

浙江师范大学数学与计算机科学学院文件

浙师数计〔2019〕26号

浙江师范大学数学与计算机科学学院 关于印发学院奖励性绩效工资分配办法 具体实施细则的通知

各系（所）、办公室

《数学与计算机科学学院奖励性绩效工资分配办法具体实施细则》已经学院党政联席扩大会议讨论通过，现印发给你们，请遵照执行。

数学与计算机科学学院
2019年12月30日

- 附件：
1. 学院院设岗位津贴发放办法
 2. 学院教学工作业绩计算办法
 3. 学院研究工作业绩计算办法
 4. 学院服务工作业绩计算办法
 5. 学院行政人员业绩津贴分配办法
 6. 学院实验室人员业绩津贴分配办法（暂时未改）
 7. 学院行政、思政、实验人员业绩考核办法

数学与计算机科学学院院设岗位津贴发放办法

根据《浙江师范大学绩效工资实施办法》、《数学与计算机科学学院奖励性绩效工资分配办法》等有关文件精神，结合学院实际，特制定本办法。

一、实施范围

学院正式在岗的教职工，包括享受人事代理待遇的合同制人员等。各类特聘教授、年薪制教师、首聘期博士等原则上按照学校有关政策与合同执行。

二、经费来源

学院根据每年收入情况以及院设绩效津贴、奖励性津贴发放情况，确定院设岗位津贴总量。

三、院设岗位津贴的发放

1. 院设岗位津贴由两部分组成：岗位基础津贴和岗位考核津贴

2. 院设岗位基础津贴、单位岗位考核津贴发放标准由院务会根据当年收入情况与各类院设津贴发放情况提出建议，学院党政联席会议研究决定。

3. 院设岗位考核津贴发放主要依据院设岗位等级以及教师的当年工作量完成度等情况来确定，其中

(1) 院设岗位等级原则上按教师工改岗位等级执行，行政等岗位等级靠上一级教师岗位等级执行；特殊情况需要调整的于每年底由院务会提出建议、学院党政联席会议研究决定。

(2) 教师当年所完成的教学、研究、服务等方面的工作量完成度按下面公式计算：

$$\begin{aligned} \text{工作量完成度 } \alpha = & \alpha_1 \cdot \frac{\text{教师教学业绩分}}{\text{全院教师人均教学业绩分}} \\ & + \alpha_2 \cdot \frac{\text{教师研究业绩分}}{\text{全院教师人均研究业绩分}} \\ & + \alpha_3 \cdot \frac{\text{教师服务工作分}}{\text{全院教师人均服务工作分}} \end{aligned}$$

其中系数 $\alpha_1, \alpha_2, \alpha_3 \in [0, 1]$ ，且 $\alpha_1 + \alpha_2 + \alpha_3 = 1$ ， $\alpha_1, \alpha_2, \alpha_3$ 所占比重于每年底由院务会根据教学、研究、服务的导向提出建议，学院党政联席会议研究决定。一般情况下建议参照： $\alpha_1/\alpha_2/\alpha_3 = 0.4/0.4/0.2$ ，2019 年暂设 $\alpha_3 = 0$ 。

(3) 教师院设岗位考核津贴发放总数：

$$\text{教师岗位绩点} \cdot \text{单位绩点津贴数} \cdot \text{折扣系数 } \beta \cdot \frac{\text{工作月}}{10},$$

其中折扣系数计算办法如下：

$$\text{折扣系数 } \beta = \begin{cases} (\alpha / \alpha_0)^2 & \text{工作量完成度 } \alpha < \alpha_0 \\ 1 & \text{工作量完成度 } \alpha \geq \alpha_0 \end{cases}$$

其中, $\alpha_0 \in (0,1]$ 为当年工作量完成度达到合格的标准, 于每年底由院务会提出建议, 学院党政联席会议研究决定。

4. 教师岗位津贴发放若干特殊情况:

(1) 在工作月, 外出读博、脱产进修、国内外访学(1个月及以上)人员外出期间享受院设岗位基础津贴, 但不享受院设岗位考核津贴, 同时考核工作量根据实际工作月按比例降低。

(2) 年龄 58 周岁及以上的教师, 可以申请对科研工作量不作要求。

(3) 首聘期内的青年教师, 对教学工作量不作要求, 但教学工作量的完成度可用来抵消研究工作量完成度的不足部分。

(4) 特聘教授、年薪制教师等人员, 按学校有关合同约定执行工作量考核, 学院不进行年度工作量完成度考核。

(5) 年度内有突出贡献者, 可在年终提出考核工作量减免申请, 学院党政联席会议讨论决定。

四、管理、教辅岗位津贴的发放

1. 管理、教辅类岗位津贴的发放主要依据学院管理和教辅类岗位年度考核结果, 对考核合格及以上的全额予以发放。年度考核为基本合格及以下或不参加年度考核人员, 当年岗位津贴不予发放。计划外用工的岗位等级及津贴发放办法每年年终由院务会单独提出发放办法, 院党政联席会议研究决定。

2. 当年工作月中病假累计达到 10 个工作日, 减发 1 个月岗位津贴; 病假累计达到 20 个工作日, 减发 2 个月岗位津贴。病假超过 20 个工作日, 按此类推。

3. 当年工作月中事假累计达到 5 个工作日, 减发 1 个月岗位津贴; 事假累计达到 10 个工作日, 减发 2 个月岗位津贴。事假超过 10 个工作日, 按此类推。

4. 由本人申请, 经学院同意脱产学习进修人员, 从脱产学习的次月起停发岗位津贴。

5. 管理、教辅类岗位人员的教学、科研、管理研究成果产出计研究业绩, 作为其年度考核加分依据之一。

五、其他规定

1. 专任教师兼任学院内部管理、服务工作的, 记服务业绩, 计算标准另定。

2. 对于学院组织的各类集体活动(学院教工例会、政治学习、学科和系组织的学术及教研活动、工会活动等), 记服务业绩, 计算标准另定。

3. 超出法定产假继续休哺乳假人员、挂靠人才交流中心未安排工作人员不享受岗位津贴。

4. 受行政警告处分和党内警告处分的人员, 自处分下达之日的次月起停发 2 个月岗位津贴; 受其它行政处分和党纪处分的人员, 自处分下达之日的次月起停发 4

个月岗位津贴。

5. 其他由学校或学院决定需停发、扣发、减发岗位津贴的事项和人员，按相关规定和决定执行。

6. 学院岗位津贴每年按 10 个月发放。

7. 学校对每个岗位都有教学、研究的最低工作量要求，如果没有完成，将直接影响学校对教师的年度考核结果，但不影响学院的年度工作量完成度考核。

8. 未尽事宜，由院党政联席会议研究决定。

9. 本办法由学院办公室负责解释。

数学与计算机科学学院教学工作业绩计算办法

一、教学工作业绩点=本科教学工作业绩+研究生教学工作业绩

1. 本科教学工作业绩点=理论课课时×课程性质系数 γ ×课程类型系数 θ ×学生系数 β_1 ×重复系数 α ×认证课程系数 δ

+实验课课时×0.8×课程性质系数 γ ×课程类型系数 θ ×学生系数 β_2 ×重复系数 α ×认证课程系数 δ

+毕业设计（论文）人数×12 课时（本科中文无作品）、15 课时（本科中文有作品）、24 课时（本科全英文无作品）、30 课时（本科全英文有作品）

+实际常驻实习点天数×3 课时×学生系数 β_3 +校内试讲学生人数×0.6 课时

+非常驻实习点学生数×1 课时+非常驻实习点全英文留学生数×2 课时

+见习人数系数 β_4 ×20 课时

+毕业设计（论文）开题、结题答辩、实习答辩学生人数系数 β_5 ×4 课时（答辩组员）、×5 课时（答辩组长、秘书）

+其他教学工作业绩

2. 研究生教学工作业绩点=理论课课时×课程性质系数 γ ×学生系数 β_1 ×重复系数 α

+毕业设计（论文）人数×35 课时（硕士）、28 课时（教育硕士）、65 课时（博士）、65 课时（外国硕士研究生）、130 课时（外国博士研究生）

+半天时间内开题、中期研究生人数系数 β_5 ×3 课时（硕士研究生）、4 课时（博士研究生）

+半天时间内研究生答辩人数系数 β_5 ×4 课时（硕士研究生）、6 课时（博士研究生）

+非常驻实习点学生数×1 课时+非常驻实习点全英文外国研究生数×2 课时

+带研究生人数×30 课时（全日制硕士研究生）、15 课时（非全日制硕士研究生）、60 课时（博士研究生）、60 课时（外国硕士研究生）、90 课时（外国博士研究生）

二、说明

（1）课程性质系数 γ 规定如下：本科生中文教学 1；本科生全英文教学 2；本科生双语教学 1.5；研究生理论课 1.2；教学班成员部分是留学研究生的理论课 1.8；教学班成员全是留学研究生的理论课 2.4；

（2）课程类型系数 θ 规定如下：经学院认定的专业重要课程 1.05；

（3）学生数系数 β_1 规定如下：本科生每班 40 人为 1，每增加 10 人按 0.05 计，人数系数最多不超过 1.5；硕士研究生 1 至 10 人的课程为 1；多于 10 人，每增加 1 人按 0.01 计，人数系数最多不超过 1.3；博士研究生 3 人以下 1.2，多于 3 人，每

增加 1 人按 0.03 计，人数系数最多不超过 1.5；

（4）学生数系数 β_2 规定如下：本科生每批 60 人为 1，每增加 10 人加 0.05，人数系数最多不超过 1.5；

（5）学生数系数 β_3 规定如下：20 人为 1，每增加 1 人加 0.01，每增加 1 名全英文留学生加 0.02，人数系数最多不超过 1.2；

（6）学生数系数 β_4 规定如下：20 人为 1，每增加 1 人加 0.01，人数系数最多不超过 1.2；

（7）学生数系数 β_5 规定如下：本科生 20 人为 1，每增加 1 人加 0.05；硕士研究生：1 至 2 人为 0.7，3 至 6 人为 1.25；7 人及以上为 1.5；博士研究生：1 至 2 人为 1，3 人及以上为 1.5。

（8）重复系数 α 规定如下：第一批为 1，其它重复课为 0.9；

（9）认证课程系数 δ 规定如下：认证专业课程系数为 1.05，其他为 1；

（10）本科毕业设计（论文）超过 10 人以后的工作量不计；

（11）1+1 中外教师共同授课课程，中方教师计全部教学工作量；协助校外兼职教师课程教学管理的校内教师计 16 课时工作量；

（12）教学计划中除专业实习、专业见习、专业技能考核、毕业设计（论文）等不在教室、实验室开设课程之外的集中实践教学课程，按照理论课计算教学工作业绩；

（13）其他教学工作业绩：包括学院相关文件规定的教学工作业绩和其他特殊情况经学院党政联席会认定的教学工作业绩。

数学与计算机科学学院研究业绩计算办法

总则

一、数学与计算机科学学院教师研究业绩分由科研业绩分、教研业绩分、创收业绩分三部分组成，既：

$$\text{研究业绩分} = \text{科研业绩分} + \text{教研业绩分} + \text{创收业绩分}$$

其中：

$$\text{科研业绩分} = \text{学校科研业绩分} + \text{学院补充科研业绩分}$$

$$\text{教研业绩分} = \text{学校教研业绩分} + \text{学院补充教研业绩分}$$

创收业绩按学院办法实施

二、学校科研业绩分计算办法执行《浙江师范大学科研业绩计分办法（2017 年修订）》浙师科研字〔2017〕7 号（见附件）。若学校修订新的业绩计分办法，则执行新修订业绩计分办法。

三、学校教研业绩分计算办法执行《浙江师范大学教学奖励办法（修订）》（浙师教字〔2019〕24 号）最新文件（见附件）。若学校修订新的业绩计分办法，则执行新修订业绩计分办法。因学校《教学奖励办法（修订）》（浙师教字〔2019〕24 号）最新文件（见附件），学校所有教学奖励直接确定奖金金额的，为保证科研业绩与教研业绩综合评价，将教研业绩按学校奖励金额（单位：元）/100 – $\frac{\text{学校奖励金额}}{100}$ 换算为相应奖励分值

学院补充科研工作业绩计算办法

根据《浙江师范大学科研业绩计分办法（2017 年修订）》浙师科研字〔2017〕7 号（见附件），为培育重要科研项目与学科建设，学院对学校科研业绩计分办法补充规定如下：

一、关于科研项目业绩（M1）的补充

（一）关于纵向科研项目业绩（M1-1）的补充

成功申报但没有被正式立项的相应等级科研项目按以下办法进行计分；若成功立项，则按照浙师科研字〔2017〕7 号文件计分。

编号	内容	分值
M ₁₋₁₄	以主持人身份成功申报M ₁₋₁₋₁ —M ₁₋₁₋₈ 类科研项目	20

编号	内容	分值
M ₁₋₁₅	以主持人身份成功申报M ₁₋₁₋₉ —M ₁₋₁₋₁₀ 类科研项目	10

注：1. 成功申报指通过相应基金委形式审查，正式进入通讯评审环节。

二、关于科研成果业绩（M2）的补充

（一）关于学术论文业绩（M2-1）的补充

（1）发表的澳大利亚数学 A*类杂志、计算机科学 CCF-A 的论文，若按学校期刊分级低于权威级，则按权威级论文认定。

（2）学科 ESI 引用奖励办法。

2.1 学院所有聘任教师。

2.2 ESI 引用贡献者的确定。一篇论文由多人合作完成时，引用贡献者按以下情况进行认定：

1). 论文的通讯作者为本单位教师的（含客座教授），则 ESI 引用贡献者为本单位教师中排序第一位的通讯作者。

2). 论文的通讯作者不是本单位教师的，则 ESI 引用贡献者为本单位教师（含客座教授）中作者顺序排序第一位的教师。

3). 其他贡献者：离职教师、研究生贡献者、非本学院教师等。

2.3 发布时间。根据 ESI 统计周期，学院于每年 1 月发布上一年度学科 ESI 论文发表与引用情况（含 ESI 高被引论文、ESI 热点论文、ESI 高被引科学家），统计工作由学院科研工作组完成。

2.4 数据的使用。除学校给予的 ESI 维持 1%和进位的奖励外，学院将再对数学学科、计算机学科 ESI 每年的增量引用次数按 1 分/每次奖励引用贡献者。对于多人合作的论文业绩分配问题，由 ESI 引用贡献者会同其他作者自行协商决定。

2.5 奖励标准。

编号	内容	分值
M2-8	ESI数学学科、计算机科学学科年度新增引用奖励	1分/每次

（二）关于学术著作业绩（M2-2）的补充

没有被科学出版社定级的著作，由院学术委员会进行认定业绩。

编号	内容	分值
M2-2-6	S类	10

三、关于科研获奖业绩（M3）的补充

关于申报各类重要科研奖项的科研工作补充如下：成功提交评奖申报材料，但没有获得相应等级科研奖的申报工作按以下办法进行计分；若成功立项，则按照浙师科研字〔2017〕7号文件计分。

编号	内容	分值
M3-8	以第一完成人身份成功申报M3-1—M3-3类成果奖	100
M3-9	以第一完成人身份成功申报M3-4—M3-6类成果奖	50

注：1. 成功申报指通过形式审查，正式进入通讯及以后评审环节。

四、关于学科、平台、团队建设业绩（M7）的补充

为鼓励教师参与学科、平台、团队建设工作的积极性，补充如下：若成功递交申报材料，获得相应等级立项的按学校文件奖励，如果没有获得相关立项，则补充认定如下：

编号	内容	分值	
M ₇₋₅	科研团队	国家级	省级
		50	20
M ₇₋₆	重点科研实验室、基地、平台等	国家级	省级
		50	20
M ₇₋₇	学位点建设	博士点	硕士点
		50	20

注：1. 成功申报指学校正式向上级主管部门递交材料。

五、其他规定

- ESI 引用贡献的科研业绩计分在业绩结算当年完成，其他补充科研业绩按学校科研成果统计时间确定。
- 特殊成果由教师个人申报，经学院科研工作组审核认定。

学院补充教研工作业绩计算办法

一、学校奖励教研业绩

根据学校《教学奖励办法（修订）》（浙师教字〔2019〕24号）最新文件（见附件），学校所有教学奖励直接确定奖金金额的，为保证科研业绩与教研业绩综合评价，将教研业绩按 $\frac{\text{学校奖励金额}}{100}$ 换算为相应奖励分值。

二、其他教研业绩奖励

（一）教学成果类

序号	项目名称	分值
1	校教学成果奖一等奖	300

序号	项目名称	分值
2	校教学成果奖二等奖	100
3	成功申报国家级教学成果奖未获奖	50
4	成功申报省级教学成果奖未获奖	30

(二) 教学质量类

序号	项目名称	分值
1	校教学名师	100
2	校教坛新秀奖	50
3	校级教师教学大赛十佳	40
4	院教师教学大赛一等奖	20
5	院教师教学大赛二等奖	15
6	院教师教学大赛三等奖	10
7	校优秀本科生毕业设计论文(报告会)入选指导老师	10
8	校教育实习优秀指导老师	10

(三) 教学建设项目类

序号	项目类别	项目级别	分值
1	人才培养 基地建设	校级大学生校外实践教育基地	40
2	专业建设	校级专业	80
3	团队建设	校级教学团队	40
4	课程、教材建设	校级课程	100
5		省级虚拟仿真实验项目	100
6		校级虚拟仿真实验项目	50
7		校级新形态教材	50
8		校级普通教材	10
9	教改项目	省级教改项目	50
10		省级产学研合作协同育人项目	30
11		校级教改重点项目	20
12		校级教改一般项目	10
13	其他	成功申报国家级教学建设项目未获立项	30
14		成功申报省级教学建设项目未获立项	20

(四) 指导学生竞赛、创新创业训练项目与深造

序号	项目类别	项目级别	分值
1	中国“互联网+”大学生创新创业大赛、“创青春”全国大学生创业竞赛	列为院级重点培育项目，并成功参加校赛且获奖	10
2		列为院级重点培育项目，并成功参加省赛未获奖	10
3	“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品竞赛	列为院级重点培育项目，并成功参加校赛且获奖	10
4		列为院级重点培育项目，并成功参加校赛且获奖	10
5	创新创业训练项目	校级项目	2
8		指导学生成功申报省级及以上创新创业训练项目未获立项	2
9	考研录取	班级考研录取率大于等于50% (初阳班大于等于80%)	考研录取 学生每人10分
10		班级考研录取率大于等于30%，小于50% (初阳班大于等于60%，小于80%)	考研录取 学生每人8
11		班级考研录取率大于等于25%，小于30% (初阳班大于等于50%，小于60%)	考研录取 学生每人6
12		班级考研录取率大于等于20%，小于25% (初阳班大于等于45%，小于50%)	考研录取 学生每人4
13		班级考研录取率大于等于10%，小于20% (初阳班大于等于35%，小于45%)	考研录取 学生每人2
14	考博录取		研究生考博录取 每人导师20分

(五) 教研论文

序号	篇数	分值
1	1	15

三、相关说明

1. 业绩统计时间：按照学校教学奖励统计时间确定。
2. 同一项目同时获得国家级、省部级、校级、院级，按获奖级别最高标准计算分值，不重复计算。成功申报未获奖（立项）可重复计算。
3. 凡先立项建设后验收的项目，原则上分两次（各一半）发放奖金。
4. 教研论文由教师个人申报，学院教务办核实后提交学院教学委员会审核认定。相关学科教学类期刊归属教研论文。
5. 集体项目教研业绩分值由负责人分配。
6. 其他重大教研工作业绩由教师个人申报，学院教务办核实后会同教师所在系

提出奖励方案，报学院党政联席会讨论确定。

学院创收工作业绩计算办法

为实现学院幸福工程，鼓励培训团队进行创收，对培训项目进行科研考核合格适当量化，其考核计分依据是根据培训项目前 4 年的平均到账金 615 万为基础，定 600 万到账金额为 200 分作为社会服务团队完成科研合格的基数，每增加 3 万，增加 1 个科研分，原则上总分不超过 500 分，该部分仅用于社会服务团队研究工作量考核计算，相应研究业绩分由团队负责人根据实际贡献进行分配，但不计入年终绩效奖励。

数学与计算机科学学院服务工作业绩计算办法

（试行）

为进一步贯彻落实习近平总书记提出的把立德树人作为中心环节，把思想政治工作贯穿教育教学全过程，实现全员育人、全过程育人、全方位育人的要求，鼓励广大教师积极参与到学院的各项工作中，把育人贯穿到管理和服务的各个环节，学院将教师兼任学院内部管理服务岗位、参加学院组织的集体活动等，计算一定的服务工作业绩，纳入岗位业绩考核工作量完成度计算，不与岗位考核津贴发放挂钩，建立育人的长效保障机制。

一、服务内容、服务工作业绩计算

服务内容	服务工作业绩计算
院长助理、系正副主任	院长助理、系主任：300 分 系副主任：200 分
内设机构正副主任	正主任：200 分 副主任：100
支部正、副书记	支部书记：200 分 支部副书记：100 分
工会正、副主席	主席：200 分 副主席：100 分
博士后流动站、学位点、专业负责人	正职：100 分
委员会、研究所负责人	正职：50 分 副职：30 分
班主任	80 分
教学督导	50 分
参加教工例会	每次记 7 分
参加学院组织的集体活动（除教工例会）	每次记 1 分

二、相关规定

1. 服务工作业绩学院将给予一定的奖励性津贴，津贴标准年终由学院党政联席会研究确定。
2. 教师参加学院组织的集体活动，包括教工例会、政治学习、学术和教研活动、支部活动、工会活动和学生指导等，参加集体活动获得的服务工作业绩由学院各办公室和各系审核统计，学院进行认定。
3. 班主任工作和学院组织的集体活动，单独计算服务工作业绩，其他，同一人担任两个以上服务岗位的以就高原则计算服务工作业绩。
4. 班主任工作 80 分以每班学生人数 40 人为基准，乘以人数系数和学生类别系数。人数系数：40 人及以下系数为 1；40 人以上为 1.2。学生类别系数：全部留学生系数为 2；中外学生混合班，留学生 5 人以上系数为 1.5。
5. 学院处级岗位干部的奖励性津贴年终由学院党政联席会研究决定。
6. “双肩挑”干部原则上每学年本科课堂教学工作量不超过 100 课时，超过部分，不予发放课堂教学业绩津贴。
7. 当年取得重大成果和重大业绩，或者发生重大违纪违法案件、重大安全稳定责任事故、

重大学术不端等，相关岗位的服务工作业绩和奖励性津贴做相应的调整，年终由学院党政联席会研究决定。

8. 其他情况需要计算服务业绩，年终由各系、部门提出申请，学院党政联席会研究决定。

数学与计算机科学学院行政人员业绩津贴分配办法

根据《数学与计算机科学学院奖励性绩效工资分配办法》有关精神，结合学院行政管理工作实际，特制定本办法。

一、业绩津贴构成和计算办法

学院管理岗位的业绩津贴由岗位业绩津贴和年度考核业绩津贴两部分构成。其中岗位业绩津贴占 80%，年度考核业绩津贴占 20%。

1. 岗位业绩津贴计算办法

计算公式：岗位业绩津贴=（岗位绩点+领导岗位责任系数）*单位岗位业绩津贴数*工作月/10

系数标准：管理岗位绩点参照《学院奖励性绩效工资分配办法》，管理五级至十级岗位绩点分别对应 2.8 至 1.7。领导岗位责任系数正处、副处、正科、副科分别为 0.4、0.3、0.2、0.1。

聘用合同制在岗人员岗位绩点，根据学院财力每年由学院党政联席会讨论确定。

2. 年度考核业绩津贴计算办法

计算公式：年度考核业绩津贴=年度考核津贴系数*单位考核业绩津贴数*工作月/10

系数标准：年度考核津贴系数优秀、合格和基本合格分别为 1.2、1.0、0.8。

二、其他规定

1. 管理岗位绩点根据实际聘任的岗位等级确定。

2. 学校或学院文件明确主持工作的副职干部，其岗位绩点按照实际职级认定，领导责任系数参照正职标准。

3. 学院领导班子成员不参加学院年度考核，年度考核业绩津贴参照全体人员的津贴系数平均值。

数学与计算机科学学院实验室人员业绩津贴分配办法 (暂时未改)

根据实验人员所在岗位性质不同, 业绩津贴计算分实验技术人员和实验管理人员两类进行计算。

按照学院的分配总则, 实验技术人员业绩津贴总额为 M_1 , 实验管理人员业绩津贴总额为 M_A 。若实验技术人员所产生的教学和研究工作业绩总量对应的津贴总额为 M_0 , 那么 M_0 只由产生教学和研究工作业绩的实验技术人员按比例进行分配, 并且 $M_0 \leq M_0 \times 5\%$ 。

一、实验技术人员业绩津贴计算办法

实验技术人员的业绩津贴依据个人的年度考勤(记为 A, 50%)、实验教学准备工作量(记为 B, 40%)、其他工作量(记为 C, 10%)四部分进行核算。

1. 年度考勤量化系数(A)

$$A = \left(\frac{\text{个人岗位绩点} \times \text{年度出勤率}}{\sum \text{个人岗位绩点} \times \text{年度出勤率}} + \frac{\text{个人工作满意度测评分数} \times \text{年度考核系数}}{\sum \text{个人工作满意度测评分数} \times \text{年度考核系数}} \right) \times \frac{1}{2}$$

年度考核系数(优秀 1.2, 合格 1.0)

2. 实验教学准备工作量化系数(B)

$$B = \frac{\text{个人实验教学准备工作量}}{\text{全体人员实验教学准备工作量总和}},$$

具体计算方法参照学院教学业绩点计算办法执行。

3. 其他工作量化系数(C)

$$C = \frac{\text{个人其他工作量}}{\text{全体人员其他工作量总和}}$$

其他工作量包含实验室开放、示范中心建设与管理、上级实验室财政项目的申报与建设、学院认可的管理工作量等。

$$\text{个人工作量化系数} = A \times 50\% + B \times 40\% + C \times 10\%$$

$$\text{个人业绩津贴} = (M_1 - M_0) \times \frac{\text{个人工作量化系数}}{\text{全体人员工作量化系数总和}}$$

二、实验管理人员业绩津贴计算办法

实验管理人员的业绩津贴依据个人的年度考勤(50%)、工作满意度测评(50%)两

部分进行核算。

个人工作量化系数:

$$A = \left(\frac{\text{个人岗位绩点} \times \text{年度出勤率}}{\sum \text{个人岗位绩点} \times \text{年度出勤率}} + \frac{\text{个人工作满意度测评分数} \times \text{年度考核系数}}{\sum \text{个人工作满意度测评分数} \times \text{年度考核系数}} \right) \times \frac{1}{2},$$

年度考核系数（优秀 1.2，合格 1.0）。

$$\text{个人业绩津贴} = M_A \times \frac{\text{个人工作量化系数}}{\text{全体人员工作量化系数总和}}$$

数学与计算机科学学院行政、思政、实验人员业绩考核办法

为进一步加强学院行政、思政、实验人员队伍建设与管理，建立以工作实绩为核心的科学、合理的评价体系和导向激励制度，使行政、思政、实验人员考核评价工作制度化、规范化，进一步调动行政、思政、实验人员的积极性和创造性，不断增强服务意识、效率意识，改进工作方式，提高工作效能，为学院的建设发展造就一支精干、高效的行政、思政、实验队伍。结合我院实际，特制定本办法。

一、岗位划定

本办法行政人员是指学院办公室、教务办、学科建设与研究生办公室、资料室等岗位人员，思政人员是指学院辅导员岗位人员，实验人员是指学院实验岗位人员。

二、考核内容和等次标准

（一）岗位考核内容

岗位考核以年度为单位，以行政、思政、实验人员履行岗位职责情况为基础，从德、廉、能、勤、绩五个方面进行考核，重点考核工作实绩。思政人员考核按照学校相关职能部门（学工部学生处）的考核要求进行。

德：指思想政治素质和道德品质。包括思想政治表现、职业道德和社会伦理道德等要素。

廉：指廉洁从政。包括遵守有关廉洁自律的各项规定等要素。

能：指业务能力、管理能力和协调能力。包括政策理论水平、本职业务工作能力、策划协调能力、开拓创新能力、团结协作能力等要素。

勤：指工作态度、工作纪律和勤奋敬业精神。包括出勤情况和工作表现等要素。

绩：指工作实绩。包括建章立制、工作效率、服务水平、工作创新等要素。

（二）岗位考核的等次标准

考核总分 100 分（德廉 25 分、能 25 分、勤 25 分、绩 25 分），分优秀、合格、基本合格、不合格四个等级，各等级基本标准如下：

1. 优秀等级：严格遵守法律、法规和岗位纪律，全面履行岗位职责，廉洁奉公，精通业务，工作勤奋，有改革创新精神，业绩显著，考核分值 ≥ 90 分，优秀等级比例在参加考核人数的 15% 以内。

2. 合格等级：自觉遵守法律、法规和岗位纪律，较好履行岗位职责，廉洁自律，熟悉业务，工作积极，成效明显，考核分值 ≥ 75 分。

3. 基本合格等级：遵守法律、法规和岗位纪律，完成岗位职责的质量、效率一般，缺乏积极性、主动性，或在工作中有某些失误，成效一般， $60 \leq$ 考核分值 < 75

分。

4. 不合格等级：政治、业务素质较低，违反岗位纪律，工作责任心不强，履行岗位职责差，不能履行规定的职责，或在工作中造成严重失误或责任事故，考核分值<60分。

三、岗位考核具体办法

考核主体分为：学院领导评价、同事评价、服务对象评价。

思政人员考核总积分根据校学工部组织的辅导员考核测评分确定。

行政人员考核总积分 Z 由学院领导评价分 A、同事评价分 B、服务对象（教师和实验人员）评价分 C 组成，计算公式如下：

$$Z = A \times 0.3 + B \times 0.2 + C \times 0.5$$

实验人员考核总积分 Z 由学院领导评价分 A、服务对象（教师）评价分 C 组成，计算公式如下：

$$Z = A \times 0.3 + C \times 0.7$$

1. 学院领导评分 A

由学院领导班子成员对全体行政、实验人员打分，求出算术平均值即为 A。

2. 同事评价分 B

由全体行政、思政人员对全体行政人员打分，去掉分数的最高 5%和最低 5%后，再求出算术平均值即为 B。

3. 服务对象评价分 C

学院组织全体专任教师、实验人员对行政、实验人员的工作态度、业务水平、贡献大小和遵守组织纪律情况打出评价分，去掉分数的最高 5%和最低 5%后，再求出算术平均值即为 C。