

山东农业工程学院文件

山工院发〔2024〕20号

关于印发《山东农业工程学院 绩效工资分配办法》的通知

各处级单位：

《山东农业工程学院绩效工资分配办法》已经校党委研究同意，现印发给你们，请认真遵照执行。

山东农业工程学院

2024年3月25日

山东农业工程学院绩效工资分配办法

为进一步深化人事制度及校院两级管理体制改革，完善绩效工资分配办法，发挥绩效工资激励导向作用，激发全体教职工内生动力，切实提高教学、科研、管理、服务质量和水平，推动学校高质量发展，适应建设高水平应用型大学需要。根据《关于完善高等学校绩效工资内部分配办法的指导意见》（鲁教师发〔2020〕2号），结合学校实际，制定本办法。

一、绩效工资实施原则

（一）总量控制，放权分配。根据学校发展需要和财力状况，以收定支，对绩效工资实行总量管理。在核定的绩效工资总量内进行动态调控，切块管理，扩大教学院部分配自主权，搞活绩效工资分配。

（二）优劳优酬，激发活力。按照“多劳多得、优劳优得、少劳少得、不劳不得”的原则，将绩效工资分配与教职工业绩、实际贡献紧密联系，充分体现业绩和贡献导向，激励教职工干事创业。

（三）优化结构，统筹兼顾。绩效工资分配要向教学科研一线倾斜，提高教学工作在绩效分配中的比重，统筹兼顾不同岗位类别和工作职责，完善岗位分类考核管理，激发教职工内生动力。

二、实施人员范围

绩效工资实施人员范围为学校人员控制总量备案内的正式

工作人员。人事代理人员参照执行。

三、绩效工资构成

绩效工资实行总量管理，绩效工资总量每年由省人社厅、财政厅核定，分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分。基础性绩效工资分配总量在绩效工资中所占比例不高于 30%。

四、教学学院部绩效工资的划拨

(一) 绩效工资的划拨

学校给教学学院部的绩效工资拨款包括基础性绩效工资拨款、奖励性绩效工资拨款和综合考核奖励拨款。

1. 基础性绩效工资拨款

学校根据教学学院部教职工的职务和职称，按照基础性绩效工资标准(见附件 1)，将基础性绩效工资总量划拨给教学学院部。

2. 奖励性绩效工资拨款

(1) 学生当量绩效工资核拨

学校以教学学院部的学生当量为基础，结合学校当年财务状况，核定每个学生当量的经费核拨标准，将该部分奖励性绩效工资划拨给教学学院部。

教学学院部学生当量包括基础当量、调节当量两部分。学生当量的计算方法见附件 2。

(2) 贡献绩效工资核拨

学校以教学学院部的教学研究与成果贡献、科研贡献为基础，结合各教学学院部学生当量绩效工资情况及学校当年财务状况，分

别核定教学研究与成果贡献、科研贡献的经费核拨标准，将该部分奖励性绩效工资划拨给教学学院部。贡献绩效工资的计算办法见附件 3。

3. 综合考核奖励拨款

(1) 根据教学学院部年度综合考核情况，对考核结果为优秀的进行绩效奖励，综合考核奖励=基数×教职工数，基数由学校每年末研究决定。年度综合考核不合格的扣发绩效奖励。

(2) 对年度分类考核中党建、教学、科研、人才、学生管理等单项考核第一名进行奖励，奖励 20000 元。

以上两项就高核发，不重复发放。

4. 学生欠缴学费数从学生所属教学学院部绩效工资划拨中核减。

(二) 绩效工资的使用

学校将绩效工资划拨到各教学学院部，教学学院部将划拨经费连同社会服务性收入统筹使用，制定本院部绩效工资二次分配办法。

五、教学学院部教职工绩效工资的发放

教学学院部成立由党政主要负责人担任组长的“绩效工资分配工作小组”，自主制定绩效工资分配办法，经本单位党政联席会研究通过，提交全体教职工代表大会审议，报人事处审核备案后实施。

(一)基础性绩效工资的发

教学部基础性绩效工资的发放在遵循以下原则的前提下参照附件 1 标准执行:

1. 年度基准工作量完成情况是教学部给教师(含辅导员)、各教学部受聘教师职称的行政负责人(正副职)、教师外专业技术人员和教师岗兼职人员发放基础性绩效工资的依据。完成年度基准工作量的,教学部可参照附件 1 标准全额发放基础性绩效工资;未全部完成的,按未完成比例扣发基础性绩效工资,所扣发的基础性绩效工资可用于本院部其他人员奖励性绩效工资的发放。

2. 基准工作量的计算办法和标准,是将一个标准课时作为一个标准工作量,计作 1 分。将教学、科研工作折算为标准工作量,量化计分,打通使用。学校制定统一的教学和科研工作的核算办法(见附件 4 和附件 5),专门用于教学部核算年度基准工作量。辅导员工作量单独核算(见附件 6)。

教学部教师(含辅导员)年度基准工作量为 280 分,教师岗兼职人员年度基准工作量为 93 分。教授、副教授每年为本专科生讲授人才培养方案中的课程不少于 32 学时。

3. 教师外专业技术人员及教师任教研室主任、实验室中心主任等,基准工作量由教学部自主制定。

4. 管理人员完成教学部规定的工作任务,参照附件 1 标准发放基础性绩效工资。

5. 新聘用人员由教学学院部根据当年度实际入校时间和工作任务自主设定年度基准工作量。

(二) 奖励性绩效工资的发放

1. 教师(含辅导员)、各教学学院部受聘教师职称的行政负责人(正副职)、教师外专业技术人员和教师岗兼职人员的奖励性绩效工资发放按照各教学学院部自主制定的绩效工资分配办法执行,完成年度基准工作量是取得奖励性绩效工资的前提。

2. 教学学院部管理人员完成教学学院部规定的工作任务即可参与教学学院部奖励性绩效工资分配。

3. 教学学院部党政主要负责人,奖励性绩效工资不得超过学校正处级平均水平的 2 倍。

4. 奖励性绩效按月预发 70%, 剩余部分根据教学学院部绩效工资分配办法发放。

六、机关和科研教辅单位绩效工资的标准和发放

机关和科研教辅单位的绩效工资由学校统一发放。

(一) 基础性绩效工资

1. 管理岗和教师外专业技术岗的人员, 学校根据其职务职称, 按照附件 1 标准和考勤情况发放。

2. 教师岗兼职人员年度基准工作量为 93 分, 完成年度基准工作量的, 按照附件 1 标准和考勤情况全额发放基础性绩效工资; 未全部完成的, 按未完成比例扣发基础性绩效工资。

（二）奖励性绩效工资

学校根据教学院部教职工本年度奖励性绩效工资平均值乘以学校统一的分配系数确定。随月预发 70%，剩余部分年底结算。

（三）综合考核奖励拨款

考核优秀的进行绩效奖励，综合考核奖励=基数×教职工数，基数由学校每年末研究决定。

七、绩效工资的发放管理

（一）学校每年年初按照教学院部上年度绩效工资应分配总额，进行绩效工资结算与划拨。

（二）聘期内岗位变动人员，自学校批准之日的次月起，依据新的岗位职责进行考核，并根据工作任务完成情况发放绩效工资。

（三）年度考核合格及以上者方可享受奖励性绩效工资。

（四）经学校批准离岗培训进修人员，批准脱产期内的绩效工资按照学校继续教育管理办法、访学管理办法等相关规定执行。

（五）各部门单位应严格按照工作业绩、出勤情况、考核结果等发放绩效工资。聘期内教职工出现下列情况的，扣发或停发相应的绩效工资：

1. 病假、事假

（1）全年病假累计 5 个工作日以上（不含 5 个工作日）且不满 44 个工作日的按缺勤工作日扣发奖励性绩效工资；全年病假累计满 44 且不满 110 个工作日的，扣发半年奖励性绩效工资；累

计满 110 个工作日的，扣发全年奖励性绩效工资，基础性绩效工资按 80% 发放。对身患重大疾病已执行病假工资的教学岗人员，可视情况折算基准工作量。

(2) 全年事假累计不满 22 个工作日的按缺勤工作日扣发奖励性绩效工资；全年事假累计满 22 且不满 66 个工作日的，扣发半年奖励性绩效工资；累计满 66 个工作日的，扣发全年全部绩效工资。

2. 产假

非教学岗人员产假期间(寒暑假除外)停发奖励性绩效工资。

教学岗人员产假当年的年度基准工作量标准按当年度实际在岗时间进行折算。未完成折算后的基准工作量的，按实际完成比例计发基础性绩效工资，且不得发放奖励性绩效工资。折算后的年度基准工作量为年教学工作量基准数 $\times$ 上班月数/10。

3. 旷工

旷工半天的扣发一个月奖励性绩效工资；旷工一天的扣发半年奖励性绩效工资；旷工超过一天的扣发一年奖励性绩效工资。

八、其他说明

(一) 学校对教学院部绩效工资发放总量进行调控管理，按各单位核拨总量的 2.3 倍确定调控线，对超过调控线的单位，按 1:1 征收调节基金。

(二) 享受绩效工资倾斜、协议工资制、年薪制、项目工资制人员，绩效工资按聘用合同或协议约定执行，不参与所属单位绩

绩效工资二次分配。

(三)思想政治理论课教师岗位津贴由马克思主义学院发放，辅导员岗位绩效工资由学生工作部发放。

(四)主持工作的处级副职，按实际职务发放基础性绩效工资，奖励性绩效工资参照处级正职标准发放。

(五)按照校企人才共引共享共用机制引育的人才可以参加所在教学院部的绩效工资分配，所需经费由教学院部自筹。

(六)对学校发展做出突出贡献的，学校可根据贡献情况予以绩效工资奖励。

九、附则

(一)乡村振兴研究院、干部进修学院、继续教育学院的绩效工资核算、发放和管理由学校另行规定。

(二)人事代理人员参照本办法执行。

(三)本办法由人事处负责解释，附件2-4、附件3和附件5、附件6分别由教务处、科技处、学生工作部负责解释。校内其他文件规定与本办法不一致的，以本办法为准。

(四)本办法自2024年1月1日起实施，《山东农业工程学院绩效工资实施办法》山工院发〔2020〕54号同时废止。

附件：1. 山东农业工程学院基础性绩效工资标准表
2. 学生当量计算办法
3. 贡献绩效工资计算办法

4. 教学工作量核算办法
5. 科研工作量核算办法
6. 辅导员工作量核算办法

附件 1

山东农业工程学院基础性绩效工资标准表

单位：元/月

岗位等级	基础性绩效工资标准
管理三级	3077
管理四级	2646
管理五级	2279
管理六级	1964
管理七级	1698
管理八级	1509
管理九级	1351
管理十级	1376
专业技术一级至四级	2608
专业技术五级至七级	2086
专业技术八级至十级	1691
专业技术十一、十二级	1351
见习期（初期工资）人员	1183
技术工三级及以上	1425
技术工四级	1355
技术工五级、普通工	1323

附件 2

学生当量计算办法

一、基础当量

以学校最低标准学费为基准，每位缴费学生为 1 个标准当量。教学院部基础当量计算公式为：

$$\text{基础当量} = \sum_{i=1}^n \frac{\text{第}i\text{个专业学费数} \times \text{第}i\text{个学费标准学生数}}{\text{标准学费数}}$$

合作办学专业、中外合作专业每生学费数为按合作协议约定的学费比例中学校分成学费数；执行学分制收费的专业学生学费数，学分学费按照实际学生当年应缴学分学费数计算；学年制收费学生学年学费及学分制收费学生注册学费按每年 9 月收取的费用数额，按收费当年下半年及第二年上半年均摊计算。美术类专业学生学费在总收费额基础上参照标准学费与备案学费比例进行折算。

二、调节当量

(一) 调节当量计算办法

$$\text{调节当量} = \sum_{i=1}^n \frac{\text{第}i\text{个课程学分数} \times \text{第}i\text{个课程修读学生数}}{\text{年标准学分}}$$

年标准学分由学校根据人才培养目标年度应完成的平均学

分制定。

(二) 调节原则

调节当量调整采用“课随人走”的原则进行调减。

1. 全校性开设的公共课程，调节当量只增不减。

2. 跨院部承担的非全校性开设的课程，课程承担单位增加调节当量，学生所在单位调减调节当量。

(三) 特殊情况由学校统一认定。

附件 3

贡献绩效工资计算办法

贡献绩效工资核拨以教学院部取得的教学研究与成果工作量、科研工作量为依据，结合各教学院部学生当量绩效情况及学校当年财务状况，分别核定教学研究与成果贡献、科研贡献的经费核拨标准。贡献绩效工资的计算公式为：

贡献绩效工资=教学研究与成果贡献绩效+科研贡献绩效

对于教学院部有特殊贡献、重大贡献的，学校分配一定的贡献绩效工资。

附件 4

教学工作量核算办法

一、教学工作量化标准界定

(一)教学工作量指各专业人才培养方案中规定的或经学校批准、教务处备案的教学任务所产生的及本办法所规定的与教学工作相关的工作量。

(二)本办法所指课程是各专业人才培养方案中所规定的理论课程、独立开设的实验课程及实践性教学环节；自然学时指教学任务规定并实际完成的教学学时；工作量通过自然学时或相关教学工作核算、认定产生，用于核定教师教学工作绩效。

二、教学工作量分类及计算办法

(一)课堂教学工作量

1. 理论教学工作量

理论教学工作量是指教师从事理论课教学所产生的工作量。包括教材选用、备课、讲授、辅导答疑、作业批改、试卷命题与批阅、成绩报录、教学运行资料记录及整理归档等与该课程相关的工作量。计算办法如下：

理论教学工作量=实际讲授课时数×课程类型系数×合堂系数×在线开放系数

(1) 课程类型系数。理论课程类型分为普通课程、新开课

和开新课、外语授课。普通课程系数值为 1；新开课程和开新课程系数值为 1.2；使用英语原版教材，全外语授课课时占 50%以上（不包括外语课和外语类专业的课程）的课程系数值为 1.5；使用英语原版教材，全课时全外语授课（不包括外语课和外语类专业的课程）的课程系数值为 2。

课程类型	系数条件	系数值
普通课程	教学计划内	1.0
新开课程和开新课程	新开课程是指教师本人开出的性质内容与已开课程完全不同的课程，开新课程是指学校第一次开设的课程。教师讲授的第一门课程是教师的基本讲授课程，不作为新开课程对待。	1.2
外语授课课程	使用英语原版教材，全外语授课课时占 50% 以上（不包括外语课、外语类专业的课程和外籍教师讲授课程）	1.5
	使用英语原版教材，全课时全外语授课（不包括外语课、外语类专业的课程和外籍教师讲授课程）	2

（2）合堂系数。合堂系数由教务处根据课程性质和资源情况确定。一个标准班的学生数按 30 人核定，修读人数不足 30 人的按 30 人计算，合堂系数最大值为 2.0。《形势与政策》课的合堂系数计算办法按学校相关文件执行。

合堂系数=1+（修读人数-30）×0.012

（3）在线开放系数。经教务处批准上线教学的本校教师自建在线课程，课程建设团队成员前两次使用时可享受教学工作量1.5倍在线开放系数。

2. 引进在线课程辅导课工作量

引进在线课程辅导课工作量是指教师辅导学生参加学校外购的线上课程学习所产生的工作量。包括：课程导学、线上线下交流答疑、课堂总结、成绩报录、教学运行资料记录及整理归档等工作。

（1）1学分课程辅导教师工作量计8学时，其中课堂辅导工作量为6学时，线上交流答疑工作计2学时。根据理论教学工作量合堂系数计算方法计发合堂系数。

（2）2学分课程辅导教师工作量计10学时，其中课堂辅导工作量为6学时，线上交流答疑工作计4学时。根据理论教学工作量合堂系数计算方法计发合堂系数。

（二）实践教学工作量

1. 实践教学工作量是指教师从事实践教学（环节）的工作量。

（1）实验（实训）课教学工作量。包括实验（实训）准备、讲解、指导、报告批改、考核、成绩录入、成绩评定等。

（2）集中进行的实践性教学环节工作量。包括基础实践、专业实践、毕业实践等环节的准备、讲解、指导、报告批改、考核、成绩录入、成绩评定等。

2. 实验（实训）课工作量计算办法

实验（实训）课工作量=实际开设课时数×分组数×分组系数×难度系数。

（1）分组数。上机课按教学班安排；一般基础性实验按 30 人左右分组；对于因设备限制而导致学生人数达不到规定要求的，可采用同时开设多个实验或轮次循环的方式进行。

（2）分组系数。同一老师带同一实验，第一组及第二组分组系数为 1，第三组及以后分组系数为 0.9。

（3）难度系数。实验（实训）课分为上机、经管艺文类实验、理工农类实验，根据课程类型分别计算难度系数值。各教学单位应于学期初将实验（实训）的分组情况、运行时间、指导教师、实验类型、难度系数等信息报教务处审批后执行。

实验（实训）类型		难度系数
上机		1.0
经管艺文类实验		1.1
理工农类实验	演示与验证型	1.2
	综合和设计型	1.2
	研究型和创新型实验	1.5

①上机指导是指以学生练习为主，教师现场指导，在机房中完成的教学环节。

②演示与验证型：是指以验证、演示和基本操作为目的，实验内容和方法相对单一，学生根据实验指导书的要求，在教师指

导下，按照既定方法、既定的仪器条件完成全部实验过程，以巩固课堂理论教学，培养学生基本实验能力。

③综合性实验包括实验内容的综合、实验方法的综合、实验手段的综合，是学生在教师的指导下，运用某一门课程或多门课程的知识、技能和方法进行综合训练的一种复合型实验。设计性实验是在教师的指导下，学生根据设定的实验目的和给定的实验条件，自己设计实验方案、选择实验方法、选用实验器材、拟定实验程序，自己加以实现并对实验结果进行分析处理。

④研究型和创新型实验：是学生在教师指导下，在自己的专业领域或导师选定的研究方向，针对某一或某些特定研究目标所进行的具有研究、探索性质的实验。

3. 集中进行的实践性教学环节工作量计算办法

（1）基础实践与专业实践。根据组织形式分为集中指导和分散指导两类。集中指导是指教师亲自带队到实践单位指导学生开展实践活动，工作内容包含准备、指导、管理、审阅实践报告和鉴定成绩等；分散指导是指在实践教学环节中采用分散组织的形式进行的指导，工作内容包含前期准备、过程指导、管理、审阅实践报告、周志、日志和鉴定成绩等，原则上分散指导的每名指导教师指导本专科学生数不超过 30 人，超出规定指导学生人数的不计入工作量。

集中指导工作量=24 标准课时 × 合堂系数 × 实践周数 × 实践地点系数

实践地点	系数值
校内	1
校外	1.2

分散指导工作量=0.8 标准课时 × 指导学生数 × 实践周数

(2) 指导学年论文工作量。指导学年论文工作任务包含：选题指导、过程指导、论文评阅评定、成绩录入及资料归档等。

指导学年论文工作量=0.4 标准课时 × 指导学生数

(3) 指导思想政治理论课程实践工作量。工作任务包括：实践组织、过程指导、课程考核及成绩评定、成绩录入及资料归档等。原则上每名指导教师指导本专科学学生数不超过 60 人，超出规定指导学生人数的不计入工作量。

指导思想政治理论课程实践工作量=0.8 标准课时 × 指导学生数

(4) 指导本科毕业设计（论文）工作量。指导本科毕业设计（论文）工作任务包含：选题指导、任务书下达、开题指导、过程指导、论文评阅、答辩、评定及成绩录入、资料归档等环节。由双导师指导的毕业设计（论文），其工作量可按实际情况自行分配。每名指导教师指导本科毕业设计（论文）学生数不得超过学校规定人数，超出部分不计入工作量。

指导毕业设计（论文）工作量=12 标准学时 × 指导学生数

答辩工作量：每答辩 1 名学生，答辩小组成员每人计 0.5 标准学时。

(5) 指导毕业实习工作量。指导毕业实习工作任务包括：联系实习地点、制定实习计划、指导实习过程、批阅实习周志、审阅实习报告、评定及录入实习成绩等环节。每名指导教师指导本专科毕业实习学生数不超过 30 人，超出规定指导学生人数的不计入工作量。

毕业实习工作量 = $(0.1 \times \text{实习周数}) \times \text{标准课时} \times \text{指导学生数}$

(二) 辅助工作量

1. 监考工作量

监考工作量主要是教师参加学校统一组织的期末考试、补考等监考工作所产生的工作量。期末考试、补考等考试每监考一场计 1 个标准课时。

2. 竞赛指导工作量

教师指导学生参加学科竞赛产生的工作量，由教师根据竞赛实际情况在竞赛立项申请时申报，由教务处、校领导审批。

三、教学研究与成果工作量

(一) 教研论文

执行科研论文工作量计算办法。

(二) 教材

教材以正式出版为准。国家级统编教材、规划教材和优秀教材每部计 500 个工作量；省级统编、规划和优秀教材每部计 300 个工作量；经学校审定通过立项并正式出版的教材每部计 50 个工作量。

（三）教学改革研究项目

主持国家级教学改革研究项目，每项计 500/200（有资/无资，下同）个工作量；主持省部级教学改革研究项目，每项计 300/100 个工作量；主持厅局级教学改革研究项目，每项计 150/60 个工作量；主持校级教学改革研究项目，每项计 10 个工作量。

（四）课程建设项目与成果

国家级一流课程（含金课、课程思政示范课、精品在线开放课、课程获奖等，下同），每项计 500 个工作量；省部级一流课程，每项计 300 个工作量；厅局级一流课程，每项计 150 个工作量；山东省在线开放课程平台上线课程，每项计 50 个工作量；校级一流课程，每项计 20 个工作量。

（五）教学成果

获得国家级教学成果奖励：特等奖计 5000 个工作量，一等奖计 3000 个工作量，二等奖计 1500 个工作量；获得省级教学成果奖励：特等奖计 1000 个工作量，一等奖计 800 个工作量，二等奖计 600 个工作量；获得校级教学成果奖励：特等奖计 100 个工作量，一等奖计 80 个工作量，二等奖计 60 个工作量。

（六）专业建设项目与成果

一流本科专业建设点：国家级一流本科专业建设点计 800 个工作量，省级一流本科专业建设点计 600 个工作量。

通过专业三级认证和通过其他未分级专业认证，计 1500 个

工作量；通过专业二级认证计 700 个工作量。

申报新上本科专业计 100 个工作量，专业为“四新”专业计 150 个工作量。

（七）教师教学比赛

国家级青年教师教学比赛、教学创新大赛一等奖计 800 个工作量，二等奖计 700 个工作量，三等奖计 600 个工作量；省级青年教师教学比赛、教学创新大赛一等奖计 500 个工作量，二等奖计 400 个工作量，三等奖计 300 个工作量；国家级基本功大赛、高等教育学会白皮书所包含的其他比赛一等奖计 500 个工作量，二等奖计 400 个工作量，三等奖计 300 个工作量；省级基本功大赛等纳入山东省省属本科高校高质量发展绩效考核、中国高等教育学会《全国普通高校教师教学竞赛分析报告》统计范围的其他比赛一等奖计 200 个工作量，二等奖计 150 个工作量，三等奖计 100 个工作量；校级教学比赛一等奖计 40 个工作量，二等奖计 30 个工作量，三等奖计 20 个工作量。

（八）教学名师与教学团队

国家级教学名师计 1000 个工作量，省级教学名师计 500 个工作量，校级教学名师 200 个工作量；国家级教学团队计 1500 个工作量，省级教学团队计 600 个工作量，校级教学团队计 200 个工作量。

（九）现代产业学院

国家级现代产业学院计 1500 个工作量，省级现代产业学院

计 1000 个工作量，市级现代产业学院计 300 个工作量，校级现代产业学院计 100 个工作量。

（十）教师指导学生参加比赛

作为首位指导教师指导学生学科竞赛获得 A 类国家级一等奖(金奖)1 项计 100 个工作量，二等奖 75 个工作量，三等奖 50 个工作量；省级奖相应按国家级奖项工作量的一半。

（十一）教育部产学合作协同育人项目

主持教育部产学合作协同育人项目/供需对接就业育人项目，有资计 60 个工作量，无资计 30 个工作量。

附件 5

科研工作量核算办法

一级指标	二级指标	计工作量方式
纵向项目	新增获批国家级科研项目	1. 国家级有资科研项目 500 个工作量/项; 2. 国家级无资科研项目 250 个工作量/项。
	新增获批国家级科研项目子课题	1. 国家级有资科研项目子课题 400 个工作量/项; 2. 国家级无资科研项目子课题 200 个工作量/项。
	新增获批省部级重大、重点项目	1. 省部级重大、重点有资科研项目 350 个工作量/项; 2. 省部级无资科研项目 150 个工作量/项。
	新增获批省部级一般项目	1. 省部级一般有资科研项目 200 个工作量/项; 2. 省部级无资科研项目 80 个工作量/项;
	新增获批厅局级项目	1. 厅局级有资科研项目 80 个工作量/项; 2. 厅局级无资科研项目 40 个工作量/项。
	新增课题当年度到账科研经费总额	1. 人文社科：每万元计 2 个工作量; 2. 自然科学：每万元计 1 个工作量
横向课题	当年度到账科研经费总额	1. 人文社科：到账经费每万元计 6 个工作量。 2. 自然科学：到账经费每万元计 4 个工作量。

科研成果	学术论文与著作	1. 专著：一类出版社：500 个工作量/项，非一类出版社 20 个工作量/项； 2. 发明专利/植物新品种权：50 个工作量/项；软件著作权：5 个工作量；实用新型及外观专利：5 个工作量/项； 3. A 类论文 100 个工作量/项，B 类论文 60 个工作量/项，C 类论文 40 个工作量/项，D 类论文 10 个工作量/项，E 类论文 5 个工作量/项； 4. 标准：地方标准 50 个工作量/项、国家标准 100 个工作量/项。
	政府科研成果获奖	1. 国家级一等奖 5000 个工作量/项、二等奖 3000 个工作量/项、三等奖 1500 个工作量/项； 2. 省部级一等奖 2000 个工作量/项、二等奖 1000 个工作量/项、三等奖 600 个工作量/项； 3. 厅局级一等奖 200 个工作量/项、二等奖 150 个工作量/项、三等奖 100 个工作量/项；
	政府科普成果获奖/学会成果获奖	1. 国家级一等奖 200 个工作量/项、二等奖 160 个工作量/项、三等奖 120 个工作量/项。 2. 省部级一等奖 60 个工作量/项、二等奖 40 个工作量/项、三等奖 20 个工作量/项。 3. 厅局级一等奖 30 个工作量/项、二等奖 20 个工作量/项、三等奖 10 个工作量/项。

社会服务	当年度学校开展成果转移转化、社会培训、接受社会捐赠、测试费、产学研合作、技术服务等多渠道筹资实际多渠道筹资实际到账的社会收入经费，不含已经算入横向课题经费。	1. 科技成果转化按照到账经费自然科学 8 个工作量/万元、人文社科 12 个工作量/万元；
	当年度代表性科技成果转化和社科类成果被地市级以上政府部门采用情况。	1. 被省级部门采用 200 个工作量/项； 2. 被地市级政府部门采用 100 个工作量/项。
	创新服务乡村振兴模式，推进山东农业工程学院专家大院情况。	由科技处年底考核，考核合格每个专家大院为 10 个工作量，满工作量为 40 个工作量。
	学术会议	1. 主办国家级学术会议 50 个工作量/项；2. 主办省级及以上学术会议 20 个工作量/项；3. 主办校级学术会议 5 个工作量/项，校级，学术会议满工作量不超过 10 个工作量。
科研平台	新增获批国家级科研平台	1500 个工作量/项。
	新增获批省部级科研平台	1000 个工作量/项。
	新增获批厅级科研平台	高校实验室 500 个工作量/项、高校重点实验室 300 个工作量/项、高校特色实验室和高校文科实验室及其他厅级平台 200 个工作量/项。
	产业创新研究院	新增产业创新研究院 50 个工作量，已建设产业研究院年终考核合格 20 个工作量/个，满工作量为 100 个工作量。
	校级科研平台	由科技处年度考核，考核优秀每个平台 10 个工作量，考核合格每个平台 5 个工作量，学院满工作量 20 个工作量。

注：1. 所有厅局级及以上项目应为上级行政主管部门组织申报立项的项目。

2. 以上计工作量仅限以本校为第一完成/依托单位，我校为第二合作单位的按照 40% 计算；其余不予计算。

3. 多人合作完成的项目按照项目负责人所在教学单位统计；

4. 到账纵向/横向科研经费主要是指国家、省市等纵向项目到账资金以及横向项目到账资金，学校配套资金及校内博士/青年基金/创新团队等校内资金不计算在内；

5. 论文、著作、专利、科研获奖等按照第一作者所在教学单位统计；

6. 获得不同层次奖励或立项的同一科研项目，不重复赋工作量，按最高级别赋工作量，奖项中有特等奖的奖项，特等奖按照一等奖、一等奖按照二等奖、二等奖按照三等奖记个工作量；

7. 科研工作的审核以学校科研平台支撑材料为准；

8. 本细则未作规定的有关问题，由科技处根据实际情况做出解释或者补充规定。

附件 6

辅导员工作量核算办法

一、学生工作量核算办法

（一）专职辅导员带学生数量按照学校、学院要求执行，完成学校、学院要求人数的计 150 分；

（二）所带所有学生遵规守纪，学风好、考风正，计 70 分。每有一人考试作弊扣 10 分；每有一人受到记过以上违纪处分扣 10 分（由辅导员发现问题并主动提出处理的不计在内）；出现重大安全事故（由学校认定），此项不得分。

（三）所带学生班级获省级先进班集体或省级及以上优秀团支部等荣誉称号每班次计 50 分；所带班级获得校级先进班集体、学风示范班、先进团支部每班次计 30 分；校级学风示范宿舍每宿舍计 10 分（混合宿舍分数按学生比例分配）。

（四）所带学生获得优秀学生干部、优秀学生、优秀团员、优秀团干部等国家级荣誉称号每人次计 30 分；省级荣誉称号每人次计 10 分。

（五）作为首位指导教师指导学生参加“互联网+”、“挑战杯”（“创青春”）、全国大学生职业规划大赛、山东省大学生科技创新大赛。获得国家级奖励一、二、三等奖分别计 500 分、350 分、250 分；省级奖励一、二、三等奖分别计 200 分、100

分、50分；校级奖励一、二、三等奖分别计30分、20分、10分。

二、教学工作量核算办法

每年承担与学生教育管理相关、列入教学计划、学生工作部认可安排的课程（大学生心理健康、职业生涯规划与发展、大学生就业指导、大学生创新创业指导、形势与政策、国防教育、就业创业类选修课），不足64课时不计分，满64课时计60分。超64课时的，每超出2个课时加1分。但每年128课时为上限，超出者不计算工作量。

三、业绩工作量核算办法

（一）荣誉称号类

表1 荣誉称号赋分表	
荣誉称号	分值
全国辅导员年度人物（含提名奖）	1000
团中央优秀团干部、共青团五四奖章	1000
山东高校十佳辅导员、山东省网络教育名师、山东省就业先进个人	500
中国青年志愿者优秀个人、优秀工作者	300
团中央母亲河奖	300
山东省优秀辅导员	100
团中央“三下乡”优秀指导教师	100
团省委优秀团干部	100
山东省青年志愿者优秀个人、优秀工作者	50

山东“优秀易班辅导员”、山东省国防工作先进个人、山东省资助工作先进个人、山东高校学宪法讲宪法先进个人	40
校就业先进个人、校优秀辅导员等校级学生工作个人荣誉称号	40
团省委“三下乡”优秀指导教师	30
市级青年志愿者优秀个人、优秀工作者	30
校“三下乡”优秀指导教师、社团优秀指导教师等校级共青团个人荣誉称号	10

（二）辅导员素质能力大赛类

表 2 辅导员素质能力大赛赋分表		
级别	获奖等级	分值
国家级	一等奖	1000
	二等奖	800
	三等奖	600
省级	一等奖	500
	二等奖	400
	三等奖	300
校级	一等奖	100
	二等奖	60
	三等奖	40
	优秀奖	20

（三）主持辅导员名师（领航）工作室类

表 3 辅导员名师（领航）工作室赋分表		
级别	名称	分值
教育部	辅导员名师（领航）工作室	800
山东省	辅导员名师（领航）工作室	500
校级	辅导员名师工作室	50

（四）团学工作先进经验宣传

形成学生工作先进经验，并以第一作者被“山东教育发布”、省级工作简报、中国青年报等省级及以上刊物或平台收录并推广每次计 200 分，在“全国高校思想政治工作网”发表每次计 100 分，在“学习强国”山东学习平台、中国青年网发表每次计 60 分，在校官网发表或者被学校推广学习每次计 30 分（注：相同内容就高原则，不重复计分）。

（五）辅导员相关工作评比获奖

辅导员创新工作精品项目、辅导员工作优秀案例、高校思想政治工作优秀案例获奖，国家级一、二、三等奖分别计 600 分、500 分、400 分，省级一、二、三等奖分别计 300 分、200 分、

100 分。山东省辅导员工作论坛优秀论文、山东省高校“公寓的故事”主题系列活动、山东高校心理健康节等一、二、三等奖分别计 50 分、40 分、30 分。校级辅导员相关评比（如工作案例）一、二、三等奖分别计 30 分、20 分、10 分。

四、科研工作量核算办法

作为项目负责人主持与大学生思想政治教育与管理相关的科研项目校级计 30 分，校级及以上项目、学术论文与著作等参照科研工作量核算办法计算。

五、附则

工作量计算中，如有其他辅导员相关的成果，需经学生工作部认定。

辅导员工作量核算办法，由学生工作部负责解释。

