

# 中国矿业大学力学与建筑工程学院

中矿大力建字（2015）第 04 号

## 超工作业绩津贴奖惩办法

为了进一步落实校、院发展规划目标，促进学科和专业科学发展，实现师资队伍转型升级，推动我院教学、科研、学科和平台建设等各项工作的提高，激励教职工在工作中多出成绩，提高水平，制止不良行为的发生，特制定力学与建筑工程学院超工作业绩津贴奖惩办法。

### 一、奖励范围

凡力学与建筑工程学院在职教职工在以中国矿业大学名义参与的教学、科研等工作中，超额完成学院制定的基本额定工作量，或获得各种成果奖励，以及深部岩土力学与地下工程国家重点实验室教职工和外聘人员承担学院所安排的教学、科研、研究生培养等工作，均可向学院申请超工作业绩津贴奖励，以下奖励经费不包括学校文件中高水平成果的奖励费用。

#### 一、超工作业绩津贴

超工作业绩由超工作量业绩、研究生培养业绩、教学科研成果业绩三部分组成。每位教职工超工作业绩累计计算，最后折合成超工作业绩点。

超工作业绩津贴奖励计算办法：

$$P = (Y + C + M) \cdot B$$

P：超工作业绩津贴奖励；

Y：超工作量业绩点（个）；

C：研究生培养业绩点（个）；

M：教学科研成果业绩点（个）；

B：基点津贴（元）。

#### （一）超工作量业绩

不同类型教师超过完成《关于教师岗位设置与聘任的实施意见》（中矿大力建字[2015]第 02 号，以下简称岗位聘任文件）要求的基本额定工作量（包含教学工作量、科研经费），可发放超工作量业绩津贴。

若教学工作量、科研经费中某一项没有达到要求，且已达到基本额定工作量 40%，本科课堂教学工作量与科研经费可进行同级别同比例相互替换，完成替换后，实际工作量超过替换后基本额定工作量，可发放超工作量业绩津贴。

超工作量业绩点核算公式为：

$$Y = A + D$$

Y：教师的超工作量业绩点（个）；

A：超教学工作量业绩点（个），由个人申报、学院审核；

D：超科研经费业绩点，由个人申报、学院审核；

团队科研经费由团队所有成员共享，由团队负责人按成员的贡献进行分配，团队以外教师不得分配。

1. 情况一：教师完成岗位聘任文件要求的基本额定工作量（包含教学工作量、科研经费）

1) 超教学工作量业绩点

$$A = \frac{E - E_0 + K_1(E_k - E_{0k})}{26}$$

E：上一学年度教师承担的本科、研究生各类教学实际工作量（学时）；

E<sub>k</sub>：上一学年度教师承担的本科课堂教学实际工作量（学时）；

E<sub>0</sub>：不同岗位级别要求教师承担的本科、研究生各类教学额定工作量（学时），参照岗位聘任文件。

E<sub>0k</sub>：不同岗位级别要求教师承担的本科课堂教学额定工作量（学时），参照岗位聘任文件；

K<sub>1</sub>：教学效果系数（由教务处、学院、专家、学生综合确定）：讲课效果进入校级排名 30%，取 1.2。

$$E = L_1 + L_2$$

(1) 本科生教学工作数量 L<sub>1</sub>

按照《中国矿业大学本科教学工作量计算办法》（试行）（教务通知 2009（63））和学院《关于本科教学工作量额定及计算办法的补充说明》（中矿建教字（2010）第 01 号）有关补充规定执行。

(2) 研究生教学工作量 L<sub>2</sub>

$$L_2 = 1.2 \cdot Z \cdot W \cdot T$$

L：研究生教学工作量（学时），T：计划学时数（学时）；

Z：任课系数：

职称	中级职称	副高级职称	高级职称
Z	0.9	1	1.1;

W：人数系数：

人数(个)	1~5	6~10	11~30	31~60	61~100	1~5
W	0.5	0.8	1.0	每增 10, 增加 0.1	每增 10, 增加 0.02	不再增加

(3) 完成基本额定工作量以后，超出的本科生课堂教学工作量乘以系数 2 进行超教学工作量计算。

2) 科研工作业绩点

$$D = \frac{K_2R - R_0}{2}$$

R: 教师承担的纯研究经费数(万),以自然年度实到校财务处的纯研究经费为准,不含工程费和代购设备费,合作项目由项目负责人划分到参加人;

R<sub>0</sub>: 不同岗位级别要求教师承担的研究经费数(万),参照岗位聘任文件;

K<sub>2</sub>: 科研项目系数,纵向项目取3,横向项目取1。

2. 情况二: 科研经费未达到聘任文件要求的基本额定量,且已达到基本额定工作量40%,本科课堂教学工作量超过聘任文件要求的基本额定量,且满足同比例替换。

1) 超教学工作量业绩点:

$$A = \frac{E - (E_0 + E'_k) + k_1[E_k - (E_{ok} + E'_k)]}{26}$$

E<sub>k</sub>' : 替换未完成的科研经费所需的本科课堂教学工作量(学时)。

$$E'_k = \frac{R_0 - K_3R}{R_0} \times E_0$$

2) 科研工作业绩点

$$D = 0$$

3. 情况三: 教学工作量未达到聘任文件要求的基本额定量,且已达到基本额定工作量40%,科研经费超过聘任文件要求的基本额定量,且满足同比例替换。

1) 超教学工作量业绩点:

$$A = 0$$

2) 超科研经费业绩点:

$$D = \frac{K_2R - (R_0 + R_1)}{2}$$

R<sub>1</sub>: 替换未完成的课堂教学量所需的科研经费(万)。

$$R_1 = \frac{E_0 - E}{E_0} \times R_0$$

4. 情况四: 本科课堂教学工作量未达到聘任文件要求的基本额定量,且已达到基本额定工作量40%,科研经费超过聘任文件要求的基本额定量,且满足同比例替换。

1) 超教学工作量业绩点:

$$A = \frac{E - [E_0 - (E_{k0} - E_k)]}{26}$$

2) 超科研经费业绩点:

$$D = \frac{K_2R - (R_0 + R_2)}{2}$$

R<sub>2</sub>: 替换未完成的课堂教学量所需的科研经费(万)。

$$R_2 = \frac{E_{ok} - E_k}{E_0} \times R_0$$

5. 情况五：不满足对应级别和类型的基本额定工作量，或成替换后的额定工作量，或调整后岗位类型后基本额定工作量，完成的工作量业绩点超过对额定工作量业绩点。

1) 超教学工作量业绩点：

$$A = \frac{E - E_0}{26}$$

2) 超科研经费业绩点：

$$D = \frac{K_2R - R_0}{2}$$

(二) 研究生培养业绩点

$$C = 1.0I + 0.5J + L$$

I: 指导博士研究生人数 (人)；

J: 指导硕士研究生人数 (人)；

理工学科计入业绩点的指导研究生数：I+J>15。

L: 研究生指导质量业绩点 (个)：

研究生成果		指导质量业绩点 (L)
省级优秀毕业论文		10
研究生科技获奖	国家级奖励	10
	省部级奖励	5
研究生毕业论文在学校抽查中出现一个 D 评价		-1
研究生毕业论文在国家及省抽查中出现一个 D 评价		-3

研究生指导数量业绩折合成教学工作当量学时，按下表执行：

工作量(学时)	一年级	二年级	三年级
博士生	20	30	50
硕士生	10	15	25

(三) 教学科研成果业绩点

$$M = Q \cdot \alpha + H \cdot \beta_1 \cdot \beta_2 + N \cdot \beta_1 \cdot \beta_2$$

Q: 论文绩点 (个)；H: 获奖成果业绩点 (个)；N: 知识产权业绩点 (个)； $\alpha$ ：作者单位排名系数； $\beta_1$ ：获奖单位排名系数； $\beta_2$ ：校内排名系数， $\beta_2$  参照  $\beta_1$  执行。

1. 论文、著作业绩点 Q，根据所取得的成果直接核算如下：

论文 (著作) 级别	业绩点 (点/篇)
SCIENCE、NATURE 上发表的论文	200
被 SCI、SSCI、SCIE 收录的论文	10
被 EI 收录的论文、核心期刊教学论文、CSSCI 收录的论文	4
国外正式学术期刊上的论文	2
全国核心期刊上发表的科研论文、一般教学论文	1
专著、编著、译著 (每 10 万字)	5

注：1)论文被收录的按最高的业绩点计，已计算过业绩点的只计算业绩点差额部分。中国矿业大学为第二作者单位的论文业绩点按 30%计。非在职研究生为第一作者、导师为第二作者所发表的论文，按导师为第一作者计算按导师为第一作者乘以 0.8 的系数计算业绩点；

2)建筑学专业教师所发表的论文级别认定按照其专业提供的论文认定办法执行。

2. 获奖成果业绩点 H，根据所取得的成果直接核算如下：

获 奖 名 称	业 绩 点 (H)			
	特 等 奖	一 等 奖	二 等 奖	三 等 奖
国家级成果奖		960	240	120
国家级教学单项奖、省部级成果奖	240	120	60	30
省部级教学单项奖		60	30	15
行业性一级协会教学科研成果奖	120	60	30	10
校级各类奖	8	5	3	1
出版高校教材（每 10 万字）	5			
省级优秀毕业设计（论文）	1			

注：1) 中国矿业大学为第二获奖单位，成果计 60%业绩点；作为第三获奖单位，成果计 40%业绩点；作为第四获奖单位，计 20%业绩点；其它排名，计 10%业绩点。

2) 同一项目获多种奖励按最高奖计算业绩点，已计算过业绩点的获奖项目再次获奖只计算业绩点的差额部分。

3. 知识产权业绩点 N，根据所取得的成果直接核算如下：

产 权 名 称	国 际 专 利	国 内 发 明 专 利
业 绩 点	20	10

教学、科研合作项目取得的成果，由成果第一完成人将该成果的业绩点进行二次分配到合作成员

## （二）其他成果奖励

### 1. 指导学生成果奖励

（1）凡按照学院统一安排指导学生参加比赛，无论有无获奖，均有一定的工作补贴：国家级比赛合计 3 个业绩点、省部级比赛合计 2 个业绩点、校级比赛合计 1 个业绩点，由所有相关指导教师自行分配。

### （2）由政府组织的会议或竞赛

国际上获奖成果，一等奖每项奖励 2 万元（包括所有指导教师和学生、下同）、二等奖每项奖励 1.5 万元、三等奖每项奖励 1 万元、优秀奖或鼓励奖每项奖励 0.5 万元；国家组织的会议或竞赛获奖成果一等奖每项奖励 1 万元、二等奖每项奖励 0.8 万元、三等奖每项奖励 0.3 万元、优秀奖或鼓励奖每项奖励 0.15 万元；省、部组织的会议或竞赛获奖成果一等奖每项奖励 0.5 万元、二等奖每项奖励 0.3 万元、三等奖每项奖励 0.1 万元。

### （3）由学会、协会组织的会议或竞赛

国际上获奖成果一等奖每项奖励 1 万元（包括所有指导教师和学生、下同）、二等奖每项奖励 0.8 万元、三等奖每项奖励 0.3 万元、优秀奖或鼓励奖每项奖励 0.15 万元；一级学会、协会组织的全国性会议或竞赛获奖作品一等奖每项奖励 0.5 万元、二等奖每项奖励 0.3 万元、三等奖每项奖励 0.1 万元；二级学会组织的会议或竞赛获奖作品一等奖每项奖励 0.3 万元、二等奖每项奖励 0.15 万元、三等奖每项奖励 0.1 万元。

## 2. 获得资格证书的奖励

学院支持教职工参加国家级与力建学院业务相关注册类资格培训，鼓励报考国家级注册监理工程师、注册结构工程师、注册建筑师、注册造价师、注册估价师、注册岩土工程师、注册建造师、注册公用设备师等其他土建及项目管理类国家及国际注册师。考试通过后，报名考试费、差旅费、注册费由学院报销，获得国内注册师证书后学院给予每证一次性奖励 2000 元，国际注册师证书一次性奖励 5000 元；证书必须按规定在校内相关单位注册。

## 三、其他补充说明

（一）基本津贴根据年终学院财务状况由党政联席会讨论决定，原则上以每年 5%~10% 增加，中途可以预发部分津贴。

（二）教学型岗位教师要求的基本定额工作量可以参照同级别教学科研型岗位要求的基本定额工作量进行计算超工作业绩，教学科研型岗位教师要求的基本定额工作量可以参照同级别研究型岗位要求的基本定额工作量进行计算超工作业绩。

（三）为了提高本科教学质量，稳定一批教学骨干队伍，符合以下条件之一的教学科研型（研究型）岗位教师可按照教学型岗位进行计算超工作业绩，并发放超工作业绩津贴。

1. 各专业（方向）负责人。
2. 创新实践平台负责人（培育）国家级前 3 名，省部级前 2 名，校级第 1 名。
3. 校级及以上教学团队（培育）前 2 名。
4. 校级及以上教学名师、校百佳教师。
5. 毕业设计负责人（原则上由副教授及以上教师或教学副系主任（所长）担任）。
6. 以讲授学科基础课为主（学科基础课工作量原则上占定额课程工作量的 60%），教学质量优良（教学评价在学校排名 60% 及以上），且满足以下条件之一的教师：
  - （1）获得教学成果达到同级别教学型岗位职责中的 1 项；
  - （2）指导本科生获得省部级及以上（三等奖及以上）奖励的教师。
7. 校级及以上讲课比赛三等奖及以上获得者，或讲课效果排名在全校 10% 以内。
8. 受学院委托参与监理和培训等工作，贡献突出者。

### （四）特殊研究型岗位教师

特殊研究型岗位教师在聘期三年内，每年完成同级别的教学科研型（或研究型）基本额定量的一半后，如超工作业绩津贴高于同职称平均值，按照其实际超工作业绩津贴发放；如超工作业绩津贴低于同职称平均值，按照同职称超工作业绩津贴的平均值发放。

### （五）在职读博士学位教师

1. 在职攻读博士学位的教师，3 年毕业，在读期间年工作量每年均减免一半；4-5 年毕业，在读期间年工作量减免一半 2 次。

2. 6 年毕业，在读期间年工作量减免一半 1 次；6 年以上毕业原则上不进行工作量减免；为鼓励在职攻读博士学位的教师尽快毕业，凡是考核当年博士毕业的教师，无论以前是否减免，经本人申请，导师同意，学院审核，工作量减免一半 1 次。

### （六）指导青年教师

教师指导博士后、35 周岁以下青年教师、特殊研究型教师（考核合格）的工作量计入到超工作业绩津贴内，计算办法参照培养博士研究生的工作量执行。

#### 四、工作量考核等级的确定

##### （一）优秀（满足条件之一）

1. 超额完成对应级别和类型的基本额定工作量；
2. 满足岗位类型调整的要求，超额完成调整后岗位类型后基本额定工作量。

##### （二）合格

满足同级别同比例相互替换要求，超额完成替换后的额定工作量；

##### （二）基本合格（满足条件之一）

1. 不满足上述三种情况，完成的工作量业绩点超出对应级别和类型的基本额定工作量业绩点；

2. 完成的工作量业绩点在对应级别和类型的基本额定工作量业绩点的 75%~100% 之间。

##### （三）不合格

完成的工作量业绩点低于对应级别和类型的额定工作量业绩点的 75% 以下。

#### 四、惩罚办法

1. 在年度考核中，工作量考核合格者，全额发放超工作量津贴；基本合格者，完成的工作量业绩点超过对应级别和类型的额定工作量业绩点，发放 75% 的超工作量津贴。

2. 在年度考核中，未有超工作业绩的，按照《关于教职工绩效奖励发放、系（所）支部干部、教授委员会专家补贴等的有关规定》（中矿大力建字 [2012] 第 06 号）要求扣发相应的学院绩效奖励。

3. 出现按学校论定的一、二、三级教学事故，除执行学校相应的在晋级、评优、职称评审、扣除岗位津贴等方面的有关规定外，扣发一定比例的超工作业绩津贴。

4. 坚决杜绝利用公有设备和学院其它设施私自进行创收的行为，若出现此类情况，为个人行为者按学校有关规定予以处罚，并扣发学院一年绩效奖励，为单位行为者，追究单位领导责任。

5. 利用学校或学院资源进行的相关科研经费不纳入学校或学院统一管理范围，一经发现核实，除按学校规定给予当事人处罚外，并扣发学院一年的绩效奖励。

本办法从发文之日起试行，未尽事宜由学院负责解释。

力学与建筑工程学院

二〇一五年十月