

东南大学机械工程学院

机行政〔2015〕5号

机械工程学院教职工岗位绩效津贴考核发放办法

根据《东南大学岗位绩效津贴实施办法》和《东南大学教职工基本职责有关规定》的文件精神，结合我院实际，经广泛征求意见和充分讨论，制定本办法。

一、基本原则

提倡团队考核，以奖励为主，注重绩效、调动所有教师及教辅人员的积极性，建立以促进学院跨越式发展为目的的绩效考核机制。

二、适用范围

根据《东南大学岗位绩效津贴实施办法》规定，本办法实施范围是学院在职教师及实验人员。电光源中心、工培中心、机电综合平台三个单位可根据自身情况制定考核发放细则。

三、岗位绩效津贴的构成

岗位绩效津贴由基础性绩效津贴、奖励性绩效津贴和学校奖励性津贴（30%绩效津贴之上的增发部分）三部分组成。

基础性绩效津贴占岗位绩效工资工资的70%，由学校每个月在工资中发放；

奖励性绩效津贴（占岗位绩效工资工资的30%部分）和学校奖励性津贴（30%岗位绩效工资之上的增发部分），由学校年终一次性打入学院专设的资金账户，再由学院根据本办法考核每位教职工的实际工作情况后发放。

四、考核内容

考核依据为学校现行的《教师岗位考核积分办法》和《实验人员岗位考核积分方案》。

1、团队人员

（1）总体要求：团队应该有稳定的科研或教研方向，负责人的项目、专利、成果、论著等在团队中应占主导地位；遵循自愿结合、优势互补的原则组建团队，可跨系组团，团队成员不改变原来所属系的行政关系；团队人员稳定周期按一年计算，中途不得做任何变更；每年初由团队负责人提交团队规划（含团队名称、成员分工、研究方向、研究计划及预期成果

等），并报学院批准后设立；对团队的年度考核按团队整体进行，如团队不能达到团队基本考核要求，则所有成员均按照考核截止日之前填报的个人信息进行个人考核。

(2) 鼓励教授和副教授领衔按照学科方向组建学科团队，人数至少为 4 人。学科团队基本考核要求：

- 1) 年人均 SCI 论文不少于 2 篇（可以用 1 项当年授权发明专利或 1 项当年专利转化到款抵 0.5 篇 SCI 论文，只能抵用两次；第一作者是学生，导师是通讯作者，2 篇以一篇计；SCI 一区期刊论文视为 2 篇 SCI 论文，以当年年底刊登或 online 为计算依据）且年人均科研经费不少于 25 万（按每年实际的入账经费核算。纵向科研经费按照两倍计算，即纵向经费 10 万元视为科研经费 20 万元）；或者，年人均 SCI 论文不少于 1 篇（同上）且年人均科研经费不少于 50 万（同上）。
- 2) 年人均教学课时不少于 64 学时，其中本科生的教学课时不少于 32 学时（不包括指导毕业设计、课程设计和实验教学）。
- 3) 年人均指导本科生项目数（即：本科生课外研学项目结题数量+毕业设计学生通过数量+担任班主任）不少于 3 项。

(3) 鼓励教授和副教授领衔积极探索教学研究，根据课程类型，组建教研团队，人数至少为 3 人。教研团队基本考核要求：

- 1) 年人均本科生课时量不少于 160 学时；
- 2) 年人均发表教改论文（期刊由学院教学工作委员会认定）不少于 1 篇；
- 3) 年人均主持立项学校及以上级别的教改项目不少于 1 项。

(4) 团队的考核认定

在满足团队基本考核要求基础上，按照不合格、合格、良好和优秀四个层次认定。

团队合格认定：根据当年度团队成员职称和相应的学校人事积分合格要求，累加得该团队的合格基准。团队所有成员的总积分，如超过合格基准则认定该团队为合格，否则，认定该团队为不合格。

学科团队优良认定：根据当年度学科团队成员对应职称的全院平均分，累加得该团队的优良基准。团队所有成员的总积分，如超过优良基准的 120% 则认定该团队为良好，超过优良基准的 140% 则认定该团队为优秀。

教研团队优良认定：教研团队在当年如果申请到校级及以上教学成果奖，认定为团队良好；教学团队在当年如果申请到省级及以上教改项目或教学成果奖，认定为团队优秀。

(5) 对于年度考核连续优良的团队，除了每年的岗位绩效津贴按年度优秀奖励外，学院还在学科研究经费、实验用房、招生名额、荣誉推荐和奖教金等资源分配方面，按照团队类别及考核等级给与优先支持。

2、单个人员

(1) 单个人员考核的合格标准：按职称要求完成学校年度人事考核规定的教学与科研任务，并达到相应职称的积分要求。

(2) 单个人员考核的优秀和良好标准：

- 1) 教学和科研并重考核的个体人员，优秀和良好的标准：依据个人取得的年度人事积分，对应职称积分排在前 10%的为优秀，在 10%-30%之间的为良好。
- 2) 教学为主考核的个体人员，需在年初向学院提出书面申请，优秀和良好的标准：督导给予的课堂评价分数在良以上、上一年年终评教成绩在全院总排名的前 40%，且本科生的年度授课课时超过 208 学时，可以认定为考核良好；督导给予的课堂评价分数为优、上一年年终评教成绩在全院总排名的前 20%，且本科生的年度授课课时超过 240 学时，可以认定为考核优秀。

3、实验室人员考核

(1) 依据《东南大学实验教学与技术工作岗位聘用聘期考核暂行办法》（二〇一〇年七月六日发文）和《东南大学实验教学与技术工作考核积分暂行办法》（二〇一〇年七月六日修订）文件考核个人积分。根据完成实验教学任务的情况以及对学院专业建设等工作的贡献，党政联席会综合考评并认定个人考核成绩。

(2) 对于鼓励性奖励：鼓励实验室人员以新技术实验、综合性实验项目建设为目标，制订具体的工作计划，经学院批准后，按计划执行，以实施情况确定奖励的幅度。对于实验室人员发表论文等所获取的科研奖励与各种先进称号奖励，由学院直接向个人发放奖金。

(3) 专职实验技术人员上班实行坐班制，须进行日常考勤登记，以校园卡刷卡记录为审核依据。

五、奖励性绩效津贴的分配办法

1、奖励性绩效津贴

依据本办法第四条考核为合格的学院员工，可以全额享有 30%奖励性绩效工资。考核不合格的员工，则不能享受。院机关管理人员参照学校职员制考核办法进行考核。

2、学校奖励性津贴（30%绩效津贴之上的增发部分）：

依据本条例第四条考核为良好的学院员工，可享受当年度学校增发的奖励性津贴额度的 100%。

依据本条例第四条考核为优秀的学院员工，除可享受当年度学校增发的奖励性津贴额度的 100%之外，还可根据学院当年度的绩效津贴节余情况，享受一定额度的奖励。

3、特别奖励

为促进学院学科建设和教学的跨越式发展，对学院发展有明显作用的成果予以特别奖励。

(1) 科学研究方面突出贡献奖

- 1) 牵头获得国家级三大奖之一的团队性项目（国家自然科学奖、国家科技发明奖，国家技术进步奖），一等奖奖励 100000 元、二等奖奖励 50000 元；获省部级科技成果一等奖一项，奖励 10000 元；
- 2) 获得国家重大科技基础设施、国家重点实验室、国家自然科学基金委创新群体、国家级实验教学示范中心、国家工程技术研究中心等团队性项目，一次性奖励团队 50000 元。获得省部级重点实验室团队性项目，一次性奖励团队 20000 元；

- 3) 在 SCIENCE、NATURE 期刊上发表一篇论文奖励 50000 元；入选当年“Elsevier 中国高被引学者名单”，或代表性论文他引次数超过 100 次，奖励 5000 元；
- 4) 争取到一项国家自然科学基金重大项目奖励 50000 元。争取到一项国家自然科学基金重点科研项目奖励 20000 元；
- 5) 争取到到款数 500 万以上的单项产业专项项目或单项到款数在 300 万以上的项目，一次性奖励项目负责人 20000 元。

(2) 人才建设方面突出贡献奖

- 1) 争取到一项国家杰出青年基金项目奖励 50000 元，争取到一项国家优秀青年基金项目奖励 20000 元；获得省部级创新团队等团队性项目，一次性奖励团队 20000 元；
- 2) 学院教师介绍并协助成功引进千人计划教授一人，奖励 10000 元；引进青年千人计划一人，奖励 5000 元。

(3) 人才培养方面突出贡献奖

- 1) 获得国家级教学成果一等奖一项，奖励团队 50000 元，获得国家级教学成果一等奖二项，奖励团队 20000 元。获省部级教学成果一等奖一项，奖励 10000 元；获“中国研究生教育成果奖”特等奖一项，奖励团队 10000 元；
- 2) 国家级教改项目、国家级规划教材、出版学术专著一本，奖励 5000 元。获江苏省优秀博士论文、江苏省优秀硕士论文、江苏省优秀专业学位硕士论文、优秀研究生课程，奖励 2000 元；
- 3) 学年内学生评教成绩达 90 分以上且督导评教成绩达到 90 分以上，或被评为校“同学心目中的好老师”、“我最喜爱的导师”等奖励 1000 元；
- 4) 学院教师推荐并协助成功引进国外著名大学与东南大学机械学院联合培养本科生或研究生，成立（3+1，2+2，3+2）的培养模式，一所大学奖励 5000 元；
- 5) 培养授予学位的境外留学生，每名学生奖励 2000 元。

(4) 学院公共事务贡献奖励

针对为完成学院各种公共事务，做出大量辅助性、服务性、事务性工作，而无法在积分系统中体现工作量的老师而设立的奖励项目。奖励的对象、额度和奖励的方式由各分管院长根据实际情况设立。

以上奖励的实施须在学院有足够资源的条件下进行，如果资源不足，由院党政联席会议根据当年度学院专项资金账户的具体情况，确定发放额度。

六、其他规定

- 1、鼓励教授双语（英语）课程的教师，计算对应课程积分时，在课程正常的权重系数基础上再增加 20%。
- 2、在职人员国内脱产进修或公派出国进修期间，按东南大学的有关规定执行。
- 3、工作未满一年的新进教师，不享受的学校奖励性津贴。

- 4、多次无故缺席集体活动、会议，无正当理由不执行学院、部门分配的工作，由学院党政联席会决定是否发放和如何发放学校奖励性津贴。
- 5、本规定如与学校有关政策冲突，则按照学校规定执行。
- 6、其它未尽事宜，提交院党政联席会议讨论，经集体研究认定形成决议后执行。

本办法自公布之日起执行，由院党政联席会议负责解释。

机械工程学院
二〇一五年五月二十七日