

# 外国语学院教师及各类管理人员 岗位聘任和业绩考核办法

（2014—2016 聘期）

2015 年 1 月 6 日

# 外国语学院教师及各类管理人员

## 岗位聘任和业绩考核办法

根据《青岛科技大学 2014-2016 聘期人事分配制度改革方案》，结合学院实际，制定本办法。

**第一条 考评组织** 学院成立由党政主要负责人、教代会或工会代表和有关专家组成的学院校内岗位聘任工作委员会（见表 1），经学校教师岗位聘任与考核委员会批准后，主持本院岗位聘任及业绩考核工作。

表 1 学院校内岗位聘任工作委员会

序号	姓名	职务 / 职称	担任职务
1	姜德杰	外国语学院 院长 / 教授	组 长
2	许桂锋	外国语学院 党总支部书记 / 讲师	副组长
3	任素贞	外国语学院（教学）副院长 / 教授	委员
4	吕耀中	外国语学院（研究生）副院长 / 教授	委员
5	尹洪山	外国语学院（科研、高密）副院长 / 副教授	委员
6	张洪坤	外国语学院党总支副书记、副院长（兼） / 讲师	委员
7	梁晓鹏	外国语学院学术委员会主任 / 教授	委员
8	袁莉莉	外国语学院办公室主任 / 讲师	委员
9	辛淑萍	大学英语教学部第三教研室主任 / 副教授	委员
10	康 宁	英语系主任 / 副教授	委员
11	蔡鸣雁	日语系主任 / 副教授	委员
12	赵凤彩	俄语系主任 / 副教授	委员
13	王坤云	大学英语教学部第二教研室主任 / 副教授	委员
14	巫莉丽	德语系主任 / 讲师	委员
15	赵爱仙	朝鲜语系主任 / 讲师	委员
16	宋丽超	语言视听中心主任、工会主席 / 讲师	委员
17	张宪涛	大学英语教学部第一教研室副主任 / 讲师	委员

**第二条 岗位设置** 按照本学院现有人员数额、任职情况及学校对四级以下岗位比例的要求（四级及以上岗位为校聘岗位，由学校设置上岗比例），由学院校内岗位聘任工作委员会在全面审核本单位教师和管理人员任职情况、工作业绩的基础上，提出各类院聘岗位的初步设定意见（见表 2、表 3、表 4）。并报学校教师岗位聘任与考核工作委员会审核、批复。

表 2 外国语学院教学岗位设岗情况

岗位类别	定岗取数	上岗理由			聘任方式	关于上岗情况的说明
		职称	业绩	其他		
3 级岗					校聘	4 级以上岗位设置比例和上岗条件由学校决定,相应岗位的聘任工作由学校统一组织。
4 级岗	6					
5 级岗	9	✓	✓	✓	院聘	占副教授总人数的 20%
6 级岗	18	✓	✓	✓	院聘	占副教授总人数的 40%
7 级岗	18	✓	✓	✓	院聘	占副教授总人数的 40%
8 级岗	23	✓	✓	✓	院聘	占讲师总人数的 30.26%
9 级岗	30	✓	✓	✓	院聘	占讲师总人数的 39.47%
10 级岗	23	✓	✓	✓	院聘	占讲师总人数的 30.26%
11 级岗	2	✓	✓	✓	院聘	占初级职称总人数的 66.67%
12 级岗	1	✓	✓	✓	院聘	占初级职称总人数的 33.33%

注：“岗位取数”按学校核定取数执行。

**第三条 聘任程序** 学院向全体教师和各级管理人员公布学校批准的院聘岗位取数、上岗条件、业绩标准、考核办法和岗位聘任工作进程表及院聘岗位工作程序。其中，院聘岗位基本程序为：个人申请、资料和资格审核、综合评定、院内公示、学院聘任、学校备案；校聘岗位的聘任按学校公布的工作流程进行。

**第四条 上岗条件** 学院依据学校下达的工作任务、学院各项事业发展需求和本院教职工实际情况，分别制定院聘各级岗位的上岗条件（包括任职年限、上一聘期以来业绩考核情况、日常工作表

现,以及学历和学位等其他个人信息),并报请学校批准(见附件一)。校聘岗位的上岗条件按照学校有关文件的规定执行。

表3 外国语学院管理岗位设岗情况

岗位类别	职位	上岗职级	上岗人数	备注
全职管理岗	党总支书记	正处级	1	校聘
全职管理岗	党总支副书记	副处级	1	校聘
全职管理岗	学院院长	正处级	1	校聘
“双肩挑”	学院副院长	副处级	3	校聘
行政管理岗	办公室主任	正科级	1	校聘
全职管理岗	分团委书记	正科级	1	校聘
全职管理岗	分团委副书记	副科级	1	校聘
全职管理岗	教学秘书	正科级	1	校聘
全职管理岗	辅导员	科员	1	校聘
合计			11	缺编及“双肩挑”人员未计入

表4 外国语学院教学辅助岗位设岗情况

岗位类别	上岗等级	上岗人数	上岗理由		上岗情况的说明
			职称	其他	
实验室	8级岗	1	✓	✓	实际设岗比例和层级按学校批复的意见执行。
	9级岗	1	✓	✓	
	10级岗	1	✓	✓	
	11级岗	1	✓	✓	
资料室					按照校图书馆规定执行。缺编1人。

**第五条 教师业绩标准** 学院对各类教师岗位任职人员实施业绩考核(含校聘岗位上岗人员)。除学校确定的双肩挑人员依照学校规定的教学和科研工作量执行之外,其他所有教师岗位任职人员年教学工作总量及课堂教学工作量均相同,年科研工作量分值不同(见表5)。按学校要求,学院不设科研为主型岗位。

表 5 教学为主型岗位年教学和科研工作量业绩标准

岗位类别	课堂教学		教学总工作量		科研分值	
	学校最低标准	学院最低标准	学校标准	学院标准	学校标准	学院标准
3 级岗	60	240	130	320	100	200
4 级岗	80	240	160	320	75	150
5 级岗	80	240	160	320	50	100
6 级岗	80	240	160	320	43	90
7 级岗	80	240	160	320	35	70
8 级岗	80	240	160	320	—	50
9 级岗	80	240	160	320	—	40
10 级岗	80	240	160	320	—	30
11 级岗	60	240	120	320	-	-
12 级岗	50	240	100	320	-	-

**第六条 管理人员业绩标准** 学院按学校有关文件要求对本院各类管理岗位任职人员进行业绩考核，并制定相应岗位的业绩考核标准。其中，全职管理岗位任职人员无教学工作量要求。为保证全职管理岗位任职人员集中精力做好管理工作，教学工作量限制按学校规定执行；副科级以上岗位的任职人员应按照对应岗位完成一定的科研工作量；副科级职位以下管理岗位任职人员没有科研工作量考核要求；学校界定的“双肩挑”人员可按照学校规定减免相应的教学工作量，但需按本人上岗的专业技术岗位业绩标准，完成不少于 1/2 比例的科研工作量（见表 6）。

**第七条 教辅人员业绩标准** 学院除要求教学辅助岗位（实验室、图书资料）任职人员按规定坐班、保质保量履行相应岗位职责外，要求完成学校规定的相应岗位最低科研分值。考虑到该类岗位管理和服务工作的特殊性，考核标准中不设教学工作量要求（见表 7）。

表 6 各级管理岗位任职人员考核标准

岗位类别	上岗职务	教学工作量	科研工作量
全职管理岗	总支书记/院长	无教学工作量要求	每年以第一作者发表论文 1 篇或撰写对学校发展有重要意义的调研报告
全职管理岗	总支副书记	无教学工作量要求	每年发表工作研究论文 1 篇或撰写对学校发展有重要意义的调研报告
“双肩挑”	副院长	减免所聘教师岗位 1/2 教学工作量，课堂教学不能低于最低考核标准。	按学院规定的相应专业技术岗位 1/2 科研工作量考核
全职管理岗	分团委书记	无教学工作量要求	每年发表工作研究论文 1 篇或对分管工作提出改革创新工作思路、研究报告
全职管理岗	分团委副书记	无教学工作量要求	每年发表工作研究论文 1 篇或对分管工作提出改革创新工作思路、研究报告
行政管理岗	办公室主任	无教学工作量要求	每年发表工作研究论文 1 篇或对分管工作提出改革创新工作思路、研究报告
行政管理岗	教学秘书(正科)	无教学工作量要求	无科研工作量要求
全职管理岗	辅导员(科员)	无教学工作量要求	无科研工作量要求

**第八条 教师业绩考核** 教学岗位任职人员完成相应岗位的教学工作量和科研工作量，其中，教学工作量超额 40% 以上或科研分值超额 40% 以上，且无教学事故和工作失误的，或获得教学成果奖、院校两级教学评估优秀、学生反映良好的个人业绩可考核为优秀；教学工作量、科研工作量达到聘期内相应岗位业绩标准 80% 及以上，且无教学事故和较大工作失误的，个人业绩可考核为合格；教学或科研工作量中 1 项未达到学院业绩标准 80%，且无教学事故和严重工作失误的，个人业绩可考核为基本合格；未达到学院规定的相应岗位最低教学和科研工作量要求的，个人业绩可考核为不合格（见表 8）。聘期内出现教学事故或严重工作失误的，按学校有关规定进行相应处分，其个人业绩考评适当降低等级。

表 7 教学辅助岗位任职人员考核标准

岗位类别	上岗等级	基本工作要求		科研工作量分值	
		学校要求	学院要求	最低分值	学院考核分值
实验室	7级岗	按规定坐班，完成岗位职责	与学校同	30	
	8级岗	按规定坐班，完成岗位职责	与学校同	—	
	9级岗	按规定坐班，完成岗位职责	与学校同	—	
	10级岗	按规定坐班，完成岗位职责	与学校同	—	
	11级岗	按规定坐班，完成岗位职责	与学校同	-	
图书资料		完成图书情报教学工作	与学校同		

表 8 教师完成不同工作业绩所对应的考核级别

考核等级	考核等级评价标准	
	教学任务和科研任务完成数量	工作质量
优秀	同时完成学院规定的教学和科研工作量，且其中 1 项超额 40% 以上人员	无事故和失误
合格	同时完成学院规定的教学和科研工作量 80% 的人员	无事故和较大失误
基本合格	教学和科研工作量均高于学校最低标准，但其中 1 项未达到学院规定考核标准 80% 的人员	无事故和严重失误
不合格	教学和科研工作量均未达到学院规定考核标准 80% 的人员	-

\* 出现教学事故或严重工作失误，按学校有关规定进行处分，业绩考评适当降低等级

**第九条 管理岗位业绩考核及津贴发放** 学院参照学校对本学院整体工作的评价等级、相关人员的工作质量和个人业绩完成情况对各管理岗位任职人员进行考核。其中，学校考核的处级管理干部，按学校下达工作任务完成情况、民主评价意见、个人业绩进行考核，考核程序按学校有关规定进行；学院考核的管理干部参照工作效率、规范管理、民主评价及个人业绩情况进行评价。考核合格的发放全额业绩津贴；考核基本合格的，按 60% 发放个人业绩津贴；考核不合格的，

将扣减全部个人业绩津贴，直至撤销其相应的上岗资格。全职管理岗位任职人员科研任务考核按学校规定执行。（见表 9）

表 9 管理干部考核标准和奖惩标准

岗位名称	岗位等级	考核标准	奖惩措施	
			个人业绩津贴	部门业绩津贴
处级正职	五级职员	学院考核个人业绩，由学校按相关规定进行综合考核。	完成学校给学院下达的教学科研工作量的才可以按学校规定发放部门业绩津贴	
处级副职	六级职员		占绩效工资 55%	根据学校对学院考核结果发放。部门综合考核结果为优秀等级的单位，部门业绩津贴×1.1；部门综合考核结果为合格等级的，部门业绩津贴×1；部门考核结果为不合格等级的，取消全体管理岗位人员的部门业绩津贴
科级正职	七级职员	占绩效工资 35%	完成学院规定的教学科研工作量的，完成本职工作，考核合格全额发放，基本合格 60% 发放，不合格不发放	
科级副职	八级职员			
科员	九级职员			

**第十条 教辅岗位业绩考核及津贴发放** 学院对教辅岗位任职人员坐班情况、服务质量、服务对象满意度，以及个人业绩进行考核。考核分为优秀、合格、基本合格和不合格 4 个等级。其中，坐班情况、服务质量、服务对象满意度和个人业绩中任何 1 项低于 60 分（科研工作量低于学校最低科研分值），考核为不合格；全部项目评价均高于 60 分，但综合评价低于 70 分，考核为基本合格；综合评价超过 70 分（科研分值完成学院标准 80% 以上），考核为合格；完成学院科研业绩标准，并在某一方面有突出表现，或综合评价突出，考核为优秀。

教辅岗位任职人员津贴发放参照管理干部办法执行。其中，考核合格的发放全额业绩津贴；考核基本合格的，按 60% 发放个人业绩津贴；考核不合格的，将扣减全部个人业绩津贴。教辅岗位任职人

员科研任务考核按学校规定执行。（见表 10）

考核等级	评价标准	考核科目
优秀	完成学院科研业绩标准，并有突出表现，或综合评价突出的	(1) 坐班情况 (2) 服务质量 (3) 服务对象满意度 (4) 个人业绩
合格	综合评价超过 70 分(科研分值完成学院标准 80% 及以上)	
基本合格	全部项目评价均高于 60 分，但综合评价低于 70 分	
不合格	任何 1 项出现低于 60 分(科研工作量低于学校最低科研分值)	

**第十一条 教师业绩津贴发放** 学院业绩津贴按照教师的实际工作量和学院制定的业绩津贴分配办法发放。（见附件二）

**第十二条 考核结果的使用** 业绩考核为优秀的，在年终评优和评选先进活动中列入优选名单。业绩考核合格的人员，可参加年终评优和评选先进活动。业绩考核基本合格不能晋升薪级工资，取消年终评优和评选先进的资格，并在下一年度取消其晋升上一级专业技术职称的资格；业绩考核不合格的人员，除不能晋升薪级工资，取消年终评优和评选先进的资格外，扣除绩效津贴的 25%。

**第十三条 合作成果的分值计算** 合作完成的科研论文、著作、立项课题和获奖成果所得的科研分值可按照参与人数按比例分配，每个成员的分配比例参照表 12 执行。在年终业绩核定前 1 个月（即每年的 12 月 1 日之前）提交学院校内岗位聘任工作委员会认定、同意，方能生效。

**第十四条 科研津贴计发范围** 按学校有关文件规定，获得国家奖励所得的科研分值按学校规定另行奖励，不计入学院科研津贴计发范围；校内其他部门人员（含本院非教师系列人员）获得的科研分值计入本院科研考核任务的，计入学院科研津贴计发范围；非以青岛科技大学署名第一研究单位的成果，因学校不将其计入本院科研考核

任务，学院不计入科研津贴发放范围。研究生和指导教师共同署名成果，导师得分按“合作完成的研究成果科研分值分配办法”计算所得分值（见表13）。

表 12 合作完成的科研成果分值在合作人之间的分配办法

位次 人数	主持人(%)	其他参加人(%)					
	1	2	3	4	5	6	7
1	100	-	-	-	-	-	-
2	70	30	-	-	-	-	-
3	60	30	10	-	-	-	-
4	50	25	15	10	-	-	-
5	50	20	15	10	5	-	-
6	50	20	10	10	5	5	-
7	50	15	10	10	5	5	5
超过7人	50	由主持人参照上列方式分配，但不得超过50%					

注：新立项项目所得的科研分值由项目第一申报人根据研究工作需要，参照本表提出分配意见。学院按照项目负责人提交并签字的意见书（相关人员须同时签字）划分科研分值，并备案用于科研津贴的分配。

表 13 科研津贴计发和科研工作量考核范围的限定

序号	科研工作类型	是否计发科研津贴
1	国家级奖励获得的分值	作为考核指标，不计发科研津贴
2	其他部门人员（含本院非教师系列人员）科研分值	列入本院考核任务的，计发科研津贴
3	非以青岛科技大学署名第一研究单位的成果	作为考核指标，不计发科研津贴
4	非考核年度内的科研成果	不计入考核，不计发科研津贴
5	研究生和指导教师共同署名成果所得科研分值	按“科研分值分配办法”，计算相应分值和计发科研津贴

注：研究生已获研究生处奖励的，因其科研分值不计入本院考核任务，故本院不计发科研津贴，但可按比例计入指导教师考核的科研分值（指共同署名的成果）。

**第十五条 工作任务折换** 在考核时，为解决有关人员不同时期教学和科研工作量分布不均衡问题，在完成学院规定的年教学工作量或科研工作量最低要求的前提下，以超额教学工作量或科研分值折顶科研或教学工作量不足部分，折算比例为5个科研分：1个教学工作量，折换的教学工作量不再计发教学津贴，获得的科研分值仅作考核指标，不计发科研津贴；担任小语种和第二外语教学工作的教学人员，其教学工作量不足部分可以科研工作量或学院安排的其它工作折

顶，具体办法由学院校内岗位聘任工作委员会讨论决定。上述工作程序为：个人申请（考评开始前）、学院审核、学院岗位聘任和考核领导小组批准、院内公示、备案。

**第十六条 兼职人员教学工作量减免** 兼任学院各类管理职务的教师给予一定的兼职教学工作量减免或兼职补贴。学院兼职教学秘书（要求坐班）者减免其所聘岗位要求教学工作量的二分之一；其他管理兼职根据具体兼职工作量和完成情况由学院校内岗位聘任工作委员会讨论决定。

**第十七条 新进人员定岗和岗位升级** 当年新调入人员的岗位确定按学校人事部门意见执行，其当年的业绩按实际到岗时间考核；聘期内有关人员取得新业绩或晋升高一级专业技术职务的，由本人提出晋升高层级岗位的申请，校聘岗位提交学校审核，院聘岗位由学院按学校核定的岗位比例，在有空额情况下，进行岗位层级晋升评定。

**第十八条 办法实施** 本办法经学院全体教师讨论、学院教代会审议通过后，报学校教师岗位聘任与考核委员会批准后生效。未尽事项，学校有明确规定的，按规定执行；无明确规定的，由学院校内岗位聘任工作委员会另行拟定，并报学校岗位聘任考核委员会批准后实施。

**第十九条 其他** 不可预测问题和其他特殊情况由学院校内岗位聘任工作委员会讨论处理，重大问题报请校岗位聘任与考核委员会审批。

青岛科技大学外国语学院

2015年1月6日

## 附件一

### 外国语学院院聘岗位任职条件

院聘各级岗位，同等条件下，新上校级及以上本科教学建设项目负责人优先上岗。

#### 一、教师岗位任职条件

应聘教师岗位专业技术人员，必须是上一聘期完成所聘岗位应承担的教学工作量及科研工作量且考核结果在“基本合格”以上人员；新进人员必须能够承担正常教学、科研任务。

##### 1、五级岗

A 未上四级及以上岗位的正高级专业技术人员；

B 具有副高级专业技术职称，上一聘期考核合格且具备下列条件之一者：

(1) 省部级及以上教学或科研项目负责人；

(2) 省部级及以上教学或科研成果奖第一完成人。

C 具有副高级专业技术职称，任现职四年或四年以上，上一聘期考核合格且具备下列条件之一者：

(1) 省部级及以上教学或科研项目主要成员（第 2、3 位）；

(2) 省部级及以上教学或科研成果奖主要完成人（第 2、3 位）；

(3) 市厅级教学或科研项目负责人；

(4) 市厅级教学或科研成果奖第一完成人；

(5) 校级教学效果一等奖、二等奖获得者；

(6) 校级及以上精品课程负责人；

(7) 以第一作者在 SSCI 期刊、CSSCI 来源期刊（不含扩展版）发表论文 1 篇，或在北大中文核心期刊发表论文 2 篇；

(8) 以第一作者出版学术专著 1 部。

## 2、六级岗

A 符合五级岗任职条件未上岗人员；

B 具有副高级专业技术职称，上一聘期考核合格且具备下列条件之一者：

(1) 市厅级及以上教学或科研项目负责人；

(2) 市厅级及以上教学或科研成果奖第一完成人。

C 具有副高级专业技术职称，任现职两年或两年以上，上一聘期考核合格且具备下列条件之一者：

(1) 省部级及以上教学或科研项目主要成员（第 4、5 位）；

(2) 省部级及以上教学或科研成果奖主要完成人（第 4、5 位）；

(3) 市厅级教学或科研项目主要成员（第 2、3 位）；

(4) 市厅级教学或科研成果奖主要完成人（第 2、3 位）；

(5) 校级教学或科研项目负责人；

(6) 校级教学效果青年奖及以上获得者；

(7) 校级及以上优秀课程负责人；

(8) 以第一作者在 SSCI 期刊、CSSCI 来源期刊（含扩展版）发表论文 1 篇或在其它 B 类核心期刊发表论文 2 篇；

(9) 以第一作者出版学术专著、编著或译著 1 部。

## 3、七级岗

A 符合六级岗任职条件未上岗人员；

B 具有副高级专业技术职称或具有博士学位人员且上一聘期考核基本合格以上。

## 4、八级岗

A 未上七级以上岗位的副高级专业技术人员；

B 具有中级专业技术职称，上一聘期考核合格且具备下列条件之

一者:

- (1) 市厅级及以上教学或科研项目负责人;
- (2) 市厅级及以上教学或科研成果奖第一完成人。

C 具有中级专业技术职称, 任现职四年或四年以上, 上一聘期考核合格且具备下列条件之一者:

- (1) 省部级及以上教学或科研项目主要成员 (第 2-5 位);
- (2) 省部级及以上教学或科研成果奖主要完成人 (第 2-5 位);
- (3) 市厅级教学或科研项目主要成员 (第 2、3 位);
- (4) 市厅级教学或科研成果奖主要完成人 (第 2、3 位);
- (5) 校级教学或科研项目负责人;
- (6) 院级及以上教学效果奖获得者;
- (7) 以第一作者在学校认定的核心期刊发表论文 1 篇;
- (8) 作为主要作者出版学术专著、编著或译著 1 部 (前 3 位)。

## 5、九级岗

A 符合八级岗任职条件未上岗人员;

B 具有中级专业技术职称, 任现职两年或两年以上, 上一聘期考核合格且具备下列条件之一者:

- (1) 校级教学或科研项目主要成员 (前 3 位);
- (2) 市厅级及以上教学或科研项目成员;
- (3) 市厅级及以上教学或科研成果奖获奖成员;
- (4) 院级及以上教学效果奖获得者;
- (5) 以第一作者在学校认定的核心期刊发表论文 1 篇;
- (6) 参与出版学术专著、编著或译著 1 部;

## 6、十级岗

A 符合九级岗任职条件未上岗人员;

B 具有讲师职称任职资格，在上一聘期内具备下列条件之一者：

(1) 考核结果合格者；

(2) 考核结果基本合格，个人申请，学院校内岗位聘任工作委员会根据本人业绩和本单位编制岗位职数情况评审后同意聘任者。

## 7、十一级岗

A 未上十级以上岗位的中级专业技术人员；

B 具有助教任职资格，上一聘期考核合格且具备下列条件之一者：

(1) 任职年限较长者；

(2) 校级及以上教学或科研项目成员；

(3) 校级及以上教学或科研奖获得者。

## 8、十二级岗

A 未上十一级以上岗位的初级专业技术人员；

B 实习期满未被聘任其它教学岗位者。

## 二、实验岗位任职条件

应聘实验岗位人员，必须是在实验室从事实际教学管理工作且能够承担正常实验教学管理任务。

### 1、八级岗

具有中级专业技术职称，上一聘期考核合格且具备下列条件之一者：

(1) 在实验师岗位工作 5 年以上；

(2) 参与纵向或者横向课题（前 3 位）；

(3) 为实验室建设和管理做出突出成绩。

### 2、九级岗：

具有中级专业技术职称，上一聘期考核合格且具备下列条件之一者：

- (1) 在实验师岗位工作 3 年以上；
- (2) 有一定科研成果；
- (3) 为实验室建设和管理做出较大成绩。

### 3、十级岗

具有中级专业技术职称，具备下列条件之一者：

- (1) 上一聘期考核合格者；
- (2) 考核基本合格者，个人申请，学院校内岗位聘任工作委员会根据本人 2010 年的业绩和本单位编制岗位职数情况评审后同意聘任者。

### 4、十一级岗

A 未上十级以上岗位的具有中级实验师专业技术职称人员；

B 具有助理级专业技术职称，上一聘期考核合格且具备下列条件之一者：

- (1) 任职年限较长者；
- (2) 为实验室建设和管理做出较大成绩者。

### 8、十二级岗

实习期满未被聘任其它实验岗位者。

## 附件二

### 外国语学院 2014-2016 聘期业绩津贴分配办法

校内绩效工资是我校内部管理及人事分配制度改革的一项重要内容，按照学校的规定，校内绩效工资中的 45%为岗位津贴，由学校按照岗位要求统一发放；另外 55%作为业绩津贴，由学院根据岗位聘任和岗位任务完成情况，具体考核发放。为了做好这项工作，遵循公正、公平、公开的原则，体现多劳多得，最大限度鼓励教学，根据学校和学院的有关文件和规定，特制定本办法。

1、对于前期各单位统计的教学、科研及其它工作量分别予以严格审核（分管教学副院长负责审核教学工作量，分管科研副院长负责科研工作量，办公室主任负责考勤及奖惩情况）。

2、科研考核实行聘期核算，年度考核学院默认所有被聘用人员科研合格。

3、凡完成《学院聘任及考核办法》规定年度教学工作量的教师，学院确定其为合格，并享受学校规定的岗位津贴。

4、法语教师完成学院安排的年度教学工作量即视为考核合格，但业绩津贴按学院规定统一计算发放。

5、管理岗位人员课堂教学工作量计酬部分原则上按学校规定执行。但因学院工作确需管理岗位人员承担教学任务，教学工作总量限制可适当放宽。

6、凡请假者均按实际工作时数考核并计酬。

7、当年度辞职或被辞退的教师不予发放业绩津贴。

8、当年参加工作的教师按讲师标准发放业绩津贴。

9、业绩津贴计算办法：

(1) 科研业绩津贴

总酬金中的科研业绩津贴，根据个人实际完成的科研分值计算发放。

科研业绩津贴 = (实际科研分数 - 岗位要求分数) × 科研分值

注：① 科研分值 =  $\frac{\text{学院科研津贴总量}}{\text{学院科研总分}}$

② 聘任岗位所要求的分值，仅作为考核和下次聘任的依据

(2) 教学业绩津贴

个人教学业绩津贴计算公式如下：

$$Z = Z_1 + Z_2$$

其中，

Z: 个人教学业绩津贴总额；

Z<sub>1</sub>: 个人课堂教学业绩津贴总额；

Z<sub>2</sub>: 个人其他教学业绩津贴总额；

$$Z_1 = (240 - X_1) \times N \times P +$$

$$\begin{cases} (A_1 - 240) \times C_1 \times N \times P (240 < A_1 \leq 320) \\ 80 \times C_1 \times N \times P + (A_1 - 320) \times C_2 \times N \times P (320 < A_1 \leq 400) \\ 80 \times C_1 \times N \times P + 80 \times C_2 \times N \times P + (A_1 - 400) \times C_3 \times N \times P (400 < A_1) \end{cases}$$

$$Z_2 = (A_2 - X_2) \times N \times P$$

其中，

X: 学校对岗位要求的最低年度教学工作量，如：四级岗的

$X=160$ ;

$X_1$ : 学校对岗位要求的最低年度课堂教学工作量, 如四级岗的  $X_1=80$ ;

$X_2=X-X_1$  (即学校对岗位的最低要求中扣除课堂教学工作量最低要求后剩余的部分)

A: 个人年度实际完成的教學工作量;

$A_1$ : 个人年度实际完成的课堂教学工作量;

$A_2$ : 个人年度实际完成的其他教學工作量;

$$A_2=A-A_1$$

N: 教学分值,  $\text{教学分值} = \frac{\text{外语学院教学津贴总量}}{\text{外语学院教学工作总量}}$

P: 岗位系数, 
$$\begin{cases} P=1.2(1-4\text{级岗}) \\ P=1(5-7\text{级岗}) \\ P=0.8(8-12\text{级岗}) \end{cases}$$

C: 课堂教学工作量系数, 
$$\begin{cases} C_1=1.4(240 < A_1 \leq 320) \\ C_2=1.7(320 < A_1 \leq 400) \\ C_3=2.0(400 < A_1) \end{cases}$$

### (3) 其他几点补充

①当  $A_2 < X_2$  时, 即年度完成非课堂教学工作量不能达到岗位要求年度最低教学工作量与年度课堂教学工作量之差时, 不足部分需要在课堂教学工作量中扣除;

②出国访学人员归国后工作不满一年的或年度内请事假超过一个月的, 业绩津贴计算公式为:

$$Z = \left( A - X \times \frac{M}{10} \right) \times N \times P$$

其中,

M: 实际工作的月份数, 去掉寒暑假满勤应为 10 个月;

A、X、N、P 与前述相同;

③按照学校规定休产假及病假的人员, 根据学校相关规定执行后, 年度业绩津贴计算公式为:

$$Z=Z_1+Z_2$$

其中,

$$Z_1= (240-X_1) \times Q \times N \times P+$$

$$\begin{cases} (A_1 - 240 \times Q) \times C_1 \times N \times P (240 \times Q < A_1 \leq 320 \times Q) \\ 80 \times C_1 \times N \times P + (A_1 - 320 \times Q) \times C_2 \times N \times P (320 \times Q < A_1 \leq 400 \times Q) \\ 80 \times C_1 \times N \times P + 80 \times C_2 \times N \times P + (A_1 - 400 \times Q) \times C_3 \times N \times P (400 \times Q < A_1) \end{cases}$$

$$Z_2= (A_2 - X_2 \times Q) \times N \times P$$

其中:

$$Q = \frac{M}{10}$$

M: 实际工作的月份数, 去掉寒暑假满勤应为 10 个月, 其他所涉变量均与前述相同; 此处 Q 的作用是根据休假时间来去掉相应的工作量要求。

④为了保持政策的过渡性, 2014 年  $Z_1$  的计算过程中, 课堂教学工作量系数增加  $C_4=2.2 (480 < A_1)$  一项, 具体计算公式如下:

$$Z_1= (240-X_1) \times N \times P+$$

$$80 \times C_1 \times N \times P + 80 \times C_2 \times N \times P + 80 \times C_3 \times N \times P + (A_1 - 480) \times C_4 \times N \times P$$

其他所涉变量均与前述相同, 且仅限于 2014 年业绩分配。

外国语学院

2015 年 1 月 6 日