

中共苏州城市学院委员会 苏州城市学院

苏城院委〔2023〕52号

关于印发《苏州城市学院绩效工资 实施细则（试行）》的通知

全校各单位：

《苏州城市学院绩效工资实施细则（试行）》业经校一届党委第45次常委会会议审议通过。现予以印发，请贯彻执行。

特此通知。



苏州城市学院绩效工资实施细则（试行）

根据《关于印发苏州市其他事业单位绩效工资实施办法的通知》（苏人保〔2011〕15号）、《苏州市公共卫生与基层医疗卫生及其他事业单位绩效工资实施细则》（苏人保〔2011〕16号）、《苏州城市学院绩效工资实施办法（试行）》（苏城院委〔2023〕51号）等文件精神，结合学校实际，制定实施细则如下：

一、实施范围和对象

学校在职在岗的纳入人员总量管理人员和人事代理制人员。实行协议年薪制人员按其聘用协议的约定执行，不纳入绩效工资实施范围；科研助理、柔性引进兼职教师、劳务派遣制人员、退休返聘人员等按学校相关管理规定执行，不纳入绩效工资实施范围。

二、津贴补贴的清理规范

根据国家、省、市文件规定，绩效工资需在清理规范津贴补贴的基础上实施，除国家允许保留的特殊岗位津贴和改革性补贴项目外，原由学校和各二级单位自主发放的节假日慰问补贴、电话补贴、院龄津贴及各类奖酬金、劳务费等一律归并，统一纳入绩效工资管理。今后凡拟新增各类专项工作奖励或特殊津补贴的，需报学校审批，获批准后纳入绩效工资管理。

实施绩效工资后，教职工工资收入主要由四部分组成：

一是基本工资（包括岗位工资和薪级工资两项）；二是国家规定的特殊岗位津贴；三是按规定保留的改革性补贴（包括住房公积金、住房补贴、医改补贴、上下班交通费），四是本办法规定的绩效工资。

三、绩效工资分配

绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分。

（一）基础性绩效工资

基础性绩效工资由生活补贴和岗位津贴两项组成。生活补贴的发放标准根据当地经济发展水平、物价水平等情况确定，不同岗位执行统一标准。岗位津贴发放标准根据教职工所聘岗位、工作年限等因素适当拉开差距合理确定。基础性绩效工资执行苏州市其他事业单位工作人员基础性绩效工资标准（见附表1）。基础性绩效工资由学校按教职工所聘岗位，并结合考勤考核情况按月发放。

（二）奖励性绩效工资

奖励性绩效工资主要体现完成工作情况和实际贡献等因素，学校在上级主管部门核定的绩效工资总量内（扣除基础性绩效工资分配总量），实施奖励性绩效工资分配。

奖励性绩效工资分为岗位绩效、超工作量奖励、专项工作津贴和奖励三部分，其中专项工作津贴和奖励是由学校相关职能部门根据党的建设、人才培养、学科建设、师资队伍建设、教学科研服务等作业绩制定的专项津贴和奖励，采取外挂方式纳入奖励性绩效工资范畴，学校每年预留一定比

例的绩效工资总量空间，统筹用于专项工作津贴和奖励分配，各专项工作津贴和奖励按学校相关规定执行。岗位绩效和超工作量奖励实行学校一级分配、学院（部）二级管理。具体分配办法如下：

1. 岗位绩效由学校按照教职工所聘岗位及所担任领导职务，对照《苏州城市学院教职工奖励性绩效工资中年度岗位绩效系数表》（见附表2）及当年度奖励标准核发。专任教师需完成学校规定的基本教学科研工作，其他人员需完成岗位职责要求的基本工作。全年岗位绩效的60%（按上年度奖励标准计算）按月预发给教职工个人，剩余40%及当年度调整部分在年终绩效考核后核发给教职工个人（教师未完成学校规定的基本教学科研工作量的，按实际完成比例核发）。

2. 学校建立教师基本工作量制度，包括基本教学工作量、基本科研工作量和社服服务工作量三部分，具体规定详见《苏州城市学院教师基本工作量管理暂行规定》（附件1）。学校在每年年底核定各学院（部）超工作量总数，按当年度奖励标准核算超工作量奖励并打包核拨至各学院（部），教学和科研工作的核算办法详见《苏州城市学院教学科研工作量核算暂行办法》（附件2）。

3. 学校根据当年度全校教师人均超工作量奖励水平，按一定比例核算机关、群团、教辅单位及二级学院（部）非教师岗工作人员的超工作量奖励，该奖励由领导小组根据各单位工作实绩和突出贡献等因素，研究讨论后进行奖励并打包核拨至各二级单位。

4. 年终打包核拨的超工作量奖励为学校给二级学院（部）再次分配的部分，各学院（部）根据本单位绩效工资实施细则进行分配；机关、群团、教辅单位发放超工作量奖励时可参照学校核定标准，也可根据教职工履行岗位职责情况和实际工作业绩，经单位领导班子集体研究后进行分配。

四、绩效工资实施中的有关规定

（一）绩效工资的计发年度为当年1月至12月。

（二）基础性绩效工资中岗位津贴涉及的工作年限计算不含未计算工龄的全日制大专以上学习的时间。

（三）对符合省、市岗位设置规定，同时受聘管理岗位和专业技术岗位的“双肩挑”人员，按其执行岗位工资标准所对应的岗位、任职年限执行相应的基础性绩效工资标准。奖励性绩效工资按就高原则发放，其在相应学院（部）产生的教学、科研工作量计入所在学院（部），并按所在学院（部）绩效工资实施细则进行分配。

（四）专职辅导员在岗位设置时既纳入教师系列，又确定相应的管理职级，按其执行岗位工资标准所对应的岗位、任职年限执行相应的基础性绩效工资标准。奖励性绩效工资按就高原则发放。

（五）机关、群团、教辅单位中，聘用在其他专业技术岗位且担任副科长及以上领导职务人员，奖励性绩效工资按就高原则发放。

（六）党政职务变动、专业技术职务变动及校内工作岗位变动的人员，从变动岗位次月起执行新聘岗位的绩效工资

标准。

（七）原担任党政领导职务的管理人员，因工作需要不再担任领导职务后，其奖励性绩效工资一般保留其原体系标准（学校另有规定的除外）。

（八）管理岗位人员原则上不承担本岗位职责外的教学工作，确有需要承担教学工作的须征得所在单位领导及分管校领导同意。管理岗位人员的兼职教学资格由教务处负责审核，承担的兼职教学工作每学期一般不超过一门课（每周不超过4学时），相关教学工作量核算超工作量奖励，按年度打包核拨至二级单位。

五、绩效工资实施中有关情况的处理

（一）教职工按国家有关规定享受产假、婚丧假、男方护理假、探亲假等假期待遇的，其休假期间的绩效工资正常发放。女职工在请产前假和哺乳假期间基础性绩效工资中的岗位津贴停发，生活补贴全额发放，奖励性绩效工资中岗位绩效停发。由工伤鉴定部门认定的享受工伤假的教职工，在规定医疗期内的绩效工资正常发放。

（二）教职工病假、事假期间的基础性绩效工资按上级有关规定执行。当月因病、事假工作不满10个工作日的，奖励性绩效工资中的岗位绩效扣发全年标准的二十四分之一；连续病、事假达到1个月的，奖励性绩效工资中的岗位绩效扣发全年标准的十二分之一。

（三）在职教职工年度考核被确定为基本合格的，下一年度基础性绩效工资中的岗位津贴按60%计发，生活补贴全

额发放，奖励性绩效工资中的岗位绩效停发3个月；年度考核被确定为不合格，或未参加年度考核及因受党纪政纪处分等原因而未定等次的，下一年度基础性绩效工资中的岗位津贴停发，生活补贴全额发放，奖励性绩效工资中的岗位绩效停发6个月。

（四）由学校选派进行挂职、援建、国内访学等的教职工，在派出工作期间的绩效工资正常发放。

（五）经学校批准在职攻读博士学位的教师，在脱产学习期间的绩效工资按学校相关管理规定及其与学校签订的协议执行。

（六）经学校批准公派出国（境）访学和工作的教师，在批准期限内，基础性绩效工资正常发放，奖励性绩效工资中的岗位绩效停发，如有派出协议的按协议执行。

（七）教职工因公短期出国（境）的（含执因私护照出国参加因公事务的），出国（境）期间的绩效工资按学校相关管理规定执行。教职工因私出国（境）在1个月以内的，参照事假发放绩效工资；超过1个月的，从出国（境）之日起停发绩效工资。

（八）教职工当月旷工1个工作日，当月基础性绩效工资中的岗位津贴按50%计发，生活补贴全额发放，奖励性绩效工资中的岗位绩效扣发全年标准的二十四分之一；当月旷工2个工作日及以上，当月基础性绩效工资中的岗位津贴停发，生活补贴全额发放，奖励性绩效工资中的岗位绩效扣发全年标准的十二分之一。

（九）待聘人员待聘期间，基础性绩效工资中的岗位津贴停发，生活补贴全额发放，奖励性绩效工资停发。

（十）立案审查人员，在立案审查期间停发绩效工资，待立案审查有结论后，按有关规定及具体情况多退少补。受治安、刑事处罚人员，处罚期间停发绩效工资。受行政处分人员按有关考核规定执行。

六、其他

（一）其他未尽事宜，由学校绩效工资实施工作领导小组进行审议并拟定处理方案，提交学校研究决定。

（二）本实施细则由学校绩效工资实施工作领导小组办公室承担具体解释工作。

（三）本实施细则自2023年1月1日起施行，以往其他规定与本细则内容不一致的，以本细则为准。

附表：1. 苏州市其他事业单位工作人员基础性绩效工资标准表

2. 苏州城市学院教职工奖励性绩效工资中年度岗位绩效系数表

附件：1. 《苏州城市学院教师基本工作量管理暂行规定》

2. 《苏州城市学院教学科研工作量核算暂行办法》

附表 1:

苏州市其他事业单位在职人员基础性绩效工资标准表

单位: (元/月)

人员类别	职级	岗位	生活补贴	岗位津贴								
				按现工作年限计算								
				4年及以下	5—9年	10—14年	15—19年	20—24年	25—29年	30—34年	35—39年	40年及以上
管理人员	正厅	管理三级	1270	3160	3220	3280	3340	3400	3460	3520	3580	3640
	副厅	管理四级		2710	2770	2830	2890	2950	3010	3070	3130	3190
	正处	管理五级		2310	2370	2430	2490	2550	2610	2670	2730	2790
	副处	管理六级		2010	2070	2130	2190	2250	2310	2370	2430	2490
	正科	管理七级		1740	1800	1860	1920	1980	2040	2100	2160	2220
	副科	管理八级		1490	1550	1610	1670	1730	1790	1850	1910	1970
	科员	管理九级		1310	1370	1430	1490	1550	1610	1670	1730	1790
	办事员	管理十级		1140	1200	1260	1320	1380	1440	1500	1560	1620
专技人员	正高	专技二级		2270	2330	2390	2450	2510	2570	2630	2690	2750
		专技三级		2190	2250	2310	2370	2430	2490	2550	2610	2670
		专技四级		2110	2170	2230	2290	2350	2410	2470	2530	2590
	副高	专技五级		1700	1760	1820	1880	1940	2000	2060	2120	2180
		专技六级		1680	1740	1800	1860	1920	1980	2040	2100	2160
		专技七级		1630	1690	1750	1810	1870	1930	1990	2050	2110
	中级	专技八级		1470	1530	1590	1650	1710	1770	1830	1890	1950
		专技九级		1430	1490	1550	1610	1670	1730	1790	1850	1910
		专技十级	1390	1450	1510	1570	1630	1690	1750	1810	1870	
	初级	专技十一级	1270	1330	1390	1450	1510	1570	1630	1690	1750	
		专技十二级	1250	1310	1370	1430	1490	1550	1610	1670	1730	
	员级	专技十三级	1130	1190	1250	1310	1370	1430	1490	1550	1610	
工勤人员	高级技	技术工一级	1450	1510	1570	1630	1690	1750	1810	1870	1930	
	技师	技术工二级	1320	1380	1440	1500	1560	1620	1680	1740	1800	
	高级工	技术工三级	1200	1260	1320	1380	1440	1500	1560	1620	1680	
	中级工	技术工四级	1120	1180	1240	1300	1360	1420	1480	1540	1600	
	初级工	技术工五级	1060	1120	1180	1240	1300	1360	1420	1480	1540	
	普通工	普通工	1010	1070	1130	1190	1250	1310	1370	1430	1490	
试用期				930								

附表 2:

苏州城市学院教职工奖励性绩效工资中年度岗位绩效系数表

1. 岗位绩效系数表:

管理岗位	岗位绩效系数		专业技术岗位		岗位绩效系数		工勤技能岗位	岗位绩效系数	
					专任教师岗位	其他专技岗位		三年内	满三年
	三年内	满三年		二级	11.4			三年内	满三年
三级	13	13.5	正高级	三级	10.2		一级	6.4	6.7
四级	11.2	11.7		四级	9.4	9.2	二级	5.2	5.5
五级	9.6	10		副高级	五级	8.6	8.4	三级	4
六级	8.1	8.5	六级		8	7.8	四级	3	3.2
七级	6.5	6.8	七级		7.4	7.2	五级	2	2.2
八级	5	5.3	中级	八级	6.6	6.4	普通工	1.5	1.7
九级	4	4.2		九级	6	5.8			
十级	3	3.2		十级	5.4	5.2			
			初级	十一级	4.6				
				十二级	4				

2. 领导职务绩效系数表:

正厅职	副厅职	正处职	副处职	正科职	副科职
2	1.6	1.2	0.9	0.6	0.4

备注: 每年度岗位绩效系数的单价标准根据学校绩效工资总量使用情况、学校财政状况等因素讨论研究后确定。

附件 1:

苏州城市学院教师基本工作量管理暂行规定

为全面、客观、准确地评价教师履行岗位职责情况，进一步调动和激励广大教师从事教书育人、科学研究和社会服务的积极性，增强队伍活力，提高办学质量，特制定本暂行规定。

一、教师基本工作量要求

全校教师必须承担基本教学工作量、基本科研工作量和一定的社会服务工作量，基本工作量的要求将随着学校事业发展进行动态调整。目前，学校对全校教师基本教学工作量和基本科研工作量的指导性标准见下表：

专业技术职务	基本教学工作量 (业绩点)	基本科研工作量 (业绩点)	社会服务工作量
教授	200	120	按学校及学院(部) 的规定执行
副教授	300	60	
讲师	350	30	
助教	200	——	

注：①表中基本教学工作量和基本科研工作量的业绩点要求仅作为学校一级分配时核算教师岗位绩效和各单位超工作量奖励的标准。②助教的教学工作量上限为学校规定基本教学工作量的 120%，超出上限部分不按超工作量进行结算。

二、教师工作量核算及说明

(一) 教学、科研工作量业绩点的计算办法见《苏州城市学院教学科研工作量核算暂行办法》(附件2)。

(二) 关于社会服务工作量

全校教师均有义务承担学校、学院(部)规定的各类社会服务工作,有下列情形之一者,各学院(部)可按完成社会服务工作量对待。

1. 担任市县级及以上人大代表、政协委员、校民主党派各支部主委及以上职务,或担任校级及以上侨联、台联、归国学者联谊会、无党派知识分子联谊会负责人。

2. 担任地市级以上学会和协会常务理事以上职务者。

3. 担任学校、学院(部)学术委员会、学位评定委员会、教学委员会等委员会委员及以上职务者。

4. 担任学院(部)党政负责人、工会主席、党支部书记、系正副主任、教研室主任、实验室主任、校级以上科研机构主要负责人等。

5. 担任青年教师指导工作的导师;负责指导学生参加各类课外学术、科技活动和竞赛的教师,负责指导学生社团活动的教师等。

6. 担任校、院督导工作和担任兼职班主任、辅导员。

7. 由学院(部)安排的其他社会服务工作,如负责学科评估

材料的编制工作、组织学术会议、开设学术讲座等。

8. 其他与上述工作相当的情况。

(三) 学院(部)自行制定本单位的教师基本工作量要求

各学院(部)应根据本单位教师队伍的实际情况,结合本单位发展目标,在统筹安排各项工作任务的基础上,按不低于学校规定的基本工作量要求,自行制定本单位的教师基本工作量要求。各学院(部)在制定本单位的教师基本工作量时,可将继续教育学生、留学生等其他教学工作和学生管理工作考虑在内。

三、教师基本工作量抵充的规定

为保证教师在履行基本工作职责的同时更好地发挥自身的特长,对教师基本工作量的抵充作如下规定:

(一) 教师的教学工作量与科研工作量可相互抵充,抵充比例为 1.5:1,即 1.5 个教学工作业绩点与 1 个科研工作业绩点相互抵充,用于抵充的工作量必须为超出规定基本工作量的部分。

(二) 教师的基本教学、科研工作量不能用社会服务工作量抵充,但可用一定数量的超额教学、科研工作量来抵充社会服务工作量,具体抵充办法由各学院(部)自行制定。

(三) 专职科研人员不设基本教学工作量,其基本科研工作量按 200%要求,有协议规定的按协议执行。

(四) 实验室建设与管理中心专业技术人员,参照教师考核基本工作量。该部门专业技术人员实行坐班制,达到坐班制工作

要求的，可计 100 个教学工作业绩点。

四、教师工作量考核及补贴的规定

（一）学校于每年年底考核学院（部）整体基本工作量完成情况，核算超工作量总数的计算公式为：学院（部）全年超工作量总数=学院（部）实际完成的教学科研工作量-学院（部）所有教师应完成的基本教学科研工作量（其中科研超工作量按 1.5 倍计算业绩点）。

（二）学校于每年年底考核教师个人基本工作量完成情况，完成比例的计算公式为：基本工作量完成比例=个人教学工作量完成比例*50%+个人科研工作量完成比例*50%（教学和科研工作量按抵充之后的业绩点计算，占比最高各计 50%）。

（三）对符合江苏省及苏州市岗位设置规定，聘用在学校机关、群团、教辅单位的“双肩挑”人员，每年应当承担相应的教学、科研工作，但不作基本工作量要求。

（四）学院（部）聘用在专任教师岗位且担任本单位党政领导职务的，基本教学工作量适当减免，正处级减免 140 业绩点，副处级减免 120 业绩点；学院（部）中未担任党政领导职务的专业建设负责人（含公共课负责人），基本教学工作量减免 100 业绩点。各类减免就高对应，不重复计算。享受工作量减免人员，教学工作量上限为学校规定基本教学工作量的 120%，超出上限部分不按超工作量进行结算。

（五）上半年办理退休手续的教师不作基本工作量要求，下半年办理退休手续的教师基本工作量按 50%要求；女教师产假期间不作基本工作量要求。

（六）经学校批准的在职脱产攻读博士研究生或访学的教师，在脱产学习期内或批准期限内，不作基本工作量要求；由学校选派的中外校际合作交流项目、科技镇长团等挂职锻炼、企业研修的教师，在派出工作期内，不作基本工作量要求。

（七）当年新晋升专业技术职务人员按原专业技术职务规定的基本工作量要求计算。

（八）上半年新入职教师，当年度基本工作量不作要求；下半年新入职教师，当年度基本工作量不作要求，次年度基本工作量按 50%要求考核。

附件 2:

苏州城市学院教学科研工作量核算暂行办法

根据《苏州城市学院绩效工资实施办法（试行）》文件精神，结合学校实际情况，对教学、科研（含学科建设）工作量以业绩点形式进行核算，特制定本暂行办法。本核算办法仅用于学校对二级学院（部）的一级分配，各学院（部）应根据本单位实际情况和目标导向制定各自的教学科研工作业绩点核算办法。

第一部分 教学工作业绩点计算办法

一、教学计划内工作业绩点

（一）本科教学工作

本科教学工作主要包括：理论课教学和实验实践课教学两部分。所有教学工作包括但不限于备课、实验准备、上课、指导实习、毕业论文（设计）和课程设计、辅导、答疑、作业（实验报告）批改、命题、监考、阅卷、成绩记载、课程质量分析等基本教学环节，还包括：教学大纲、教学进度表、教案、教学工作总结等基本教学文档编写等工作。

1. 理论课

体育类、艺术类相关课程，如无特别说明的，均按理论课核算教学工作业绩点。

(1) 计算公式

业绩点 = 课程授课学时 × 授课形式折算系数 × 学生数折算系数

(2) 授课形式折算系数

授课形式折算系数 = 基本授课形式系数 + 附加授课形式系数

教师授课，确定一种基本授课形式；同时可以申请一种或多种附加授课形式，经教务处审批同意后实施。

根据教师授课时承担的角色不同（主讲教师、助教），授课形式折算系数见表 1：

表 1 授课形式折算系数

授课形式		承担角色	系数	备注	
基本授课形式 (单项必选)	线下课堂教学	主讲教师	1.0		
		助教	0.3		
	慕课教学	线上线下混合式	主讲教师	1.0	
		助教	0.5		
	线上	主讲教师	0.6		
		助教	0.3		
附加授课形式 (多项可选)	新课	主讲教师	+ 0.3	(见注)	
		助教	+ 0.15		

	教学改革	过程化	主讲教师	+ 0.2	双语教学和全英文教学不可同时选择
			助教	+ 0.1	
		双语	主讲教师	+ 0.3	
			助教	+ 0.15	
		全英文	主讲教师	+ 0.5	
			助教	+ 0.25	

注：新课是指教学计划以外的、符合社会发展需要的并经教务处审核同意开设的课程；开设新课第一次授课时可增加系数。

(3) 学生数折算系数

根据授课形式和教学班学生数确定，学生数折算系数见表 2：

表 2 学生数折算系数

授课形式	教学班学生数	系数	备注
线下课堂教学	50人以下（含50人）	1.0	
	超过50人，每增加1人	+ 0.01	
	超过110人	1.6	
慕课教学	100人以下（含100人）	1.0	只统计我校选课学生人数，外校选课学生不统计在内
	超过100人，每增加1人	+ 0.01	
	超过300人	3.0	

2. 实验实践课

(1) 计算机上机课程

业绩点 = 课程上机学时 × 学生数折算系数 × 0.8

学生数折算系数同理论课线下课堂教学学生数折算系数计算方法。

(2) 实验课程

$$\text{业绩点} = \text{课程授课学时} \times \text{实验批次数} \times 0.8$$

实验分批原则上每个指导教师每批指导 15~20 名学生，按实际批次计。

劳动课程业绩点按照实验课程业绩点公式计算，其中：实验批次数 = 每学期全学院参加劳动课程的学生总数 \div 50，保留 1 位小数，四舍五入。

(3) 金工实习

$$\text{业绩点} = 3 \text{ 学时/次} \times \text{指导次数} \times 0.8$$

每个教学班按工种分成实习小组，每个实习小组原则上 15 名学生。指导金工实习每半天计为 1 次，每次按 3 学时计。

(4) 实习指导

① 分散实习

$$\text{业绩点} = 4 \text{ 学时/周} \times \text{周数} \times \text{学生人数系数}$$

学生人数系数按表 2 中线下课堂教学模式计算。

② 集中实习

$$\text{业绩点} = 6 \text{ 学时/天} \times \text{天数} \times 0.8$$

随学生下点的实习指导教师，每天按 6 学时计，40 人以上的班级必须派 2 名指导教师；艺术类专业采风课程按集中实习的方

法计算业绩点。

③如同一专业、同一实习课程，以上两种实习形式并存，则根据实际情况，由教务处核定实习业绩点计算形式；

(5) 课程设计

业绩点=3 学时/次×指导次数×0.8

课程设计每半天计为 1 次，每次按 3 学时计，每个指导教师原则上指导 15~20 名学生。

(6) 毕业设计（论文）

毕业设计（论文）指导工作包括选题、指导、中期检查、论文评阅、论文答辩、成绩评定等。

业绩点=指导学生数×毕业设计（论文）学分数×学科系数
文科各专业每 1 名指导教师可指导 1~8 名，学生一人一题，文科类学科系数计 1.0；

艺术设计专业每 1 名指导教师可指导 1~6 名，学生一人一题，艺术类学科系数计 1.1；

理工科各专业每 1 名指导教师可指导 1~6 名，学生一人一题，理工类学科系数计 1.4。

3. 不纳入业绩点核算的课程

《形势与政策》《思想政治理论社会实践》《体质健康测试》《大学生职业生涯规划》等课程根据《苏州城市学院教学经费管理规定》发放，不再计算业绩点。

4. 校企合作课程

如签订协议中明确结算方法的，按协议结算；如未签订协议或协议中未明确结算方法的，根据课程实际授课形式，选择相关业绩点计算公式进行计算。

(二) 研究生教学工作

教师担任联合培养硕士研究生导师的，根据每年联合培养硕士研究生数量，第一导师按 50 业绩点/生/年补贴，第二导师按 20 业绩点/生/年补贴。

二、教学计划外工作业绩点

(一) 培养质量考核奖惩

项 目	奖惩业绩点	备注
省级优秀毕业设计团队	70 点/个	
省级优秀毕业设计（论文）一等奖	50 点/篇	
省级优秀毕业设计（论文）二等奖	25 点/篇	
省级优秀毕业设计（论文）三等奖	12 点/篇	
本科毕业论文抽查基本合格	-10 点/人次	
本科毕业论文抽查不合格	-30 点/人次	

(二) 教学改革研究项目

项目类别	国家级 (业绩点/ 项)	省、部级 (业绩点/ 项)	备注
重大/重中之重项目	800	400	①项目等级：项目 主管部门公布立项 文件中的有关说明 ②立项当年计 50%，
重点项目	400	160	

一般项目（立项资助）	160	80	结项当年计 50% ③市级项目，参照 省级项目相应等级 的 50%核算业绩点
备案项目（立项不资助）	80	40	

（三）产业学院建设

项目名称	国家级 (业绩点/ 项)	省、部级 (业绩点/ 项)	备注
产业学院	2000	1000	立项当年计 50%，结 项当年计 50%

（四）专业建设与评估

1. 专业建设

项目名称	国家级 (业绩点/项)	省、部级 (业绩点/项)	备注
一流专业	1000	300	市级项目，参 照省级项目的 50%核算业绩 点
课程思政示范专业	1000	300	
产教融合品牌专业	1000	300	
国际化品牌专业	1000	300	

2. 专业增设与评估

（1）专业增设

项目名称	当年获批 (业绩点)
新专业增设	50

（2）专业评估

项目名称	项目状态 (业绩点)
------	---------------

	星级	通过	暂缓通过	不通过
新专业评估	--	50	---	---
学士学位授权评估	--	50	---	---
专业综合评估	300	100	-50	-100

(3) 专业认证

项目名称	项目状态 (业绩点)			
	申请提交	申请被受理	获得进校考察	通过认证
专业认证	300	500	500	1000

注：同一个专业“申请提交”，只结算第一次业绩点。

(五) 教学质量工程

项目名称	国家级 (业绩点/项)	省、部级 (业绩点/项)	市、厅级 (业绩点/项)
一流课程	500	150	50
课程思政示范课程	500	150	50
重点教材	500	150	50
优秀教学团队	500	150	50
实践教学基地	1000	500	100
大学生创新创业训练计划	80	30 (重点 60)	---

注：当年新增的教学质量工程项目参照同层次项目予以认定。

(六) 教学成果奖、优秀基层教学组织奖

教学成果奖按《苏州城市学院教学成果评审与奖励办法（试行）》执行、优秀基层教学组织奖按《苏州城市学院基层教学组织建设实施细则》执行，不纳入业绩点计算。

(七) 其他教学奖励

获奖等第	国家级 (业绩点/项)	省、部级 (业绩点/项)	市、厅级 (业绩点/项)	备注
特等奖	500	200	100	①需由上级教育主管部门颁发 ②一次性奖励
一等奖	200	100	50	
二等奖	100	50	20	

(八) 指导学生参加各类学科竞赛、展览获奖奖励

奖项	国家级 (业绩点/项)	省级 (业绩点/项)	备注
一等奖(金奖)	300	100	①需由官方参与组织,级别以官方机构的级别为准 ②一次性奖励 ③三大赛奖励为对应奖项乘以系数1.5
二等奖(银奖)	150	50	
三等奖(铜奖)	60	20	
优胜奖	30	10	

注：“三大赛”是指中国国际“互联网+”大学生创新创业大赛、“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品竞赛和“挑战杯”中国大学生创业计划竞赛。

(九) 学生考取研究生奖励

以各学院应届毕业生硕士研究生录取率为依据,录取率达到10%及以上且该学院应届毕业生毕业率达到90%以上的给予相应业绩点奖励,录取率计算不含专转本学生;

各学院应届毕业生硕士研究生录取率=该学院被录取为硕士研究生的应届毕业生数(含被境外高校录取的学生)/该学院应届毕业生总人数×100%(按四舍五入取整)。具体奖励如下:

应届硕士研究生录取率(%)	奖励业绩点
10%-14%	300

15%	500
16%	550
17%	600
18%	650
19%	700
20%—24%	1000
25—29%	1500
30%及以上	2000

三、教学管理考核业绩点

根据《苏州城市学院本科教学事故认定及处理办法》等文件规定，每出现重大教学事故一次，扣除 100 个业绩点；每出现较大教学事故一次，扣除 50 个业绩点；每出现一般教学事故一次，扣除 20 个业绩点。

第二部分 科研工作（含学科建设）业绩点计算办法

一、纵向科研项目

项目类别	业绩点	
	立项	结项
国家级课题面上（一般）项目	350	150
国家级课题青年项目	320	80
省部级科研项目	140	60
市厅级科研项目	42	18
申报国家级项目	20	

注：①重大项目按同级课题的2倍计算，重点项目按同级课题的1.5倍计算，各类人才类项目参照同级科研项目认定。国家级重点/重大项目、重点国际（地区）合作项目的子课题（有经费拨入的），视同国家级课题。②我校为主要合作单位，课题经费的30%以上划入我校的，按70%计。引进人才的转入项目按转入金额占项目总金额比例计立项点，结项正常计算。

二、创新创业领军人才项目

项目来源	业绩点	
	立项	结项
省级创新创业领军人才项目	350	150
姑苏创新创业领军人才项目	140	60
苏州大市范围内区级创新创业领军人才项目	42	18

三、科研奖项

类型	级别	等级	业绩点
人文社会科学类	教育部“高等学校科学研究优秀成果奖”	一等奖	2000
		二等奖	1000
		三等奖	500
	国务院其他部委颁发的社科优秀成果奖以及省哲学社会科学优秀成果奖	一等奖	1000
		二等奖	500
		三等奖	250
	市厅级	一等奖	500
		二等奖	200
		三等奖	100
自然科学类	国家级（自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖）	一等奖	2000
		二等奖	1000
		三等奖	500
	省（部）级	一等奖	1000
		二等奖	500
		三等奖	250
	市厅级	一等奖	500
		二等奖	200
		三等奖	100

注：①获奖成果我校为第二完成单位的计75%，我校为第三及以下完成单位的计40%。②同一项成果当年度获得多项科研奖励的，只计最高的1项。③学会奖原则上降档认定计算，如获推荐申报相应等级奖，可按相应等级

认定计算。

四、社会服务

类型	业绩点
横向项目	自然科学：项目经费数（万元）*5 人文社科：项目经费数（万元）*15
科技成果转化	转化净利润（万元）*8
授权发明专利	100
授权实用新型专利、外观设计专利、软件著作权	10
授权国际发明专利	260
制定国际标准（主持）	400
制定国家标准（主持）	200
制定行业、地方（省、自治区、直辖市）标准（主持）	100
国家级（综合）参展、展演、时装发布	50
省级（综合）参展、展演、时装发布	30
文化部批准的重点美术馆、国家级博物馆收藏	100
政府举办的省级美术馆、博物馆收藏	50

注：①横向项目经费数为到账经费数（扣除外协费）。②专利类：专利权人须为苏州城市学院，共同专利权人我校排第二的分值按 75%计。③科技成果转化按当年度实际到账金额核算。④制订标准的，我校为第二完成单位的计 75%，第三及以下完成单位的计 40%。修订标准的，在原有基础上减半计算。

五、学术论文/专著

类别	类型	业绩点
	在Science、Nature、Cell等国际顶级期刊发表的论文	1500
人文社会科学类高质量论文	在《中国社会科学》发表的论文	1000
	在一类权威期刊发表的论文	300
	在一类期刊发表的论文	260
	在二类期刊发表的论文	160
	在三类期刊发表的论文	100

	在四类期刊发表的论文	40
自然科学类高质量论文	在一类权威期刊发表的论文	300
	在一类期刊发表的论文	260
	在二类期刊发表的论文	160
	在三类期刊发表的论文	100
	在四类期刊发表的论文	40
在普通期刊发表的论文		5
学术著作（15万字以上）	学术专著（对特定学术领域或特定问题由作者提出学术观点并围绕学术观点展开调研、论证而形成的，有创新性和较高的学术价值，或对解决理论、实际问题具有重要作用，或对古籍的注释笺证）	400
	译著（把优秀的中文学术著作、经典名著翻译成外文，或把具有重大学术价值的外文学术著作、经典名著翻译成中文的著作，或关于外国文学，外国语言学与应用语言学，比较文学与跨文化研究，国别与区域研究等领域的译著），点校类视同译著。	200
	编著（对已有的素材资料和研究成果进行整理加工，具有一定的独到见解的著作），学术性词典。	100

注：①人文社科高质量论文认定参考《苏州城市学院人文社会科学高质量论文管理办法》，自然科学高质量论文认定参考《苏州城市学院自然科学高质量论文管理办法》。②高质量学术论文类成果，苏州城市学院为第二单位的分值计 75%。③学术专著应具备下列条件之一：承担国家级、省部级科研项目研究成果所形成的且已经过专家鉴定的著作；在博士学位论文基础上所形成的著作；以学术专著中的某些核心观点为主要内容的论文已在学校认定的核心期刊上发表；获得过市厅级以上科研成果奖励的著作；经学校学术委员会认定的学术著作。④我校教职工以第二、第三、第四作者与他人合著的公开出版的学术专著，并明确其第二、第三、第四完成单位为“苏州城市学院”的，第二完成单位计 75%，第三及以下完成单位的计 40%。

六、决策咨询成果

类型	业绩点
为市委及以上集体学习作讲课、报告的	350

决策咨询成果获得国家领导人肯定性批示或被国家有关部门采纳进入国家决策	300
决策咨询成果在中央媒体（《人民日报》《求是》《光明日报》等）发表，或刊载于国家社科基金《成果要报》《教育部简报（高校智库专刊）》	260
决策咨询成果获得省部级领导人肯定性批示或被省部级单位采纳	160
决策咨询成果获得市委市政府主要领导肯定性批示，或刊载于省哲学社会科学规划办《社科基金成果专刊》《智库专报》、省社科联《决策参阅》等省级及以上内参	100
决策咨询成果在市级及以上内参发表，或被中央电视台引用或者报道，或在省部级媒体理论版或者学术版面发表，或在有重要影响的研究机构专刊上发表，或在市级及以上会议进行口头汇报并获得市委市政府主要领导肯定性批示等具有重要决策研究意义的成果	60

注：①决策咨询成果须署名我校或我校主办的智库为第一单位，1项成果取得多项成绩的，只计分数最高的1次；②决策咨询成果按照《苏州城市学院人文社会科学高质量论文管理办法》认定为相应等级学术论文并记入业绩点的，不再按照决策咨询成果标准重复计算业绩点。

七、科研平台建设

类型	业绩点
国家级重点实验室/工程中心/研究基地/智库/协同创新中心	2000
省部级重点实验室/工程中心/研究基地/智库/协同创新中心	1500
市级实验室/工程中心/研究基地/智库/协同创新中心	800

注：联合建设的科研平台，我校作为第二联建单位的，分值的75%计，第三及以下的，分值的40%计。分类不明确的科研平台建设成果提交校考核小组认定后计分。立项建设的平台，立项当年计50%业绩点，验收当年计50%业绩点。

八、学科建设

类型	业绩点
国家级重点学科、双一流建设学科	2000
省优势学科	1500
省重点学科	1000
校级重点学科	60
获批硕士学位授权点	1500

注：立项建设的学科，立项当年计 50%业绩点，验收当年计 50%业绩点。

九、关于科研业绩点划拨转分的说明

为鼓励团队合作，尊重成果主要完成人的意见，并经学院（部）研究备案，可将各类科研成果的业绩点划拨转分给共同署名的我校教职工，各类项目的业绩点可划拨转分给项目书内注明的项目组成员，可将平台、学科类业绩点划拨转分给做出突出贡献的我校教职工（用于划拨转分的业绩点从相关项目核定的总业绩点中分割，不得重复计算）。划拨转分的科研业绩点可用于个人年终基本科研工作量考核。