

附件 2:

关于聘期制度文件修订情况的说明

学校 2023 年 8 月启动聘期相关制度文件修(制)订工作,相关工作现已基本完成,形成由《安徽建筑大学岗位设置与聘用实施办法》《安徽建筑大学聘期考核实施办法》《安徽建筑大学绩效工资实施办法》《安徽建筑大学教学单位年度目标责任考核实施办法》《安徽建筑大学教学、科研工作量计算及成果分类指导意见》《安徽建筑大学突出科研业绩奖励办法》《安徽建筑大学高水平教学成果和学科竞赛奖励补充规定》《安徽建筑大学其他突出业绩奖励办法》共 8 个文件构成的聘期制度文件体系。各文件主要内容及修(制)订情况如下:

一、安徽建筑大学岗位设置与聘用实施办法

主要包括岗位设置数量、设置类型及比例,岗位聘用条件,聘期任务及聘用方式等内容。

1. 重核岗位结构。在上级部门核定的总编制数内按规定的结构比例要求,确定各单位岗位数量、类型及结构。教师岗设置教学岗、教学科研岗、科研岗三种类型,根据不同学院情况适当增加相关教学单位教学岗设置比例。

2. 优化聘用条件。将聘期由第三聘期的三年改为四年;增加岗位聘用基本条件,将思想政治素质、师德师风建设、身心健康情况、专业素质等纳入聘用条件。全面修订岗位竞聘条件,让相关竞聘条件在教授、副教授、讲师中形成体系

性业绩成果，强化标志性成果在岗位竞聘条件中的突出地位；完善其他专技岗岗位竞聘业绩条件，根据其他专技岗从事的工作内容适度增加相关教学、科研业绩成果作为其相应岗位竞聘业绩条件。

3. 明晰聘期任务。包括岗位基础绩效任务和聘期任务。

岗位基础绩效任务按年度下达，作为对教师进行岗位考核的依据，根据考核结果确定岗位基础绩效的发放。基础绩效任务以完成相应教学工作量为主，同时根据不同教师岗位类型适度考虑 1 项教学或科研基础业绩成果。

聘期任务按聘期下达，作为对教师进行聘期考核的依据。教师岗位聘用的人员在完成基础绩效任务后，须累加取得的相应教学、科研成果或指定任务，以取得的相应教学、科研标志性成果为主。

与第三聘期相比，聘期任务中取消了对教学考核中教研项目指数考核、科研考核中科研项目指数考核的单项要求，以完成教学、科研成果分类中的相应标志性成果为主。

4. 增加降聘聘用方式。聘用方式由原来的三种方式增加为续聘、竞聘、转聘和降聘四种方式，严格聘期结果使用。

5. 增设学术保护期。对新进青年博士教师设置 24 个月的学术保护期，教学任务减半，强化标志性科研任务考核。

6. 其他方面。对聘在双肩挑岗位的人员需明确主辅岗。对聘在管理岗位的专职辅导员，将其基础绩效任务带班学生数调整为 180 人；对聘在教师岗位的专职辅导员调整为带班学生数 160 人，同时需承担一定的本科生就业指导类课程、

创新创业类课程、安全教育类、国防教育类、劳动教育类、美育教育类等基本素质教育课程。

二、安徽建筑大学聘期考核实施办法

主要包括考核类别、考核内容、考核程序、考核结果及其使用等内容。考核类别包括年度岗位考核、聘期考核和二级单位年度目标责任考核。

1. 年度岗位考核。以教职工岗位职责任务（教师岗以基础绩效任务）完成情况为依据。教师考核结果为“优秀”“合格”等次的，岗位基础绩效全额发放；考核结果为“基本合格”“不合格”等次的，停发岗位基础绩效，由二级单位在年终绩效分配中根据其实际完成绩效任务情况予以核补。

2. 聘期考核。聘期考核以受聘相应岗位教职工聘期内完成绩效任务及取得标志性成果情况为主要依据，对受聘人聘期内完成业绩情况进行考核，包括期中考核和期满考核。聘期考核结果作为下一聘期竞聘、续聘、转聘、降聘的主要依据。

期中考核不合格，由其所在二级单位进行警示。

期满考核合格，下一聘期可续聘至原岗位或竞聘高等级岗位。

期满考核不合格，下一聘期暂续聘至原岗位，但绩效按低一级岗位标准发放（保留原岗位基本工资、基础津贴等级待遇）；至下一聘期期中考核补齐上一聘期任务的，则正式续聘至原岗位；否则降聘至低一级岗位，或经学校同意后转聘其它岗位。

3. 二级单位年度目标责任考核。以各单位完成学校重点工作任务及取得的突出业绩为主要依据，考核结果作为核拨二级单位年度目标责任考核绩效的依据。具体按发规处制定的《安徽建筑大学教学单位年度目标责任考核实施办法》相关规定组织实施。

三、安徽建筑大学绩效工资实施办法

主要包括绩效工资构成、发放方式及依据等内容。

1. 绩效工资构成。包括基础性绩效工资和奖励性绩效工资（含学校统筹部分和二级单位统筹部分）。根据上级文件要求，奖励性绩效工资占比应达到70%。为此，将第三聘期中“校内基础性绩效工资”调整为“岗位基础绩效”，纳入奖励性绩效工资范畴。经调整后，基础绩效工资约占30%左右；奖励性绩效工资中学校统筹部分占40%左右，二级单位统筹部分占30%左右。

2. 发放方式及依据。基础性绩效工资中，**基础津贴**由学校随工资直接发放；**工龄绩效**根据年度考核结果发放；**关键岗位绩效**根据岗位考核结果发放。

奖励性绩效工资包括学校统筹部分和二级单位统筹部分。**学校统筹部分**包括：**岗位基础绩效**根据岗位考核结果发放；**教学科研及其他突出业绩奖励、其他劳务酬金、专项补贴**等按学校相关制度文件要求发放；**社会服务绩效**按照上级文件要求发放；**第13个月工资**（驻肥省直事业单位一次性工作奖励）根据年度考核结果发放。

二级单位统筹部分由学校根据各单位人员构成情况及其

完成业绩成果情况（教学单位年度目标责任考核结果），将相关绩效划拨至二级单位，由二级单位制定具体绩效分配实施细则进行分配。

四、安徽建筑大学教学单位年度目标责任考核实施办法

为了落实教学单位办学主体地位，充分调动各教学单位工作积极性、主动性和创造性，决定自第四聘期开始由发规处牵头组织实施二级教学单位年度目标责任考核。学校设置二级单位年度目标责任绩效（占二级单位统筹奖励性绩效的30%左右），根据二级单位目标责任考核结果予以核拨。

目标责任考核指标设置由相关职能部门根据学校年度重点工作，从本科教育、学科建设与研究生教育、科研与社会服务、师资队伍建设、国际化办学五个方面下达具体指标，按基础指标和竞争性指标完成情况以及取得的标志性成果进行评分，据此核算各教学单位年度目标责任考核基础指标绩效（占50%）和竞争指标绩效（50%）。

五、安徽建筑大学教学、科研工作量计算及成果分类指导意见

在系统分析第三聘期工作量计算中存在的主要问题的基础上，制定相关工作量计算指导意见，供二级单位参考。

1. 适当下调指导研究生工作量计算，由第三聘期50标时/生·学年调整为30标时/生·学年；
2. 增加留学生教育工作量计算；
3. 将教学、科研成果进行分类，对不同类别成果赋予相应业绩指数，供教学单位参考。对国家级业绩成果等重大标

志性成果，适当调增业绩指数，对省部级以下业绩成果特别是学校经费资助项目成果，适当调减业绩指数。

4. 聘期考核时教学、科研成果未达到考核等级要求的，成果累计参考分值达到考核要求教科研成果参考分值 1.2 倍的，考核合格。

六、安徽建筑大学突出科研业绩奖励办法

由科技处牵头，会同成果转化处制定《突出科研业绩奖励办法》，对获得国家级、省部级（包括自然科学奖、科技进步奖、科技发明奖和人文社科类政府奖）奖励以及学校认定的高水平学术成果予以相应奖励。

七、安徽建筑大学高水平教学成果和学科竞赛奖励补充规定

由教务处牵头，会同研究生院、教发中心制定《高水平教学成果和学科竞赛奖励补充规定》，对教师取得的高水平教学成果和指导大学生学科竞赛获奖予以相应奖励。

八、安徽建筑大学其他突出业绩奖励办法

由人事处牵头，会同组织部、发规处、学生处、就业工作处等相关单位制定《其他突出业绩奖励办法》，对在学科、党建、人才引育、考研、就业等方面取得突出业绩做出较大贡献的单位和个人进行相应奖励。

为了避免突出业绩成果奖励与奖励性绩效重复计算发放，相关突出成果奖励在每年奖励性绩效发放之前（每年 12 月）予以核发。考虑到岗位考核需要，获得突出成果奖励的业绩作为岗位考核成果，但不得参与奖励性绩效分配。

人事处

2024年6月3日