

温州大学机电工程学院文件

机电行政发〔2023〕7号

关于印发《温州大学机电工程学院奖励性绩效工资实施细则》的通知

各系、中心、科室、基地、研究院：

现将《温州大学机电工程学院奖励性绩效工资实施细则》印发给你们，请遵照执行。



温州大学机电工程学院奖励性绩效工资 实施细则

为落实学校进一步深化人事分配制度改革，建立与岗位相适应的绩效工资制度，完善学院薪酬体系，调动学院教职工的工作积极性和创造性，提高办学质量、办学水平和办学效益，确保学院总体发展目标顺利实现，根据学校《温州大学绩效工资实施办法》（温大行政〔2020〕50号）、《温州大学岗位编制管理办法》（温大行政〔2020〕53号）文件精神，结合学院实际，制定本办法。

第一章 总 则

第一条 指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持以教职工为中心，遵循学校“特色鲜明的高水平研究教学型大学”、“院校二级管理”等要求，在公平、公开、公正的前提下，按照学校“统筹管理、总量可控、切块把握、激励导向”总体部署，从有利于增强学院的整体办学实力、有利于人员结构的整体优化、有利于调动广大教职工的积极性和创造性出发，建立符合我院特点的岗位津贴分配制度，促进学院事业全方位的发展。

第二条 基本原则

（一）注重绩效，体现公平。强化岗位职责，坚持多劳多得、优绩优酬，向教学科研一线倾斜，兼顾效率与公平，将学院教职工收入与岗位责任、工作业绩和贡献大小挂钩。

（二）切块把握、总量控制。学院在学校各部门划拨奖

励性绩效总量的基础上总体把握，依据学校相关文件要求，将奖励性绩效工资切块分配给教学科研、党政管理、实验技术、辅导员、外聘教师与临时聘请人员，根据具体岗位进行分配，强化激励机制和考核机制。

（三）保障基本，兼顾发展。充分考虑学院岗位津贴分配制度的延续性，保证教职工收入稳步提高，同时兼顾注重学院教学科研的可持续发展。

（四）开源节流，提高收入。通过拓展教学、科研、社会服务等业务，努力扩大学院二次分配收入来源，提高学院二次分配财力。

（五）事先约定，激励导向。学院根据学校相关文件精神，结合自身财力实际，在遵循多劳多得、优劳优酬的同时，教职工参与学院学科建设、教研活动、学术活动、承担育人工作和其他公益活动等事项组织实施，采取“事先约定，激励导向”原则，能者多劳，劳者合理取酬。

第三条 适用范围

学院在岗（含在编、人事代理、临聘）的教学科研、党政管理、实验技术、辅导员、外聘教师与临时聘请的工作人员。

第四条 根据《温州大学绩效工资实施办法》（温大行政〔2020〕50号）规定，本办法针对学校划拨给学院进行二次分配的奖励性绩效工资，分为奖励性岗位基本津贴、奖励性业绩津贴两部分。

第二章 奖励性岗位基本津贴

第五条 岗位系列和等级确定依据

学院根据《温州大学绩效工资实施办法》（温大行政〔2020〕50号）、《温州大学岗位编制管理办法》（温大行政〔2020〕53号）和温州大学人事处发布的岗位聘任相关文件确定教职工岗位系列和等级。

第六条 奖励性岗位基本津贴发放标准

教职工在考核合格的前提下，学院按《温州大学绩效工资实施办法》（温大行政〔2020〕50号）和附件1“温州大学基本津贴标准”发放。“瓯江特聘”教授系列的“双肩挑”干部，其基本津贴参照《温州大学“瓯江特聘教授”岗位聘任管理办法》（温大行政〔2020〕28号）。

第七条 奖励性岗位基本津贴发放

在编在岗教职工每月发放岗位基本津贴，按照本办法“附件1 温州大学机电工程学院基本津贴标准和基础工作量”核算，分12个月发放。

教职工岗位年度基础工作量按自然年度核算，教学工作以学院教务科、学科办提供的教学工作量数据为准，科研业绩以科研管理系统提供数据为准。教职工完成岗位规定基础工作量的100%，可全额发放基本津贴；完成基础工作量不足50%的，全额扣发基本津贴；完成基础工作量的50%及以上且不足100%，按比例发放基本津贴。

第三章 奖励性业绩津贴分配

第八条 奖励性业绩津贴按教学科研、党政管理、实验技术、辅导员、外聘和临聘等岗位性质进行分类分块核算、总量控制，结合教学、科研、社会服务、管理等工作考核情况分配奖励性业绩津贴。

第九条 奖励性业绩津贴发放视学院财力情况进行切块总量控制。学院每自然年度核算一次。由各分管领导和管理部门提出各块总量预算方案，学院根据年度总收入预算以及各块相对平衡的原则，制定奖励性业绩津贴各块具体总量控制以及发放调节的实施细则。

第十条 奖励性业绩津贴来源

学校核拨给学院的奖励性绩效工资中的“人员编制费、综合管理费、教学科研津贴、专项津贴”用于学院教职工奖励性业绩津贴分配。

第十一条 学院奖励统筹金

参照学校相关规定，在学校拨付学院奖励性绩效工资总额中，按一定比例提取学院奖励统筹用于对突出贡献人员实施专项和各类关系学院发展重大事项的奖励和各块平衡。

第十二条 教学科研津贴和专项津贴管理

学院根据学校有关规定，对学校核拨的“教学科研津贴、专项津贴”，由负责部门提出具体分配方案或细则，经院长办公会议同意后，报学院党委会审议确定。

第四章 奖励性业绩津贴发放

第十三条 教学科研岗业绩津贴标准

1. 教学业绩津贴标准

按本科生、研究生教学当量课时核算教学业绩津贴。当量课时计算详见本办法“附件2：温州大学机电工程学院教学工作量计算”。

课时费标准参考《温州大学绩效工资实施办法》（温大行政〔2020〕50号）文件，当量课时奖励性津贴结算标准Q

定为：正高 120 元；副高 100 元；中级职称 80 元；中级以下 70 元。

学院每自然年核算一次，根据当年学院奖励性绩效工资收入情况，决定当年计算标准 Q 值的调整。

2. 教学科研奖励津贴标准

教学科研业绩奖励按照学校相关规定核算，其中学术论文和知识产权科研业绩参照《温州大学机电工程学院学术论文和知识产权科研业绩计算核算细则（试行）》（机电行政发〔2023〕 号）（文号按实际发文文号）核算，从学院二次分配经费中发放为教学科研奖励性业绩津贴的一部分。

第十四条 管理岗业绩津贴标准

1. 学院党政管理的业绩津贴和职务津贴参照学校校部机关管理人员的行政业绩津贴与岗职务津贴标准计算。副科及以上在岗实职干部享受职务津贴。行政人员的行政津贴等于行政系数×对应管理岗的基本津贴，行政干部的职务津贴等于责任系数×对应管理岗的基本津贴。

2. 学校“双肩挑”干部，基本津贴可选择其所聘任的教学科研岗位基本津贴或管理岗位基本津贴标准，按照就高原则确定，业绩津贴按照管理岗位行政业绩津贴的标准发放。

“瓯江特聘”教授系列的“双肩挑”干部，若选择教学科研岗位基本津贴，其职务津贴按学校标准的 50% 计算。

第十五条 实验技术岗业绩津贴标准

学院实验技术岗业绩津贴参照学院管理岗业绩津贴标准计算。

第十六条 辅导员岗业绩津贴标准

学院辅导员岗业绩津贴参照学院管理岗业绩津贴标准计算。

第十七条 外聘教师与临时聘请奖励性业绩津贴

外聘教师与临时聘请的工作人员业绩津贴按协议执行；温州大学其他学院人员按《温州大学绩效工资实施办法》（温大行政〔2020〕50号）执行。

第十八条 院内兼职补贴

1. 系部、实验室主任(含常务副主任)、副主任每学年兼职补贴分别为 6000 元、4500 元。
2. 研究所每学年兼职补贴为 4000 元，由各研究所所长自主分配。
3. 学生科技办公室主任、本科生升学工程办公室主任每学年兼职补贴为 4500 元。
4. 学院工会主席、工会委员每学年补贴分别为 4500 元、2000 元；党委委员每学年补贴 2000 元，纪委委员每学年补贴 1000 元，党务秘书每学年补贴 2000 元，学生党支部书记每学年补贴 1000 元，教工党支部书记、党支部委员每学年补贴分别为 2000 元、500 元。

第十九条 兼职补贴发放

1. 学院领导班子成员兼任院内职务不另行发放补贴。
2. 一人同期一般兼职岗位不超过三个，第四个及以上兼职岗位不再发放兼职补贴与折算教学当量课时。
3. 鉴于学院迅速发展的需要，未列入本条约定的临时性兼职、加班等工作的兼职补贴发放，按学院规范流程，由负责部门提请院长办公会、党委会审议通过并公示。

第二十条 其他补贴

1. 班主任补贴：以 30 人为基数每月发放津贴 150 元，学生数大于 30 人的按每生 5 元/月累加，不足 30 人的按 30 人计，研究生班主任，每月发放 100 元，国际班班主任每月发放 300 元，一年按十个月计发。

班主任工作考核为院级优秀班主任（院级优良学风班班主任、班主任工作考核良好等级）每月津贴上浮 50%；获校级优秀班主任（校级优良学风班班主任、班主任工作考核优秀等级）每月班主任补贴上浮 100%。每学期由学工办提供相应名单。

2. 毕业班班主任配合做好毕业生就业与培养质量跟踪调查工作，及时提供学生毕业一年后、三年后的联系方式，按照实际参与答题人数，给予班主任增加以每生 20 元计算通讯费补贴。

3. 指导学生暑期社会实践工作：随队赴省外或市外指导一支社会实践团队按照每天 100 元的标准计发补贴，不随队指导一支实践团队按照每天 50 元的标准计发补贴。

4. 担任学生社团、艺术团指导教师按每学期 300 元计发补贴。

5. 监考、评审、会议绩效津贴标准：学院教职工参加院内监考计 90 元/场；参加院内人才引进专家小组评审计 200 元/场；参加学院组织的各类评审计 100 元/次；参加全学院性会议计 100 元/次。

6. 各种荣誉奖励津贴标准：获得各类荣誉称号的奖励（指劳模、优秀教师、先进个人、优秀党员、优秀班主任、

工会等) 全国级 2000 元、省级 1000 元、市级 500 元。

7. 就业奖励标准: 截至每年 8 月 31 日学院就业率达到全校前三名, 奖励 3000 元; 班级就业率达到 100%, 奖励 500 元。以上奖励由学工办自主分配。

8. 院长特别奖: 学院设立院长特别奖基金, 用于鼓励当年在教学、科研、育人、管理中表现突出的教职员工个人或团队, 每年不超过 3 项, 原则上为 3000 元/项。

9. 通讯费补贴: 根据《温州大学岗位津贴分配办法》行政〔2009〕97 号文件, 教职工每月通讯费按学校规定执行, 正处 280 元, 副处 210 元, 高级职称教师、科级 100 元, 其他人员 60 元。辅导员、班主任另加 50 元。

第二十一条 业绩津贴发放

1. 行政管理岗业绩津贴按全年业绩津贴的 90%, 分 12 个月预发, 根据当年学院奖励性绩效工资收入情况, 决定是否补发其余 10% 的部分。

2. 兼职补贴和其他补贴发放。第十八、十九、二十条中的各类兼职补贴和其他补贴均为学期末或年末发放, 各类考研指导、就业奖励等补贴由责任部门核算, 并提请院长办公会、党委会审议通过后发放。

第二十二条 奖励性业绩津贴核算

学院所有岗位, 其在学院二次分配中获得的教學津贴、科研奖励、管理兼职津贴、各种补贴和奖励等都计入个人的奖励性业绩津贴, 作为学院制定下一年度二级分配总量控制、计算标准调节的依据之一。

第五章 附则

第二十三条 附则

1. 本办法未尽事宜由学院办公室负责解释。其他院内有相关规定如与本办法相抵触，以本办法为准。

2. 本办法条款经2023年4月12日学院第四届第四次教
职工大会审议通过，并于2023年1月1日起开始实行。

附件 1

温州大学机电工程学院基本津贴标准和基础工作量要求

一、基本津贴标准

在编在岗教职工每月发放基本津贴，每年发放 12 个月，基本津贴的标准见表 1~表 3。

表 1 教学科研岗位基本津贴标准（单位：万元/年）

职级	瓯江特聘教授							
等级	领军 I 类	领军 II 类	A 类	B 类	CI 类	CII 正高	CII 副高	CII 博士
标准	一人一议	50	40	28	16	12	10	8

职级	正高级				副高级			中级		初级	见习期
等级	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11
标准	8.0	7.0	6.0	4.5	4.0	3.6	3.2	2.8	2.4	2.0	1.6

表 2 实验技术岗位基本津贴标准（单位：万元/年）

职级	正高级		副高级		中级		初级	见习期
等级	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18
标准	6.0	4.5	3.6	3.2	2.8	2.4	2.0	1.6

表 3 管理岗位基本津贴标准（单位：万元/年）

职级	处级正 职	处级副 职	科级正 职	科级副 职	科员		见习期
等级	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10
标准	4.5	3.6	2.8	2.4	2.0	1.8	1.6

表 4 责任系数

职级	处级正职	处级副职	科级正职	科级副职
等级	B4	B5	B6	B7
责任系数	0.4f	0.3f	0.2f	0.1f

注：每学年末根据学校、学院情况进行相应调整。

二、基础工作量

根据《温州大学教职工收入分配补充规定》（温大行政〔2015〕56号），基础工作量是指教学科研岗位及相关人员在享受国家统发工资、校内基本津贴、节日福利、公积金、社会保险等各种待遇时，应当完成的**基本**工作量（包括教学工作量和奖励分）。基础工作量的标准见表4~表7。

表 4 教学研究型岗位年度基础工作量标准

职级		正高级				副高级			中级		初级
等级		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10
基 础 工 作	教学工作 量（当量课 时）	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
	奖励分	12	10	9	8	7	6	5	4	2	0

量											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

表 5 教学型岗位年度基础工作量标准

职级		正高级				副高级			中级		初级
等级		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10
基础 工作 量	教学工作 量 (当量课 时)	125	125	12 5	12 5	12 5	12 5	12 5	13 5	13 5	80
	奖励分	8	6	5	4	3. 5	3	2	1	0	0

表 6 专职科研人员年度基础工作量标准

职级		正高级				副高级			中级	
等级		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9
基础 工作 量	奖励分	19	17	16	15	12. 5	11. 5	10. 5	8	6

表 7 实验技术岗位奖励分标准

职级		正高级		副高级		中级		初级	
等级		C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18
基础 工作 量	奖励分	6	5	4	3.5	0	0	0	0
	岗位职责	相应的日常实验室管理和维护工作							

注：(1) 管理岗位人员、辅导员的基础工作量为相应的岗位职责,另行发文约定；(2) 教学工作量冲抵奖励分的规定：若年度奖励分达不到规定的要求，允许教学工作量冲抵奖励分。教学型岗位人员最高可以冲抵 50%的奖励分，教学研究型岗位人员最高可以冲抵 30%的奖励分。14 个教学工作量

冲抵 1 个奖励分，教学工作量分值等于当量课时除以 14。

附件 2

温州大学机电工程学院教学工作量计算

一、本科生教学绩效津贴

本科教学课时数严格以培养方案和实际教学任务为依据。

教学当量课时包括理论、实践教学的准备、过程、结束工作，备课、辅导答疑、批卷、提交成绩等教学环节的工作。

教学绩效工作量（当量课时） $D = \sum_{i=1}^n D_i$ ($n=7$)

1. 理论课讲课当量课时 D_1 的计算公式

$$D_1 = J \times K (1 + \max \{ (S - M) / S, 0 \})$$

其中：J 为该课程教学实际课时数；S 为授课班人数；K 为理论课讲课系数，含三级项目的课程 $K=1.2$ ，学院新开课程 $K=1.1$ ，一般课程 $K=1$ ，重复课 $K=0.8$ ；M 为授课班标准人数，公选课为 60 人，其余课程均为 45 人。

2. 理论课批改作业当量课时 D_2 的计算公式

$$D_2 = J \times K \times S + RZ$$

其中：J 为该课程教学实际课时数；S 为授课班人数；K 为理论课课程系数，力学、工程图学、机械原理及设计、电工电子学课为 0.004，选修课及公选课为 0.001，其它均为 0.002；RZ 为按工程认证要求提供过程管理材料的课程当量课时，取值暂定 2。

另：按要求完成合格的常规考试、补考标准试卷 1 套 A、B 卷计 3 当量课时工作量，补考试卷批改每份计 0.1 个当量

学时工作量。

3. 实验课当量课时 D_3 的计算公式

实验教学指导工作内容主要包括实验备课、讲解指导实验（含实验中答疑）、批改实验报告、实验考核（考查）等。

$$D_3 = \sum_{i=1}^n (T_i \times N \times H \times M)$$

其中： T_i 为第 i 项实验的实际课时，以实验教学进度表为准； N 为批次系数，其取值第 1 批次为 1.0，其后各批次 15（含）人以上为 0.8，8—14 人为 0.7，7 人（含）以下为 0.6； H 为实验性质系数，其取值由表 1 确定； M 为实验人数系数， S 为指导学生数；当 $S \leq 23$ 时， $M=1.0$ ；当 $S > 23$ 时， $M=1+0.6 \times (S-23)/S$ 。

表 1 H 值系数

实验性质	H 值
演示性实验	0.6
计算机类实验	0.7
验证性实验	1.0
综合性、研究创新性实验	1.2

注：实验性质由学院教学委员会确定。

4. 指导毕业设计（论文）当量课时 D_4 的计算公式

$$D_4 = 12(10+2) \times S \times K \times W$$

其中： S 为指导学生数（ $S \leq 8$ ，不包括研究生）； W 为指导类型，作品、竞赛、项目替代毕业设计（论文）为 0.5，

其余为 1.0；K 为指导系数，论文 K=1.0，设计 K=1.1；每个学生 2 个当量课时由教研室主任统一分配用于论文评审和答辩。

5. 指导实习当量课时 D_5 的计算公式

$$D_5=20 \times K \times W \times N$$

其中：K 为指导系数，①带学生到国外交流学习为 1.0，②金工实习为 1.0，③学院教师全程负责指导的集中性教学实习（专业实习）为 $0.7 \times \max \{ \text{周数}/W \times 0.75, 1 \}$ ，④依托其它单位技术和管理人员完成的教学实习（校外随班）为 $0.6 \times \max \{ \text{周数}/W \times 0.75, 1 \}$ ，⑤依托其它单位的分散性教学实习为 $0.3 \times \max \{ \text{周数}/W \times 0.75, 1 \}$ ；W 为学分数或周数（学院教师全程负责指导的集中性教学），带学生到国外交流学习 $W=\text{天数}/7$ ；S 为指导学生数，N 为人数系数， $N=1+\max \{ 0.6 \times (S-23) / 23, 0 \}$ 。

6. 指导课程设计、项目当量课时 D_6 的计算公式

$$D_6=10 \times K \times W \times N$$

其中：K 为指导系数，K=1；W 为学分数或周数（学院教师全程负责指导的集中性教学）；S 为指导学生数、P 为项目组数；N 为人数系数或分组系数，课程设计 $N=1+\max \{ 0.6 \times (S-23) / 23, 0 \}$ ，项目 $N=0.6+0.3 \times (P-1)$ 。

7. 学院教学督导当量课时 D_7 的计算公式

根据《温州大学校院两级督导工作实施细则》（温大行政发〔2022〕175号）文件的要求，学院教学督导每学期每人随机听课原则上不低于 12 次课，按计划完成规定的各项

专项检查工作。学院根据公示工作量发放教学督导教学工作量补贴津贴后，学校再按照学院实际发放的教学督导教学工作量补贴津贴总额的 50%下拨给学院。

$$D_7=K+W+N$$

其中，K 为完成学校规定的督导听课评教次数的工作当量，学院督导组组长每学期补贴 10 当量，督导组成员每学期补贴 9 当量；W 为超出学校规定的督导听课评教次数后的听课评教工作当量，每听课评教一次补贴 1 个当量学时；N 为完成规定的各项专项检查工作的当量学时，学生座谈会每场补贴 1 个当量学时，学院组织的教学材料检查、教材检查、毕业设计检查等各类教学检查每场补贴 2 个当量学时。

8. 国际化班教学工作量计算

大陆教师为国际班纯外语授课教学当量课时上浮 100%（不含外语类课程）；非大陆教师为国际班纯外语授课教学当量课时不上浮。

9. 教学名师、教坛新秀、教学技能奖获得者教学工作量计算

各级教学名师、教坛新秀、教学技能奖获得者教学工作量参照《温州大学“优课优酬”奖励实施办法》（温大行政发〔2021〕45号）文件执行；若受到学校或学院通报的一般教学事故和严重教学事故，该学年的教学当量总课时分别下调 5%和 8%。

10. 学院教职工承接其他学院教学工作量计算

由学院承接的其他学院教学工作，其当量课时计算参照以上标准（不包括临时培训班），与学院的课程同等待遇。

暑假教学当量课时上浮 15%。

二、研究生教学绩效津贴

研究生课程严格以研究生培养方案及研究生部下达的教学任务为准。课时费标准等同于本科生教学绩效津贴标准。其中，指导毕业论文当量课时 (D_4)、指导实习实践当量课时 (D_5)、硕士生导师指导当量课时 (D_6) 100%归属温州大学全职在岗工作的第一指导教师。外校聘请或离职退休的研究生指导教师和校内第二指导教师均不再计算当量课时和绩效津贴(从 2021 年 9 月研究生新生开始执行)。

教学绩效工作量 (当量课时) $D = \sum_{i=1}^n D_i$ ($n=6$)

1. 理论课讲课当量课时 D_1 的计算公式

$$D_1 = J \times K (1 + \max \{ (S - M) / S, 0 \})$$

其中：J 为该课程教学实际课时数；S 为授课班人数；K 为理论课讲课系数，学院新开课程 $K=1.1$ ，一般课程 $K=1$ ，重复课 $K=0.8$ ；M 为授课班标准人数，暂定为 45 人。

2. 理论课批改作业、研究报告等当量课时 D_2 的计算公式

$$D_2 = J \times K \times S$$

其中：J 为该课程教学实际课时数；S 为授课班人数；K 为理论课课程系数，暂定为 0.004。

另：按要求完成合格的常规考试、补考标准试卷 1 套 A、B 卷计 3 个当量课时工作量，补考试卷批改每份计 0.1 个当量学时工作量。

3. 实验课当量课时 D_3 的计算公式

实验教学指导工作内容主要包括实验备课、讲解指导实验（含实验中答疑）、批改实验报告、实验考核（考查）等。

$$D_3 = \sum_{i=1}^n (T_i \times N \times H \times M)$$

其中：Ti 为第 i 项实验的实际课时，以实验教学进度表为准；N 为批次系数，其取值第 1 批次为 1.0，其后各批次 10（含）人以上为 0.8，6—9 人为 0.7，5 人（含）以下为 0.6；H 为实验性质系数，其取值由表 2 确定；M 为实验人数系数，S 为指导学生数；当 $S \leq 15$ 时， $M=1.0$ ；当 $S > 15$ 时， $M=1+0.6 \times (S-15)/S$ 。

表 2 H 值系数

实验性质	H 值
演示性实验	0.6
计算机类实验	0.7
验证性实验	1.0
综合性、研究创新性实验	1.2

注：实验性质由学院教学委员会确定。

4. 指导毕业论文当量课时 D_4 的计算公式

$$D_4 = 12(11+1) \times S \times K \times W$$

其中：S 为当年度指导毕业研究生的人数；K 为指导系数，硕士研究生（含海外留学生硕士研究生） $K=3.0$ ；W 为论文类别系数， $W=1.0$ ；每个学生 3 个当量课时由研究所负责人统一分配用于论文开题报告、论文评阅和预答辩。

5. 指导实习实践当量课时 D_5 的计算公式

$$D_5=20 \times K \times 2 \times SS$$

其中：K 为指导系数，暂定 0.15；SS 为当年度完成实习实践的研究生人数。

6. 硕士生导师指导当量课时 D_6 的计算公式

$$D_6=10 \times N$$

其中：N 为学年指导的规定学制内硕士生总人数。

7. 国际化班教学工作量计算

大陆教师为国际研究生纯外语授课教学当量课时上浮 100%（不含外语类课程）；非大陆教师为国际研究生纯外语授课教学当量课时不上浮。

8. 教学名师、教坛新秀、教学技能奖得主教学工作量计算

各级教学名师、教坛新秀、教学技能奖获得者教学工作量参照《温州大学“优课优酬”奖励实施办法》（温大行政发〔2021〕45 号）文件执行；若受到学校或学院通报的一般教学事故和严重教学事故，该学年的教学当量总课时分别下调 5% 和 8%。

9. 学院教职工承接其他学院教学工作量计算

由学院承接的其他学院研究生教学工作，其当量课时计算参照以上标准（不包括临时培训班），与学院的课程同等待遇。暑假教学当量课时上浮 15%。

附件 3

温州大学机电工程学院奖励性绩效分配办法特殊情况规定

一、考核基本称职、不称职情况

岗位津贴的发放要与教职工年度考核和聘期考核结合起来。教职工年度考核分优秀、称职、基本称职和不称职。年度考核为基本称职者，扣发一季度岗位基本津贴；年度考核为不称职者，扣发一年岗位基本津贴。

二、不能履行岗位职责、不胜任岗位工作的教职工情况

教职工必须严格履行应聘岗位职责，完成相应的教学、科研、管理和服务的任务，主动承担并完成学院、部门安排的工作。对于在聘期内不能履行岗位职责或不胜任岗位工作的教职工，学校、学院、部门的聘任领导小组可以按照聘任权限和程序作低聘、解聘处理。

三、新入职教职工情况

新引进人才和其他当年进入学校工作的人员按实际工作月发放基本津贴和绩效津贴，到岗时间不足 15 天的，按 50% 计发津贴。根据行政〔2010〕143 号文件精神，实施新教师助教制度，新教师在来校工作的第一年可以不承担课程的主讲任务，其岗位基本津贴不受教学科研工作量的限制，但必须申报国家、省、市基金，完成有关规定或学院交办的教学科研和专业学科建设等本职工作任务。

四、国内外脱产进修的在编在岗人员

经学院学校同意到国内外脱产进修的在编在岗人员，其进修期间绩效工资发放办法按《温州大学教职工进修学习管理规定

（2022年修订）》（温大行政〔2022〕77号）执行。经学院、学校同意到企事业单位挂职锻炼的在编在岗人员，全脱产按照一学期140折算当量课时，半脱产按照一学期70折算当量课时予以参加考核。

五、挂职锻炼、党校学习的人员

由学校组织部安排的到各级政府相关职能部门挂职锻炼、党校学习的人员，其奖励性绩效工资由学校承担，其中，基本津贴按原标准发放，绩效津贴参照《温州大学干部挂职锻炼管理办法（2020年修订）》（温大党委发〔2020〕4号）标准发放。

六、学院教职工业绩奖励性绩效涵盖范围的约定

取教职工实际授课当量工作量为学院教职工业绩奖励性绩效的依据。不采用学院教职工教学业绩工作考核中当量工作量。

七、停发和扣发津贴约定

1. 受学校或学院通报批评者，扣发1个月的基本津贴；受学校行政或党内警告处分者，扣发3个月的基本津贴；受学校行政记过或党内严重警告及以上处分者，扣发12个月的基本津贴。

2. 被国家机关依法拘留或采取其他羁押措施的，扣发或停发相应的奖励性绩效工资，其基本工资、基础性绩效工资按有关文件执行。

3. 因失职造成学校名誉或经济损失的当事人和负有直接领导责任者，视情节轻重，由学校决定扣发一定额度的绩效工资。

4. 教职工因病假、事假和旷工未全勤者，根据下列情况扣发津贴：

（1）当年病假累计不足2个月的，其基础性绩效工资照发，校内绩效津贴按实际天数扣发。

(2) 当年病假累计超过 2 个月不满 6 个月的, 从第 3 个月起:

① 工作年限不满 10 年的, 其基础性绩效工资按 90% 计发, 校内绩效津贴按实际月数扣发。

② 工作年限满 10 年的, 其基础性绩效工资照发, 校内绩效津贴、目标考核奖、误餐费等按实际月数扣发。

(3) 当年病假累计超过 6 个月的, 从第 7 个月起:

① 工作年限不满 10 年的, 其基础性绩效工资按 70% 计发, 校内绩效津贴按实际月数扣发。

② 工作年限满 10 年的, 其基础性绩效工资按 80% 计发, 校内绩效津贴按实际月数扣发。

(4) 女职工按计划生育怀孕, 经过医院开据证明, 需要保胎休息的, 其保胎休息的时间, 按照病假待遇的规定办理。

(5) 工作人员在休病假期间从事有偿经济收入活动的, 停止享受病假期间的一切工资福利待遇, 经查实则进行相关处理。

(6) 当年事假累计 20 天以内的, 事假期间基础性绩效工资按日津贴补贴的 50% 计发。事假在 5 天内校内绩效津贴按实际天数扣发; 事假累计 5 天及以上 10 天以内, 扣发半个月校内绩效津贴; 10 天及以上 20 天及以内的, 扣发 1 个月校内绩效津贴。

(7) 当年事假累计 20 天及以上至 30 天以内的, 事假期间基础性绩效工资按本人日工资的 30% 计发。校内绩效津贴扣发 3 个月。

(8) 当年事假累计 30 天及以上至 60 天以内的, 其基础性绩效工资、校内绩效津贴等停发 6 个月。

(9) 当年事假累计超过 60 天的, 基础性绩效工资、校内绩效津贴等扣发 12 个月; 如故意隐瞒事实, 视事件的影响程度, 扣

发 12 个月以上的所有待遇。

(10) 经学校批准的出国陪读人员，在规定的时间内，停发基础性绩效工资和校内绩效津贴、通讯费等。

(11) 当年旷工累计 5 天以内的，基础性绩效工资按本人日工资的 50% 计发。其中旷工累计 3 天以内的，校内绩效津贴扣发 3 个月；旷工累计 3 天及以上至 5 天以内的，校内绩效津贴扣发 6 个月。

(12) 当年旷工累计 5 天及以上至 15 天以内的，基础性绩效工资、校内绩效津贴等停发 12 个月；如故意隐瞒事实，视事件的影响程度，扣发 12 个月以上的所有待遇。

5. 外借、离退休、落聘人员，自次月起停发奖励性绩效工资。

6. 寒暑假以外休探亲假的教职工停发休假期间的校内津贴。

7. 经学校决定需扣发、停发绩效工资的其他事项和人员，基本工资、基础性绩效工资的扣发另行规定。

八、离岗休养人员、内退内养人员、待聘人员、长期病假人员等在编不在岗人员参照有关文件或协议执行。

