**宁波职业技术学院公共教学部教职工科研考核办法**

**（试行）**

根据宁波职业技术学院2015年科研工作大会的精神要求，更好地调动教职工的科研工作的积极性、主动性和创造性，提高公共教学部整体科研水平，实现以科研促教学，以科研促管理，推动部门科技服务工作开展，结合本单位的前三年科研业绩和实际情况，特制定本考核办法。

**一、考核对象**

1、公共教学部具有初级及以上专业技术职务，并享受相应专技职务的岗位工资（津贴）待遇的全体专任教师、行政管理、教辅及实验实训管理人员。

2、以上人员中包含以各种形式攻读硕士、博士学位及外派挂职、进（研）修、休假的老师。

**二、科研工作量考核标准**

1、根据不同职称、不同岗位教职工实行分类分级考核（不同职称人员科研工作量的基础分值见表1）。

表1：不同职称人员的科研工作量基础分值

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **职称** | **正高** | **副高** | **中级** | **初级** |
| **岗级** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| **岗位标准** | 550 | 500 | 450 | 400 | 260 | 230 | 200 | 140 | 120 | 100 | 65 | 50 |

2、根据学院四届三次“双代会”文件和《学院科研工作二级考核方案（试行）》（宁职院2015[53]号）的相关精神，考虑到考核对象所处具体工作岗位的不同，对不同类型人员每年应完成的科研工作量考核标准见表2。

表2 ：不同岗位人员的科研工作量考核标准

|  |  |
| --- | --- |
| **岗位类别** | **应完成的科研工作量标准** |
| 教学型教师 | 基础分值的100% |
| 教学科研型教师 | 基础分值的100% |
| 社会服务与推广型 | 按协议合约确定 |
| 体育、艺术、行政管理干部 | 基础分值的70% |
| 行政管理人员、离退休不足两年（含两年）的人员 | 基础分值的50% |

（**注：**在年度教职工教学业绩考核时，教师达到上述表格中的对应科研工作量，就算作研究与改革项目得分的基准分。）

3、科研工作考核结果分优秀、良好、合格、不合格四等，根据各级各类专业技术人员实际完成的科研分值比例确定等第。具体标准见表3。

表3：各类型科研考核等第及标准

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **等第** | **优秀** | **良好** | **合格** |
| 完成科研工作量与相应岗位级别基础分值的比例 | 200% | 150% | 100% |

4、科研工作量的考核标准将根据学院事业发展、科研工作二级考核目标管理的实际需要作适当调整。

**三、科研工作量计分范围、标准和办法**

有关课题（或项目、课程）、到账科研经费、奖项或者知识产权、期刊论文、著作等成果的类别、级别、界定、计分标准和具体计分办法参照《学院科研工作二级考核方案（试行）》（宁职院2015[53]号）和《宁波职业技术学院科研工作手册》(2013年9月印制黄皮书)

**四、科研工作量的计算程序**

1、考核程序

（1）个人申报：每学年结束前，需要参加科研考核的人员向办公室（或考核小组）申报个人科研工作业绩，提供得分依据（如课题、论文、获奖证书等的原件及复印件）。

（2）审核：由公共教学部办公室（或考核小组）对列为考核对象的人员比照“学院科研管理系统”中登记的对教师个人申报科研成果、内容、得分情况进行审核，并核算科研工作量。

（3）考核：部考核小组对考核对象的科研工作实施考核，经部党政联席会议讨论通过后公布，并汇总后上报校科技与产学合作处备案。

2、考核时段：科研工作量得分统计时段均从上一年度的7月1日始至当年的6月30日止。

**五、科研考核结果的使用**

1、考核得分作为个人享受职务岗位津贴、职称申报、岗聘定级、评优推先的依据之一。

2、凡超过核定科研工作量的，社会服务与推广型教师个人科研工作量超出部分可以用科研分6分替代1课时的个人课堂教学工作量，但最高只可替代50%的课堂教学工作量；教学型、教学科研型教师个人科研工作量超过部分根据公共教学部总体绩效工资情况（含创收经费）按超课时标准予以奖励（原则上教学型教师以1分折合1课时，教学科研性以3分折合1课时，最高折合60课时）。

3、以下科研工作量不予统计：

 （1）凡列入学校科研管理手册中非法期刊目录中发表文章计算的科研工作量。

 （2）用于弥补教学工作量不足的科研工作量。

 （3）取得经济效益的外来横向科研成果，划拨到其他合作课题（项目）承担单位、院校的科研经费，不再另发超科研工作量奖励津贴。

4、科研考核不合格的，个人年度综合考核、教学业绩考核均不能参评优秀等第。同时，个人年度绩效考核奖（30%部分）按本人相应标准下浮10%。

5、未纳入考核对象的人员产生的科研工作量给予个人超科研工作量奖励。

6、教学为主型教师可以用1课时替代科研分1分，已替换科研分的课时数不再另发超课时津贴。

**六、几点说明**

1、本办法所指的科研包括教学改革研究在内，但教学改革研究成果（含论文发表、成果鉴定、获奖等）已按学院相关规定享受工作量补贴或奖励的，不得重复纳入计算。

2、本办法试行过程中，学院相关职能部门修订或者出台新的考核文件，则在本考核办法的基础上，增补考核实施细则。

3、本办法由公共教学部党政联席会议负责解释，自发文之日起试行。

 公共教学部

 2016年4月26日