

中国矿业大学力学与土木工程学院

中矿大力学与土木工程学院政字（2017）第 01 号

超工作业绩津贴奖惩办法

（试行）

为了进一步落实校、院发展规划目标，促进学科和专业科学发展，实现师资队伍转型升级，推动我院教学、科研、学科和平台建设等各项工作的提高，激励教职工在工作中多出成绩，提高水平，制止不良行为的发生，特制定力学与土木工程学院超工作业绩津贴奖惩办法。

一、奖励范围

凡力学与土木工程学院在职教职工在以中国矿业大学名义参与的教学、科研等工作中，超额完成学院制定的基本额定工作量，或获得各种成果奖励，以及深部岩土力学与地下工程国家重点实验室教职工和外聘人员承担学院所安排的教学、科研、研究生培养等工作，均可向学院申请超工作业绩津贴奖励。以下奖励经费不包括学校文件中高水平成果的奖励费用。

二、超工作业绩津贴

超工作业绩由超工作量业绩、研究生培养业绩、教学科研成果业绩三部分组成。每位教职工超工作业绩累计计算，最后折合成超工作业绩点。

超工作业绩津贴奖励计算办法：

$$P = (Y + C + M) \cdot B$$

P：超工作业绩津贴奖励；

Y：超工作量业绩点（个）；

C：研究生培养业绩点（个）；

M：教学科研成果业绩点（个）；

B：基点津贴（元）。

（一）超工作量业绩

工作量包含教学工作量和科研经费量。超工作量是指教师完成的工作量与对应级别和类型的岗位的基本额定工作量的差额量，基本额定工作量详见《关于教师岗位设置与聘任的实施意见》（中矿大力建字〔2015〕第 02 号，以下简称岗位聘任文件）。

以下五种情况可发放超工作量业绩津贴：

情况一：教师超额完成相应级别和类型的岗位的基本额定工作量。

情况二：当教学型岗位教师完成工作量不满足对应级别和类型的基本额定工作量，但超额完成对应级别的教学科研型（研究型）岗位的基本额定工作量，可按照对应级别的教学科研型（研究型）岗位计算超工作业绩；当教学科研型岗位教师完成工作量不满足对应级别和类型的基本额定工作量，但超额完成对应级别研究型岗位的基本额定工作量，可按照对应级别的研究型岗位计算超工作业绩，并发放超工作业绩津贴。

情况三：符合以下条件之一的教学科研型（研究型）岗位教师可按照教学型岗位进行计算超工作业绩，并发放超工作业绩津贴。

① 各专业（方向）负责人。

② 创新实践平台负责人（培育）国家级前 5（3）名，省部级前 4（2）名，校级前 3（1）名。

③ 校级及以上教学团队（培育）前 3（2）名。

④ 校级及以上教学名师、校百佳教师。

⑤ 毕业设计负责人（原则上由副教授及以上教师或教学副系主任（所长）担任）。

⑥ 以讲授学科基础课为主（学科基础课工作量原则上占额定课程工作量的 60%），教学质量优良（教学评价在学校排名 60%及以上），且获得教学成果达到同级别教学型岗位职责中的 1 项，或指导本科生获得省部级及以上（三等奖及以上）奖励的教师。

⑦ 校级及以上讲课比赛三等奖及以上获得者，或讲课效果排名在全校 10%以内。

⑧ 受学院委托参与监理和培训等工作，贡献突出者。

⑨ 学院品牌专业建设骨干教师（由学院认定）。

情况四：在完成基本本科课堂教学工作量 32 实际学时的前提下，教师完成的工作中若教学工作量或科研经费没有达到对应级别和类型的额定工作量，但已达到 40%，可用本科课堂教学工作量与科研经费进行同级别同比例相互替换。

情况五：在完成基本本科课堂教学工作量 32 实际学时的前提下，教师完成的工作中若教学工作量或科研经费没有达到对应级别和类型的额定工作量，可以用超出的教学科研成果进行替换。

完成基本额定工作量以后，超出的本科生课堂教学工作量乘以系数 2 进行超教学工作量计算。

超工作量业绩点计算方法：

$$Y = A + D$$

Y：教师的超工作量业绩点（个）；

A：超教学工作量业绩点（个），由个人申报、学院审核；

D：超科研经费业绩点，由个人申报、学院审核。

团队科研经费由团队所有成员共享，由团队负责人按成员的贡献进行分配，团队以外教师不得分配。学院对各团队分配方案做备案。一经备案，不得修改。

1. 情况一、情况二、情况三的超工作量业绩点计算方法

（1）超教学工作量业绩点

$$A = \frac{E - E_0 + K_1(E_k - E_{0k})}{26}$$

E: 上一学年度教师承担的本科、研究生各类教学实际工作当量学时;

E_k: 上一学年度教师承担的本科课堂教学实际学时;

E₀: 相应岗位级别和类型的额定教学工作当量学时, 参照岗位聘任文件;

E_{0k}: 相应岗位级别和类型的额定本科课程教学实际学时, 参照岗位聘任文件;

K₁: 教学效果系数(由教务处、学院、专家、学生综合确定): 讲课效果进入校级排名 30%, 取 1.2。

$$E = E_b + E_y$$

E_b: 本科生教学工作数量 E_b

按照《中国矿业大学本科教学工作量计算办法》(试行)(教务通知 2009(63))和学院《关于本科教学工作量额定及计算办法的补充说明》(中矿建教字(2010)第 01 号)有关补充规定执行。

E_y: 研究生课堂教学工作量

$$E_y = 1.2 \cdot Z \cdot W \cdot T$$

T: 教学实学时数;

Z: 任课系数:

职称	中级职称	副高级职称	高级职称
Z	0.9	1	1.1

W: 人数系数:

人数(个)	1~5	6~10	11~30	31~60	61~100	100 以上
W	0.5	0.8	1.0	每增 10, 增加 0.1	每增 10, 增加 0.02	不再增加

(2) 科研工作业绩点

$$D = \frac{K_2 R - R_0}{2}$$

R: 教师承担的纯研究经费数(万), 以自然年度实到校财务处的纯研究经费为准, 不含工程费和代购设备费; 合作项目由项目负责人划分到参加人;

R₀: 不同岗位级别要求教师承担的研究经费数(万), 参照岗位聘任文件;

K₂: 科研项目系数, 纵向项目取 2, 横向项目取 1。

2. 情况四的超工作量业绩点计算方法

1) 其他满足, 科研经费未达到相应岗位级别和类型的基本额定量

(1) 超教学工作量业绩点:

$$A = \frac{E - (E_0 + E'_k) + k_1 [E_k - (E_{0k} + E'_k)]}{26}$$

E_k' ：替换未完成的科研经费所需的本科课堂教学工作实际学时。

$$E_k' = \frac{R_0 - K_2 R}{R_0} \times E_{0k}$$

(2) 科研工作业绩点

$$D = 0$$

2) 其他满足，教学实际工作当量学时未达到相应岗位级别和类型的基本额定量

(1) 超教学工作量业绩点：

$$A = 0$$

(2) 超科研经费业绩点：

$$D = \frac{K_2 R - (R_0 + R_1)}{2}$$

R_1 ：替换未完成的教学工作量所需的科研经费（万）。

$$R_1 = \frac{E_0 - E}{E_0} \times R_0$$

3) 其他满足，本科课堂教学实学时未达到相应岗位级别和类型的基本额定量

(1) 超教学工作量业绩点：

$$A = \frac{E - [E_0 - (E_{0k} - E_k)]}{26}$$

(2) 超科研经费业绩点：

$$D = \frac{K_2 R - (R_0 + R_2)}{2}$$

R_2 ：替换未完成的本科课堂教学工作实学时所需的科研经费（万）。

$$R_2 = \frac{E_{0k} - E_k}{E_{0k}} \times R_0$$

3. 情况五的超工作量业绩点计算方法

未完成的科研工作量和教学工作量还可以用表 1、表 2、表 3 的教学科研成果进行替换。

表 1

论文（著作）级别	业绩点（点/篇）
SCIENCE、NATURE 上发表的论文	200
被 SCI、SSCI、SCIE 收录的论文并一级学会主办的力学、土木工程、工程管理领域的中文期刊	5
被 EI 收录的论文、CSSCI 收录的论文	2
核心期刊教学论文	4
教育类核心期刊论文	15
SCI 源刊但尚未收录的论文	1
英文专著（每 10 万字）	5
出版高校教材（每 10 万字）	5

全英文教材（每 10 万字）	6
<p>注：1) 论文被收录的按最高的业绩点计，已计算过业绩点的只计算业绩点差额部分。中国矿业大学为第二作者单位的论文业绩点按 0 计。非在职研究生为第一作者、导师为第二作者且为通讯作者所发表的论文，与按导师为第一作者情况同等对待；</p> <p>2) 一级学会主办的力学、土木工程、工程管理领域的中文期刊系指力学学报、土木工程学报、岩土工程学报、岩石力学与工程学报、建筑结构学报、管理工程学报；</p> <p>3) SCI、EI 收录论文标注第一单位为国重、第二单位为学院，国重单独奖励；</p> <p>4) EI 会议论文不计。</p>	

表 2

获 奖 名 称	业 绩 点 (H)			
	特 等 奖	一 等 奖	二 等 奖	三 等 奖
国家级成果奖		960	240	120
国家级教学单项奖、 省部级成果奖	240	120	60	30
省部级教学单项奖		60	30	15
行业性一级协会教学科研成果奖	120	60	30	10
校级各类奖	8	5	3	1
主编国家级规划教材(每 10 万字)	12			
主编省、部级规划教材 (每 10 万字)	7			
省级优秀毕业设计(论文)	10			
一级行业学会认定的优秀毕业 设计(论文)	7			
<p>注：1) 中国矿业大学为第一获奖单位且本院教师为第一完成人的，成果计 100% 业绩点；中国矿业大学为第二获奖单位，成果计 60% 业绩点；作为第三获奖单位，成果计 40% 业绩点；作为第四获奖单位，计 20% 业绩点；作为获奖单位的其它排名，计 10% 业绩点。不属于上述情况的，由学院班子开会决定业绩点比例。</p> <p>2) 同一项目获多种奖励按最高奖计算业绩点，已计算过业绩点的获奖项目再次获奖只计算业绩点的差额部分。</p>				

表 3

产权名称	国际已授权发明专利	国家已授权发明专利
业绩点	20	10

教学、科研合作项目取得的成果，由成果第一完成人将该成果的业绩点进行二次分配到合作成员。学院一经备案，不得修改。

(二) 研究生培养业绩

$$C = \frac{(I * \text{博士生当量学时} + J * \text{硕士生当量学时})}{26} + L$$

- C: 研究生培养业绩点 (个) ;
 I: 指导博士研究生人数 (人) ;
 J: 指导硕士研究生人数 (人) ;
 理工学科计入业绩点的指导研究生数: $I+J \geq 15$ 。
 L: 研究生指导质量业绩点 (个) ;

研究生成果	指导质量业绩点 (L)
省级优秀毕业论文	10
一级行业学会认定的优秀毕业论文	7
研究生毕业论文在学校抽查中出现一个 D 评价	-1
研究生毕业论文在国家及省抽查中出现一个 D 评价	-3

研究生指导数量业绩折合成教学工作当量学时, 按下表执行:

工作量(学时)	一年级	二年级	三年级
博士生	20	30	50
硕士生	10	15	25

(三) 教学科研成果业绩点

$$M = Q + H \cdot \beta_1 \cdot \beta_2 + N \cdot \beta_1 \cdot \beta_2$$

Q: 论文业绩点 (个) ; H: 获奖成果业绩点 (个) ; N: 知识产权业绩点 (个) ;
 β_1 : 获奖单位排名系数; β_2 : 校内排名系数, β_2 参照 β_1 执行。

1. 论文、著作业绩点 Q, 根据所取得的成果直接按照表 1 核算。
2. 获奖成果业绩点 H, 根据所取得的成果直接按照表 2 核算。
3. 知识产权业绩点 N, 根据所取得的成果直接按照表 3 核算。

教学、科研合作项目取得的成果, 由成果第一完成人将该成果的业绩点进行二次分配到合作成员。**学院一经备案, 不得修改。**

4. 指导学生成果奖励

(1) 指导学生参加比赛, 无论有无获奖, 均有一定的工作补贴: 全国性比赛合计 3 个业绩点、全省性比赛合计 2 个业绩点、校级或市级比赛合计 1 个业绩点, 由所有相关指导教师自行分配。

(2) 由政府组织的竞赛

国际上获奖成果, 一等奖每项奖励 2 万元 (包括所有指导教师和学生、下同)、二等奖每项奖励 1.5 万元、三等奖每项奖励 1 万元、优秀奖或鼓励奖每项奖励 0.5 万元; 国家组织的竞赛获奖成果一等奖每项奖励 1 万元、二等奖每项奖励 0.8 万元、三等奖每项奖励 0.3 万元、优秀奖或鼓励奖每项奖励 0.15 万元; 省、部组织的竞赛获奖成果一等奖每项奖励 0.5 万元、二等奖每项奖励 0.3 万元、三等奖每项奖励 0.1 万元。

(3) 由学会、协会组织的竞赛

国际上获奖成果一等奖每项奖励 1 万元 (包括所有指导教师和学生、下同)、二等奖每项奖励 0.8 万元、三等奖每项奖励 0.3 万元、优秀奖或鼓励奖每项奖励 0.15 万元; 一级学会、协会组织的全国性竞赛获奖作品一等奖每项奖励 0.5 万元、二等奖每项奖励

0.3 万元、三等奖每项奖励 0.1 万元；二级学会组织的竞赛获奖作品一等奖每项奖励 0.3 万元、二等奖每项奖励 0.15 万元、三等奖每项奖励 0.1 万元。

(4) 所有竞赛须经学院同意。竞赛等级不明确的须由本科教学分管院长和分管学生工作副书记共同认定。

5. 获得资格证书的奖励

学院支持教职工参加国家级与力士学院业务相关注册类资格培训，鼓励报考国家级注册监理工程师、注册结构工程师、注册造价师、注册估价师、注册岩土工程师、注册建造师、注册公用设备师等其他土建及项目管理类国家及国际注册师。考试通过后，报名考试费、差旅费、注册费由学院报销，获得国内注册师证书后学院给予每证一次性奖励 2000 元，国际注册师证书一次性奖励 5000 元；证书必须按规定在徐州中国矿业大学建筑设计咨询研究院有限公司注册。

三、其他补充说明

(一) 基本津贴根据年终学院财务状况由党政联席会讨论决定，原则上以每年 5%~10% 增加，中途预发部分津贴。

(二) 特殊研究型岗位教师（保留至 2017 年一个完整聘期，后面取消）

特殊研究型岗位教师在聘期三年内，每年完成同级别的教学科研型（或研究型）基本额定量的一半后，如超工作业绩津贴高于同职称平均值，按照其实际超工作业绩津贴发放；如超工作业绩津贴低于同职称平均值，按照同职称超工作业绩津贴的平均值发放。

(三) 在职读博士学位教师，**毕业当年工作量减半。**

(四) 指导青年教师

教师指导博士后、35 周岁以下青年教师（**考核合格**）的工作量**按照每年 30 学时**计入到超工作业绩津贴内；指导 35 周岁以下青年教师（**考核不合格**）的工作量**按照每年 15 学时**计入到超工作业绩津贴内。

四、超工作业绩津贴的发放

(一) 第一等级——发放超工作业绩津贴

1. 完成对应级别和类型的基本额定工作量；
2. 满足岗位类型调整的要求，完成调整后岗位类型后基本额定工作量；
3. 完成经各类替换后对应级别和类型的基本额定工作量。

(二) 第二等级——不发放超工作业绩津贴

经岗位类型调整和各类替换后，仍无法完成对应级别和类型的基本额定工作量。

力学与土木工程学院
二〇一七年三月