

东南大学文件

校发〔2019〕309号

关于印发《东南大学 院系单位关键业绩指标（KPI）绩效考核与管理 实施办法》的通知

学校各部门、单位：

为大力推进学校“双一流”建设进程、进一步深化教育体制综合改革，健全立德树人落实机制，并不断完善收入分配激励机制，建立健全学校与二级单位的分级管理体制及评价体系，特制定《东南大学院系单位关键业绩指标（KPI）绩效考核与管理实施办法》。现印发给你们，请认真贯彻落实。

东南大学

2019年12月5日

(主动公开)

东南大学院系单位关键业绩指标（KPI） 绩效考核与管理实施办法

第一章 总 则

第一条 高举中国特色社会主义伟大旗帜，全面贯彻党的十九大精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，根据中共中央办公厅、国务院办公厅《关于实行以增加知识价值为导向分配政策的若干意见》、教育部等五部门《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》、中共中央、国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》、教育部《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》等文件精神，结合我校实际，特制定本实施办法。

第二条 把握新时代高等教育的新使命新要求，以人事制度改革为突破，以人才培养、师资队伍建设和服务国家重大需求为发展导向和价值取向，特别是坚持人才培养的中心地位，切实提升人才培养考核权重，健全完善立德树人落实机制。通过构建体现长远性和内涵性的院系单位关键业绩指标绩效考核体系，落实“院办校”发展思路、理顺学校总体发展战略与院系单位绩效考核的关系、明确相关职能部门在院系单位绩效考核中的分工、强化院系单位关键业绩指标的分解细化，提高绩效考核和分配的科学化水平，激发单位和教师的内生动力和发展活力，加快推进“双一流”大学建设进程。

第二章 基本原则

第三条 坚持正确方向。院系单位关键业绩指标绩效考核和绩效分配要紧紧围绕落实立德树人根本任务，完善教师评价体系和标准，加强教师思想政治建设，推动实现全员全过程全方位育人的新格局，充分调动广大教师“重视教学、投入教学、提升教学”的积极性。

第四条 体现量质结合。院系单位关键业绩指标绩效考核应摒弃“帽子戏法”，不唯“论文、学历、职称、奖励”等外在条件的限制，突出注重“贡献和实绩”考核评价指挥棒的“正向引导”作用，树立定性定量相结合、眼前与长远相协调、更加注重成果质量的评价导向。

第五条 实施分类评价。充分考虑不同部门和单位不同的发展定位、发展基础、发展阶段和学科专业性质，重点关注各单位通过努力取得的关键业绩指标的增量、均量和标志性成果。在考核和分配中坚持分类指导与分类评价相结合、坚持全面兼顾与突出重点相结合、坚持发展性评价与奖惩性评价相结合、短期考核与长效激励相结合。

第六条 下放治理权限。紧扣国家“放管服”改革工作要求，将关键业绩指标考核作为学校探索管理权限下移和财务权限下移的重要抓手，加大二级单位分配自主权。鼓励各单位考核分配向高层次人才、创新岗位、教学科研一线做出突出贡献的教师倾斜。在严格遵守工资收入分配、津补贴发放、成果转化收益等相关政

策规定的前提下，在绩效总额范围内，按照“多劳多得，优劳优酬，水平合理，规范有序”的原则，结合学校每年发展重点及财务状况动态调整，实现绩效奖励与目标考核相统一，确保绩效分配规范有序、公开公正。

第三章 组织领导与实施对象

第七条 学校成立院系单位关键业绩指标（KPI）绩效考核领导小组，全面负责关键业绩指标绩效考核指标体系的构建、调整和实施。各关键业绩指标职能部门分别负责牵头制定各自的评价指标体系及绩效分配办法。

第八条 实施对象为院系及参照院系管理的单位，机关部处及直附属单位可根据当年度全校奖励性绩效工资总额另行制定考核及分配办法。学术特区按特区现有的相关考核分配政策运行，不参与关键业绩指标绩效考核分配。

第四章 指标体系与评价范围

第九条 院系单位关键业绩指标体系由人才培养、科学研究、师资队伍建设、综合管理四类指标构成，每类指标有若干二级或三级关键业绩指标组成（详见下表）。考核中强调“总量+均量+标志性贡献”原则，关键业绩指标考核需考虑各学院业绩的增量、均量和标志性成果，以增量为导向，合理评价均量，同时鼓励引导重大标志性成果。具体指标体系及绩效分配办法由相关职能部门负责制定。

东南大学关键业绩指标（KPI）绩效考核指标体系

考核指标体系 (比例)		考核部门	二级考核指标 (比例)
1. 人才培养 (60%)	1. 本科生 教育 (40%)	教务处牵头, 团委、学工 部 (学生处)、国际合作 处共同完成	1. 教学成效 (40%) 2. 课堂教学质量 (45%) 3. 学生管理 (15%)
	2. 研究生 教育 (20%)	研究生院牵头, 团委、学 工部 (学生处)、国际合 作处共同完成	1. 教学成效 (40%) 2. 培养质量 (45%) 3. 学生管理 (15%)
2. 师资队伍建设 (15%)		人事处牵头, 国际合作处 共同完成	1. 高端师资建设“新增” (70%) 2. 师资队伍活跃度与国际化 (25%) 3. 进入质量 (5%)
3. 科学研究 (15%)		科研院、社科处 牵头完成	1. 科研经费 (40%) 2. 基础研究 (20%) 3. 成果 (40%) 4. 附加分
4. 综合管理 (10%)		校办牵头, 党委组织部、 纪委办公室、党委教师工 作部、保卫处、保密办 公室、财务处、档案馆、发 展委员会等部门共同完 成	1. 院系发展态势 2. 标志性成果附加分、校友捐赠加分 3. 扣分项目 (年度目标完成情况、班 子建设、党建工作、党风廉政、财务审 计、师德师风、保密工作、安全稳定、 档案管理)

第五章 关键业绩指标（KPI）绩效分配办法

第十条 学校根据教育部核拨的绩效总量，在不突破总量的前提下，将总量分为三部分，一是基础性绩效；二是奖励性绩效(包括年终绩效保留部分和当年度增量部分)；三是专项绩效。学校拟将部分奖励性绩效按照关键业绩指标（KPI）绩效考核结果核拨到院系单位。

第十一条 按学校工作目标及侧重点确定关键业绩指标（KPI）体系中各部分的权重，根据权重确定各部分的绩效奖励额度。院系单位按照关键业绩指标（KPI）绩效考核办法进行考核。各牵头部门分别进行相关指标体系的考核，并根据考核结果及分配办法在每一指标体系内进行分配。各部分指标体系的关键业绩指标（KPI）绩效额度相加，即为该院系单位的年度 KPI 绩效总额。

第十二条 年终奖励性绩效总额划拨后，由院系单位自主分配。根据学院发展和人才引进需要，各院系单位单独设立发展基金，额度为绩效总额的 20%，其中三分之二为人才专项基金，用于高层次人才引进，在引进紧缺急需的全职、长聘、短聘等各类高层次人才时，可在学校现有待遇政策支持下给予增加补充；三分之一为院长发展基金，用于学院治理与发展、学院公共事业发展中的人员激励等。学校对各院系单位的统筹发展基金实施动态监管，对人才专项基金长期执行状况不良的，学校将酌情予以收回。

第十三条 院系单位应根据学校总体要求，充分参考学校 KPI 考核与管理办法，结合本单位实际情况制定具有本单位特点的年终绩效考核办法及分配方案。方案须经单位内部相关决策程序通过并在本单位进行公示，公示完成后报经人事处审批通过方

可执行。各单位在进行 KPI 绩效分配时，应与考核结果挂钩，避免完全以职称、职务、头衔为导向的分配办法，充分体现绩效为核心，体现优劳优酬的原则，激发广大职工争先进位的工作积极性，充分发挥绩效工资激励导向作用。

第六章 附 则

第十四条 对部分特殊情况的学院，如新成立学院、考核要素不全学院、文理分类不清晰学院等，由学校针对具体情况进行相应考核处理。

第十五条 学校人事处负责对关键业绩指标（KPI）绩效考核与管理办法的解释工作。

- 附件：1. 东南大学 KPI 综合考核指标体系——人才培养（本科生教育）
2. 东南大学 KPI 综合考核指标体系——人才培养（研究生教育）
3. 东南大学 KPI 综合考核指标体系——师资队伍建设
4. 东南大学 KPI 综合考核指标体系——科学研究
5. 东南大学 KPI 综合考核指标体系——综合管理

附件 1

东南大学 KPI 综合考核指标体系

——人才培养（本科生教育）

根据学校财务状况确定当年度本科人才培养绩效的额度 $B_{\text{总}}$ ，分为教学成效、课堂教学质量、学生管理三个部分。即：

$$B_{\text{总}} = B_{\text{教学成效}} + B_{\text{课堂教学质量}} + B_{\text{学生管理}}$$

其中， $B_{\text{教学成效}}$ 体现本科人才培养工作中的教学成果和成效，占 40%； $B_{\text{课堂教学质量}}$ 体现本科人才培养工作中的课堂教学质量，占 45%； $B_{\text{学生管理}}$ 体现本科人才培养中的学生管理工作，占 15%。

一、本科人才培养工作中的教学成果和成效（占 40%）

（一）培养成果绩效系数 C_1

本科生培养成果绩效系数分值一览表（本年度新增）

项目类别	项目名称	级别	分值	备注
教学成果	国家级教学成果奖	特等奖	500 分/项	
		一等奖	300 分/项	
		二等奖	200 分/项	
	省级教学成果奖	特等奖	200 分/项	
		一等奖	100 分/项	
		二等奖	50 分/项	
	校级教学成果奖	一等奖	20 分/项	
		二等奖	10 分/项	
教学名师	国家级教学名师		100 分/个	

	省级教学名师		20分/个	
	宝钢奖优秀教师	特等奖	20分/个	
		特等奖提名	15分/个	
		优秀奖	10分/个	
教学团队	国家级教学团队		50分/个	
	省级教学团队		10分/个	
	国家教学指导委员会	主任	20分/人	
		副主任	10分/人	
		委员、秘书长	5分/人	
专业建设	国际级		80分/个	专业认证(评估):若当年仅进校考查,系数为0.5;若当年仅结论公布(结论为通过),系数为0.5;若当年进校考查且结论公布(结论为通过),系数为1。 专业建设:若当年仅立项,系数为0.5;若当年仅验收(结论为通过),系数为0.5。
	国家级		50分/个	
	省级		30分/个	
教材出版	国家级规划教材		20分/部	主编中必须有本学院教师。
	省级规划(重点)教材		10分/部	若当年仅立项,系数为0.3;若当年仅出版,系数为0.7;若当年立项并

				出版，系数为 1。 主编中必须有本学院教师。
	一般正式出版教材		5 分/部	主编中必须有本学院教师。
教改项目	国家级教改项目	重中之重	40 分/个	若当年轻立项，系数为 0.5；若当年轻结题通过，系数为 0.5。
		重点	20 分/个	
		一般	10 分/项	
	省级教改项目	重中之重	20 分/项	
		重点	10 分/项	
		一般	5 分/项	
	教指委、中国教育学会、中国高等教育学会教改项目	重中之重/重点	3 分/项	
		一般	1.5 分/项	
校级教改项目		1 分/项		
教改论文	CSSCI 教改论文		10 分/篇	第一作者或通讯作者必须为本学院教师，论文内容必须为本科教学相关的教学改革、教学研究或教学管理。
	CSCD 教改论文		5 分/篇	
课程资源	国家级		20 分/门	同一门课程就高计算，不重复计。
	省级		10 分/门	
	校级		3 分/门	校级课程：若当年轻立项，系数为 0.5；若当年轻验收通过，系数为

				0.5。
创新实践	大学生创新创业项目	国家级	6分/项	优秀
		国家级	3分/项	良好
		国家级	2分/项	结题
		省部级	4分/项	优秀
		省部级	2分/项	良好
		省部级	1.5分/项	结题
		校级	2分/项	优秀
		校级	1.5分/项	良好
		校级	1分/项	结题
学科竞赛	大学生竞赛获奖 (国际级)	一等奖	20分/项	
		二等奖	10分/项	
		三等奖	6分/项	
	大学生竞赛获奖 (国家级)	特等奖	16分/项	互联网+国赛金奖100分;银奖50分;铜奖25分。挑战杯大赛国赛特等奖100分;一等奖50分;二等奖25分。大学生竞赛排行榜列入竞赛项目每项奖项在原分值基础上递加3分。
		一等奖	12分/项	
		二等奖	6分/项	
		三等奖	3分/项	
大学生竞赛获奖	特等奖	5分/项		

	(省部级)	一等奖	3分/项	
		二等奖	1分/项	
课外研学	活动组织	承办省部级以上竞赛	20分/项	
		承办校级赛事	5分/项	
		承办学术报告会	10分/项	
		承办课外研学讲座	2分/项	
优秀毕设	获奖情况	省级	30分/篇	一等奖
		校级	5分/篇	
国际交流	本科生出国交流	长期(三个月及以上)人数	4分/人	基本要求:30%
		短期人数	1分/人	
	接收管理国际交流交换生	长期(三个月及以上)人数	2分/人	海外学院评定
		短期人数	1分/人	
学生成果	申请专利(*)	发明专利	1分/项	学生为第一完成人,或指导教师第一、学生第二完成人
	发表论文(*)	SCI	2分/篇	学生为第一作者
		其他	1分/篇	
特殊类学生	接收并培养困难学生		1分/人	
教学基地	国家级实验教学示范中心		50分/个	

	国家级虚拟仿真实验教学中心	50分/个	
	省级实验教学示范中心	20分/个	
自制教学仪器设备(中国高教学会)	特等奖	30分/个	
	一等奖	20分/个	
	二等奖	10分/个	
	三等奖	5分/个	
虚拟仿真实验教学项目	国家级	20分/个	
	省级	10分/个	
	校级	3分/个	

注：1. 辅导员主持或参与教改项目、教学成果奖及其它学校认定的绩效项目参照上述办法计算；2. 学生竞赛、论文和专利指导根据竞赛的组织方式计算，同一竞赛按最高奖计算，不重复计算；团体性竞赛取竞赛最高奖项（不累加）；3. 多个学院或教学单位共同申报奖项，按约定比例分配。

（二）过程管理绩效系数 C_2

人才培养过程管理绩效重点关注教学过程中出现的影响教学质量的问题，为减分项。

过程管理绩效系数分值一览表

项目名称	级别	分值	期限	备注
教学事故	一级	200分	本年度	
	二级	100分	本年度	
	三级	50分	本年度	
调课率		10分/次	本年度	每学期每教学班超过3次

（三）核算方式

本科教学质量绩效 $B_{质}$ 核算方式如下:

$$B_{\text{教学成效}} = B_{\text{总}} \times 40\%$$

$$S_C = S_{C1} - S_{C2}$$

$$S_U = S_{U1} - S_{U2}$$

$$B_{\text{院成效}} = B_{\text{教学成效}} \times \frac{S_C}{S_U}$$

其中, $B_{\text{总}}$ 为全校本科人才培养绩效金额, $B_{\text{教学成效}}$ 为全校本科人才培养质量绩效总值, $B_{\text{院成效}}$ 为学院本科人才培养质量绩效, s_c 为本年度学院本科人才培养工作的“质”的系数, s_u 为本年度全校本科人才培养工作的“质”的系数, s_{c1} 、 s_{c2} 为学院本学年度本科人才培养成果绩效系数和过程管理绩效系数, s_{u1} 、 s_{u2} 为本学年度全校本科人才培养成果绩效系数和过程管理绩效系数。

二、本科人才培养工作中的课堂教学质量 (占 45%)

本科人才培养工作中的课堂教学质量绩效分为教学工作量绩效 (30%) $B_{\text{量}}$ 和授课质量绩效 (15%) $B_{\text{质}}$ 两部分。

$$B_{\text{课堂教学质量}} = B_{\text{量}} + B_{\text{质}}$$

$$B_{\text{量}} = B_{\text{总}} \times 30\%$$

$$B_{\text{质}} = B_{\text{总}} \times 15\%$$

(一) 教学工量绩效 (占 30%)

1. 教学工作量分配核算因素

教学工作量的分配核算因素主要包括: 教学运行课程学时和课程教学班人数系数。

(1) 理论、实验课、课夹实验的理论环节的学时以实际运

行课表数据为准，即：按实际运行学时的 1.0 计算。

(2) 全英文理论教学按实际运行学时的 2.0 计算。

(3) 分散实习：按 16 学时/行政班计算。

(4) 集中实习：教师带队市内实习，按每个行政班 16 学时/周计算；教师带队生产实习（写生）等，按每个行政班 16 学时/周计算，超过 4 周按 4 周计算。

(5) 课程设计、学年论文按每个行政班 16 学时/周计算。

(6) 毕业设计（论文）按 48 学时/学生计算，超过 8 个学生按 8 个学生计算。

2. 人数系数

人数系数主要考虑所有课程中，公共基础课程、专业基础课程的大班教学与专业课程的小班教学差异度，引导学院在今后工作中基于提高教学质量逐渐达到合理的课程教学规模。

教学班人数系数参考值：

教学班人数系数

授课人数	<70 人	70-120 人	>120 人
系数	1	1.2	1.3

3. 教学工作量或课程当量学时数核算公式

设定在学年度所有课程教学班的裸学时数和人数系数的乘

积之和为 H ，即：
$$H = \sum_{i=1}^n t_i x_i$$

其中， n 为课程教学班数量， t_i 和 x_i 分别为第 i 个课程教学班的人数系数和学时数，并称 $H_i = t_i x_i$ 为第 i 个课程教学班的课程当量学时。

4. 学院教学工作量绩效核算公式

$$B_{\text{量}} = B_{\text{总}} \times 30\%$$

$$B_{\text{院量}} = B_{\text{量}} \times \frac{H_c}{H_u}$$

其中， $B_{\text{总}}$ 为全校本科人才培养绩效金额， $B_{\text{量}}$ 为教学工作量的总绩效， $B_{\text{院量}}$ 为学院教学工作量的贡献绩效， H_c 为学院本学年度学院本科开设课程的当量学时总和， H_u 为本学年度全校本科当量学时总和。

(二) 授课质量绩效 (占 15%)

授课质量绩效的计算综合考虑以下三部分内容：

1. 全部课程教学班学生评教数据；
2. 督导抽查听课评价情况；
3. 院系随机抽查 10% 的老师的本科生课程，由外聘的同行专家评审授课录像。

(三) 非学院教学人员，其相应教学绩效归属开课学院。

三、本科人才培养中的学生管理工作 (占 15%)

(一) 考核办法和具体指标

考核类别	考核项目	分值	评分标准
思想引领 (25%)	党组织建设	100	1、党支部标准化建设情况：分五档，A类15分，B类10分，C类5分，D类3分，E类0分。 2、本科生入党申请人数占学生总数比例：递交入党申请书大于50%，10分；30%-50%，8分；15%-30%，5分；15%

		<p>以下，0分</p> <p>3、本科生党支部精品项目“领航工程”建设情况：立项并结项一个项目5分，考评优秀5分。可累加，总分不超过10分。</p>
	团组织建设	<p>1、本科生基层团支部建设情况考评，满分20分；</p> <p>1) 完成从严治团和“青年学习社”基本工作，从严治团和“青年学习社”相关工作抽检，未得到有效落实，则一票否决，直接取消本科生基层团支部建设情况考评20分；</p> <p>2) 按照青年大学习的积分情况规格化打分，最高的学院获得5分，5分封顶；</p> <p>3) 按照“磐石计划”申请获得的项目经费规格化打分，最高的学院获得10分，10分封顶；</p> <p>4) 获得“国旗团支部”的加5分，获得“国旗团支部提名”的加4分，获得“特级团支部”的加3分，5分封顶，取最高荣誉，不重复累加。</p> <p>2、本科生基层团委思想政治引领活动开展情况考评，满分15分。根据组织参与思想引领相关活动情况及效果。</p>
	主题教育活动开展情况	<p>1、积极开展理想信念教育活动，定期开展有成效5分，成效佳5分。</p> <p>2、社会主义核心价值观教育精品项目建设情况：立项并结项一个项目5分，优秀5分。</p> <p>可累加，本栏目总分不超过20分。</p>
	宣传阵地建设	<p>1、院系学生工作典型经验被校外主流媒体报道录用，每篇1分；投稿校级媒体并录用，每篇0.5分。</p>

			<p>2、建设有学生工作相关宣传阵地 2 分，成效佳 5 分。</p> <p>可累加，本栏目总分不超过 10 分。</p>
思政队伍 (20%)	辅导员队伍建设 (含专兼职队伍)	100	<p>1、按师生比 1:200 配备专兼职辅导员队伍，队伍性别、学科等结构合理，认真指导辅导员开展工作，积极培养专兼职队伍，满分 20 分。</p> <p>2、院系辅导员年度工作考核情况院系辅导员年度工作考核情况: 根据该院系所有辅导员考核均分由高到低分为五档，A 类 25 分，B 类 20 分，C 类 15 分，D 类 10 分，E 类，0 分。</p> <p>3、院系辅导员素质能力基本情况:</p> <p>1) 获得辅导员素质能力大赛全国一等奖 30 分，全国二等奖 25 分，江苏省一等奖 20 分，江苏省二等奖 15 分。学校一等奖 10 分，二等奖 5 分。</p> <p>2) 获评全国辅导员年度人物 25 分，全国辅导员年度人物提名及入围 20 分，江苏省辅导员年度人物 15 分，江苏省辅导员年度人物提名 10 分。</p> <p>3) 获批省部级思想政治领域辅导员精品工作项目、专项课题、工作案例、优秀论文、优秀网络作品等，国家级一等奖 25 分，国家级二等奖或省级一等奖 20 分，国家级三等奖或省级二等奖 10 分；省级三等奖及其他 5 分。第 3 项同类项目按最高级算，本栏所有项目累加总分不超过 50 分。</p>
	班主任队伍建设		<p>按要求配备本科生班级班主任，满额配置，严格管理并考核全部合格，满分 15 分，配备不齐全及不规范管理各扣 5 分；获得“优秀班主任标兵”称号每个 10 分。可累加，</p>

			总分不超过 25 分。
	团干部队伍建设		<p>1、团委书记所在学院团的综合工作考核（挑战杯备赛工作纳入考核），按照考核积分规格化打分，最高分为 25 分；</p> <p>2、附加分：团干获得省级荣誉，加分 1 分（省优干、省社会实践先进个人等）；获得国家级荣誉，加分 2 分（全国优干、社会实践先进个人等）；</p> <p>本栏目所有项目累加总分不超过 25 分。</p>
日常管理 (20%)	优良学风建设	100	<p>1、日常管理规范化考评，满分 45 分。分 5 档：A 类 45 分，B 类 36 分，C 类 27 分，D 类 18 分，E 类 9 分。</p> <p>2、获评优良学风标兵班(鸿鹄班)，每个加 3 分；获评校级优良学风班，每个加 1 分；5 分封顶。</p> <p>3、接收学习困难生，每个加 0.5 分，5 分封顶。</p>
	资助育人		<p>1、精准资助达标率，满分 15 分。</p> <p>>90%，15 分；</p> <p>>80%且≤90%，得 10 分；</p> <p>>70%且≤80%，得 2 分；</p> <p>≤70%，不得分。</p> <p>2、参加全国“筑梦·助学·铸人”、资助宣传大使等资助育人活动获校级组织奖每个加 3 分，满分 5 分。</p>
	少数民族学生管理		<p>1、开展宗教、民族专项教育情况，满分 5 分。</p> <p>2、培育校级优秀少数民族学生典型，每个加 1 分，满分 5 分。</p>
	心理健康教育		<p>1、积极心理养成教育开展情况，满分 5 分。分 5 档：A 类 5 分，B 类 4 分，C 类 3 分，D 类 2 分，E 类 1 分。</p>

			<p>2、协助心理健康教育中心开展心理咨询和危机干预工作，满分5分。分5档：A类5分，B类4分，C类3分，D类2分，E类1分。</p> <p>3、参与心理健康教育通识选修课教学，满分5分。分5档：A类5分，B类4分，C类3分，D类2分，E类1分</p>
就业指导 (15%)	就业管理事务完成情况	100	以院系年终述职结果为评分依据，满分60分，分为五档：A类60分，B类45分，C类30分，D类15分，E类0分。
	年度就业率		<p>初次就业率*60%+年终就业率*40%=年度就业率（初次就业率和年终就业率以当年就业质量报告公布数据为准），满分40分。</p> <p>≧全校平均值，得40分；</p> <p>≥90%且<全校平均值，得20分；</p> <p><90%得0分。</p>
本科招生 (10%)	招生基础工作完成情况	100	招生基础工作完成情况，分4档：A档15分，B档10分，C档5分，D档0分。
	招生宣传参与情况		<p>1、专任教师参与招生宣传工作占学院教师总人数的比例，满分20分。</p> <p>≥30%，20分；</p> <p>≥20%且<30%，15分；</p> <p>≥10%且<20%，10分；</p> <p>有参与且<10%，5分；</p> <p>无人参与，0分。</p> <p>2、学院面向中学生举办讲座每场2分；接待中学来访每</p>

			次 2 分；参加中学活动每次 1 分，满分 15 分。
	所负责地区招生 成效		<p>1、省外招生组负责省市的理科录取分数线在所有高校的排名达到我校在全国各省市理科位次排名的平均值，得 10 分。每高出一位加 2 分，满分 15 分；每降低一位减 2 分，低于 20 名的得 0 分；</p> <p>2、省外招生组负责省市的理科录取分数线在所有高校的排名达到我校近三年在该省市位次排名的平均值，得 10 分。每提升 1 位，加 2 分，满分 15 分；每降低 1 位，减 2 分。</p> <p>3、省内招生组完成负责地区的工作任务，得 15 分。每高出十个百分点，加 1 分，满分 20 分；每降低十个百分点，减 1 分。</p>
社会实践 (10%)	大学生社会实践 开展情况	100	<p>1、团队立项情况考评，开展申报，得 10 分；省级及以上重点团队，每个 5 分，校级重点团队，每个 3 分，封顶 30 分。</p> <p>2、团队表彰情况考评，国家级表彰，每个 10 分，省级及校十佳表彰，每个 5 分，校级一二等奖，每个 3 分，封顶 30 分。</p>
	大学生志愿公益 开展情况		<p>1、研究生支教团入选情况考评：a 组织报名情况，满分 10 分；b 入选人数情况，每个得 5 分，封顶 20 分。</p> <p>2、志愿公益项目开展情况考评，省级及以上表彰数，每个得 5 分，封顶 10 分。</p>
加分项	国家级表彰		集体得 3 分；学生个人得 2 分。
	省级表彰		集体得 2 分；学生个人得 1 分。
	承办学生工作职		根据每项活动参与度、教育成效、影响力综合得分 1-2

	能部门校级及以上活动		分。
减分项	违纪处理		1、行政处分：开除学籍，3分/人次；留校察看，2分/人次；记过，1分/人次；警告或严重警告0.5分/人次。 2、党内处分：开除党籍，5分/次；留党察看，3分/人次；撤销党内职务，1分/人次；警告或严重警告0.5分/人次。
	严重突发事件		1、人身安全事件，视危害程度10-20分/次。 2、网络安全事件，视危害程度10-20分/次。 3、意识形态问题等，视危害程度10-20分/次。
	经查属实的举报		5分/次

（二）计算办法

学院学生工作绩效计算公式如下：

$$B_{\text{学生管理}} = B_{\text{总}} * 15\%$$

$$B_{\text{总}} = B_{\text{总}} / N$$

$$B_{\text{学院管理}} = f * B_s$$

其中， $B_{\text{总}}$ 为全校本科教学 B 包总金额， $B_{\text{学生管理}}$ 为本科学生教育管理工作绩效， N 为参与本科学生教育管理考评的学院总数， B_s 为学院本科学生工作绩效基准值， f 为分档系数， $B_{\text{学院管理}}$ 为学院本科学生工作绩效总值。

本科学生教育管理 KPI 考核依据总评得分，分为 A、B、C、D、E 五档。绩效分配方式见下表：

考评结果	学院个数比例	绩效分档系数	绩效所得
A	20%	1.5	$1.5 * B_s$
B	20%	1.2	$1.2 * B_s$
C	20%	1	B_s
D	20%	0.8	$0.8 * B_s$
E	20%	0.5	$0.5 * B_s$

四、其它

本办法是学校人才培养总包分配至学院核算方法，各二级学院可根据自身的实际情况进行二次设计并制订合理的分配方法，以更好地调动教师从事本科教育的积极性。

附件 2

东南大学 KPI 综合考核指标体系

——人才培养（研究生教育）

根据学校确定的研究生人才培养绩效总额 $B_{总}$ ，分为教学成效、人才培养质量和学生管理三个部分。即

$$B_{总} = B_{教学成效} + B_{人才培养质量} + B_{学生管理}$$

其中， $B_{教学成效}$ 体现研究生人才培养教学成效，占比 40%； $B_{人才培养质量}$ 体现研究生人才培养质量，占比 45%； $B_{学生管理}$ 体现研究生培养中的学生管理工作，占比 15%。

一、指标体系

一级指标	二级指标	评价点和评分办法
教学成效 (40%)	教学工作量 (10%)	课程学时和教学班人数 1、课程学时以课表数据为准，即：按实际学时的 1.0 系数计算；全英文教学课程按实际学时的 2.0 系数计算； 2、教学班人数系数（<70 人按实际学时 1.0 系数计算，70-120 人按实际学时 1.2 系数计算，>120 人按实际学时 1.3 系数计算）。 最终分值按比例折算。
	教学质量 (15%)	1、课堂授课质量（10%） 1) 网上评教：评教结果分值 ≥ 90 分，1 分/门；80 分 \leq 分值 < 90 分，0.6 分/门； 2) 教学检查：按实际课程教学班听课评价打分 ≥ 90 分，1 分/门；

		<p>3) 院系随机抽查 10% 的老师的研究生课程, 由外聘的同行专家评审授课录像, 按实际课程教学班: 分值 ≥ 90 分, 1 分/门。</p>
		<p>2、 省级及以上研究生教学成果奖 (5%)</p> <p>获国家一等奖 5 分/个, 二等奖 4 分/个, 省级特等奖 4 分/个, 一等奖 3 分/个, 二等奖 2 分/个; 学院提出申报项目并提供完整申请材料的最高 1 分。</p>
		<p>3、 减分项: 教学事故</p> <p>扣分: 一级 2 分/个, 二级 1 分/个, 三级 0.5 分/个。</p>
	创新成果 (15%)	<p>1、 慕课、 案例库、 教材、 课程思政 (10%) (同一门课程就高计算, 不重复计)</p> <p>1) 慕课课程: 1 分/门;</p> <p>2) 课程思政: 1 分/门;</p> <p>3) 案例教学课程: 1 分/门;</p> <p>4) 教材: 出版国家级 2 分/部, 省级计 1 分/部, 一般正式出版教材计 0.5 分/部。</p> <p>若当年轻立项, 系数为 0.5; 若当年轻结题通过, 系数为 0.5。</p>
		<p>2、 实践基地建设 (3%)</p> <p>获得国家级优秀基地得 5 分/个, 省级示范基地 3 分/个, 省级优秀基地得 2 分/个; 申报省级以上实践基地 1 分/个。</p>
		<p>3、 教改项目 (2%)</p> <p>获得省级及以上教改项目, 2 分/个; 教指委教改项目, 0.8 分/个; 校级教改项目 0.2 分/个。</p> <p>若当年轻立项, 系数为 0.5; 若当年轻结题通过, 系数为 0.5。</p>
人才培养	生源质量	<p>1、 生源质量年度分析 (6%)</p>

质量 (45%)	(10%)	<p>1) 推荐免试生生源质量较上一年度上升的计 2 分, 不变的计 1 分, 下降的 0 分</p> <p>2) 全日制硕士生源质量较上一年度上升的计 2 分, 不变的计 1 分, 下降的 0 分</p> <p>3) 全日制博士生源质量较上一年度上升的计 2 分, 不变的计 1 分, 下降的 0 分</p> <p>注: 建立学院“研究生招生及生源质量年度分析报告”制度, 组织专家评审打分</p>
		<p>2、提升生源质量的举措(4%)</p> <p>1) 在吸引优秀生源方面采取积极有效措施的计 1 分</p> <p>2) 在硕士生招生改革方面采取积极有效措施的计 1 分</p> <p>3) 在博士生招生改革方面采取积极有效措施的计 1 分</p> <p>4) 其他提升生源质量的举措计 1 分</p> <p>注: 建立学院“研究生招生及生源质量年度分析报告”制度, 组织专家评审打分</p>
		<p>3、减分项:</p> <p>1) 招生工作中出现较大失误的, 经认定, 根据影响程度, 扣 1-3 分, 特别重大失误的, 一票否决。</p> <p>2) 违反国家或学校招生工作相关规定的, 经认定, 根据影响程度, 扣 1-3 分, 特别重大问题的, 一票否决。</p>
	国际交流 (15%)	<p>1、三个月以上交流比(5%)</p> <p>根据年度研究生获得国家留学基金委、学校资助赴境外联合培养三个月以上的人数之和, 占本单位当年度研究生招生人数的比例进行考核。比例最高的单位为 5 分, 其余单位按比例折算。</p>

		2、全英文课程（5%） 开设全英文专业的单位最高分4分。其它开设全英文课程0.5分/门，最高不超过3分。	
		3、海外实践基地（2%） 根据在海外建设基地的数量和派出研究生人数进行考核。考核比例最高的单位为2分，其余单位按比例折算。	
		4、留学生培养（3%） 当年招生留学生人数占学院当年招生学生人数比例进行考核，比例最高的单位为5分，其余按比例折算。	
		1、论文盲审（16%） 学位论文盲审得分最高16分：其中论文评审优秀率最高8分（基础分为5分），学院得分=5+3*本学院优秀率/各学院优秀率最高值；其中论文评审合格率最高为8分，学院得分=8*论文一次盲审通过率。	
	论文质量 （20%）	2、论文抽检（4%） 基础分为4分，出现1篇博士问题论文扣减1分，出现1篇硕士问题论文扣减0.5分。	
		3、加分项（优秀学位论文） 省级（一级学会）优秀博士学位论文：1分/篇，校级优秀博士学位论文：0.5分/篇；省级优秀硕士学位论文：0.5分/篇，省级优秀硕士学位论文：0.2分/篇。奖励分总和最高为2分。	
		4、减分项 出现1篇博士学位论文盲审需要第三次送审扣减1分，出现1篇硕士学位论文盲审需要第三次送审扣减0.5分。	
		学生管理	思想引领

(15%)	(3%)	<p>1、集体获得国家级荣誉加 10 分、获得省级荣誉加 5 分、获得校级荣誉加 2 分，个人荣誉得分减半，取最高荣誉，同一集体（个人）不重复累加。</p> <p>2、承担校级及以上大型党（团）建活动：承担一项 5 分，可累加。</p> <p>3、参与研究生党支部联合中心工作：工作满一学年，每人 0.5 分，可累加。</p> <p>4、党（团）建设情况：研究生党建项目申报 1 分、立项 5 分、结项 5 分，可累加；党（团）建宣传阵地建立 5 分。</p>
	辅导员队伍建设（含专兼职队伍） (2%)	<p>1、按师生比 1:200 配备专兼职辅导员队伍，队伍性别、学科等结构合理，认真指导辅导员开展工作，积极培养专兼职队伍，满分 20 分。</p> <p>2、院系辅导员年度工作考核情况院系辅导员年度工作考核情况：根据该院系所有辅导员考核均分由高到低分为五档，A 类 25 分，B 类 20 分，C 类 15 分，D 类 10 分，E 类，0 分。</p> <p>3、院系辅导员素质能力基本情况：</p> <p>1) 获得辅导员素质能力大赛全国一等奖 30 分，全国二等奖 25 分，江苏省一等奖 20 分，江苏省二等奖 15 分。学校一等奖 10 分，二等奖 5 分。</p> <p>2) 获评全国辅导员年度人物 25 分，全国辅导员年度人物提名及入围 20 分，江苏省辅导员年度人物 15 分，江苏省辅导员年度人物提名 10 分。</p> <p>3) 获批省部级思想政治领域辅导员精品工作项目、专项课题、工作案例、优秀论文、优秀网络作品等，国家级一等奖 25 分，国家级二等奖或省级一等奖 20 分，国家级三等奖或</p>

		<p>省级二等奖 10 分；省级三等奖及其他 5 分。</p> <p>第 3 项同类项目按最高级算，本栏所有项目累加总分不超过 50 分。</p>
	<p>创新创业 实践 (5%)</p>	<p>1、 学科竞赛得分情况： 国家级（国际级）竞赛中最高级别奖项加 10 分/人次、次一等级奖项加 8 分/人次，以 2 分/人次为级差，以此类推；省级竞赛最高级别奖项加 6 分/人次、次一等级加 4 分/人次，以此类推。</p> <p>2、 成功举办校级及以上创新创业类活动：承办国家级活动 30 分/次，承办省级活动 20 分/次，承办校级活动 10 分/次，累计得分不超过 30 分。</p> <p>3. 创业实践开展情况： 成功立项省级及以上创业项目 2 分/项。</p>
	<p>日常管理 (3%)</p>	<p>1、 日常管理工作完成情况（含助理辅导员），满分 50 分。 分 5 档：A 类 40 分，B 类 30 分，C 类 20 分，D 类 10 分，E 类 0 分。</p> <p>2、 各类教育活动开展情况（含身心健康教育、资助育人、优良学风等），每项 2 分，累计不超过 40 分。</p> <p>3、 班集体建设成效突出，集体获得国家级荣誉加 10 分、获得省级荣誉加 5 分、获得校级荣誉加 2 分，个人荣誉得分减半，取最高荣誉，同一集体（个人）不重复累加。</p>
	<p>就业指导 (2%)</p>	<p>就业管理事务完成情况：以院系年终述职结果为评分依据，满分 60 分，分为五档：A 类 60 分，B 类 45 分，C 类 30 分，D 类 15 分，E 类 0 分。</p>
		<p>年度就业率：</p>

		初次就业率*60%+年终就业率*40%=年度就业率（初次就业率和年终就业率以当年就业质量报告公布数据为准），满分40分。 \geq 全校平均值，得40分； $\geq 90\%$ 且 $<$ 全校平均值，得20分； $< 90\%$ 得0分。
	减分项	1、 违纪处分 1) 行政处分：开除学籍，5分/人次；留校察看，3分/人次；记过，1分/人次；警告或严重警告0.5分/人次。 2) 党内处分：开除党籍，5分/次；留党察看，3分/人次；撤销党内职务，1分/人次；警告或严重警告0.5分/人次。 2.突发事件处置不当或管理工作中出现违规：视后果严重程度1-5分/次

- 备注：1. 评价点和评分办法各模块最终折算后，总分不超过三级指标中的占比；
2. 学校直接分配名额的奖项不加分；
3. 非学院教学人员，其相应教学绩效归属开课学院。

二、计算办法

研究生教育工作绩效计算公式如下：

$J_{总} =$ 研究生教育总金额； $N_{总} =$ 学院总人数之和；

$N_{学院} =$ 学院人数； $J_s =$ 绩效基准值；

$$J_s = J_{总} / N_{总}$$

总评得分满分以100分计，分为A、B、C、D、E五档。绩效分配方式见下表：

考评结果	学院个数比例(按分值统计)	绩效分档系数	绩效所得
A	20%	1.5	$N_{\text{学院}} * 1.5 * J_S$
B	20%	1.2	$N_{\text{学院}} * 1.2 * J_S$
C	20%	1	$N_{\text{学院}} * 1 * J_S$
D	20%	0.8	$N_{\text{学院}} * 0.8 * J_S$
E	20%	0.5	$N_{\text{学院}} * 0.5 * J_S$

附件 3

东南大学 KPI 综合考核指标体系

——师资队伍建设

师资队伍建设 KPI 绩效涵盖高端师资新增、师资队伍的活跃度与国际化、进人质量三部分考核指标，突出人才引领，突出高端师资各类指标。注重各单位通过努力取得的师资队伍建设增量指标和标志性成果，激励院系在高端师资引进、高端师资团队建设、高端师资国际化及活跃度等方面取得明显成效。

一级指标	二级指标	三级指标	分值	备注
师资队伍建设	全职高端师资新增（70%）	两院院士入选	200 分/人	
		长江特聘教授入选；国际一流高校正教授；国家海外高层次人才引进计划人选；国家杰青；国家高层次人才特殊支持计划人选（万人计划）；全国勘察设计大师、世界冠军（奥运、世锦赛等）行业公认的大师级领军人才	50 分/人	
		国家海外高层次人才引进计划（青年项目）人选（自然科学和工程类学院）	申报 3 分/人，进会评 15 分/人，入选 30 分/人（每人计 1 次，按最高分计）	
		青年拔尖人才；国家优青基金获得者等	进会评 15 分/人，入	

			选 30 分/人(每人计 1 次,按最高分计)	
		青年长江(人文社科类学院*2)	进会评 15 分/人,入选 30 分/人(每人计 1 次,按最高分计)	
		高端师资流失	与加分项分值等同	扣分项
师资队伍 的活跃度 与国际化 (15%)		外籍及港澳台地区教师人数占院系总人数的比例	满分 100 分	
		新增本校教师当选发达国家或地区院士	50 分/人	非全职分数减半
		有影响力的国际学术组织理事(Fellow) 等以上;有影响力的国际期刊主编、副主编以上	25 分/人次	需经学校认定
		当年度科睿唯安(ClarivateAnalytics)高被引科学家	50 分/人	
		国内一级学会常务理事以上;国内二级学会秘书长、副理事长、理事长;国内权威期刊副主编以上	20 分/人	需经学校认定
		有影响力国际学术会议大会主席、副主席	15 分/人次	
		获得中国政府友谊奖	50 分/人	附加分
		获得江苏省、南京市友谊奖	15 分/人	
进人 质量 (15%)		年初进人指标完成情况(完成率)	满分 30 分	学校排名以 QS、泰晤士、上海交大、USnews 大学
		引进世界前 100 强学校毕业博士	20 分/人	
		引进海外知名高校毕业博士	10 分/人	

		引进海内外知名高校或研究机构工作 3 年及以上人员	10 分/人	排名为标准；学科排名以 QS 排名为标准
--	--	---------------------------	--------	----------------------

附件 4

东南大学 KPI 综合考核指标体系

——科学研究

科研工作 KPI 绩效分为基本分绩效和附加分绩效（其中，基本分绩效：附加分绩效=4:1）。基本分客观、公正地对院系的科研情况进行考评，兼顾院系、学科之间的差异；附加分充分考虑各院系的标志性成果，推动建立大团队、大平台，解决重大科学问题、现实问题，产生大成果、大项目，激发院系的工作积极性，促进学校的科研发展。

i 学院（文科）总绩效

$$W_i = J_i / \sum J_i \times Z_{\text{总}} \times 15\% \times 80\% + F_i / \sum F_{i\text{文}} \times Z_{\text{总}} \times 15\% \times 20\% \times S$$

i 学院（理工医科）总绩效

$$W_i = J_i / \sum J_i \times Z_{\text{总}} \times 15\% \times 80\% + F_i / \sum F_{i\text{理工医}} \times Z_{\text{总}} \times 15\% \times 20\% \times T$$

注： J_i ——i 学院基本分， $\sum J_i = 100$

$Z_{\text{总}}$ ——学校年底总绩效

F_i ——i 学院附加分

S——文科院系总人数/各院系总人数

T——理工医科院系总人数/各院系总人数

一、基本分：

基本分=以下指标的分值之和，占比和分值如下：

一级指标	二级指标	三级指标		
科学研究 (15%)	科研经费 (40%)	科研经费三年平均增长率(10%)		
		科研总经费(20%)		
		人均科研经费(10%)		
	基础研究 (20%)	国家社科、自科基金申报率(10%)		
		国家社科、自科基金立项率(10%)		
	科研成果 (40%)	社 科 处	论 著 (40%)	论著折算后总分(25%)
				论著折算后总分增长率(15%)
		科 研 院	论 文 (25%)	论文折算后总分(25%)
				发明专利申请数折算后总分(7.5%)
			专 利 (15%)	发明专利授权数折算后总分(7.5%)

注：1. 社科科研经费*10 计。

2. 科研经费三年平均增长率：为避免某一年重大项目经费到账对科研经费增长率造成的偶然性影响，本次采取此指标。假设 2015、2016、2017、2018 年的科研到账经费分别为 Q1、Q2、Q3、Q4，则 i 学院 2018 年计入绩效考核的科研经费增长率

$$a_i = \frac{(Q2-Q1)/\frac{(Q2+Q1)}{2} + (Q3-Q2)/\frac{(Q3+Q2)}{2} + (Q4-Q3)/\frac{(Q4+Q3)}{2}}{3}$$

i 学院科研经费三年平均增长率与最低学

院增长率的差 $\Delta a_i = a_i - a_{\min}$ ，科研经费三年平均增长率最低的学院此指标的分数 $b_{\min} = 0$ ，

则各学院此指标的分值 $b_i = (\Delta a_i / \sum \Delta a_i) * 10$ 。

3. i 学院科研总经费 c_i ，指 i 学院考核年度的科研到账总经费，i 学院科研总经费分值 $d_i = (c_i / \sum c_i) * 20$ 。

4. i 学院人均科研经费 e_i =学院科研到账总经费/人事处人数数据, i 学院人均科研经费分值 $f_i=(e_i/\sum e_i)*10$ 。

5. i 学院国家基金申报率 g_i =学院申报项数/学院可申报人数, i 学院国家基金申报率分值 $h_i=(g_i/\sum g_i)*10$ 。

6. i 学院国家基金立项率 j_i =学院立项数/学院申报项数, i 学院国家基金立项率分值 $k_i=(j_i/\sum j_i)*10$ 。

7. 科研成果理工医文科分开算, 即社科处科研成果的分数 $l=S*40$, 理工医科科研成果的分数 $m=T*40$ 。

8. 社科处部分 i 学院论著折算后总分 n_i , 论著总分分值 $o_i=(n_i/\sum n_i)*1*25/40$ 。

9. 社科处部分 i 学院论著折算后总分增长率 p_i , i 学院增长率与最低学院增长率的差 $\Delta p_i=p_i-p_{\min}$, 增长率最低的学院此指标的分数 $q_{\min}=0$, 则各学院此指标的分值 $q_i=(\Delta p_i/\sum \Delta p_i)*1*15/40$ 。

10. 科研院部分 i 学院论文折算后总分 r_i , 论文总分分值 $s_i=(r_i/\sum r_i)*m*25/40$ 。

11. 科研院部分 i 学院发明专利申请数折算后总分 t_i , 发明专利申请数折算后总分分值 $u_i=(t_i/\sum t_i)*m*7.5/40$ 。

12. 科研院部分 i 学院发明专利授权数折算后总分 v_i , 发明专利授权数折算后总分分值 $w_i=(v_i/\sum v_i)*m*7.5/40$ 。

科研院论文折算:

SCI	JCR-Q1	10 分/篇	第一单位且第一通讯单位是东南大学
	JCR-Q2	5 分/篇	
	高被引	1 分/年度篇	第一单位是东南大学

注: 论文以上一年度统计数据为准 (建筑学院按照社科处的论文规则计分)

科研院专利折算:

1 件 PCT 专利申请=5 件发明专利申请

1 件国外专利授权=5 件发明专利授权

1 件高价值专利申请=2 件发明专利申请

1 件高价值专利授权=2 件发明专利授权

社科处论著折算：

SCI	JCR-Q1	10 分/篇
	JCR-Q2	5 分/篇
SSCI	JCR-Q1\Q2	10 分/篇
	JCR-Q3\Q4	5 分/篇
A&HCI		10 分/篇
CSSCI、《人民日报》《光明日报》上的学术成果		5 分/篇
学术著作	学术专著，20 万字以上	10 分/部
	其他学术著作	5 分/部
智库成果	国家级	10 分/项
	省部级	5 分/项

二、附加分

附加分是基于对“四大”的考虑进行设置的，文科和理工医科分开记分，各指标分值如下：

科研院部分：

一级指标	二级指标	三级指标	分值（分/项）	备注
科研	大成果	牵头国家奖（GF 类国家奖） 牵头国家专利金奖	15	一等奖 30 分
	大平台	牵头新增国家级科研平台	20	1、如与地方共建，则分数减半 2、若多个院系

			共同完成, 根据 贡献分配
大团队	牵头新增国家级团队	10	如有不同院系 人员组成, 按人 员平均分配相 关院系
大项目	1 亿以上项目 5000 万以上项目 1000 万以上项目 500 万以上项目 200 万—500 万的国家级重点 项目 注: 国家自然科学基金除外	20 10 6 3 2	设计类项目经 费要求按 3 倍 计算
省部级成 果、平台	牵头省部级一等奖、行业协会 一等奖(有国家奖指标)、省 十大发明人奖、国家专利银 奖, 牵头新增省部级团队、省 级科研平台、“111”基地、教 育部国际实验室等	5	
	其他省部级科研平台	3	
高水平论 文	NCS 论文, 第一单位且第一 通讯单位是东南大学	15	

NCS 论文: 第一单位且第一通讯单位是东南大学

社科处部分:

一级指标	二级指标	三级指标	分值(分)	备注	
科研	大成果	教育部全国高校人文社科优秀成果奖	一等奖 10 分 二等奖 6 分 三等奖 3 分		
		获得党和国家领导人(政治局常委)肯定性批示的智库成果	6 分		
		江苏省哲学社会科学优秀成果奖	一等奖 6 分 二等奖 3 分		
	大项目	新增国家级重大项目	到账经费 1000 万以上	10 分	
			到账经费 500 万-1000 万	5 分	
			国家社科、自科重大, 教育部重大攻关项目	5 分	
	大平台	新增国家级科研平台	每个 10 分	如教育部重点基地、国家级智库、一流学科等	
	大团队	新增国家级团队	每个 10 分	如有不同院系人员, 按人员平分到院系	

高水平论文	《中国社会科学》论文	每篇 3 分	
	SSCI-JCR-Q1、A&HCI 收录论文	每篇 2 分	

注：科研院部分：建筑、机械、能环、信息、土木、电子、数学、自动化、计算机、物理、生医、材料、电气、化工、交通、仪科、医学院、公卫、生科院共 19 个理工医科院系；社科处部分：人文学院、经济管理学院、外国语学院、体育系、艺术学院、法学院、马克思主义学院共 7 个文科院系。

东南大学 KPI 综合考核指标体系

——综合管理

KPI 考核综合管理评价主要考核院系发展态势，以定性考核为主，定量考核为辅。主要考核院系领导班子贯彻执行党的路线方针政策，团结协作、改革创新、求真务实、勤政廉洁，营造积极向上、风清气正的精神风貌，推动学院各项事业健康发展，为学校争先进位贡献力量。

院系综合考核结合组织部门对中层正职的年度考核，学院院长、书记述职考核综合得分为学院的基础得分。在此基础上，综合考虑学院是否存在奖励加分和负面清单等情况，确定院系综合管理得分。

一、年度述职

院系中层正职对完成落实学校党政决策部署和本单位年度工作任务及目标等情况进行认真总结，突出全年工作要点和亮点，同时查找存在问题，客观分析原因，提出改进思路的举措。由参加测评人员进行打分，按相应规则计算各院系的得分，满分为 10 分。

二、获得奖励加分

1. 获省级以上（含省级）党建工作荣誉称号，加 1 分；
2. 培养选树全国先进典型与先进模范人物，加 2 分；
3. 获省级以上优秀基层党组织荣誉称号，加 1 分；
4. 校友工作与社会捐赠，根据业绩加分 0.1 至 2 分。

三、负面清单扣分

1. 单位出现以下情况，综合管理考核不得分：

- (1) 出现违反政治纪律情况；
- (2) 查实存在“小金库”情况；
- (3) 发生失泄密案件（司法部门定案）1人次以上（含）；
- (4) 出现3起及3起以上一般责任事件，或一起重大责任事件。

备注：一般责任、重大责任的确认，以学校和政府主管部门的认定为依据。

2. 单位出现以下情况，综合管理考核扣减相应分数：

(1) 本单位工作人员有受到党政纪处分，或受到刑事处罚的，扣0.2至1分；

(2) 践行“四种形态”不力、对监察建议书落实不到位、年度党风廉政建设责任制考核不到位，扣0.2至1分；

(3) 安全保卫方面组织不健全、制度不完善、应急处置不当，造成1-2起一般责任事件，扣0.3至1分；

(4) 档案工作责任制落实不到位，档案收集、整理、保管和移交中出现问题，扣0.1至1分；

(5) 有涉密项目院系，未按照每半年一次的要求开展保密自查自评工作，未将履行保密工作责任制情况纳入本单位年度考评和考核内容，扣0.1至0.5分。

以上二、三项中加分减分具体由相关职能部门根据考核要求确定，报院系单位关键业绩指标（KPI）绩效考核领导小组认定。

东南大学校长办公室

2019年12月5日印发
