

南京航空航天大学艺术学院文件

院字〔2019〕1号

南京航空航天大学艺术学院关于印发 《艺术学院教职工绩效评价办法》的通知

各系、所、办：

为进一步完善薪酬体系、推动绩效改革、激发学院活力、明确奖励绩效、充分调动广大教职工的工作热情，按照贯彻落实学校第十六次党代会决策部署重点工作的要求，特制定《艺术学院教职工绩效评价办法》，现予印发，望遵照执行。

附件：《艺术学院教职工绩效评价办法》

南京航空航天大学艺术学院

2019年1月19日



附件：

艺术学院教职工绩效评价办法

第一章 总则

第一条 工作目的

为进一步完善学院教职工绩效评价机制，优化资源配置，不断提高和改进工作业绩，增强广大教职工履行岗位职责的意识，确保学院发展规划和相关工作计划的实现及其相关政策、制度的有效实施，提高学院人才培养、学科建设、科学研究和管理服务的能力与水平，切实让“做出贡献、取得实绩”的教职工得到认可。根据《中共南京航空航天大学委员会关于印发<二级单位绩效薪酬分配指导意见>的通知》（党字[2018] 62号文），结合学院实际情况，制定本办法。

第二条 基本原则

1.坚持“多劳多得、优绩优酬”原则。绩效评价以系统、全面的工作绩效结果作为年终分配的主要依据。

2.坚持“公开、公平、公正”的原则。

3.坚持“科学合理”原则，结合不同岗位的工作职责，对教职工工作进行客观评价，注重工作实绩。

4.坚持注重“教育教学贡献”原则，牢固树立“立德树人”根本任务，注重对教学工作数量和质量的评价和结果运用。

5.坚持加强“集体贡献”原则，努力营造关心集体、和谐进取的氛围。

第三条 考核对象

根据岗位不同，将我院教职工考核对象分为如下几类：

- (一) 教师系列人员。
- (二) 学院机关管理人员。
- (三) 实验技术人员。

全体在岗、在编学院教职工均需参加考核，其中：处级干部年度考核要求按照组织部通知执行。

因公派出国、产假、病休、挂职、当年度退休等原因不在岗时间不足一年的人员，按照在岗时间进行绩效考核。新入职的教职工当年在科研和教学方面不做最低要求；第二年按照最低要求的50%进行（仅用于考核结果的认定）；其集体工作均按照在岗时间进行考核。

年薪制教师和返聘教师按照学校相关规定执行。

第四条考核等级

考核等级分别为：合格、基本合格、不合格。

第二章 机构组成

第五条组织领导

1.领导小组

组长：院长、党委书记

成员：其他院领导

秘书：党政办公室主任

领导小组的主要职责是组织和实施学院的绩效评价，讨论和决定与评价相关的重要事项，审定全院教职工考核结果，答复申诉意见，并反馈和通报相关情况。

2.工作小组

组长：院长

副组长：副院长、院长助理

成员：各系系主任、党政办主任

秘书：学院机关相关工作人员

工作小组的主要职责是对教职工绩效情况进行统计核算，完成教职工岗位聘任考核领导小组交办的事宜。

3. 监督小组

组长：党委书记

副组长：党委副书记

成员：各支部书记、各支部纪检委员

监督小组的主要职责是对评价过程进行监督，受理教职工对评价工作的意见建议，并及时将意见建议反馈给领导小组，协助领导小组研究答复意见。

4. 申诉小组

组长：院长、党委书记

副组长：其他院领导、院长助理、系主任、支部书记、教师代表

秘书：党政办主任

申诉小组的主要职责是接受教职工对某项成果认定或评价结果提出的异议，并通过召开申诉小组会议，集体研究相关事项。申诉事项与本人相关的，本人应回避。

第三章 考核方法

第六条 考核程序

（一）全院教职工按照各自岗位，根据考核的相关指标体系，本着对单位、对同事、对本人负责的态度和实事求是的精神，提交并初步核算自

己的相关业绩，填写相关表格，在各单位考核会上进行个人述职和自评。

（二）在教师个人初步核算的基础上，学院相关办公室对每个教职工初步核算情况进行核实，并将核实情况反馈本人、上报学院考核工作组。

（三）考核工作组根据核实结果进行考核，经领导工作小组审定后，在一定范围内进行反馈和通报。

（四）对于出现异议的，由本人和所在单位向申诉小组进行申诉，按照相关程序进行认定。

第七条考核时间、评审方式和适用范围

（一）评审时间：每年年终；

（二）评审内容：根据课堂教学、科研及其他、集体工作等内容全面考核，相关成果必须是本年度取得的（即当年1月1日至12月31日期间的），严禁重复申报。

第四章 绩效考核结果

第八条教职工绩效考核标准

1.教师岗位绩效考核结果认定标准，按照课堂教学评价、科研及其他评价和总绩效情况统筹确定，最低要求见附件1。课堂教学核算标准和科研及其他核算标准见附件2、附件3。教师兼职给予一定的课堂教学工作量补贴，具体标准见附件4。

（1）合格：课堂教学最低要求、科研及其他最低要求、总体最低要求中，两项及以上达到。

（2）基本合格：课堂教学最低要求、科研及其他最低要求、总体最低要求中，仅有一项达到；或本年度出现二级教学事故；或本年度出现两次三级教学事故。

(3) 不合格：课堂教学最低要求、科研及其他最低要求、总体最低要求中，均未达到；或学院年度集体工作参与率(具体考核指标见附件 5，下同)未达 30%；或出现评价中直接认定不合格情形。

2.学院机关管理人员考核标准

学院机关管理人员考评办法见附件6。测评最终成绩在70分（含）以上者为合格；测评最终成绩在60分（含）至69分者为基本合格；测评最终成绩在60分以下，或年度集体工作参与率未达70%，或出现评价中直接认定不合格情形的认定为不合格。

3.实验技术人员考核标准

实验室技术人员评价办法见附件7。按资产管理、实验室综合管理、服务本单位研究成果产出、服务人才培养贡献、工作态度及考勤五个方面进行全面考核。测评最终成绩在70分（含）以上者为合格；测评最终成绩在60分（含）至69分者为基本合格；测评最终成绩在60分以下，或年度集体工作参与率未达70%，或出现评价中直接认定不合格情形的认定为不合格。

4.评价中直接认定不合格情形

(1) 违反政治纪律、学术不端、课堂纪律等师德师风出现严重失范的；

(2) 发生重大安全事故、重大失泄密事件等影响安全稳定，造成恶劣影响的；

(3) 本年度出现一级教学事故，或两次二级教学事故，或三次三级教学事故。

(4) 直接导致出现其它重大问题的。

对于以上情形的，除扣发下年度40%—100%的绩效津贴外，根据具体情况，按照相关规定给予相应处理。

第九条绩效考核结果使用

1.绩效考核结果作为教职工年度考核等次评定的重要参考，绩效分配的重要依据。

2.在年度绩效考核被确定为基本合格或不合格等级的，按照下列规定处理：

(1) 本年度绩效考核基本合格，在下年度扣发绩效津贴的30%。

(2) 本年度绩效考核不合格，在下年度扣发绩效津贴的60%。

(3) 连续两年绩效考核基本合格，下年度扣发绩效津贴的60%。

(4) 连续两年绩效考核不合格，下年度扣发绩效津贴的100%。

3.绩效考核结果作为职务晋升、工资调整以及奖惩、辞退的主要依据之一。

4.根据考核结果，学院年度绩效分配按照基础奖、课堂教学绩效奖、科研及其他绩效奖等构成，具体额度结合学院当年度绩效状况进行分配，并经绩效考核工作小组和领导小组研究后实施。

第五章 结果反馈、公开与申诉

第十条绩效分配方案、考核结果等，在一定范围内进行反馈和通报，接受监督。

第十一条对成果认定和考核结果存在异议的，按照下列程序进行申诉。

1.对成果认定存在异议的，本人可以在考核过程中或考核结果出来后，以书面形式向考核申诉小组提出异议，并提供相关佐证材料；

2.对考核结果存在异议的，本人可以在考核结果出来后，以书面形式，

向考核申诉小组提出异议。

3.申诉小组根据异议情况，对申诉事项进行集体研究复审，并将复审情况反馈教师本人。

第六章附则

第十二条本办法自2019年年底考核开始执行，凡以前学院办法与本办法不一致的，均按本办法执行。

第十三条本办法根据学院发展情况可进行调整，调整时需经过绩效考核工作小组与领导小组讨论通过，并进行通报后,在下年度实施。

第十四条本办法解释权归艺术学院绩效考核领导小组。

附件 1:

教师岗位绩效考核结果认定标准

岗位等级	课堂教学最低要求 (课时数)	科研及其他最低要求 (分值数)	总体最低要求 (课时+分值)
二级岗	140	220	370
三级岗	140	210	360
四级岗	140	200	350
五级岗	150	170	330
六级岗	150	160	320
七级岗	150	150	310
八级岗	160	110	280
九级岗	160	100	270
十级岗	150	80	240
十一级岗	150	70	230
十二级岗	150	60	220

附件 2:

课堂教学核算标准

1. 课堂教学合格标准中的“教学”是指列入本科生和研究生教学计划中的教学任务，包括单独设课的课外实践/实验教学任务；

2. 课堂教学工作量计算办法参照《南京航空航天大学教学科研工作量计算暂行办法》进行；

3. 课堂教学工作量计算系数除《南京航空航天大学教学科研工作量计算暂行办法》中规定外，增加评教系数，评教包括学生评教和综合评教，年度参加综合评教的课程，按学生评教和综合评教最高等级计算。

评教系数一览表

评教等级	系数
96-100	1.26-1.3
90-95	1.20-1.25
86-89	1.16-1.19
80-85	1
76-79	0.7
70-75	0.4
69 以下	0.2

备注：评估办政策发生调整，学院系数方案再调整；若没有评估成绩的，以 1 计算。

4. 通识课程和新开课程，在以上学时数认定和评教系数基础上，再按照 1.2 的系数进行核算。

5. 出现教学事故的，该课程课堂教学认定为 0。

附件 3:

科研及其他核算标准

教学获奖				
序号	类别	级别	分值	备注
1	J1:教学成果奖	国家级、省部级、校(厅局)级	1000、800、200	见备注
2	J2:教学获奖(竞赛/评比/评选)	国家级、省部级、校(厅局)级、院级	400、200、100、50	
3	J3:课程建设立项(精品课程/在线开放课程)	国家级、省部级、校(厅局)级、院级	800、600、200、100	
4	J4:教材建设(规划教材/重点教材/出版)	国家级、省部级、校(厅局)级、院级	800、600、400、200	
5	J5:教学研究与改革项目	国家级重点、一般	800、600	
		省部级重点、一般	400、200	
		校级重点、一般	200、100	
		院级(以结项为准)	50	
6	J6:教学指导	指导研究生	35/人(上限105)	
		指导本科生毕业设计	20/人(上限80)	
		公开举办的展演	40/场(3人以下指导) 80/场(3人及以上指导)	
7	J7:指导学生竞赛获奖	I级甲等、乙等	800、600	
		II级甲等、乙等	400、200	
		III级甲等、乙等	100、50	
		其它	10	
8	J8:竞赛优秀指导教师	I级甲等、乙等	200、150	
		II级甲等、乙等	100、50	
		III级甲等、乙等	30、20	
		其它	10	
9	J9:指导硕士研究生毕业论文/设计获奖	国家级、省部级	800、600	
10	J10:指导本科生毕业论文/设计获奖	国家级、省部级、校级、院级	400、200、100、20	
11	J11:指导学生项目	国家级重点项目	100	
		省部级重点项目、一般项目	80、60	
		校(厅局)级重点项目、一般项目	60、40	
		院级重点项目、一般项目	40、20	
12	J12:专业建设	国家级、省部级、校级	1000、800、200	包括品牌专业、重点专业、特色专业等;团队成员分值由负责人或第一责任人分配;或参照分配
13	J13:平台建设	国家级、省部级、校级	1000、800、200	
14	J14:教学团队与名师建设	国家级、省部级、校级	1000、800、200	见备注
科研类				
序号	种类	计分点	分值	备注
15	K1:科研项目	国家自然(社会、艺术)科学基金项目:重大项目、重点项目、一般项目、青年项目	1000、800、600、400	重大项目子课题分值为降一级认定;其他见备注
		省部级(艺术)科研项目:重大项目、重点项目、一般项目、青年项目	700、500、300、200	
		校(厅局)级(艺术)科研项目:重点项目、一般项目	200、100	
16	K2:科研成果获奖	国家级、省部级、校级	1000 /项、800/项、300/项	必须为相应级别行政主管部门以及协会颁发;署名单位为南京航空航天大学;与外单位联合申报,需在排名前五,给予相应等级分值一半
17	K3:学术论文	SCI 论文(一区)、SCI 论文(二区)	300/篇、240/篇	检索期刊、外文期刊上限不超过90分;核心期刊以南京航空航天大学科研院认定目录为准;文章被人大复印刊报资料、新华文摘转载核算核心期刊分值
		SCI 论文(其它)SSCI 论文、A&HCI 论文	200/篇	
		EI 论文、CPCI-S (CPCI-SSH) 论文	80/篇、50/篇	
		重要核心论文、CSSCI 及科技核心	200/篇、120/篇	
		北大中文核心期刊	80分/篇	
18	K4:作品及个人发表	检索期刊、外文期刊	30/篇	上限不超过两期
		重要核心、国家级媒体	120/期、160/期	
		CSSCI 及科技核心、省级媒体	80/期、80/期	
		北大中文核心期刊	50/期	
19	K5:学术专著	专著、编著(译著)	400/部、200/部	10万字以上
20	K6:个人作品集	公开出版	100/部	达60页以上;每年限一部。
21	K7:知识产权	授权发明专利、申请发明专利、软件登记	60 /项、30/项、20 /项	
22	K8:学术会议	国际学术会议、国内学术会议	60、20	需宣读论文;国内学术会议不超过3次
		组织学术会议或承办学科竞赛(展演)国际、全国、省级、校(厅局)及院级	600、500、300、10	见备注,校(厅局)及院级不超过5次
23	K9:横向课题	到账经费	3/万元	款项入南京航空航天大学账号
展演类				
序号	类别	艺术传播类实践成果形式及等级	分值	备注
24	Z1:参加展演	国家级、省部级、校(市、厅)级	300、150、100	主办单位为中宣部、文化与旅游部、全国一级协会、省委宣传部、文化与旅游厅、省级协会。校(市、厅)级每年不超过两项
25	Z2:个人展演	国家级、省部级、校(市、厅)级	400、200、150	
26	Z3:展演获奖	国家级、省部级、校(市、厅)级	400、200、150	
27	Z4:收藏	国家级美术馆、博物馆收藏作品	450	见备注
		省级美术馆、博物馆收藏作品	250	

注:①所有项目立项当年计分值的60%,结项当年计分值的40%;②表中分值为奖项最高级别分值,最高级别以下按10%比例依次递减,无级别以表中分值为基准;团队成员分值由负责人或第一责任人分配;③国际或其他高水平项目/奖项认定另议。

附件 4:

教师兼职课堂教学工作量补贴标准

活动类型	补贴量	备注
系部主任	50	班主任补贴需考核结果为合格以上； 有多个兼职，按最高标准补贴。
支部书记	50	
学科负责人	50	
专业负责人	50	
系部副主任	40	
学科联络人	40	
教师兼任科研秘书	40	
本科生班主任	30	
开设讲座	10/场	须经学院备案、校内进行，年度不超过 30
联系校外专家开设讲座	10/场	必须在校内进行，年度不超过 30
邀请和组织国际课程	20/门	年度不超过两门

附件 5:

集体工作

序号	活动类别	认定范围	统计和审核部门	备注
1	面上活动: 由学校、学院组织的各类活动	包括学校、学院组织的年度大会、工会活动、专业学科研讨会等, 根据重要层度按照不同分值计分。	根据活动性质, 由学院相关办公室通知并计分	因教学任务无法参加的正常计分, 其他情况 0 分
2	二级单位活动: 由各二级单位组织的各类活动	由各系主任、支部书记、学科负责人、专业负责人召集和组织开展的相关活动	各系主任、支部书记、学科负责人、专业负责人根据日常情况集体研究提出	总分不超过 10 分
3	加分活动: 除以上活动之外的单项性活动	由本人根据具体情况提出, 并经考核小组认定	学院党政办	总分不超过 10 分

备注: 集体工作参与率= (本人参加的三类集体工作得分之和) / (本人应该参加的第一类集体工作总分+第二类总分 10)。

附件 6:

艺术学院机关管理人员考核方法

一、考核内容

在未发生直接认定为不合格的情况下，测评工作结合考核对象的岗位职责进行，考核内容包括德、能、勤、绩等方面的表现情况

二、考核方式

考核方式为学院机关管理人员进行述职后，由院领导、机关同事和系教师代表进行测评(测评用表见附件6-1)，量化权重系数 Φ 分别为30%，30%，40%。

领导测评：以全体院领导为考核主体进行测评。

机关同事测评：以测评对象同事为考核主体进行互评。

系部教师测评：以学院各系主任、支部书记、学科负责人、专业负责人等教师代表为考核主体进行测评。

述职考核过程中，分管院领导、各系部教师代表可以对相关同志的具体表现进行补充介绍。

附件 6-1:

艺术学院机关管理人员考核打分表

表格类别: A/B/C

姓名	测评项目及满分值 德 (20分)	能 (20分)	勤 (20分)	绩 (40分)	总得分 (100分, 为前四项之和)

备注: 考核方式类别分为 A (院领导测评) /B (机关同事测评) /C (系部) 三类表格

附件 7:

艺术学院实验技术人员绩效考核办法

一、考核内容

在未发生直接认定为不合格的情况下，测评工作结合实验技术人员的岗位职责进行，考核内容包括资产管理（20 分）、实验室综合管理（20 分）、服务本单位研究成果产出（20 分）、服务人才培养贡献（20 分）、工作态度及考勤（20）五大部分。

二、考核方式

在所在单位和办公室进行双述职，由院领导、机关同事和系教师代表进行测评(测评用表见附件 7-1)，量化权重系数 Φ 分别为 30%，30%，40%。

领导测评：以全体院领导为考核主体进行测评。

机关同事测评：以测评对象同事为考核主体进行互评。

系部教师测评：以学院各系主任、支部书记、学科负责人、专业负责人等教师代表为考核主体进行测评。

述职考核中，分管院领导、各系部教师代表可以对该单位实验技术人员在本单位的具体表现和考核情况进行补充介绍。

附件 7-1

艺术学院实验技术人员考核打分表

表格类别： A/B/C

姓名	测评项目及满分值 资产管理 (20分)	实验室综合管理 (20分)	服务研究成果产出 (20分)	服务人才培养贡献 (20分)	工作态度及考勤 (20分)	总得分 (100分, 为前四项之和)

备注：考核方式类别分为 A（院领导测评）/B（机关同事测评）/C（系部）三类表格

艺术学院党政办公室

2019 年 1 月 19 日印发
