内警告）、记过（记大过）、降低岗位等级或者撤职等处分者，处分期内分别扣发3个月、6个月和12个月的基础性绩效工资。

## **（二）奖励性绩效工资**

奖励性绩效工资属于竞争性薪资，坚持按劳分配，多劳多得、优绩优酬，鼓励广大教职工在完成额定工作量的前提下，高质量地承担更多的教学、科研和管理服务工作，积极为学校发展多做贡献。学校根据二级单位发展目标、工作任务、综合考核、成果贡献等情况，将奖励性绩效工资中除业绩津贴外项目按有关规定划拨到二级单位。二级单位根据管理职责、重点任务、办学水平和学科发展等工作实际，自主制定分配细则，并结合绩效考核情

况进行二次分配。

### **1.业绩津贴**

学校根据工作任务完成情况，结合当年绩效分值标准，年终核定业绩津贴总额。二级单位可年终一次性发放，也可申请随工资按月预发。

（1）二级单位需结合教职工工作完成情况及下一年度任务安排，每年11月30日前将下一年度教职工业绩津贴预发标准报送人事处，经学校审核后预发。

（2）教学科研人员未完成所聘岗位规定任务的，按折抵后完成工作量比例核发业绩津贴。

（3）非教学科研人员绩效考核合格及以上的，业绩津贴按照所聘岗位标准发放；绩效考核基本合格按80%发放；绩效考核不合格按50%发放。

（4）“双肩挑”人员在管理岗位考核合格前提下，业绩津贴分值按其执行岗位工资所对应的岗位等级确定。

### **2.超额工作津贴**

教学科研人员完成额定教学工作量以外的教学工作量，发放超课时津贴；非教学科研人员绩效考核合格及以上的，发放管理服务津贴。学校根据教学单位教学工作量超额情况，按统一课酬标准核拨教学单位超课时津贴（原则上，每标准课时正高职称人员60元，副高职称人员50元，中级职称人员40元，初级职称人员30元。课酬系数根据当年绩效工资核算情况动态调整）；

按照全校教学科研人员超课时津贴人均值的 80%，核算全校管理服务津贴人均标准及总额，再根据二级单位各职级实有人员及其系数占比核拨管理服务津贴。

（1）为了保证教学质量，教学科研人员超课时数不超过额定教学工作量 1 倍的，按 100% 计算；超课时数中额定教学工作量 1 倍以上不超过 2 倍部分，按 70% 折算；超课时数中额定教学工作量 2 倍以上部分，按 30% 折算。

（2）各职级管理服务津贴系数原则上按以下标准确定：厅级、正高级职称人员 1.0，处级、副高级职称人员 0.8，科级、中级职称人员及技师 0.7，科员、初级职称、中级工、高级工 0.6，初级工及以下人员 0.5。

（3）在不影响履行管理岗位职责前提下，“双肩挑”人员可至归口教学单位承担少量教学任务。在管理岗位考核合格及以上等次的前提下，享受管理岗位对应的管理服务津贴，超课时津贴按 50% 发放；要求全额发放超课时津贴的，其管理服务工作可按额定工作量的一半折算超课时数，不享受管理服务津贴。其他多岗位工作人员参照“双肩挑”人员兑现管理服务津贴和超课时津贴。

（4）专职辅导员超过额定数量的学生工作按规定折算成教学工作量，享受岗位对应的管理服务津贴，超课时津贴按 50% 发放。

### **3.公共事务基金**

设置校级公共基金，用于支付在非工作时段，处理职责内突发性事件、多部门人员共同参与的学校重大专项工作或紧急专项工作所发放的劳动报酬。

设置二级单位公共基金，由二级单位结合工作实际和加班情况，进行二次分配。教学单位根据基层组织运行情况 and 在校生人数划拨，非教学单位按在职在岗教职工人数划拨。

（1）基层组织拨付标准：教研室主任 3500 元/年，实验室主任 4500 元/年，专业负责人 3600 元/年，党支部书记 3500 元/年、党组织委员 1000 元/年，已享受管理服务津贴人员不再重复拨付。

（2）在校生人数拨付标准：1000 人及其以下的教学单位 10000 元；1000 人至 1500 人的教学单位 15000 元；1500 人以上的教学单位 20000 元。按每年 4 月和 10 月在校生平均人数计算。

（3）非教学单位拨付标准：5 人及其以下的 5000 元；5 人至 10 人的 10000 元；10 人以上的 15000 元。

#### **4.综合考核奖励**

二级单位综合考核奖励、标兵等专项奖励的项目构成及标准，由学校结合年度综合考核工作另行制定，纳入二级单位公共基金管理。教育教学奖励按有关规定发放。

#### **（三）有关要求**

1.新进人员入职当月在 15 日之前报到的，计发全月绩效工

资；在 15 日之后报到的，计发半个月绩效工资。

2.经学校批准脱产进修、挂职锻炼等工作人员的薪酬，按照有关文件或协议执行。

3.待聘、缓聘、解聘、拒聘人员，从待聘、缓聘、解聘、拒聘的次月停发绩效工资。

4.调出、辞职、退休人员，从学校批准次月停发绩效工资。本人申请学校同意缓办调动手续又安排教学、管理等工作的人员，工作期间发放绩效工资。

5.受党内严重警告处分、年度考核不确定档次人员，基础性绩效工资和业绩津贴按 80%发放；受到留党察看及以上处分、年度考核不确定档次人员，基础性绩效工资和业绩津贴按 50%发放。受党纪政纪双重处分的，按较重处分执行。

6.教职工被采取强制措施和受行政处罚，工资待遇按国家和省有关文件执行。

## 七、组织领导

学校绩效考核领导小组领导绩效工资分配工作。绩效考核领导小组办公室负责处理绩效工资分配工作中具体事项。各相关职能部门负责制定或修订现有的各类工作业绩核算及考核办法并具体实施。

各二级单位的绩效考核领导小组负责本单位的绩效工资分配工作。要在自主分配总额内，在不违背上级政策和规定的前提下，



制定适合本单位实际情况的实施细则，实施细则须经教代会（全体教职工大会）充分讨论、通过，由党政联席会议（处务会、部务会）研究确定并公示，报学校审核批准后，方可执行。要兼顾公平与效率，统筹数量与质量，向一线教师倾斜，向导向性、重点工作倾斜，向精品课程等标志性成果倾斜。要根据本单位实施细则，完成绩效考核相关工作，确保各种数据结果及时上报，按财务管理规定统一发放。

## 八、其他有关规定

### （一）病事假期间工资待遇

病事假期间工资待遇根据皖人社秘〔2013〕290号文件执行。

#### 1. 病假期间的工资待遇

（1）病假在2个月及其以内的，基本工资和基础性绩效工资全额计发。

（2）病假超过2个月不满6个月的，从第3个月起，工作年限不满10年的，基本工资按90%计发，基础性绩效工资按70%计发；工作年限满10年的，基本工资和基础性绩效工资全额计发。

（3）病假超过6个月的，从第7个月起，工作年限不满10年的，基本工资按70%计发，基础性绩效工资按50%计发；工作年限满10年不满20年的，基本工资按80%计发，基础性绩效工资按60%计发；工作年限满20年以上的，基本工资按

90%计发，基础性绩效工资按 70%计发。

（4）病假期间工作人员奖励性绩效工资停发，每月按 21.75 天计算日奖励性绩效工资。

## **2.事假期间的工资待遇**

（1）全年累计事假在 15 个工作日以内的，基本工资、基础性绩效工资全额计发。

（2）全年累计事假超过 15 个工作日，不超过 66 个工作日的，从第 16 个工作日起，基本工资全额计发，基础性绩效工资按日减发，日减发工资计算方式为：每月应发基础性绩效工资除以 21.75 天。

（3）全年累计事假超过 66 个工作日，从第 67 个工作日起，工资总额按日减发，日减发工资计算方式为：每月应发工资总额除以 21.75 天。

（4）事假期间工作人员奖励性绩效工资停发，每月按 21.75 天计算日奖励性绩效工资。

## **3.旷工期间的工资待遇**

病假、事假未经批准擅自离岗或超过批准时间未销假的，按旷工处理，扣发旷工期间全部工资待遇，并按相关规定严肃处理。日扣发工资计算公式：每月应发工资总额除以 21.75 天。

（二）按照国家和省有关规定，实行年薪制、协议制或项目制高层次人才的收入，不纳入学校绩效工资总量管理，具体办法另行制定。

(三) 对于在聘期内不能履行岗位职责或不胜任岗位工作的教职工，学校和各单位可以按照聘任权限和程序作低聘、解聘处理，其绩效工资按新聘职级执行。

(四) 各单位未经批准，不得在核定的绩效工资外自行发放任何津贴补贴或奖金，不得违反规定程序和办法进行分配。对违反政策规定的，坚决予以纠正，并按有关规定处理。

(五) 本办法在实行过程中如与学校实情有所偏差，可进行适当调整。学校其他有关规定与本办法不一致的，以本办法为准；上级如有新规定，按上级规定执行。

(六) 本办法从 2023 年 1 月开始执行，由校人事处负责解释。

附件：

附件 1：皖西学院教学工作量计算办法

附件 2：教学建设与教学改革工作量计算标准

附件 3：皖西学院教职工科研考核办法

附件 1：

**皖西学院教学工作量计算办法**

教师的教学工作量按如下办法折算成标准课时量。教师年度教学工作量总量等于其本人从事下述环节教学工作量之和。

### 1. 理论课教学工作量

工作内容：备课，上课，批改作业，辅导答疑，测验，考核等。

计算公式： $W=J\times C_1\times C_2\times C_3$

其中：W 为理论课标准课时数，J 为教学大纲规定的学时数， $C_1$  为课程系数， $C_2$  为合班系数， $C_3$  为作业系数。

课程系数  $C_1$  的规定：公共计算机课  $C_1 = 1.0$ ，公共外语口语  $C_1 = 1.0$ ，公共体育课  $C_1 = 1.0$ ，体育类专业术课  $C_1 = 1.0$ ，建筑学专业设计类课程  $C_1 = 0.8$ ，美术类专业术课  $C_1 = 1.0$ ，音乐类专业术课  $C_1 = 0.8$ ，通识选修课  $C_1 = 1.1$ ，其余课程  $C_1 = 1.1$ 。

合班系数  $C_2$  的规定：实际上课人数等于一个标准班人数时  $C_2 = 1.0$ （说明：因为招生报到、转专业及本科高年级开设的专业方向选修课等原因导致自然形成的不足标准班人数的教学班，按一个标准班计算。），上课人数大于一个标准班人数时  $C_2 = 1.05 + 0.005 \times (\text{实际上课人数} - \text{标准班人数})$ （注： $C_2$  最高不超过 1.8）。其中各类课程的标准班人数分别为：英语专业课 40 人，公共外语口语 35 人，体育类专业术课 30 人，公共体育课 40 人，建筑学专业设计类课程 15 人（两位教师同时上课的，实际上课人数 = 教学班人数 / 2），美术类专业术课 30 人，音乐类专业术课 2 人，其他课程 50 人。

作业系数  $C_3$  的规定：有作业且认真批改的课程  $C_3 = 1.1$ ，无作业课程  $C_3 = 1.0$ （依据学校认定的有作业的课程清单。每学期期

初各教学单位组织申报有作业的课程，各教学单位初审后报教务处审核，经公示无异议后列出有作业的课程清单。 )。

## **2. 上机教学工作量**

工作内容：备课，上课，指导上机，批改报告，考核等。

计算公式： $W=J \times C_1 \times C_2$

其中： $W$ 为上机课标准课时数， $J$ 为教学大纲规定的学时数， $C_1$ 为课程系数， $C_2$ 为合班系数。

课程系数  $C_1$  的规定：公共课上机  $C_1 = 0.9$ ，专业课上机  $C_1 = 1.1$ （有报告且认真批改，否则同公共课上机）。

合班系数  $C_2$  的规定：公式同理论课教学，但英语网络课标准班人数为 130 人，其他课标准班人数为 50 人。

## **3. 实验课教学工作量**

工作内容：备课，上课，准备实验，指导实验，批改报告，考核等。

计算公式： $W=J \times S \times C_1 \times C_2 \times C_3$

其中： $W$ 为实验课标准课时数， $J$ 为教学大纲规定的学时数， $S$ 为学生数， $C_1$ 为课程系数， $C_2$ 为报告批改系数， $C_3$ 为规模调节系数。

课程系数  $C_1$  的规定：基础实验（A 组课程） $C_1 = 0.036$ ，专业实验  $C_1 = 0.04$ 。

报告批改系数  $C_2$  的规定：有实验报告且认真批改  $C_2 = 1.1$ ，否则  $C_2 = 1.0$ 。

规模调节系数  $C_3$  的规定：每位教师单次指导实验的人数基础实验不超过 30，专业实验不超过 25 时， $C_3 = 1.0$ ；若超过，则超出

部分按  $C_3=0.6$  计算。

#### **4. 指导课程设计工作量**

工作内容：选题、开题、指导、评阅、总结等

计算公式： $W=J \times S \times C$

其中： $W$  为指导课程设计标准课时数， $J$  为计划学分数， $S$  为学生数， $C$  为规模调节系数。

规模调节系数  $C$  的规定： $S \leq 25$  时  $C = 0.8$ ；当  $S > 25$  时，超出 25 的部分按  $C = 0.5$  计算。

#### **5. 指导课程（学年）论文工作量**

工作内容：选题、开题、指导、评阅、总结等

计算公式： $W=J \times S \times C$

其中： $W$  为指导课程（学年）论文标准课时数， $J$  为人才培养方案中规定的学分数， $S$  为学生数， $C$  为规模调节系数。

规模调节系数  $C$  的规定： $S \leq 15$  时  $C = 1.0$ ；当  $S > 15$  时，超出 15 的部分按  $C = 0.5$  计算。

#### **6. 指导本科毕业设计（论文）工作量**

工作内容：选题、开题、指导、评阅、答辩等。

计算公式： $W=J \times S \times C$

其中： $W$  为指导毕业设计（论文）标准课时数， $J$  为人才培养方案中规定的学分数， $S$  为学生数， $C$  为规模调节系数。

规模调节系数  $C$  的规定： $S \leq 15$  时  $C = 1.0$ ；当  $S > 15$  时，超出 15 的部分按  $C = 0.6$  计算。注：毕业生数/教师数  $\leq 15$  的学院执行此规定。

#### **7. 指导实习（见习）工作量**

工作内容：联系，准备，指导，批改实习报告（或教案），考评，总结等。

计算公式： $W=J\times S\times C_1\times C_2$

其中：W为指导实习（见习）标准课时数，J为计划学分数，S为学生数， $C_1$ 为类别系数， $C_2$ 为规模调节系数。

类别系数 $C_1$ 的规定：市区集中实习 $C_1=0.4$ ，非市区、非野外集中实习 $C_1=0.45$ ，野外集中实习与考察 $C_1=0.6$ ，野外写生 $C_1=0.7$ ，师范专业分散实习远程指导（不含实习验收） $C_1=0.125$ ，非师范专业分散实习远程指导（含实习验收） $C_1=0.125$ 。

规模调节系数 $C_2$ 的规定： $S\leq 25$ 时 $C_2=1.0$ ；当 $S>25$ 时，超出25的部分按 $C_2=0.5$ 计算。

### **8. 师范专业试教（实习验收、教学技能周）指导工作量**

工作内容：指导编写教案，听课、点评，指导上课、说课、板书，考评，总结等。

计算公式： $W=J\times S\times C$

其中：W为指导师范专业试教（实习验收、教学技能周）标准课时数，J为类别基数，S为学生数，C为规模调节系数。

类别基数J的规定：试教 $J=1.5$ ，实习验收 $J=1.0$ ，教学技能周 $J=1.0$ 。

规模调节系数C的规定： $S\leq 25$ 时 $C=1.0$ ；当 $S>25$ 时，超出25的部分按 $C=0.5$ 计算。

### **9. 指导实训工作量**

工作内容：联系，准备，指导，批改实训报告，考评，总结等。

计算公式： $W=J\times S\times C_1\times C_2$

其中： $W$  为指导实训标准课时数， $J$  为计划学分数， $S$  为学生数， $C_1$  为类别系数， $C_2$  为规模调节系数。

类别系数  $C_1$  的规定：市区企业实训（含校内非实验室指导的实训） $C_1 = 0.4$ ，非市区企业实训  $C_1 = 0.45$ ，校内指导学生上机实训及文科类专业实验室实训  $C_1 = 0.6$ ，校内理工科类专业实验室（非上机）实训  $C_1 = 0.7$ ，电子工艺实习  $C_1 = 0.8$ 。

规模调节系数  $C_2$  的规定： $S \leq 25$  时  $C_2 = 1.0$ ；当  $S > 25$  时，超出 25 的部分按  $C_2 = 0.5$  计算。

### **10. 实验员工作量**

工作内容：实验场地、仪器设备、实验所需材料和药品准备、溶液配制等实验准备工作，仪器设备维护、管理工作，实验教学技术档案资料等建设工作，实验室卫生等。

计算公式： $W = \text{实际完成人时数} \times 0.04 \times C_1$

其中： $W$  为实验员标准课时数， $C_1$  为类别系数。

类别系数  $C_1$  的规定：主要考虑准备实验的复杂程度、劳动强度、耗时多少来确定。化学、生物、食品、制药类实验  $C_1 = 0.5$ ；电子电工、物理、建筑、环境、旅游、机械、材料类实验  $C_1 = 0.4$ ；上机、文科大类、体育、经管、金融等实验  $C_1 = 0.2$ ；理工科实验室内完成的实训  $C_1 = 0.25$ （1 学分按 20 学时计算人时数）。

### **11. 监考、出卷和阅卷工作量**

监考工作量：监考不计入总工作量，教务处安排的监考按次数计算，每次 50 元。

出卷（至少有四种题型且有参考答案及评分标准）工作量：每



套试卷 2 标准课时。

改卷（含考试质量分析并按要求装订）工作量 = 试卷份数 /  
50×1.5 标准课时。

实验操作考核工作量：= 学生人数 / 50×1.5 标准课时。

## 附件 2 :

## 教学建设与教学改革工作量计算标准

项目 名称		分值 (分)	备注	
质量工程项目 (除教学研究 项目外)	一类教育教学研究项目	360	项目主持人获得 100%积分, 作为参与者排名第 1 至第 4 分别获标准分的 40%、30%、20%、10%, 文件中明确的其他参与人按 5%计算; 项目主持人立项和结题时分获一半积分, 项目参与人在项目结项年度凭结项证书或结项批文一次性给予积分。	
	二类教育教学研究项目	210		
	三类教育教学研究项目	80		
教学研究项目	省级	重大、重点		180
		一般		80
	校级	重大、重点		40
		一般	20	
教材建设	国家级规划	主编	360	
		副主编	180	
		参编字数 2-4 万/4-6 万/6 万以上	40/90/150	
	省级规划	主编	180	按照教育主管部门文件公布的教材目录为准, 主编指第一主编, 非第一主编按副主编标准计分
		副主编	90	
		参编字数 2-4 万/4-6 万/6 万以上	15/30/50	
	其他教材	A 类主编	120	分类参照《皖西学院高水平成果业绩奖励办法(试行)》中学术著作分类办法, 主编指第一主编, 非第一主编按副主编标准计分。副主编、参编字数 6 万字以上、4-6 万字、2-4 万字分别按照主编积分的 50%、40%、20%、10%计算。
		B 类主编	80	
		C 类主编	60	
校级教学成果三等奖		20	具体分值由项目主持人分配	
校级教学质量考核年度优秀		10		
指导学生在 B 类竞赛中获省级三等奖(铜奖)		10	具体分值由第一指导老师分配	
指导学生参加国家级/省级“大学生创新创业训练计划项目”结题获优秀等级		10/5	具体分值由第一指导老师分配	
教育部产学研合作协同育人项目、教育部教学指导委员会立项的教育教学项目		60	项目主持人获得 100%积分, 作为参与者排名第 1 至第 4 分别获标准分的 40%、30%、20%、10%, 文件中明确的其他参与人按 5%计算; 项目主持人立项和结题时分获一半积分, 项目参与人在项目结项年度凭结项证书或结项批文一次性给予积分。	

相关说明：

1. 各类出版教材按照教材出版年份计算。
2. 同一项目按照最高级别加分，不重复计算。
3. 一类、二类和三类教育教学研究项目的认定参照当年度使用的职称评审文件中的教学研究项目分类表。
4. 校级其他质量工程项目参照校级一般教学研究项目赋分。
5. 教研论文由科研处认定。

## 附表：美术、音乐、体育类专业实践业绩计算办法

附表：

### 美术、音乐、体育类专业实践业绩计算办法

类别	项目		分值(分)		
美术、 设计类 成果	作品发表	一类期刊	80/作品		
		二类期刊、《中国国家画廊》、《中国书法》、 《中国美术》、《雕塑》、《装饰》、《中国摄影》、 《中国广告》、《文艺研究》、《书法》、 《美术》	60/作品		
		三类期刊、《艺术家》、《中国美术教育》、《美苑》、 《大众摄影》、《国画家》、《艺术教育》、 《包装与设计》、《美术大观》、《设计家》、 《中国油画》、《新美术》、《中华手工》、《艺术与设计》、 《设计》、《书法赏评》、《景观设计》、《画廊》、 《新视觉艺术》、《中国书画》	20/作品		
		四类期刊	5/作品（总计不超过60分）		
	美术作品展 (教师本人作品参展)	中宣部、文化部、教育部、中国文联、中国美术家协会、中国摄影家协会、中国书法家协会、中国民间文艺家协会	一等奖	160/项	若该奖项没有设一、二、三等奖的，则优秀奖按二等奖计分
			二等奖	140/项	
			三等奖	120/项	
			优秀奖	80/项	
			入选作品	60/项	
		省委宣传部、文化厅、教育厅、省文联、省美术家协会、省摄影家协会、省书法家协会、省民间文	一等奖	60/项	
		二等奖	40/项		
		三等奖	20/项		
		优秀奖	5/项		
	市委宣传部、文化	一等奖	10/项		

		局、市文联、市美术家协会、市摄影家协会、市书法家协会、 市民间文艺家协会	二等奖	5/项	
			三等奖	2/项	
	个人展览	国家级艺术类协会为其举办个人展览		100/次	
		省级艺术类协会为其举办个人展览		60/次	
市级艺术类协会为其举办个人展览		20/次			
音乐、舞蹈类成果	作品发表	一类期刊		80/首	
		二类期刊、《音乐创作》、《钢琴艺术》、《歌曲》、《儿童音乐》、《词刊》、《音乐周报》、《曲艺》、《广播歌选》		60/首	
		三类期刊、《校园歌声》、《歌海》、《心声歌刊》、《音乐生活》、《音乐教育与分作》、《音乐天地》、《北方音乐》、《民族音乐》、《琴童》、《小演奏家》、《小艺术家》、《当代歌坛》、《流行音乐》、《通俗音乐》		20/首	
		四类期刊		5/首（总计不超过60分）	
	专业比赛（教师本人参加）	中宣部、文化部、教育部、中国文联、中国音乐家协会、中国舞蹈家协会、中国民间文艺家协会	一等奖	160/项	若该奖项没有设一、二、三等奖的，则优秀奖按二等奖计分
			二等奖	140/项	
			三等奖	120/项	
			优秀奖	80/项	
			入选作品	60/项	
		省委宣传部、文化厅、教育厅、省文联、省音乐家协会、省舞蹈家协会、省民间文艺家协会	一等奖	60/项	
二等奖			40/项		
三等奖			20/项		
市委宣传部、文化局、市文联、市音乐家协会、市舞蹈家协会、市民间文艺家协会		优秀奖	5/项		
	一等奖	10/项			
	二等奖	5/项			
个人专场音乐会	国家级音乐协会举办		100/次		
	省级音乐协会举办		60/次		
	市级音乐协会举办		20/次		
个人项目参加	中宣部、文化部、教育部、中国文联、中国音乐家		40/次		

	大型演出	协会、中国舞蹈家协会、中国民间文艺家协会、国家级广电媒介		
		省委宣传部、文化厅、教育厅、省文联、省音乐家协会、省舞蹈家协会、省民间文艺家协会、省级广电媒介		20/次
体育类 成果	作品发表	首都体育学院学报、体育文化导刊、成都体育学院学报		60分
	裁判	全国体育运动会、全国大学生运动会		裁判长（副）80/项， 单项裁判长60/项，裁判员30/项
		全省体育运动会、全省大学生运动会		裁判长（副）60/项， 单项裁判长30/项，裁判员10/项
		省级或省级以上专项协会组织的比赛		裁判长30/项，单项裁判长10/项，裁判员5/项（总计不超过60分）
		市级人民政府主办的综合类比赛		裁判长10/项，单项裁判长5/项，裁判员2/项（总计不超过20分）
	专业比赛（教师本人参加）	全国体育运动会	一等奖	160/项
			二等奖	140/项
			三等奖	120/项
			优秀奖	80/项
		全省体育运动会	一等奖	60/项
			二等奖	40/项
			三等奖	20/项
优秀奖			5/项	
市级人民政府主办的综合类比赛		一等奖	10/项	
	二等奖	5/项		
	三等奖	2/项		

附件 3：

### 皖西学院教职工科研考核办法

为进一步规范科研管理，完善激励机制，调动广大教师科研工作积极性和创造性，提高科研水平，深入推进学科建设，增强我校创新能力和服务经济社会发展能力，结合我校实际，制定本办法。

第一条 本办法适用于当年全体在岗的教学、科研人员及其他专业技术人员年度考核与绩效考核中的个人科研工作量计算。

第二条 考核以自然年为单位，每年年终统计、核算。

第三条 教职工个人科研考核按《皖西学院科研工作量计算办法》（见附表）计分。由个人如实填报年度考核材料，经所在单位初审后，统一提交科研考核工作组审定。

第四条 科研工作计分说明

（一）各类奖项、论文、项目、知识产权、平台和学科等，皖西学院须为署名单位，其中，论文我校教职工须为第一作者或通讯作者。

（二）同一成果获不同奖励时，按最高奖励计分；论文经其他高级别刊物刊载，按就高原则计分。

（三）科研项目立项分值仅课题组成员（课题组成员以项目申报书或任务书为准）可参与赋分，结项分值仅有该项目科研成果的课题组成员（课题组成员以项目申报书、任务书或结项报告为准）可参与赋分，其中论文须挂项目号，其他与课题相关的成果由课题组负责人确认；成果获奖、学术论文、学术会议报告、学术著作/美术及音像作品、成果推广、领导批示、知识产权等仅共同完成人

（以署名为准）可参与赋分；科研平台、团队仅团队成员（以申报书或任务书为准）可参与赋分；学科建设仅学科成员（以申报书或任务书为准）可参与赋分。

（四）各类奖项、项目、成果等的计分如有异议，由科研考核工作组审核后报学校裁定。

（五）下列情况不予计分：

1、违反高等学校知识产权保护管理规定将技术秘密公诸于众的各类成果；

2、未在科研处登记备案的各类奖项、项目和成果等；

3、有产权争议、署名争议的成果；

4、已经申报高水平科研奖励的成果。

（六）本办法未涉及的研究成果的认定，比照相应类别和级别科研成果及研究项目计分。

第五条 对于提供虚假材料的单位、个人，一经核实除通报批评外，其科研考核以零分计。

第六条 违背学术诚信的科研成果一律不予认定，已经核定的分数予以追回。

第七条 本办法由科研处负责解释。

附表：皖西学院科研工作量计算办法

附表：

## 皖西学院科研工作量计算办法

项目	级别	分值(分)	备注
一、成果获奖	一类	10000	1、成果获奖分类标准参见当年施行的《皖西学院教师专业技术资格申报条件暂行规定》(以下简称《暂行规定》)。 2、获奖人分值由第一排名人自主分配,但总分值不得超过该奖项标准分值。 3、一、二、三类科研奖励中我校非第一依托单位的,按照该类别标准分值乘以系数 1/N(N 为皖西学院排名,下同。)赋分,分数由排名靠前的完成人分配。 4、自然科学优秀论文奖、社科界学术年会论文奖等仅对第一获奖人赋分。 5、若该奖项未设一、二、三等奖等级的,则按二等奖计分。
	二类	2000/1000/500 (一、二、三等奖)	
	三类	200/100/50 (一、二、三等奖)	
	安徽省自然科学优秀论文奖 安徽省社科界学术年会论文奖等	40/30/20 (一、二、三等奖)	
二、科研项目	一类	2000	1、科研项目分类标准见《暂行规定》。 2、分值由项目主持人自主分配,但分配的总分值不得超过该项目标准分值。 3、纵向项目在该项目立项当年分配 40% 分值,结项当年分配 60% 分值。横向项目一次性到账的,按照到账经费对应的项目类别赋分;分年度到账的,按照年度到账经费对应的项目类别赋分,但各年度累计赋分不得超过该项目到账总经费对应的项目类别分值,各年度累计赋分不足该项目到账总经费对应的项目类别分值的,结项时予以补足。 4、我校作为协作单位的项目,按到账经费占项目总经费的比例赋分。 5、皖西学院为第一单位获批的自筹经费项目,按相应类别项目分值的一半赋分。
	二类	800	
	三类	200	
	四类	60	
	五类	20	
三、学术论文	Science、Nature	1000	1、论文分类标准见《暂行规定》。 2、一类论文以具备科技查新资质的单位出具的检索报告为准。 3、国际及全国、全省学术会议论文我校须为第一单位,会议论文以会议论文集(全文)为准。 4、集刊参照相应类别期刊标准赋分。 5、我校为第一单位的,分值由第一作者或通讯作者自主分配;我校非第一单位的,可以按照该类论文标准分值乘以系数 1/N 赋分,仅对第一作者或通讯作者赋分。
	SCI 收录一区、SSCI 收录、中国社会科学、A&HCI 收录	200	
	SCI 收录二区、求是、新华文摘(全文转载)	160	
	SCI 收录三区	120	
	SCI 收录四区、EI 收录、MEDLINE 收录、《人民日报》(理论版)、《光明日报》(理论版)	80	
	二类、高校文科学术文摘	60	
	三类	20	



	四类		5	
	国际学术会议论文		10	
	全国学术会议论文		5	
	全省学术会议论文		3	
四、学术会议报告	国际学（协）会的年会或国家相关主管部门主办的学术会议的大会报告或分会场报告		60	1、皖西学院须为第一单位。 2、多人共同完成的，分值由第一完成自主分配，但累计赋分不得超过相应类别标准分值。
	国家级学（协）会年会或省相关主管部门主办的学术会议的大会报告或分会场报告		40	
	省级学（协）会的年会大会报告或分会场报告		20	
五、学术著作/美术、音像作品	专著	A类出版社	200	1、出版社以当年施行的高水平科研奖励文件中公布的出版社分类目录为准。 2、所有著作须10万字或5个印张以上。 3、美术类作品不少于50幅；音像作品：歌曲不少于15首，体育、舞蹈、器乐不少于2个作品，或不少于60分钟时长。 4、有多个作者的著作、美术、音像作品，其中皖西学院为第一单位的，分值由第一完成人自主分配；皖西学院为参与单位的，分值按成果贡献比例分配，分数由排名靠前的完成人分配。
		B类出版社	160	
		C类出版社	120	
	译著、校注		专著相应分值×0.7	
	编著		专著相应分值×0.4	
六、成果推广	一类		100	1、成果推广分类标准见《暂行规定》。 2、我校为第一单位的，分值由第一完成人自主分配；我校非第一单位的，按照相应类别的标准分值乘以系数1/N赋分，分数由排名靠前的完成人分配。但累计赋分不得超过该成果对应类别应赋分值。 3、被各级政府部门采纳的咨询报告以采用部门证明公章为准。
	二类		50	
	三类		20	
七、咨询报告及成果被批示、采纳	被中央领导批示采纳		1000	1、皖西学院须为第一单位。 2、领导批示以复印件或抄清为准。 3、多人共同完成的，分值由第一完成自主分配，但累计赋分不得超过相应类别标准分值。
	被中央部委、省委省政府采纳或中央部委、省委省政府主要领导批示采纳		100	
	被中央部委、省委省政府其他领导批示采纳		75	
	被市委市政府、省厅局采纳或市委市政府、省直部门主要领导批示采纳		25	
八、知识产权	国际发明专利		180	1、各类知识产权以授权证书为准。 2、我校为第一单位的，分值由第一完成人自主分配；我校非第一单位的，按照相应类
	国内发明专利		40	

	实用新型专利	20	别标准分值乘以系数 1/N 赋分，分数由排名靠前的完成人分配。但累计赋分不得超过该成果对应类别应赋分值。
	外观设计专利	10	
	软件著作权	10	
	集成电路布图设计	10	
	国际标准	500	
	国家标准	200	
	行业标准	100	
	地方标准	50	
	团体标准	20	
	国家新药证书	1000	
	国家新药临床批件	500	
	省级审定的新品种或品种权	50	
国家级审定的新品种或品种权	200		
九、科研平台	国家级	10000	1、各级别平台三年为一个赋分周期。 2、科研平台分值为赋分周期内总分值。3、我校为第一单位的，分值由负责人自主分配；我校非第一单位的，按照相应类别标准分值乘以系数 1/N 赋分，分数由排名靠前的成员分配。但累计赋分不得超过相应级别应赋分值。
	省部级	2000	
	市厅级	300	
十、科研团队	国家级	6000	1、各级别科研团队三年为一个赋分周期。 2、科研团队分值为赋分周期内总分值。3、我校为第一单位的，分值由负责人自主分配；我校非第一单位的，按照相应类别标准分值乘以系数 1/N 赋分，分数由排名靠前的成员分配。但累计赋分不得超过相应级别应赋分值。
	省部级	2000	
	市厅级	300	
十一、学科建设	国家级	6000	1、各级学科三年为一个赋分周期。 2、各级学科分值为赋分周期内总分值。 3、我校为第一单位的，分值由学科带头人自主分配；我校非第一单位的，按照相应类别标准分值乘以系数 1/N 赋分，分数由排名靠前的成员分配。但累计赋分不得超过相应级别应赋分值。
	省级	2000	
	校级	60	

---

皖西学院办公室

2023年8月15日印发