

计通学院[2017]5号

计通学院奖励性绩效分配办法原则意见（试行）

根据《长沙理工大学教学院专业技术人员业绩评价办法（试行）》、《长沙理工大学教学院专业技术岗位基本职责（试行）》、《长沙理工大学教学院专业技术岗位分类与岗位考核实施办法（试行）》等文件精神，为了提高学院人才培养质量、办学水平和核心竞争力，促进教学、科研和学科建设全面健康协调发展，充分调动各系（中心）和广大教师的积极性，提高工作效率，增强内部活力，适应学院转型发展，特制定学院奖励性绩效分配办法原则意见。

一、基本原则

教师的奖励性绩效由学校下拨，学校采取年终决算的方式，按各学院教学业绩和科研业绩在全校所占份额进行分配。学校将奖励性绩效按教学业绩占80%、科研业绩占20%的原则下拨给各学院，即

$$G_{\text{总额}} = G_{\text{教学}} + G_{\text{科研}}$$

奖励性绩效的发放方式是按月预发和年末结算相结合。学院按学校给出的标准按月预发奖励性绩效工资后，年末结算时学院奖励性绩效只剩余少量部分，因此分配中必须解决两个问题：一是如何确定按月预发奖励性绩效的临界条件和基本条件；二是年末结算时如何分配剩余的奖励性绩效。经充分讨论后达成共识，学院依据如下原则制定分配办法：

- 1、承认身份，向下保底，坚持以人为本的原则；
- 2、不唯身份，向上激励，坚持多劳多得的原则；
- 3、确保教学，倾斜科研，坚持学院发展优先的原则。

二、院系两级职责

院、系两级共同分配奖励性绩效。 $G_{\text{科研}}$ 部分由学院统一组织分配，余下部分（ $G_{\text{剩余}} = G_{\text{教学}} - G_{\text{预发}}$ ）打包到各系（中心），由各系组织二次分配。

学院职责：

- 1、负责制定学院教师基本岗位职责，对教师实行分类聘用和考核；
- 2、制定奖励性绩效按月预发的岗位最低要求（临界条件）和基本条件；
- 3、设置“学院工作业绩值”，鼓励各系展开良性竞争，激励教师参与学院的学科建设、平台建设、教学改革、审核评估、专业认证和实验室建设与管理等工

作；

4、制定 G_{科研} 的分配方案，核定科研业绩值单价。对教师完成的科研类业绩予以奖励；

5、制定重点奖励政策，对学院学科建设起重要支撑的业绩实行特殊奖励，如：国家级科研项目、省部级及以上科技奖励，高水平论文（ESI、SCI），发明专利的成果应用或转化，学术专著，国家级规划教材，省部级及以上教学成果奖励等。

系（中心）职责：

1、核算本系各教师的超基本教学业绩值，按贡献度奖励教师的超额定基本教学业绩值，激励教师积极承担常规教学工作；（注：“基本教学业绩值”包含课堂教学、实践环节、指导研究生、指导学科竞赛等全部教学工作的业绩值）

2、核算本系各教师的教研教改与教学建设工作业绩值（简称“教改业绩值”），按贡献度奖励教师的教改业绩值，激励教师积极参与教研教改与教学建设工作；

3、管理好学院配额到本系的“系部工作业绩值”，将其落实到具体的“事”和“人”，严格规范实施；

4、核算本系各教师的超学院工作业绩值，按贡献度奖励教师的超额定学院工作业绩值；

5、奖励满足“越级条件”的教师。预留部分酬金作为系部的特殊贡献奖，充分调动本系教师工作的积极性。

三、奖励性绩效预发条件

根据《长沙理工大学教学院专业技术岗位基本职责（试行）》文件精神，学院实施教师的分类考核。在教师三年聘用周期内的第一、第二年实行年度考核，第三年依据《计通学院专业技术岗位基本职责》实行周期考核。为了使奖励性绩效分配能连续的量化操作，特定义年度考核的“临界条件”、“基本条件”和“越级条件”：

临界条件：纯课时 ≥ 160 节课（课堂教学质量合格），基本教学业绩值 ≥ 700 ，学院工作业绩值 ≥ 70 。其中“纯课时”专指给本科生或研究生的课堂教学（含实验课）课时；下同。（该条件不区分类型和岗级）

基本条件：能努力履行基本岗位职责，主动完成院、系安排的工作，教学效果好，纯课时 ≥ 224 节课，基本教学业绩值 ≥ 1100 ，学院工作业绩值（正高 ≥ 150 ，副高 ≥ 120 ，中级 ≥ 90 ，该条件不区分类型）。

越级条件：在聘用周期的第一、二年，按以下年度量化条件考核，在聘用周期的第三年还需进行周期考核，完成其聘用岗位规定的任务：

教学型 A 类岗位：

正高：纯课时 ≥ 224 节课，基本教学业绩值 ≥ 1400 ，教改业绩值 ≥ 100 ，学院工作业绩值 ≥ 150

副高：纯课时 ≥ 224 节课，基本教学业绩值 ≥ 1400 ，教改业绩值 ≥ 70 ，学院工作业绩值 ≥ 120

中级：纯课时 ≥ 224 节课，基本教学业绩值 ≥ 1400 ，教改业绩值 ≥ 40 ，学院工作业绩值 ≥ 90

教学型 B 类岗位：

正高：纯课时 ≥ 256 节课，基本教学业绩值 ≥ 1300 ，教改业绩值 ≥ 100 ，学院工作业绩值 ≥ 150

副高：纯课时 ≥ 256 节课，基本教学业绩值 ≥ 1300 ，教改业绩值 ≥ 70 ，学院工作业绩值 ≥ 120

中级：纯课时 ≥ 256 节课，基本教学业绩值 ≥ 1300 ，教改业绩值 ≥ 40 ，学院工作业绩值 ≥ 90

教学科研型岗位：

正高：纯课时 ≥ 168 节课，基本教学业绩值 ≥ 1100 ，科研类业绩值 ≥ 210 ，学院工作业绩值 ≥ 150

副高：纯课时 ≥ 168 节课，基本教学业绩值 ≥ 1100 ，科研类业绩值 ≥ 160 ，学院工作业绩值 ≥ 120

中级：纯课时 ≥ 168 节课，基本教学业绩值 ≥ 1100 ，科研类业绩值 ≥ 150 ，学院工作业绩值 ≥ 90

科研教学型岗位：

正高：纯课时 ≥ 84 节课，基本教学业绩值 ≥ 700 ，科研类业绩值 ≥ 410 ，学院工作业绩值 ≥ 150

副高：纯课时 ≥ 84 节课，基本教学业绩值 ≥ 700 ，科研类业绩值 ≥ 350 ，学院工作业绩值 ≥ 120

中级：纯课时 ≥ 84 节课，基本教学业绩值 ≥ 700 ，科研类业绩值 ≥ 340 ，学院工作业绩值 ≥ 90

奖励性绩效发的原则是：

- 1、如果教师未达到考核的“临界条件”，则月奖励性绩效停止发放；
- 2、如果教师达到“临界条件”但低于“基本条件”，则月奖励性绩效在预发标准的 70%-100%区间发放（按纯课时、基本教学业绩值或学院工作业绩值中未达到基本条件的最低者进行线性递增）；
- 3、如果教师达到“基本条件”或“越级条件”，则月奖励性绩效按预发标准的全额发放；
- 4、如果教师达到其岗位的“越级条件”，则学院对各系打包酬金时给予对应的系数激励，且系部须在该教师按月预发的基础上予以越级奖励。在年终考评中，只有满足“越级条件”的教师年末才能评为等级“优”。
- 5、在聘用周期的第一、二年，教师可根据自己当年业绩实际完成情况，在

年末选择任意一个类型进行“越级条件”核定，如教学型教师可选择教学科研型条件进行核定。

- 6、在聘用周期的第三年，以往获年度“越级条件”奖励的教师，如果未达到其岗位的周期考核要求，则学院从打包总额中扣回所在系部第一、第二年因满足年度“越级条件”所对应的系数激励，由各系决定该教师酬金最终分配。
- 7、为了给教研型和科研型教师提供更宽松环境，可由系出面提出申请并担保，只需该教师完成基本教学业绩值，纯课时标准可由各系确定（需报学院备案）。如果该教师完成当年额定科研业绩值，按“越级条件”核定；如果该教师当年没完成额定科研业绩值但达到了额定的 60%，该教师当年暂按“基本条件”认定。如果第三年该教师周期考核达标，则第三年学院从打包酬金中返还往年“越级条件”奖励部分到所在系，否则，从系打包酬金中扣回其月预发的 30%，该教师的最终分配由所在系确定。
- 8、越级核定时，教改业绩值和科研业绩值在各自完成 60%的基础上可彼此互换，如教学型教师若完成教改业绩值的 60%，余下部分可用科研类业绩值顶替；教学科研型教师若完成科研类业绩值的 60%，余下部分可用教改业绩值顶替。

四、剩余绩效分块打包算法

学院根据各系完成教学业绩值的情况，将 $G_{\text{教学}}$ 中扣除按月预发后剩余部分整体打包到各系（中心），打包分配总额为： $G_{\text{剩余}} = G_{\text{教学}} - G_{\text{预发}}$ 。

为提高人才培养质量，着力推进教学审核评估和专业认证工作，鼓励各系教师主动承担教学任务并积极参与教学改革和实验室建设与管理等工作，特设置学院工作业绩值（记为 $G_{\text{工作}}$ ），学院将 $G_{\text{剩余}}$ 按基本教学业绩值（记为 $G_{\text{基本}}$ ）、教改业绩值（记为 $G_{\text{教改}}$ ）、学院工作业绩值（记为 $G_{\text{工作}}$ ）划分成三部分，即

$$G_{\text{剩余}} = G_{\text{基本}} + G_{\text{教改}} + G_{\text{工作}}$$

其中 $G_{\text{基本}}$ 、 $G_{\text{教改}}$ 和 $G_{\text{工作}}$ 所占比例暂分别设置为 60%、20% 和 20%。

1、 $G_{\text{基本}}$ （基本教学业绩值部分）打包算法

引入岗位权值系数 λ_i ，其中：

$$\lambda_i = \begin{cases} 0.7, & i=1(\text{越级}) \\ 1, & i=2(\text{中级}) \\ 1.26, & i=3(\text{副高}) \\ 1.63, & i=4(\text{正高}) \end{cases}$$

假定某系全体教师的年度基本教学业绩总值为 J，减去该系各教师的额定加权业绩值之和，所得差额称为该系的超基本教学业绩值 J_c ，即

$$J_c = J - \sum \lambda_i H$$

式中 H 为岗位的单位额定业绩值（暂预设 $H=600$ ）。假设某教师（不区分类型和岗级）当年达到“越级条件”，则其额定加权业绩值为 $0.7H$ 。若某副教授当年仅达到“基本条件”或“临界条件”，则其额定加权业绩值为 $1.26H$ ，余类推。

假设学院用来打包分块基本教学业绩值部分（占剩余总额的 60%）为 G，学院按各系完成的超基本教学业绩值分别占全院总值的份额进行分配，计算公式如下：

$$G^i = \frac{J_c^i}{\sum J_c^i} \times G$$

式中 G^i 为打包分配给 i 系的超基本教学业绩值绩效酬金， J_c^i 为 i 系的超基本教学业绩值， Σ 表示求和。

2、 $G_{\text{教改}}$ （教改业绩值部分）打包算法

为鼓励各系展开良性竞争， $G_{\text{教改}}$ （占剩余总额的 20%）部分按各系所占教改业绩值份额直接打包计算分配。

3、 $G_{\text{工作}}$ （学院工作业绩值部分）打包算法

“学院工作业绩值”（另文下发）严格按程序规范实施，每个工作业绩值必须落实到具体任务和具体教师。 $G_{\text{工作}}$ （占剩余总额的 20%）部分按各系所占超额学院工作业绩值份额进行分配。

五、其它

1、教师距离退休最后两年不参与考核，达到“临界条件”即按月全额预发奖励性绩效工资；

2、如果某教师周期考核不合格且周期内有两年未达到“临界条件”，则除停发当年每月的奖励性绩效工资外，还需扣除每月的基础性绩效工资。如果教师每年都达到“基本条件”或“越级条件”，则无论周期考核是否完全达标，学院将

向学校申请全额按月发放该教师的奖励性绩效工资。但周期考核须严格按《计通学院专业技术岗位基本职责》执行，周期考核的结果将作为评优评先、职称晋升、下一轮岗位聘用的依据；

3、教师出国留学期间（一般为期1年）停止按月预发奖励性绩效，期间完成的业绩值由院、系直接奖励，且年度考核按合格上报。女教师生育期间停发3个月奖励性绩效，考核指标原则上按全年标准的75%（即9个月）进行量化，具体由各系把握；

4、教师非本人原因未达到“基本条件”规定的纯课时节数，经院、系两级统一安排，可通过完成院、系布置的其它任务（如学科平台建设、专业评估、专业认证、实验室建设和管理、院系教学秘书等，原则上坐班1周=10个纯课时）冲抵，并按“基本条件”执行；

5、院系负责人岗位考核按对应岗位的量化指标实行相应减免，减免比例按学校规定标准执行，学院负责人正职减免60%，副职减免50%（教学副院长减免55%），院长助理减免30%；系（中心）负责人正职减免25%，副职减免15%。重点实验室、学院的委员会、评估办等部门根据情况实行相应减免。

6、学院实验中心、辅导员系列、管理岗位的考核和酬金分配办法等未尽事宜将在后续附则中逐一落实；

7、各系制定的二次分配方案必须经本系四分之三以上教师同意通过，然后报学院备案。

8、本办法如与上级文件相冲突，以上级文件为准。

9、在执行过程中遇到的特殊情况和其他未尽事宜，由党政联席扩大会议另行讨论决定。

10、本办法由学院党政联席扩大会议负责解释。

计算机与通信工程学院党委

计算机与通信工程学院

2017.3.7

主题词：2017 学院 奖励性绩效 分配办法

报：黄立宏副校长

发：院属各单位

长沙理工大学计算机与通信工程学院党政办公室

2017年3月7日 印发

附件 1:

关于“学院工作业绩值”的几点说明

1. 在绩效分配中设置“学院工作业绩值”是为了激励教师参与学院的学科建设、平台建设、教学改革、审核评估、专业认证、实验室建设与管理等工作，踊跃承担如班主任工作、实验室坐班等具体事务，严格出席系部教研活动、学院大会以及其它集体活动。
2. 学院配额“学院工作业绩值”到各系，用于等额设置“系部工作业绩值”，且“系部工作业绩值”等同于“学院工作业绩值”用于教师基本条件考核。
3. 配额外的“学院工作业绩值”按如下程序严格规范实施：
 - a) 由学院或系（中心）提出某项“工作”；
 - b) 在全院公开发布“工作”的内容、要求、标准以及量化后的参考业绩值；
 - c) 教师申报（填写申请表，包括“工作”的规划、目标、期望的业绩值）；
 - d) 公开竞标，由学院教授委员会和学院行政共同组织评审并公布结果；
 - e) 中期检查该“工作”的执行情况，发现问题给出整改意见；
 - f) 年终考核该“工作”的完成情况，根据考核等级给出最终业绩值。
4. 给每位教师预置 40 个教研活动工作业绩值，严格通过指纹考勤，无论是否请假，每缺席 1 次均扣除 1 个业绩值。
5. 给班主任工作预置 50 个工作业绩值，通过年末考评，按“优” 50、“良” 40、“合格” 30、“基本合格” 20、“不合格” 0 给出最终业绩值。