

计算机工程学院文件

院政发[2020]18号

关于计算机工程学院奖励性绩效工资分配方案的通知

各办公室、各教学系：

计算机工程学院奖励性绩效工资分配方案，已经计算机工程学院全体教职工大会讨论通过，请遵照执行。

附件一：计算机工程学院奖励性绩效工资分配方案

附件二：计算机工程学院教师教学工作业绩考核办法

附件三：计算机工程学院教师科研工作业绩考核办法

附件四：计算机工程学院教师学科与研究生教育工作业绩计算办法

附件五：计算机工程学院工作业绩奖励办法

附件六：计算机工程学院班主任考核办法

附件七：计算机工程学院实验技术岗绩效考核办法

附件八：计算机工程学院管理岗位工作考核办法

计算机工程学院
2020年11月27日

附件一：

计算机工程学院奖励性绩效工资分配方案

为进一步深化学院人事分配制度改革，建立与学院人事制度改革相配套的绩效工资制度，进一步调动我院教职工的积极性、主动性和创造性，提高教学、科研、管理和服务水平，推动学院转型发展和内涵建设上水平，根据学校对改革单位划拨奖励性绩效工资办法，结合学院实际，制定本办法。

一、指导思想

贯彻学校有关人事制度改革文件精神，规范收入分配秩序，深化学院人事分配制度改革，坚持多劳多得、优绩优酬原则，突出岗位责任和工作业绩，逐步建立以岗位职责为核心、以贡献大小为导向的分配制度和激励机制，调动学院教职工的积极性、主动性和创造性。

二、分配原则

（一）坚持以岗定薪、按劳分配、优绩优酬原则。业绩津贴与岗位设置管理相衔接，与本人所聘岗位相对应。坚持按岗聘任，以岗定责，以责定薪，岗变薪变，注重实绩，建立以岗位职责为核心、以贡献大小为导向的业绩津贴分配体系。

（二）坚持统筹兼顾、效益优先、倾斜重点、注重实绩原则。业绩津贴分配要向教学科研贡献突出的人员倾斜，合理拉开差距，充分发挥激励功能。

（三）坚持业绩津贴分配与绩效考核相结合的原则。建立考核激励机制，完善考核评价体系和考核办法，强化对各类各级岗位人员履职情况和工作业绩考核，将考核结果与业绩津贴分配有机结合。

（四）坚持总量控制、量入为出、动态管理的原则。根据学院财力状况和学校有关政策，合理地确定每年业绩津贴总量。

三、奖励性绩效工资的来源、分配结构和比例

1、奖励性绩效工资的来源

学院奖励性绩效工资总量为学校年终责任考核后核发的奖励性绩效工资中的业绩津贴（基础津贴）+奖励性津贴（学校工作导向性奖励，即学校核心考核指标奖励）+学院创收可用于分配经费。

2、学院奖励性绩效工资总体分配结构采用**绩效年薪+奖金+项目工资+其他**。年薪按岗位发放，即完成所在岗位职责规定工作任务的业绩津贴；奖金用于奖励超额完成工作任务、或高质量完成工作任务、或参加各类竞赛获奖、或工作受到学院、学校表彰等；项目工资是学院根据工作需要而设立的专项工作或加班等的劳务费。学院总年薪按每一个岗位绩效薪资分值不少于 132 元计算；剩余学院奖励性绩效工资总额作为学院总奖金、项目工资和其他开支。

3、学校面向个人或项目发放的教学奖励或科研奖励津贴，学院将按获奖人、或获奖成果、或获奖项目直接发放给获奖人、或获奖成果的第一主要完成人、或项目的主持人。奖金或津贴的具体分配由其负责。

4、学校年终责任目标考核评比中，常规工作奖原则上按教职工在岗工作时间和考勤情况进行平均分配；党建工作奖在学院党务工作者中分配。

5、学校划拨的专业负责人岗位津贴纳入学院总奖金分配。

四、业绩津贴发放办法

（一）绩效年薪发放

1、每个人的绩效年薪=岗位绩效薪资分×分值。每个岗位的岗位绩效薪资分如下：

管理岗位及薪资分

五级	六级	七级	八级	九级	十级
340	280	220	170	130	110

非教师专业技术岗及薪资分

六级	七级	九级	十级	十一	十二
260	230	190	170	150	130

教师岗位及薪资分

二 级	三 级	四 级	五 级	六 级	七 级	八 级	九 级	十 级	十 一 级	十 二 级
500	400	360	320	290	260	230	210	190	170	150

2、各岗位完成年度岗位工作目标规定的工作任务，考核合格后发放绩效年薪。未完成年度考核规定的工作任务者，按岗位绩效年薪构成结构扣减相应部分岗位绩效年薪。

3、教师专业技术岗位绩效年薪构成结构与工作量标准如下：

教师岗位基础绩效年薪结构与工作量标准表

	教学为主型			教学科研并重型			科研为主型			社会服务型		
	教学 80%	教研		教学 50%	教科研		教学 20%	教科研		教学 20%	教科研 10%	服务 70%
		常规 5%	核心 15%		常规 10%	核心 40%		常规 15%	核心 65%			
教授 3 级	400	6	7	280	14	22	100	20	38	100	8	100
教授 4 级	400	6	6	280	13	20	100	19	36	100	8	100
副教授 5 级	400	5	5	280	11	17	100	16	31	100	6	70
副教授 6 级	400	4	5	280	10	16	100	15	29	100	6	70
副教授 7 级	400	4	4	280	9	14	100	14	27	100	6	70
讲师 8 级	400	3	3	280	6	11	100	11	22	100	4	40
讲师 9 级	400	2	3	280	5	9	100	10	20	100	4	40
讲师 10 级	400	2	2	280	4	8	100	9	18	100	4	40

注：

(1) 教学以学时为单位，教科研以教研分和科研分为单位，服务以万元为单位。

(2) 具有博士学位的教师核心教科研工作量为所享受薪资分岗位核心教科研工作量的 1.5 倍。

(3) 教学为主型 2020 年度暂不分别考核常规与核心教科研工作量。

(4) 2020 年度岗位级别与类型有变化的, 按照变化前后实际级别与类型分段计岗位目标规定任务。

5、实验技术岗位绩效年薪构成结构与工作量标准为:

实验技术岗位基础绩效年薪结构与工作量表

岗位	管理服务	实验教学	教研
高六级 (实验教学岗)	10%	公共课及专业课实验, 70%, 350 学时	9 分, 20%
高七级 (实验教学岗)	10%	公共课及专业课实验, 70%, 350 学时	8 分, 20%
中九级 (实验教学岗)	10%	公共课及专业课实验, 70%, 350 学时	5 分, 20%
中十级 (实验教学岗)	10%	公共课及专业课实验, 70%, 350 学时	4 分, 20%
中九级 (实验管理岗)	80%		5 分, 20%
中十级 (实验管理岗)	80%		4 分, 10%
初级(实验管理岗)	100%		

(二) 奖金发放

奖金用于奖励超额或高质量完成岗位工作任务、对学院建设作出贡献等。学院设立超工作量奖、教学质量奖、学科竞赛指导奖、宣传报道奖、工作成效奖等工作奖项。奖金发放不区分岗位。学校或上级部门对劳动模范、教学名师、教学标兵、教学质量奖、师德标兵、科研标兵、教学竞赛获奖等荣誉性表彰奖励已发有奖金的项目学院不再奖励。已计工作量的项目学院不再奖励。各类奖金的发放标准见《计算机工程学院工作业绩奖励办法》。

(三) 项目工资发放

项目工资是根据学院工作需要, 就一些特定工作项目, 按事先研究决定的完成项目工作支付的报酬。工作项目的设置及报酬由学院党政联席会

议根据学院非常规工作需要研究决定。以下工作按项目工资支付报酬：

- (1) 班主任工作项目年岗位津贴标准为 3000 元；
- (2) 学院聘任的兼职督导员年岗位津贴标准为 4000 元；
- (3) 学院资产管理、消防管理项目年工作津贴标准为 3000 元；
- (4) 学院 N5 楼网络系统和云计算系统管理和维护年工作津贴标准为 2000 元；

(5) 按时完成工程教育专业认证计划任务，以项目组为单位进行奖励。提交认证申请前按计划完成任务奖励 1 万元；提交认证申请奖励 2 万元；提交认证申请并获得受理奖励 5 万元；获得受理后被认证协会要求补充修改自评报告奖励 10 万元；自评报告通过审查获得现场考察奖励 15 万元；通过认证奖励 20 万元。奖金由项目组负责人提出分配建议方案，由教学委员会审定。未按计划推进专业认证工作，或在认证工作中懈怠、拖延导致整体工作延误的，视情况扣发一定的绩效工资，具体数额由学院党政联席会议研究决定。

(四) 其他支出发放

其他支出主要包括：加班费、工会教职工体育竞赛参赛人员补助费开支等费用。此项支出实行严格控制。

1、加班费主要用于：在节假日因工作需要而加班，除期末、期中、开学补考之外的临时性考试，补考/重修考试改卷等。节假日加班主要用于寒暑假因实验室建设施工、临时性安排的工作和按规定进行工作值班等。全天在岗值班按每人 100 元/天、巡查性加班按每人 50 元/天、寒暑假工作值班（可不在岗，承担处理临时事务处理）按每人 20 元/天支付加班费。

2、工会教职工体育竞赛补助费：学院教职工参加学校工会组织的各项比赛（含篮球赛、排球赛、羽毛球赛、乒乓球赛、学校运动会等），按每项活动参赛人员每人补助 150 元计发。

五、管理人员的年岗位津贴

学院管理岗位聘期内由个人在以下两种享受岗位年管理津贴的方式中选择一种。

(1) 采用直接给予管理津贴的方式。学院管理岗位的年岗位津贴与学院年度平均津贴挂钩，按照津贴计算基准乘以津贴系数计算年岗位津贴。计算基准为年终待分配绩效总额除以学院教职工总数。管理岗位年管理津贴系数为：学院正职 1.3，学院副职 1.1，院长助理 0.9，专业负责人 0.7，党支部书记、各办公室主任、实验教学中心主任、大学生创新基地主任、分团委书记等 0.6，其他行政管理岗位 0.4。学院党政联席会议对管理人员进行考核，可根据考核情况对每位管理人员的系数进行上下浮动。享受管理岗位年津贴后不再减免教学、教科研工作量。

(2) 采用减免工作量方式享受管理岗位年管理津贴。减免工作量标准为：学院正职减免 60%年工作量，学院副职减免 50%年工作量，院长助理减免 40%年工作量，专业负责人减免 30%年工作量，党支部书记、各办公室主任、实验教学中心主任、大学生创新基地主任减免 25%年工作量。

六、附则

1、退休前一年选择教学为主型教师，只考核教学工作量，其他工作量不作要求；选择教学科研并重型教师，教研工作量、科研工作量减半考核。

2、学生工作量完成情况是教职工评优评模、职级晋升和绩效分配的重要依据。没有完成年度额定学生工作量的，扣除年终绩效工资 500 元。

3、新到岗博士，三年内按副教授七级发放绩效年薪。

4、绩效工资管理按校政发人[2013]10 号文件第十条“绩效工资的管理”执行。教师岗位绩效工资按完成的工作量据实核发。

5、工作中出现重大失误或不服从党政联席会议重要工作安排的，应扣发绩效工资，扣发额度由党政联席会议根据实际情况研究决定。

6、其他需要发放奖励、或津贴、或项目工资的事项由学院党政联席会议根据实际情况研究决定。

7、本奖励性绩效工资分配办法经学院教职工大会通过后执行。

附件二：

计算机工程学院教师教学工作业绩考核办法

第一章 总则

第一条 为进一步贯彻落实湖北文理学院《教师教学工作业绩考核实施意见》、《二级学院目标管理 2020 年度常规工作指标体系及考核办法》及《二级学院目标管理 2020 年度重要工作指标体系及考核办法》等文件精神，建立健全教师教学工作业绩考核评价与激励约束机制，使教师教学工作业绩考核规范化、科学化、制度化，特制定本实施办法。

第二条 考核对象与考核时间。本办法适用于我院在职专任教师。考核以自然年为单位，一般在每年年底组织考核。

第三条 基本原则。本着有利于调动教师的工作积极性、有利于提高人才培养和教育教学质量的原则，公开、公平、公正地进行。坚持定量为主、定性为辅和分类考核原则，制定考核标准和激励措施。

第二章 考核内容

第四条 教师教学工作业绩考核内容主要包括教学工作量、教学效果、教学建设与教学研究等三部分。

（一）教学工作量主要指教师承担的由学院安排的在本、专科生人才培养方案内讲授、辅导的课程以及承担的实践性教学的工作量。

（二）教学效果主要指教师课程教学质量评价，主要是教师在承担课程（含实验实践性课程）教学方面获得的质量评价情况。

（三）教学建设与教学研究主要指教师承担的专业或课程（含实验实践教学课程）建设与改革项目及取得的阶段性成果、立项的教学研究项目，指导大学生竞赛、创新、科研等立项的项目和取得的成果，参加专业认证所完成的实质性工作与成果，教学实验室建设、实践教学基地建设等项目。

第三章 考核等级与比例

第五条 考核等级确定

教师教学工作业绩考核实行等级考核制，分为优秀、合格、基本合格、不合格等四个等级。

（一）优秀：考核年度完成教学工作量，教学效果和教学建设与研究方面成绩突出。

（二）合格：考核年度完成教学工作量，所主讲课程教学质量评价综合评定达到 70 分以上，完成岗位规定分值的教学建设与教学研究。

（三）不合格：考核年度未完成岗位额定教学工作量的 90%，或所主讲课程教学质量评价综合评定未达到 60 分，或教学建设与教学研究项目分值低于岗位规定标准的 30%。

介于合格与不合格之间为基本合格。

第六条 考核等级比例。依据总量控制的原则，学院年度教学业绩考核优秀等次比例原则上不超过 30%，合格等次、基本合格等次和不合格等次不做比例要求，按照实际考核情况折算等次。

第四章 考核办法与程序

第七条 考核办法

教师教学工作业绩考核主要从教学工作量、教学效果、教学建设与教学研究等三方面进行核算。教学效果的权重为 70%；教学建设与教学研究的权重为 30%；教学工作量应完成岗位工作量最低限额，并实行一票否决制。

（一）教学工作量。教师依据岗位类型规定的年度教学工作量标准（见《计算机工程学院奖励性绩效工资分配方案》），其计算办法依据下述第五章执行。

（二）教学效果。指考核年度两个学期的教师课程教学质量评价成绩。依照《湖北文理学院教师课程教学质量评价实施方案》，每学期对教师承担的所有课程进行教学质量评价，作为教学效果评价的依据。两个学期的整体平均得分为本年教学效果评价的分数。

（三）教学建设与教学研究。教师依据岗位类型规定的年度教学建设与教学研究工作量标准（见《计算机工程学院奖励性绩效工资分配方案》），

其分值计算办法依据下述第六章执行。

（四）考核年度有下列情况之一，且无直接认定为不合格等次之情况者，教师当年教学工作业绩考核结果可优先认定为优秀等次。

1、校级教学成果一等奖项目负责人，或省级教学成果一等奖项目组前三名成员、二三等奖负责人，或国家级教学成果奖项目组成员；

2、校级或校级以上教学名师；

3、省级以上本科教学工程项目负责人；

4、学校认定的国家级学科竞赛获得国家级二等奖及以上奖项的竞赛项目首席导师；

5、学校年度“教学标兵”称号获得者；

6、校级教学质量优秀奖一等奖获得者；

7、校级教学竞赛一等奖获得者，或省级教学竞赛三等奖及以上获得者；

8、课程教学质量评价成绩在学院排名前 5%者；

9、教学建设与教学研究工作量年度分值在学院排名第一者。

（五）一年内出现教学事故者，教学业绩考核不得评为优秀。

（六）有以下情况之一者，教师教学业绩考核结果直接认定为不合格等次：

1、违反教师职业道德规范，造成恶劣影响者；

2、发生二级以上教学事故者；

3、无正当理由未完成教学工作量最低限额者；

4、课程教学质量评价综合评定未达到 60 分者；

5、学生集体投诉且经查证属实者。

第八条 考核程序

（一）每年下半年的第十六周开始对教师进行考核。

（二）考核结果在学院内公示一周。公示期内，教师对考核结果如有异议，可向学院教师教学工作业绩考核工作小组提出意见，考核工作小组应予核实并进行解释。如发生争议，可向学校教师教学工作业绩考核领导小组提出申诉。

(三) 考核结果报教务处备案。

第五章 教学工作量计算办法

第九条 工作量计算范围与总体原则

1、教学工作量计算范围：承担普通本专科生的教学任务的教学工作量（包括课堂教学、实习实践教学）。

2、教师年度考核学时数基本要求按照教学为主型、教学科研并重型、科研为主型和社会服务型四类，分别按照《计算机工程学院奖励性绩效工资分配方案》规定标准执行，新上岗教师第一学年考核学时数要求参照科研为主型教师执行。

3、每年基于与年终考核评价优秀不重复的原则，从全院教学工作业绩考核评价为优秀的教师中择优 5 名进行教学质量优秀奖表彰。年终课程教学质量评价低于 70 分的教师，课程教学工作量下浮 20%。

4、每学期每位教师的任课门数原则上不得超过 3 门(不计重复课)，特殊情况应事先报分管教学学院领导批准，否则不予核算工作量。

第十条 教学工作量（A）的计算办法

1、理论课教学学时（A1）

包括备课、讲授、辅导答疑、作业批改、考核等整个教学过程的工作量。

$$A1 = \text{课表计划学时} \times \alpha \times \beta$$

其中： α 为班级容量系数。理论课标准班级容量为 60 人，当每班学生人数小于或等于课程班标准时， α 取 1。

专业课每增加 5 人， α 值增加 0.05，不足 5 人的， α 值不增加， α 值最大取 1.6；

公共课每增加 10 人， α 值增加 0.05，不足 10 人的， α 值不增加， α 值最大取 1.3。

β 为课程难易程度系数，新开课系数为 2，开新课为 1.2，其他课程系数取 1；系数由个人申报，教学委员会负责认定。

2、实验、实践课教学标准学时（A2）

（1）实验教学（A21）

包括备课、实验准备、讲解、实验指导、实验报告批改、考核等整个教学过程工作量。

$$A21 = \text{课表计划学时} \times \text{组数} \times \beta$$

若因实验室容量限制确需分班教学，需错开学时安排或安排多名教师分别承担；若一门课程的实验教学由多人承担，则由第一责任人按上述标准计算总的实验学时后，将总的实验学时按承担实验任务多少分配到有关教师名下；若一门课程的实验教学有实验技术人员参与指导，由主讲教师按上述标准计算总的实验学时后，从总的实验学时中分解相应的学时到实验技术人员名下。

β 为课程难易程度系数，参照理论课系数设定。对于新开课和开新课，实验部分如果出现分组，则只认定一组的系数，其余为 1。

（2）课程设计（含计算机系统工程实践）（A22）：

包括选题、编制任务书和日进程计划、系统环境准备、指导、项目设计文档验收和考核、总结等整个教学过程的工作量（要求团队教师全程参与指导）。课程设计教学工作量按教学团队计算，总标准学时为：

$$A22 = \text{周数} \times \text{学生人数}$$

教学团队原则上按每位教师指导学生 20 人左右配备，教学团队总学时最高每周计 40 学时，若人数低于 20 人，每周计 20 学时。教学团队内部各成员学时数由团队负责人分解。

（3）专业实训（A23）：

由我院在校内集中组织实施的实训教学。包括编制实训任务书和阶段进程计划、相关知识和技术方法的讲解、实训项目文档的验收和考核、总结等整个教学过程（要求团队教师全程参与指导）。专业实训教学工作量按教学团队计算，总标准学时为：

$$A23 = \text{周数} \times \text{学生人数} \times K$$

教学团队原则上按每位教师指导学生 20 人左右配备，教学团队总学时

最高每周计 40 学时，若人数低于 20 人，每周计 20 学时。教学团队内部各成员学时数由团队负责人分解。全部由校内老师指导，K 值为 1；校内与校外老师联合指导，K 值为 0.4-0.8；委托外单位进行的专业实训工作不再计算工作量。

(4) 实习教学（包括专业实习、认知实习）标准学时（A24）：

实习教学工作量包括实习单位的落实、实习前的准备、对学生的实习进行检查、指导、管理、组织实习鉴定和总结、考核等整个教学过程的工作量。专业实习教学工作量按教学团队计算，总标准学时为：

$$A24 = \text{周数} \times \text{学生人数} \times K$$

教学团队原则上按每位教师指导学生 25 人左右配备。教学团队内部各成员学时数由团队负责人分解。若教师全程参与专业实习工作，K 值取 1；若由学生分散自主进行或者委托实习基地代管，K 值取 0.2；其余情况根据教师参与程度，K 值取 0.4-0.8。

注：人才培养方案规定的其它非课堂教学实践性课程教学工作量计算参照此条执行。

(5) 毕业论文（设计）教学标准学时（A25）：

包括出题、编制任务书、开题指导与答辩、论文（设计）指导、交叉评审、答辩、成绩评定等整个教学过程。

$$A25 = 16 \text{ 学时} \times \text{学生数}$$

若毕业论文（设计）采用教学团队指导，原则上按每位教师指导学生 6 人左右配备教学团队。教学团队内部各成员学时数由团队负责人分解。

实验、实践教学总工作量： $A2 = A21 + A22 + A23 + A24 + A25$

补充说明：双语教学、新开课等的教学工作量核算按照前述 A1、A2 分别计算理论教学和实验实践教学工作量。

①教师实施双语教学、教师首次主讲的课程须于开课前提提交设计的教学方案、三分之一以上学时的备课或教学 PPT、试做所有实验的报告，经学院教学委员会组织检查合格后方能实施教学。

②教师新开课须于开课前提提交设计的课程标准或教学方案、三分之一

以上学时的备课或教学 PPT、试做所有实验的报告，经学院教学委员会组织检查合格后方能实施教学。

学期末经学院教学委员会会同教学督导部门确认教学效果后，根据提供的教学建设支撑材料（包括：课程标准、课程教学方案、制作的高质量 PPT、书写规范的教案、课程教学指导书、实验指导与试做记录、录制的教学视频等），按照教学建设与教学研究工作量计算办法**第十三条**的规定分项计分。

3、指导竞赛工作量 A3：

国家级、省级、市级（含校级）学科竞赛指导老师每项赛事分别按 20 课时、10 课时、5 课时折算工作量。根据竞赛难度乘以相应系数，竞赛级别及系数由教学委员会根据教务处相关文件确定。

4、其他教学工作量 A4：

(1) 毕业论文（设计）答辩工作量 A_{41} =每半天 2 个学时。

(2) 监考工作量按《计算机工程学院监考安排管理办法》执行。 $A_4 = A_{41}$

5、在学院参加教学竞赛工作量 A5：

在学院参加教学竞赛的教师，按 10 课时/次计算工作量，在学院教学竞赛初赛中获奖并被推荐到学校参赛，按 15 课时/次计算工作量。

6、指导校级优秀学士学位论文工作量 A6：

指导学生毕业论文被评为校级优秀学士学位论文，按 15 课时/篇计算工作量。

7、教学工作总量：A=A1+A2+A3+A4+A5+A6。

第六章 教学建设与教学研究工作量计算办法

第十一条 教学建设与教学研究工作量的考核范围。教学建设与教学研究工作量的考核范围为教师承担的专业或课程（含实验实践教学课程）建设与改革项目及取得的阶段性成果、立项的教学研究项目，指导大学生竞赛、创新、科研等立项的项目和取得的成果，教学实验室建设、实践教学基地建设取得的成效，主题教研活动等产生的工作量。

第十二条 教学建设与教学研究工作量的考核标准。教学建设与教学研究工作量的考核标准按照教学为主型、教学科研并重型、科研为主型和社会服务型四类及职称高低分别制定标准执行。

第十三条 教学建设与教学研究工作量分值计算办法

记分项目分为核心教研分和常规教研分。核心教研分的记分项目包括：一流本科专业建设项目；一流本科课程（五类金课）建设项目；新增特色教材；教学研究项目；教育部产学研合作协同育人项目；教学成果奖；省级以上的大学生创新创业训练项目；教研论文。常规教研分记分项目：除核心教研分记分项目以外的项目。

1、教学研究论文和高校教材（包括特色教材出版）

经学校教务处认定的教学研究论文等同于同级别的科研论文分值计教研分，普通期刊教研论文计 5 分，学院为没有自主经费资助的老师每年资助 1 篇教研论文版面费（原则上不多于 1500 元）；主编高校教材并出版，按每 10 万字 8 分计算（单本教材最多计 30 分），计分由第一主编分解。

2、教学建设项目

（1）当年立项**省（部）级**本科教学工程类（包括专业建设类、实践教学基地、教学平台类等）项目、省级教学研究项目计 200 分；分值在团队内的分配由项目申报责任人分解。立项计 50%分值，结题再计 50%分值。

申报文本被学校推荐到上一级单位**未获批**计 10 分。

（2）“金课”建设项目分为线上“金课”、线上线下混合式“金课”、线下“金课”、虚拟仿真、“金课”社会实践“金课”，校级 30 分、省级 200 分、国家级 500 分。立项计 50%分值，通过学校或上级部门验收再计 50% 分值。

（3）当年立项教育部产学研合作协同育人项目，每项计 15 分。

（4）学校年度评审立项的**校级**专业建设项目、教学研究项目、实践教学基地建设、实验教学示范中心项目等，每项计立项分 10 分，验收通过再计 10 分；学校年度立项建设的特色教材、立体化教材项目，教学团队建设、教学改革类（含实验实践类）项目，每项计立项分 5 分，验收通过再计 5

分（特色教材只计立项分，不计验收分）。

经各系推荐提交规范的申报文本**未获批**立项每项计 1 分（校级教学研究项目每项计 2 分）（申报计常规分）。

注：以上同一项目多次申报不同层次的项目，按就高原则，不重复记分。同一项目第二年继续申报分值减半，第三年继续申报，不再计分。

3、教学成果奖

（1）成果鉴定：被鉴定为国内领先、国内先进的分别记 20 分、10 分。

（2）奖励申报：组织申报省级教学成果奖且被学校通过上报的每项记 20 分，组织申报学校教学成果奖每项记 5 分。

（3）奖励获批：获得国家级教学成果一等奖，计 10000 分；单位排名 2-3 位者，计 8000 分；单位排名 4-7 位者，计 3000 分；单位排名在第 8 位及以后者，计 1500 分。每项国家级教学成果二等奖，计 6000 分，单位排名 2-3 位者，计 4000 分；单位排名 4-7 位者，计 2000 分；单位排名在第 8 位及以后者，计 1000 分。省级教学成果奖一等奖、二等奖、三等奖分别计 2000 分、1000 分、500 分；校级教学成果奖特等奖、一等奖、二等奖分别记 50 分、30 分、20 分。

以上各分值团队内分解由第一责任人负责。

注：若校级教学成果奖成果继续申报省级教学成果奖获得奖励，再计时只计校级教学成果奖对应分值到省级成果奖对应分值的增量部分。

4、教学建设过程成效

（1）专业建设与改革过程计分。各专业每年由专业负责人提供专业建设中长期规划、专业年度建设计划、专业教学质量年度报告等文档，属于专业负责人职责范围内的各项工作不计分；由领导班子和专业建设小组成员之外的老师提供的专业建设支撑材料，可比照教学建设的计分规则，由教学委员会讨论后适量计 1-5 分。

（2）实验室建设项目。通过学院论证的申报工作记 3 分，完成建设工作通过学校验收计 7 分；负责新建一个实习实训基地并提供规范的各类基地建设材料，计 5 分。

(3) 经学院教学委员会审定通过的各类反映教学建设成效、成果的过程材料记**教学研究分**如下：

按工程教育专业认证要求设计一门学院新开设课程的教学方案计 5 分；设计一门学院新开设课程的教学备课并自制高质量 PPT 每 10 学时计 2 分；一门学院新开设课程实验试做及记录与实验指导书计 1 分；

按工程教育专业认证要求修订一份课程教学大纲并通过学院教学委员会审核，计 5 分；（课程教学方案原则上由课程负责人进行修订）

设计一个复杂工程项目，并提供实验试做记录、实验指导手册，通过学院教学委员会认定，计 3 分；

开展各类**没有立项支持并计分**的教学建设、教学模式与方法改革等，取得有益效果，提供完整的第一手过程材料记录，经教学委员会审定根据质量每份计 1-30 分。

(4) 主题教研活动：提前在教学办备案的主题教研活动，在教研活动中做主题发言，发言时间不少于 30 分钟并提供完整的发言资料（文本或 PPT），计 1 分；在教学沙龙或教学工作坊担任主讲，计 5 分。

5、大学生创新创业训练项目和大学生科研

(1) **学校立项**的大学生创新创业训练项目指导教师，每项计 3 分，按期结题计 5 分；**湖北省立项**的大学生创新创业训练项目指导教师，计 5 分，按期结题计 10 分；**国家立项**的大学生创新创业训练项目指导教师，计 10 分，按期结题计 15 分。

提交规范的申报文本**未获批校级立项**每项计 1 分。（申报计常规分）

(2) 没有项目经费资助的教师指导大学生发表研究论文，学院报销版面费（原则上不多于 1500 元）；每位教师每年限 1 篇，发表核心论文没有数量限制。

(3) 教师指导学生发表的科研成果计入教师教科研工作量，普刊科研论文、实用新型专利、外观设计专利、软件著作权计 1 分，每人最多计 3 分，核心教科研分。

6、补充说明

(1) 作为首席指导教师指导学生获得《教学工作奖励办法（试行）》（校政发教〔2017〕6号）规定的学科竞赛奖，获得省级优秀学士学位论文的指导教师，若当年的教学业绩考核中仅有教学建设与研究工作量未达考核要求，年度教学业绩考核视为合格（与绩效分配不挂钩）。

(2) 在学期末未按时上交齐备的教学档案，视为未完成教学建设与研究工作量。

(3) 凡团体项目或成果，由项目负责人或成果第一完成人负责分解项目或成果所得教学建设与教学研究工作量分。项目负责人或成果第一人的分解所得分不少于项目所得分的50%。仅项目组成员及成果贡献人可获得分解后的工作量分，分解方案须经院教学委员会审批。

第七章 考核结果的使用

第十四条 教师教学工作业绩考核成绩由学校职能部门记入教师本人业务档案，作为教师评奖、评优、年度考核、岗位聘任、职称评定的重要依据。

第十五条 教师教学工作业绩考核的教学工作量、教学建设与教学研究工作量结果是核发学院奖励性绩效工资的依据。

第十六条 未尽事宜由党政联席会讨论决定。

附件三：

计算机工程学院教师科研工作业绩考核办法

第一章 总则

为建立健全教师科研工作业绩考核评价与激励约束机制，使教师科研工作业绩考核规范化、科学化、制度化，特制定本实施办法。

本办法适用于我院在职专业技术岗位工作人员，考核以自然年为单位，一般在每年年底组织考核。计算机工程学院科研考核记分规则参照湖北文理学院关于印发《二级学院目标管理 2020 年度常规工作指标体系及考核办法》及《二级学院目标管理 2020 年度重要工作指标体系及考核办法》科研管理方面的常规工作和核心工作合并制定。

第二章 考核内容

对计算机工程学院专业技术岗位工作人员本年度科研过程和科研成果等进行考核，科研工作业绩考核从专业技术人员从事的科研项目申报过程（包括项目申报、立项、项目结题、产学研项目合作与成果转化）、学术成果（包括学术论文与著作）、科研成果奖励（包括奖励申报、奖励获批）、鉴定类成果（包括国家发明专利、实用新型专利授权、软件著作权、咨询报告、成果鉴定）等方面进行考核。所有记分项目以学校最终认定的结果为依据，学校未认定的，计算机工程学院不予记分。记分项目分为核心科研分和常规科研分。核心科研分的记分项目包括：省部级及以上项目、襄阳市政校企联合基金项目立项，申报获批的省部级以上科研平台和创新团队，到账科研经费（包括纵向、横向科研项目、产学研合作项目及成果转化），经科技处认定纳入科研重要工作考核的学术专著，SCI、SSCI、EI 等检索的期刊论文、ESI 高被引论文，CSCD、CSSCI、中文核心收录的论文，省部级以上科技成果奖，咨询报告、国际国内技术标准、获授权发明专利。常规科研分记分项目：除核心科研分记分项目以外的项目。

第三章 考核办法与程序

每位在职专业技术岗位工作人员在自然年度末，按照第四章科研工作量计算办法填写各自的科研工作业绩，提交学科办。待学校审核认定之后，以学校认定的最终结果为记分依据。

考核结果在院内公示一周，公示期内，若对考核结果有异议，可向学院教师科研工作业绩考核小组或学院学术委员会提出意见，考核工作小组应予核实并进行解释。如发生争议，可向学校科技处或学校学术委员会提出申诉。

科研工作业绩考核结果，作为专业技术岗位人员评奖、评优、年度考核的重要依据。奖励性绩效工资发放依据科研考核得分进行。

第四章 科研工作量计算办法

一、科研项目

1、项目申报

组织申报国家级科研项目，通过学校审核报上级项目主管部门受理的，每项计 20 分。（常规分）

2、项目立项

(1) 国家级项目

当年每获批 1 项国家重大（专项）项目、重点项目、一般（含面上、后期资助等）项目、青年项目、科技专项（只限有经费项目）分别计 3500 分、2500 分、2000 分、1200 分、600 分。

国家重大专项子课题经费超过 200 万元、100 万元和 50 万元的，每项分别计 1500 分、1000 分和 500 分。

(2) 省部级项目

当年度每获批 1 项省部级项目（只限有经费项目），计 300 分。每项教育部重大攻关项目，计 3000 分。每项省科技厅创新群体项目，计 1500 分。每项省科技厅杰出青年项目、重大专项、重点研发计划，计 600 分。

获得被科技部确认的能直接申报国家奖项的行业协会项目、国家艺术基金项目按照省部级项目计分标准执行。

以上 2 类国家级、省部级项目立项时计 50%的分值，结题后再计 50%的分值；国家级项目结题为优秀的再计 10%的分值；无到账经费的国家级科技专项、省部级项目分别按有经费项目计分标准的 10%计分。

(3) 产学研后补助项目

每获批 1 项省产学研后补助项目计 10 分。每获批 1 项襄阳市产学研后补助项目计 5 分。（常规分）

(4) 市厅级项目

每获批 1 项市厅级重点项目、一般项目（含青年项目）、指导性项目，分别计 20 分、10 分、5 分。国家、省、市科协项目分别计 40 分、20 分、10 分。（常规分）

(5) 政校企联合基金项目

新增襄阳市政校企联合基金项目，每项计 20 分。（核心分）

说明：

(1) 国家重大专项子课题项目的认定以上级项目主管部门立项文件为准。对立项文件中明确设立且标注我校主持的子课题项目予以认定计分；立项文件中没有明确标注但有到账经费的，按横向到账经费核算计分；

(2) 立项时主持单位不是我校，立项后经上级项目主管部门批准转入我校且有到账经费的科研项目，按纵向到账经费核算计分。

3、项目结题

(1) 教育部、科技部项目和省级重大、重点项目结题验收结论为优秀的每项计 100 分；省级一般项目结题结论为优秀的每项计 80 分；市厅级项目结题每项计 40 分；科技处立项的校级项目结题每项计 20 分，其他使用学科经费设立的学科平台开放基金项目由经费管控部门考核计分。（常规分）

(2) 主持承担的国家级、省部级、市厅级、校级项目未按期验收结题的

（不包括项目主管部门批准延期的），分别按每项 200 分、100 分、50 分、10 分扣除。主持承担的国家级、省部级、市厅级、校级项目被立项单位清理的（撤项），分别按每项 300 分、200 分、100 分、20 分扣除。

4、各类纵向项目到账经费、产学研合作项目、校外开放基金项目等与成果转化

（1）以我校名义主持或参与的纵向科研项目，年度到账经费按每万元计 5 分；

（2）获批省科技厅产学研后补助项目不纳入省部级项目计分范围，按纵向项目到账经费计分。

（3）横向科研项目按年度到账经费每万元计 3 分。

（4）科研成果转化转让计入横向项目到账经费。

二、学术论文与著作

（1）在《Nature》、《Science》、《Cell》主刊上发表的论文，每篇计 2000 分；在《中国科学》和《中国社会科学》上发表的论文，每篇计 500 分。（2）SCI 一区、二区、三区、四区收录的期刊论文，每篇分别计 300 分、200 分、120 分、100 分；SSCI、A&HCI 收录的期刊论文每篇计 200 分；EI 收录的期刊论文每篇计 80 分。（3）在中国科技期刊卓越行动计划入选的领军期刊、重点期刊和各一级学科排名前 3 的国内中英文权威期刊上发表的论文（作品）每篇（版）计 200 分，入选的梯队期刊、高起点新刊和各一级学科排名第 4 和第 5 的计 100 分；CSCD、CSSCI 来源期刊（核心版）论文（作品）每篇（版）计 80 分；CSSCI 集刊论文每篇计 50 分；CSSCI 来源期刊（扩展版）和各一级学科排名第 6—第 10 的期刊论文（作品）每篇（版）计 30 分；其他中文核心期刊来源期刊论文（作品）每篇（版）计 20 分。各一级学科期刊排名以北大中文核心期刊目录为准。

（4）学术论文被校学术委员会审定的高质量国际、国内学术会议录用且作学术报告的，按以下标准计分：顶级国际会议每篇计 200 分；A 类国际会议每篇计 150 分；B 类国际会议每篇计 120 分；顶级国内会议每篇计 150

分；A类国内会议每篇计120分。校学术委员会审定的高质量国际、国内学术会议特邀作大会主题报告的（不包括录用论文的学术报告），按以下标准计分：顶级国际会议每次计500分；A类国际会议每次计200分；B类国际会议每次计150分；顶级国内会议每次计200分；A类国内会议每次计150分。

(5)在《人民日报》“理论版”、《光明日报》“评论版”刊登的3000字以上的理论文章，每篇计300分；《新华文摘》《中国社会科学文摘》全文收录或转载的期刊论文，每篇计200分；《人大复印资料》转载的期刊论文，每篇计100分。

(6)经学术委员会评审认定的学术专著，按等级分别计200分、100分、50分。评审认定标准由学术委员会确定。

(7)经校学术委员会评审未纳入科研重要工作考核认定的学术专著，按等级分别计20分、10分、5分。著作须明确标注湖北文理学院字样。

(8)我校作为第一完成单位的咨询报告被国家、省部级、市级主要领导肯定性批示，每篇分别计1000分、200分、50分；依据我校作为第一完成单位的咨询报告，被国家、省部级、市级党政部门采纳并形成文件的每篇分别计1500分、300分、100分。

(9)经校学术委员会认定，未纳入重要工作业绩的咨询报告被省级领导批示每篇计20分，被市级领导批示每篇计10分；依据咨询报告，被省级党政部门采纳并形成文件的每篇计30分，被市级党政部门采纳并形成文件的每篇计20分。需提供的相应证明材料包括：咨询委托书或咨询项目批文、省市级领导批示或省市级党政部门采纳证明、咨询报告及形成的文件等。

(10)经学校审核通过报出的《智库要报》每篇计5分。

说明：

(1) 学术论文类成果第一作者的第一署名单位和第一通讯作者的第一署名单位二者均为我校的（以论文中标注的作者和单位次序为准，若论文

版式无通讯作者标注，则视其通讯作者单位为我校），按照标准分计分；第一作者的第一署名单位和第一通讯作者的第一署名单位二者中仅有一者为我校的，按照标准分的 50% 计分；共同第一作者按其人数计标准分的平均值。除上述情况外，《Nature》《Science》《Cell》论文的作者署名单位为我校的，按照标准分的 20% 计分；其它情况不予计分。

(2) 被 SCI、SSCI、A&HCI、EI、CSCD、CSSCI 收录的学术论文必须提供检索报告。SCI 论文的检索报告中须标注期刊的 SCI 分区。SCI 分区以论文发表当年的《中国科学院文献情报中心期刊分区表》中确定的分区为准，若未发布，则以上一年度分区为准。

(3) 上述 SCI、SSCI 收录论文若归属于工程学、临床医学和化学 3 个 ESI 学科收录的期刊论文，且以我校为第一单位或通讯单位，每篇论文上浮 30 分；被引频次每增加 1 次上浮 5 分；首次入选高被引论文时上浮 100 分，被引频次的统计适用于 2019 年 1 月 1 日以后发表的论文，每篇论文最高上浮 100 分。上述 ESI 学科论文的上浮分值由研究生处负责受理并考核，科技处负责将考核结果记入科研重要工作考核结果。

(4) 认定论文是否在北大核心期刊发表，以论文发表的日期是否在北大核心期刊名录的有效时间范围内。有效时间范围是指从期刊名录出版时间的下一个月开始至下一版期刊名录出版时间的当月为止。

(5) 学术论文被学术会议录用且作学术报告的，应提供会议论文集、会议手册（报告安排）及作学术报告照片备查；受学术会议特邀作大会主题报告的，应提供会议邀请函、会议手册（报告安排）及作学术报告照片备查。

(6) 增刊、论文集、以书代刊、专刊（不包括面向某一专题使用期刊正常期卷号的专刊），以及被上级有关部门列入预警名单和“黑名单”的期刊上发表的论文不予计分。

(7) 咨询报告需提供领导签批复印件和采纳应用材料，由校学术委员会评审认定。由我校教师执笔经相关部门或机构上报的智库类成果中标注有

我校教师为执笔人和我校名称的按标准分计分；未标注但由上报部门或机构出具证明材料的，按标准分 50%计分。

(8) 在颁布的标准文本中应明确标注我校名称或提供组织制订标准的上级部门、机构出具的委托证明材料。

(9) 学术专著应根据要求提供《创新性说明》及必要的佐证材料（建议著作人在电子版著作中标注原创内容），客观、准确、具体地陈述著作人的创新内容、学术（实用）价值、现实意义，并介绍与专著直接相关的前期研究工作情况（科研项目、学术论文等）。

(10) 在学术论文中，我校各二级学院的英文署名应采用：“ABC, Hubei University of Arts and Science”（ABC 为二级学院的英文名称）；各附属医院的英文署名应采用“DEF Hospital Affiliated to Hubei University of Arts and Science”（DEF 为附属医院的英文名称）

三、科研成果奖

1、奖励申报

(1) 组织申报科研成果奖（仅指政府奖）且通过学校审核上报的按如下标准计分：国家级成果奖每项计 40 分；省部级成果奖每项计 20 分；市厅级成果奖每项计 5 分。（常规分）

(2) 组织参加国家级艺术类大赛、展演，每项计 20 分；组织参加省级艺术类大赛、展演，每项计 5 分。（常规分）

2、奖励获批

(1) 当年获得每项国家级科研成果一等奖，单位排名第 1 计 20000 分；单位排名 2-3 位者，计 10000 分；单位排名 4-7 位者，计 5000 分；单位排名在第 8 位及以后者，计 2000 分。每项国家级科研成果二等奖，计 10000 分，单位排名 2-3 位者，计 5000 分；单位排名 4-7 位者，计 3000 分；单位排名在第 8 位及以后者，计 1000 分。

(2) 当年获批每项省部级科研成果奖一、二、三等奖（省级奖仅指省人民政府颁发的），单位排名第 1 的，分别计 2000 分、1000 分、500 分；

单位排名 2-3 位者，分别计 1000 分、500 分、200 分；单位排名 4-8 位者，分别计 500 分、300 分、100 分。对于教育部人文社科奖按上述省部级成果奖计分标准的 2 倍计分；教育部科学技术奖按上述省部级科研成果奖计分标准计分。

(3) 获得被科技部认定的能直接申报国家奖项的行业协会奖，参照上述省部级奖计分。参加国家级艺术类大赛获得金奖、银奖、铜奖，分别参照上述省部级科研成果奖一、二、三等奖的计分标准给予计分；获得优秀奖（仅限我校排名第一的），计 200 分；作品入选五年一届的“全国美术作品展”，计 100 分。

(4) 获得中国专利奖（含中国外观设计奖）金奖、银奖、优秀奖，专利权人 我校排第 1 的，分别计 4000 分、2000 分、1000 分；专利权人 我校排第 2 及以后的，分别计 1000 分、500 分、200 分。获得湖北专利奖金奖、银奖、优秀奖，专利权人 我校排第 1 的，分别计 2000 分、1000 分、500 分；专利权人 我校排第 2 及以后的，分别计 500 分、200 分、100 分。

(5) 获得市厅级科研成果奖（仅指政府奖），特等奖、一等奖、二等奖、三等奖，分别计 100 分、80 分、60 分、10 分。（常规分）

(6) 获得省级艺术类大赛、展演获得金奖、银奖、铜奖、优秀奖，分别计 80 分、60 分、40 分、20 分。（常规分）

(7) 获得湖北省高价值专利大赛金奖、银奖，专利权人 我校排第 1 的，分别计 30 分、15 分。获得襄阳市好专利金奖、银奖、铜奖，专利权人 我校排第 1 的，分别计 15 分、10 分、5 分。（常规分）

四、鉴定类成果

(1) 主持完成国家、省部级或行业、市级标准并获准颁布，分别记 500，300，100 分；参与完成的按照“标准分 / 颁布的标准文本中我校的最前排名次序”记分。(2) 以我校为唯一或第一专利权人，每授权 1 项国家发明专利，计 100 分；每授权 1 件 PCT 国际发明专利，美国、欧盟、日本的

计 250 分，其他国家地区的计 150 分；每授权 1 件 PCT 国际实用新型专利，美国、欧盟、日本的计 100 分，其他国家地区的计 50 分。

联合申报获得的上述专利授权，我校为第二专利权人的按上述计分标准的 30%计分；我校为第三及以后专利权人的不再计分。

转化转让 PCT 国际专利和国家发明专利、国家实用新型专利、软件著作权，按转化转让合同每项分别计 100 分、20 分、10 分；到账经费超过 2 万元的，超出部分每万元再计 20 分。

(3) 获得实用新型专利和外观设计专利授权、软件著作权登记，每件分别计 5 分、3 分、2 分。与其他单位联合申报并授权的实用新型专利和外观设计专利，我校为第一专利权人的，按上述计分标准计分；我校非第一专利权人的，按标准分的 30%计分。（常规分）

五、科研平台和创新团队

(1) 以我校为唯一单位（或第一单位）获批 1 个国家级、省部级科研平台，分别计 3500 分、500 分（获批 1 个教育部科研平台计 1000 分）；获批 1 个国家级、省部级科研创新团队，分别计 3000 分、500 分（获批 1 个教育部创新团队计 1000 分；获批一个教育厅创新团队计 100 分）。我校参与获批的科研平台（以上级文件中将我校列为共建单位为准）按上述标准的 20%计分。

对已有的我校为第一单位的省级科研平台（不包括省级校企共建研发中心）在上级主管部门组织的绩效考核中被评价为优秀、良好等次且上级给予经费奖补的分别计 500 分、200 分；上级未给予经费奖补的分别计 600 分、300 分。

(2) 以学校名义参与获批新增国家级、省部级科研平台的分别计 200 分、20 分，以上级主管部门下达文件中明确标注湖北文理学院为共建单位为准。（常规分）

(3) 新增市厅级科研平台和科研团队每个计 20 分，新增市厅级校企共建研发中心计 5 分。（常规分）

(4)已有的省级科研平台（不包括省级校企共建研发中心）和科研团队在上级主管部门组织的绩效考核中被评价为合格的计 10 分；不合格的扣 20 分。省级校企共建研发中心和市厅级平台、团队折半计算。

(5)科研平台和科研团队在学校组织的绩效考核中被评价为优秀、良好、合格的分别计 15 分、10 分、5 分；不合格的扣 10 分。

六、项目或成果分配

为加强团队建设，鼓励科研合作，凡团体项目或成果，由项目负责人或成果第一完成人负责分解项目或成果所得科研工作量分。项目负责人或成果第一完成人的分解所得分不少于项目所得分的 50%。仅项目组成员及成果贡献人可获得分解后的工作量分，分解方案须经院学术委员会审批。

说明：

(1)在科研经费使用中，被查处有违纪违规行为的，每例扣 100 分。

(2)同一成果符合多个条件时，按照“就高原则”计分。上述涉及到的各项成果、奖励均须以“湖北文理学院”为署名单位或合作单位。

(3)学生为成果第一完成人的，由相关其他相关部门考核。

(4)补登往年成果按补登年度的分值核算。

(5)科研项目及其经费转出我校的，应退回相关奖励。

(6)校学术委员会对涉及学术性的异议进行鉴别和认定的权利。

(7)如有弄虚作假、学术不端者，经查属实，将追回所发奖励性绩效，并视情节轻重给予处罚。

(8)在科研重要工作绩效考核中，应体现多劳多得，优绩优酬原则。

附件四：

计算机工程学院教师学科与研究生教育工作 业绩计算办法

第一章 总则

为建立健全教师学科建设与研究生教育业绩考核评价与激励约束机制，使教师科研工作业绩考核规范化、科学化、制度化，特制定本实施办法。

本办法适用于我院在职专业技术岗位工作人员，考核以自然年为单位，一般在每年年底组织考核。计算机工程学院学科建设与研究生教育考核记分规则参照湖北文理学院关于印发《二级学院目标管理 2020 年度常规工作指标体系及考核办法》及《二级学院目标管理 2020 年度重要工作指标体系及考核办法》学科建设与研究生教育管理方面的常规工作和核心工作合并制定，除标记为常规分之外的计分项目，均计核心分。

第二章 学科建设与研究生培养工作量计算办法

一、学科建设成效与水平（均为团体计分，暂不设置分值）

二、研究生教育招生录取

1、首次新增为本校硕士生导师，计 4 分，首次新增为外校（兼职）硕士生导师，每人记 10 分，（常规分）；

2、组织生源进入学校参加研究生复试并被录取的，每人记 5 分；

3、计算机工程学院联合培养硕士生，指导联合培养研究生工作量计入导师的研究生教学工作量，标准为 30 学时/学期/生，每学时 60 元，计入导师年度教学工作量总额。

三、研究生教育质量建设项目

1、获批国家级项目（案例库、实践基地、优质课程、工作站等）记 100 分/项，省级项目记 50 分/项，校级项目记 20 分/项。

2、获批教研、课改等项目，省级记 30 分/项，校级记 10 分/项。

3、获得各级研究生类教研成果奖，国家级记 150 分，省级一、二、三等奖分别记 80 分、50 分、20 分，校级一、二、三等奖分别记 15 分、10 分、5 分。

4、公开出版研究生教材记 20 分/本。

5、导师、授课教师参加研究生课程培训或进修 2 分/次（以结业证书为准）。

四、导师指导研究生的教育成果与表彰

1、研究生论文获评全国专业学位教指委优秀论文记 100 分/篇，省级优秀硕士学位论文，记 50 分/篇。

2、研究生为第一作者发表的三类高质量论文，记 20 分/篇。研究生为第二作者（导师为第一作者）的，按相应分值的 50%计。

3、研究生为第一（或导师第一、研究生第二）发明人，且湖北文理学院为专利权人获专利授权，国家发明 10 分/项，实用新型 5 分/项。

4、研究生在各级各类竞赛、活动获得表彰，按一、二、三等奖，国家级记 60、50、40 分/项，省部级记 30、20、10 分/项，校级记 5、4、3 分/项；考取博士研究生记 20 分/生。

附件五：

计算机工程学院工作业绩奖励办法

一、为进一步推动学院在人才培养、科学研究、管理服务等方面提高工作水平，鼓励教职工根据自身工作岗位和特长，勇于担当工作任务，高质量地完成工作项目，特制定本工作业绩奖励办法。

二、学院设立超工作量奖、教学质量奖、学科竞赛指导奖、宣传报道奖、工作成效奖等工作奖项。

三、奖金从学院奖励性绩效工资支付。奖金发放不区分岗位。

四、学校或上级部门对劳动模范、教学名师、教学标兵、教学质量奖、师德标兵、科研标兵、教学竞赛获奖等荣誉性表彰奖励已发有奖金的项目学院不再奖励。已计工作量的项目学院不再奖励。

五、奖励项目及奖金

1、超工作量奖

(1) 超教学工作量奖。教师完成教学工作超过岗位绩效年薪规定的教学工作量标准的教学学时给予超教学工作量奖。超教学工作量奖以每学时为单位计发。

(2) 超教研科研工作量奖。完成教研科研工作超过岗位绩效年薪规定的教研科研工作量标准分的给予超教研科研工作量奖。超教研科研工作量奖以分为单位计发。

(3) 超教科研工作量分为超常规教科研工作量与超核心教科研工作量两种，超常规教科研工作量分数超出超核心教科研工作量分数的部分不计发超工作量奖。教学为主型教师、实验岗位教师超教研工作量可计发超工作量奖。

(4) 超教学工作量每学时为 1 个超工作量分，超常规教科研工作量每分为 1 个超工作量分，超核心教科研工作量每分为 3 个超工作量分。超工作量每分的价值将根据当年学院所获核心考核指标奖励情况、总超工作量情况、其他奖励及劳务支出等因素，由学院党政联席会议讨论决定。超教

研科研工作量面向全院所有岗位。

(5) 核心教科研工作量可以冲抵教学工作量和常规教科研工作量，反之不可冲抵。(6) 科研为主型岗位教师，若当年教研科研工作量未能完成，可申请延期考核，经学院批准，教研科研工作量可以在聘期内打通使用，发放当年岗位绩效年薪。延期考核，每次只能延期一年，最长延期到聘期结束。

(7) 不隶属于本院的学校教职工承担完成的我院教学、教研、科研工作，原则上按超工作量标准计发所完成的教学、教研、科研工作量报酬。

2、教学质量奖。学院每年评选 5 名教学质量奖获奖者（不含获学校教学质量奖者），每人给予 1000 元奖励。教学质量奖评选按照个人申报、由学院教学督导和教学委员会按学校教学质量奖评选办法产生。

3、学科竞赛奖。指导本科生参加学校教务处认定的各类竞赛，奖励计分如下表所示，每 1 分等同于 1 个超教学工作量分。根据竞赛难度乘以相应系数，竞赛级别和系数由教学委员会根据教务处相关文件确定。同一项目重复参赛按最高获奖奖励，不重复奖励。学校对于竞赛项目的奖励由计算机工程学院统筹分配。

	一等奖	二等奖	三等奖
国家级	300	150	90
省级	90	60	30

其他竞赛，学院给予获奖项目 200 元奖励，但一个参赛项目学院最多奖励 20 个获奖项（含学校奖励项目）。指导本科生参加学校组织的校级学科竞赛，一等奖奖励 200 元、二等奖奖励 100 元。

4、宣传报道奖。学院对积极宣传报道学院工作及经验、成果或成效、先进事迹和人物等的教职工给予奖励。在学院（县级）网站主页刊发的每篇奖励 50 元；学校（地市级）网站刊发的每篇奖励 80 元；省级业务部门网站上刊发的每篇 100 元，学校校报、工作简报等媒体上刊发的学院教学、

科研、管理工作经验、先进人物介绍 500-1000 字的奖励 200 元/篇，1000 字以上的 300 元/篇。教职工在国内教学、科研、管理会议上作交流发言奖励 500 元，在权威媒体刊发播出的宣传报道及权威教学、科研、管理会议上作交流发言的奖励 1000-3000 元，具体金额由党政联席会议确定。

5、管理工作成效奖。对学院在学校年度目标责任考核中，排在学校前 5 名的项目进行奖励。对重要单项工作得到学校表彰的进行奖励。具体奖励额度及人员由学院党政联席会议讨论决定。

六、附则

1、统计认定工作。教学工作量由个人向所在系系主任申报并初审，教学办核实，报学院教学委员会审核认定；教研工作量由个人向所在系专业负责人申报并初审，报学院教学委员会审核认定；科研工作量由个人向院学科科研办公室申报并初审，报学校科技处审核认定；教学质量奖评选由学院教学督导办和学院教学委员会按学校教学质量奖评选办法产生；教师教学竞赛获奖由教学办统计提供；学科竞赛获奖及指导教师由学院大学生创新基地统计提供；校、省级优秀学士学位论文及指导教师由教学办统计提供；宣传报道由院党委宣传委员统计提供。以上所有工作量由学院党政联席会议最终审定。

2、未尽事宜由学院党政联席会议研究决定。

附件六：

计算机工程学院班主任考核办法

为进一步加强我院学生教育管理工作，促进校风、学风建设，提高班主任工作效能，全面客观地评价班主任工作业绩，特制定本办法。

一、考核方式

学院每学年进行一次班主任工作考核，由学工办组织。班主任考核由学生评议、工作考核、学院评议三部分组成。班主任考核中学生评议、工作考核、学院评议所占权重分别为 60%，30%，10%。

二、考核内容

对班主任工作职责履行情况进行考核，按照定性和定量相结合的原则，重点考核以下内容：

1、思想教育工作。坚持四项基本原则。有计划的开展爱国主义教育、理想信念教育、诚信教育等主题教育活动，做到每学年有计划，每月有主题，积极引导树立正确世界观、人生观、价值观，学生思想稳定，健康向上。

2、班级建设工作。班委会、团支部、党支部机构健全。定期召开例会研究工作。班级建设规划科学，制度规范，执行有力，奖惩透明，班务日志记载规范，注重学风、班风、室风建设。引导学生养成良好的学习生活习惯，积极营造良好的育人氛围。

3、日常管理。经常深入班级、寝室，了解学生思想、学习、生活状况，与学生交心谈心。主动与任课老师、学生家长沟通联系，关心学生成长。做好学生注册、综合素质测评、奖学金评定、贫困生资助、就业指导、评优评模和违纪处理等工作。注重学生文明行为规范教育，学生文明素养好。

4、安全稳定工作。经常开展安全教育和心理健康教育，有组织，有记载，学生安全意识强。学生安全突发性事件关注到位，处理及时，效果好。

二、考核程序

（一）个人总结。班主任认真总结本学年工作，填写《计算机工程学

院班主任工作考核登记表》（附件 1）及考核有关材料。

（二）学生测评。学生测评由其所带班级学生填写《计算机工程学院班主任工作学生满意度测评表》（附件 2），参与班主任工作测评的学生人数不少于班级总人数的 80%。

（三）工作考核。由学院教职工大会民主评议。

（四）学院评议。由学院党政联席会集中评议。

三、考核结果的评定与应用

（一）考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。

（二）班主任基本津贴为管理每一班级，每人每年三千元。考核结果合格等次享受班主任基本津贴，基本合格等次发放两千元，不合格不予发放班主任津贴。每年级评选出一名优秀班主任，发放三千五百元。

（三）凡被评为学院“优秀班主任”荣誉称号者在年度考核、评优、晋升职称职务时，同等条件下优先考虑。

（四）连续两次班主任工作考核不合格的，应调离班主任工作岗位。

四、附则

本考核办法自 2018 年 9 月开始执行，由学院学生工作领导小组负责解释。

附表 1:

计算机工程学院班主任工作考核登记表

姓名		性别		出生年月	
所在学院			工作对象		
本人工作总结					
考核结果	学生 评议 成绩		综合 考核 成绩	党委书记签字： （所在学院党委盖章） 年 月 日	
	工作 考核 成绩				
	学院 评议 成绩				

附表 2:

计算机工程学院班主任工作学生满意度测评表

班主任: _____

班级: _____

序号	测 评 内 容 (满分 100 分)	评 价 等 级				分 值
1	对班级工作参与程度 (20 分)	经常参与 (16—20)	参与 (11—15)	很少参与 (6—10)	不参与 (0—5)	
2	是否关心本班学生 (20 分)	非常关心 (16—20)	关心 (11—15)	很少关心 (6—10)	不关心 (0—5)	
3	对学生的了解程度 (学生家庭经济情况、心理健康及生活状况、学习状况)(15 分)	非常了解 (11—15)	了解 (6—10)	很少了解 (3—5)	不了解 (0—2)	
4	在评优评模、助学金 评定工作的公正性和公平性 (15 分)	好 (11—15)	较好 (6—10)	一般 (3—5)	差 (0—2)	
5	班主任形象和工作 方法评价 (10 分)	好 (8—10)	较好 (5—7)	一般 (3—4)	差 (0—2)	
6	班级工作效果总体 评价 (20 分)	好 (16—20)	较好 (11—15)	一般 (6—10)	差 (0—5)	
总分						

附件七：

计算机工程学院实验技术岗绩效考核办法

为了进一步调动学院实验技术岗人员的工作积极性、主动性，提升实验（实践）教学效果、实验室管理与建设水平，根据学校有关文件精神 and 《计算机工程学院奖励性绩效工资分配方案》的规定，制定本考核办法。

1、实验技术岗分为实验教学岗和实验管理岗。实验教学岗考核管理服务、实验教学、教研；实验管理岗考核管理服务、教研。

2、实验教学与教研的考核。实验教学与教研的计分办法见《计算机工程学院教师教学工作业绩考核办法》。实验教学、教研工作量未达到额定任务的按比例扣减相应绩效年薪，超出部分按规定从学院奖励金获取相应奖励。

3、管理服务的考核。实验教学岗管理服务职能考核满分 100 分，考核不足 90 分的按比例扣减相应绩效年薪；实验管理岗管理服务职能考核满分为：管理的实验室数量×20 分，考核不足 90 分的按比例扣减相应绩效年薪，超过 90 分的部分，按每 1 分等同 1 个学时的超工作量核发奖励。

4、实验教学岗的管理服务职能工作指标及考核办法

考核项目	工作指标	评分标准
日常管理 A（20%）	A1 实验室维护。每学期至少完成两次相应实验室设备硬、软件系统的维护工作，包括教学环境的安装、指导实验管理岗人员等，15 分。	满分 15 分，缺 1 次扣 5 分。
	A2 完成学院安排的实验室规划与建设任务，5 分。	满分 5 分，如当年无规划与建设任务计满分，有任务视完成情况计分。
同事评价 B（40%）	B1 工作态度，20 分 参与实验室管理的综合工作态度与效果。	满分 20 分，由对应的实验室管理岗人员根据日常参与实验管理进行评分。 18-20 分：热心参与实验室维护，效果优秀。 14-17 分：参与了实验维护，效果一般。 10-13 分：对实验室维护不关心，效果较差。 9 分及以下：对实验室维护有抵触情绪，效果差。
	B2 工作态度，20 分 积极性：是否积极学习工作上所需要的知识，以及对自己的工作是否有抵触情绪，严重程度如何。	满分 20 分，由同事根据被评对象实际工作的表现进行打分。 18-20 分：工作积极，执行力强，有责任心和较强的敬业精神，严格遵守学院

	执行力：快速反应、不折不扣、为教师的实验教学做好服务。 责任心：忠实履行责任，勇于承担责任，不推卸责任；工作踏实，一丝不苟，坚持原则。 敬业精神：爱岗敬业，始终保持饱满的工作热情，主动解决工作中的问题，任劳任怨，勤勤恳恳； 纪律性：遵从各项规章制度，不迟到，不早退。	工作纪律。 14-17分：工作较积极，对教师在实验教学中的问题反应较慢，能遵守学院工作纪律。 10-13分：工作不积极，对本职内的工作推诿，纪律观念较差。 10分及以下：不接受领导安排的工作，无责任心，纪律观念淡薄。
领导评价 D (40%)	D1 工作态度，40分 积极性：是否积极学习工作上所需要的知识，以及对自己的工作是否有抵触情绪，严重程度如何。 执行力：快速反应、不折不扣、确保上级领导安排的工作准确无误的执行。 责任心：忠实履行责任，勇于承担责任，不推卸责任；工作踏实，一丝不苟，坚持原则。 敬业精神：爱岗敬业，始终保持饱满的工作热情，主动承担领导交办的临时任务，主动解决工作中的问题，任劳任怨，勤勤恳恳； 纪律性：遵从各项规章制度，不迟到，不早退。	满分 40 分，由学院领导根据被评对象实际工作的表现进行打分。 35-40 分：工作积极，执行力强，有责任心和较强的敬业精神，严格遵守学院工作纪律。 28-34 分：工作较积极，对上级领导安排的工作反应较慢，能遵守学院工作纪律。 20-27 分：工作不积极，对上级领导安排的工作推诿，纪律观念较差。 20 分及以下：不接受上级领导安排的工作，无责任心，纪律观念淡薄。

5、实验管理岗管理服务职能的工作指标及考核办法

考核项目	工作指标	评分标准
日常管理 A (60%)	A1 按时上下班；按规定协助做好相关管理工作，服从合理工作安排，10 分。	满分 10 分，无故旷工（半天计 1 次）1 次扣 5 分，迟到、早退 1 次扣 1 分，请假半天及以上需按规定办理相关手续，全年请假累计达到 10 天及以上者，超过 10 天以上部分每半天扣 1 分，扣完为止（造成教学事故的，按学校有关规定另行处理）。年终本项考核达 8 分的，奖励 2 分，达 9 分的奖励 5 分，获满分的，奖励 10 分。
	A2 负责相应实验室卫生及制度建设、文化建设，10 分。	满分 10 分，学院不定期地对实验室卫生进行检查，检查结果全部优秀加 5 分，良好加 3 分，中等扣 1 分，差评扣 3 分；有学院规定的各项规章制度且上墙，缺一项扣 1 分；所有实验室介绍及门牌等醒目规范，缺一处扣 1 分。年终本项考核达 8 分的，奖励 2 分，达 9 分的奖励 5 分，获满分的，奖励 10 分。

	A3 根据中心工作要求, 按时按要求准确上报实验室各项数据, 5 分。	满分 5 分, 每延误一次扣 1 分; 每出现数据错误一处扣 0.2 分, 扣完为止。年终本项考核获满分的, 奖励 5 分。
	A4 服从学院任务安排, 根据本学期实验课程要求提前做好硬, 软件系统的安装、调试, 实验平台的搭建等准备工作, 10 分。	满分 10 分, 每出现一次教师投诉或抽查时发现问题 (责任人为被考核人时) 扣 2 分, 扣完为止。年终本项考核获满分的, 奖励 5 分。
	A5 主动协助任课教师做好各项实验材料、器件等采购回来后的申领保管工作、课前准备工作和课中的使用工作, 5 分。	满分 5 分, 每出现一次教师投诉扣 2 分, 扣完为止。年终本项考核获满分的, 奖励 5 分。
	A6 主动做好实验教学过程记载和评价, 5 分。	满分 5 分, 学院不定期地对实验教学记录情况进行检查, 每检查到一次未填写完整扣 1 分, 扣完为止。年终本项考核获满分的, 奖励 5 分。
	A7 设备软硬件故障发现、解决及时, 记载规范; 设备完好率达到要求, 5 分。	满分 5 分, 软件故障 1 天内解决, 每超 1 天扣 1 分; 一般设备故障 2 天内解决, 重大故障 1 周内解决, 每超 1 天扣 1 分; 记载不规范, 每次 (处) 扣 1 分; 期末检查时, 合格设备完好率为 $[102-(2t)]\%$, 每少 1% 扣 2 分 (使用的年限设为 t; 超过 6 年的不扣分)。扣完为止。年终本项考核获满分的, 奖励 5 分。
	A8 积极参与实验材料采购和设备维修工作; 系统更新、维护工作及时, 记载规范, 5 分。	满分 5 分, 参与实验材料采购和设备维修工作, 每推诿一次扣 1 分; 按时提交实验材料等采购计划, 比规定时间每延时一次扣 1 分; 系统维护、更新不及时, 引起教师或学生投诉, 一次扣 1 分; 记载不规范, 每次 (处) 扣 0.2 分; 扣完为止。年终本项考核获满分的, 奖励 5 分。
	A9 管理的实验室免费开放累计至少 20 学时, 且有记载。5 分。	满分 5 分, 检查指导原始记录和学生评价意见, 每少 1 学时或学生评价不在良好以上, 扣 1 分, 扣完为止。年终本项考核获满分的, 奖励 5 分。
	B1 工作态度 积极性: 是否积极学习工作上所需要的知识, 以及对自己的工作是否有抵触情绪, 严重程度如何。 执行力: 快速反应、不折不扣、为教师的实验教学做好服务。 责任心: 忠实履行责任, 勇于承担责任, 不推卸责任; 工作踏实, 一丝不苟, 坚持原则。 敬业精神: 爱岗敬业, 始终保持饱满的工作热情, 主动解决工作中的问题, 任劳任怨, 勤勤恳恳; 纪律性: 遵从各项规章制度, 不迟到,	满分 20 分, 由同事根据被评对象实际工作的表现进行打分。 18-20 分: 工作积极, 执行力强, 有责任心和较强的敬业精神, 严格遵守学院工作纪律。 14-17 分: 工作较积极, 对教师在实验教学中的问题反应较慢, 能遵守学院工作纪律。 10-13 分: 工作不积极, 对本职内的工作推诿, 纪律观念较差。 10 分及以下: 不接受领导安排的工作, 无责任心, 纪律观念淡薄。
	服务对象评价 B (20%)	

	不早退。	
领导评价 C (20%)	C1 工作态度 积极性：是否积极学习工作上所需要的知识，以及对自己的工作是否有抵触情绪，严重程度如何。 执行力：快速反应、不折不扣、确保上级领导安排的工作准确无误的执行。 责任心：忠实履行责任，勇于承担责任，不推卸责任；工作踏实，一丝不苟，坚持原则。 敬业精神：爱岗敬业，始终保持饱满的工作热情，主动承担领导交办的临时任务，主动解决工作中的问题，任劳任怨，勤勤恳恳； 纪律性：遵从各项规章制度，不迟到，不早退。	满分 20 分，由学院领导根据被评对象实际工作的表现进行打分。 18-20 分：工作积极，执行力强，有责任心和较强的敬业精神，严格遵守学院工作纪律。 14-17 分：工作较积极，对上级领导安排的工作反应较慢，能遵守学院工作纪律。 10-13 分：工作不积极，对上级领导安排的工作推诿，纪律观念较差。 10 分及以下：不接受上级领导安排的工作，无责任心，纪律观念淡薄。

6、若有某一项的得分低于此项分值的 60%，不论总得分多少，年度考核不得评为优秀；在年度目标管理考核各二级指标中，若某一项的得分为 0（即此项分被扣完），由中心对此同志进行警示谈话，连续两年出现此类情况，其年度考核为基本合格。

7、本办法由党政联席会负责解释；本办法自 2020 年 1 月起正式执行。

附件八：

计算机工程学院管理岗位工作考核办法

为充分调动计算机工程学院管理岗位和其他专业技术岗位工作人员的积极性，提高政治和业务素质，认真履职尽责，不断提高工作效能、服务质量和管理水平，促进学院改革和发展，根据《计算机工程学院奖励性绩效工资分配方案》及学校目标责任考核的有关规定精神，结合我院人员分类管理的特点，制定本办法。

第一条 考核原则

坚持客观公正、民主公开的原则；坚持定性考核与定量考核相结合原则；坚持分类考核与整体考核相结合原则；坚持平时考核与年终考核相结合原则；坚持民主评议和组织考核相结合原则。

第二条 考核对象

包括综合办、教学办、学工办工作人员等。

第三条 考核内容

包括德、能、勤、绩、廉五方面，以岗位职责为依据，以服务对象满意度为基础，以工作业绩和目标任务落实为重点，全面考核思想政治表现、工作能力、工作业绩、主要问题和不足。

德：主要考核思想政治素质、社会公德、职业道德、个人品德等方面的表现。

能：主要考核履行岗位职责能力、业务水平、专业技术技能以及管理水平、知识更新等情况。

勤：主要考核工作态度、工作责任心、服务意识、敬业精神和遵守工作纪律情况。

绩：主要考核履行职责情况，完成工作任务的数量、质量、效率和服务对象的满意程度。

廉：主要考核廉洁自律、廉洁奉公、遵纪守法情况。

第四条 考核等次

分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。被确定为优秀的人数比例，按学校年度考核文件规定执行。

优秀等次人员应在管理岗位人员、专业技术岗位人员和工勤技能岗位人员中合理确定。

第五条 考核组织

学院成立考核工作领导小组，组长为学院党政主要负责人，领导班子成员为考核工作领导小组成员，负责全院管理岗位人员和其他专业技术岗位的考核工作。考核工作领导小组下设办公室，负责平时有关数据的采集、明察暗访、投诉的受理、日常工作处理以及考核工作的具体实施等。

第六条 考核方法

分为平时考核和年终考核两部分。

平时考核：学院考核工作领导小组平时查看有关台帐记录，采集有关数据，受理有关投诉，日常明察暗访以及征询收集意见等。平时考核原则上每月一次。主要检查考核工作纪律、工作职责履行情况、工作台账建立情况、月工作计划执行情况、业务学习情况等。

年终考核：学院考核工作领导小组根据考核对象的年度工作目标责任制落实情况、完成情况，在年终进行。

第七条 考核程序

考核对象围绕考核内容进行个人年度工作书面总结；考核工作领导小组组织分管领导及师生对管理岗位和其他专业技术岗位工作人员进行考核和测评；考核工作领导小组对考核结果进行综合，并结合工作人员的实际表现进行讨论研究，提出初评意见，报学院党政联席会议审定。

第八条 考核体系

考核对象在年终考核时接受师生评议，其中学生评议占 40%，同事评议占 30%，分管领导评议占 30%，评分指标体系见附表 1、附表 2、附表 3。

第九条 考核机制

年终考核实行工作创新和获奖加分。工作人员年度工作大胆创新，成效明显获得学校奖励的，在年终考核时给予加分。加分由考核对象向学院考核工作领导小组提出书面申请，学院考核工作领导小组进行认定。

年终考核实行突出问题扣分。工作人员有违纪违法行为、对师生员工的合理诉求推诿扯皮或拒绝服务的、对师生员工的投诉经调查属实的、因工作失误被上级和学校通报批评的等实行扣分。扣分由学院考核工作领导小组认定。

第十条 考核标准

以岗位说明书及聘用合同中约定的岗位职责和学院年度工作任务为基

本依据。从工作纪律、工作能力、工作作风、工作效率、工作效果等五个方面进行工作考核。从服务意识、服务成效、全局意识、协作精神、按章办事、履职尽责等方面进行民主测评。注重考核制定工作计划、方案及组织实施、协调、落实的能力等方面内容，重点考核管理工作的规范性，服务工作的态度，工作落实的效果，廉政建设和精神文明建设情况等。

第十一条 考核条件

（一）确定为优秀等次须具备下列条件：

- 1、思想政治素质高，正确贯彻执行党和国家的路线、方针、政策，模范遵守国家的法律、法规和各项规章制度；
- 2、履行岗位职责能力强，精通业务，与岗位要求相应的专业技术技能或者管理水平高，积极参加业务培训；
- 3、服务意识和工作责任心强，勤奋敬业，工作认真负责；
- 4、全面履行岗位职责，高质量地完成工作任务，业绩显著，服务对象满意度高；
- 5、在廉洁从业方面具有模范作用；
- 6、考核记分 80 分（含 80 分）以上。

（二）确定为合格等次须具备下列条件：

- 1、思想政治素质较高，遵纪守法，具有良好的职业道德、社会公德、个人品德；
- 2、履行岗位职责能力较强，业务能力较强，与岗位要求相应的专业技术技能或者管理水平较高，按时参加业务培训；
- 3、服务意识和工作责任心较强，工作比较认真负责；
- 4、能够履行岗位职责，较好地完成工作任务，富有成效，服务对象满意度较高；
- 5、廉洁从业；
- 6、考核记分 60 分（含 60 分）以上。

（三）具有下列情形之一的，确定为基本合格等次：

- 1、思想政治素质一般，组织纪律性不强，或者在职业道德、社会公德、个人品德方面存在明显不足；
- 2、履行岗位职责能力较弱，业务能力一般，与岗位要求相应的专业技术技能或者管理水平较低；

3、服务意识和工作责任心一般，或者工作态度、工作作风方面存在明显不足；

4、基本能够履行岗位职责，但完成工作的数量不足，质量和效率不高，或者在工作中有较大失误，或者服务对象满意度较低；

5、基本做到廉洁从业，但某些方面存在不足。

（四）具有下列情形之一的，应当确定为不合格等次：

1、思想政治素质较差，或者道德品质较差；

2、业务素质和工作能力不能适应岗位要求；

3、服务意识和工作责任心薄弱，组织纪律性差，或者工作态度、工作作风差；

4、未能履行岗位职责，完不成工作任务，或者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；

5、存在不廉洁问题，且情形较为严重。

6、考核记分 59 分以下。

第十二条 考核结果及应用

按学校年度考核文件规定执行。

第十三条 相关规定

其他相关规定按学校年度考核文件执行。未尽事宜，由学院党政联席会议审定。

第十四条 实施时间

本办法自印发之日起执行，由学院党政联席会议负责解释。

计算机工程学院

二〇一九年十一月二十五日

附表 1:

计算机工程学院管理岗位工作人员 _____年度考核测评票（同事测评）

被考核人姓名: _____

考评指标	主要考核内容	分值	评议得分
1、德 (20 分)	1.1 政治表现: 拥护党的领导, 思想觉悟高, 是非分明, 服从组织安排。	10	
	1.2 遵纪守法: 廉洁从教, 为人师表, 严格遵守学校规章制度。	10	
2、能 (10 分)	2.1 组织管理能力: 工作有思路, 有计划、有落实, 能够团结协作, 具备服务教学、科研、学工的各项业务工作的能力。	5	
	2.2 业务技术知识水平: 具备较娴熟的业务能力和知识水平, 并主动参加各级各类培训、学习。	5	
3、勤 (20 分)	3.1 服务工作态度: 热爱本职工作, 尊重学生, 积极为师生服务, 无师生投诉情况发生。	10	
	3.2 出勤情况: 本年度无旷工、迟到、早退和经常请假情况。	10	
4、绩 (50 分)	4.1 工作数量: 积极承担学院下达的各项工作任务, 工作量饱和。	10	
	4.2 工作的质量: 能按时并高质量完成各项年度考核任务。	20	
	4.3 工作效果: 岗位工作有力支持了学院各项中心工作, 师生满意度高。	20	
5、廉	廉洁自律, 廉洁从教, 廉洁办公	一票 否决	
总 评 得 分			

附表 2:

**计算机工程学院管理岗位工作人员
_____年度考核测评票（学生测评）**

被考核人姓名：_____

序号	评议内容	分值	评议得分
1	工作责任心强，热爱本职工作，关心关爱学生成长	20	
2	工作作风扎实，尊重学生，不推诿，不敷衍	20	
3	工作能力强，处理问题及时准确，工作措施得力	30	
4	工作效果好，按时办结不拖沓，学生满意度高	30	
5	廉洁自律，廉洁从教，廉洁办公	一票 否决	
合 计			

附表 3:

**计算机工程学院管理岗位工作人员
_____年度考核测评票（分管领导测评）**

被考核人姓名：_____

序号	评议内容	分值	评议得分
1	工作纪律：遵章守纪，服从指挥	20	
2	工作作风：作风实，不敷衍塞责	20	
3	工作能力：能力强，协同好，措施得力	20	
4	工作效果：年度工作目标完成好	20	
5	师生满意度高	20	
6	廉洁自律，廉洁从教，廉洁办公	一票 否决	
合 计			

附表 4:

计算机工程学院管理岗位工作人员
_____年度考核测评汇总表

姓名	德、能、勤、绩、廉 (考核记分)				备注
	学生测评分 (40%)	同事测评分 (30%)	分管领导 测评分 (30%)	总分 (100 分)	

考核小组负责人签字:

填报时间: