

四川农业大学林学院

教职工业绩评定实施细则（征求意见稿）

第一章 总则

第一条 为了充分发挥教职工主动性和创造性，激发内生动力，激励多出成果、出标志性成果，以期进一步推动学院学科、专业建设，对标“十四五”规划目标任务，不断提升学院教学、科研社会服务和管理服务水平，建立与学校管理制度接轨的业绩评分及奖励体系，参照学校《教师工作业绩评分细则》（校人发〔2023〕6号）、《教职工奖励办法》（校人发〔2023〕7号）、《中层单位基金管理办法》（校人发〔2023〕9号）、《基础性绩效工资和生活补贴发放办法》（校人发〔2023〕10号）、《学科建设双支计划》（校发〔2023〕6号）、《专业建设支持计划》（校发〔2023〕9号）、《社会服务支持计划》（校发〔2022〕47号）的规定，结合林学院实际，特制定学院教职工业绩评定及奖励实施细则。

第二条 业绩评定基本原则：校级考评与院级评定相结合、过程考核与年终评定相结合、岗位考核与实际贡献相结合；突出导向、客观公正、民主公开、实事求是。

第三条 教职工奖励设立突出贡献奖。分别是：学科建设突出贡献奖；科研成果突出贡献奖；教学成果突出贡献奖；社会服务突出贡献奖。

第二章 业绩评定计分规则

第四条 教职工个人年终业绩评定计分由两部分构成（即教师工作业绩评分-当年度扣分），由此计算当年度教职工业绩定量评定累计分用于教职工年终奖励分配。

第五条 教师工作业绩计分:

1、有业绩计分的教学科研人员（不含党政管理人员、各类合同制人员）按人事处核定的且由本人签字确认的计分为学院教师工作业绩计分。

2、以有业绩计分的教学科研人员（按人事处核定为准）且由本人签字确认的计分为依据计算出平均分，该平均分的 1.2 倍即为党政管理人员、各类合同制人员（不含科研助理）的业绩计分。

第三章 突出贡献奖励的范围和标准

第六条 学科建设突出贡献奖

1、学科平台建设

项 目	国家级重点学科、重点实验室、工程技术研究中心	单独申报的一、二级学科博士点、教育部创新团队	省部级重点实验室、工程技术研究中心
奖金(元)	30000	20000	10000

注：建设期通过正式评估（验收）按级别对应奖励金额的1/2（合格）、3/4（良好）、全额（优秀）奖励。

2、学科点申报

一级学科博士点申报，奖励10000元，申报成功后再追加奖励20000元。

二级学科硕士点申报，奖励5000元，申报成功后再追加奖励5000元。

第七条 科研成果突出贡献奖

1、科技成果奖

级 别	国 家 级			省 部 级				成果评价并	成功申报
等 级	特等	一等	二等	特等	一等	二等	三等	成功申报	
奖金(元)	100000	80000	50000	30000	20000	10000	6000	5000	2000

注：本款奖励仅限于四川农业大学为第一署名单位，本学院教师为第一完成人。科技成果分“申报”和“获奖”两个环节，按“就高”原则奖励。在获取的级别奖励中(申报时须注明是否获取“申报环节奖”)，如果是同一成果已经申报并核准发放了“申报成果”环节奖励，则在级别奖励中扣除“申报”环节奖。主研获科技成果奖(有证书)，按照排名顺序给予相应的奖励。例如省级一等奖，排名第5，有证书人员共计10人，奖励=20000×5/10。中国青年科技奖获等同于省级一等奖奖励。四川省青年科技奖等同于省二等奖。

2、国家自然（社会）科学基金

积极申报国家自然科学基金项目。获得重大项目奖励50000元，重点项目及区域联合基金奖励30000元，面上项目5000元，青年基金奖励3000元，其他类型项目按经费及影响力，经党政联席会讨论，奖励5000元及以上。

第八条 教学成果突出贡献奖

1、教学成果

级 别	国 家 级			省 部 级			厅 局 级		
等 级	特等	一等	二等	一等	二等	三等	特等	一等	二等
奖金/元	200000	100000	50000	20000	10000	5000	5000	3000	2000

注：省部级及以下奖励仅限于四川农业大学为第一署名单位，本学院教师为第一完成人，国家级奖励党政联席会议另议。主研参考学校文件对应比例进行奖励。

2、质量工程

(1) 教学团队、教学实验中心、双语教学示范课程、教学名师、卓越工程计划等。

项 目 名 称	教 学 质 量 工 程 项 目		
级 别	国 家 级	省 部 级	厅 局 级
奖金/元	8000	5000	2000

注：仅限于四川农业大学为第一署名单位，本学院教师为第一完成人。建设期通过正式评估（验收）按级别对应奖励金额的1/2（合格）、3/4（良好）、全额（优秀）奖励

(2) 教改项目申报并获准立项、主编（物理排名第一）专业教材和规划教材、主编（物理排名第一）专著。

项 目 名 称	教 学 质 量 工 程 项 目		
级 别	国 家 级	省 部 级	厅 局 级
奖金/元	5000	3000	1000

注：专著奖励条件：取得 ISBN 统一书号，公开出版发行 20 万字以上的学术著作，主体内容须与本学科研究方向相关且本人撰写 50000 字以上。

(3) 获国家级一流专业奖励 8000 元，获国家级一流课程奖励 5000 元；获省级一流专业奖励 5000 元，获省级一流课程奖 2000 元。

注：建设期通过正式评估（验收）按对应级别奖励金额的1/2（合格）、3/4（良好）、全额（优秀）奖励

第九条 科研团队及人才工程入选奖

1、长江学者特聘教授、国家杰出青年基金获得者，单列奖励 100000 元。

2、国家万人计划领军人才、国家百千万人才工程人选、国家“高层次人才特殊支持计划”领军人才，单列奖励50000元。

3、国家“四青”人才、或国家“高层次人才特殊支持计划”青年拔尖人才，奖励20000元。

4、“天府青城计划”杰出、领军和青年科技人才分别奖励10000元、5000元和3000元；“天府峨眉计划”、霍英东教育基金获得者，奖励3000元。省学术技术带头人等同于“天府青城计划”领军人才。

5、入选国家级和省部级科研团队，分别奖励20000和5000，由团队负责人进行二次分配。

6、介绍并引进优秀人才，除学校单列奖励外，学院按50%配套奖励

第十条 人才培养突出贡献奖

指导挑战杯、互联网+、专业技能等大学生创新创业竞赛，以获奖证书为准。

1、国家级金银铜分别奖励20000、10000和5000元

2、省部级金银铜分别奖励5000、4000、3000元

3、厅局级金银铜分别奖励3000、2000、1000元

第十一条 社会服务突出贡献奖

1、纵向项目奖励

国家自然科学基金除外，其他纵向项目，基于项目合同经费，按学院统筹的一对比比例纳入项目负责人年终绩效，计提比例按下表执行。项目负责人可在团队内部二次分配。

项目经费（万）	<100	100-300	>300
---------	------	---------	------

计提比例（%）	10	15	20
---------	----	----	----

2、横向项目奖励

（1）社会服务项目，基于当年到校经费，按学院统筹的一定比例纳入项目负责人年终绩效，计提比例按下表执行。项目负责人可在团队内部二次分配。

学院统筹（万）	<20	20-50	>50
计提比例（%）	15	20	25

（2）签订校地合作协议，且年度到校经费50万元以上，按学院统筹10%纳入项目负责人当年度年终奖予以奖励；

（3）与企业建立研究生工作站，年度到校经费30万元以上，按学院统筹10%纳入项目负责人当年度年终奖予以奖励；

（4）以第一完成人提交研究报告被部省级以上部门决策采纳或经部省级以上领导批示肯定，奖励3000元。

3、社会培训项目。

以学院名义主办或承接、针对外单位人员开展的培训项目，如政府机关、企事业单位的相关培训。按照扣除培训成本（税金、学校收取的管理费、场地费、培训资料费、交通费、伙食费、住宿费、讲课费、组织费等）后的金额的40% 给予项目负责人奖励，项目负责人可进行再分配，剩余 60%留存院基金或社会服务基金，由学院统筹使用。

4、招生合作项目。以学院名义主办、为学校招生而开展的服务项目，如与澳大利亚、加拿大、美国等高校签订的国际合作项目，按照到账经费的15%给予项目负责人奖励，项目负责人可进行再分配，剩余85% 留存院基金或社会服务基金，由学院统筹使用。

第十二条 教师风采突出贡献奖

学院教职工参加本文件列出条目之外的其他类型比赛，如讲课比赛、川渝地区教师风采大赛、辅导员素质能力大赛等赛事。

1、国家级一、二、三等奖，分别奖励10000、8000和5000元

2、省部级一、二、三等奖，分别奖励5000、3000和2000元

3、厅局级奖励一等奖及以上，每项1000元。

第十三条 荣誉称号奖

学院教职工获得各级荣誉称号，如四川省优秀教师，教育工作者，社会服务先进个人等。按国家级10000元，省部级6000元，厅局级2000元奖励。

第十四条 学院工作贡献奖

指对学院工作具有一定贡献的人员，给予适当奖励。

1、年终考核优秀的人员500元/人；系室正、副主任1000元/人；支部书记1000元/人；各类秘书1000元/人；工会正副主席1000元/人、委员500元/人、工会小组长500元/人、校工会活动积极分子500元/人；学院教代会正副主席1000元/人；学院教学督导组组长1000元/人，成员800元/人；研究生二级学科督导组组长800元，成员500元；关工委成员1000元/人；

2、退休人员慰问费2000元/人，若前年度退休人员有业绩分的，按业绩分乘以业绩分每分分配金额计算；

3、对学院工作具有一定贡献的其他人员，经党政联席会议讨论决定。

第四章 奖励总经费调控及程序

第十五条 经费来源与分配比例

1、学院年终奖总经费=学校按当年度教职工的业绩计分计算的经费+教职工第12月的基础性绩效工资+学院基金当年度配套奖励经费。

2、学院基金当年度配套奖励经费，由党政联席会汇同部门工会、教代会依据学院实际情况研究决定。

3、分配比例：按当年度学院年终奖总经费的45%用于人均分配、40%用于定量考核分配、15%用于定性和调节考核分配。

第十六条 定性和调节性分配

1、学院根据教职工的综合表现情况、所承担的工作情况、为全院教职工的服务情况、对学院的贡献大小等无法用量化形式考核计分的情况进行定性和调节分配。主要包括：兼职承担的党支部、工会教代会、学科专业、系（办、室、所）等负责人及相应委员，班主任，本科生和研究生的教育管理，学院评定的优秀人员以及因特殊原因工作量不饱和的教学科研人员和岗位级别低、收入偏低、困难教职工等。

2、当年度学院组织的各类会议、集体活动以及相关公益事务（100元/次）以及学校特别规定在绩效考核奖励中要有体现的各类人员也纳入 15%的定性和调节性分配中酌情处理。

第五章 负面情况问责

第十七条 师德师风失范者，被定性当年扣发全部年终分配金额（含奖励金），次年只发放学院年终人均分配部分。

第十八条 教学事故、问题论文、学术不端等行为的定性标准，以学校职能部门及以上部门（单位、机构）认定为准确。若出现以下负面情况，按业绩分核算扣减当年奖励。

1、违背意识形态工作的总体要求，导致个人在意识形态工作方面出现偏差或错误，被定性当年按 50 分/次扣减，直至 0 分止。

2、因工作失误，被校外媒体负面报道者，视实际情况每次扣10 分；被学校相关部门书面通报批评者，每次扣 10 分。

3、教学事故被定性当年按 20 分/次扣减。

4、指导的研究生及本科学位论文被定性为“问题论文”或“潜在问题论文”，被定性当年分别按 30 分/篇、20分/篇扣格。指导研究生学位论文送审未通过者，博士和硕士分别按5分/篇、3分/篇扣减。

5、学术不端者，根据情况严重程度，被定性当年扣减50分及以上业绩。

上述行为未定性时，但已被校外媒体进行了负面报道，按 5 分/次扣减业绩计分（同一事件被多种媒体负面报道或转载，按知晓的媒体数为次数累计扣减，直至为零）。

第六章 附则

第十九条 各类突出贡献奖以自然年度为限严格实行“申报制”。每年12月，学院根据工作进度将进行申报提示，同时提供各项奖励样表（到达院基金的项目管理经费等不申报，以财务处提供清单为准），教职工对照本实施细则的各项奖励标准申报，按样表要求详实填写表中相应内容，填写完成后，将申报表和及其对应的申报材料交至所在

系室，所在系室责任人进行初审后并在证明材料上签字确认，同时将申报表按类别汇总、申报材料对应申报表类别顺序整理后再提交学院审定、公示。为减少反复提供证明材料的乱象，教职工应随时关注学校及相关职能部门的通知或网站信息，及时将自己的成果信息按通知和要求录入相应的系统中，并配合学校或职能部门及时出具审核结果。申报时，如果成果在对应系统中已审核通过，则在申报表中注明“***系统已审核通过”，无须再提供证明材料，否则需提供相应的证明材料。

第二十条 申报的各类突出贡献奖项须与本学院的学科建设和发展具有一致性；各项目以团队为奖励单位则奖金由项目负责人分配，报学院备案。

第二十一条 在年终奖励审核过程中发现或举报属实，被认定为弄虚作假、投机取巧、钻空子等形式的申报，则扣发当年全部年终分配金额（含奖励金）。若已发放则在后续年度中扣回，直至全部扣回为止。

第二十二条 突出贡献奖的等级界定，省部级不包含厅局级部门、厅局级含校级。仅奖励学校认可范围内的各级各类协会（或学会）。核定时以证明材料的印章为准。相关奖励级别参照学校文件认定。

第二十三条 获国际奖的奖励标准由学院研究决定；特殊工作或专项工作奖励由学院研究决定；学院与校外单位或个人共同设立的、已有专门协议规定的奖金，按协议规定执行；当年度涉及调出、培训、退休等情况的教职工，按学校规定执行。

第二十四条 实施细则适用于林学院全体在职教职工（以人事处核定人员名单为准）。如因学校政策变动则进行相应条款的调整。分配结果报财务处发放时，须按国家规定交纳个人所得税。

第二十五条 人才工程、国家自然科学基金和教学科技成果奖励获得者等，除了奖金外，同时增加研究生指标，具体以学院博士、硕士研究生分配办法为准。

第二十六条 本实施细则自 2024年 XX 月施行，由学院行政办公室负责解释。未尽事宜由学院党政联席会议研究决定。“林学院综合业绩考评及奖励实施细则”（院发[20XXX]XX号）同期废止。