

机械工程学院文件

机械工程学院〔2020〕1号

关于印发《机械工程学院奖励性绩效工资暂行办法（修订）》的通知

为建立按劳取酬、优劳优酬的激励机制，依据《常熟理工学院绩效工资实施办法（修订）》（常理工〔2018〕34号），结合我院实际，制订《机械工程学院奖励性绩效工资暂行办法（修订）》，已经学院审议通过，现予通知，请遵照执行。

机械工程学院

2020年1月2日

机械工程学院奖励性绩效工资暂行办法

(2020年1月2日在学院二届三次教职工大会上讨论通过)

为建立按劳取酬、优劳优酬的激励机制，依据《常熟理工学院绩效工资实施办法（修订）》（常理工〔2018〕34号）（以下简称《办法》），结合我院实际，制订本暂行办法。

一、基本原则

（一）坚持公开、公平、公正，体现向一线教师倾斜的原则。坚持以教师为本，向一线优秀骨干教师倾斜。同时，根据一线教师的分配水平，合理把握好管理岗位各类人员的分配标准。管理岗位人员的分配要结合其职务、职称、工作业绩情况而定。

（二）体现按劳分配、质量优先、兼顾公平的原则。依据实际完成业绩数量与质量，并结合学院成果导向，合理拉开分配差距，形成良好的竞争激励机制。

（三）体现分类管理的原则。教学、科研成果，根据《办法》给予奖励，学校核拨的奖金全额核发至本人或团队。

（四）体现与基本工作量对应的原则。学校对在岗的各类专业技术人员有明确的基本工作量要求，教职工完成基本工作量情况与绩效工资分配密切挂钩。

二、基本工作量规定

学院建立基本工作量制度，并按教学基本工作量、教科研

基本工作量分别设立，见表 1。基本工作量是学院对教职工教学和教科研工作的基本要求，也是对教职工教学和教科研工作年度考核的重要参考依据之一。表 1 中所列基本工作量可根据前一年度平均工作量及本年度学生数和教职工人数的变化情况动态调整。

社会服务不计工作量，按本办法有关标准（见表 5）执行；具有教师专业技术职务的中层管理干部，其教学基本工作量为相应职称教师的二分之一，教科研基本工作量与相应职称教师相同，其年终教学工作量为学院教师教学平均工作量与实际完成的教学工作量之和，但实际完成的教学工作计算的上限为对应职称系列教师所要求的教学基本工作量的一半，超出一半以外的教学工作不再计算。

表 1 基本工作量指导性标准

专业技术职务	教学基本工作量	教科研基本工作量	社会工作量
正高	280（其中本科课程教学不少于 80 点）	80 点	按照学校、学院的规定执行
副高	310（其中本科课程教学不少于 100 点）	50 点	

中级	330（其中本科课程教学不少于100点）	30点	
初级	280（其中本科课程教学不少于100点）	--	

三、奖励性绩效工资构成

教师奖励性绩效工资由基本津贴、教学津贴、教科研津贴、社会服务津贴等四部分构成；行政管理人员奖励性绩效工资由基本津贴、业绩津贴、教科研津贴、社会服务津贴等四部分构成。

四、教学科研工作量的计算

教学科研工作量计算办法按《常熟理工学院绩效工资实施办法（修订）》【常理工〔2018〕34号】附件2执行，其中，本科教学人数不足标准班的按标准班计算；德语课程系数为0.85，国家精品在线开放课程和一流课程系数为1.5，省级精品在线开放课程和一流课程系数为1.3，双语课程系数为1.2，其余课程系数为1；大学生学科竞赛、创新创业项目按规定的150%计算。

毕业设计按每个学生15个业绩点计算，其中，校优秀毕业设计论文按每个学生20个业绩点计算，每个毕业设计业绩

点按最高等级计算；开新课、教科研成果转化教学内容的相关课程，经学院教学委员会认定，其对应工作量系数为 1.2。

五、奖励性绩效工资的计算发放

奖励性绩效工资按本暂行办法计算发放，其中学校核拨的教学科研成果奖励及班主任津贴单独计发至个人（团队、项目负责人）。

（一）基本津贴、社会服务津贴的计算发放

（1）基本津贴

以当年学校和学院投入总额减去协议制人员年终奖励津贴之余额的 30%为额度，按岗位系数计算发放。各类人员岗位系数见下表 2、表 3、表 4。

党政管理人员、辅导员、教务秘书具有专业技术职务的，可按同级专业技术职务的最低一档确定岗位系数；主持工作的副职取本职岗位系数和上一职级岗位系数的平均值；具有行政级别而没有相应职务的人员（含辅导员、教务秘书等），其岗位系数按本级与下一级岗位系数的平均值确定。

具有教师专业技术职务的教职工在完成学校规定的基本工作量要求前提下，才能享受其对应岗位的基本津贴。对于未完成学校规定基本工作量的教师，其基本津贴按完成比例计发。

表 2 党政管理人员岗位系数表

岗位等级	五级	六级	七级	八级	九级	十级
系数	3.4	2.7	2.0	1.7	1.0	0.8

表 3 专业技术人员岗位系数表

专业技术等级	三级	四级	五级	六级	七级	八级	九级	十级	十一级	十二级	十三级
系数	3.8	3.4	2.7	2.5	2.3	1.9	1.7	1.5	1.2	1.0	0.8

表 4 工勤技能人员岗位系数表

技术等级	技术工一级	技术工二级	技术工三级	技术工四级	技术工五级	普通工
系数	1.9	1.5	1.2	1	0.8	0.6

(2) 社会服务津贴

按本办法表 5 所列标准核发相应津贴。

表 5 社会服务津贴标准

兼职工作	津贴标准(新标准)(元/年)	备注
教工支部委员会	4000	根据工作业绩,可享受基数的 10% 上下浮动奖励。
学生支部书记	2500	
系主任	5000	
专业负责人	3000	
实验实践中心主任	5000	
专业实验中心主任	5000	

加工实训中心主任	5000	
非并行大学生创新创业中心主任	5000	
科研秘书	4500	
工会委员会	8000	

注：教学委员会、学术委员会、教学督导、教师发展中心、教师参加学院各类评审、考核等工作，按次计算发放；主持或参与学院教学、科研建设，而学校没有对应奖励的学院给予一定奖励，由党政联席会议研究决定。

（二）教学津贴、教科研津贴及行政管理人员业绩津贴的计算发放

该部分津贴以当年学校和学院投入总额减去协议制人员年终奖励津贴、基本津贴、社会服务津贴、出勤奖、考核奖及其他补贴等项之余额为基数，按教学科研人员和行政管理人员岗位系数的比例进行切块，分类计算核发。

（1）教学科研人员教学津贴、教科研津贴计算发放

教学、教科研总绩点达到学校基本工作量的教学科研人员按全年工作量计算发放；达不到学校基本工作量的人员，个人年终折合总业绩点为 0。综合考虑教学科研人员对教学精力的投入和教学质量的提升，课程教学（含实践）工作量计算的上限为 560 业绩点，超过 560 业绩点的部分减半计算。个人年终

折合总业绩点计算方法如下：

个人年终折合总业绩点=（教学业绩点 100%+教科研绩点 50%）-160

个人教学、教科研津贴= $\frac{\text{教学人员岗位系数切块总额}}{\text{学院教学、教科研总业绩点}}$ × 个人教学、科研总业绩点

（2）行政管理人员(含辅导员)业绩津贴的计算发放

以切块所得为基数，分配办法另行制定。

（3）协议工资制人员业绩津贴

协议工资制人员在完成岗位基本业绩点（中德合作办学项目教师岗位基本业绩点=16周学时×32；其他协议制人员的岗位基本业绩点要求为216）前提下，其津贴业绩点补贴计算方法为：课程系数*超出岗位基本业绩点+教科研业绩点+考核奖励。考核奖励需根据学院的当年财力由学院党政联席会议研究决定。

六、关于奖励性绩效工资的有关规定

（一）教学质量系数

教学质量系数按专业负责人提名参加评教教师（不包括辅导员）的得分（学校教学质量评价得分×30%+学院教学综合考核×70%）进行排序，评价等第为优秀的质量系数取1.2，其他人员质量系数取1.0。学院教学综合考核结果由教学质量管理工作小组、教学督导组按相应的考核办法来综合确定。

（二）实验教学人员实验室管理工作量按学院核定学时数

计算；实验室管理岗参照行政管理人员办法执行。

（三）专业实验设备二次开发、新实验室建设项目，经学院验收合格（含实验指导书）且能为教学服务，一次性给予 300 教学业绩点补贴/每个实验室；对于开发的综合设计实验项目，经学院验收合格（含实验指导书）并能为教学服务，一次性给予 30 教学业绩点补贴/每个综合设计实验项目。

（四）非并行大学生创新创业实践中心建设与运行项目，经年度考核合格，给予 300 业绩点管理绩效补贴；对于省重点建设实验室、省重点建设学科、校企合作的研发平台（中心），经年度考核合格，给予每个平台 150 业绩点管理绩效补贴。

（五）获省部级及以上教学科研成果（以《常熟理工学院绩效工资实施办法（修订）》（常理工〔2018〕34号）附件3为依据）（含出版教材），按学校奖励金额的 10%予以配套奖励至个人（团队），上限不超过 2 万元。对于发表的教学研究论文，经学院教学委员会认定，按其级别的上一级中文期刊级别予以奖励（不含业绩点）。

（六）出勤奖及考核奖

出勤奖总额由党政联席会议确定，根据教师出勤情况统计发放，其中请假 1 次扣发 50 元，无故缺席扣发 100 元；考核奖的总额及发放由学院党政联席会议确定。

（七）系主任基金、党政管理系统奖励基金、学院贡献奖

励基金

为调动广大教职员工的积极性，推动系、实验室、加工中心建设与发展，学院设立系主任基金申请制度，由系主任提名、审批，并附上提名人本年度为学院发展主动承担的本岗位工作职责之外或为学院取得突出成绩的纪实材料，报学院绩效工资实施工作小组审核通过，予以一定津贴补贴。

学院党政管理系统奖励基金，参照“系主任基金”申请标准，经分管院领导提名、审批，报学院绩效工资实施工作小组审核通过，予以一定津贴补贴。

根据教师当年度在本职岗位上所取得的突出成绩或贡献，决定设立学院贡献奖励基金，由学院党政共同确定名单，予以一定津贴补贴。

（八）经学校批准，参加境外研修、企业研修、脱产博士后、国内学术访问、挂职锻炼等项目人员，在批准期限内，享受个人基本津贴、教科研津贴和学校核拨的岗位结构补贴。

（九）教学基本工作量抵充办法。教学或教科研工作量达不到基本工作量要求的允许教学工作量和学科科研工作量相互抵充，但以补齐至基本工作量为限，且本科教学工作量不得抵充。

（十）对于引进高层次人才，在引进的当年和第二年，经考核合格，学校核拨的 100%和 75%的岗位结构补贴对应到人发

放；奖励性绩效津贴按期完成的实际教学教研科研工作量计算发放。

（十一）其他或有补贴由党政联系会议研究确定。

七、绩效工资实施中有关具体情况的处理

绩效工资实施中有关具体情况，诸如请假、进修学习等，按《常熟理工学院绩效工资实施办法（修订）》【常理工〔2018〕34号】所列规定处理。

八、本办法从公布之日起施行，由学院绩效工资实施工作小组负责解释。

九、其他未尽事宜执行学校有关规定或由学院绩效工资实施工作小组审议决定。

二〇二〇年一月二日

附：机械工程学院绩效工资实施工作小组成员名单

组 长：徐本连

副组长：陈友洋 胡朝斌

成 员：杨兰玉、严 妍、俞进伟、刘德利、徐学忠、封士彩、包轩庭、刘军军、吴 健、卢 伟、章泳健、满增光、马文斌、窦 岩、周自强、梁昌平