

浙大宁波理工学院土木建筑工程学院文件

理工土建〔2022〕1号

关于印发《土木建筑工程学院年终考核奖励分配实施细则》的通知

各部门：

《土木建筑工程学院年终考核奖励分配实施细则》已经学院教职工大会执委会讨论通过，现予以印发，请遵照执行。



土木建筑工程学院年终考核奖励分配实施细则

第一章 总则

第一条 为更好地体现绩效优先、兼顾公平的原则，根据《浙大宁波理工学院学院、部门年度综合绩效考核实施办法》（浙大宁理委〔2021〕77号）、《土木建筑工程学院第五轮绩效岗位聘任实施细则》（理工土建〔2019〕11号）等相关文件规定，结合2019—2020年实施情况、当前实际和实现“十四五”事业发展规划需要，修订本实施细则。

第二条 考核奖励分配是学院各类岗位人员实际绩效评估与薪酬激励体系的重要组成部分，根据学院“十四五”事业发展规划主要战略目标，既要坚持定量为主、激励先进原则，也要促进协调稳定；既要奖励分配重点向一线教师倾斜，激发广大教师从事教学科研工作的积极性；也要协调不同岗位系列人员的收入分配。

第三条 学校主管部门核拨的年终考核奖励分为综合绩效考核奖励、教学绩效奖励、科研绩效奖励、综合工作奖励、管理团队（含双肩挑干部）考核奖励五大板块。

第四条 学院考核奖励分为基础考核奖励、教学绩效奖励、科研绩效奖励、综合工作奖励、管理团队奖励、特别贡献奖励六个部分。

第二章 基础考核奖励

第五条 基础考核奖励以学校对学院的综合绩效考核为依据，根据考核结果 A、B、C 等级，按每位教职工 5000 元、2500 元、1000 元发放。年度考核不合格者不发放该部分奖励，新进教师、退休教师、脱产深造、访学、病产假等非正常在岗教师按照实际在岗时间发放该部分奖励。基础考核奖励津贴与学院重要会议出勤率挂钩，对会议出勤率低的教职工做相应扣减。

第六条 学院综合绩效考核为 A 或 B 时，基础考核奖励津贴来自于综合绩效考核奖励板块；考核为 C 时，按 60%:40% 的比例从教学绩效奖励、科研绩效奖励板块中调配。因会议出勤率低下而扣减的余量补充进入综合工作奖励板块。

第三章 教学绩效奖励

第七条 教学绩效奖励总体来自于学校核拨的教学绩效奖励板块，包括教学管理津贴、教学工作量津贴、教学成果奖励三部分。教学管理津贴包括教学平台建设奖励和教学管理工作（系（副）主任、专业负责人、课程组、原研究所教学负责人等）奖励，由相关负责人二次分配。教学工作量津贴分为常规教学工作量津贴和定向教学工作量津贴，定向教学工作量津贴根据核拨量定向发放到个人或团队作二次分配。教学成果奖励根据核拨量定向下拨至个人或教学平台负责人作二次分配，未列入学校计量的教学成果可根据需要单

独切块奖励。

第八条 常规教学工作量津贴来自于学校按教学工作量核拨的教学工作量津贴，根据教学工作量完成情况分为超业绩工作量部分和业绩标准内工作量部分，原则上，超业绩工作量部分核算标准不低于 37.5 元/分，不高于 50 元/分，业绩标准内工作量部分计算标准不高于超业绩工作量部分标准的 50%，业绩标准依据学院当年度教学业绩评价规定的学年教学工作量标准。

第四章 科研绩效奖励

第九条 科研绩效奖励总体来自于学校核拨的科研绩效奖励板块，包括科研管理津贴、科研工作量津贴、科研成果奖励三部分。科研管理津贴包括学科平台建设奖励和科研管理工作（含研究所管理、学科平台和学位点建设管理、科研实验室建设管理等）奖励，核算至所、中心、团队作二次分配。科研成果奖励根据核拨量定向发放到个人或团队作二次分配。

第十条 科研工作量津贴来自于学校按科研工作量核算下拨的科研工作量津贴，根据科研工作量完成情况分为超业绩工作量部分和业绩标准内工作量部分，原则上，超业绩工作量部分核算标准不低于 20 元/分，不高于 25 元/分，业绩标准内工作量部分计算标准不高于超业绩工作量部分标准的 50%，业绩标准依据学院当年度聘岗岗位总工作量标准减去

第八条的教学工作量标准。

第五章 综合工作奖励

第十一条 综合工作奖励是指教职工完成教学科研工作及教学科研管理工作之外，积极参与完成的育人、公共事务等工作并取得一定的业绩，经认定后予以发放的津贴，具体包含班导师津贴、公共事务奖、院级综合工作奖三部分。

第十二条 班导师津贴按照人均 3000 元/学年发放，优秀班导师按照人均 3500 元/学年发放。班导师考核不合格或出现重大工作失误，根据具体情况扣减。

第十三条 公共事务奖指兼任实验中心、工会、基层党组织负责人以及承担学院招生工作、值班、疫情防控等专项工作，且经认定后予以发放的津贴。

第十四条 院级综合奖包含年度考核优秀奖励、承担各类学生相关工作等经学校认定核拨并定向下发到个人的奖励。年度考核优秀教职工人均奖励 500 元，第四轮聘岗考核优秀补贴按照学院第五轮聘岗竞争性经费使用相关规定执行。

第六章 管理团队奖励

第十五条 学校核拨的管理团队考核奖励，原则上按照《土木建筑工程学院非教学科研岗超业绩津贴分配管理办法》（理工土建[2018] 5 号）进行核算。其中，双肩挑干部的管理团队考核奖按照学校人均核拨量切块进行独立核算。

原则上管理团队（不包含双肩挑干部）人均考核奖励（不包含实验技术岗的教学科研绩效奖励）保持在教学科研岗人均考核奖励的 75%-85%之间，如果不足 75%，按比例从历年绩效历年余额或其他奖励板块中补足；如果超过 85%，按比例划拨补充到其他板块，补充方案由党政联席会议决定。

第七章 特别贡献奖励

第十六条 特别贡献奖励津贴发放给教师岗、管理团队岗，奖励获得重大标志性教学、科研成果，或对学院综合绩效考核指标作出重要贡献的个人或团队。奖项和金额由学院党政联席会议讨论后决定。

第八章 其他

第十七条 当年新进教职工的教学科研超业绩工作量按学院教师岗其他同岗级教师超业绩工作量平均值乘以在岗系数与个人在岗期间实际产生的超工作量两者就高核算。当年退休的教师岗的教学科研工作补贴按实核算发放。

第十八条 特聘岗教师、管理岗位（双肩挑干部除外）、实验技术岗、非本学院教师的教学科研工作按学校核拨工作量标准计算教学科研工作津贴。

第十九条 为达到激励先进和向重点工作倾斜的目的，可以根据学校核拨奖励和学院聘岗余额情况，在各板块之间适度统筹调配，调配由党政联席会议提出建议。年终考核奖

励分配方案需由学院党政联席会议制定、由学院教职工大会执行委员会讨论通过，并以大条目形式在学院网站公示后方可执行。

第二十条 本办法需经学院教职工大会执委会讨论通过后在第五轮聘岗期间实施，学院党政办公室负责解释。

抄送：学校胡征宇书记、人事处，学院党委、土木工程系、各研究所、各办公室、土木工程实验中心、分工会、团委。

浙大宁波理工学院土建学院办公室

2022年1月5日印发
