

江苏科技大学文件

江科大校〔2016〕180 号

关于印发《江苏科技大学教学科研岗位绩效考核管理办法》的通知

各部门：

现将新修订的《江苏科技大学教学科研岗位绩效考核管理办法》印发给你们，请遵照执行。

江苏科技大学

2016 年 9 月 28 日

江苏科技大学教学科研岗位绩效考核管理办法

为进一步优化岗位绩效考核管理,努力构建科学有效的评价激励机制,强化成果意识,充分调动教学科研岗位人员工作积极性和主动性,促进学校跨越式发展,结合学校实际,特制定本办法。

一、年度绩效考核

(一) **教学绩效考核。**对于学院教学(含理论教学和实验教学)岗位人员:基础学院及其他学院人员教学绩效考核占比,应分别不低于其绩效工资(岗位津贴和业绩津贴)的 75%和 55%;对于专职科研岗位人员:教学绩效考核占比由各部门自行确定,一般应不超过绩效工资(岗位津贴和业绩津贴)的 25%。

(二) **学院教学岗位人员科研及教研绩效考核。**学校对学院教学岗位人员,根据职称及岗位等级,按照量化积分标准对其科研及教研绩效进行年度分类考核(考核标准另行制定),并按未完成率相应扣减其绩效工资(岗位津贴和业绩津贴)注入,扣发部分留作学校对教学科研人员的突出业绩奖励。

1. 基础学院教学岗位人员以及其他学院长期从事基础课教学人员考核占比:在完成学院规定的教学工作基础上,从正高职称、副高职称及其余人员的绩效工资(岗位津贴和业绩津贴)中,按岗位等级分别拿出 25%、15%和 10%,与其年度科研及教研绩效考核挂钩。

2. 其他学院教学岗位人员(不含长期从事基础课教学人员)考核占比:在完成学院规定的教学工作基础上,从正高职称、副高职称及其余人员的绩效工资(岗位津贴和业绩津贴)中,按岗

位等级分别拿出 45%、40%和 30%，与其年度科研及教研绩效考核挂钩。

（三）专职科研岗位人员科研绩效考核。①聘任在蚕业研究所的专职科研岗位人员，在完成相当于学校其他学科教学岗位人员平均科研业绩后，按照《江苏科大学人事分配改革方案》相关规定兑现业绩津贴，否则按未完成率同比例扣减业绩津贴注入；②聘任在其他部门的专职科研岗位人员，在完成相当于学校教学岗位人员平均科研业绩的 2 倍科研工作量后，学校准其从部门或个人科技创收中按岗位标准提取全额业绩津贴，否则按未完成率同比例扣减业绩津贴的发放额度。

二、聘期绩效考核

（四）教学业绩聘期考核合格标准。聘期内（三年，下同），教学岗位人员教学工作量必须达到所在学院规定的基本要求，教学质量符合学校教师教学工作合格标准，且教师教学工作业绩考核为 B 等级及以上。

（五）科研及教研业绩聘期考核合格标准。聘期内，具有高级专业技术职务的一般教学科研岗位人员，应达到下列分类考核指标中的 2 类（或相当于 2 类）要求，其中对于专职科研岗位人员有 1 类应为项目类或获奖类指标；基础学院、张家港校区教学岗位、“双肩挑”岗位、58 周岁及以上人员，应达到下列分类考核指标中的任 1 类（或相当于 1 类）要求。建筑学和工业设计学科人员可以申请以“人文社科类指标”要求参加考核。

1. 正高职人员科研及教研业绩考核指标

（1）理工农及经管类指标

①**项目类**。新增主持省部级及以上教学或科研类研究项目 1 项，或新增主持横向科研课题 1 项（累计到账经费至少：工程类 60 万元、理农及经管类 30 万元）。

②**论文类**。发表 ESI 高被引论文 1 篇（在本校人员中排名第 1）；或以第一作者或通讯作者（学生第一作者）发表 SCIE、SSCI 收录论文 2 篇（其中 ESI 论文 1 篇），或 EI（JA 类）、CSSCI、人大复印资料、新华文摘、或中国社科文摘收录期刊论文 3 篇；可以按等价原则相互折算（不重复计算，下同）。

③**专著（教材）类**。出版专著、编著（教材）、或译著（古籍整理）1 部；其中，编著、译著、古籍整理排名第一，专著排名前 2，教材任主编（唯一）或完成 10 万字以上。

④**知识产权类**。以第一排名获得国际 PCT 专利（至少获 1 个其他国家专利授权，下同）1 项，或国家发明专利 2 项，或制定国家（行业）标准 1 项，或生物类人员培育动植物新品种或开发新兽（农）药 1 个（通过省部级及以上认定）。

⑤**获奖类**。获得国家级教学科研成果奖（含教材和课程类获奖，下同）1 项（有个人获奖证书），或省部级教学科研成果奖 1 项（一等奖排名前 5、二等奖排名前 3、三等奖排名第 1），或国家级学会一等及以上科研成果奖 1 项（排名前 5），或省部级及以上优秀学位论文或大学生“挑战杯”比赛获奖项目指导老师（国家级有个人获奖证书、省部级要求二等奖及以上）；或新入选国家级人才工程、省“333 工程”第一和第二层次人才、省部级科技创新团队带头人。

（2）人文社科类指标

①项目类。新增主持省部级及以上教学或科研类研究项目 1 项，或新增主持横向科研课题 1 项（累计到款经费 6 万元以上）。

②论文类。以第一作者或通讯作者（学生第一作者）发表 SSCI 论文 1 篇，或 CSSCI、人大复印资料、新华文摘、中国社科文摘收录期刊论文 2 篇，或中文核心期刊论文 3 篇（其中重要期刊论文 1 篇）；可以按等价原则相互折算。

③专著（教材）类。出版专著、编著（教材）、或译著（古籍整理）1 部；其中，编著、译著、古籍整理排名第一，专著排名前 2，教材任主编（唯一）或完成 10 万字以上。

④获奖类。获得国家级教学科研成果奖 1 项（有个人获奖证书），或省部级教学科研成果奖 1 项（一等奖排名前 5、二等奖排名前 3、三等奖排名第 1），或省部级及以上艺术类非文字成果奖 1 项（国家级排名前 3、省部级排名第 1），或省部级及以上优秀学位论文或大学生“挑战杯”比赛获奖项目指导老师（国家级有个人获奖证书、省部级要求二等奖及以上），或省部级及以上体育比赛带队教练员（全国前 7 名、省部级前 3 名）；或新入选国家级人才工程、省“333 工程”第一和第二层次人才、省部级科技创新团队带头人。

2. 副高职人员科研及教研业绩考核指标

（1）理工农及经管类指标

①项目类。新增主持市厅级及以上教学或科研类研究项目 1 项，或新增主持横向科研课题 1 项（累计到款经费：工程类 40 万元以上、理农及经管类 20 万元以上）。

②论文类。发表 ESI 高被引论文 1 篇（在本校人员中排名第

1)；或以第一作者或通讯作者（学生第一作者）发表 SCIE、EI（JA 类）、SSCI、CSSCI、人大复印资料、新华文摘、或中国社会科学文摘收录期刊论文 2 篇。

③**专著（教材）类**。出版专著、编著（教材）、或译著（古籍整理）1 部；其中，编著、译著、古籍整理排名前 2、专著排名前 3、教材任主编（唯一）或完成 8 万字以上。

④**知识产权类**。以第一排名获得国际 PCT 专利或国家发明专利 1 项；或以排名前三，制定国家（行业）标准 1 项，或生物类人员培育动植物新品种或开发新兽（农）药 1 个（通过省部级及以上认定）。

⑤**获奖类**。获得国家级教学科研成果奖 1 项（有个人获奖证书），或省部级教学科研成果奖 1 项（一等奖排名前 7、二等奖排名前 5、三等奖排名前 3），或市厅级教学科研成果奖 1 项（排名第 1），或国家级学会一等及以上科研成果奖 1 项（排名前 7），或省部级及以上讲课比赛获奖者，或省部级及以上优秀学位论文或大学生“挑战杯”比赛获奖项目指导老师（省部级三等奖及以上）；或新入选省部级人才工程（教育部人才工程、省 333 人才工程、省青蓝工程学术带头人、省双创人才、省六大人才高峰）。

（2）人文社科类指标

①**项目类**。新增主持市厅级及以上教学或科研类研究项目 1 项，或新增主持横向科研课题 1 项（累计到账经费 3 万元以上）。

②**论文类**。以第一作者或通讯作者（学生第一作者）发表 SSCI、CSSCI、人大复印资料、新华文摘、中国社会科学文摘收录期刊论文 2 篇，或中文核心期刊论文 3 篇。

③**专著（教材）类**。出版专著、编著（教材）、或译著（古籍整理）1部；其中，编著、译著、古籍整理排名前2、专著排名前3、教材任主编（唯一）或完成8万字以上。

④**获奖类**。获得国家级教学科研成果奖1项（有个人获奖证书），或省部级教学科研成果奖1项（一等奖排名前7、二等奖排名前5、三等奖排名前3），或省部级及以上艺术类非文字成果奖1项（国家级排名前5、省部级排名第3），或市厅级教学科研成果奖1项（排名第1），或省部级及以上讲课比赛获奖者，或省部级及以上优秀学位论文或大学生“挑战杯”比赛获奖项目指导老师（省部级三等奖及以上），或省部级及以上体育比赛带队教练员（全国前10名、省部级前5名）；或新入选省部级人才工程（教育部人才工程、省333人才工程、省青蓝工程学术带头人、省双创人才、省六大人才高峰）。

3. 考核指标折算方法

（1）**教学优秀的视同**。聘期内获得学校教学名师奖、或年度教学工作业绩考核均为A等级，视同满足分类考核指标中的1类。

（2）**项目与获奖指标之间相互替代**。纵向项目类和教学科研成果类获奖指标之间，可以相互等量替代，如在考核理工农及经管类正高职人员时，1个纵向研究项目与1个教学科研成果之间可相互替代，但不重复计算。

（3）**论文、专著（教材）与知识产权指标之间相互折算**。对于这三类不同类考核指标，其每1类指标分别整体视为1个考核当量，三者之间可以按照当量等效原则相互折算。如，在考核理工类正高职人员时，其等效关系为：1个专著（教材）类考核指

标，与 1 个论文类考核当量（1 篇 ESI 高被引论文、或 2 篇 SCIE 论文、或 3 篇 EI 论文），以及 1 个知识产权类考核当量（1 个 PCT 专利、或 1 项国家（行业）标准、或 2 个国家发明专利）之间相互等效。

（六）第二个聘期考核结果运用。在“省岗位设置与聘用管理”的第三个聘期（即 2016-2018 聘期）内，对于教学科研岗位人员，第二个聘期教学和科研业绩考核未达到上述第（四）条和第（五）条规定的合格标准要求的，将视情形予以“不得直接续聘原等级岗位”或“不得申请岗位晋级”等处理：

1. 对于正高二级和副高一级岗位人员，在岗位聘任时不能直接续聘原等级岗位，须重新参加新一轮同级岗位的晋级评审。通过评审的可续聘原等级岗位，未通过评审的按降聘处理。

2. 其他岗位等级人员，一律不得申请岗位晋级。

（七）第三个聘期及以后考核结果运用。从“省岗位设置与聘用管理”的第四个聘期（即 2019-2021 聘期）起，对于上述教学科研岗位人员，第三个及以后聘期教学和科研业绩考核结果，与其岗位聘用直接挂钩。

1. 教学和科研业绩考核未达到上述合格标准要求的，一律作降聘处理，即其所聘岗位等级相应下调一个等级。

2. 对于虽达到上述考核合格标准要求、但考核结果排名位列同级岗位人员后 30%的，须重新参加新一轮同级岗位的晋级评审。通过评审的可续聘原等级岗位，未通过评审的按降聘处理。

三、附 则

（八）考核的组织和分工

1. 科技处、教务处、研究生院和高教研究所制定针对学院（专职科研院、所）人员的科研及教研业绩考核细则和年度分类考核标准，并按量化积分法，统计核算各部门上述人员的年度科研和教研业绩。

2. 学院（专职科研院、所）可制定高于学校的考核标准要求，同时鼓励专职科研院所（如蚕研所、海装院）或有条件的专业学院人员，以团队形式参加教学科研岗位人员年度考核和聘期考核（需在新聘期开始时事先申请，公示无异议后予以认可）。团队人员参加合格考核时，非高级专业技术职务人员应相当于满足相应分类考核指标中的任 1 类。

3. 各学院（研究所、研究院）在职能部门指导下，制定本部门各类人员教学科研业绩考核细则，并实施针对个人的业绩考核，考核结果在部门内公示 1 周后，上报人事处。

4. 人事处在各部门考核意见的基础上，复核部门考核意见，并组成考核专家组，对正高职人员、“双肩挑”人员、抽查的部分副高职人员、部门公示有异议人员、部门考核未达标人员进行重点审核，形成考核结论，报学校领导审批后，作为岗位聘用和绩效工资发放的依据。

（九）本办法第（二）条从 2017 年度起执行，第（七）条从 2019 年度起执行，其余条款从 2016 年度起执行；原考核管理办法（江科大校〔2015〕224 号），从 2017 年起废止。张家港校区教学科研岗位人员年度绩效考核，可参照此办法执行。

（十）本办法由人事处负责解释。

江苏科技大学校长办公室

2016 年 9 月 28 日印发
