

湖北师范大学生命科学学院文件

生科发〔2024〕4号

关于印发《湖北师范大学生命科学学院科研工作量化管理补充办法（修订）》等3份文件的通知

全院教职工：

经学院研究同意，现将《湖北师范大学生命科学学院科研工作量化管理补充办法（修订）》《湖北师范大学生命科学学院教学工作量化管理办法（修订）》《湖北师范大学生命科学学院教职工履职考核实施方案（修订）》印发给你们，分别替代生科发〔2023〕2号《湖北师范大学生命科学学院科研工作量化管理补充办法（试行）》、生科发〔2023〕3号《湖北师范大学生命科学学院教学工作量化管理办法（试行）》、生科发〔2023〕6号《湖北师范大学生命科学学院教职工履职考核实施方案（试行）》文件。请遵照执行。

湖北师范大学生命科学学院

2024年5月20日



湖北师范大学生命科学学院科研工作量化 管理补充办法（修订）

第一条 为了进一步调动广大教职工开展科学研究的积极性和创造性，提高科学研究的水平，规范科学研究工作的管理，依据《湖北师范大学科研工作量化管理办法（修订版）》（湖师发〔2021〕29号）文件，结合生命科学学院科研工作实际情况，制定此补充办法。

第二条 对于新入职的教师，第一年不要求科研工作量，第二年和第三年不要求科研项目到账经费（科研工作量计分标准见附件一，科研项目到账经费标准见附件二、三）。

第三条 对于没有科研用房的中教法教师，科研工作量按减免 1/3 的标准执行。

第四条 对于主持国家级纵向项目，湖北省重点研发计划、科技创新重大专项等省部级科研项目（资助经费 20 万元及以上）的教师，从项目获批当年开始，连续 N 年（N 为项目申报书上要求的执行年限）内不再要求科研项目到账经费。

第五条 对于联系或主持捐赠项目的教师（以校友办认定为标准），捐赠项目经费不计科研分值，不算科研绩效，可视为科研项目到账经费，但不可分解。

第六条 鼓励合作完成科研项目，项目获批当年，项目主持人可以将不超过项目总经费的 50% 分解给项目组其他成员（仅限同团队成员或项目申报书、合同书列出的成员）。

第七条 鼓励合作完成科研论文，论文第一作者或通讯作者可以将分值在第一作者（含共同）和通讯作者（含共同）进行自行分解，确保第一作者或第一通讯作者分值不低于其他人员。

第八条 以学院或集体名义申报的平台项目，项目负责人可以将项目总经费的 70%分解给项目各贡献方（包括负责人），确保负责人分值不低于其他人员。

第九条 当年 1 月 1 日年龄已满 56 周岁的专任教师，若继续招收研究生（生物学、生物与医药）或担任科研团队负责人，科研工作量按相关标准执行；若不再招收研究生（生物学、生物与医药）或担任团队负责人的教师，科研工作量予以全免。

第十条 被考核人员名单及岗位级别以人事处当年下达的文件或要求为准。低职高聘教师当年任意月份通过人事处低职高聘考核，按照高聘岗位考核科研工作量。享受副教授或教授待遇的新入职教师，按照对应待遇岗位级别考核科研工作量。

第十一条 项目和成果的分解由项目主持人、成果完成人，论文第一作者或通讯作者提出分解申报，学院审核。

第十二条 本办法自 2024 年 6 月 1 日起开始执行。

附件一：各级各类岗位教师应完成年度额定科研工作量化计分标准；

附件二：各级各类岗位教师年度额定横向科研项目到账经费标准；

附件三：各级各类岗位教师年度额定科研项目到账经费标准。

附件一

各级各类岗位教师应完成年度额定科研工作量化 计分标准

岗位级别	科研工作量考核标准（分/年）			
	教学为主型	教学科研并重型	科研为主型	社会服务型
专技 2 级	250	310	410	410
专技 3 级	220	280	380	380
专技 4 级	190	250	350	350
专技 5 级	165	210	280	280
专技 6 级	145	190	250	250
专技 7 级	125	170	220	220
专技 8 级	80	80	80	80
专技 9 级	70	70	70	70
专技 10 级	60	60	60	60
专技 11 级	50	50	50	50
专技 12 级	40	40	40	40

附件二

各级各类岗位教师年度额定横向科研项目到账 经费标准

岗位级别	横向科研项目到账经费考核标准（万元/年）			
	教学为主型	教学科研并重型	科研为主型	社会服务型
专技 2-4 级	8	11	20	50
专技 5-7 级	4.5	7.5	10.5	33
专技 8 级以下	2.5			

附件三

各级各类岗位教师年度额定科研项目到账 经费标准

岗位级别	科研项目到账经费考核标准（万元/年）			
	教学为主型	教学科研并重型	科研为主型	社会服务型
专技 2-4 级	10	13	24	52
专技 5-7 级	6.5	9.5	14.5	35
专技 8 级以下	3			

备注：为了发挥每个教师争取科研经费的优势，对教师完成科研项目经费额定工作量，有两个方案可供教师在年终选择，要么完成横向科研项目额定到账经费（附件二），要么完成科研项目额定到账经费（附件三）。

湖北师范大学生命科学学院教学工作量化 管理办法（修订）

第一条 为规范我院的教学工作，突出教学工作的中心地位，充分调动广大教师从事教学工作的积极性和主动性，准确反映教师承担教学任务的数量和质量，使我院教学考核工作更加客观、公正，依据《湖北师范大学教学工作量化管理办法（试行）》（湖师发〔2019〕49号）文件，结合我院实际，制定此管理办法。

第二条 各级各类教学岗位每年额定教学工作量要求按《湖北师范大学教学工作量化管理办法（试行）》（湖师发〔2019〕49）执行（见附件）。

第三条 新教师入职当年3月1日（含）前起薪的，教学工作量按额定标准的100%核定；3月1日至9月1日之间起薪的，按额定标准的50%核定；9月1日（含）之后起薪的，教学工作量由学院教学委员会根据实际情况决议核定。

第四条 生物学国家级实验教学示范中心主任/副主任、省重点实验室主任/副主任、省工程研究中心主任/副主任、一级学科或二级学科主任/副主任、黄石市生物药物产业技术研究院院长/执行院长、阳新县现代农业产业技术研究院院长/执行院长、教学督导、党支部书记、院长助理、系主任/副主任、教研室主任、生命科学共享平台主任/副主任、实验室主任岗位，教

学工作量按额定标准减免 1/4 执行，同时兼任两个岗位及以上的，教学工作量按额定标准减免 3/8 执行。

第五条 因领导岗位工作，“双肩挑人员”的额定教学工作量按《湖北师范大学“双肩挑人员”聘任与管理暂行办法》（湖师发〔2019〕6号）执行。

第六条 经学校批准脱产攻读博士学位、国内外访问学者、博士服务团、进修学习或工作的教师，期间未完成额定教学任务的，视为完成额定工作量；期间承担了校内教学任务的，其实际承担的教学工作量视为超额工作量。

第七条 对于获得其他人才称号的教师等按学校相关文件规定的标准减免执行。

第八条 专任教师人员名单及岗位级别以人事处当年下达的文件或要求为准。

第九条 本办法自 2024 年 6 月 1 日起开始执行。

附件：各级各类教学岗位每年额定教学工作量要求

附件

各级各类教学岗位每年额定教学工作量要求

级别	类型	最低课时量
正高	教学为主型	年均教学工作量不少于 330 标准分，其中年均为本科生授课不少于 160 课时。
	教学科研并重型	年均教学工作量不少于 260 标准分，其中年均为本科生授课不少于 96 课时。
	科研为主型（含社会服务与推广型和思政教师）	年均教学工作量不少于 80 标准分，其中年均为本科生授课不少于 32 课时。
副高	教学为主型	年均教学工作量不少于 360 标准分，其中年均为本科生授课不少于 160 课时。
	教学科研并重型	年均教学工作量不少于 280 标准分，其中年均为本科生授课不少于 96 课时。
	科研为主型（含社会服务与推广型和思政教师）	年均教学工作量不少于 100 标准分，其中年均为本科生授课不少于 32 课时。
中级	/	年均教学工作量不少于 280 标准分，其中年均为本科生授课不少于 96 课时。
初级	/	年均教学工作量不少于 200 标准分，但年均为本科生授课最高不能超过 96 课时。

湖北师范大学生命科学学院教职工履职考核实施方案（修订）

根据《湖北师范大学教职工年度考核暂行办法（修订版）》（湖师发〔2021〕46号）《湖北师范大学教学工作量化管理办法（湖师发〔2019〕49号）》《湖北师范大学科研工作量化管理办法（修订版）（湖师发〔2021〕29号）》等文件精神，结合生命科学学院（以下简称学院）实际情况，制定本方案。

第一章 总 则

第一条 本方案仅对《湖北师范大学生命科学学院教职工岗位职责》内容及考勤进行考核，考核结果报请学院党政联席会讨论通过，并作为学校年度考核的重要依据。

第二条 师德师风考核按照学校文件规定执行。

第三条 考核等次划分标准：90分及以上为优秀、80（含）-90分为良好、70（含）-80分为合格、60（含）-70分为基本合格、60分以下为不合格。若考核结果中优秀、良好比例超过设置的比例，则依据得分高低进行分类排序，划分等次。

第四条 考核对象包括专任教师、实验技术及管理人员、专职行政管理人员和兼职行政管理人员。本考核办法不包括返聘教师，返聘教师由校人事处组织考核。

第二章 考核实施细则

（一）专任教师

第五条 专任教师以学校人事处当年下发的名单为准。考核原则为教学考核必须参加，科研考核、其他履职考核自愿申请（考核申请表附件 1）。未同时参加科研考核和其他履职考核的专任教师视为放弃当年的科研奖励及次年的硕士研究生招生指标等。

1. 教学考核（岗位职责 A）：完成学校和学院规定的教学任务，教学考核评定等级为合格；未完成教学任务评定等级为不合格。教学考核由个人按学校要求填表（学校模板），教研室主任负责初审，学院组织复审。

2. 科研考核（岗位职责 A）：科研考核包括科研工作量考核和科研经费考核。科研考核由个人在科研系统申报，科发院和学院核算的数据为准。

（1）科研工作量考核：实际完成科研工作量与额定科研工作量比值在 3.0 及以上者，考核评定等级为优秀；比值在 2.0 及以上者为良好；比值在 1.0 及以上者为合格；比值在 0.5 及以上者为基本合格；比值在 0.5 以下者为不合格。

（2）科研经费考核：实际到账经费与额定到账经费比值在 2.0 及以上者，考核评定等级为优秀；比值在 1.5 及以上者为良好；比值在 1.0 及以上者为合格；比值在 0.5 及以上者为基本合格；比值在 0.5 以下者为不合格。

3. 其他履职情况考核（岗位职责 B）：学院成立考核领导小组对专任教师岗位职责 B 履职情况进行考核，具体考核内容及评分标准由考核领导小组根据岗位职责制定（附件 2）。

（1）考核领导小组成员

组长：学院党委书记、院长；

成员：学院其他领导、院长助理、系主任、教研室主任、教学管理办公室工作人员、学科科研办公室主任。

（2）考核方式

采用书面述职方式。依据被考核人述职情况，结合履职进行量化评定。以教研室为基本单位，逐一进行考核评分。

（3）等次比例

优秀等次比例为 20%，良好为 60%。

（二）实验技术及管理人员

第六条 实验技术和管理人员以学校人事处和国有资产与实验室管理处当年下发的名单为准，由学院成立考核领导小组对相关人员履职情况进行考核，具体考核内容及评分标准由考核领导小组根据岗位职责制定（附件 2）。

1. 考核领导小组成员

组长：学院党委书记、院长；

成员：学院其他领导、院长助理、党政办公室主任、被考核人所管理实验室承担实验教学的任课教师等。

2. 考核方式

实验技术和管理人员须对照岗位职责进行答辩述职（5-10 分钟）。考核小组依据被考核人答辩述职情况，结合履职情况进行评分。针对一人多岗的教师，主岗分值占比 60%-80%，辅

岗分值占比 20%-40%。各岗位具体占比在岗位分工中进一步明确。

3. 等次比例

B 岗教师不限制优秀及良好等次比例。其他实验岗人员优秀等次比例不超过 30%，良好不超过 40%；若当年学院目标考核为优秀，则优秀等次比例增加至 80%。若当年学院目标考核为合格及以下，则不设置优秀和良好。

（三）专职行政管理人员

第七条 专职行政管理人员包括党政办公室主任、教学管理办公室工作人员、学科科研办公室主任和学生工作办公室管理人员等。具体考核内容及评分标准由考核领导小组根据岗位职责制定（附件 2）。

1. 考核领导小组成员

组长：学院党委书记、院长；

成员：学院其他领导、院长助理、党政办公室主任、班主任代表 2—5 人（或各团队代表 1 人）。

2. 考核方式

专职行政人员须对照岗位职责进行答辩述职（5-10 分钟），考核小组依据被考核人答辩述职情况，结合履职情况进行评分。

3. 等次比例

优秀等次比例为 30%，良好为 40%；若当年学院目标考核为优秀，则优秀等次比例增加至为 80%。若当年学院目标考核为合格及以下，则不设置优秀和良好。

（四）兼职行政管理人员

第八条 兼职行政管理人员包括（1）生物学国家级实验教学示范中心（以下简称实验教学中心）主任；（2）食用野生植物保育与利用湖北省重点实验室（以下简称省重点实验室）主任；（3）特色野菜良种繁育与综合利用技术湖北省工程研究中心（以下简称省工程中心）主任；（4）学院教师党支部书记；（5）学院分工会常务副主席；（6）其他兼职行政管理人员（包括学院院长助理、系主任/副主任、教研室主任/副主任、外事专员及网站管理员等）；（7）其他岗位人员（以上六类未列出，且由学院发文聘任的其他兼职管理人员。

1. 实验教学中心主任

学院不组织专门的考核。当年实验教学中心在省级考核中获评优秀，则管理人员考核结果为优秀；在学校组织的考核中为优秀，则考核结果为良好；若在省和学校考核结果为不合格，则考核结果为不合格。若上级部门未组织考核，考核等次由学院党政联席会讨论决定。

2. 省重点实验室主任

考核方式和结果认定同实验教学中心主任考核一致。

3. 省工程中心主任

考核方式和结果认定同实验教学中心主任考核一致。

4. 学院教师党支部书记

由学院成立考核领导小组对教师党支部书记进行岗位履职情况进行考核，具体考核内容及评分标准由考核领导小组根据岗位职责制定（附件2）。

（1）考核领导小组成员

组长：学院党委书记、院长；

成员：学院其他领导、支部党员代表（或教师代表）2-5人。

（2）考核方式

采用书面述职方式。考核领导小组依据被考核人述职情况，结合履职情况进行评分。

（3）等次比例

优秀等次比例不超过50%；若当年学院目标考核为优秀，则不限制等次比例。

5. 学院分工会常务副主席

考核方式同教师院党支部书记考核一致。当年学院参与学校工会活动获得二等奖及以上（或进入半决赛），则考核结果为优秀。良好和合格按照考核评分认定。

6. 其他兼职行政管理人员

考核内容及评分标准由考核领导小组根据岗位职责制定（附件2）。

（1）考核领导小组成员

组长：学院党委书记、院长；

成员：学院其他领导、教师代表2-5人。

（2）考核方式

采用书面述职方式。考核领导小组依据被考核人述职情况，结合履职情况进行评分。

（3）等次比例

院长助理不限制优秀及良好等次比例。其他人员按系主任、系副主任、教研室主任、教学督导和其他岗位人员等分组，每组优秀等次比例为 50%；若当年学院目标考核为优秀，则不限制等次比例。

第三章 附则

第九条 其他未尽事宜按照学校统一规定执行。若学校对教职工岗位职责进行了修订，则按照学校新文件执行。

第十条 本方案自 2024 年 6 月 1 日起施行，由学院党政联席会负责解释。