

附件1:



安徽建筑大学
ANHUI JIANZHU UNIVERSITY

聘期制度文件汇编 (征求意见稿)

党委教师工作部 (人事处)
2024年6月

目 录

安徽建筑大学岗位设置与聘用实施办法.....	1
一、指导思想.....	1
二、基本原则.....	1
三、实施范围.....	2
四、岗位设置.....	2
五、岗位聘用.....	7
六、工作要求.....	10
七、违反工作纪律情况的处理.....	10
八、相关问题说明.....	11
九、其它.....	12
安徽建筑大学专业技术岗位、工勤技能岗位聘用条件.....	14
安徽建筑大学专业技术、管理、工勤技能岗位职责及聘期任务.....	34
安徽建筑大学聘期考核实施办法.....	42
一、考核原则.....	42
二、考核类别.....	42
三、考核内容与程序.....	43
四、考核等次.....	45
五、考核结果使用.....	46
六、考核组织.....	46
七、其它.....	47
安徽建筑大学绩效工资实施办法.....	48
一、指导思想.....	48
二、实施原则.....	48
三、实施范围.....	49
四、基本构成.....	49
五、基础性绩效工资标准与发放.....	50
六、奖励性绩效工资标准与发放.....	51
七、其它.....	54
安徽建筑大学教学单位年度目标责任考核实施办法.....	61
一、基本原则.....	61
二、考核指标及权重.....	61
三、评分方法.....	62
四、组织实施.....	63
五、考核结果使用.....	64
六、附则.....	65
安徽建筑大学教学、科研工作量计算及成果分类指导意见.....	75
安徽建筑大学突出科研业绩奖励办法.....	97
安徽建筑大学高水平教学成果和学科竞赛奖励补充规定.....	106
安徽建筑大学其他突出业绩奖励办法.....	109

安徽建筑大学岗位设置与聘用实施办法

为进一步落实中央和我省人才会议精神，全面落实《关于大力实施人才兴皖工程加快打造人才发展和创新高地的若干措施》（皖人才〔2023〕3号）政策要求，推动学校师资队伍建设，深化人事分配制度改革，强化师德培育，完善评价标准，充分调动全校教职工的工作积极性、主动性和创造性，根据国家和安徽省关于深化事业单位人事分配制度改革系列文件精神，结合学校实际，制定本实施办法。

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，深入贯彻党的二十大精神，坚持为党育人、为国育才，全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务。深化人才发展体制机制改革，遵循人才发展规律，优化人才发展体制，完善人才发展机制，完善岗位绩效工资制度，强化岗位管理，加强师德师风建设，建立公开竞聘、择优聘用的用人制度和以岗位绩效为核心的考核分配制度。加强校院两级管理，充分调动教职工的积极性和创造性，为实现“国内一流、特色鲜明的高水平建筑大学”发展目标提供强有力的制度保证和人才支持。

二、基本原则

（一）科学设岗，宏观调控。围绕学校办学定位和发展目标，突出学科专业建设发展需要，兼顾人员现状，合理设置各类各级岗位。

（二）优化结构，精干高效。完善岗位设置分类分级体系，优化师资队伍结构，合理配置人力资源，最大限度发挥各类人才的积极作用。

（三）按岗聘用，规范管理。以岗位设置为基础，强化岗位职责和聘期目标任务管理，深化聘用制度改革，不断完善人才选拔、使用、评价、激励和保障机制，提高我校人力资源管理综合水平。

（四）学科引领，教研一体。教学科研并重，全面推进一流学科、

一流专业建设，全面推进特色高校、特色学科专业建设，增强学校对学科、专业发展的调控能力，促进高水平教学科研成果产出，切实提高教育教学质量。

（五）两级管理，重心下移。继续推进校院两级管理体制改革，赋予二级教学单位更大办学自主权。创新管理模式，完善激励机制，推进特色发展与可持续发展，使各单位真正成为履行管理职责、激励约束机制健全、充满活力的教学科研实体。

三、实施范围

学校在编在岗正式职工和人事代理等编外聘用人员。

四、岗位设置

（一）岗位设置总量

根据学校办学规模、事业发展态势，核定总编制，在核定的总编制内确定岗位数总量，并为未来发展预留一定的岗位空间。

学校总编制数按专任教师数及专任教师所占编制比例的要求进行核定，其中专任教师数以当前办学规模的标准在校生数为基础进行核定。

专任教师数的计算方法为：

$$A = \frac{M}{Z} - A_1$$

式中：

A —专任教师数；

M —标准在校生数， $M = \text{本科生数} + \text{硕士研究生数} \times 1.5 + \text{博士研究生数} \times 2.0$ ；

Z —生师比，取 $Z=16$ ；

A_1 —外聘教师折合教师数。

学校总编制数的计算方法为：

$$B = \frac{A}{x + y/3}$$

式中:

B -学校教职工编制总量;

x -教师岗占学校总编制数的百分比, 取 $=0.65$;

y -其它专业技术岗占学校总编制数的百分比, 取 $y=0.16$ 。

(二) 岗位类别、层级和结构比例

学校岗位设置分为专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位三种类别。

1. 专业技术岗位

专业技术岗位指具有相应专业技术水平和能力、从事专业技术工作的岗位, 分为教师岗位(专业技术主体岗位)和其它专业技术岗位(专业技术辅助岗位)。设置岗位数不低于学校岗位总量的 70%。其中, 教师岗位不低于学校岗位总量的 55%。

(1) 教师岗位(专业技术主体岗位)

指具有教育教学、科学研究工作职责和相应的教师资格与能力水平要求的专业技术岗位。教师岗位分为“教学型、教学科研型、科研型”三个类别。教学型岗位是教师岗位的重要组成部分, 主要承担课程教学、教学改革与研究等任务; 教学科研型岗位是教师岗位的主体, 主要承担教学、教研、科研等任务; 科研型岗位是基于科学研究, 特别是省部级及以上研究平台及创新团队建设需要而设置的教师岗位, 主要从事科研创新与科技成果转化工作。

教师岗位(专业技术主体岗位)共设置四个层级 11 个等级, 分别为正高级(二至四级)、副高级(五至七级)、中级(八至十级)、初级(十一、十二级)。其中, 教师二级、三级岗位为关键技术岗位。

各岗位层级结构比例为 18: 35: 40: 7。各岗位等级之间结构比例为: 二级至四级岗位的比例为 1: 3: 6; 五级至七级岗位的比例为 2: 4: 4; 八级至十级岗位的比例为 2: 3: 5; 十一级、十二级岗位的比例为 5: 5。

(2) 其它专业技术岗位(专业技术辅助岗位)

指为教育教学、科学研究提供辅助工作或为教学科研工作提供管理保障的相关专业技术岗位。

其它专业技术岗位(专业技术辅助岗位)共设置四个层级 11 个等级,分别为正高级(三至四级)、副高级(五至七级)、中级(八至十级)、初级(十一至十三级)。各岗位层级结构比例为 6: 25: 40: 29。各岗位等级之间结构比例为: 三级、四级岗位的比例为 4: 6; 五级至七级岗位的比例为 2: 4: 4; 八级至十级岗位的比例为 2: 3: 5; 十一级、十二级(含十三级)岗位的比例为 5: 5。

2. 管理岗位

管理岗位指担任领导职务或担负管理职责,从事党群工作或行政管理工作的岗位。设置岗位数不超过学校岗位总量的 20%。

管理岗位共设置 8 个等级,即管理三级至十级,分别对应厅级正职、厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员岗位。

其中管理三级、四级岗位为关键管理岗位。

3. 工勤技能岗位

工勤技能岗位指承担技能操作和维护、后勤保障与服务等职责的工作岗位。设置岗位数不超过学校岗位总量的 10%。

工勤技能岗位共设置 5 个等级,即工勤技能二级至六级岗位,分别对应技师、高级工、中级工、初级工、普通工岗位。

(三) 具体设置

1. 专业技术岗位

专业技术岗位设立在教学单位和专门科研机构,以及对具有执业准入要求或专门从事专业技术工作的单位。

(1) 教学单位

教学单位设置的专业技术岗位分为教师岗位和其它专业技术岗位两类,教学单位的专业技术岗位数量应包括按其承担全校教学、科研

任务比例核定的基本岗位数量，以及用于引进高层次人才专门岗位数量。

① 教师岗位数量

马克思主义学院思政课教师岗位数量根据《教育部关于印发〈高等学校思想政治理论课建设标准〉的通知》（教社科〔2015〕3号）要求，根据学校实际需要予以配备。

其它教学单位教师岗位数量 M_i 按下式计算：

$$M_i = (N - N_1) \times \frac{A_i / K_i}{\sum A_i / K_i}$$

式中：

N -全校教师岗位总量减去思政课教师岗位数量；

N_1 -用于引进高层次人才专门岗位数量；

A_i -某教学单位年完成的教学工作量，包括理论教学、实验教学、实践教学等全部本科和研究生教学任务；

K_i -某教学单位教学任务占工作总任务量的百分比，体育教学部、外国语学院取 $K_i=0.8$ ；数理学院取 $K_i=0.7$ ；其它学院取 $K_i=0.6$ 。

教学单位岗位总量根据上一聘期完成的教学工作量核定，本聘期原则上不作调整。

② 专门岗位数量

各教学单位用于引进高层次人才的专门岗位数量，由学校按各教学单位引进高层次人才的实际情况核定。

③ 教师岗位设置

根据学校教学管理实际，马克思主义学院、体育教学部聘用教学型教师比例自行设置；外国语学院聘用教学型教师比例不超过85%；艺术学院聘用教学型教师比例不超过75%；数理学院聘用教学型教师比例不超过65%；电信学院聘用教学型教师比例不超过35%；其它教学

单位教学型教师比例不超过 20%。科研型教师岗位暂不设置比例，根据科研平台层级与数量、创新团队的层级等实际情况设置。

④其他专业技术岗位设置

根据教学单位实际管理需要核定相应岗位数。

(2) 专门科研机构

对于学校设立的专门科研机构，根据其承担的科研工作任务情况，核定其专职科研人员与专职管理人员的专门岗位数量。

(3) 职能部门及其他教学辅助单位

职能部门及其他教学辅助单位的专业技术岗位数量在学校其它专业技术岗位总量内分解，按各部门的任务量以及职业准入控制要求核定。

相关单位应在学校核定的岗位数量内，科学合理地分解工作任务，制定岗位工作职责和目标任务。

2. 管理岗位

学校在管理岗位设置总量内，对各教学单位按其学生规模、教职工数及工作需要核定管理岗位数量；对职能部门按工作职责和工作任务量等核定管理岗位数量。

(1) 教学单位

①处级、科级岗位

执行学校党委审议通过的处级、科级岗位设置。

②科以下岗位

按各单位实际承担的工作量和确定的工作职责，以工作需要和运行高效的原则确定。

(2) 职能部门及其他教辅单位

①处级、科级岗位

执行学校党委审议通过的处级、科级岗位设置。

②科以下岗位

按各单位确定的工作职责和实际承担的工作量核定。

3. 工勤技能岗位

工勤技能岗位主要设置在相关后勤保障与服务部门以及教学单位承担技能操作和维护的岗位，由各二级单位（部门）在核定的编制内按需设置，报学校批准后实施。已实行社会化服务的岗位，不再设置相应的工勤技能岗位。

五、岗位聘用

（一）聘用方式

岗位聘用包括续聘、竞聘、转聘和降聘四种方式。具体聘用要求如下：

1. 续聘

以下人员可参加岗位续聘：

（1）上一聘期受聘于专业技术岗位且考核合格，现岗位继续设置且本人愿意继续受聘于现岗位的人员。

（2）校党委行政任（聘）用的处级、科级岗位人员。

（3）上一聘期受聘于科级以下（不含科级）管理岗位、工勤技能岗位且考核合格，现岗位继续设置且本人愿意继续受聘于现岗位的人员。

2. 竞聘

符合拟竞聘岗位条件的人员，可参加以下岗位竞聘：

（1）续聘结束后，教师岗位和其它专业技术岗位的空余岗位；

（2）续聘结束后，科级（不含科级）以下管理岗位和工勤技能岗位。

3. 转聘

根据工作需要、人岗相适的原则，符合拟转岗位条件的人员，在编制与岗位设置范围内，经学校同意可参加转岗聘用。

4. 降聘

根据学校相关制度规定，需降低岗位等级聘用的人员，经学校研究同意后，予以降聘。

（二）聘用条件、岗位职责和聘期任务

1. 聘用条件

参加岗位续聘的教职工，可不作岗位聘用条件审核，直接续聘至相应岗位。

参加岗位竞聘、转聘的教职工，须符合相应岗位竞聘、转聘条件，包括基本条件、资历及业绩条件。各岗位竞聘条件见附件 1。

管理岗位聘用（任）条件按照中共中央《党政领导干部选拔任用工作条例》及各级党委有关文件要求执行。

2. 岗位职责和聘期任务

学校设置的各岗位职责及聘期任务见附件 2，教学工作量计算及教学、科研成果分类按《安徽建筑大学教学、科研工作量计算及成果分类指导意见》执行。

（三）聘期管理与考核

1. 聘期管理

（1）一般每四年为一个聘期。

（2）学校授权各二级单位主要负责人与受聘人签订聘用合同（协议）。其中受聘教师二级、三级岗位的人员，由学校直接与受聘人签订聘用合同（协议）。

（3）聘期内有岗位调整的，岗位职责任务自新岗位聘任之日起进行相应调整。

（4）聘期内退休人员，聘期执行至退休时间。

2. 聘期考核

采取年度岗位考核与聘期考核相结合的方式进行考核。年度岗位考核主要考核教职工德才表现和工作实绩，其结果是教职工绩效分配的重要依据；聘期考核重点考核教职工聘期内履行岗位基本职责、工

作任务完成以及聘期目标实现情况，其结果是续聘、竞聘、转聘和降聘的依据。

聘期考核的具体规定另行制定。

（四）组织机构

学校成立岗位设置、聘用与管理工作领导小组（以下简称“领导小组”），负责学校岗位设置、聘用、聘期管理与考核、绩效发放等工作。领导小组下设办公室，办公室设在人事处，组织实施领导小组确定的各项工作。

各二级单位（部门）成立岗位聘用与管理小组（以下简称“工作小组”），负责本单位岗位聘用与聘期管理的各项工作。

（五）聘用（任）权限

1. 专业技术一级岗位、专业技术二级岗位管理与聘用工作按国家和省级主管部门相关规定执行。

2. 管理岗位三至四级岗位管理工作按国家和省有关政策执行。

3. 专业技术岗位三级及以下、管理岗位五级及以下、工勤技能岗位二级及以下岗位管理与聘用（任）工作由学校负责组织实施。

（六）聘用程序

申请竞聘（或转聘）人员，按以下程序核批。

1. 个人申报。教职工对照任职条件申报相应岗位，填写《安徽建筑大学岗位聘用申请表》。“双肩挑”人员申报教学系列专业技术岗位的，由个人根据本人所属学科归属相关学院（部）。

2. 审核评议。各单位工作小组负责申报人员资格审核及评议推荐工作，岗位聘用排序推荐，其中，教学单位工作小组审核评议结果须提交党委会、党政联席会议研究。

在审核评议过程中，严格按照有关条件，把思想政治素质和师德师风放在首位，注重业绩，体现贡献。

3. 召开校学术委员会会议，提出推荐和聘用意见。

4. 学校审批。人事处将推荐和聘用意见提交领导小组审定，提出各岗位拟聘人选并报学校研究后公示。

5. 实施聘用。公示无异议，学校与受聘人员在平等自愿、协商一致的基础上签订聘用合同，并兑现工资待遇。

符合续聘条件的人员，可直接续聘。

六、工作要求

（一）提高认识、统一思想。各单位和全体教职工要充分认识岗位聘用工作的重要性和必要性，把思想统一到加快学校各项事业发展这一根本任务上来，统一到深化学校人事制度改革、充分调动和发挥教职工的积极性上来，增强做好岗位聘用工作的紧迫感和责任感。

（二）加强领导，精心组织。各单位要认真组织教职工学习有关文件，领会文件精神，把握好政策规定。要按照学校的统一部署，周密安排，精心组织，严格程序，坚持标准，公开、公平、公正地组织开展申报、审核、评审、聘用等工作。

（三）以人为本，统筹兼顾。各单位要坚持以人为本，统筹考虑教学科研管理与服务等各方面工作需要，做好教职工思想工作，引导教职工理解、支持、积极参与岗位聘用工作。对聘用工作中出现的问题，及时掌握，认真研究，妥善解决，确保岗位聘用工作有序进行、平稳完成。

（四）严守纪律，公平诚信。各单位和广大教职工在岗位聘用工作中，要遵守工作纪律，不得营私舞弊、弄虚作假、打击报复、诽谤他人。如有违反者，一经发现，将按学校有关规定进行严肃处理。

七、违反工作纪律情况的处理

（一）在岗位聘用过程中，教职工有下列情形之一的，取消其聘用资格。对于情节严重的，将给予纪律处分。构成犯罪的，将移交司法机关处理。

1. 伪造学历、学位、奖励证书。

2. 谎报研究成果、工作业绩，弄虚作假。
3. 剽窃他人科学研究成果。
4. 拉拢或贿赂聘用组织成员。
5. 诬陷、中伤其他应聘人员、聘用组织成员或其他有关人员。
6. 其他严重违纪违法行为。

(二) 聘用组织成员借岗位聘用工作之机，压制、打击、报复、诬陷应聘人员、收受贿赂的，经查证情况属实，由学校撤消其聘用组织成员资格，情节严重的，给予行政纪律处分。构成犯罪的，将移交司法机关处理。

八、相关问题说明

(一) 业绩成果

竞聘条件中的业绩成果均为聘任现职称以来所取得的成果。业绩成果完成人的第一署名单位应与取得成果时本人人事关系所在的工作单位一致，其中完成的科研项目或获奖须由原工作单位科研主管部门审核(盖章)并备案。所有业绩成果须由人事处、教务处、研究生院、教师发展中心、科技处、科技成果转化处等相关职能部门认定。

(二) 时间要求

竞聘条件中的任职年限、业绩成果，截止时间均为上一聘期结束时间。

(三) 双肩挑岗位说明

教师受聘到所属教学单位的处级管理岗位、受聘到所属教学单位以外的管理岗位，聘用时须明确主辅岗，按教师岗位和管理岗位双重管理。

对于其所聘教师岗位的岗位基础绩效任务、聘期任务，教学工作方面须履行教师岗位职责任务中每学年授课门次的要求，科研工作量不予减免。教师受聘到所属教学单位的处级管理岗位，教学任务不低于相应岗位的 1/3；教师受聘到所属教学单位以外的管理岗位，教学

任务不低于相应岗位的 1/4。

（四）辅导员业绩管理

专职辅导员按管理岗位进行管理。受聘到辅导员岗位的管理人员，岗位基础绩效任务为带班学生不低于 180 人/年。受聘到辅导员岗位的专业技术人员，岗位基础绩效任务为带班学生不低于 160 人/年，按职称评审条件规定，应承担相应思政课程的教学工作，专业技术中级岗位不低于 48 学时/年，专业技术副高级岗位不低于 64 学时/年。

（五）工勤技能岗技能证书

工勤技能岗位竞聘条件中所述技术等级证书均指通过省级人力资源与社会保障厅统一组织的技术等级考核，并取得相应工种的技术等级证书。

（六）新进人员的聘用

学校新进人员根据《事业单位人事管理条例》（国务院令第 652 号）等文件规定及公开招聘所设岗位予以聘用，纳入学校聘期管理。

（七）学术保护期

为进一步加强人才队伍建设，促进新进青年博士教师（35 周岁及以下）更快更好成长，不断提高学校的教学、科研水平，学校决定实施新进青年博士教师学术保护期。保护期时间为 24 个月，保护期内须取得 1 项 E 类及以上科研成果，教学任务减半。保护期内由所在单位依据履职情况进行年度岗位考核，对岗位基础绩效任务完成情况不作硬性要求。

九、其它

（一）本《实施办法》所依据的制度、规定发生变化时，按新的制度、规定执行；与上级有关政策不一致时，按上级有关政策执行。

（二）本《实施办法》未尽事宜，按上级文件和学校有关规定执行。学校原有相关文件条款与本《实施办法》不符的，按本《实施办法》执行。

(三) 本实施办法自 2024 年 1 月 1 日起施行, 相关内容分别由组织部、人事处、发规处、财务处、教务处、教师发展中心、科技处、科技成果转化处、研究生院负责解释。

附件: 1. 安徽建筑大学专业技术岗位、工勤技能岗位聘用条件
2. 安徽建筑大学专业技术、管理、工勤技能岗位职责及聘
期任务

附件 1:

安徽建筑大学专业技术岗位、工勤技能岗位聘用条件

一、专业技术岗位

(一) 教师（专业技术主体）岗位

1. 基本条件

(1) 忠诚党的教育事业，贯彻党和国家的教育方针，服从学校大局，遵纪守法，有良好的思想政治素质和职业道德修养。

(2) 具有履行相应岗位职责的身体和心理素质。

(3) 具备履行岗位职责、承担岗位任务的知识结构、业务水平和能力素质。

(4) 聘用到教师岗位同志原则上应持有高等学校教师资格证书。

(5) 上一个聘期考核达到“合格”水平。

(6) 首次竞聘教师岗位，须具有硕士以上学位、研究生以上学历，所学专业或研究方向应与应聘岗位一致。

2. 资历及业绩条件

(1) 教师二级岗位

竞聘教师二级岗位者应具有出色的教育教学、科学研究和团队领导能力，在自然科学、工程技术、社会科学等领域做出突出贡献，在学术界享有较高声誉、或在行业内得到普遍认可的高水平人才。教师二级岗位任职条件按上级文件执行。

(2) 教师三级岗位

竞聘教师三级岗位者应具有较强的教育教学、科学研究和团队领导能力，在自然科学、工程技术、社会科学等领域做出较大贡献，在学术界享有一定声誉、或在行业内得到较高认可的高水平人才。

其任职资历及业绩条件应满足：

A. 直聘条件

任教授职务，有重大贡献者。且满足表 1-1 中条件之一。

B. 竞聘条件

任教授职务 9 年以上，且满足表 1-2 中条件之一；任教授职务 6 年以上、不足 9 年，且满足表 1-2 中条件之二；任教授职务 3 年以上、不足 6 年，且满足表 1-2 中条件之三。

(3) 教师五级、六级岗位

A. 竞聘教师五级岗位

任副教授职务，且满足教师三级岗位（表 1-2）条件之二；任副教授职务 3 年及以上，且满足表 1-3 中条件之二或教师三级岗位条件（表 1-2）之一。

B. 竞聘教师六级岗位

任副教授职务，且满足教师三级岗位条件（表 1-2）之一；任副教授职务 3 年及以上，且满足表 1-3 中条件之一。

(4) 教师八级、九级岗位

A. 竞聘教师八级岗位

任讲师职务，且满足教师六级及以上岗位（表 1-3）条件之二；任讲师职务 3 年及以上，且满足表 1-4 中条件之二；或表 1-3 中教师六级及以上岗位条件之一。

B. 竞聘教师九级岗位

任讲师职务，且满足教师六级及以上岗位（表 1-3）条件之一；任讲师职务 3 年及以上，且满足表 1-4 中条件之一。

(5) 教师十一级岗位

任助教职务，且满足表 1-4 中教师九级及以上岗位条件之一；任助教职务 3 年及以上。

(二) 其它专业技术（专业技术辅助）岗位

1. 基本条件

(1) 忠诚党的教育事业，贯彻党和国家的教育方针，服从学校大

局，遵纪守法，有良好的思想政治素质和职业道德修养。

(2) 取得所聘岗位需要的专业技术职务资格证书。

(3) 热爱专业技术工作，积极参加学校开展的各项活动。

(4) 具有履行相应岗位职责的身体和心理素质。

(5) 首次竞聘其它专业技术岗位须具有本科及以上学历，所学专业一般应与应聘岗位一致。

2. 资历及业绩条件

(1) 其他专业技术三级岗位

竞聘其它专业技术三级岗位者，应在本专业领域具有较高的学术造诣和技术水平，能组织、引导专业技术工作，在专业技术岗位上作出重要贡献且发挥重要作用。其任职资历及业绩条件应满足：

任现职 9 年及以上，且满足表 1-5 中条件之一。

任现职 6 年及以上、不足 9 年，且满足表 1-5 中条件之二。

任现职 3 年以上、不足 6 年，且满足表 1-5 中条件之三。

(2) 其他专业技术五级、六级岗位

A. 竞聘其他专业技术五级岗位

任现职 9 年及以上，且满足表 1-6 中条件之一。

任现职 6 年及以上、不足 9 年，且满足表 1-6 中条件之二，可竞聘其他专业技术五级岗位。

B. 竞聘其他专业技术六级岗位

任现职 3 年及以上，且满足表 1-6 中条件之一，可竞聘其他专业技术六级岗位。

(3) 其他专业技术八级、九级岗位

A. 竞聘其他专业技术八级岗位

任现职 9 年及以上，且满足表 1-7 中条件之一，任现职 6 年及以上、不足 9 年且满足表 1-7 中条件之二；可竞聘其他专业技术八级岗位。

B. 竞聘其他专业技术九级岗位

任现职 3 年以上且满足表 1-7 中条件之一，可竞聘其他专业技术九级岗位。

(4) 其他专业技术十一级岗位

竞聘其它专业技术十一级岗位者应掌握本岗位的专业技术知识，能够胜任岗位技术工作，服务质量好，其任职资历及业绩条件应满足：任初级职务 3 年以上。

二、工勤技能岗位

(一) 基本条件

1. 忠诚党的教育事业，贯彻党和国家的教育方针，遵守国家法律法规和学校规章制度，服从学校大局，自觉维护学校的利益、安全和荣誉；具有良好的思想政治素质、职业道德修养。

2. 爱岗敬业，吃苦耐劳，具有良好的服务意识与合作精神。

3. 具有岗位所需的技术知识、技能条件。

4. 具有履行相应岗位职责的身体和心理素质。

5. 服从工作安排，完成工作任务。

(二) 资历及业绩条件

1. 一级岗位（高级技师）

(1) 在技术工岗位工作年限满三十年。

(2) 通过政府人事部门组织的高级技师技术等级考评并取得相应证书。

2. 二级岗位（技师）

(1) 在技术工岗位工作年限满二十五年。

(2) 通过政府人事部门组织的技师技术等级考评并取得相应证书。

3. 三级岗位（高级工）

(1) 在技术工岗位工作年限满十五年。

(2) 通过政府人事部门组织的机关事业单位工人技术等级考核并

取得相应证书。

4. 四级岗位（中级工）

（1）在技术工岗位工作年限满十年。

（2）通过政府人事部门组织的机关事业单位工人技术等级考核并取得相应证书。

5. 五级岗位（初级工）

在技术工岗位上工作，工人学徒期满后定级的。

根据国家规定，必须持证上岗的其他特殊工种岗位，应在获得相应的管理部门颁发的上岗证后方可聘用上岗。

表 1-1 教师三级岗位直聘条件

序号	选项条件
1	获得国家科技奖和国家教学成果奖特等奖（前 10 名）、一等奖（前 6 名）、二等奖（前 3 名）；或获高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）一等奖（前 3 名）、二等奖（前 2 名）、三等奖（第 1 名）1 项；或获省部级科技奖、社科奖一等奖（第 1 名）
2	获得“国家杰出青年基金”资助，或获得“国家优秀青年基金”资助，或获得“长江学者奖励计划（含青年）”资助，或获得“国家有突出贡献中青年专家”称号，或获得“青年拔尖人才支持计划”等国家级人才称号（项目）
3	享受国务院“政府特殊津贴”人员，或获国家工程师奖、中国青年科技奖
4	以第一通讯作者或第一作者在 Nature、Science、Cell 或在《中国社会科学》上发表论文 1 篇
5	主持国家重点研发计划项目（不含课题），或国家自然科学基金重大项目 1 项，或国家社科基金重点项目 1 项

表 1-2 教师三级岗位竞聘条件

序号	选项条件
1	获国家教学成果奖一等奖前 5 名，或二等奖前 3 名
2	获省级教学成果奖特等奖前 3 名，一等奖前 2 名，或二等奖第 1 名
3	主编国家级规划教材 1 部，或主编省部级规划教材 2 部
4	省部级及以上教学名师
5	担任教育部专业教学指导委员会委员
6	主持省高校重大教学改革研究项目
7	获得“全国模范教师”“全国优秀教师”“全国优秀教育工作者”称号
8	获得国家级教学技能竞赛最高等次奖励 1 项（需认定）
9	指导学生在“互联网+”“挑战杯”等一类学科竞赛中获得国家级最高等次奖（前 2 名）、第二等次奖（第 1 名）

10	指导学生以第一发明人、本人为第二发明人、安徽建筑大学为第一申请人（下同）获得的授权发明专利转化成功，学校收益 30 万元及以上
11	指导本科生为第一作者、本人为第二作者或第一通讯作者、安徽建筑大学为第一单位发表 5 级及以上论文 1 篇（自然科学），或发表 6 级及以上 1 篇（人文社会科学）
12	主持教育部新工科、新文科研究与改革实践项目 1 项
13	担任国家级一流本科专业建设点、一流本科课程负责人
14	担任国家级示范基层教学组织、国家级实验教学示范中心负责人
15	获国家级科学技术奖（含自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步奖）一等奖前 7 名，或二等奖前 5 名；或获高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）一等奖（前 5 名），二等奖（前 4 名）或三等奖（前 3 名）
16	获省部级科学研究成果奖（含自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步奖、社科奖）一等奖前 3 名、二等奖前 2 名或三等奖第 1 名
17	主持国家级科研（自然基金、社科基金）项目，或国家级重大科研项目子课题（自然科学到账经费 100 万及以上、社会科学到账经费 15 万及以上），或省部级重大科研项目
18	主持非校内经费支持的省部级科研项目 2 项及以上
19	主持单项到校经费 100 万元及以上的非财政科研项目 1 项，或 60 万元及以上的非财政科研项目 2 项
20	实现单项到校资金达到 50 万元及以上的技术转让 1 项，或 30 万元及以上的技术转让 2 项

21	以第一作者、安徽建筑大学为第一单位，或者以第一通讯作者身份，发表5级以上期刊论文4篇及以上，或6级以上期刊论文7篇及以上
22	以第一作者、安徽建筑大学为第一单位在国家级出版社出版学术专著1部及以上(作者后标“著”)，且有本人为第一作者发表9级以上期刊论文3篇及以上作为支撑
23	省部级及以上优秀博士、硕士论文指导教师
24	有1篇论文被《新华文摘》《高等学校文科学报文摘》《中国社会科学文摘》收录全文1/2篇幅以上
25	在“三报一刊”(《人民日报》《光明日报》《经济日报》《求是》杂志，下同)上发表1篇理论文章
26	以第一发明人获得授权发明专利，单项转让费达到30万元；或专利转让费累计达到50万元
27	安徽建筑大学为主编单位、本人作为第一完成人，主编国家标准1部，或省部级标准3部及以上
28	获得省部级青年科技奖表彰
29	获得国家级专利奖金奖(前5名)，或银奖(前3名)1项，或省级专利金奖(前1名)
30	教育部新(跨)世纪优秀人才支持计划人选
31	获得“江淮英才”“省学术和技术带头人”“江淮文化名家(领军)”等省部级人才称号
32	获得“省杰出青年基金”资助
33	参与重大决策、重大项目论证咨询，咨询报告对决策和管理产生积极作用，获省委、省政府主要领导肯定性批示(独撰或第一完成人，需认定)。

表 1-3 教师五级、六级岗位竞聘条件

序号	选项条件
1	获省部级教学成果特等奖前 7 名，或一等奖前 5 名，或二等奖前 3 名，或三等奖第 1 名
2	主编省级教材建设项目教材 1 部，参编（本人撰写 6 万字以上）省部级及以上规划教材 1 部
3	省级青年教师教学基本功竞赛（或教学创新大赛）（含体育课、思想政治理论课）二等奖及以上
4	主持省高校重点教学研究项目（含各类省级专业建设项目，新工科、传统专业升级改造、新建专业质量提升，六卓越一拔尖等项目）
5	获得“全省模范教师”“全省优秀教师”“全省优秀教育工作者”称号，或获省级教坛新秀，或获安徽建筑大学师德标兵
6	获得省级以上教学技能竞赛最高等次奖励 1 项（需认（竞争类）定）
7	指导学生在“互联网+”“挑战杯”等一类学科竞赛中获得国家级最高等次奖（前 4）、第二等次奖（前 3）、第三等次奖（前 2），或获省级最高等次奖（第 1）
8	指导学生以第一发明人、本人为第二发明人、安徽建筑大学为第一申请单位（下同）获得的授权发明专利转化成功，学校收益 10 万元以上

9	指导本科生为第一作者、本人为第二作者或第一通讯作者、安徽建筑大学为第一单位，发表6级及以上论文1篇（自然科学），或发表7级及以上1篇（人文社会科学）
10	主持教育部新工科、新文科研究、改革实践等项目1项
11	担任国家级一流本科专业建设点或一流本科课程前2名
12	担任国家级示范基层教学组织、国家级实验教学示范中心负责人
13	获省部级科学研究成果奖（含自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步奖、社科奖），一等奖前10名，或二等奖前5名，或三等奖前3名
14	主持国家级科研项目（自然基金、社科基金），或国家级重点科研项目子课题
15	主持省部级科研项目（竞争性）1项及以上
16	实现单项到校资金达到20万元以上的技术转让
17	主持单项到校经费50万元及以上的非财政科研项目1项，或30万元及以上的非财政科研项目2项。
18	以第一作者、安徽建筑大学为第一单位，或者以第一通讯作者身份，发表6级以上期刊论文3篇以上，或7级以上期刊论文4篇以上

19	独著或合著（本人撰写 10 万字以上）在国家级出版社出版学术专著 1 部以上，且有本人为第一作者发表 9 级以上期刊论文 2 篇及以上作为支撑
20	有 1 篇论文被《新华文摘》《高等学校文科学报文摘》《中国社会科学文摘》收录（含论点摘编）
21	Nature、Science、Cell 三大刊的作者
22	以第一发明人获得授权发明专利 1 件，且转让费达到 5 万元，或专利转让费累计达到 10 万元
23	安徽建筑大学为主编单位、本人作为第一完成人，主编国家标准 1 部，或主编省部级标准 2 部
24	获得国家级专利金奖（前 8 名）、或银奖（前 5 名）1 项，或省级专利金奖（前 3 名）、或银奖（前 2 名）1 项
25	获得“省学术和技术带头人后备人选”“江淮文化名家（青年）”称号；或获得“高校杰出青年科研项目”资助；或获得“省优秀青年基金”资助
26	享受“省政府特殊津贴”待遇

表 1-4 教师八级、九级岗位竞聘条件

序号	选项条件
1	获省部级教学成果二等奖及以上，或三等奖前 5
2	获校级教学成果特等奖，或一等奖前 5 名，或二等奖前 3 名，或三等奖第 1 名
3	参编省部级及以上规划教材 1 部以上
4	获青年教师教学基本功竞赛（或教学创新大赛）（含体育课、思想政治理论课）三等奖及以上，或校级青年教师讲课比赛（或教学创新大赛）二等奖及以上
5	获得“校级优秀教师”“校级优秀教育工作者”称号
6	获得校级以上教学技能竞赛最高等次奖励 1 项（需认定）
7	指导学生在“互联网+”“挑战杯”等一类学科竞赛中获得省级以上奖励
8	指导学生以第一发明人、本人为第二发明人获得国家授权发明专利且转化成功，学校有收益
9	指导本科生为第一作者、本人为第二作者或第一通讯作者、安徽建筑大学为第一单位，发表 7 级及以上论文 1 篇（自然科学），或发表 8 级及以上 1 篇（人文社科科学）
10	获省部级及以上科学研究成果奖（含自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步奖、社会科学科研成果奖），或获厅级科研成果奖一等奖（前 2 名）、二等奖（第 1 名）

11	主持在研或完成省高校教学研究项目，或参与省高校重大教学改革研究项目（前5名），或参与省高校重点教学研究项目（前3名）
12	参与国家级科研项目（前5名），或省部级科研项目（前3名）
13	主持市厅级及以上科研项目，或单项到校经费10万元及以上的非财政科研项目
14	实现单项到校资金达到10万元及以上的技术转让
15	以第一作者、安徽建筑大学为第一单位，或者以第一通讯作者身份，发表6级以上期刊论文1篇以上，或7级以上期刊论文2篇及以上
16	独著或合著出版学术专著1部及以上
17	以第一发明人获授权国家发明专利1项以上且转让费达到3万元，或专利转让费累计达到5万元
18	安徽建筑大学为主编单位之一，本人参编国家标准或参编省部级标准1项
19	获得国家级专利金奖或银奖1项，或省级专利金奖（前5名）、或银奖（前3名）1项、或专利优秀奖（前2名）
20	“高校优秀青年科研项目”资助；获得市级及以上人才称号

表 1-5 其他专业技术三级岗位竞聘条件

序号	选项条件
1	获国家教学成果奖一等奖前 5 名，或二等奖前 3 名
2	获省级教学成果奖特等奖前 3 名，一等奖前 2 名，或二等奖第 1 名
3	主编国家级规划教材 1 部，或主编省部级规划教材 2 部
4	主持省高校重大教学改革研究项目
5	获得“全国优秀教育工作者”称号
6	获得国家级教学技能竞赛最高等次奖励 1 项（需认定）
7	指导学生在“互联网+”“挑战杯”等一类学科竞赛中获得国家级最高等次奖（前 2 名）、第二等次奖（第 1 名）
8	指导学生以第一发明人、本人为第二发明人、安徽建筑大学为第一申请人（下同）获得的授权发明专利转化成功，学校收益 30 万元及以上
9	指导本科生为第一作者、本人为第二作者或第一通讯作者、安徽建筑大学为第一单位发表 5 级及以上论文 1 篇（自然科学），或发表 6 级及以上 1 篇（人文社会科学）
10	担任国家级示范基层教学组织、国家级实验教学示范中心负责人

11	主持国家级科研项目，或省部级重点（重大）科研项目，或国家级重点（重大）科研项目课题
12	主持省部级科研项目 2 项及以上（含省高校重大科研项目），或国家级重点（重大）科研项目子课题 2 项及以上
13	主持单项到校经费 100 万元及以上的非财政科研项目 1 项，或 60 万元及以上的非财政科研项目 2 项
14	实现单项到校资金达到 40 万元及以上的技术转让 1 项，或 25 万元及以上的技术转让 2 项
15	获省部级科学技术奖或社会科学科研成果奖一等奖前 10 名、或二等奖前 5 名、或三等奖前 3 名
16	以第一发明人获授权国家发明专利 2 项及以上
17	以第一作者发表与本岗位专业相关 6 级以上期刊论文 3 篇以上，或 7 级以上期刊论文 5 篇以上
18	独著或合著（本人撰写 6 万字以上）在国家级出版社出版与本岗位专业相关的学术专著 1 部以上
19	主编国家标准 1 部，或省部级标准 3 部及以上（学校为主编单位、本人作为第一完成人）
20	获得“工程勘察设计大师”等省部级人才称号

表 1-6 其他专业技术五级、六级岗位竞聘条件

序号	选项条件
1	获省部级教学成果特等奖前 7 名，或一等奖前 5 名，或二等奖前 3 名，或三等奖第 1 名
2	主编省级教材建设项目教材 1 部，参编（本人撰写 6 万字以上）省部级及以上规划教材 1 部
3	获得 “全省优秀教育工作者” 等称号
4	获得省级以上教学技能竞赛最高等次奖励 1 项（需认（竞争类）定）
5	指导学生在“互联网+”“挑战杯”等一类学科竞赛中获得国家级最高等次奖（前 4）、第二等次奖（前 3）、第三等次奖（前 2），或获省级最高等次奖（第 1）
6	指导学生以第一发明人、本人为第二发明人、安徽建筑大学为第一申请单位（下同）获得的授权发明专利转化成功，学校收益 10 万元以上
7	指导本科生为第一作者、本人为第二作者或第一通讯作者、安徽建筑大学为第一单位，发表 6 级及以上论文 1 篇（自然科学），或发表 7 级及以上 1 篇（人文社会科学）

8	担任国家级示范基层教学组织、国家级实验教学示范中心负责人
9	参与省部级科研项目（前3名），或主持完成厅级科研项目，或主持完成单项到校经费30万元及以上的非财政科研项目
10	实现单项到校资金达到15万元以上的技术转让
11	获省部级科学技术奖（有个人证书），或省部级社会科学科研成果奖（有个人证书），或获厅级科研成果奖一等奖（第1名）
12	以第一发明人获授权国家发明专利1项以上，或获授权实用新型专利、外观设计专利、软件著作权3项以上
13	以第一作者发表与本岗位专业相关的6级以上期刊论文2篇及以上，或7级以上期刊论文3篇及以上
14	独著或合著出版与本岗位专业相关的学术专著1部以上
15	主编国家标准1部，或省部级标准2部及以上（学校为主编单位、本人作为第一完成人）
16	获得“江淮文化名家（青年）”等称号
17	享受“省政府特殊津贴”待遇

表 1-7 其他专业技术八级、九级岗位竞聘条件

序号	选项条件
1	获省部级教学成果二等奖及以上，或三等奖前 5
2	获校级教学成果特等奖，或一等奖前 5 名，或二等奖前 3 名，或三等奖第 1 名
3	参编省部级及以上规划教材 1 部以上
4	获得 “校级优秀教育工作者” 等称号
5	获得校级以上教学技能竞赛最高等次奖励 1 项（需认定）
6	指导学生在 “互联网+” “挑战杯” 等一类学科竞赛中获得省级以上奖励
7	指导学生以第一发明人、本人为第二发明人获得国家授权发明专利且转化成功，学校有收益

8	指导本科生为第一作者、本人为第二作者或第一通讯作者、安徽建筑大学为第一单位，发表7级及以上论文1篇（自然科学），或发表8级及以上1篇（人文社科科学）
9	参与省部级科研项目1项以上（前3名），或厅级科研项目1项以上（前2名），或主持完成单项到校经费20万元及以上的非财政科研项目1项以上
10	实现单项到校资金达到10万元以上的技术转让
11	获得省部级以上科研成果奖励（有个人证书），或厅级科技成果奖励（前2名）
12	以第一发明人获授权国家发明专利1项以上，或实用新型专利、外观设计专利或软件著作权3项以上
13	以第一作者发表与本岗位专业相关的6级以上期刊论文1篇以上，或7级以上期刊论文2篇以上
14	独著或合著出版与本岗位专业相关的学术专著1部以上
15	主编国家标准或省部级标准1部及以上（学校为主编单位、本人作为第一完成人）
16	获得市级及以上人才称号

附件 2:

安徽建筑大学专业技术、管理、工勤技能岗位职责及聘期任务

一、岗位职责

坚持党的教育方针，落实立德树人根本任务，立足本职工作，全面服务于学校人才培养、科学研究、社会服务、文化传承与创新、国际交流与合作等各项工作，较好地完成相应岗位工作任务，为学校党建和发展工作作出应有贡献。

（一）专业技术岗位

1. 教师（专业技术主体）岗位

（1）教授岗位职责

①学科建设。掌握本学科学术动态，立足学科前沿，积极参与国内、国际学术活动；负责学科建设、专业建设和学术梯队建设；负责课程建设和实验室建设；指导培养青年教师。

②教育教学。积极开展教学研究，负责本学科教学改革与教学评估工作；讲授本科生、研究生课程，开设本科生、研究生选修课；为师生作学术报告；指导青年教师或硕士研究生。

③科学研究。主持较高级别纵向科研项目、承担较大级别横向科研项目的研究工作和重要技术开发与推广工作；主持教学改革研究项目；发表高水平论文，出版专著，编写教材等。

④社会服务。组织开展本学科领域的学术活动，为师生做本学科领域的学术讲座；积极参与学校和学院招生宣传、校园开放日、“教授博士进中学”讲座等校内外社会服务活动。

（2）副教授岗位职责

①学科建设。了解本学科学术动态及研究成果；参与本学科、专业及实验室的建设工作；承担青年教师的培养工作。

②教育教学。负责或参与本学科的教学改革与教学评估工作；讲授本科生、研究生课程，开设本科生、研究生选修课；指导或协助指导青年教师。

③科学研究。主持纵向、横向科研项目、教学改革项目的研究工作；发表较高水平论文，出版专著，编写教材等。

④社会服务。积极参与本学科领域的学术活动；积极参与学校和学院招生宣传、校园开放日、“教授博士进中学”讲座等校内外社会服务活动。

（3）讲师岗位职责

①承担本科生的教学和实践教学任务，开设本科生选修课，参与教学研究工作。

②发表较高水平论文，参编教材、教学参考书等。

③主持或参与科研项目的工作。

④积极参与学校和学院招生宣传、校园开放日、“科技文艺进中学”讲座等校内外社会服务活动。

（4）助教岗位职责

①承担课程讲授或辅导、答疑，作业批改，实验课、实习指导，实验室建设等方面的工作。

②公开发表学术论文，参编教材、教学参考书等。

③参与科研项目的工作。

④积极参与学校和学院招生宣传、校园开放日、“科技文艺进中学”讲座等校内外社会服务活动。

2. 其他专业技术（专业技术辅助）岗位

（1）其他专业技术正高级岗位

独立负责所分管的业务工作，开拓进取，规范管理，使本单位、本部门能够高质量地完成学校下达的年度工作任务，并负责专业技术人员的培训和队伍建设，指导本单位、本部门的业务工作，使本单位、本部门的业务工作水平和服务质量有显著提高。

（2）其他专业技术副高级岗位

负责所从事的业务工作，规范创新，促使本单位、本部门高质量地完成学校下达的年度工作任务，并负责专业技术人员的培训和队伍建设，使本单位、本部门的业务工作水平和服务质量得到提高。

（3）其他专业技术中级及以下岗位

由各设岗单位依据工作实际制定，报学校备案批准后执行。

（二）管理岗位

学校组织部门制定五至八级岗位职责（以职责发文为准），九级岗位职责由校内各设岗单位依据部门工作内容自行制定。

（三）工勤技能岗位

1. 工勤技能二级岗位（技师）岗位职责

（1）主动思考，积极配合单位领导创造性地做好本单位工作。

（2）提出隐患整改、提高工作效率和服务水平、节约资源等工作建议和思路、方案。

（3）指导本工种下级岗位不断提高技术技能水平，保质保量完成岗位工作任务。

（4）有较强的工作责任心，自觉遵守操作规程和工作规范，安全生产，定期参加上级主管部门组织的技术业务理论和实际操作技能考核培训合格。

2. 工勤技能三级岗位（高级工）岗位职责

（1）积极思考，配合单位领导做好本单位各项工作。

（2）为提高本单位工作水平，积极提出合理化建议，为学校建设发展做贡献。

（3）指导本工种下级岗位按时完成岗位工作任务，帮助本工种下级岗位提高业务能力。

（4）有较强的工作责任心，自觉遵守操作规程和工作规范，安全生产，定期参加上级主管部门组织的技术业务理论和实际操作技能考核培训合格。

3. 工勤技能四级岗位（中级工）岗位职责

（1）配合领导完成本单位相关工作。

（2）主动学习新知识、新技能，总结经验，按时保质保量完成岗位工作任务。

（3）能在本岗位起到技术骨干作用，并能在上级岗位聘用人员指导下提高业务能力。

（4）有较强的工作责任心，自觉遵守操作规程和工作规范，安全生产，定期参加上级主管部门组织的技术业务理论和实际操作技能考核培训合格。

4. 工勤技能五级岗位（初级工）岗位职责

（1）配合领导完成本单位相关工作。

（2）主动学习新知识、新技能，总结经验，按时保质保量完成岗位工作任务。

（3）有较强的工作责任心，自觉遵守操作规程和工作规范，安全生产，定期参加上级主管部门组织的技术业务理论和实际操作技能考核培训。

二、教师（专业技术主体）岗位聘期任务

（一）岗位基础绩效任务

岗位基础绩效任务按年度下达，作为对教师进行岗位考核的依据。具体任务见表 2-1。

（二）聘期任务

聘期任务按聘期下达，作为对教师进行聘期考核的依据。教师岗位聘用人员在完成基础绩效任务后，须取得相应教学、科研成果或完成指定任务，具体任务见表 2-1。

（三）相关说明

1. 聘期任务所要求的教学科研成果分类按《安徽建筑大学教学、科研工作量计算及成果分类指导意见》执行；

2. 高等级成果可抵充低等级成果，超额、超等级完成的教学、科研

成果，超出部分可抵充教学工作任务，按 1 参考指数=16 标时计算。基础绩效任务中关于主讲课程门次、基本教学工作量及本科生授课课时要求不得突破；

3. 教学、科研成果未达到考核等级要求的，成果累计参考指数达到考核要求教科研成果参考指数 1.2 倍的，可视为考核合格；

4. 教学工作中主讲课程是指本科生必修课、选修课和研究生必修课、选修课，不含课堂讲授学时低于总学时 50%的课程；

5. 公共基础课、体育课不同学期的教学任务，按不同课程计算；

6. 公共外语课、体育课根据工作需要，经主管部门批准，助教可承担本科生课程的全部讲授；

7. 实验教师承担实验室管理工作，讲授课程门数、教学工作量可不作要求；

8. 专职辅导员讲授课程是指本科生就业指导类课程、创新创业类课程、安全教育类、国防教育类、劳动教育类、美育教育类等基本素质教育课程以及思想政治类课程。

表 2-1 教师岗位基础绩效任务、聘期任务一览表

岗位等级	岗位类型	岗位基础绩效任务	聘期任务
教授二级	教学科研型	每年完成 I 类科研成果 1 项+教学工作量 300 标时（每年至少主讲 1 门次本科生课程；基本教学工作量不低于 160 标时，其中讲授本科生理理论课时教学工作量不低于 48 标时）。	聘期内超基础绩效任务完成 C 类科研成果 1 项，或完成教学工作量 640 标时+D 类科研（或 C 类教研）成果 1 项。
教授三级	教学科研型	每年完成 I 类科研成果 1 项+教学工作量 300 标时（每年至少主讲 1 门次本科生课程；基本教学工作量不低于 160 标时，其中讲授本科生理理论课时教学工作量不低于 48 标时）。	聘期内超基础绩效任务完成 D 类、F 类科研成果各 1 项，或完成教学工作量 480 标时+F 类科研（或 E 类教研）成果 1 项。
教授四级	教学型	每年完成教学工作量 480 标时，或 G 类教研成果 1 项+教学工作量 320 标时（每年至少主讲 2 门次课程，其中至少有 1 门次为本科生课程；基本教学工作量不低于 240 标时，其中为本科生讲授理论课时教学工作量不低于 64 标时/年）。	聘期内超基础绩效任务完成 C 类教研成果 1 项，或完成教学工作量 960 标时。
教授四级	教学科研型	每年完成 I 类科研成果 1 项+教学工作量 300 标时（每年至少主讲 1 门次本科生课程；基本教学工作量不低于 160 标时，其中讲授本科生理理论课时教学工作量不低于 48 标时）。	聘期内超基础绩效任务完成 D 类、H 类科研成果各 1 项，或完成教学工作量 400 标时+G 类科研（或 F 类教研）成果 1 项。
教授四级	科研型	每年完成 H 类科研成果 1 项+教学工作量 240 标时（每年至少主讲 1 门次本科生课程）。	聘期内超基础绩效任务完成 D 类、H 类科研成果各 1 项，或完成教学工作量 320 标时+F 类科研成果 1 项。

岗位等级	岗位类型	岗位基础绩效任务	聘期任务
副教授	教学型	每年完成教学工作量 400 标时，或 H 类教研成果 1 项+教学工作量 320 标时（每年至少主讲 2 门次课程，其中至少有 1 门次为本科生课程；基本教学工作量不低于 240 标时，其中为本科生讲授理论课时教学工作量不低于 64 标时/年）。	聘期内超基础绩效任务完成 D 类、E 类教研成果各 1 项，或完成教学工作量 800 标时。
副教授	教学科研型	每年完成 J 类科研成果 1 项+教学工作量 270 标时（每年至少主讲 1 门次本科生课程；基本教学工作量不低于 160 标时，其中讲授本科生理论课时教学工作量不低于 48 标时）。	聘期内超基础绩效任务完成 D 类科研成果 1 项，或完成教学工作量 320 标时+H 类科研（或 G 类教研）成果 1 项。
副教授	科研型	每年完成 I 类科研成果 1 项+教学工作量 230 标时（每年至少主讲 1 门次本科生课程）。	聘期内超基础绩效任务完成 D 类科研成果 1 项，或完成教学工作量 240 标时+G 类科研成果 1 项。

岗位等级	岗位类型	岗位基础绩效任务	聘期任务
讲师	教学型	每年完成教学工作量 320 标时，或 I 类教研成果 1 项+教学工作量 250 标时（每年至少主讲 2 门次本科生课程；基本教学工作量不低于 200 标时，其中为本科生讲授理论课时教学工作量不低于 64 标时/年）。	聘期内超基础绩效任务完成 D 类、G 类教研成果各 1 项，或完成教学工作量 640 标时。
讲师	教学科研型	每年完成教学工作量 280 标时（每年至少主讲 2 门次本科生课程；基本教学工作量不低于 160 标时，其中为本科生讲授理论课时教学工作量不低于 64 标时/年）。	聘期内超基础绩效任务完成 E 类科研成果 1 项，或完成教学工作量 320 标时+I 类科研（或 H 类教研）成果 1 项。
讲师	科研型	每年完成 J 类科研成果 1 项+教学工作量 230 标时（每年至少主讲 1 门次本科生课程）。	聘期内超基础绩效任务完成 E 类科研成果 1 项，或完成教学工作量 240 标时+H 类科研成果 1 项。
助教	教学科研型	每年完成教学工作量 240 标时（每年至少主讲 2 门次本科生课程）。	聘期内超基础绩效任务完成 G 类科研或 F 类教学成果 1 项，或完成教学工作量 230 标时+J 类科研（或 I 类教研）成果 1 项。

安徽建筑大学聘期考核实施办法

为进一步深化岗位聘用与管理，完善岗位考核评价和激励机制，充分发挥聘期考核的导向作用，激发广大教职员工作事创业活力，根据《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》（中发〔2018〕4号）《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》（中办发〔2018〕6号）《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》（教师〔2020〕10号）等文件精神 and 政策要求，结合学校实际，制定本办法。

一、考核原则

（一）科学合理、民主公开。坚持公开、公平、公正，科学合理设置考核指标体系。

（二）分级管理、逐级考核。学校负责各二级单位考核，各二级单位负责组织实施本单位教职工考核。

（三）过程考核与结果考核相结合。坚持考核评价与绩效分配相匹配。以岗位基础绩效任务、聘期任务为主要标准，将年度考核、期中考核与期满考核有效衔接。

（四）师德考核与业绩考核相结合。对受聘教师的思想政治表现、职业道德、业务水平、工作态度、工作业绩和履职情况等进行全面考核，重点考核师德、教风和工作业绩，定量考核与定性评价相结合。

二、考核类别

包括岗位考核、聘期考核和二级单位年度目标责任考核。

岗位考核以受聘到各类岗位的教职工个人岗位职责任务为依据，按年度于每年末对受聘人当年履职情况进行考核。考核结果作为发放岗位基础绩效的依据。

聘期考核以受聘相应岗位教职工聘期内完成绩效任务及取得标志性成果情况为主要依据，对受聘人聘期内完成业绩情况进行考核。一般包括期中考核和期满考核。聘期内未取得考核要求等级教学、科研

成果的，成果累计参考分值须达到考核要求教科研成果参考分值 1.2 倍的，聘期考核合格。聘期考核结果作为下一聘期聘用的依据。

二级单位年度目标责任考核以各单位完成重点工作任务及取得的突出业绩为主要依据，对二级单位年度目标任务完成质量进行考核。考核结果作为核拨二级单位年度目标责任考核绩效的依据。

三、考核内容与程序

(一) 岗位考核 1.教师岗(专业技术主体岗)。以岗位基本职责和年度基础绩效任务完成情况为主要依据，对所完成的教学、科研、社会工作等方面取得的业绩和表现进行全面考核。

2.教辅岗(专业技术辅助岗)。以岗位职责为依据，对所完成的辅助实验教学或其它专业技术工作、实验设备的维护和管理等工作的业绩和表现进行全面考核。

3.管理岗。管理岗的考核以岗位职责为依据，以德、能、勤、绩、廉为基本内容进行全面考核，重点考核工作实绩。

4.工勤技能岗。工勤技能岗的考核是以岗位职责为依据，对工作态度、技能水平、工作业绩等方面进行全面考核，重点考核工作实绩。

处级岗位，按照学校党委有关处级干部考核的相关文件规定实施考核；其他岗位，按照学校统一布置，由教职工所在单位组织考核。

(二) 聘期考核

聘期考核以聘期任务完成情况为主要依据，学校负责对专业技术二级、三级教师(含实验教师)岗位和处级管理岗位人员的聘期考核；各二级单位负责对本单位人员的聘期考核。

为进一步加强教学科研团队建设，调动团队成员积极性，发挥团队建设整体功能，加速团队成员的培育与成长，各教学单位可依托现有教科研平台组建团队，充分发挥团队成员专长，开展团队考核。聘期内完成团队全体成员累计聘期任务总量的团队聘期考核合格。团队聘期考核合格的，团队成员完成岗位基础绩效任务后其聘期考核即为

合格等次。团队组建需依托现有教学、科研或平台进行组建，在聘期开始时进行申请，经教学单位同意后，由相关部门审核通过后报人事处备案。团队及成员组成一经确定原则上不得调整。

1.学校负责的考核

专业技术二级、三级教师（含实验教师）岗位聘期考核方式按下列程序进行：

（1）个人自评。按照考核工作安排，被考核人员整理业绩材料，全面总结阶段工作，填写考核登记表。

（2）学校审核。学校相关职能部门对被考核人员的绩效任务业绩指数完成情况进行量化统计、核定。

（3）述职评议。被考核人员向校学术委员会述职，校学术委员会对被考核人员业绩表现予以评价，形成评议结果。

（4）公示监督。学校公示被考核人员评议结果，接受广大师生监督。

（5）结果审议。考核结果经公示无异议后，提交学校聘期考核领导小组审议。

处级管理岗位人员的聘期考核方式，由校党委组织部另行制定。

2.二级单位负责的考核

（1）成立考核工作小组。各单位组建本单位考核工作小组，在本单位内公示至少3个工作日，无异议后上报学校备案。

（2）制定考核实施细则。各二级单位结合本单位具体情况，制定教职工考核标准和考核实施细则，在本单位内公示至少3个工作日，无异议后上报学校。

（3）个人自评总结。按照考核工作安排，被考核人员整理业绩材料，全面总结阶段工作，填写考核登记表。

（4）单位审核。各单位考核工作小组对被考核人员业绩表现予以评价，形成评议结果。

(5) 结果反馈。各单位确定考核结果，并上报学校核准，经学校核准后，将考核结果反馈被考核人。

(6) 公示监督。各单位公示被考核人员评议结果，接受师生监督。

(三) 二级单位年度目标责任考核

1. 教学单位年度目标责任考核

教学单位年度目标责任考核以完成重点工作任务及取得突出业绩情况为主要依据，考核办法由发展规划处另行制定并组织实施。

2. 非教学单位年度目标责任考核

非教学单位年度目标责任考核以履职尽责及重点工作完成情况为主要依据，由校党委组织部组织实施。

四、考核等次

(一) 岗位考核

岗位考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格 4 个等次。

1. 优秀：全面履行岗位职责，高质量地完成岗位职责任务（教师岗完成岗位基础绩效任务），业绩显著或做出突出贡献，服务对象满意度高。比例一般不超过本单位参加考核人数的 30%。

2. 合格：能够履行岗位职责，完成岗位职责任务（教师岗完成岗位基础绩效任务），富有成效，服务对象满意度较高。

3. 基本合格：基本能够履行岗位职责，但未完成相应岗位工作任务，或完成质量和效率不高、工作中存在较大失误，服务对象满意度较低。

4. 不合格：未能履行岗位职责，未能完成相应岗位工作任务。

对因违反校纪校规或法律法规受到撤销党内职务、留党察看或开除党籍处分，或受到降低岗位等级、撤职处分，或受到撤销、丧失教师资格等行政处罚的，或其他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的，按相关规定直接认定为基本合格或不合格。

(二) 聘期考核

聘期考核分为“期中考核”与“期满考核”，考核结果分为“合格”和“不合格”两个等次。

1.期中考核

(1) 合格：聘期任务完成进度达 50%及以上。

(2) 不合格：聘期任务完成进度未达 50%。

2.期满考核

(1) 合格：完成聘期任务。

(2) 不合格：未完成聘期任务。

五、考核结果使用

(一) 年度岗位考核结果的使用

教职工年度岗位考核结果为“优秀”“合格”等次的，岗位基础绩效全额发放；考核结果为“基本合格”“不合格”等次的，停发岗位基础绩效，由二级单位在年终绩效分配中根据其实际完成绩效任务情况予以核补。

(二) 聘期考核结果的使用

聘期考核结果是下一聘期竞聘、续聘、转聘、降聘的依据。

期中考核不合格，由其所在二级单位进行警示。

期满考核合格，下一聘期可续聘至原岗位或竞聘高等级岗位。

期满考核不合格，下一聘期暂续聘至原岗位，但绩效按低一级岗位标准发放（保留原岗位基本工资、基础津贴等级待遇）；至期中考核补齐上一聘期任务的，则正式续聘至原岗位；否则降聘至低一级岗位，或经学校同意后转聘其它岗位。

(三) 二级单位年度目标责任考核结果的使用

二级单位年度目标责任考核结果作为二级单位年度目标责任绩效考核依据。

六、考核组织

学校成立岗位设置、聘用与管理工作领导小组，负责考核组织领

导，指导、监督、检查、审核各二级单位的考核工作。领导小组办公室设在人事处，具体负责相关考核的日常工作。

各二级单位成立岗位聘用与管理小组，负责组织实施本单位考核工作。

对于考核过程中出现的违规违纪行为，由学校按相关规定和程序处理。

七、其它

（一）新进人员未达半年的，当年正常参加岗位考核，但对业绩成果不作要求，视同考核合格。

（二）聘期内办理退休手续者，办理退休手续的当年度可不参加教职工年度岗位考核，相关绩效按“合格”等次发放、划拨。

（三）经学校批准离岗进修（出国）学习，或学校派出人员，以及根据国家有关规定随任者，按其在岗时间比例、并参考离岗期间用人单位的评价意见进行考核。

（四）受聘“易海学者”岗位的，在完成聘期考核任务基础上，按相关“易海学者”岗位考核规定执行。

八、本办法自发布之日起施行，由人事处、发规处等相关部门负责解释。

安徽建筑大学绩效工资实施办法

为进一步推进学校人才发展体制机制改革，激发各类人才创新创造活力，发挥绩效工资制度的导向和激励作用，逐步建立激发创新活力、知识价值导向、管理规范有效、保障激励兼顾的薪酬制度，根据《关于印发安徽省支持高校学科建设若干政策的通知》（皖政〔2022〕1号）、《转发省人力资源和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）、《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的实施意见》（皖教政法〔2017〕4号）等文件精神，结合学校实际，特制定本办法。

一、指导思想

以学校高质量发展为导向，进一步落实人才强校战略，提高教育教学质量、科学研究、成果转化和社会服务水平。通过实施绩效工资，建立起与国家和安徽省分配政策相衔接，体现岗位绩效和贡献大小为核心，与学校发展水平相协调、符合学校办学特点的收入分配制度。进一步完善学校内部竞争、激励和管理机制，扩大学院的主权，推进校院两级管理，调动学院、部门和广大教职工的积极性、主动性和创造性，促进人才队伍的稳定与发展，为学校各项事业的发展提供保障。

二、实施原则

（一）注重绩效、优绩优酬。形成紧密联系和鼓励创新的分配机制，体现多劳多得、优绩优酬，充分发挥激励导向作用，引导教职工立德树人，不断提高教学、科研和管理服务水平，提升服务社会能力。

（二）总量控制，两级管理。学校在上级主管部门核定的绩效工资总量范围内，实施综合目标管理，分别按岗位构成和绩效目标任务完成情况，核拨至各二级单位进行二次分配。

（三）分类考核，强化激励。建立科学的激励机制，根据岗位性质、特点，分类制定考核办法，以考核结果作为教职工收入分配的主要依据，重点向关键岗位、业务骨干和做出突出贡献的人员倾斜。

（四）统筹兼顾，综合平衡。规范收入分配秩序，与现行校内人事分配制度有机结合，统筹兼顾各类人员收入水平，构建和谐的收入分配关系，促进教师队伍、专业技术队伍、管理与服务队伍的协调和可持续发展。

三、实施范围

本方案适用于学校在编在岗人员，学校编外固定聘用人员，按照原校内津贴发放比例，参照执行。

四、基本构成

实施绩效工资后，教职工收入由以下四部分组成：一是基本工资，包括岗位工资和薪级工资；二是国家规定的津贴补贴；三是按规定保留的改革性补贴；四是绩效工资。其中基本工资、国家规定的津贴补贴、改革性补贴按国家有关规定执行。

绩效工资是按国家规定并根据事业单位工作人员考核结果发放的工资，分基础性绩效工资、奖励性绩效工资两部分。

（一）基础性绩效工资

基础性绩效工资与基本工资相对应，主要体现地区经济发展、物价水平、岗位职责等因素。基础性绩效工资包括“基础津贴”“工龄绩效”和“关键岗位绩效”三部分。

（二）奖励性绩效工资

奖励性绩效工资主要体现工作量和实际贡献等因素，分为学校统筹的奖励性绩效工资和二级单位统筹的奖励性绩效工资两部分。

1. 学校统筹的奖励性绩效工资，包括“岗位基础绩效”“教学、科研等突出业绩奖励”“其他专项补贴”“社会服务绩效”“其他劳务酬金”和“驻肥省直事业单位一次性工作奖励”等项目。

2. 二级单位统筹的奖励性绩效工资，包括“缺编补贴”“岗位奖励绩效”“调控绩效”“目标责任考核绩效”等项目。

（三）绩效工资总量核定

学校绩效工资总量和水平，根据上级主管部门的相关规定，综合考虑学校人员结构、岗位设置、事业发展、在岗教职工平均工资水平等因素和规范后的津贴补贴核定，并报上级核准后执行。学校在核定的绩效工资总量内进行绩效工资分配。

五、基础性绩效工资标准与发放

（一）等级标准

1. 基础津贴

“基础津贴”按安徽省相关政策执行，执行标准为“在肥省直事业单位基础性绩效工资”。

2. 工龄绩效

“工龄绩效”按工龄核定，10元/月·人起步，每年递增10元，350元封顶（其中博士毕业新入职职工40元/月）。

3. 关键岗位绩效

为进一步强化岗位责任意识，创建有利于优秀人才聚集、培育和发挥作用的制度环境，充分激励关键岗位人员，学校设立关键岗位绩效。

学校对教师聘用到教授二级、三级关键技术岗位者，给予关键技术岗位责任绩效，标准为教授二级岗位3万元/年，教授三级岗位1.2万元/年；对实验教师聘用到其它专业技术正高级三级岗位者，关键技术岗位责任津贴标准参照教授三级岗位；对管理三级、四级岗位，给予关键管理岗位责任津贴，标准为管理三级岗位3万元/年，管理四级岗位1.8万元/年。

（二）发放依据及方式

1. 基础津贴、工龄绩效

上一年度“年度考核”结果为合格及以上等次的教职工正常发放下一年度“基础津贴”、“工龄绩效”，其中“基础津贴”按月随工资发放；“工龄绩效”年底一次性发放。

2. 关键岗位绩效

本年度“岗位考核”结果为“优秀”“合格”等次的教职工年底一次性发放“关键岗位绩效”，考核结果为“基本合格”“不合格”的不予发放。

六、奖励性绩效工资标准与发放

（一）学校统筹的奖励性绩效工资标准

1. 岗位基础绩效

“岗位基础绩效”标准按表1执行。

2. 教学、科研等突出业绩奖励

为激励教职工在工作中不断创新，促进学校各项事业发展水平不断提高，学校对教学、科研等方面取得的突出业绩，给予奖励，按学校相关规定执行。

3. 其他专项补贴

学校根据实际工作需要列支的专项工作补贴。

4. 社会服务绩效

学校鼓励二级单位开展社会服务，二级单位自主创收经费，经学校统筹后可作为二级单位调控经费使用。

5. 其他劳务酬金

按学校相关规定执行。

6. 驻肥省直事业单位一次性工作奖励

按照安徽省有关规定执行。

（二）二级单位统筹的奖励性绩效工资标准

二级单位统筹的奖励性绩效工资总量根据上级主管部门核定的我校绩效工资总量及基础性绩效工资、学校统筹的奖励性绩效工资确

定，确定方式为：

二级单位统筹的奖励性绩效工资总量=上级核定我校绩效工资总量-（基础性绩效工资总量+学校统筹的奖励性绩效工资总量）

1. 缺编补贴

缺编补贴包括教学单位缺编补贴和非教学单位管理服务工作补贴。

（1）教学单位缺编补贴

为保障教学工作正常运行和教学质量不断提高，学校在核定教师岗位编制基础上，结合各教学单位教学工作完成质量，对缺编单位，给予缺编补贴，具体计算如下：

实有教师岗位和辅助教学岗位人员数量少于学校核定的专业技术岗位数量的教学单位为缺编单位，学校按照缺编数量、缺编比例核定教学单位缺编补贴，具体计算方法见表 2。

（2）管理服务工作补贴

非教学单位因人员缺编，需要承担过多管理服务工作，给予非教学单位管理服务工作补贴。核拨标准为：

非教学单位管理服务工作补贴=（学校教学单位缺编补贴总量/教学单位总人数） \times 0.6 \times 非教学单位实际在岗人数

2. 岗位奖励绩效

学校根据岗位类别、级别核定相应岗位核拨基数。“岗位奖励绩效”核拨基数按表 3 执行。

岗位奖励绩效核拨标准：

二级单位岗位奖励绩效=（二级单位实聘岗位核拨基数总量 \div 学校实聘岗位核拨基数总量） \times 〔（二级单位统筹的奖励性绩效工资总量-缺编补贴总量） \times 60%〕

3. 调控绩效

调控绩效核拨标准：

二级单位调控绩效=（二级单位实聘岗位核拨基数总量÷学校实聘岗位核拨基数总量）×〔（二级单位统筹的奖励性绩效工资总量-缺编补贴总量）×10%〕

4. 目标责任考核绩效

（1）非教学单位目标责任考核绩效核拨标准：

二级非教学单位目标责任考核绩效=（二级非教学单位实聘岗位核拨基数总量÷学校实聘岗位核拨基数总量）×〔（二级单位统筹的奖励性绩效工资总量-缺编补贴总量）×30%〕

（2）教学单位目标责任考核绩效总量为：

二级教学单位考核绩效总量=二级单位统筹的奖励性绩效工资总量-缺编补贴总量-岗位奖励绩效总量-调控绩效总量-二级非教学单位目标责任考核绩效总量

教学单位目标责任考核绩效依据目标责任考核情况，核拨至各教学单位。

（三）发放依据及方式

1. “岗位基础绩效”应与教职工履行岗位职责相对应，依据教职工年度岗位考核结果进行发放。

（1）岗位考核结果为“优秀”“合格”等次的，岗位基础绩效全额发放；

（2）岗位考核结果为“基本合格”“不合格”等次的，岗位基础绩效不予发放。

未发放的岗位基础绩效，年底一次性划拨至教职工所在二级单位，纳入“二级单位统筹的奖励绩效工资”，由二级单位在年终绩效分配中根据其实际完成绩效任务情况予以核补。

2. “教学、科研等突出业绩奖励”，根据教职工取得教学、科研突出业绩情况，按年度直接奖励至个人。

3. “单位缺编补贴”，于当年年底一次性核拨至二级单位。

4. “岗位奖励绩效”，于当年年底一次性核拨至二级单位。
5. “调控绩效”，于年中和年底分两次核拨至二级单位。
6. “目标责任考核绩效”，根据年度目标责任考核结果，于当年年底一次性核拨至二级单位。

七、其它

（一）新入职人员

1. 新入职博士研究生及博士后出站人员，从入校工作当月起按照认定职务（职级）对应的“岗位基础绩效”标准执行。

2. 新入职硕士及以下学历毕业生，从入校工作当月起见习期执行员级“岗位基础绩效”标准的70%，见习期满后按照所聘岗位对应的“岗位基础绩效”标准执行。

3. 其它新入职人员的“岗位基础绩效”均从到校工作的当月起按照其受聘的职务（职级）对应的“岗位基础绩效”标准执行。

4. 新入职人员每月15日及之前报到的按整月计发“岗位基础绩效”，15日之后报到的按半月计发。

（二）岗位变动人员

聘期内，经学校按审批权限批准同意岗位（职务）变动的人员，应及时到人事处办理岗位合同变更手续，其“岗位基础绩效”标准可按新聘岗位（职务）重新确定，并从变化次月起调整。

（三）出国（出境）人员

1. 国家选派、省教育厅选派、学校公派出国（境）人员，在批准的期限内，“基础津贴”全额发放，基础性绩效工资其他部分及学校统筹的奖励性绩效工资停发。若逾期未归，自批准期限的次月起停发基础性绩效工资及学校统筹的奖励性绩效工资。

2. 经学校批准因私出国（境）人员，从出国（境）次月起停发其基础性绩效工资及学校统筹的奖励性绩效工资。

（四）离岗人员

1. 学校批准脱产学习、进修、借调、挂职等人员，在批准期内绩效工资正常发放，逾期未到岗工作的从次月起停发基础性绩效工资及学校统筹的奖励性绩效工资。

2. 教职工婚假、丧假、护理假，凡办理了正常请假手续者，假期内绩效工资正常发放。

3. 教职工产假，凡办理了正常请假手续者，休假期内“岗位基础绩效”按 90% 发放，不满全月绩效工资正常发放。

4. 教职工病假、事假，按有关规定视以下情况减发“岗位基础绩效”。

同一学期内请病假累计在 10 个工作日以内，其绩效工资正常发放；累计超过 10 个工作日，将从第 11 个工作日起按日扣发“岗位基础绩效”，扣发标准为：岗位基础绩效标准/21.75 天。长期病休人员“岗位基础绩效”按 40% 发放，2017 年 1 月 1 日前长期病休人员，保持原工资待遇不变。

同一学期内请事假累计在 5 个工作日以内，其绩效工资正常发放；累计超过 5 个工作日，将从第 6 个工作日起按日扣发“岗位基础绩效”，扣发标准为：岗位基础绩效标准/21.75 天。

5. 旷工人员旷工期间按日扣发基础绩效工资，扣发标准为：岗位基础绩效标准/21.75 天。

（五）待聘人员自待聘次月起“岗位基础绩效”按 70% 发放，自第 7 个月起“岗位基础绩效”按 50% 发放，一年后“岗位基础绩效”按 40% 发放。

（六）聘期内对专业技术职务发生变化的专业技术人员，经学校研究聘至新岗位的，相应调整聘期任务和工资绩效待遇。

（七）受聘到工勤技能岗位的人员因工作需要，可顶岗到管理岗位工作。

（八）各教学单位教师年度绩效分配必须同时兼顾教学与科研工

作。获得学校奖励的教学科研成果以及有绩效预算的纵向科研项目，不参与二级单位统筹奖励性绩效分配，但应作为教师岗位、聘期考核业绩。

（九）超工作量计算。

1. 教师年度教学科研工作量，如超过教学单位规定的教师年度绩效任务指标的 5 倍，超出部分按 10% 计算超工作量津贴，也可预留至本聘期后续年度使用。

2. 双肩挑教师和专职辅导员年度本科教学工作量，不超过教学单位规定的教师年度绩效任务指标，超出部分按 10% 计算超工作量津贴。

（十）二级单位调控绩效分配

1. 二级单位用于教职工承担社会工作的“其他绩效”，总额不得突破各单位核拨的“调控绩效”，不得挤占学校核拨的其他绩效工资。

2. 二级单位用于领导班子成员承担社会工作的“其他绩效”，不得高于其学校核拨管理岗位“调控绩效”部分。

（十一）各教学单位应根据本单位实际情况，另行制定工作量计算办法，作为本单位教职工绩效分配和岗位考核的依据。

（十二）实行“年薪制”的人员，绩效工资根据学校相关制度按协议执行。

（十三）本《实施办法》所依据的制度、规定发生变化时，按新的制度、规定执行；与上级有关政策不一致时，按上级有关政策执行；相关未尽事宜，按上级文件和学校有关规定执行。学校原有相关文件条款与本《实施办法》不符的，按本《实施办法》执行。

（十四）本《实施办法》自 2024 年 1 月 1 日起施行，相关内容分别由组织部、人事处、发规处、财务处、教务处、教师发展中心、科技处、科技成果转化处、研究生院负责解释。

表 1 岗位基础绩效标准

岗位类型	岗位等级		标准（元/月）
	岗位	等级	
专业技术主体岗位	正高	2 级	4044
		3 级	3495
		4 级	3001
	副高	5 级	2470
		6 级	2342
		7 级	2196
	中级	8 级	1921
		9 级	1830
		10 级	1739
	初级	11 级	1556
		12 级	1500
	员级	13 级	1464
	专业技术辅助岗位	正高	3 级
4 级			2470
副高		5 级	2104
		6 级	2013
		7 级	1921
中级		8 级	1793
		9 级	1684
		10 级	1647
初级		11 级	1519
		12 级	1464
员级		13 级	1409

管理	正厅	3级	4025
	副厅	4级	3476
	正处	5级	2745
	副处	6级	2288
	正科	7级	1921
	副科	8级	1739
	科员	9级	1556
	办事员	10级	1500
工勤	技师	2级	1793
	高级工	3级	1574
	中级工	4级	1482
	初级工	5级	1372
	普通工	普通工	1300

表 2 教学单位缺编补贴计算

缺编比例 t_i	教学单位缺编补贴 (万元)
$t_i \leq 10\%$	$(M_i - T_i) \times 1$
$10\% < t_i \leq 20\%$	$0.1M_i \times 1 + (M_i - T_i - 0.1M_i) \times 0.75$
$20\% < t_i \leq 30\%$	$0.1M_i \times 1 + 0.1M_i \times 0.75 + (M_i - T_i - 0.2M_i) \times 0.5$
$t_i > 30\%$	$0.1M_i \times 1 + 0.1M_i \times 0.75 + 0.1M_i \times 0.5$

注：教师受聘到所属教学单位的处级管理岗位，按二分之一教师数计入；受聘到所属教学单位以外的管理岗位，按三分之一教师数计入。

表 3 岗位奖励绩效核拨基数

岗位类别	岗位级别	基数
教师岗	正高级（教授）	2.2
	副高级（副教授）	1.6
	中级（讲师）	1.25
	助教	0.85
教辅岗	正高级	1.6
	副高级	1.25
	中级	1.05
	初级	0.85
管理岗	校级正职	2.4
	校级副职	2.3
	处级正职（含主持工作的副处级）	1.9
	处级副职	1.6
	科级正职	1.25
	科级副职	1.05
	具有中级及以上专业技术职务	1
	科员	0.85
	办事员	0.6
工勤技能岗	技术工	0.75
	普通工	0.4
见习期		0.45

注：岗位奖励绩效核拨基数执行标准为

（1）教学单位的教师（含实验教师）的岗位奖励绩效核拨基数执行教师岗等级标准。

（2）教学单位的实验室工作人员的岗位奖励绩效核拨基数执行教辅岗等级标准。

（3）实行职业资格准入制度的专业技术人员的岗位奖励绩效核拨基数执行教辅岗等级标准。

（4）工勤技能岗位人员的岗位奖励绩效核拨基数执行工勤技能岗等级标准。

（5）除上述（1）-（4）以外的人员的岗位奖励绩效核拨基数执行管理岗等级标准。

（6）学校对教学单位聘用的教师同时受聘到本单位的处级管理岗位、以及受聘到所属教学单位以外管理岗位的，按辅助岗“岗位奖励绩效基数”的50%核拨专门岗位奖励绩效至辅助岗所属单位。

安徽建筑大学教学单位年度目标责任考核实施办法

为推进国内一流、特色鲜明的高水平建筑大学建设，落实教学单位办学主体地位，实现校院两级管理科学化、规范化、制度化，充分调动各教学单位工作积极性、主动性和创造性，切实提高教育质量和办学水平，根据《深化新时代教育评价改革总体方案》及学校相关文件精神，结合学校实际，制定本办法。

一、基本原则

（一）政治引领、协同发展。坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻党对高等教育的总体要求，以立德树人为根本，以提升质量为核心，以深化综合改革为动力，着力促进内涵发展。

（二）分类考核、聚焦重点。以建设国内一流、特色鲜明的高水平建筑大学为目标，结合安徽省地方特色高水平大学建设标准、省委对学校领导班子事业发展考评指标、校“十四五”教育事业发展规划等任务，按照突出重点、分类考核、兼顾一般的原则，确定各教学单位的年度关键目标任务。

（三）明确职责、注重实效。强化责任意识，突出目标导向，引领干事创业，鼓励开拓创新，推进学校事业高质量内涵式发展。

（四）客观公正、强化激励。坚持公开、公平、公正，强化结果运用。考核结果与教学单位年度综合考核等级评定、绩效等挂钩。

二、考核指标及权重

学校依据年度重点工作安排，对教学单位进行年度目标责任考核，包括立德树人工作成效及日常工作效能。考核指标及权重可根据需要动态调整。党建与思政工作考核按学校相关要求进行。

（一）指标设置

指标体系由本科教育、学科建设与研究生教育、科研与社会服务、师资队伍建设和国际化办学共5个一级指标及其所含二级指标构成。具体考核内容以当年学校各考评部门向教学单位下达的年度目标任务和重点业绩考核指标为准。

（二）权重分配

根据不同教学单位的实际情况，将参加考评的13个教学单位分两个类别进行目标管理，指标的设置与权重有所侧重。具体如表1所示。

表 1：教学单位年度目标责任考核一级指标权重分配（%）

教学单位及类别		一级指标				
		本科教育	学科建设与研究生教育	科研与社会服务	师资队伍建设	国际化办学
权重 λ_j						
A 类	土木工程学院	30	20	35	10	5
	建筑与规划学院					
	环境与能源工程学院					
	电子与信息工程学院					
	材料与化学工程学院					
数理学院						
机械与电气工程学院						
B 类	经济与管理学院	30	20	35	10	5
	艺术学院					
	公共管理学院					
	外国语学院					
马克思主义学院	55	5	25	10	5	
体育教学部	80	—	10	10	—	

三、评分方法

考核评价由基础指标评分和竞争指标评分两部分组成。

（一）基础指标评分

1. 二级指标评分。二级指标根据各项指标任务要求及实际完成情况进行评分。

2. 一级指标评分。一级指标评分根据其实际得分在其应参加考评的总分中所占比例进行换算，公式为：一级指标评分=（实际得分÷该一级指标中应参加考评的二级指标总分值）×100。

3. **基础指标评分。**计算公式为：基础指标评分 $T_{1i} = \Sigma$ （一级指标评分 \times 指标权重 λ_j ）。

（二）竞争指标评分

1. **二级指标评分。**二级指标根据评分标准进行记分，上不封顶（特殊要求的除外）。二级指标设置实行开放管理，教学单位可按已列出的指标进行申报，亦可参考已列指标的考评标准申报其他实际取得的突出业绩，由考评部门认定评分。

2. **一级指标评分。**累计一级指标内各二级指标评分（含超额完成基础指标的加分），按 A、B 两类教学单位分别进行加权处理，公式为：一级指标评分 =（实际记分 \div 该类教学单位最高分） $\times 100$ 。

3. **竞争指标评分。**按 A、B 两类教学单位分别计算，公式为：竞争指标评分 $T_{2i} = \Sigma$ （一级指标评分 \times 指标权重 λ_j ）。

（三）总分

综合基础指标评分和竞争指标评分计算教学单位年度目标责任考核总分，计算公式为：年度目标责任考核总分 $T_i =$ 基础指标评分 $T_{1i} \times 50\% +$ 竞争指标评分 $T_{2i} \times 50\%$ 。

四、组织实施

（一）组织机构

学校成立教学单位年度目标责任考核工作领导小组（以下简称领导小组），由校党委书记、校长任组长，其他校领导任副组长，相关部门主要负责人为成员，负责教学单位年度目标责任考核工作的统筹、协调以及有关重大事项的决策。领导小组下设教学单位年度目标责任考核工作办公室（以下简称考核办），设在发展规划处，负责教学单位年度目标责任考核具体实施。

（二）考核程序

1. **目标设定。**各考评部门根据学校教育事业发展规划和年度重点工作任务，结合教学单位人员当量、学科特点及资源投入等因素，对各教学单位设定相应考核目标。于每年 3 月形成目标任务方案，经学校审定后公布实

施。

2. 教学单位自评。教学单位年度目标责任考核自评工作于次年年初进行，各教学单位对照考核指标向考评部门提交自评表及相关支撑材料。目标任务完成的认定时段为当年1月1日—12月31日（个别指标单独要求）。

3. 考评部门审核。考评部门核查各教学单位的自评材料，评判目标任务完成情况，认定相应考核分数，报送考核办汇总统计。

4. 考核结果审议。领导小组对年度目标责任考核工作和得分统计情况进行审议，提出各教学单位的考核结果建议。校党委常委会研究审定各教学单位年度考核结论及结果使用。

五、考核结果使用

（一）教学单位年度考核应用

按照各教学单位年度目标责任考核总分进行排序，作为各教学单位年度考核的重要依据，结合党建、发展考核结果确定其年度考核等次。

对教学单位工作不力不能落实正常教学任务，或出现师德失范行为、重大舆情、安全责任事故等相关问题，给学校带来较大负面影响的，教学单位年度考核不得确定为优秀等次。

（二）教学单位年度目标责任考核绩效分配

考核结果作为教学单位年度目标责任考核绩效分配依据。分配方法如下：

1. 基础指标绩效分配办法。以学校确定的教学单位年度目标责任考核绩效总额的50%作为基础指标绩效总额 P ，结合各教学单位人员当量 ϕ_i （即教学单位教职工标准基数之和，标准基数详见《安徽建筑大学绩效工资实施办法》）和基础指标评分 T_{1i} 计算其基础指标绩效 P_i 。公式为： $P_i = P \times \phi_i \times T_{1i} \div \sum (\phi_i \times T_{1i})$ 。

2. 竞争指标绩效分配办法。以学校确定的教学单位年度目标责任考核绩效总额的50%作为竞争指标绩效总额 Q 。根据各教学单位竞争指标中所有二级指标累计得分 S_i （含超额完成基础指标的加分，不计一级指标权重）占

全校总数的比例，计算其竞争指标绩效 Q_i 。公式为： $Q_i = Q \times S_i \div \Sigma S_i$ 。

六、附则

本办法由发展规划处负责解释。

附件

教学单位 2024 年度目标责任考核评分表

一级指标	指标类型	二级指标	目标任务及考评标准													指标设置及考评部门(单位)	
			分值	土木学院	建规学院	环能学院	电信学院	材化学院	数理学院	机电学院	经管学院	艺术学院	公管学院	外语学院	马院		体育部
本科生教育	基础指标	全体教授给本科生授课	6	教授（不计其他正高级职称教师）每少 1 人授课扣 1 分，扣完为止。													教务处
		教学任务完成率（%）	20	按时按量完成率达 100%不扣分，90%-100%（不含）扣 5 分，90%（不含）以下扣 20 分。													
		本科教学差错（事故）（人次）	30	教学差错扣 2 分/人次，一般教学事故扣 5 分/人次，重大教学事故扣 15 分/人次，扣完为止。													
		学生大创项目按期结题率（%）	6	按期结题率达 100%不扣分，95%-100%（不含）扣 2 分，80%-95%（不含）扣 4 分，90%（不含）以下扣 6 分。											--	--	
		学生体测优秀率（%）	6	优秀率达 4%（含）以上或优良率达到 30%（含）以上，不扣分；优秀率 3%-4%（不含）或优良率 25%-30%（不含），扣 2 分；优秀率 1%-3%（不含）或优良率 20%-25%（不含），扣 4 分；优秀率 1%（不含）以下或优良率 20%（不含）以下，扣 6 分。											--	--	体育部
		学生初次就业率（%）	6	初次就业率达 90%（含）以上不扣分，85%-90%（不含）扣 2 分，80%-85%（不含）扣 4 分，80%（不含）以下扣 6 分。											--	--	就业处
		学生年终就业率（%）	6	年终就业率达 95%（含）以上不扣分，93%-95%（不含）扣 2 分，90%-93%（不含）扣 4 分，90%（不含）以下扣 6 分。											--	--	
		学生考研录取率（%）	6	1.学生考研报考情况，2 分；报考率低于 60%排名每降低一名次扣 0.1 分； 2.学生考研录取情况，4 分；录取率低于 20%扣 4 分，录取率高于 20%按名次得分，第一名得 4 分，每降低一名次扣 0.2 分。											--	--	学工部
		应届毕业生征兵任务完成率（%）	6	按时按量完成率达 100%不扣分，80%-100%（不含）扣 2 分，50%-80%（不含）扣 4 分，50%（不含）以下扣 6 分。											--	--	
	学生违纪处分（人次）	8	学生违纪，受到警告、严重警告处分扣 0.5 分/人次，考试作弊或受到记过及以上处分扣 1 分/人次，扣完为止。											--	--		
竞争指标	教学成果奖（项）	1.国家级一等奖 300 分/项，二等奖 200 分/项； 2.省级特等奖 80 分/项，一等奖 50 分/项，二等奖 20 分/项，三等奖 10 分/项。 分数仅计入我校排在最前的成员所在教学单位。我校为第二、第三、第四、第五完成单位的奖励，分别按分数标准的 50%、40%、30%、20%计。													教务处		

	国家级一流本科专业（个）	验收通过 200 分/个。	
	通过国家级认证（评估）专业（个）	优秀 200 分/个，合格 100 分/个。可分配不超过 25% 的分数至相关教学单位。	
	教学研究项目（项）	国家级 30 分/项，省部级重大 15 分/项，省部级重点 10 分/项。获批年按分数 60% 计；结项合格按分数 40% 计，若不合格、延期、撤项不计剩余的 40% 分数。	
	虚拟教研室（个）	国家级 100 分/个，省部级 20 分/个。我校为第二至第五完成单位分别计第一完成单位的 50%、25%、10%、5%	
	实验与实践基地建设类项目（项）	省部级 20 分/项。含示范实验实训中心、校企合作实践教育基地等。	
	国家级规划教材（部）	1. 主编 150 分/部，认定主编前 3 名，第一至第三分别计 100%、50%、20%。 2. 副主编 60 分/部，认定副主编前 2 名，第一至第二分别计 100%、25%。	
	课程建设类项目（项）	90 分/项。含一流课程、网络公开课程、MOOC 课程、课程思政示范课程等。获批年按分数 60% 计，建设年按年平均计算剩余分数（40%）。	
	本科生参加学科和技能竞赛等获奖（项）	1. 一类竞赛最高等次 50 分/项，第二等次 25 分/项，第三等次 15 分/项；二类竞赛最高等次 15 分/项，第二等次 10 分/项，第三等次 5 分/项。竞赛分类参考《安徽建筑大学大学生学科竞赛管理与奖励办法》（校字〔2022〕43 号）予以认定。 2. 全国大学生职业规划大赛最高等次 50 分/项，第二等次 25 分/项，第三等次 15 分/项；全国大学生职业规划大赛省级比赛最高等次 15 分/项，第二等次 10 分/项，第三等次 5 分/项。	教务处 就业处
	教学比赛获奖（项）	1. 综合类教学比（竞）赛国家级一等奖 90 分/项，二等奖 60 分/项；省部级一等奖 20 分/项，二等奖 10 分/项，三等奖 5 分/项。指青教赛、教学创新比赛、课程思政比赛等综合性教学比赛。同一赛项同一教师取最高级别。 2. 专门课程教学比赛、微课竞赛国家级一等奖 30 分/项，二等奖 20 分/项，三等奖 10 分/项；省部级一等奖 6 分/项，二等奖 4 分/项，三等奖 2 分/项。如力学竞赛、外语竞赛等课程教学比赛，需教师发展中心认定。 3. 其他比赛国家级一等奖 30 分/项、二等奖 20 分/项、三等奖 10 分/项；省部级一等奖 6 分/项、二等奖 4 分/项、三等奖 2 分/项。如主题班会比赛、辅导员职业技能大赛等，需学工部认定；大学生职业生涯发展与就业指导课程教学比赛，需就业处认定。	教师发展中心 学工部 就业处
	国家级优秀学生（人）	100 分/人，指最美大学生、中国大学生年度人物等，获得提名按 50% 计分。	学工部
	本科生党建与思政育人成效	1. 国家级表彰 100 分/项，如本科生党支部获得“全国党建工作样板支部”等荣誉表彰。 2. 省部级表彰 20 分/项，由相关部门据实认定。	组织部 宣传部
<p>备注（下同）：</p> <p>① 标记“--”表示该教学单位对应的二级指标无目标任务；考评得分保留小数点后两位。</p> <p>② 基础指标未说明扣分标准的，达到或超额完成任务不扣分；未完成的按该指标分值×未完成率扣分。</p>			

一级指标	指标类型	二级指标	目标任务及考评标准											指标设置及考评部门(单位)		
			分值	土木学院	建规学院	环能学院	电信学院	材化学院	数理学院	机电学院	经管学院	艺术学院	公管学院		外语学院	马院
学科建设与研究生教育	基础指标	研究生教学差错(事故)(人次)	30	教学差错扣2分/人次,一般教学事故扣5分/人次,重大教学事故扣15分/人次,扣完为止。											研究生院	
		学位论文抽检通过情况	30	1人次不通过扣10分,扣完为止。										--		--
		清退研究生情况	12	超过最长学制年限的清退硕士生2分/人、博士生4分/人,扣完为止。										--		--
		邀请高层次专家学术交流(人次)	8	邀请所属学科高层次专家到学校进行学术交流2人次。高水平专家包括:院士、学科评议组专家、研究生教指委专家、国家级人才。缺少1人次扣4分,扣完为止。												
		研究生违纪处分情况	8	学生违纪,受到警告、严重警告处分扣1分/人次,考试作弊或受到记过及以上处分扣2分/人次,扣完为止。										--	--	研工部
		研究生初次就业率(%)	6	初次就业率达90%(含)以上不扣分,85%-90%(不含)扣2分,80%-85%(不含)扣4分,80%(不含)以下扣6分。										--	--	就业处
	研究生年终就业率(%)	6	年终就业率达95%(含)以上不扣分,93%-95%(不含)扣2分,90%-93%(不含)扣4分,90%(不含)以下扣6分。										--	--	就业处	
	竞争指标	学科评估(个)	A档1000分/个,B档600分/个,C档400分/个。各档次取得“+”“-”,上下浮20%。该项仅在学科评估年计分,且较上一轮评估降档则不计。											发规处		
		新增安徽省重点/高峰(培育)/一流学科(不含现有)和现有学科的档次提升(个)	获得认定100分/个。													
新增学位授权点(个)		新增一级学科博士学位授权点或博士专业学位授权点200分/个;新增一级学科硕士学位授权点或硕士专业学位授权点100分/个。														

	学位点核验（个）	50分/个。	
	研究生教学成果奖（项）	1.国家级一等奖300分/项，二等奖200分/项； 2.省级特等奖80分/项，一等奖50分/项，二等奖20分/项，三等奖10分/项。 分数仅计入我校排在最前的成员所在教学单位。我校为第二、第三、第四、第五完成单位的奖励，分别按分数标准的50%、40%、30%、20%计。	研究生院
	研究生教学研究项目（项）	国家级30分/项，省部级重大15分/项，省部级重点10分/项。获批年按分数60%计；结项合格按分数40%计，若不合格、延期、撤项不计剩余的40%分数。	
	考博录取人数（人）	3分/人。	研工部
	研究生参加学科和技能竞赛等获奖（项）	1.一类竞赛最高等次50分/项，第二等次25分/项，第三等次15分/项；二类竞赛最高等次15分/项，第二等次10分/项，第三等次5分/项。竞赛分类参考《安徽建筑大学大学生学科竞赛管理与奖励办法》（校字〔2022〕43号）予以认定。 2.全国大学生职业规划大赛最高等次50分/项，第二等次25分/项，第三等次15分/项；全国大学生职业规划大赛省级比赛最高等次15分/项，第二等次10分/项，第三等次5分/项。	教务处 就业处 研工部
	研究生党建与思政育人成效	1.国家级表彰100分/项，指获得“全国高校百个研究生样板党支部、全国高校百名研究生党员标兵”等荣誉表彰。 2.省部级表彰20分/项，省部级荣誉表彰由相关部门据实认定。	组织部 宣传部 研工部

一级指标	指标类型	二级指标	目标任务及考评标准													指标设置及考评部门(单位)	
			分值	土木学院	建规学院	环能学院	电信学院	材化学院	数理学院	机电学院	经管学院	艺术学院	公管学院	外语学院	马院		体育部
科研与社会服务	基础指标	到账科研经费(万元)	15														科技处
		申请国家基金项目(项)	10														
		获批国家级科研项目(项)	15														
		重大产学研项目/智库成果(项)	10														
		发表7级以上论文(篇)	20														
		出版专著(部)	10														
		申报省部级以上科技/社科奖(项)	10														
		科技成果转化(项)	5														
	科技成果转化到账经费(万元)	5															
	竞争指标	基础指标外获批5级以上科研项目(项)	1级300分/项,2级150分/项,3级70分/项,4级30分/项,5级25分/项。项目级别参照《安徽建筑大学科研项目级别分类表》。														科技处
基础指标外发表7级以上论文(篇)		1级500分/篇,2级100分/篇,3级50分/篇,4级30分/篇,5级15分/篇,6级10分/篇,7级8分/篇。论文级别参照《安徽建筑大学科研论文级别分类表》。															
基础指标外出版著作(部)		1.国家出版基金资助的学术著作,70分/部; 2.国家级出版社出版的学术著作,30分/部; 3.省级出版社出版的学术著作,20分/部。 著作认定以著者署名后标有“著”字样为准,且有8级以上期刊论文支撑;译著按照相应级别出版社出版的学术著作分数50%计算;合著排名第二、第三及以下分别按照各类著作分数的30%、10%计算。															

		获省部级以上科研奖励 (项)	1.国家级一等奖, 500 分/项; 2.国家级二等奖、中国专利金奖, 300 分/项; 3.省部级一等奖、中国专利银奖, 120 分/项; 4.省部级二等奖、省级专利金奖, 90 分/项; 5.省部级三等奖、省级专利银奖, 30 分/项; 6.由政府公开招标课题、专项委托课题等产生的研究成果或者咨询报告, 获党和国家领导人肯定性批示, 分数按 300 分/项计算; 获省部级主要负责人肯定性批示或省委、省政府采纳(采纳证明), 分数按 120 分/项计算; 获省部级领导人肯定性批示或省直厅局采纳(采纳证明), 分数按 30 分/项计算。 分数仅计入我校排在最前的成员所在教学单位。我校为第二、第三、第四完成单位的, 分别按分数标准的 50%、40%、30%计, 我校为第五及以下完成单位的, 按分数标准的 20%计。 国家级科研成果奖励包括国家自然科学奖、国家社会科学优秀成果奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖、国际科学技术合作奖、高等学校科学研究优秀成果奖。省部级奖项与之对应。	
		新增科研平台(个)	1.国家级平台, 1000 分/个, 指“国家技术创新中心、省部共建国家重点实验室、国家工程技术研究中心、国家工程研究中心、国家工程实验室、国家地方联合工程研究中心(实验室)、国家国际科技合作基地、国家科技资源共享服务平台、国家野外科学观测研究站、国家级实验教学示范中心、国家级虚拟仿真实验教学中心、国家教材建设重点研究基地”。教育部平台、重点学科实验室指“教育部重点实验室、教育部工程研究中心、省部共建协同创新中心、教育部国际合作联合实验室、国防重点学科实验室、高等学校学科创新引智基地、教育部野外科学观测研究站”。 2.教育部平台、重点学科实验室, 500 分/个。 3.省部级平台, 200 分/个, 指“省部级重点实验室、基地、中心”。	
		制定标准(项)	1.国际标准, 100 分/项; 2.国家级标准, 70 分/项; 3.省部级、行业标准, 30 分/项。 “标准”包括标准、规范、规程、工法、导则、图集等; 多单位合作主编的, 我校为第一至第三主编单位的, 分别按 100%、80%、60%进行分数计算, 其余按 40%计算, 参编标准按 25%计算。	
		授权发明专利(项)	国家发明专利, 12 分/项。第一专利人和第一发明人单位均为安徽建筑大学。	
		基础指标外科技成果转化(万元)	1.单项科技成果转化经费 3 万元及以上, 5 分/万元; 2.单项科技成果转化经费 1 万元及以上, 不足 3 万元, 3 分/万元; 3.单项科技成果转让经费 1 万以下, 不计分数。	科技成 果转化 处

一级指标	指标类型	二级指标	目标任务及考评标准													指标设置及考评部门(单位)	
			分值	土木学院	建规学院	环能学院	电信学院	材化学院	数理学院	机电学院	经管学院	艺术学院	公管学院	外语学院	马院		体育部
师资队伍建设	基础指标	高层次人才引进计划完成情况(人)	50	根据高层次人才完成率情况进行扣分(高一等级高层次人才每人可折算为2名下一等级高层次人才)。													人事处
		师资队伍培训培养情况	30	1.师资队伍培训(15分)。各教学单位每年至少邀请专家开展5次教师培训。否则,每缺一次扣3分。 2.教师访学进修(15分)。每年至少1位教师访学进修(如下达任务的按具体下达指标计算)根据完成率情况进行扣分。													
		师德师风与违规违纪情况	20	通报批评扣10分/人次,警告及以上扣20分/人次,扣完为止。													
	竞争指标	师德师风建设成效		1.国家级表彰100分/人。指获得“全国高校黄大年式教师团队、时代楷模、全国教书育人楷模、最美教师、全国优秀教师、全国模范教师、全国优秀教育工作者、全国教育系统先进工作者、全国教育系统先进集体、全国师德标兵、全国师德模范、全国劳动模范、全国先进工作者、全国道德模范、全国五一劳动奖章获得者、全国三八红旗手、最美奋斗者、感动中国年度人物”以及其他国家级人才等荣誉称号。 2.省部级表彰20分/人。省部级荣誉称号由相关部门据实认定。													人事处 工会
		党建与思政建设成效		1.国家级表彰100分/项,指获得“全国先进基层党组织、全国党建工作标杆院系、全国党建工作样板支部、‘双带头人’教师党支部书记工作室、最美高校辅导员、全国高校辅导员年度人物、全国优秀共产党员、全国优秀党务工作者、全国脱贫攻坚奖、全国高校优秀中青年思想政治理论课教师择优资助项目、全国高校思想政治理论课教学方法改革择优推广项目”等。 2.省部级表彰20分/项。省部级荣誉表彰由相关部门据实认定。													组织部 宣传部
		基础指标外高层次人才引育成效		1.培养或引进国家级教学团队150分/个;国家级创新团队120分/个;国家级教学名师100分/人;国家级人才(项目)100分/人。 2.培养或引进省级创新团队25分/个,省部级人才(项目)20分/人。 3.校内选聘易海学者,其中青年学者3分/人;精英学者6分/人。 4.引进高层次海外人才,15分/人(如同时为省部级或国家级人才,累加计算)。 5.教师赴国(境)外研修,2分/人。													教务处 研究生院 科技处 人事处

一级指标	指标类型	二级指标	目标任务及考评标准											指标设置及考评部门(单位)	
			分值	土木学院	建规学院	环能学院	电信学院	材化学院	数理学院	机电学院	经管学院	艺术学院	公管学院		外语学院
国际化办学	基础指标	赴国(境)外长期学术交流教师的比例(3个月以上)	20	赴国(境)外长期学术交流(3个月以上)的教师占学院专任教师比例达5%(含)上不扣分,2%-5%(不含)扣5分,0.5%-2%(不含)扣12分,0.5%(不含)以下扣20分。											国际交流合作处
		赴国(境)外短期学术交流的教师人次(3个月及以下)	10	赴国(境)外短期学术交流(3个月及以下)的教师5人次,每少1人次扣2分,扣完为止。											
		聘请国(境)外长短期来校授课、学术交流专家(人次)	30	聘请国(境)外长短期专家来校授课或交流10人次,每少1人次扣3分,扣完为止。											
		赴国(境)外长期交流学习的本科生比例(3个月以上)	20	赴国(境)外长期交流学习(3个月以上)的本科生占学院在籍本科生的比例达1.5%(含)上不扣分,0.5%-1.5%(不含)扣5分,0.1%-0.5%(不含)扣12分,0.1%(不含)以下扣20分。											
		赴国(境)外短期交流学习的本科生人次(3个月及以下)	10	赴国(境)外交流学习(3个月及以下)的学生5人次,每少1人次扣2分,扣完为止。											
		建设二级英文网站	10	有二级英文网站不扣分,否则扣10分。											
	竞争指标	非语言类全英文授课课程数(不含留学生课程)(门)	10分/门,加分不超过30分。											教务处 研究生院	
		来华留学生数及港澳台学生数(人)	20分/多于20人、12分/11-20人、10分/6-10人、5分/1-5人。											国际交流合作处、 国际教育学院	
		非语言类全英文授课课程数(留学生课程)(门)	10分/门,加分不超过30分。												
		教育部中外合作办学项目(个)	已有项目20分/个,新增项目40分/个。												
		实施其他中外学生联合培养项目(个)	已有项目10分/个,新增项目20分/个,加分不超过40分。												
		学生参加国(境)外竞赛(项)	10分/项,加分不超过30分。												
		学生获国际奖(项)	一等奖20分/项,二等奖15分/项,三等奖12分/项。团组项目计算一次最高奖项,不累计。加分不超过50分。												

	主办或承办大型国际学术会议（3个国家以上）	10分/个，加分不超过30分。	
	开展国际人文交流活动	10分/个，加分不超过30分。	

安徽建筑大学教学、科研工作量计算及成果分类指导意见

一、本科教学工作量计算办法

(一) 总工作量计算

分为一般课程、实验类课程、实习类课程和毕业设计(论文)(含毕业实习)四种。总工作量等于上述各类课程教学工作量之和。

(二) 一般课程

一般课程指纯课堂授课或课堂授课+实验(上机)的课程。该类课程的总工作量计算公式为:

一般课程工作量 = 授课工作量 + 实验(上机)工作量

其中:

1. 授课工作量 = 授课学时 × 课程系数(C) × 人数系数(S)

(1) 课程系数 C: 双语教学课程 1.5, 全外文教学课程(除外国语学院)

2.0, 在线课程翻转课堂教学 1.5; 教授承担与自身专业相关的公共选修课 1.2; 其他课程 1。

(2) 人数系数 S:

$S = 1 + (\text{人数} - 30) / 100$ 。S 最小取 1, 最大取 1.6 (公共课课程最大取 1.9; 思政类课程最多 3 个自然班合班, 其它课程最多 2 个自然班合班)。

(三) 实验类(含上机)课程

实验工作量 = (大纲实验学时 + 循环学时 0.8) (1 + P1 + P2 + P3),

其中, 循环学时指因场地或仪器原因需要分批授课, 导致超出大纲实验学时规定的授课学时数;

P1 为课程系数:

实验类别为基础实验, $P1 = -0.1$

实验类别为专业基础、专业实验， $P1=0$

计算机软件类实验课（含上机）， $P1=-0.15$

注：计算机软件类实验课（含上机）认定标准为，上课地点除使用电脑外，无其他硬件设备。

$P2$ 为综设实验系数：

实验类型为综合性、设计性实验， $P2=0.1$ ，非综合性、设计性实验 $P2=0$ 。

注：实验项目首次认定综合性、设计性实验须附认证材料，并在实验系统内确认实验类型。

$P3$ 为人数系数：

学生人数大于 30 人， $P3=(\text{学生人数}-30)/60$

学生人数 15-30 人， $P3=0$

学生人数小于 15 人， $P3=(\text{学生人数}-15)/30$

注： $P3$ 最大取 1；学生人数为 0，则实验工作量=0。

（四）实习类课程

课程名称中包含：课程设计、实习（不含毕业实习）、实践、实训等字样的均视为实习类课程。

课程库（教务系统）按学时安排的实习类课程，按 30 学时折算成 1 周计算工作量，按“实践周数”安排的实习课程，按周数计算。实习类课程工作量计算公式为：

实习工作量=计划实践周数 $\times K \times T$ 。

其中， K 为合并班级数； T 为效益系数。

T 的取值做如下规定：在市内时， $T=12$ ；在室外时， $T=24$ 。如若实习地点市内、市外均有时，按市内外情况分开据实折算。凡在室外进行的实习，均需要提供包括实习新闻、实习计划、报销单据等其他能够证明实习事实的其中一种证明材料。

（五）毕业设计（论文）（含毕业实习）

按每个学生 15 学时计算，公式为：毕业设计（论文）工作量 = 人数 × 15

二、研究生教学工作量计算办法

（一）基本定义

研究生教学工作量包括课程教学工作量和指导研究生工作量。

研究生课程除公共学位课外，其他课程均认定为专业课。

（二）课程教学工作量计算

全日制研究生课程教学工作量计算：

$$E=1.5H \times K$$

其中：

E—研究生课程教学工作量；

H—计划学时；

K—课程系数，分课程类型和班级人数计算如下：

（1）公共学位课

$K=1+(\text{研究生数}-40)/100$ 。不足 40 人的，K 为 1.0，最大值为 1.8。

（2）专业学位课、专业选修课

$K=1+(\text{研究生数}-10)/100$ 。不足 10 人的，K 为 1.0，最大值为 1.5。

（3）课程按重复班开设时，工作标量分别计算并累加。

（三）指导研究生工作量计算

导师指导全日制研究生工作量按 30 标时/生·学年计算，多导师指导研究生工作量由第一指导教师分配。

非全日制研究生课程教学工作量及指导工作量按研究生院相关办法执行。

三、留学生教育工作量计算办法

国际留学生（以下简称“留学生”）教学工作量计入教师个人教学工作量。留学生教学工作量包括各层次类别留学生教育教学中实际开展的材

料准备、课堂教学、日常考勤、答疑、辅导、命题阅卷、监考、课程实验实习、指导毕业论文（设计）和指导研究生等各教学环节。

（一）本科生教学工作量计算办法

1. 本科生单独授课班

① 英文授课班

课程（含理论课、实验课）教学工作量=计划学时×2（课程系数）；

各类实习实践：按大陆本科生相应课时的2倍计算；

毕业设计（论文）：指导1名本科留学生按指导2名大陆本科生工作量计算。

② 中文授课班

课程（含理论课、实验课）教学工作量=计划学时×1.5（课程系数）；

各类实习实践：按大陆本科生相应课时的1.5倍计算；

毕业设计（论文）：指导1名本科留学生按指导1.5名大陆本科生工作量计算。

2. 本科中文授课插班生

课程（含理论课、实验课）教学工作量：1名留学生按10个标准课时、2名留学生按20个标准课时、3名及以上留学生按总计30个标准课时，计入所在班级授课教师的教学工作量；

各类实习实践：纳入大陆学生的人数系数累加，不单独计算；

毕业设计（论文）：指导1名本科留学生按指导1.5名大陆本科生工作量计算。

（二）硕士研究生教学工作量计算办法

1. 全英文授课课程（含理论课、实验课）：教学工作量=计划学时×3（课程系数）；

2. 导师指导研究生工作量=指导大陆同类型硕士研究生工作量×3。

（三）其他

1.中文课程教学工作量(含本科、硕士研究生及汉语预科生)=计划学时×1.5(课程系数);

2.各层次类别留学生的专属课程(如汉语、中国文化概论、专项体育课程等)如采取合班形式授课,就高计算工作量且不重复计算;

3.海外友好学校交换生的教学工作量,参照相应层次类别的计算办法执行;

4.留学生教学工作量由国际教育学院负责统计核算,报人事处核准。

四、教学、科研成果分类

(一)教学成果分为A-J类,具体如下:

1.A类教学成果。

(1)国家级教学成果特等奖排名第1,参考指数500;

(2)国家级教学成果一等奖排名第1,参考指数300;

(3)国家级教学成果二等奖排名第1,参考指数200。

2.B类教学成果,参考指数120。

(1)综合教学比(竞)赛国家级一等奖;

(2)指导学生竞赛活动一类竞赛最高等次;

(3)国家级规划教材主编;

(4)国家级教学团队主持人;

(5)国家级教学名师;

(6)国家级教学成果一等奖排名2-5位。

3.C类教学成果,参考指数60。

(1)省部级教学成果特等奖排名第1;

(2)综合教学比(竞)赛国家级二等奖排名第1;

(3)指导学生竞赛活动一类竞赛第二等次排名第1;

(4)国家级课程建设类项目;

(5)国家级教学成果一等奖排名6-12位;

(6) 国家级教学成果二等奖排名 2-5 位;

(7) 国家级规划教材第一副主编。

4.D 类教学成果，参考指数 30。

(1) 省部级教学成果一等奖排名第 1;

(2) 综合教学比（竞）赛省部级一等奖;

(3) 指导学生竞赛活动一类竞赛第三等次;

(4) 专门课程教学比赛、微课竞赛国家级一等奖;

(5) 国家级优秀毕业论文（设计）;

(6) 国家级教学成果二等奖排名 6-12 位。

5.E 类教学成果，参考指数 20。

(1) 省部级教学成果二等奖排名第 1;

(2) 综合教学比（竞）赛省部级二等奖;

(3) 指导学生竞赛活动二类竞赛最高等次;

(4) 省部级教学名师;

(5) 省部级教坛新秀;

(6) 省部级教学团队主持人;

(7) 专门课程教学比赛、微课竞赛国家级二等奖;

(8) 省部级其他课程建设类项目; 省部级教材主编;

(9) 省部级 MOOC、虚拟仿真实验教学项目。

6.F 类教学成果，参考指数 15。

(1) 综合教学比（竞）赛省部级三等奖;

(2) 指导学生竞赛活动二类竞赛第二等次;

(3) 专门课程教学比赛、微课竞赛国家级三等奖;

(4) 省部级教学研究重大项目;

(5) 省部级其他课程项目;

(6) 省部级教学成果特等奖排名 2。

7.G 类教学成果，参考指数 10。

- (1) 校级教学成果特等奖；
- (2) 综合教学比（竞）赛校级一等奖；
- (3) 指导学生竞赛活动二类竞赛第三等次；
- (4) 其他教材编著；
- (5) 专门课程教学比赛、微课竞赛省部级一等奖；
- (6) 省部级优秀毕业论文（设计）；
- (7) 省部级教学研究重点项目；
- (8) 国家级规划教材其他参编。

8.H 类教学成果，参考指数 6。

- (1) 校级教学成果一等奖；
- (2) 综合教学比（竞）赛校级二等奖；
- (3) 指导学生竞赛活动三类竞赛最高等次；
- (4) 校级教坛新秀；
- (5) 校级教学团队主持人；
- (6) 专门课程教学比赛、微课竞赛省部级二等奖；
- (7) 省部级教学研究一般项目；
- (8) 校级 MOOC、虚拟仿真实验教学项目；
- (9) 省部级教学成果特等奖排名 3；
- (10) 省部级教学成果一等奖排名 2。

9.I 类教学成果，参考指数 4。

- (1) 校级教学成果二等奖；
- (2) 综合教学比（竞）赛校级三等奖；
- (3) 指导学生竞赛活动三类竞赛第二等次；
- (4) 专门课程教学比赛、微课竞赛省部级三等奖；
- (5) 校级教学研究重大项目；

(6) 校级其他课程建设项目。

10.J 类教学成果，参考指数 2。

(1) 校级教学成果三等奖；

(2) 指导学生竞赛活动三类竞赛第三等次；

(3) 专门课程教学比赛、微课竞赛校级奖励；

(4) 校级教学研究一般项目；

(5) 省部级教学成果特等奖排名 4；

(6) 省部级教学成果一等奖排名 3。

(二) 科研成果分为 A-J 类，具体如下：

1.A 类科研成果。

(1) 国家重点研发计划项目，参考指数 500；

(2) 国家科技重大专项，参考指数 500；

(3) 科技创新 2030 重大项目，参考指数 500；

(4) 国家自然科学基金重大项目，参考指数 500；

(5) 国家自然科学基金杰青项目，参考指数 500；

(6) 国家自然科学基金创新研究群体项目，参考指数 500；

(7) 国家自然科学基金基础科学中心项目，参考指数 500；

(8) 国家重大科技专项、国家重点研发计划等国家级重点重大项目子课题，且到账经费 500 万元及以上，参考指数 500；

(9) 国家社科基金重大项目（含单列学科重大项目），参考指数 500；

(10) 教育部哲学社会科学研究重大攻关项目，参考指数 500；

(11) 国家各部委委托专项课题，且研究经费在 100 万元及以上（人文社科类），参考指数 500；

(12) 单项到校经费达到 600 万元及以上，且不包含外拨经费（横向科研项目），参考指数 500；

(13) 《Science》、《Nature》、《Cell》期刊论文 1 篇，参考指数 500；

(14) 国家级科学技术奖励或社会科学优秀成果奖励一等奖前三名，参考指数 500；

(15) 研究成果获党和国家领导人肯定性批示，署名排名前三，参考指数 500；

(16) 国家级科学技术奖励或社会科学优秀成果奖励二等奖第一名，参考指数 400；

(17) 科技成果转化到账经费 100 万或作价入股 1000 万起，参考指数 500；

(18) 科技成果转化经费 60 万元及以上，参考指数 300；

(19) 中国专利金奖第一名，参考指数 300；

(20) 国际发明展专利金奖第一名（英国伦敦国际发明展、瑞士日内瓦国际发明展、美国匹兹堡国际发明展、德国纽伦堡国际发明展），参考指数 300。

2.B 类科研成果。

(1) 国家自然科学基金重点项目，参考指数 150；

(2) 国家自然科学基金优秀青年科学基金项目，参考指数 150；

(3) 国家重大科技专项、国家重点研发计划等国家级重点重大项目子课题，且到账经费 200 万元及以上，参考指数 150；

(4) 国家社科基金年度重点项目，参考指数 150；

(5) 国家各部委委托专项课题，且研究经费在 50 万元及以上（人文社科类），参考指数 150；

(6) 单项到校经费达到 300 万元及以上，且不包含外拨经费（横向科研项目），参考指数 150；

(7) 《Science》子刊、《Nature》子刊、《Cell》子刊论文且为中国科学院文献情报中心上一年度公布的一区收录期刊，《中国社会科学》论文 1 篇，参考指数 100；

(8) 国际标准 (学术委员会认定), 参考指数 100;

(9) 国家级科学技术奖励或社会科学优秀成果奖励一等奖前五名, 参考指数 100;

(10) 国家级科学技术奖励或社会科学优秀成果奖励二等奖前三名, 参考指数 150;

(11) 省部级科学技术奖励或社会科学优秀成果奖励一等奖第一名, 参考指数 120;

(12) 研究成果获党和国家领导人肯定性批示, 参考指数 150;

(13) 研究成果获省部级主要负责人肯定性批示或省委、省政府采纳(采纳证明), 且署名排名第一, 参考指数 120;

(14) 科技成果转化经费 30 万元, 参考指数 150;

(15) 中国专利金奖第二名, 参考指数 150;

(16) 中国专利金奖第三名, 参考指数 120;

(17) 中国专利银奖第一名, 参考指数 150;

(18) 国际发明展专利金奖第二名 (英国伦敦国际发明展、瑞士日内瓦国际发明展、美国匹兹堡国际发明展、德国纽伦堡国际发明展), 参考指数 150;

(19) 国际发明展专利金奖第三名 (英国伦敦国际发明展、瑞士日内瓦国际发明展、美国匹兹堡国际发明展、德国纽伦堡国际发明展), 参考指数 120;

(20) 国际发明展专利银奖第一名 (英国伦敦国际发明展、瑞士日内瓦国际发明展、美国匹兹堡国际发明展、德国纽伦堡国际发明展), 参考指数 150。

3.C 类科研成果, 参考指数 60。

(1) 国家自然科学基金项目 (面上项目、地区基金、联合基金项目、国际 (地区) 合作研究等项目);

(2) 国家重大科技专项、国家重点研发计划等国家级重点重大项目子课题，且到账经费 80 万元及以上；

(3) 国家社科基金重大项目子课题；

(4) 国家社科基金年度一般项目、青年项目、西部项目；

(5) 国家社科基金专项工程项目、单列学科项目、后期资助项目；

(6) 国家社科基金中华学术外译项目；

(7) 教育部人文社会科学研究一般项目；

(8) 国家部委或省级委托专项课题，且研究经费在 30 万元及以上（人文社科类）；

(9) 单项到校经费达到 150 万元及以上，且不包含外拨经费（横向科研项目）；

(10) ESI 高被引论文需发表当年为中国科学院文献情报中心上一年度公布的一区收录期刊、《求是》、《新华文摘》转载 2500 字以上；

(11) 国家出版基金资助的学术专著，国家级标准；

(12) 国家级科学技术奖励或社会科学优秀成果奖励一等奖；

(13) 国家级科学技术奖励或社会科学优秀成果奖励二等奖前五名；

(14) 省部级科学技术奖励或社会科学优秀成果奖励一等奖前三名；

(15) 研究成果获省部级主要负责人肯定性批示或省委、省政府采纳（采纳证明）；

(16) 省部级科学技术奖励或社会科学优秀成果奖励二等奖第一名；

(17) 科技成果转化经费 14 万元至 30 万元

(18) 中国专利金奖前五名；

(19) 国际发明专利（在美国、德国、日本和法国国家申请并授权专利。）；

(20) 中国专利银奖前三名；

(21) 省级专利金奖第一名；

(22) 国际发明展专利银奖前三名（英国伦敦国际发明展、瑞士日内瓦

国际发明展、美国匹兹堡国际发明展、德国纽伦堡国际发明展)；

(23) 国际发明展专利铜奖第一名(英国伦敦国际发明展、瑞士日内瓦国际发明展、美国匹兹堡国际发明展、德国纽伦堡国际发明展)。

4.D 类科研成果，参考指数 30。

(1) 国家自然科学基金项目(含青年基金、主任基金、地区科学基金项目及专项项目)；

(2) 国家重大科技专项、国家重点研发计划等国家级重点重大项目子课题，且到账经费 50 万元及以上；

(3) 省杰出青年科学基金项目；

(4) 教育部人文社会科学研究青年项目、思政专项、后期资助项目；

(5) 省哲学社会科学规划重大项目；

(6) 国家部委或省级委托专项课题，且研究经费在 20 万元及以上(人文社科)；

(7) 单项到校经费达到 80 万元及以上，且不包含外拨经费(横向科研项目)；

(8) 中国科学院文献情报中心上一年度公布的 SCI 一区收录期刊论文、SSCI 收录期刊论文、A&HCI 收录期刊论文，《Science in China》、《Chinese Science Bulletin》论文 1 篇；

(9) 国家级科学技术奖励或社会科学优秀成果奖励二等奖；

(10) 省部级科学技术奖励或社会科学优秀成果奖励一等奖前五名；

(11) 省部级科学技术奖励或社会科学优秀成果奖励二等奖前三名；

(12) 研究成果获省部级领导肯定性批示，且署名排名第一；

(13) 省部级科学技术奖励或社会科学优秀成果奖励三等奖第一名；

(14) 科技成果转化经费 6 万元至 14 万元

(15) 中国专利金奖其它；

(16) 中国专利银奖第四名；

(17) 省级专利金奖第二名；

(18) 省级专利银奖第一名。

5.E 类科研成果，参考指数 25。

(1) 省重大科技专项；

(2) 省优秀青年科学基金项目；

(3) 国家重大科技专项、国家重点研发计划等国家级重点重大项目子课题，且到账经费 30 万元及以上；

(4) 国家部委委托专项课题，且到账经费 50 万元及以上(自然科学类)；

(5) 省学术技术带头人科研资助项目；

(6) 省社科联社会科学创新发展研究课题重大项目（含专项委托项目）；

(7) 省软科学研究计划项目（人文社科类）；

(8) 国家各部委社会科学研究重大项目，且有经费到账(人文社科类)；

(9) 国家部委或省级委托专项课题，且研究经费在 10 万元及以上（人文社科类）；

(10) 单项到校经费达到 60 万元及以上，且不包含外拨经费（横向科研项目）；

(11) SCI 二区收录期刊论文，CSSCI 收录期刊论文，人民日报（理论版）、光明日报（理论版）、经济日报（理论版），《中国社会科学文摘》《高等学校文科学术文摘》转载 2500 字以上，《人大复印资料》全文转载，《中国科学》、《科学通报》，2 篇；

(12) 国家一级出版社（全国百佳出版社）出版的学术专著，省部级、行业标准；

(13) 省哲学社会科学规划重点项目；

(14) 省部级科学技术奖励或社会科学优秀成果奖励一等奖；

(15) 省部级科学技术奖励或社会科学优秀成果奖励二等奖前五名；

(16) 科技成果转化经费 5 万元至 6 万元；

(17) 专利进入 PCT（进入专利合作条约（PCT）阶段）。

6.F 类科研成果，参考指数 20。

(1) 教育部科学技术研究项目；

(2) 省重点研究与开发计划项目；

(3) 省自然科学基金重点项目；

(4) 高校杰出青年项目；

(5) 安徽省 115 创新团队项目；

(6) 省高校协同创新项目；

(7) 国家重大科技专项、国家重点研发计划等国家级重点重大课题，且有经费到账；

(8) 国家部委或省级委托专项课题，且到账经费 30 万元及以上（自然科学类）；

(9) 省直厅局部门纵向项目，且到账经费 50 万元及以上（自然科学类）；

(10) 省领导圈定课题（人文社科类）；

(11) 国家各部委社会科学研究重点项目，且有经费到账；

(12) 国家部委或省级委托专项课题，且研究经费在 5 万元及以上（人文社科类）；

(13) 省直厅局级纵向项目，且到账经费 15 万元及以上（人文社科）；

(14) 单项到校经费达到 40 万元及以上，且不包含外拨经费（横向科研项目）；

(15) SCI 三区、四区收录期刊论文，EI 收录的期刊论文（JA），CSSCI 扩展版收录期刊论文，2 篇；

(16) 省级出版社出版的学术专著，厅局级、团体标准；

(17) 省部级科学技术奖励或社会科学优秀成果奖励二等奖；

(18) 省学术技术带头人后备人选科研资助项目；

- (19) 省部级科学技术奖励或社会科学优秀成果奖励三等奖前三名；
- (20) 厅级科学技术奖励或社会科学优秀成果奖励一等奖第一名；
- (21) 科技成果转化经费 4 万元至 5 万元；
- (22) 中国专利银奖第五名；
- (23) 省级专利银奖第二名。

7.G 类科研成果，参考指数 15。

- (1) 省自然科学基金面上项目；
- (2) 高校优秀青年项目；
- (3) 国家部委或省级委托专项课题，且到账经费 20 万元及以上（自然科学类）；
- (4) 省直厅局纵向项目，且到账经费 30 万元及以上（自然科学类）；
- (5) 省哲学社会科学规划项目（含一般、青年、后期资助，预立项项目以正式立项批文为准）；
- (6) 省社科联社会科学创新发展研究课题攻关研究项目（含年度社科普及项目）；
- (7) 国家各部委社会科学研究一般项目，且有经费到账；
- (8) 国家部委或省级委托专项课题，且有经费到账（人文社科类）；
- (9) 省直厅局级纵向项目，且到账经费 10 万元及以上（人文社科类）；
- (10) 单项到校经费达到 25 万元及以上，且不包含外拨经费（横向科研项目）；
- (11) CSCD（C），安徽日报（理论版），2 篇；
- (12) 国家重点实验室和国家工程（技术）研究中心开放基金项目；
- (13) 省部级科学技术奖励或社会科学优秀成果奖励三等奖；
- (14) 科技成果转化经费 3 万元至 4 万元；
- (15) 中国专利银奖其他名；
- (16) 省级专利优秀奖第一名。

8.H 类科研成果，参考指数 10。

- (1) 教育部留学回国人员科研启动基金项目（自然科学类）；
- (2) 高校科学研究重大项目；
- (3) 省自然科学基金青年项目；
- (4) 省教育厅优秀拔尖人才培养资助重点项目（高校学科拔尖人才学术资助重点项目、高校优秀青年人才支持计划重点项目）（科研类）；
- (5) 住房和城乡建设部科学技术计划项目；
- (6) 国家其他部委或省级委托专项课题（自然科学类）；
- (7) 省直厅局纵向项目，且到账经费 20 万元及以上（自然科学类）；
- (8) 合肥市省市领导（或同层次）圈定课题（人文社科类）；
- (9) 省直厅局级纵向项目，且到账经费 5 万元及以上（人文社科类）；
- (10) 省直厅局部门委托专项课题，且研究经费在 10 万元及以上（人文社科类）；
- (11) 单项到校经费达到 15 万元及以上，且不包含外拨经费（横向科研项目类）；
- (12) CSCD (E)，中文核心期刊论文（北大版），AMI 中国人文社会科学核心期刊，2 篇；
- (13) 厅级科学技术奖励或社会科学优秀成果奖励一等奖第二名；
- (14) 科技成果转化经费 3 万元。；
- (15) 省级专利金奖其他名；
- (16) 省级专利银奖第 3 名；
- (17) 授权中国发明专利（第一专利权人和第一发明人单位均为安徽建筑大学）。

9.I 类科研成果，参考指数 6。

- (1) 高校科学研究重点项目；
- (2) 省教育厅优秀拔尖人才培养资助一般项目（高校学科拔尖人才学

术资助一般项目、高校优秀青年人才支持计划一般项目) (科研类);

(3) 省高校青年教师科研资助计划一般项目;

(4) 省高校优秀青年人才基金一般项目;

(5) 省直厅局部门纵向项目, 且到账经费 10 万元及以上(自然科学类);

(6) 合肥市哲学社会科学规划项目;

(7) 合肥市软科学研究项目;

(8) 省直厅局级纵向项目, 且有经费到账(人文社科类);

(9) 省直厅局部门委托专项课题, 且研究经费在 5 万元及以上(人文社科类);

(10) 单项到校经费达到 10 万元及以上, 且不包含外拨经费(横向科研项目);

(11) 大学学报、国家级报纸理论版、AMI 中国人文社会科学核心期刊(扩展) 论文, 2 篇;

(12) 厅级科学技术奖励或社会科学优秀成果奖励一等奖第三名;

(13) 科技成果转化经费 2 万元;

(14) 省级专利银奖其他名。

10.J 类科研成果, 参考指数 3。

(1) 厅级部门纵向项目, 且到账经费 5 万元及以上(自然科学);

(2) 厅级以下部门纵向项目, 且到账经费 10 万元及以上(自然科学);

(3) 省直厅局级委托专项课题, 且有经费到账(人文社科);

(4) 其他政府部门委托专项课题, 且有经费到账(人文社科);

(5) 单项到校经费达到 5 万元及以上(横向科研项目);

(6) 其他公开出版的论文, 2 篇;

(7) 厅级科学技术奖励或社会科学优秀成果奖励一等奖其他名;

(8) 科技成果转化经费 1 万元;

(9) 省级专利优秀奖其他名。

（三）相关说明：

1.关于科研项目

同一项目不重复计算。项目名称以申报通知和立项文件为准。其中项目负责人指数不低于 50%，其他项目组根据实际贡献由项目负责人进行分配，具体贡献需提供支撑材料包括但不限于共同发表的学术成果，共同署名的项目科技报告等。

2.关于科研论文

（1）SCI 分区按照中国科学院文献情报中心上一年度公布的分区表进行，取中科院分区表中大类分区和小类分区中排名较高的分区。

（2）同一篇文章若被多种索引收录，不重复计算，原则上以最高等级索引为准。

（3）A 类成果中的论文我校为第二、第三、第四完成单位的，分别按上表中指数的 50%、40%、30%计算，我校为第五及以下完成单位的，按上表中指数的 20%计算。

（4）B 类及以下只认定论文第一作者（我校为第一单位）或者外文期刊的通讯作者（我校为第一单位）论文。教师指导的本校学生为第一作者，导师为第二作者或者通讯作者时，按照第一作者计算导师科研指数。

（5）ESI 高被引论文仅认定本聘期内发表的论文。

（6）在学科建设发展需要时，学科所在单位可提出特定学术刊物（如社会科学、自然科学的顶刊）的等级认定申请，经学校学术委员会审议，报学校批准后，纳入相应级别论文指数计算。

（7）优秀网络文化成果由所在单位提出等级认定申请，经学校学术委员会审议，报学校批准后，纳入相应级别论文指数计算。

（8）中文核心期刊论文（北大版）上发表人文社科类论文，需科技处认定。

（9）对于艺术学相关专业教师，以第一完成人入选国家级协（学）会

主办的展览；以第一完成人入选国家级协（学）会二级分会或省级协（学）会主办的展览所有入选成果、入选证明需科技处认定。

（10）《安徽建筑大学学报》一年只计 1 篇。

（11）A-J 为标志性成果相应科研参考指数，其中要求 2 篇论文对应成果，单篇成果按照相应指数的一半进行折算。

3.关于出版著作、发布标准。

（1）著作认定以著者署名后标有“著”字样为准，且有 H 类成果以上期刊论文支撑；译著按照相应级别出版社出版的学术著作指数 50%计算；合著的由第一完成人分配指数。

（2）国家一级出版社名录见附表：国家一级出版社（全国百佳图书出版单位）名单。

（3）省级出版社：由各省省委宣传部直管的综合性出版社，各省出版集团下属的出版社、大学社。

（4）“标准”包括标准、规范、规程、工法、导则、图集等；多单位合作主编的，我校为第一至第三主编单位的，分别按 100%、80%、60%进行指数计算，其余按 40%计算，参编标准按 25%计算。

4.关于科研奖励。

（1）自然科学类

①国家级科研成果奖励包括国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖、国际科学技术合作奖、高等学校科学研究优秀成果奖。

②我校为第二、第三、第四完成单位的，分别按上标志性成果奖励指数的 50%、40%、30%计算，我校为第五及以下完成单位的，按上表中排名奖励指数的 20%计算。

（2）哲学社会科学类

①由政府公开招标课题、专项委托课题等产生的研究成果或者咨询报告，获党和国家领导人肯定性批示；获省部级主要负责人肯定性批示或省委、省

政府采纳（采纳证明）；获省部级领导肯定性批示，且署名排名第一（采纳证明）；

②我校为第二、第三、第四完成单位的，分别按上表中排名奖励指数的50%、40%、30%计算；我校为第五及以下完成单位的，按上表中排名奖励指数的10%计算。

③指数按照项目成果奖励，由负责人自行分配。

5.其他

（1）多人或多单位合作获得的指数由主持人按照实际贡献分配，由科技处审定。

附表 国家一级出版社（全国百佳图书出版单位）名单

社科类	
安徽人民出版社	上海人民出版社
北京出版社	生活·读书·新知三联书店
长春出版社	外文出版社
重庆出版社	学习出版社
党建读物出版社	知识产权出版社
法律出版社	中国财政经济出版社
湖南人民出版社	中国大百科全书出版社
吉林出版集团有限责任公司	中国金融出版社
江苏人民出版社	中国劳动社会保障出版社
江西人民出版社	中国民主法制出版社
解放军出版社	中国青年出版社
经济科学出版社	中国社会出版社
九州出版社	中国时代经济出版社
青岛出版社	中信出版社
山东人民出版社	中央编译出版社
商务印书馆	
科技类	
电子工业出版社	人民邮电出版社
湖南科学技术出版社	上海科学技术出版社
化学工业出版社	星球地图出版社
机械工业出版社	中国电力出版社
江苏科学技术出版社	中国纺织出版社
科学出版社	中国建筑工业出版社
人民交通出版社	中国轻工业出版社
人民军医出版社	中国人口出版社
人民卫生出版社	中国中医药出版社
大学类	
北京大学出版社	上海外语教育出版社

北京大学医学出版社	外语教学与研究出版社
北京师范大学出版社	西安交通大学出版社
北京语言大学出版社	西南师范大学出版社
重庆大学出版社	厦门大学出版社
东北财经大学出版社	浙江大学出版社
复旦大学出版社	中国矿业大学出版社
湖南师范大学出版社	中国人民大学出版社
华东师范大学出版社	中国人民公安大学出版社
清华大学出版社	中国政法大学出版社
教育类	
高等教育出版社	教育科学出版社
广东教育出版社	人民教育出版社
江苏教育出版社	浙江教育出版社
古籍类	
国家图书出版社	岳麓书局
黄山书社	中华书局
少儿类	
安徽少年儿童出版社	接力出版社
二十一世纪出版社	明天出版社
江苏少年儿童出版社	浙江少年儿童出版社
美术类	
安徽美术出版社	江苏美术出版社
湖南美术出版社	江西美术出版社
吉林美术出版社	浙江人民美术出版社
文艺类	
长江文艺出版社	上海译文出版社
湖南文艺出版社	译林出版社
人民文学出版社	浙江摄影出版社
人民音乐出版社	作家出版社
上海文艺出版社	

安徽建筑大学突出科研业绩奖励办法

第一章 总则

第一条 为充分调动广大教职工科研积极性和创造性，提高学校整体科研水平，促进学科建设，增强社会服务能力，根据国家及安徽省有关规定，结合学校实际，制定本办法。

第二条 科研突出业绩奖励范围：

（一）国家级、省部级（包括自然科学奖、科技进步奖、科技发明奖和人文社科类政府奖，下同）奖励的学校科研成果；

（二）学校认定的高水平学术成果。

以上成果及支撑材料须注明“安徽建筑大学”为完成单位。

第三条 科学技术处（产学研合作办公室）（以下简称科技处）负责科技成果的审核和管理工作，校学术委员会负责科技成果奖励的评定工作。

第四条 学校每年财务预算中列出专项经费用于对当年产生的科研突出业绩实施奖励。

第五条 本办法涉及的科研指数计算按《安徽建筑大学第四聘期岗位聘用、考核与绩效工资实施意见》文件中有关科研指数计算办法执行。

第六条 国家级、省部级奖励的科研成果，按每个指数 750 元对署名人计发奖励。（非学校在编的署名人不在奖励范围）

第七条 高水平学术成果指的是由个人或团队完成的具有原创性、前沿性、突破性创新内容和学术贡献或推广应用价值很高的科研成果，有代表性高水平学术论文、标准、学术著作等作为支撑材料。

（一）支撑材料原则上应为一个聘期内产生的成果，并不得重复使用。

(二) 以代表性高水平学术论文作为支撑的学术成果应提供 1 篇以上 5 篇以内 (含 5 篇) 当聘期的代表性学术论文, 其中国内科技期刊论文原则上应不少于 1/3。

(三) 高水平学术成果按照表 1: 安徽建筑大学科技成果评价指标体系评定。

(四) 高水平学术成果奖励等级分 6 级, 每级分 3 档, 分级分档以综合评价得分为依据, 具体等次、档次及奖励金额见下表:

等次	特等奖			一等奖			二等奖		
档次	A	B	C	A	B	C	A	B	C
奖励金额 (万元)	20	15	10	9.3	8.65	8	7.3	6.65	6
等次	三等奖			四等奖			五等奖		
档次	A	B	C	A	B	C	A	B	C
奖励金额 (万元)	5.3	4.65	4	3.3	2.65	2	1.6	1.1	0.6

第二章 组织管理与异议处理

第九条 申报、评定程序:

(一) 申报人申请科研突出业绩奖励。

1. 国家级、省部级奖励的科研成果须提供下列相关材料: 科研突出业绩申报表; 获奖文件和获奖证书。

2. 高水平学术成果须提供下列相关材料: 科研突出业绩申报表; 学术论文及论文检索报告、学术专著原件或标准、规范、导则等原件。

3. 申请人根据实际情况填写附件 2 和附件 3。

(二) 申报单位负责奖励的科研突出业绩初审;

(三) 科技处审核, 并组织专家初评, 对高水平学术成果提出奖励等级及档次建议;

(四) 科研突出业绩拟奖励情况公示一周;

(五) 校学术委员会评定;

(六) 学校审批。

第十条 凡涉及以剽窃、抄袭、重复发表等学术不端行为获得的科研业绩不予奖励; 已奖励的予以追回。

第十一条 突出科研业绩申报单位提供虚假数据材料, 协助他人骗取科研业绩或隐瞒申报人舞弊行为的, 学校将追究申报单位主要负责人责任并撤销奖励。

第十二条 参与突出科研业绩核算工作的有关人员在核算工作中弄虚作假、徇私舞弊的, 一经查实, 将取消其相应的参与资格, 予以通报批评并追究纪律责任。

第三章 附则

第十三条 本办法中所有个人所得奖励均为税前奖励, 突出科研业绩奖励所得涉及个人所得税的相关事项, 按国家有关政策执行。

第十四条 涉及保密监管的成果, 须按国家有关保密规定执行。

第十五条 本办法自发布之日起施行。本办法由科技处(产学研合作办公室)负责解释。未尽事宜, 由主管部门或相关学术机构裁定并提出建议。

- 附件: 1. 安徽建筑大学科技成果评价指标体系
2. 安徽建筑大学科研获奖类业绩奖励申报表

附件 1 安徽建筑大学科技成果评价指标体系

表 1-1 基础研究类科技成果评价指标体系

评价指标		评价程度及说明			
名称	涵义	4分	3分	2分	1分
一、科学价值和意义	成果在学术发展进程中所处的地位及影响程度。	A. 重大（对国内外学术的发展产生重大影响）	B. 重要（对国内学术的发展产生重要影响）	C. 比较重要（对国内学术的发展有一定的影响）	D. 一般（对国内学术的发展影响较小）
二、研究内容	成果在研究中所涉及各个阶段,包括基础性研究、应用基础研究和应用研究（试验室阶段、中试放大和大规模[产业化]应用）等各环节的研究。	A. 完整（具备基础性研究和应用研究的全部环节）	B. 比较完整（具备基础性研究和应用研究主要环节）	C. 不全面（具备基础性研究内容,不具备应用研究）	D. 局部（基础研究各环节不完整）
三、发现程度	发现的自然现象、揭示的科学规律和提出的学术观点方面取得的进展。	A. 很高（所阐明的是前人尚未发现或尚未阐明的,是一个全新的发现）	B. 高（所阐明的主要内容是前人尚未发现或尚未阐明的）	C. 较高（所阐明的部分内容是前人尚未发现或尚未阐明的）	D. 不明显（所阐明的内容已为前人基本阐明）
四、难易和复杂程度	成果在研究过程中所采用的方法、手段的难易程度和复杂程度。	A. 高（所采用的方法和手段是前人所没有且多学	B. 较高（所采用的方法和手段是前人所没有）	C. 一般（所采用的方法和手段是在现有基础上有	D. 较低（所采用的方法和手段基本上参照现有技

		科交叉)		所改进)	术)	
五、理论学说的创见度	在自然现象和规律发现的基础上，在科学理论方面有创见，创立了新的学说或理论的程度。	A. 很高（创立了新的理论或学说）	B. 高（创立了理论或学说的新分支）	C. 较高（对理论学说的创立起到了重要作用）	D. 不明显（对理论学说的创立没有明显作用）	
六、推动学科发展的作用	对学科发展的影响。	A. 高（为推动多个学科的发展起到重要作用）	B. 较高（为推动本学科的发展起到重要作用）	C. 一般（为推动本学科的发展起到一定作用）	D. 不明显（对推动学科发展没有明显作用）	
七、正面他引次数	研究成果所包括已公开发表的论文被他人正面引用的次数。	A. 很多（平均每篇论文被正面他引次数很多）	B. 较多（平均每篇论文被正面他引次数较多）	C. 一般（平均每篇论文被正面他引次数较少）	D. 较少（平均每篇论文被正面他引次数极少）	
八、发表论文刊物影响度	发表研究成果包括的主要论文刊物的影响度，即刊物的影响因子。	A. 高（所有论文都发表在影响因子最高的刊物上）	B. 较高（大部分论文发表的刊物影响因子较高）	C. 一般（部分论文发表的刊物影响因子较高）	D. 低（论文发表的刊物其影响因子均不高）	
综合评价	特等	一等	二等	三等	四等	五等
	25分以上、无D	22分—24分	19分—21分	16分—18分	13分—15分	10分—12分

表 1-2 应用技术类科技成果评价指标体系

评价指标		评价程度及说明			
名称	涵义	4分	3分	2分	1分
一、科学价值和意义	成果在科学技术的发展进程中所处的地位及影响程度。	A. 重大（对国内外科学技术的发展产生重大影响并由此产生新兴行业）	B. 重要（对国内科学技术的发展产生重要影响并填补国内空白）	C. 比较重要（对国内同行业的科技进步产生较大影响）	D. 一般（对本地区的科技进步有一定影响）
二、研究开发内容	成果在研究中所涉及各个阶段，包括基础研究、应用基础研究和应用研究（试验室阶段、中试放大和大规模[产业化]应用）等各环节的研究。	A. 完整（具备基础研究、应用基础研究和应用研究的全部环节）	B. 比较完整（具备基础研究、应用基础研究和应用研究主要环节）	C. 不全面（仅具备应用研究内容，不具备基础性研究内容）	D. 不充分（应用研究各环节不完整）
三、技术创新程度	利用科学知识和原理，在产品、工艺和材料等方面自主创新技术所占的比重。	A. 很高（全部为自主创新技术）	B. 高（大部分为自主创新技术）	C. 较高（组合式创新技术不少于3个）	D. 一般（组合式创新技术少于2个）
四、难易和复杂程度	成果在研究、开发和应用过程中所采用的方法和手段的难度和复杂程度。	A. 高（所采用的方法和手段是前人没有且多学科交叉的）	B. 较高（所采用的方法和手段是前人所没有的）	C. 一般（所采用的方法和手段是在现有基础上有所改进的）	D. 较低（所采用方法和手段基本上参照现有技术的）
五、技术经济指标	成果所实现的技术指标（包括性能、性状、工艺参数等）、经济指标（投入产出比、性能价格比、成	A. 很高（关键技术经济指标为国际领先或综合技术经济	B. 高（关键技术经济指标位居国际先进行列或综合技术	C. 较高（关键技术经济指标接近国际先进水平或综合技	D. 一般（关键技术经济指标位居国内先进行列）

	本、规模等)、环境生态指标等。	指标位居国际先进行列)	经济指标位居国内领先)	术经济指标位居国内先进行列)		
六、应用和推广程度	成果在国内外推广应用的情况。	A. 高(已推广应用到全国大部分地区乃至国外)	B. 较高(已推广应用到国内部分地区)	C. 一般(已推广应用于某一地区)	D. 较低(还未推广应用)	
七、经济和社会效益	成果的应用或转让所取得的直接经济、间接经济效益,或在环境、生态、资源等保护与合理利用,提高人民生活质量和健康水平,防灾、减灾,保障经济、社会和谐,持久发展等方面所取得的社会效益。	A. 很大(经济效益(利税)≥1000万元;或社会效益显著)	B. 较大(经济效益(利税)在100~1000万元之间;或社会效益较大)	C. 一般(经济效益(利税)在10~100万元之间;或社会效益一般)	D. 较小(经济效益(利税)小于10万元;或社会效益较小)	
八、技术辐射能力	成果所具有的推广应用前景,即技术共性程度	A. 强(可多行业推广)	B. 较强(可本行业推广)	C. 一般(局部推广)	D. 专有技术(专有竞争技术,不宜推广)	
综合评价	特等	一等	二等	三等	四等	五等
	25分以上、无D	22分—24分	19分—21分	16分—18分	13分—15分	10分—12分

注:①基础研究类科技成果是指在基础研究(含人文社会科学)领域发现自然现象、揭示科学规律和提出学术观点等方面做出重要发现和重大创新的科技成果。

②应用技术类科技成果是指运用科学研究、技术开发、后续开发和应用推广中取得新技术、新产品、标准、规范、导则等,并以促进生产力水平提高、实现经济和社会效益为主要目标的科技成果。

附件 2

安徽建筑大学科研获奖类业绩奖励申报表（示例）

申报总指数：_____分

申报人（团队）签名：_____

申报人（团队）		张三、李四、王五				申报单位		XXX 学院	
成果简称（限 20 字）		原创性、前沿性、突破性创新内容和学术贡献或推广应用价值（限 150 字）						自我评价	
								<input type="checkbox"/> 国际领先 <input type="checkbox"/> 国际先进 <input type="checkbox"/> 国内领先 <input type="checkbox"/> 国内先进 <input type="checkbox"/> 其他	
序号	获奖人	获奖题目	获奖名称及等次	单位排序	个人排序	证书号	获奖时间	指数	体现个人水平的有关说明 (限 30 字)
1	张三	XXXX	安徽省科学技术奖 二等奖	XXXX	XXXX	(- XXXX/XX)	201712	XXXX	
2	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	201712	XXXX	
3									
...									

安徽建筑大学科研学术成果类业绩奖励申报表（示例）

申报人（团队）签名：_____

申报人（团队）		张三、李四、王五				申报单位		XXX 学院	
成果简称（限 20 字）		原创性、前沿性、突破性创新内容和学术贡献或推广应用价值（限 150 字）						自我评价	
								<input type="checkbox"/> 国际领先 <input type="checkbox"/> 国际先进 <input type="checkbox"/> 国内领先 <input type="checkbox"/> 国内先进 <input type="checkbox"/> 其他	
序号	论文题目	DOI 号	第一作者	通讯作者	刊物/会议名称	发表时间	署名情况	境外合作	体现论文水平的有关说明（限 30 字）
1	XXXX	XXXX	张三	李四	XXXX	201712	第一作者及通讯作者	否	
2	XXXX	XXXX	王五	张三	XXXX	201712	同等贡献作者	是	
....									
序号	著作题目	ISBN 号	作者及排序	单位排序	出版单位名称	出版时间	字数（个人承担字数）	境外合作	体现著作水平的有关说明（限 30 字）
1	XXXX	XXXX	张三（1）	1	XXXX	201712	10 万（8 万）	否	
2	XXXX	XXXX			XXXX	201712			
....									
序号	标准题目	标准编号	作者及排序	单位排序	发布部门名称	发布时间	字数（个人承担字数）	境外合作	体现标准水平的有关说明（限 30 字）
1	XXXX	XXXX	张三（2）	2	XXXX	201712	10 万（8 万）	否	
2	XXXX	XXXX							
....									

说明：①“成果简称”填写具体成果名称，不填写“研究方向”。②所提供代表性论文的核心内容，应能有效支撑标志性成果，专家评价时不以“论文引用”等计量指标为主要依据。③请如实对成果进行自我评价。

安徽建筑大学高水平教学成果和学科竞赛 奖励补充规定

进一步落实立德树人根本任务，充分调动广大教职工投入教育教学工作与改革研究的积极性、主动性和创新性，依据《安徽建筑大学高水平教学成果激励办法（试行）》（校字〔2023〕76号）和《安徽建筑大学大学生学科竞赛管理与奖励办法》（校字〔2022〕43号）等文件，结合学校聘期管理文件，进行完善补充。

1. 年度高水平教学成果和大学生学科竞赛奖励工作于本年12月底前完成；

2. 申请年度高水平教学成果奖励的教师，在年度聘期内，只计算教研指数，不再计取年度绩效；

3. 申请年度大学生学科竞赛奖励指导教师，在年度聘期内，不计算教研指数和年度绩效；

4. 高水平教学成果奖励标准见附件；大学生学科竞赛奖励标准见《安徽建筑大学大学生学科竞赛管理与奖励办法》。

附件：安徽建筑大学高水平教学成果奖励标准。

附件：

安徽建筑大学高水平教学成果奖励标准

序号	奖励项目	奖励范围	奖励标准(万元)	认定说明
1	国家级一流专业	立项、建设	12	省级按50%奖励，以文件为准。
		验收通过	24	
2	专业评估、学位授权点 核验和评估	通过（6年或7年）	12	
		有条件通过或通过（3年或4年）	6	
		省级优秀	2	
3	专业认证	通过或有条件通过（6年）	20	
		有条件通过（3年）	10	
4	教学改革研究项目	国家级重点	4	
		国家级一般	2	
		省部级重大	0.6	
5	教学成果奖	国家级一等奖	100	我校为第二完成单位的，按相应级别奖励金额的10%。
		国家级二等奖	50	
		省部级特等奖	8	
		省部级一等奖	4	
		省部级二等奖	2	

6	教学团队	国家级	20	
		省部级	4	
7	教学名师	国家级	30	
		省部级	2	
8	精品课程（一流课程、网络公开课、MOOC、双语教学示范课程）	国家级	20	
		省部级	2	
9	规划教材	国家级	15	我校为第二完成单位的，按相应级别奖励金额的50%。
10	优秀教材奖	国家教材建设特等奖	50	
		国家教材建设一等奖	20	
		国家教材建设二等奖	15	
		省部级	5	
11	教坛新秀	省部级	1	
12	虚拟教研室	国家级	10	
13	“四新”项目	国家级	2	
14	教学比（竞）赛	国家级最高等级奖	10	只针对全国高校思想政治理论课教学展示活动、全国高校教师教学创新大赛和全国高校青年教师教学竞赛进行奖励。
		国家级第二等级奖	7.5	
		国家级第三等级奖	4	
		省部级最高等级奖	2	
		省部级第二等级奖	1	
		省部级第三等级奖	0.6	

安徽建筑大学其他突出业绩奖励办法

第一条 为落实人才强校战略，推动学校党建、学科、人才等各项工作，进一步调动全体教职工的工作积极性、主动性和创造性，结合学校实际，制定本办法。

第二条 奖励范围与标准

在党建、学科、人才等各项工作中取得突出业绩的二级单位、教职工。具体标准详见附件：安徽建筑大学突出业绩奖励标准。

第三条 学校每年财务预算中列出专项经费用于对当年产生的其他突出业绩实施奖励。各类高水平业绩成果奖励预算由对应管理部门制定并管理。

第四条 组织部、发规处等部门（附件中所列“认定部门”）负责其他突出业绩的审核和管理工作。

第五条 申报、认定程序：

（一）每年12月初，申报人或申报单位向相关“认定部门”提出其他突出业绩奖励申请。

（二）“认定部门”负责相应其他突出业绩初审认定并将结果汇总报送人事处；

（三）人事处汇总各类初审认定的其他突出业绩并予以公示，公示期为五个工作日；

（四）学校审批。

第六条 申报人或申报单位因提供虚假材料等取得奖励的，一经发现核实，学校将追究申报人或申报单位主要负责人责任并撤销奖励，已发放的奖励予以追回。

第七条 参与认定工作的有关人员在认定工作中弄虚作假、徇私舞弊的，一经查实，将取消其相应的参与资格，予以通报批评并追究纪律责任。

第八条 本办法中奖励均为税前奖励，涉及个人所得税的相关事项，按国家有关政策执行。

第九条 突出业绩奖励核拨至二级单位，由二级单位统筹发放。

第十条 本办法自发布之日起施行。本办法由党委教师工作部（人事处）负责解释。

附表：安徽建筑大学其他突出业绩奖励标准

附件:

安徽建筑大学其他突出业绩奖励标准

序号	奖励项目	奖励范围	标准 (万元)	认定说明	认定部门
1	学位授权点申请	一级学科博士学位授权点	10		发规处
2	学位授权点评估	合格	6	含学位授权点专项合格评估、周期性合格评估。	发规处
3	学科评估	A档	50	各档次取得“+”“-”，上下浮20%，评估结果相比上一轮降档的不予奖励。	发规处
		B档	30		
		C档	5		
4	学科队伍建设	个人/团队培育 (国家级)	6	获得“全国高校黄大年式教师团队、时代楷模、全国教书育人楷模、最美教师、全国优秀教师、全国模范教师、全国优秀教育工作者、全国教育系统先进工作者、全国教育系统先进集体、全国师德标兵、全国师德模范、全国劳动模范、全国先进工作者、全国道德模范、全国五一劳动奖章获得者、全国三八红旗手、最美奋斗者、感动中国年度人物、全国优秀共产党员、全国优秀党务工作者、全国高校优秀中青年思想政治理论课教师择优资助项目、全国高校思想政治理论课教学方法改革择优推广项目、全国高校百个研究生样板党支部、全国高校百名研究生党员标兵、全国党建工作示范高校、全国党建工作标杆院系、全国党建工作样板支部、全国先进基层党组织、最美高校辅导员、最美大学生、中国大学生年度人物、全国高校辅导员年度人物”等荣誉表彰，或者获得国家级人才等荣誉称号，认定为国家级奖励。	组织部、教师工作部（人事处）、工会、学工部、研工部等
		个人/团队培育 (省部级)	1		

		高层次人才引进 (卓越学者A)	30/10	对引进卓越学者A类人才的教学单位/对引进卓越学者A类人才作出突出贡献的教职工, 给予30/10万元奖励。(校字〔2022〕52号)	人事处
		高层次人才引进 (卓越学者B)	20/5	对引进卓越学者B类人才的教学单位/对引进卓越学者B类人才作出突出贡献的教职工, 给予20/5万元奖励。(校字〔2022〕52号)	
5	就业工作	就业先进单位	1/0.8/0.4	在完成工作目标任务基础上, 以本年度就业工作考核结果为依据, 奖励考核结果前6名的学院。一等奖1名, 奖励10000元; 二等奖2名, 奖励8000元; 三等奖3名, 奖励4000元。	就业处
		就业工作进步单位	0.2	在完成学校当年初次就业率目标任务基础上, 对当年年终就业率与上一年度比取得最大提升的学院, 奖励2000元。	
		就业先进个人	0.2	择优取10名就业先进个人进行表彰, 奖励2000元/人。	
6	考研奖励	优秀考研组织奖、进步奖等	校字〔2024〕25号	按校字〔2024〕25号文件执行	学工部、研工部