

# 广东工业大学

## 外国语学院奖励性业绩金分配办法

(2014年12月10讨论通过)

按照《广东工业大学绩效工资分配办法》(广工大校字〔2013〕29号)(以下简称“《办法》”)的精神和要求,结合外国语学院的实际情况,特制订本奖励性业绩金分配办法。

### 第一条 分配原则

为了体现公开、公正、合理、多劳多得、平衡条块利益的原则,同时彰显“奉献有所酬”的公平精神,调动我院教师的工作积极性,进一步提高教学质量和科研水平,推动我院的学科建设工作,鼓励老师关心、支持学院各项工作,经学院党政联席会议研究及学院绩效工资改革工作小组初步广泛征求广大教师意见,在充分尊重老师们意见的基础上,学院制订本奖励性业绩金分配办法。

### 第二条 学院业绩金分配工作组织机构

为了配合学校实施《办法》,顺利实施学院奖励性业绩金分配办法,按照学校文件要求(见《办法》第十五条。以下如遇指称依据者,均标示为“见《办法》X条”)成立“外国语学院绩效工资改革工作小组”(以下简称“学院工作小组”),由学院领导班子全体成员和系部主要负责人及工会代表组成,负责根据学院的实际情况制定学院业绩金具体分配办法,组织全院教职工讨论分配办法,收集、研究教工意见,形成决议,最终确定分配办法。

### 第三条 学院可自主分配的业绩金范围

按照《广东工业大学绩效工资分配办法》的文件精神,学院(二级单位)可自主统筹分配的酬金只限于“奖励性绩效工资”中“奖励性业绩金”条目下的“教学科研岗位”奖励性业绩金(见《办法》第五条、第七条、第九条)。其中,科研业绩金由科技处独立核算,计发到教师个人。这样,学院只对本科与研究生公共英语教学业绩金进行二次自主分配。为了行文方便,“教学岗位奖励性业绩金”以下简称“教学业绩金”。

### 第四条 “教学业绩金”的分割

“教学业绩金”的分割既要体现以回报个人劳动为主,又要适当兼顾学院公共开支。“教学业绩金”主要以课酬的形式支付给教师。按照《办法》的精神(见《办法》第十五条),兼顾教学科研岗位和管理岗位的利益,从“教学业绩金”(具体涉及学校结算清单上的“本科业绩金”、“研究生(公共英语)业绩金”、“学院间变动”等项目)总额中**预留6%作为学院发展调节金**,主要用于与教学科研及其管

理工作相关的项目开支。以前一年度的“教学业绩金”总额作为提留基数进行预拨。发展调节金的提留额度以“够用”为原则。具体项目设置：

（一）教学奖：奖励各级教学成果奖；在国家级、省部级、校级教学竞赛中所获之奖项；各级教改教研项目。奖励标准见后。此外，鼓励教师探索创新性教学方法。对于同行认为确实有独创性、具有推广价值、能显著提高教学效果的教学法予以奖励。本项目开支占发展调节金总额的 20%。

本项目包含几个子项目：

1. 教学成果奖：

- A. 国家级：一等奖 3000 元/项，二等奖 2000 元/项，
- B. 省级：一等奖 1500 元/项，二等奖 800 元/项
- C. 校级：一等奖 800 元/项，二等奖 500 元/项

2. 教学竞赛奖：

- A. 国家级：一等奖 2000 元/项，二等奖 1500 元/项，三等奖 1000 元/项
- B. 省级：一等奖 1000 元/项，二等奖 600 元/项，三等奖 300 元/项
- C. 校级：一等奖（十佳）600 元/项，二等奖（优秀）400 元/项

3. 教改/教研立项：省级：800 元/项，校级：500 元/项

本条款所奖励的教改/教研立项仅限于参与全校竞争性申报而获批立项的项目。

（二）系（部）负责人教学管理工作津贴：用于对主任、副主任、教学秘书进行教学管理工作补贴。本项目开支约占发展调节金总额的 25%。

（三）全勤奖：用于学年度对教师参加全院性教学、科研集体活动的出勤奖励，奖励标准视当学年集体活动的频次而定，学年末计发。本项目开支约占发展调节金总额的 20%。此外，出勤还与教学优秀奖评选和年度考核优秀等次挂钩：缺勤（上课除外）达活动总次数的三分之一者，取消其被评选资格。

（四）系（部）统筹金：按照《广东工业大学绩效工资分配办法》“附件 1——《广东工业大学本科教学业绩计算与奖励暂行办法》”第二条之规定，设立本统筹金。其总额的 50%按 4 个系（部）均分，余下的 50%按系（部）人数拨付。除保障系（部）老师常规项目（如本单位各种教学、科研集体活动）的开支以外，系（部）主任对本单位教师所做的无法量化之公共性工作（如公共性工作进行评测，以课时形式汇总上报学院。学院按统一标准（50 元/学时）独立计发酬金，以褒奖老师的奉献精神。学年末以课酬的方式计入其个人“教学业绩金”总额中发放。但此工作量仅作计酬依据，填报年度考核表时不再计入其年度总工作量。各系（部）自行确定常规项目与奉献津贴在统筹金中的所占比例。这部分酬金的计发由系（部）主任掌握，津贴总量不超过本单位统筹金总额的 20%。如遇特殊情况本单位需要增加开支项目，须报学院审批，但学院原则上不增加金额。本项目开支约占发展调节金总额的 20%。

（五）综合项目：主要用于奖励、补贴为学院的学科建设、专业建设、科学研究、人才培养、特殊工作做出重要贡献或争得很大荣誉者。主要包括对申报学科点、申报学科学术研究基地（中心）、个人申报国家社科基金项目或教育部人文社会科学项目/广东省哲学社会科学项目/广东省教育科学规划项目、制订专业人才培养计划、与学位点建设有关的招生、宣传、评议/审等工作的奖励或补贴。对纵向科研项目申报书经学院和科技处（人文社科处）审查合格后（不论后来获批立项与否），按下列标准予以补贴：国家社科项目 800 元/项；省（部）级项目 500 元/项，校级（青年/博士基金）300 元/项。省级项目批准立项后，学院不再给予奖励和配套。

如果是由学校教务处组织申报、意向书经教务处评审遴选后作为省级本科教学质量工程类推荐（候选）项目者（非竞争性项目），提交正式申报书后，可视为省级教改/教研项目，但按 500 元/项的标准给予补贴。

由于科研成果（论文、编/译著等）学校已计科研积分，且支付了相应的酬金，学院不再专门划拨发展调节金予以奖励；亦不考虑用业绩金资助出版著作、参加境外学术活动。

为鼓励更多的老师参与指导学院大学生创新创业训练项目，改变我院创新创业训练项目数量常年偏少的局面，学院对设计、指导项目的教师依项目数按学校工作量/课酬计算标准的 1:1 予以补贴。

本综合项目开支约占发展调节金总额的 15%。

上述五个项目的分配比例只是一个大概的，可视当年度的具体情况进行适度调整。“系（部）负责人教学管理工作津贴”、“全勤奖”和“系（部）统筹金”属于常设项目，其开支数额相对固定。“教学奖”和“综合项目”等项目的支出则相对不固定。“教学奖”视当年的获奖情况和教学法的影响确定支出。每学年的“系（部）统筹金”的结余部分由系（部）负责人商量使用。学院年度发展调节金的结余部分可用于全院性统一的集体活动开支。

学校明确规定发放对象的各种专项津贴，直接发给有关发放对象；无具体发放对象的集体性津贴，则由学院作为公共资源管理使用。

### 第五条 “教学业绩金”的分配标准

（一）考虑到学院教学任务繁重、教师不足的实际情况，结合本次学校绩效工资分配办法精神，本教学业绩金分配方案不设教师岗位金，只按不同职称确定当年度各档课酬标准。英语专业、日语专业、大学英语（不含创新实验班、卓越工程师班）、硕士和博士公共英语教学的标准学时（工作量）计算办法如下：

$T_1 = K_i (\pm N) T_0$ ，其中， $K_i$  表示课程系数， $N$  表示难度系数， $T_0$  表示计划学时。

$K_i$  的计算因课程不同而异。具体如下：

1. 英语（听力、阅读网络课除外）专业、日语专业的合班课程系数：

$$K_{\text{专合}} = [1 + (S - 30) \times 0.006] \times 1.2 \quad S = 60$$

$$K_{\text{综合/基础}} = [1 + (S - 30) \times 0.006] \times 1.3 \quad S = \text{专业自然班人数}$$

$$K_{\text{高级}} = [1 + (S - 30) \times 0.006] \times 1.4 \quad S = \text{专业自然班人数}$$

2. 大学英语、硕士/博士公共英语合班课程系数:

$$K_{\text{大英}} = 1 + (S - 30) \times 0.006 \quad S = 90 \text{ (适用于基础英语教学课程)}$$

$$K_{\text{拓展}} = 1.3 \quad S = 60 \text{ (编班需达到 60 人)}$$

$$K_{\text{硕士}} = [1 + (S - 30) \times 0.006] \times 1.2 \quad S = 60$$

$$K_{\text{博士}} = 1.4$$

3. 英语听力、英语阅读网络课程工作量计算办法:

$T_{\text{听力/阅读}} = \text{计划学时} \times \text{合班数} \text{ (两个自然班算一个合班)} \times 0.66$  (只限此类网络课程首次开课, 即英语学科教学平台首次使用的情况。对于什么教学素材和语料都没有的空壳系统这样的特例, 第一次给予任课教师一次性的课程系统建设补贴, 补贴标准为按上述工作量计算办法所得的三分之一, 即 33%, 补贴之外另算三分之一的工作量。新生第一学期前三周为听力、阅读网络课的面授时间, 课程系数按合班 (两个自然班) 系数 1.2 计算)。

$$T_{\text{听力/阅读}} = \text{计划学时} \times \text{合班数} \text{ (两个自然班算一个合班)} \times 0.33$$

(第二次起, 即使更换任课教师, 也无额外的一次性的课程系统建设补贴。)

4. 必须小班上课的口译类课程 (口译基础, 连续/交替传译, 同声传译), 鉴于其备课量大、课程教学实施难度大、作业批改量大等因素, 独立设定课程难度系数为 1.2。

(二) 创新实验班、卓越工程师班大学英语任课教师的工作量按学校规定系数 1.4 计算。

(三) 翻译硕士研究生教学业绩金分配按相关规定执行。学校《办法》(见“附件 4”第二条) 将研究生教学分为公共课教学与专业课教学。因此, 这两块的业绩金分开计发。研究生公共英语教学课酬亦纳入学院总业绩金, 按职称标准计发。鉴于翻译硕士课程的难度与特殊性, 其业绩金按研究生处计发标准核拨的金额直接分配给指导教师或任课教师。以后若增加其他类型或语种的专业研究生教学, 其业绩金发放参照此规定执行。

(四) 对不同职称的教师, 计酬标准实行均等级差制。经“学院工作小组”会议研究决定, 确定各种职称岗位计酬系数: 助教 0.8, 讲师 1.0 (作为基数), 副教授 1.2, 教授 1.4。

(五) 鉴于专业毕业论文指导工作的强度, 为鼓励老师参与专业毕业论文指导工作, 提高论文质量, 每篇论文的指导工作量调整为 10 学时, 课酬标准不分职称, 一律为 55 元/学时, 在业绩金中单独计算。

(六) 按照学校的有关规定 (见《办法》第八条、第十八条、第十九条), 经学校批准, 在国内外全脱产访学进修的教师、休法定产假的女教师可享受补贴。具

体标准为：全年教师岗位金（基数）的平均数÷10 个月×实际发生月数。此补贴直接由业绩金计发。这两类人员不再享受学院其他形式的补贴。

（七） 个人科研业绩金由学校科技处（人文社科处）按相关标准计发下拨给学院，学院直接分配给个人；属于学院集体因完成学校下达科研任务而获得科研积分所得之科研业绩金，则纳入公共经费部分进行管理使用。

## **第六条 绩效考核与管理**

学院绩效考核主要依据《办法》第五章第六条之有关规定实施。

（一） 对管理人员和教辅人员的考核侧重于其履行岗位职责以及其为教学科研与师生服务的质量、效果、态度、效率等方面。学院是一个考核者角色，只负责上报考核结果，合格（含）以上者由学校直接全额计发业绩金。对教师的业绩考核依据学校相关规定进行，分为优秀、合格、基本合格和不合格 4 个档次。学院年度考核合格线视当年的平均工作量变化情况而确定。按学校规定，教师年度教学科研工作达到学院当年度平均工作量的 60%（含）以上者，方可评定为合格；教学工作量只达到学院平均工作量的 40%—59%者，可评定为基本合格，未达 40%者，定为不合格。学院平均工作量是一个变数，依据当年的总工作量和实际上课教师的数量而定。学院亦可综合考虑各方面的因素，确定达到当年考核合格标准的工作量比例（可在 60%—80%之间浮动）。

（二） 非个人主观原因（如罹患重大疾病或其他严重的健康原因、国内外短期访学、借调、挂职、法定产假、攻读学位，以及其他特殊情况）导致年度工作量未达到合格线者，经学院调查核实、研究批准，可不受条款（一）的限制。对于健康原因等特殊情况，经学校人事处批准，学院亦可参考教师岗位聘任有关要求实施考核。在向学校人事部门上报年度考核结果时，将附上具体说明。

（三） 凡涉及个人教学科研项目/成果/奖励业绩金及专项工作津贴事项，采取由当事人向学院报告与学院进行核实相结合的方式，从学校下拨的专项工作津贴中计扣，汇入当事人的年度业绩金总额中。各种专项工作津贴在学院业绩金二次分配之前剥离，独立发放。其发放依据可参看《办法》中各“附件”所界定之项目。

## **第七条 附 则**

（一） 本奖励性业绩金分配办法在执行过程中如遇特殊情况，由学院党政联席会议研究决定；本办法未涵盖的情况，则酌情参照《办法》的相关条款执行

（二） 本奖励性业绩金分配办法自学校宣布《办法》实施之日的 2012 年 9 月 1 日起生效。此前的学院有关政策停止执行。

（三） 本奖励性业绩金分配办法的解释权归学院党政联席会议。