

池州学院文件

校字〔2016〕67号

关于印发《池州学院绩效工资实施暂行方案》的通知

各部门、各单位：

现将《池州学院绩效工资实施暂行方案》印发给你们，请组织学习。

特此通知

附件：池州学院绩效工资实施暂行方案



附件：池州学院绩效工资实施暂行方案

根据《中共中央国务院关于分类推进事业单位改革的指导意见》（中发〔2011〕5号）、《国务院办公厅关于印发分类推进事业单位改革配套文件的通知》（国办发〔2011〕37号）、《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）和《关于2011年度省直事业单位实施绩效工资有关问题的通知》（皖人社秘〔2012〕121号）等文件精神，结合学校实际，制定本方案。

一、指导思想

适应分类推进事业单位改革的总体要求，完善符合我校特点、体现岗位绩效和分级分类管理的工作人员收入分配制度，逐步建立起与岗位职责、工作业绩、实际贡献、能力态度紧密联系的分配激励与约束机制，调动广大教职工的积极性和创造性，促进学校各项事业又好又快发展。

二、基本原则

1. 坚持“绩效优先，兼顾公平”原则。既要重点向教学岗位和高层次人才倾斜，增强学校核心竞争力；又要统筹考虑校内各类人员收入分配水平，体现公平。

2. 坚持“多劳多得，优劳优酬”原则。鼓励教职工积极承担和完成工作任务，向做出突出业绩的教职工倾斜，做到收入水平与工作业绩和贡献大小挂钩，充分发挥分配的激励、导向作用。

3. 坚持“明确岗责，强化考核”原则。根据岗位类别和工作性质，明确各类人员的岗位工作职责，完善考核办法与考核评价体系，

强化单位绩效管理考核和教职工履行岗位职责绩效考核，将绩效分配与考核结果挂钩。

4. 坚持“总量控制，两级管理”原则。根据主管部门核定的绩效工资总量，做到教职工收入适度增长。逐步推行两级管理和二次分配，发挥各二级单位的积极性和创造性。

三、实施范围

在编在岗教职工（含人事代理人员）。

四、绩效工资总量和构成

（一）总量

根据省厅有关文件精神 and 属地原则，结合学校实际情况，合理确定绩效工资总量。绩效工资总量按自然年度进行预算并执行，原则上不超过当地公务员津贴补贴水平的 2 倍。

（二）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。

基础性绩效工资主要反映本地区经济发展和物价水平、职工岗位职责和学校办学效益等因素，体现为生活性津贴，占绩效工资总量的 70%。

奖励性绩效工资主要反映不同岗位人员工作数量、质量及实际贡献等因素，体现为工作性津贴，占绩效工资总量的 30%。

五、绩效工资分类分级

（一）分类设置

学校共设立专业技术主体岗位、专业技术辅助岗位、行政管理岗位、工勤技能岗位等四类绩效工资标准。

（二）分级设置

基础性绩效工资和奖励性绩效工资分级如下：

1. 专业技术主体岗位分为 5 级；
2. 专业技术辅助岗位分为 5 级；
3. 党政管理岗位分为 8 级；
4. 工勤技能岗位分为 4 级。

六、基础性绩效工资

基础性绩效工资根据考勤情况全部纳入职工工资表按月发放。具体标准（金额的确定已考虑各岗位等级减少额度）见附表 1。

七、奖励性绩效工资

奖励性绩效工资根据考核结果按自然年度核算，具体包括业绩津贴（额定工作量津贴）、超工作量津贴、调节津贴和奖励津贴四部分。其中业绩津贴、超工作量津贴、调节津贴和奖励津贴分别占学校奖励性绩效工资总额的 50%、35%、10%、5%。

（一）业绩津贴

各岗位工作人员额定工作量津贴系数见附表 2。为了体现教学的中心和教师的主体地位，教师岗位系数高于对应的专业技术辅助岗位和管理岗位。业绩津贴的 80%部分纳入职工工资表按月预发，另外 20%部分根据年度额定工作任务考核情况，由各部门将结果汇总到人事处，核算后财务处统一发放至个人。如实际完成的工作未达到额定的工作量，在第二年的工资中进行扣发。

1. 教学人员（教师系列专业技术人员，下同）完成学校规定的教学、科研工作量（见下表），考核合格且完成院（部）安排的其他工作任务且年度考核合格者，根据实际聘任的专业技术职务全额享受业绩津贴。

职级	专业技术主体岗				专业技术辅助岗	
	课时	权重	教科研分	权重	教科研分	权重
正高级	220	0.7	140	0.3	100	0.2
副高级	240	0.7	100	0.3	70	0.1
中级	260	0.8	60	0.2	—	
助理级	260	1	—		—	
见习期	200	1	—		—	

注 1：专业技术岗位人员完成岗位规定的教学、科研工作量的，按各岗位职级对应的计分标准计发业绩津贴。

注 2：表中课时是由课堂教学工作量和辅助教学工作量组成。

注 3：科研工作量实行积分制，考核周期为三年（自然年度）。按年统计，在一个科研考核周期（三年）内完成者，予以补发。兼职岗位人员选择教师岗位的，须完成相应教师岗位的额定科研工作量。

未完成额定教学工作量的按相应比例扣减，计算公式如下：

$$\text{未完成额定岗位工作量的教师岗位人员业绩津贴实发数} = \text{业绩津贴系数} \times \left[\frac{\text{完成额定内教学工作量}}{\text{额定教学工作量}} \times \text{权重} + \frac{\text{完成额定内科研工作量}}{\text{额定科研工作量}} \times \text{权重} \right]$$

2. 非教学人员（其他系列专业技术人员、管理人员、工勤人员，下同）在严格考勤、考核的基础上按是否履行岗位职责、完成工作任务等实际情况，根据个人所聘专业技术职务（管理职务、技术工种级别）享受业绩津贴，具体按学校考勤考核相关规定执行。因个人主观原因未能完成额定工作任务，将根据实际情况相应扣减业绩津贴。

3. 专职辅导员完成额定学生管理工作任务（年平均带 200 名学生），全额享受业绩津贴。年所带学生平均数不足额定人数按学

生处制定的相关办法扣减业绩津贴。

(二) 超工作量津贴

超工作量津贴包括超教学工作量津贴、超学生管理工作量津贴、责任津贴等三部分，由人事处会同相关职能部门计算汇总和审核，校领导批准后，财务处包干核拨到各部门。各部门需另行制定办法进行二次分配。分配办法须经部门全体教职工讨论通过、学校批准，分配结果在单位内部公示。

各部门在分配超工作量津贴时，教学院部应结合工作量大小、教学质量考核和职称高低情况适当拉开档次；管理和教辅部门应结合工作实绩、责任大小、年度考核拉开档次。

1. 超教学工作量津贴

超出额定教学工作量的可享受超教学工作量津贴。超教学工作量津贴年终以教学部门为整体进行核算后拨到各教学部门，由各部门另行制定办法进行二次分配。

“双岗位”人员（兼任管理和专业技术岗位工作，下同）如执行奖励性绩效工资中专业技术主体岗位的额定业绩津贴，额定教学工作量为同类专任教师的三分之一。兼课酬金由所聘教学单位按超教学工作量标准发放，超过部分原则上不予计算为超工作量。如确因院部教学需要，在与所在行政管理部门协商同意后，可适当增加课时，但年总课时不得超过 128 节，超出三分之一部分尽量安排在晚上或周末上课。

2. 超学生管理工作量津贴

学生处根据学生数和有关标准核算辅导员和专任教师的学生管理津贴，汇总到人事处。超学生管理津贴按每名学生每年 80 元标准核发。

专职辅导员按实际所承担的学生管理工作量扣除额定工作量后核发学生管理津贴。担任兼职辅导员的专任教师按实际所承担的学生管理工作量核发学生管理津贴。

3. 责任津贴

经由组织部、人事处核定的教学教辅管理人员、行政管理人员及工勤人员，可享受责任津贴。补贴总量按当年教学人员人均超工作量津贴的 80% 来确定（学校根据附表 3 中系数核拨至各部门）。

教研室主任、教学督导组（不含退休人员）、关工委成员（不含退休人员）、分工会主席、学生支部书记和青年教师导师等人员的津贴也纳入责任津贴，其发放办法按学校研究出台相关文件执行。

（三）调节津贴

主要用于各部门开展一些临时性工作、重点工作、专项任务等产生的各项费用。调节津贴的发放应根据学校相关规定，按程序提前申报、审批。

（四）奖励津贴

主要奖励在年度工作中取得突出业绩经考核为“先进”称号的单位和“优秀”等次的个人（标准为个人 1000 元、单位 2000 元）。其他各类由官方组织的比赛、评比中获得奖励及荣誉称号的依据学校相应奖励办法执行。

在奖励性绩效工资外，学校还设立特殊津贴，不纳入绩效工资总量。主要包括：教授博士津贴、特殊人才津贴、教科研奖励津贴。

1. 教授博士津贴：取得博士学位人员每年补贴 10000 元，取得教授（其他系列正高）职称人员每年补贴 12000 元，具备博士学位的教授每年补贴 15000 元。

2. 特殊人才津贴：对特殊人才，学校给予一定的人才津贴。省学术和技术带头人每年补贴 30000 元，省学术和技术带头人后备人选每年补贴 20000 元。

教授博士津贴和特殊人才津贴 50%按月随工资发放，另 50%经过相应考核合格后，年终一次性发放；未达到要求，按规定扣减。

3. 教科研奖励津贴：按照教务处、科技处制定的教科研奖励办法享受相应奖励津贴。

八、相关政策和规定

（一）实施绩效工资后，国家规定的特殊岗位津贴补贴、改革性补贴（公积金、提租补贴、综合补贴、通讯补贴等）仍按国家现行政策继续执行，不纳入绩效工资总量管理。原省、市政府及学校设定发放的各种津贴补贴，纳入绩效工资总量，不再另行发放。

（二）实施绩效工资后，教职工必须严格履行岗位职责，完成工作任务。聘期内不能履行岗位职责或不能胜任岗位工作的教职工，学校可按聘任权限和审批程序作低聘、缓聘等处理。

（三）“双岗位”人员绩效工资可根据所聘任的专业技术职务和行政管理职务，结合自身实际情况，按照“就高”原则选择执行。

（四）新参加工作人员，见习期、学徒期、熟练期基础性绩效工资均执行相应类别最低岗位标准。获得硕士学位的研究生和博士学位的研究生，在明确岗位前，初期基础性绩效工资和奖励性绩效工资执行最低岗位的标准；明确岗位后，基础性绩效工资和奖励性绩效工资按所明确的岗位执行相应的标准。

（五）新进（调）入学校的工作人员，自聘约明确的起薪之月起按我校相关规定执行绩效工资；工作调入的人员，在我校未明确

聘任岗位前，暂执行原单位聘任岗位对应我校的绩效工资标准，明确岗位后，按我校聘任的岗位执行绩效工资。

（六）职务（岗位）变动人员，自聘任的下个月起按新职务（岗位）的标准执行绩效工资。

（七）到龄退休人员自第二个月开始执行基本退休费，同时不再执行绩效工资，改为发放生活性补贴。绩效工资不作为计发离退休费的基数，生活补贴具体标准根据省厅及有关文件规定，结合学校实际情况执行。

（八）各教学单位应优先安排本校教师授课，以保证教师能完成年基本教学工作量，确因专业或实践教学需要外聘教师要按有关程序报批，并签订协议。外聘教师待遇按相关文件执行。

（九）为保证工作质量，除主岗外只能兼一个其他工作岗位。

（十）教学人员教学不能达到额定工作量，可以以超额的科研工作量进行折算充抵，折算充抵比例不能超过额定教学工作量的30%；教学人员科研工作量不能达到额定工作量，可以以超额的教学工作量折算充抵，折算充抵比例不能超过基本科研工作量的50%。

（十一）教职工进修、因公外出期间的绩效工资发放办法：

1. 经组织批准在国内脱产攻读博士学位的工作人员，脱产期间全额发放基础性绩效工资，停发奖励性绩效工资中业绩津贴；参加短期培训的工作人员，脱产时间在一个月以内的全额发放绩效工资；访学或单科进修的工作人员，脱产时间超过一个月的，从第二个月起基础性绩效工资全额发放，业绩津贴按50%比例发放。

2. 经组织批准赴国（境）外访学研修、短期专业培训的工作人员，时间在1个月之内的，全额发放绩效工资；超过1个月的，

从第二个月起发放基础性绩效工资，停发业绩津贴；其他待遇按照学校国（境）外教育培训有关管理规定执行。

3. 经组织批准挂职锻炼、学习、支教、援外的工作人员（期间如回校上课须报请分管校长批准，人事处备案），基础性绩效工资随月基本工资一同发放，业绩津贴按离岗性质、任务及学校届时相关政策执行。

（十二）教学人员如在教学过程中发生教学事故，根据学校相关规定扣发业绩津贴。

（十三）各种假期的绩效工资发放办法

1. 婚假、产假等在法定假期内按同类在岗人员标准核发全部基础性绩效工资及业绩津贴的 50%。寒（暑）假期不计入婚假、产假时间。

2. 经组织批准，寒（暑）假以外休探亲假的，按事假标准停发休假期间的绩效工资。

3. 一月内事假 2 天以上、病假 3 天以上者，按实际天数扣发业绩津贴；病假当月累计超过 15 天、事假当月累计超过 10 天，停发当月业绩津贴。旷工 1 天，扣发当月 1/3 业绩津贴；旷工 2 天，扣发当月 1/2 业绩津贴；旷工 3 天，扣发当月业绩津贴。

4. 在职职工因工伤住院或治疗期间，比照同类人员享受全额绩效工资；工伤人员疗养期间全额发放基础性绩效工资，但停发业绩津贴。

5. 凡对教职工请假、离岗、旷工等情况漏报、瞒报或弄虚作假的，一经查实，视情况给予通报批评并扣发直接责任人和单位主要负责人一定额度的业绩津贴。

(十四) 教职工年度考核不合格的，停发全年业绩津贴；年度考核为基本合格的，扣发半年业绩津贴。

(十五) 违规、违纪、违法等相关规定

1. 受党纪、政纪、校纪处分，刑事处罚人员，奖励性绩效工资按下列规定执行：

(1) 受书面告诫或书面检讨者，停发 1 个月业绩津贴；

(2) 受通报批评者，停发 3 个月业绩津贴；

(3) 受党内警告、行政警告处分者或调离岗位工作者，停发处分期（6 个月）业绩津贴；

(4) 受党内严重警告以上及行政记过者，停发处分期（12 个月）业绩津贴；

(5) 受行政降级、降职、撤职处分者，停发处分期（24 个月）业绩津贴；

(6) 受行政开除留用察看处分者，受处分期间停发业绩津贴；

(7) 被公安部门行政拘留者，停发 3 个月业绩津贴；

(8) 作为犯罪嫌疑人被司法机关羁押期间，业绩津贴暂停发放，待司法机关定论后视具体情况补发、减发或不发。

2. 因工作失职导致不良影响或经济损失的当事人和负有直接领导责任人，视情节轻重，由学校研究决定扣发一定额度的业绩津贴。

(十五) 停发规定

属下列人员之一者，从当月起停发业绩津贴：

1. 因各种原因停发工资人员；

2. 被停职审查人员在审查期间；

3. 拒不接受教学任务或不服从组织安排工作者；

4. 有问题待处理人员或待岗人员；

5. 经学校批准调出或辞聘人员，已不承担工作任务的人员。

九、附则

（一）本方案实施以后，学校以前相关制度与本方案不一致的将不再执行。执行过程中，如遇国家、省、市有关新政策与本方案不一致，以国家、省、市新的政策为准。

（二）本方案中未尽事宜，由学校另行研究决定。

（三）本方案从2016年7月1日起执行。

（四）本方案由人事处负责解释。

附表：1. 池州学院基础性绩效工资标准表

2. 池州学院各岗位额定工作津贴系数表

3. 池州学院责任津贴系数表

附表 1:

池州学院基础性绩效工资标准表

岗 位		工作年限	标准 (元)
管理岗位	正厅	21 年以上	6420
		20 年以下	6260
	副厅	21 年以上	5760
		20 年以下	5580
	正处	21 年以上	5240
		20 年以下	5040
	副处	21 年以上	4620
		20 年以下	4320
	正科	21 年以上	4260
		20 年以下	4200
	副科	21 年以上	4020
20 年以下		3980	
科员	21 年以上	3880	
	20 年以下	3840	
见习期、初期		3560	
专业技术主体岗位	教授	21 年以上	5440
		20 年以下	5240
	副教授	21 年以上	4700
		20 年以下	4400
	讲师	21 年以上	4280
		20 年以下	4200
	助教	21 年以上	3880
20 年以下		3840	
员级 (见习期、初期)		3560	
专业技术辅助岗位	正高	21 年以上	5277
		20 年以下	5083
	副高	21 年以上	4559
		20 年以下	4268
	中级	21 年以上	4152
		20 年以下	4074
	初级	21 年以上	3800
20 年以下		3750	
员级 (见习期、初期)		3540	
工勤技能岗位	技师	21 年以上	4300
		20 年以下	4220
	高级工	31 年以上	4120
		26-30 年	4040
		25 年以下	3960
	中级工	21 年以上	3860
		20 年以下	3800
初级工、普工		3520	

附表 2:

池州学院业绩津贴系数表

岗 位		工作年限	系数
管理岗位	正厅	21 年以上	4.20
		20 年以下	4.00
	副厅	21 年以上	3.78
		20 年以下	3.60
	正处	21 年以上	3.26
		20 年以下	3.06
	副处	21 年以上	2.52
		20 年以下	2.40
	正科	21 年以上	1.92
		20 年以下	1.82
	副科	21 年以上	1.62
		20 年以下	1.54
科员	21 年以上	1.32	
	20 年以下	1.24	
见习期、初期		1.02	
专业技术主体岗位	教授	21 年以上	3.36
		20 年以下	3.16
	副教授	21 年以上	2.64
		20 年以下	2.48
	讲师	21 年以上	2.04
		20 年以下	1.90
	助教	21 年以上	1.44
		20 年以下	1.34
员级（见习期、初期）		1.08	
专业技术辅助岗位	正高	21 年以上	3.00
		20 年以下	2.80
	副高	21 年以上	2.52
		20 年以下	2.36
	中级	21 年以上	1.92
		20 年以下	1.80
	初级	21 年以上	1.32
		20 年以下	1.22
员级（见习期、初期）		1.02	
工勤技能岗位	技师	21 年以上	1.86
		20 年以下	1.72
	高级工	31 年以上	1.56
		26-30 年	1.42
		25 年以下	1.32
	中级工	21 年以上	1.26
		20 年以下	1.14
	初级工、普工		1.00

附表 3:

池州学院责任津贴系数表

管理岗		专技岗		工勤岗	
职级	系数	职称	系数	职级	系数
正厅	3.5	正高	2.4	技师	1.8
副厅	3.2	副高	2.0	高级工	1.6
正处	2.8	中级	1.7	中级工	1.4
副处	2.4	助理级	1.5	初级工 普工	1.2
正科	2.0	员级	1.2		
副科	1.7				
科员	1.5				
办事员	1.2				

附表 1:

池州学院教学工作量计算办法

为提高广大教师的积极性，准确反映其教学工作量，体现按劳分配的原则，不断提高我校教学质量和办学效益，特制定本计算办法。

一、教学工作量的构成

教学工作量由课堂教学工作量和辅助工作量构成。

1. 课堂教学工作量：包括理论课教学、实践课教学、实验课教学工作量。

2. 辅助工作量：包括命题阅卷、监考、教学检查、指导学科竞赛、创新创业、督导工作等。

二、教学工作量的计算原则

1. 教学工作量的计算范围，包括人才培养方案中各教学环节所产生的教学工作量。人才培养方案中没有或未经批准而私下开设的课程不予承认。不得事后补办批准手续。

2. 授课学时以人才培养方案中计划学时为准，未完成计划学时或未完成规定的教学环节，要扣减工作量，并按学校有关规定处理。未经教务处批准增加的课时，不予承认。

3. 除另有说明外，所有教学工作量均折算为标准工作量。

三、课堂教学工作量的计算办法

（一）理论课教学工作量

1. 班级系数：

（1）一般的自然班级系数为 1，班级基准人数为 60 人（若自然班不足 60 人，可按标准班计算）。以 60 人为基准，每增加 10 人，系数增加 0.1。不足 10 人，四舍五入。

(2) 不以自然班级上课的通识类大课、政治理论课、形势与政策、大学生心理健康、创新创业等课程，标准教学班基准人数为 80 人，每增加 10 人，系数增加 0.1。不足 10 人，四舍五入。其中，讲座性质的课若多次授课且每次人数不一样，按总人数除以总次数计算出平均班级人数。

(3) 公共体育俱乐部课、专业外语课：基准人数 40 人。不足 40 人按标准班计算。每增加 10 人，系数加 0.1。

(4) 专业体育技能课：同一时间内分成若干小组授课的，按一个班计算工作量。以 20 人为基准，系数为 1，不足 20 人按 20 人计，每加 5 人，系数加 0.1，不足 5 人，忽略不计。

(5) 音乐类技法课：每组 1-2 人，班级系数为 0.9，3 人以上班级系数为 1，最大系数为 1。

(6) 美术与设计学院相关专业的技法课，基准人数为 30 人。每加 5 人，系数加 0.1。不足 5 人，忽略不计。

(7) 所有课程的最大班级系数为 1.8。

2. 课程系数：

(1) 一般课程系数为 1。

(2) 经批准进行教改的课程系数为 1.5，以批准件为准。

(3) 所在课程的最大课程系数为 1.5。

课堂教学工作量=实授学时×班级系数×课程系数

(二) 实践课教学工作量

指除课堂教学外的各实践环节所产生的工作量（课内实践按课堂教学计算）。

(1) 教师兼管大型仪器保养维护与测试的工作量：发货币补贴，批准后执行，不折算标准工作量。

(2) 课程设计：每生每周计 0.7 个标准工作量。每位教师指导学生数原则上不超过 35 人。

(3) 学生外出考察、写生、采风、野外实习、校外见习：每 20 名学生配备一名专业指导教师。根据实际工作的天数（扣除路途时间，不超过计划天数），专业指导教师按每天 5 个标准工作量计算。只负责管理的非专业教师，不计算教学指导工作量。所有参加人员均按出差计算。

校内户外实习，按人才培养方案学时数折算成标准工作量，不另计算班级系数等。

(4) 入学教育、毕业教育、专业认知（导论）讲座、认知实践：每班每项各计 4 标准工作量。军训及军事理论教育每教师计 6 个标准工作量。

(5) 大学生劳动素养实践课：各学院辅导员首次将学生带给总务后勤后，由总务后勤全程负责。学校拨付总务后勤一定的货币津贴，不折算工作量。

(6) 社会实践：由团委负责核定，最多每班计 5 个标准工作量。批改调查报告的，每篇 0.1 个标准工作量。

(7) 毕业实习不折算成标准工作量：

按师范类每生 60 元、非师范类每生 40 元的标准，发放货币补助，由各学院进行分配，不再折算成标准工作量。（师范类的试讲指导内容纳入到相应的课程中，不再独立安排试讲指导教师。自主实习答辩等不另计算工作量）。

师范类教育实习点的带队教师由教务处统一安排，每位教师每周补助 5 个标准工作量。顶岗实习或专业实习的指导教师经教务处批准后安排，核定标准工作量。

(8) 毕业论文（设计）指导不计入工作量

理工类每生按 300 元、其它类每生按 260 元，拨到各学院，由学院进行重新分配，不再折算成标准工作量。

(9) 指导学生学科竞赛、创新创业，工作量按《池州学院大学生学科与技能竞赛管理暂行办法(修订)》等文件，折算成标准工作量，分配到相关教师。

(10) 其它经学校或教务处批准后需要计算的实践教学工作量。

实践教学工作量=上述各项折算后的工作量之和(不含已发货币的项目)

(三) 实验课教学工作量

1. 班级系数:

(1) 一般的自然班级系数为 1。计算机类上机实践班级基准人数为 60 人，班级系数参照理论课计算。其它必须小班实验的课程，基准人数为 20 人。每增加 5 人，系数增加 0.1。不足 5 人，忽略不计。

(2) 分组的实验课：因教学需要或因设备台套数不足自然班必须分组教学的课程，每组基准人数 20 人。每增加 5 人，系数增加 0.1。不足 5 人，忽略不计。

在同一教学时间内指导多组的，按一个班计算工作量。

(3) 实行教改的实验课，包括但不限于大学物理等课程，参照原来制定的工作量计算方法或另行制定计算方法，折算成标准工作量。

(4) 班级最大系数为 1.8。

2. 课程系数:

(1) 一般的实验课课程系数为 0.8。计算机类上机课系数为 1。

(2) 经批准进行教改的课程系数为 1.5，以批准件为准。

实验课教学工作量=实授课时*班级系数*课程系数

四、辅助工作量的计算办法

1. 命题：不分考试考查，命题每门课程 AB 卷各计 6 个标准工作量（未出卷或使用原有试卷、系统生成的试卷不计出卷工作量。多个班级使用同一试卷的，只计算出卷人的工作量。试卷须符合《池州学院试卷规范化标准》）。如建立试卷库、试题库，每学期按每门课程 AB 卷各 1 份计算，工作量由所在学院核定分配。

2. 评阅试卷：每门课程按每自然班（不分大小）6 个标准工作量计（若为流水阅卷，则由学院重新分配阅卷工作量）；技法技能操作类考核按每自然班（不分大小）6 个标准工作量计。考核形式改革的课程，如无试卷、无阅卷，按每自然班（不分大小）6 个标准工作量计。

3. 监考、巡考与考务：指校内考试与考查，含期初补考、期末考核、毕业补考等 0。每监考一场（2 个小时），按 1 个标准工作量计算；若时间为 4 个小时，按 2 个标准工作量计算。巡考人员一般为校院领导、教学管理人员、职能管理部门人员、学生工作人员，因巡考属于本职工作，故不再计算工作量。

对于教学秘书承担考务工作的，按监考计算工作量，具体工作量由教务处核定。

期末考试考查时，巡视组人员参与巡视是工作职责份内事，不计算工作量。但考虑到督导组工作的特殊性，在他们完成巡考任务后，每人给予不超过 12 个工作量。

其它人才培养计划外考试的监考、巡考及工作人员，如四、六级、普通话、国家及省级计算机、专四专八、导游考试等，不计算工作量，另行发放货币津贴。

4. 教学检查工作量：由学校抽调的期初、期中、期末教学检查工作组，因检查属于本职工作，其工作量已有体现，故不再另计算工作量。专项检查组是学校抽调的专家组（含校内专家、本校教学人员、管理人

员及教师),所有抽调人员均应计算工作量,工作量根据任务的多少确定,每次一般不超过8个标准工作量(若有校外专家,按学校规定支付报酬)。

5. 督导工作量:校级专职督导的津贴由学校另行确定。兼职督导给予工作量补助。院(部)兼职督导每学期补助35个标准工作量,校级兼院部督导每学期补助20个标准工作量。

6. 其它需要折算成工作量的活动,由校或教务处批准后,确定工作量补助标准。

辅助工作量=上述各项辅助工作量之和(不含已列用货币支付的项目)

教学工作量的计算公式如下:

总教学工作量=理论课教学工作量+实践课教学工作量+实验课教学工作量+辅助教学工作量

理论课教学工作量=实授学时×班级系数×课程系数

实践课教学工作量:各实践项目工作量之和(不含已列用货币支付的项目)

实验课教学工作量=实授学时×班级系数×课程系数

辅助工作量:各辅助项目工作量之和(不含已列用货币支付的项目)

五、附则

凡注明用货币支付的项目,不折算标准工作量,不计入教师工作量。

教师个人的总教学工作量如超出基数,计算超工作量津贴。对没有教学工作量基数要求的其它人员,其工作量按超工作量对待。

返聘或外聘教师的待遇一般在聘用时签订合同,确定每节课的报酬标准,不折算工作量。

附件 2:

池州学院教学建设与教学研究工作量计算办法

第一章 总 则

第一条 为激励广大教师认真从事教学工作，潜心教学研究，促进教学建设，重视教学研究，进一步提高我校教学质量，结合我校具体实际，特制订本办法。

第二条 本办法适用于我校全体教师，作为业务绩效考核的依据之一。

第三条 教学建设与教学研究工作量等值折抵科研工作量，其核算范围包括本科教学工程（质量工程）、省高等教育振兴计划（教学类）、省支持本科高校发展能力提升计划（教学类）、课程建设、教材（含电子教材）建设、教学研究论文、教学成果奖励等，具体采用计分制，以“分”为计量单位。

第二章 工作量核算

第一节 教学建设工作量

第四条 教学建设工作量包括本科教学工程（质量工程）、省高等教育振兴计划（教学类）、省支持本科高校发展能力提升计划（教学类）、课程建设、教材建设等工作量。

本科教学工程（质量工程）及振兴计划（教学类）集体项目主要包括专业改造与新专业建设、停招停办专业、特色专业、专业综合改革试点、人才培养模式创新实验区、卓越人才教育培养计划、示范实验实训中心、校企合作实践教育基地、大学生创客实验室、教师教学能力发展中心、名师（大师）工作室、教学团队、精品课

程（资源共享课程、视频公开课程）、MOOC 示范项目、虚拟仿真实验教学中心、教学成果推广等具有集体性质的项目。

第五条 教学建设工作量按项目立项、验收或结题累积核算，具体核算标准见表 1。

表 1 教学建设工作量核算表（单位：分）

类别	等级	立项	结项验收	总计
本科教学工程 (含振兴计划项目) 集体项目	国家级	500	500	1000
	省级	200	200	400
	校级	50	50	100
精品课程 (MOOC)	国家级	400	400	800
	省级	150	150	300
	校级	50	50	100
教材	国家级	300	300	600
	省级	150	150	300
	校级	50	50	100

第二节 教学研究工作量

第六条 教学研究工作量包括教学研究项目和教学研究论文两类。

第七条 教学研究项目分为国家级、省级和校级三个级别。国家级教学研究项目指由国家教育部以及其他部委下达的教学研究项目。省级教学研究项目是指由省教育厅或其他厅局等下达的重点或重大改革项目、一般项目等。校级教学研究项目是指以学校名义发文立项的项目。

第八条 教学研究项目工作量按项目申报、立项、验收或结题三项累积核算，具体标准见表 2。

表 2 教学研究项目工作量核算表（单位：分）

类别	等级	申报	立项	结题/验收	总计
国家级	重大教改或重点项目	60	1000	200	1260
	一般项目	40	600	100	740
省级	重大教改或重点项目	20	300	80	400
	一般项目		100	50	150
校级	重点项目		20	20	40
	一般项目		20	10	30

第九条 教学研究论文按照《池州学院科研工作量计算办法(试行)》中学术论文积分有关规定，纳入科研工作量进行统计，不再单独统计核定。

第三节 教学奖励工作量

第十条 教学奖励工作量包括各级各类教学成果奖、教育软件类奖、教学单项奖、优秀教材奖及其他相关奖项。

第十一条 教学成果奖分为国家级、省级和校级三个级别。国家级教学成果奖是指由教育部等中央部委主管部门颁发的并在获奖证书上冠名“国家级”字样的教学成果奖等；省部级教学成果奖是指以省、自治区、直辖市的教育厅等主管部门颁发的并在证书上冠名“省级”字样的教学成果奖；校级教学成果奖是以学校名义发文奖励的教学成果奖励。

第十二条 教学成果奖工作量按申报、立项（批准）累积核算，具体核算标准见表 3。

表3 教学成果奖工作量核算表（单位：分）

类别	等级	申报	批准/立项	总计
国家级	一等奖	50	1000	1050
	二等奖	50	800	850
	三等奖	50	600	650
省部级	一等奖	30	400	430
	二等奖	30	200	230
	三等奖	30	100	130
校级	一等奖	5	40	100
	二等奖	5	30	50
	三等奖	5	20	30

第十三条 教育软件类奖是指由教育部、省教育厅和学校组织的教师多媒体教学竞赛、青年教师教学基本功竞赛、教育软件评比等活动获得的奖项。奖项认定以教育部、省教育主管部门和学校具体文件为准。

第十四条 教育软件类奖工作量具体核算标准见表4。

表4 教育软件类奖工作量核算表（单位：分）

类别	等级	总计
国家级	一等奖	600
	二等奖	400
	三等奖	350
省部级	一等奖	300
	二等奖	200
	三等奖	100
校级	一等奖	50
	二等奖	30
	三等奖	10

第十五条 教学单项奖是指由政府、主管部门及学校设立的无等级奖项，如教学名师奖、教坛新秀奖、优秀试卷奖、优秀多媒体课件奖、优秀教案奖等。

第十六条 教学单项奖工作量核算具体标准见表 5。

表 5 教学单项奖工作量核算表（单位：分）

类 别	等 级	总 计
教学名师奖	国家级	400
	省级	100
	校级	50
教坛新秀奖	国家级	350
	省级	80
	校级	40
其它教学单项奖	国家级	300
	省级	100
	校级	30

第十七条 各类教材参评并获得各级优秀教材奖，按其获奖级别核算教研工作量，具体标准见表 6。

表 6 优秀教材奖工作量核算表（单位：分）

类 别	等 级	总 计
国家级	一等奖	800
	二等奖	600
	三等奖	400
	优秀奖	200
省部级	一等奖	500
	二等奖	300
	三等奖	200
	优秀奖	50

第十八条 同一成果获多项奖励的，不重复累计，按最高级别奖核算。设金、银、铜奖的奖项分别按一、二、三等奖核算。设特等奖的按一等奖上浮 50%标准核算，设优秀奖的按三等奖下浮 50%标准核算。

第四节 核算程序及其它规定

第十九条 教学建设和教学研究工作量计算项目以相关教育主管部门、学校等的正式文件公布的项目为准，主持人（负责人、第一完成人、第一主编）须为我校教师且池州学院为第一主持（完成）单位。

第二十条 教学建设与教学研究项目系多人合作完成的，其工作量按上述标准核算，团队成员工作量可参照表 7 中的比例进行分配。参与人员以项目申请书或任务书为准，两者不一致的以任务书为准。

表 7 多人合作完成的教研及教学建设成果工作量权重分配表

合作人数 分配比例	一人	二人	三人	四人及以上
	排名第一（主持）	100%	80%	60%
排名第二		20%	30%	30%
排名第三			10%	15%
排名第四及以后（合计）				15%

教材类项目第一主编获得 50%标准分；非第一主编按副主编标准计分，非第一主编及副主编共计获得 30%标准分；参编共计获得 20%标准分。

各项目申报分值获得以推荐上报的项目名单为准；申报工作量归排名第一的成果完成人。

第二十一条 教师在教学建设与教学研究工作量核算过程中所涉及到的项目、成果、奖励、教材等均需到所在院（部）填报《池州学院教学建设与教学研究工作量统计表》，院（部）初审并汇总后，统一在规定时间内报送教务处审核备案，否则，不予计分。

第二十二条 在教学研究和建设过程中发生责任事故者，如火灾、损坏仪器等，学校根据事故的严重程度和责任轻重在总量中扣除一定比例工作量。

第二十三条 项目结项验收工作量核算在上述基本工作量标准基础上根据验收结论乘以相应系数，一般为：优秀 1.2、良好 1.1、合格 1.0、不合格（或限期整改）0。

第二十四条 教师参与校外的教学建设与教学研究项目（即池州学院非第一申报和完成单位，主持人非池州学院教师）的，限于省级及以上项目，教师须提供项目申报书、第一申报单位出具的参与证明、立项批文、结项证明、项目阶段性成果等，按我校相应核算标准的 40%计算工作量。

第三章 附 则

第二十五条 未列入本办法计算范围的其他教学建设与教学科研项目所产生的工作量，可参照本办法，由教务处和相关院（部）根据实际情况进行核算，报人事部门核准后计入教师工作量。

第二十六条 本办法自 实行。

第二十七条 本办法由教务处负责解释。

附件 3:

池州学院科研工作量计算办法

第一章 总 则

第一条 为调动科研人员的积极性，提高我校科学研究水平，充分体现科研人员科研工作量，配合我校工资改革，现参照兄弟院校的经验做法，结合我校实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于我校全体教职员工的科研工作量核算，作为业务绩效考核的依据之一。

第三条 科研工作量的计算采用积分制，科研工作量以“分”为计算单位。

第四条 科研工作量计算范围主要包括科研项目、著作、学术论文、科研成果获奖、知识产权、学术交流、文艺创作成果、产学研合作、公共科研平台建设等。

第二章 科研工作量计分标准

第五条 科研项目计分标准

科研项目指各级各类正式立项的纵向科研项目，其分值由申报分值、立项分值和结题分值构成，具体计分标准见表 1。

表 1：科研项目工作量核算表（单位：分）

项目类别	申报分值	立项分值	结题分值
一类	60	1000	500
二类	40	600	300
三类	20	300	150
四类	10	80	50
五类		50	30

注：（1）项目分类标准参照《安徽省普通本科高等学校教师专业资格条件（试行）》（教人〔2009〕

1号)，项目立项以下文时间为准。

(2) 科研项目申报工作量归项目负责人,以项目主管部门正式受理为准。

(3) 我校作为合作单位联合申报二类及以上科研项目,且签有正式合作协议,按50%计分。

(4) 延期一年结题得结题分的50%,延期两年及以上结题不得结项分;终止或取消项目,当年倒扣其相应立项分值。

第六条 著作类计分标准

著作指在正式出版社出版且有正式书号的学术专著、编著及科普类著作,其分值采取分类赋分,具体计分标准如下公式:

著作分值 = 万字 × 20分 × 著作类别系数 × 出版社类别系数

其中,著作类别的计分系数见表2。

表2:著作类别系数表

类别	学术专著	编著	科普类著作	译著
系数	1.0	0.7	0.8	0.75

出版社类别的计分系数见表3。

表3:出版社类别系数表

类别	国家级出版社	其他出版社
系数	1.2	1.0

注:(1)国家级出版社名录主要依据国家新闻出版总署2008年评出100家一级出版单位。

(2)合作完成的出版著作,若序言或内容简介等已注明各人撰写章节字数,则作者工作量权重按下式计算:工作量权重 = 本人撰写字数 ÷ 全书总字数,其中没有注明撰写字数的作者不予计算科研工作量。若序言或内容简介等未注明各人撰写章节字数,则按主编、副主编、作者各按50%、30%、20%计算工作量,若主编(副主编、作者)有多人,由多名主编(副主编、作者)均分本级工作量。

第七条 学术论文计分标准

学术论文指在省级以上公开出版的学术期刊发表的论文,或在省级以上政府部门主办的报刊发表的理论文章,具体计分标准见表4。

表 4：学术论文工作量核算表（单位：分）

论文类别	分值
SCI、SSCI、EI（JA）、A&HCI、MEDLINE 收录 被《新华文摘》、《中国社会科学文摘》全文转载的学术论文、在《人民日报》、《光明日报》及《经济日报》上发表的理论文章	400
CSCD、CSSCI 来源刊	300
CSCD（扩展版）、CSSCI（扩展版）、中文核心期刊要目总览	100
其他普通本科学报学报	60
其他学术论文	40

注：（1）论文单位必须署名“池州学院”，没有署名“池州学院”的不予计算科研工作量，“池州学院”为第二署名单位的按 50%计算；计分只限于论文第一作者和通讯作者，若二者均为池州学院，则只计算通讯作者分值。

（2）同一篇被收录或被转载的论文就高只计 1 次分，外文发表的论文以具有检索资质的机构提供的检索证明为计分依据。

（3）在省级以上政府部门主办报刊的理论版发表的文章，单篇字数不少于 2000 字。

（4）教师指导学生发表论文，学生为第一作者，指导教师为通讯作者，指导教师的权重为第一作者权重。

（5）池州学院学报每年只限 1 篇计分。

第八条 科研成果获奖计分标准

1. 科研成果获奖主要包括各级政府科研成果获奖和各级行业、协会、学会科研成果获奖，具体计分标准见表 5 和表 6。

表 5：各级政府科研成果获奖工作量核算表（单位：分）

获奖等级/级别	国家级	省（部）级	市（厅）级
申报	50	30	10
一等	10000	3000	500
二等	6000	2000	200
三等	3000	1000	100
四等或优秀	1000	500	50

注：国家级成果奖是指以中央（国务院）名义颁发的科学技术奖（国家自然科学奖、国家发明奖、国家科学技术进步奖）及社会科学优秀成果奖；省部级成果奖是指以中央（国务院）各部门和省、自治区、直辖市名义颁发的科学技术奖及社会科学优秀成果奖；市厅级成果奖是指以地市名义颁发的科学技术奖及社会科学优秀成果奖，包括省教育厅高校优秀科研成果奖等。以上

所有奖励证书所盖公章要有中华人民共和国国徽。

表 6：各级行业、协会、学会科研成果获奖工作量核算表（单位：分）

获奖等级/级别	国家级	省（部）级	市（厅）级
一等	1000	500	100
二等	500	200	50
三等	200	100	20
四等或优秀	100	50	10

注：国家级成果奖指国家级行业协会组织实施的科研成果奖励计划的各类奖项等；省（部）级成果奖指省级行业协会组织实施的科研成果奖励计划的各类奖项等；市（厅）级成果奖指市级行业协会组织实施的科研成果奖励计划的各类奖项等。

2. 艺术类获奖成果计分标准单列，见本办法第十一条。
3. 同一成果重复获奖只计算最高级别奖项。

第九条 知识产权类计分标准

知识产权主要指发明、实用新型、外观设计专利，或商标和名称专用权、计算机软件著作权等，具体计分标准见表 7。

表 7：知识产权工作量核算表（单位：分）

类别	授权分值	实审分值
发明专利	450	100
实用新型专利	150	
外观设计专利	100	
商标和名称专用权、计算机软件著作权	100	

注：（1）专利授权以专利证书为准，且专利权属“池州学院”；专利权人为企业或教师个人的，分值减半。

- （2）凡我校教师指导学生获得以上知识产权授权，作为发明人的教师共计 50%的工作量。

第十条 学术活动计分标准

学术活动指在各院部中有安排计划，并报科技处备案的校内教师学术讲座，或受邀参加国内外学术会议。校内教师举办学术讲座科研工作量计分标准为：30 分 / 次，校内教师举办学术讲座人员限副教授以上职称或具有博士学位，且每年仅限 1 次得分；校内教师

受邀参加学术会议且有论文被会议收集，计分标准为：40分/次，且每年仅限1次得分。

第十一条 文艺创作成果计分标准

1. 艺术专业教师本人参加专业艺术活动或平时在专业教学实践中直接取得的创作作品，属下列情况之一者，予以计算科研工作量。

(1) 在省级以上出版社公开出版的本人作品集，视级别按篇幅，比照同类同级论著认定，其工作量按同字数同级别论著工作量标准的2/3予以计算。具体操作按下列方法进行：

① 公开出版的绘画作品集：每件作品按2个版面计算字数，核准其工作量。

② 公开出版的音乐作品集：以版权页标明的字数，核准其工作量。

(2) 在省级以上专业刊物公开发表的作品，每件比照1篇同级别学术论文标准予以计算其工作量。

(3) 艺术类成果获奖，具体计分标准见表8和表9。

表8：各级政府艺术类成果获奖工作量核算表（单位：分）

获奖级别	国家级	省（部）级	市（厅）级
一等	5000	2000	500
二等	3000	1000	200
三等	1500	500	100
四等或优秀	800	200	50

注：（1）国家级：指中宣部、文化部为主办单位。

（2）省（部）级：指省委宣传部、省文化厅为主办单位。

（3）市（厅）级：指市委宣传部、市文化局为主办单位。

（4）同一成果多次获奖只计算最高级别奖项。

表 9：各级行业、协会艺术类成果获奖工作量核算表（单位：分）

获奖级别	国家级	省（部）级	市（厅）级
一等	1000	400	100
二等	500	200	50
三等	200	100	20
四等或优秀	100	50	10

注：（1）国家级：指中国文联、中国作协、中国美协、中国音协、国家广电总局、国家体育总局等为主办单位。

（2）省（部）级：指省文联、省作协、省美协、省音协、省广电系统、省体育局等为主办单位。

（3）市（厅）级：指市文联、市作协、市美协、市音协、市广电系统、市体育局等为主办单位。

（4）同一成果多次获奖只计算最高级别奖项。

2. 文学专业的写作课、文学课教师创作的文学作品，属下列情况之一者，予以认定、计算科研工作量。

（1）全国中文核心期刊（文学作品类）杂志公开发表的作品，如系长篇小说，按专著认定，其工作量按同级别同字数专著工作量标准的 2/3 予以计算。

（2）其他级期刊发表的作品，每篇比照 1 篇其他学术论文予以计算其工作量。

（3）公开出版的长篇小说及作品集，则按出版社级别，分别以专著和教材认定，其工作量比照同级别专著或教材工作量标准的 70% 予以计算。

3. 工科教师的工程设计、网络设计、软件开发、网页制作等作品，如发表或获得政府奖励，则比照艺术类绘画作品的计算方法计算工作量。

4. 任书法课、摄影课的教师，在省级以上专业期刊公开发表的书法作品，比照同级别绘画作品的计算方法计算工作量。

第十二条 产学研合作与成果转化计分标准

1. 横向合作项目以当年到账经费为准，以 15 分/万元计算总分。

2. 成果转化指为政府提供咨询服务和决策支持的咨询报告、研究报告等，或在经济建设和社会发展中做出贡献并取得一定经济效益或社会效益的成果，具体计分标准见表 10。

表 10：成果转化工作量核算表（单位：分）

类别	分值
一类	3000
二类	1500
三类	700
四类	15分/万元

注：（1）一类：成果被党和国家领导人批示，或入《求是》内参和国家机关转发的文件；

（2）二类：成果被省（部）级领导批示，或被教育部等部委决策采纳，或入同级别的政府、部委机关转发的文件；

（3）三类：成果被市（厅）级领导批示，或被市级决策采纳，或入同级别的厅级机关转发的文件；

（4）四类：技术成果的转化，按当年实际到校经费计分。

第十三条 公共科研平台建设计分标准

联合申报公共科研平台建设：包括重点学科、人文基地、工程技术中心、创新团队、重点实验室等，具体计分标准见表 11。

表 11：公共科研平台建设工作量核算表（单位：分）

分类	类别		
	国家级	省部级	市厅级
申报	1000	500	200
立项	10000	3000	1000
验收	1500	800	300

注：申报以项目主管部门正式受理为准。

第三章 附 则

第十四条 多人合作完成的科研成果工作量的分配情况说明

多人合作完成的成果具体指上述的科研项目、科研成果获奖、知识产权、文艺创作成果、产学研合作与成果转化和联合申报公共科研平台等，以上成果的工作量分配由成果第一负责人负责具体分配，并将分配方案报送至科技处备案。

第十五条 个人科研工作定量考核是专业技术人员考核的一部分。个人科研工作定量考核结果记入个人科研考绩档案。

第十六条 鉴于科研工作的特殊性，科研工作量的考核周期为三年（自然年度）。科研工作量可以在一个考核周期内跨年度使用，但不能跨周期使用。

第十七条 科技处每年年底向各二级学院、部发放科研工作量计算表格，由个人如实填写，并提供相应的科研成果复印件，单位负责人核实签字并加盖公章后统一报送科技处，由科技处负责核算。

第十八条 本办法未尽事宜，提交校学术委员会审定。

第十九条 本办法由科技处负责解释。

科研课题分类表

等级	自然科学类	社会科学类
<p>一类 (以“国家自然科学基金重点项目”、“国家社科基金重点项目”为标杆的科研课题)</p>	<p>国家自然科学基金重点项目 国家自然科学基金重大项目 国家自然科学基金重大研究计划项目(经费100万元以上) 国家杰出青年科学基金 高等学校全国优秀博士学位论文作者专项资金 863 计划课题(经费 100 万元以上) 973 课题(经费 100 万元以上) 国家科技支撑计划课题(经费 100 万元以上)</p>	<p>国家社科基金重点项目 国家软科学研究计划重大项目 高等学校全国优秀博士学位论文作者专项资金</p>
<p>二类 (以“国家自然科学基金项目”、“国家社科基金项目”为标杆的科研课题)</p>	<p>国家自然科学基金项目 国家自然科学基金委员会科学部主任基金 国家自然科学基金专项项目 863 课题(经费 30 万元以上) 973 课题(经费 30 万元以上) 霍英东教育基金会高等院校青年教师基金 高等学校博士学科点专项科研基金 教育部新世纪优秀人才支持计划国家政策引导类科技计划(星火计划、农业科技成果转化资金支持项目、火炬计划国家重点新产品计划、国际科技合作计划) 国家各部委、各省、自治区、直辖市委托专项课题(经费 40 万元以上) 企业以产学研合作方式委托研发类课题(其中到校经费中研究经费达到 50 万元以上)</p>	<p>国家社科基金项目 国家软科学研究计划项目 霍英东教育基金会高等院校青年教师基金 教育部新世纪优秀人才支持计划 教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目 国家政策引导类科技计划(国家软科学研究计划) 国家各部委、各省、自治区、直辖市委托专项课题(研究经费 20 万以上) 企业以产学研合作方式委托咨询类课题(研究经费 30 万元以上)</p>

<p>三类 (以“省自然科学基金项目”、“教育部人文社会科学研究项目”为标杆的科研课题)</p>	<p>省自然科学基金项目 863 课题 (经费 10 万元以上) 973 课题 (经费 10 万元以上) 教育部科学技术研究项目 教育部留学回国人员科研启动基金 省优秀青年科技基金 省科技攻关计划项目 省教育厅自然科学研究重点项目 国家重点实验室和国家工程 (技术) 研究中心开放基金 中国博士后科学基金资助 国家各部委、各省、自治区、直辖市委托专项课题 (经费 20 万元以上) 企业以产学研合作方式委托研发类课题 (其中到校经费中研究经费达到 25 万元以上)</p>	<p>教育部人文社会科学研究项目 全国教育科学规划课题 教育部留学回国人员科研启动基金 高等学校博士学科点专项科研基金 (新教师基金课题) 省软科学研究计划项目 省哲学社会科学规划项目 省教育厅人文社会科学研究重点项目 中国博士后科学基金资助 国家各部委、各省、自治区、直辖市委托专项课题 (研究经费 10 万元以上) 企业以产学研合作方式委托咨询类课题 (研究经费 15 万元以上)</p>
<p>四类 (以“省教育厅自然科学研究项目”、“安徽省教育厅人文社会科学研究项目”为标杆的科研课题)</p>	<p>省教育厅自然科学研究项目 安徽省高校青年教师科研资助计划 省部级重点实验室和省部级工程 (技术) 研究中心开放基金 国家各部委、各省、自治区、直辖市委托专项课题 (经费 10 万元以上) 各地市级政府、各厅局级单位委托专项课题 (经费 10 万元以上) 企业以产学研合作方式委托研发类课题 (其中到校经费中研究经费达到 10 万元以上)</p>	<p>安徽省教育厅人文社会科学研究项目 安徽省高校青年教师科研资助计划 国家各部委、各省、自治区、直辖市委托专项课题 (研究经费 5 万元以上) 地市级政府、各厅局级单位委托专项课题 (研究经费 3 万元以上) 企业以产学研合作方式委托咨询类课题 (研究经费 5 万元以上)</p>
<p>五类</p>	<p>各类单位设立或立项的课题 (研究经费 1 万元以上) 企业以产学研合作方式委托研发类课题 (其中到校经费中研究经费达到 2 万元以上)</p>	<p>各类单位设立或立项的课题 (研究经费 0.3 万元以上) 企业以产学研合作方式委托咨询类课题 (经费 1 万元以上)</p>

国家级出版社名录

社科类

安徽人民出版社；北京出版社；长春出版社；重庆出版社；党建读物出版社；法律出版社；湖南人民出版社；吉林出版集团有限责任公司；江苏人民出版社；江西人民出版社；解放军出版社；经济科学出版社；九州出版社；青岛出版社；山东人民出版社；商务印书馆；上海人民出版社；生活·读书·新知三联书店；外文出版社；学习出版社；知识产权出版社；中国财政经济出版社；中国大百科全书出版社；中国金融出版社；中国劳动社会保障出版社；中国民主法制出版社；中国青年出版社；中国社会出版社；中国时代经济出版社；中信出版社；中央编译出版社

科技类

电子工业出版社；湖南科学技术出版社；化学工业出版社；机械工业出版社；江苏科学技术出版社；科学出版社；人民交通出版社；人民军医出版社；人民卫生出版社；人民邮电出版社；上海科学技术出版社；星球地图出版社；中国电力出版社；中国纺织出版社；中国建筑工业出版社；中国轻工业出版社；中国人口出版社；中国中医药出版社

大学类

北京大学出版社；北京大学医学出版社；北京师范大学出版社；北京语言大学出版社；重庆大学出版社；东北财经大学出版社；复旦大学出版社；湖南师范大学出版社；华东师范大学出版社；清华大学出版社；上海外语教育出版社；外语教学与研究出版社；西安交通大学出版社；西南师范大学出版社；厦门大学出版社；浙江大学出版社；中国矿业大学出版社；中国人民大学出版社；中国人民公安大学出版社；中国政法大学出版社

教育类

高等教育出版社；广东教育出版社；江苏教育出版社；教育科学出版社；人民教育出版社；浙江教育出版社

古籍类

国家图书馆出版社；黄山书社；岳麓书社；中华书局

少儿类

安徽少年儿童出版社；二十一世纪出版社；江苏少年儿童出版社；接力出版社；明天出版社；浙江少年儿童出版社

美术类

安徽美术出版社；湖南美术出版社；吉林美术出版社；江苏美术出版社；江西美术出版社；浙江人民美术出版社

文艺类

长江文艺出版社；湖南文艺出版社；人民文学出版社；人民音乐出版社；上海文艺出版社；上海译文出版社；译林出版社；浙江摄影出版社；作家出版社

附件 4:

池州学院辅导员绩效工资工作量计算办法

一、基础性绩效工资

专职辅导员基础性绩效工资根据考勤情况及年度考核情况全部纳入专职辅导员工资表，由学校按照相关标准按月发放。专职辅导员所带学生年平均人数少于 80 人的，基础性绩效工资按照相应标准的 50% 计算。经学校批准的外出学习、重大疾病、产假等导致不满额定工作量的，基础性绩效工资按学校相关规定执行。

二、奖励性绩效工资

奖励性绩效工资主要用于激励专职辅导员高质量、高水平完成或超额完成工作任务的薪酬，体现工作量和实际贡献等因素，多劳多得。

1. 业绩津贴

专职辅导员完成规定的岗位工作量按相应标准发放业绩津贴，专职辅导员岗位额定工作量为年平均带 200 名学生，年所带学生数不足额定人数按未完成的比例扣减业绩津贴。

专职辅导员所带班级数年平均超过 4 个的，按超出班级数乘以 20 人计算到工作量中；专职辅导员年平均所带班级数最多按照 8 个计算。

2. 超工作量津贴

(1) 发放办法：专职辅导员的超工作量津贴为超额定学生数管理津贴，超额部分每生每学年按一定标准发放。专职辅导员所带学生人数超过 320 人的，按照 320 人计算。学生人数按每学期所带班级实际人数核定计算。

(2) 发放标准：学校按各学院专职辅导员数和学生数整体计算

超学生工作管理津贴，由学工部根据有关情况核定后每生 80 元分别核拨至各学院，各学院可根据辅导员工作履职和考核情况在 20% 幅度内上下浮动发放，兼职辅导员津贴标准由各学院根据实际情况具体确定。专职辅导员较少、师生比较大的学院，要采取兼职的办法平衡专职辅导员的工作量。

在完成额定工作量的前提下，副科级辅导员每年可另外享受 30 名超学生管理工作量津贴标准的补贴；正科级辅导员每年可另外享受 40 名超学生管理工作量津贴标准的补贴；副处级辅导员每年可另外享受 55 名超学生管理工作量津贴标准的补贴。

设立奖励专项，对获得“优秀辅导员”荣誉称号的辅导员按照 1500 元标准给予奖励；其他获得学生工作省级个人或国家级个人奖励的另文规定。

附件 5:

池州学院教授、博士及特殊人才津贴考核办法

第一条 为逐步建立有效的激励和约束机制，体现责、权、利相统一，充分发挥高层次人才在教学科研方面的带头作用，鼓励省学术和技术带头人及后备人选、教授、博士为促进学校发展多做贡献。经研究，我校教授、博士及特殊人才津贴将在考核的基础上给予发放，具体考核办法如下。

第二条 考核内容和要求

1. 教学工作要求

- (1) 每年主讲课程应不少于 1 门。
- (2) 参加教学质量考核等次为良好以上。

2. 科研工作要求

依据科研工作量计算办法，省学术和技术带头人全年科研工作量应达到 220 分，省学术和技术带头人后备人选全年科研工作量应达到 145 分，教授全年科研工作量应达到 110 分，博士全年科研工作量应达到 90 分。

3. 其他工作要求（至少具备下列 4 项中的 3 项）

- (1) 为本科生开设学术讲座不少于 1 次。
- (2) 指导学生毕业论文不少于 2 篇。
- (3) 指导和培养青年教师不少于 1 人。
- (4) 负责本学科和学术梯队（团队）建设。

第三条 考核程序

1. 省学术和技术带头人及后备人选、教授、博士填写《教授、

博士及特殊人才津贴考核登记表》，经所在单位初审。

2. 由教务处、科技处、人事处统一进行复核。

3. 报分管校领导审批。

第四条 考核结果与使用

1. 年度教学工作、科研工作和其它工作经考核合格者，全额享受相应津贴。

2. 教学人员教学工作量或其他工作达不到规定要求者，分别扣发相应津贴的 1/10；非教学人员教学工作和其他工作可不作要求。

3. 科研工作量（与业绩津贴额定科研工作量不重复计算）达 50% 未达 100%者，扣发相应津贴的 1/4；科研工作量达 20%未达 50%者，扣发相应津贴的 1/2；科研工作量未达到 20%者，扣发相应津贴的 3/4。

4. 年度考核不合格或不参加考核者，不予享受。

第五条 有关规定

1. 特殊人才有任期的，任期内享受。

2. 当年获批通过省学术和技术带头人及后备人选、引进或获得博士学位、教授职称人员超过 6 个月不满 1 年的，需参加考核；不满 6 个月的，可不参加考核。考核后或不需参加考核的，依据实际服务月份按比例发放。计算公式如下：

教授、博士及特殊人才津贴实发数=全年应享受相应津贴数×实际服务月数÷12

3. 教学人员经批准在国内外脱产进修、培训且完成进修、培训任务的人员，时间在 3 个月以上的，进修期间视为完成教学工作要求。

4. 教学人员的教授、博士及特殊人才津贴额定科研工作量与业绩津贴额定科研工作量不重复计算，在考核时可采取教授、博士及特殊人才相应津贴额定科研工作量与业绩津贴相应职级额定科研工作量相加取总分的方式。无法达到教授、博士及特殊人才相应津贴额定科研工作量与业绩津贴相应职级额定科研工作量者，结合自身实际情况，可按照“就高”原则选择执行。

5. 在一个科研周期内（三年），科研工作量可以跨年度使用，当年超出的科研工作量可以顺延以后年度计算，但不能跨周期使用。

第六条 本办法未尽事宜，提交校长办公会审定。

第七条 本办法由人事处负责解释。