

温州大学机电工程学院文件

温大机电（2018）3号

关于印发《机电工程学院岗位津贴分配办法（暂行）（2018年修订）》的通知

各部门、各老师：

现将《机电工程学院岗位津贴分配办法（暂行）（2018年修订）》印发给你们，请遵照执行。



二〇一八年五月五日

温州大学机电工程学院

温州大学机电工程学院

温州大学机电工程学院

温州大学机电工程学院



主题词：岗位津贴 分配办法 通知

温州大学机电工程学院办公室

2018年3月5日印发

机电工程学院岗位津贴分配办法（暂行）（2018年修订）

为了进一步调动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《温州大学教职工收入分配办法》（温大行政〔2012〕281号）、《温州大学编制管理办法》（温大行政〔2012〕129号）和《温州大学教职工收入分配补充规定》（温大行政〔2015〕56号）文件精神，结合学院实际，制定本办法。

一、指导思想和基本原则

（一）以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面落实科学发展观，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，促进学院事业发展。

（二）坚持“突出岗位、按岗取酬；按劳取酬、优劳优酬；职责分明、责酬一致”的原则，适当拉开分配差距，将教职工的收入与岗位责任、工作业绩和贡献大小挂钩，与学院办学效益挂钩，强化激励机制和考核机制。

二、发放范围

我院在编在岗（含计划内人事代理）的教学科研岗位、教学科研辅助岗位、管理岗位的教师、学院聘请来院授课的外聘教师和临时聘请的工作人员。

三、岗位系列和等级

根据《温州大学2015年校内岗位分级指导意见》（温大行政〔2015〕88号）、《温州大学2015年校内岗位聘任实施意见》（温大行政〔2015〕89号）和《关于公布机电工程学院岗位聘任结果的通知》（学院〔2015〕16

号), 确定岗位系列和等级。

四、分配方案

教职工的收入包括基本工资、按规定保留的改革性补贴和绩效工资等三项, 其中绩效工资分基础性绩效工资和奖励性绩效工资。基本工资、按规定保留的改革性补贴、基础性绩效工资按照国家、省市有关规定标准发放, 不在本办法之内。

奖励性绩效工资包括校内津贴、教学科研奖励、专项人员经费和其他经费等四项, 由学校统一划拨到学院, 按基础津贴、绩效津贴、考核津贴和其它津贴 4 部分根据本办法发放。

(一) 基础津贴

1、基础津贴标准

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

表 1 教师岗位年基础津贴标准

职级	正高级				副高级			中级		初级	
等级	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11
基础津贴	5.0	4.0	3.3	2.9	2.6	2.3	2.1	1.8	1.6	1.2	1.0

表 2 管理岗位年基础津贴标准

职级	处级		科级		职员		
等级	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10
基础津贴	2.9	2.3	1.8	1.6	1.2	1.1	1.0

表3 实验技术岗位年基础津贴标准

职级	正高级		副高级		中级		初级	
等级	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18
基础津贴	3.3	2.9	2.3	2.1	1.8	1.6	1.2	1.0

注：基础津贴按津贴分值乘以分值系数计算，每分值的分值系数暂定为1千元/年，每学年末根据学院财力进行相应调整。

2、基础工作量

(1) 基础工作量要求

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、校内基础津贴、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）。基础工作量不再另行计发津贴，基础工作量的标准见表4~表7。

表4 教学科研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)	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
	奖励分	12	10	9	8	7	6	5	4	2	0

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	教学工作量	125	125	125	125	125	125	125	135	135	80

工作 量	(当量课时)											
	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							

另外，管理岗位人员、辅导员的基础工作量为相应的岗位职责。

(2) 奖励分的计算

奖励分是指教研科研成果（包括项目、获奖成果、学术论文、学术著作、知识产权和应用采纳成果等）的奖励分。计算办法按照现行的《温州大学教学建设与研究业绩计分及奖励实施办法》《温州大学科研奖励实施办法》等相关文件执行。横向科研项目的外来经费可以抵冲奖励分，经费分以学校科技处、人文社科处计算为准。

(3) 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，教学科研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。

3、基础津贴的发放

教职工完成规定基础工作量的 100%，可全额发放基础津贴；完成基础工作量不足 50% 的，全额扣发基础津贴；完成基础工作量的 50% 及以上，按比例发放基础津贴。

(二) 绩效津贴

1. 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，研究生课程严格以研究生培养方案及研究生部下发的教学任务为准。

课时费标准参考《温州大学教职工收入分配办法》（行政〔2012〕281 号）文件，当量课时结算标准 Q 暂定为教授（研究员、教授级高工、实践教学型教授）90 元、副教授（副研究员、高级工程师、高级实验师）70 元、讲师（助理研究员、工程师、实验师）50 元、助教（研究实习员、助工）40 元、见习助教 30 元。

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。

$$\text{教学绩效工作量（当量课时）} \quad D = \sum_{i=1}^n D_i \quad (n=8)$$

$$\text{教学绩效津贴} = (D - P) \times Q$$

其中 P 为教职工岗位等级基础工作量的教学工作量值

(1) 理论课讲课当量课时 D1 的计算公式

$$D1 = J \times K (1 + \max \{ (S - M) / S, 0 \})$$

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，研究生课程为 15 人，其余课程均为 45 人。

(2) 理论课批改作业当量课时 D2 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，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。

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 D3 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 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 8 确定；M 为实验人数系数，S 为指导学生数；当 S ≤ 23 时，M=1.0；当 S > 23 时，M=1+0.6×(S-23)/S。

表 8 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 D4 的计算公式

$$D4=12(10+2) \times S \times K \times W$$

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 $K=1.1$ ，研究生 $K=3$ ；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 D5 的计算公式

$$D5=20 \times K \times W \times N$$

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 D6 的计算公式

$$D6=10 \times K \times W \times N$$

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) 硕士生导师指导当量课时 D7 的计算公式

$$D7=10 \times N$$

其中：N 为学年指导的硕士生总人数。

(8) 专业建设当量课时 D8

由各系、部、实验中心、科室负责人根据学院相关文件确定专业建设当量课时。

(9) 国际班纯外语授课教学当量课时上浮 100%（不含外语类课程）；教师辅助外教为国际班授课，其教学工作量为理论教学课时，原则上下一轮应作为主讲教师承担该课程教学；教师辅导外国留学生，其教学课时当量由学院教学科认定后酌情上浮，原则上同国际班授课教学当量相同。

(10) 省级教学名师、教坛新秀、教学技能奖获得者，教学当量课时分别上浮 20%、15%、12%，校级教学名师、教坛新秀、教学技能奖获得者，教学当量课时分别上浮 12%、10%、8%，如同时具有两种荣誉，教学当量就高上浮；学期课程学生评教前 5%者（含 5%），该课程的教学当量课时上浮 15%；学期课程学生评教前 5%~10%者，该课程的教学当量课时上浮 10%；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%。

(11) 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%。

(12) 教学督导工作按照实际听课节数计算，以不同职称按每次听课计1个当量学时课筹发放（职责范围内除外）。

2. 教科研绩效津贴

依据《温州大学教职工收入分配办法》（行政〔2012〕281号）文件，学院教科研奖励的总额，经教务处、科研处按照学校有关教科研奖励的规定核算后，由人事处统一划拨给学院。教科研业绩津贴原则上在年底由教务处、科研处核准和各科研团队考核后，按下列公式发放。

$$\text{教科研绩效津贴} = (R - T) \times 1000$$

其中 R 为教职工的教科研业绩分，T 为教职工年度基础工作量的奖励分。

3. 管理绩效津贴

(1) 管理岗（包括实验技术人员）的绩效津贴

1) 计算公式

$$G = 0.8 \times K \times M$$

其中：G 为管理岗、教学科研辅助岗（实验技术）的绩效津贴；M 为管理岗、教学科研辅助岗（实验技术）的基础津贴，按表 2 和表 3，两者可就高选择；K 为行政绩效津贴系数，按下列公式计算：

$$K = 0.9 \times KX$$

其中：KX 为学校校部机关管理人员的行政绩效津贴系数。

2) 学院处级干部兼聘教学科研岗位的，按照所聘任的管理岗位和教学

科研岗位双重考核，其岗位津贴可以按行政岗位计发津贴，教学工作量和奖励分另计，但课堂教学课时数不得超过 96 学时/年（含本专科和研究生教学课时，超过部分不计发津贴）；也可以按相应教学科研岗位计发津贴，每周工作日上午课不得超过 6 课时，管理岗位补贴标准为：正职 180 课时/年、副职 140 课时/年。“双肩挑”教授（含副教授）必须为本专科生授课 48 学时/年，但不得超过 64 课时（超过不发课酬）。指导毕业设计（论文）、实习、研究生论文除外。

3) 具有教师专业技术职务的管理岗人员、教学科研岗（实验技术），平均每周工作日上午课不得超过 4 课时；超过 4 课时，其课时津贴按 50% 计算，指导毕业设计（论文）、实习、研究生论文、暑假工作除外。其他人员原则上不应兼课，确因学院教学工作需要兼课的，须经相关部门同意，并报教务处和人事处批准，其兼课时数和计发标准参照“双肩挑”干部。

(2) 兼职管理绩效津贴

系部、实验室、平台办公室主任或常务副主任、副主任每学年兼职管理绩效津贴分别为 6000 元、4000 元，折算教学当量课时 100 和 70，列入考核计算。

研究所所长每学年兼职管理绩效津贴为 2000 元，由研究所科研管理费中支出，折算教学当量课时 30，列入考核计算。

学生科技办公室主任每学年兼职管理绩效津贴为 3000 元，折算教学当量课时 40，列入考核计算。

督导组组长每学年兼职管理绩效津贴为 1500 元，折算教学当量课时 20，列入考核计算。

4. 育人绩效津贴

育人绩效津贴为完成学校规定的育人工作量（即每学年 15 当量课时）以外的工作补贴。

（1）担任班主任：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。经考核，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%，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）每月津贴上浮 100%。

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，给予每生 20 元的通讯费补贴。

（2）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。

（3）担任学生社团、艺术团指导教师按照每学期 300 元计发补贴。

（4）担任学生考研指导教师集体辅导一次计发 100 元补贴，每位上线考生按照 100 元计发奖励。

（三）考核津贴

1. 教科研考核津贴

基础津贴全额发放，专任教师满足表 9~表 11 的要求，并经学院考核合格，考核津贴按下列计算公式发放。

$$C=0.85 \times (P \times Q + T \times 1000)$$

其中，P为教职工岗位等级基础工作量的教学工作量值，Q为当量教学工作量课时结算标准，T为年度基础工作量的奖励分。

表9 教学科研型岗位年度工作量标准

职级	正高级				副高级			中级		初级
等级	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10
总业绩分（教学业绩分+教科研业绩分）	32	30	29	28	27	26	25	24	22	20
教学业绩分	15	15	15	15	15	15	15	15	15	13

表10 教学型岗位年度工作量标准

职级	正高级				副高级			中级		初级
等级	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10
总业绩分（教学业绩分+教科研业绩分）	32	30	29	28	27	26	25	24	22	20
教学业绩分	18	18	18	18	17	17	17	17	17	15

注：教学业绩分等于教学绩效工作量（当量课时）与管理绩效中的当量课时之和除以14。

表11 专职科研人员年度工作量标准

职级	正高级				副高级			中级	
等级	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9
奖励分	32	30	29	28	27	26	25	24	22

2. 管理考核津贴

基础津贴全额发放，履行岗位职责，并经学院考核合格，考核津贴按下列计算公式发放。

$$C=0.25 \times G=0.2 \times K \times M$$

G 为管理岗、教学科研辅助岗（实验技术）的绩效津贴

（四）其他津贴

院工会委员每学年补贴为 800 元；党总支委员、支部书记（均非学院领导职务）每学年补贴 2000 元。

监考、评审、会议绩效津贴标准：学院教师每参加院内监考一场计 70 元；参加院内人才引进专家小组听课每次计 100 元；参加学院组织的各类评审每次计 100 元；参加全学院性或学校会议每次计 100 元。

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、优秀班主任等）国家级 2000 元、省级 1000 元、市级 500 元。

就业奖励标准：截止每年 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。

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。

以上各类绩效津贴均为年末发放，其中监考绩效津贴由教学科核算后交办公室发放；各类评审绩效津贴由评审活动责任部门核算后交由办公室发放。

（五）通讯费

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。半年发放一次。

五、其他规定

(一) 加强教职工考核是强化管理、实施校内分配制度改革的一个重要环节。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，扣发一季度基础津贴；年度考核为不称职者，扣发一年岗位津贴。

(二) 基础津贴、绩效津贴、档案工资均为教职工受聘岗位所享受的工资福利待遇的组成部分。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，学校和各学院、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础津贴和绩效津贴，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学期可以不承担课程的主讲任务，其基础津贴不受教学科研工作量的限制，但必须承担课程的辅导、作业批改等助教工作，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) 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培训管理规定》（行政〔2010〕141 号）或《温州大学教职工公派出国（境）进修管理规定》（行政〔2010〕142 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) 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，基础津贴按原标准发放，绩效津贴参照机关和直属单位相应职务的人员标准发放。

(六) 学院教师教学业绩工作考核中教学工作量的计算在不违背学校教师教学业绩工作考核文件精神的前提下，以教师实际授课工作量为准，不再计算重复系数。

(七) 有下列情况者，停发和扣发津贴：

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

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) 教职工病假，按实际病假天数扣发基础津贴。病假期间从事有偿收入活动的，视情节不同，扣发基础津贴 1-12 个月。

(2) 每学期事假累计 7 天以内按实际天数扣发基础津贴，超过 7 天但不足 15 天者，扣发 1 个月基础津贴；超过 15 天但不足 1 个月者，扣发 2 个月基础津贴；超过 1 个月但不足 2 个月者，扣发 3 个月的基础津贴；超过 2 个月但不足 3 个月者，扣发 6 个月基础津贴；累计事假超过 3 个月者，停发当年奖励性绩效工资。

(3) 每学期旷工累计不足 3 天者，扣发 3 个月基础津贴；旷工累计 3 天以上不足 5 天者，扣发 6 个月基础津贴；旷工累计达 5 天以上者，扣发当年的基础津贴；学期旷工累计 15 天以上，按有关规定执行。

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。

8. 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。

六、如有特殊情况需发放津贴，由党政联席会讨论决定发放标准。

七、本办法未尽事宜由学院党政联席会议负责解释。其他有关规定如与本办法相抵触，以本办法为准。

八、本办法修订条款经 2018 年 1 月 27 日学院教职工大会审议通过，并于 2018 年 1 月 28 日起开始试行。