附件1：

**计算机科学与技术学院教学科研岗位竞争性绩效津贴考核实施细则**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **指标**  **（N）** | **分值** | **评分内容** | **评分方法** | |
| **一、人才培养质量** | | | | |
| 教学满意度  （N1） | 20 | 本年度学生评教分（含本科生和研究生课程）;研究生对指导教师的满意度 | ①教学质量优秀。当年所授课程学生评教平均分及研究生对指导教师的满意度90分及以上，分值为25（不包括有其他课程在80分及以下的人员）；  ②教学质量良好。当年所授课程学生评教平均分或研究生对指导教师的满意度为80分—89分，分值20（不包括有其他课程在80分及以下的人员）；  ③教学质量不足。当年所授课程或研究生对指导教师的满意度有学生评教分为80分及以下的，分值为0 | |
| 学生毕业论文质量  （N2） | 20 | 学生毕业论文获校级优秀论文及以上（含本科生和研究生论文）；学生学位论文被抽检情况;学生学术成果 | ①学生学位论文质量较高。所指导的学生获校级及以上优秀学位论文或指导学生取得科技竞赛获奖（高水平学术成果），分值为25（不包括有指导的其他学生学位论文抽检不合格情况）；  ②学生学位论文质量不足。所指导的学生毕业论文在校级、省部级抽检（包括重复比抽检）中出现不合格情况，分值为0；其中，学生答辩时担任答辩组组长或主席的，分值为10；  ③学生学位论文质量良好。不属于以上两种情况，分值为20 | |
| **二、参与教学改革、课程建设和专业建设** | | | | |
| 教学改革和建设  （N3） | 10 | 教研、课程、教材建设改革的参与度：含教学研究、精品课程、国际化课程、英语授课品牌课程、公共实验课程建设、教材编写、专业培养计划等 | | ①积极参与教研、课程、教材和专业建设改革，在教学研究、精品课程、国际化课程、英语授课品牌课程、公共实验课程、教材编写等各类内容中获得校级及以上建设成果（一项及以上，有排名），分值为15；  ②参与了教研、课程、教材和专业建设改革，积极申报教学研究、精品课程、国际化课程、英语授课品牌课程、公共实验课程、教材编写、发表教研论文等各类建设内容（一项及以上），分值为10。 |
| 专业建设  （N4） | 10 | 专业培养计划修订、教学科研基地建设 | | ①积极参与专业培养计划整改修订、教学科研基地建设，作为负责人或参与人获得校级及以上支持的，分值为15；  ②参与了专业培养计划修订整改、教学科研基地建设，分值为10。 |
| 科研促进教学  （N5） | 10 | 开设实验实训课程；指导学生参科研创新活动；建设课程教材和资源库等 | | ①依托科研项目，积极参与开设科研探索类理论、实验和实训课程等；或研制、开发或更新了实验设备；或指导学生参科研创新活动；或获得创新研究训练成果；或建设理论（实验）课程教材和资源库等科研促进教学活动。并获得了校级及以上建设成果，分值为15；  ②依托科研项目，积极参与开设科研探索类理论、实验和实训课程等；或研制、开发或更新了实验设备；或指导学生参科研创新活动；或获得创新研究训练成果；或建设理论（实验）课程教材和资源库等科研促进教学活动。并获得初步效果，分值为10。 |
| **三、科学研究质量** | | | | |
| 科研项目和获奖  （N6） | 15 | 高水平科学研究项目和科技奖励 | ①主持了国家级科研项目或主持的科研成果获省级及以上奖励，分值为20；  ②主持或主要参与了省部级项目或企业技术服务项目，且完成学院年度科研要求，分值为15；  ③参与了科学研究项目但未完成学院年度科研要求，分值按完成学院岗位职责要求的比例计算，最高不超过10。 | |
| 高水平论文发表  （N7） | 15 | 高水平学术论文 | ①发表高水平论文。所发表的论文被SCI收录1篇为20分，两篇及以上为25分；在CCF的推荐期刊和会议上或者在二区以上发表，分值为25；  ②发表了较高水平的科学研究论文。所发表的论文为计算机学科细则规定的重要期刊论文，分值为15；  ③发表了科学研究论文，分值为10。  注：个人须是第一作者，或第二作者且第一作者是指导的学生（如本人是在读博士，可以是导师），或是通讯作者。 | |
| **合计** | **100** |  |  | |

注：

1.教学科研岗位个人竞争性绩效津贴=ΣN×学院年度竞争性绩效津贴平均总量标准；

2.出现以下情况者，不发放当年竞争性绩效津贴:

1）违反《高等学校教师职业道德规范》（教人[2011]11号）和《武汉理工大学师德建设规范》（校党宣字〔2004〕3号）任意一条、发生违纪违法行为者；

2）经认定发生学术不规范行为者；

3）经认定有教学事故者；

4）当年年度考核结果为未考核、基本合格和不合格的人员；

5）在校级及以上检查中，有学生学位论文不合格情况的指导老师，

6）连续两年所授课程综合评价或研究生对指导教师的满意度评价为80分以下者,评价结果从2014年起算。附件2：

**计算机科学与技术学院  
实验技术岗位竞争性绩效津贴考核实施细则**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **指标**  **（N）** | **分值** | **评分内容** | **评分办法** |
| 工作态度  （N1） | 25 | 服务意识：爱岗敬业；  责任心：尽职尽规、认真负责；  团队精神：服从性、主动性、协作性 | 评分过程参照《计算机科学与技术学院管理（职员）岗位考核办法》 |
| 服务质量  （N2） | 25 | 业务工作：业务熟练程度；  日常考勤：迟到早退率、请假率；  有无被投诉情况 |
| 工作规范  （N3） | 25 | 制度规范：实验室各项制度完善、公开；实验课前准备充分；  设备管理：设备维护维修及时；安全措施到位；环境卫生 |
| 工作完成  （N4） | 25 | 参与实验室建设：实验大纲、教材、资源库；设备完好率。 |
| **合计** | **100** |  |

注：

1.实验技术岗位个人竞争性绩效津贴=ΣN×学院年度竞争性绩效津贴平均总量标准；

2.如工作中有被投诉情况，如投诉事项属实，每被投诉一次，个人所获竞争性绩效津贴在打分计算的基础上，下调10%；

3.出现以下情况者，不发放当年竞争性绩效津贴:

1）有违法违纪行为者；

2）当年年度考核结果为未考核、基本合格和不合格的人员；

3）当年总分在60分以下；

4）出现安全事故者。

附件3：

**计算机科学与技术学院思政教师、管理岗位竞争性绩效津贴考核实施细则**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **指标**  **（N）** | **分值** | **评分内容** | **评分办法** |
| 工作态度  （N1） | 25 | 服务意识：爱岗敬业；  责任心：尽职尽规、认真负责；  团队精神：服从性、主动性、协作性 | 评分过程参照《计算机科学与技术学院管理（职员）岗位考核办法》 |
| 服务质量  （N2） | 25 | 业务工作：熟练程度、限时办结；  日常考勤：迟到早退率、请假率；  有无被投诉情况 |
| 工作规范  （N3） | 25 | 制度规范：学校制度通知上传下达、学院制度完整、更新和贯彻；  过程规范：工作完成报告、表格、申报材料、数据库更新、归档材料; |
| 工作完成  （N4） | 25 | 主管职能部门的评价情况，相关工作二级目标责任制考核情况 |
| **合计** | **100** |  |

注：

1.思政教师、非教学科研岗位个人竞争性绩效津贴=ΣN×学院年度竞争性绩效津贴平均总量标准；

2.如工作所对应的学院二级目标责任制考核当年未能达到A等，个人所获竞争性绩效津贴在打分计算的基础上，下调10%；如连续两年工作所对应的学院二级目标责任制考核获A等（含当年），个人所获竞争性绩效津贴在打分计算的基础上，上调10%。

3.如工作所对应的学院二级目标责任制考核当年在C等，或学院管理工作考核为“不合格”，个人所获竞争性绩效津贴在打分计算的基础上，下调50%；

4.如工作中有被投诉情况，如投诉事项属实，每被投诉一次，个人所获竞争性绩效津贴在打分计算的基础上，下调10%；

5.出现以下情况者，不发放当年竞争性绩效津贴:

1）有违法违纪行为者；

2）当年个人年度考核结果为未考核、基本合格和不合格的人员；

3）当年总分在60分以下。

4）出现安全事故。

5.根据学院安排从事管理工作的教师、专业技术人员、工勤人员按照管理岗位细则进行考核。