

# 仪器与电子学院绩效考核和发放实施办法

(2021 修订版)

根据中北大学“多劳多得，优绩优酬；两级管理，重心下移”的绩效改革原则，围绕“学术活跃、教学严谨、科研出色、教育创新”的办院宗旨，在科学设置岗位的基础上，突出“双一流”学科建设和提升人才培养质量，完善教师评价和激励机制，充分调动教师工作积极性和创造性，提升人才队伍核心竞争力。根据《中北大学第四次校内绩效改革方案》和《山西“1331工程”提质增效方案》文件精神，重点考察在教学、科研、管理、服务等各方面的贡献，制定本实施办法。

## 一、绩效工作领导小组

组长：院长、党委书记

成员：党政联席会全体成员

秘书：综合办主任

## 二、绩效岗位类型

仪器与电子学院绩效岗位类型分为“教师岗”和“管理岗”两类。

### 1.教师岗

①教师岗位设置为三类岗位七个等级：A1、A2、B1、B2、C1、C2、C3。

### 2.管理岗

①管理岗位设置为三类岗位六个等级：正处、副处、正科、副科、科员、见习科员（专职辅导员类同于管理岗）。

### 3.下列人员参照学校文件执行：

①学校已签脱产协议期间；②进修或外派；③停薪留职；④学校其他规定的。

### 三、绩效组成

绩效由“基础岗位绩效+工作业绩绩效（教学工作绩效+科研工作绩效+学院管理工作绩效）+学院创新工作质量绩效+学院调节绩效”组成。

#### （一）基础岗位绩效：

##### 1.1 教师岗位基础绩效标准（单位：万元/年）

等级	A1	A2	B1	B2	C1	C2
标准	4.8+X	4.8	4+X	4	3.3+X	3.3
岗位要求	①主讲1门本科生课程； ②工作量不低于260个/年。		①主讲1门本科生课程； ②工作量不低于240个/年。		①主讲1门本科生课程； ②工作量不低于150个/年。	

1.2 完成学院规定的基本任务的教师按对应职称发放基础绩效（教授A2岗；副教授B2岗；讲师C2岗）。

1.3 具有教授职称教师完成一项“1331工程”提质增效建设计划任务指标库中“A”类任务者，基础绩效按A1岗发放；具有副教授职称教师完成一项“1331工程”提质增效建设计划任务指标库中“B”类及以上任务者，基础绩效按B1岗发放；具有讲师职称教师完成一项“1331工程”提质增效建设计划任务指标库中“C”类及以上任务者，基础绩效按C1岗发放。X值根据学院当年绩效可调节额度确定。未能完成学院规定的基本任务教师，基础绩效降一级发放。

##### 2.1 管理人员基础绩效（单位：万元/年·人）

管理岗别	GH3	GH4	GH5	GH6	GH7	GH8
------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

对应职级	正处	副处	正科	副科	科员	见习科员
核拨标准	4.1	3.7	3.3	3.1	2.8	2

## （二）工作业绩绩效

工作业绩绩效包括：教学工作绩效+科研工作绩效+管理工作绩效

1. 教学工作绩效=（实际教学工作量—标准工作量）\*标准课时费；

2. 科研工作绩效由学校计提的科研管理费总额的80%组成，由项目负责人分配。

3 学院管理工作绩效包含专职行政人员及辅导员管理绩效+公共事务管理绩效。

3.1 专职行政人员及辅导员管理绩效按照《仪器与电子学院行政人员及辅导员年度考核办法》进行年度考核，按每月人均不低于1000元标准进行考核，考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个档次发放。其中优秀比例不超过20%，合格比例不超过60%，基本合格比例不少于20%。

3.2 公共事务管理绩效包含①教学基层组织负责人管理绩效；②课群负责人管理绩效；③实验岗位管理工作绩效；④党建、工会工作服务绩效；⑤学院组织的教学检查、听课等服务工作绩效；⑥本科毕业设计、研究生招生、及毕业答辩秘书服务绩效；⑦班主任费；⑧监考费；⑨为学院评优、评奖、申报材料等工作服务绩效；⑩特殊工作补助等。

## （三）学院专项工作及突出绩效

为加快双一流学科建设，实现仪器与电子学院的高质量发展，激励广大教职工积极进取，学院设置了优质工作奖励绩效，奖励“学校突出绩效之外”没有包含的在学科建设、教育教学和科学研究等方面取得成果、荣誉等。

(具体项目见附件1)

#### (四) 学院调节绩效

仪器与电子学院调节绩效面对全院教职工，结合学院提质增效建设内容，重点体现在教学、科研、管理、服务等工作中所做出的贡献，以党政联席会讨论决定发放。（调节绩效60%以上用于教师岗；学团工作岗不高于20%；管理岗不高于20%。）

#### 四、考核公布

根据仪器与电子学院党政联席会的审核通过后，将教师绩效明细发给全体教师核对。经核对无误后，在综合业务平台公示，无异议后，报送相关部门。

#### 五、附注

1. 本办法由仪器与电子学院党政联席会负责解释。
2. 本办法经仪器与电子学院教职工代表大会投票表决，由三分之二以上教师同意通过。

#### 六、相关说明

1. 年度考核周期为一学年，即上一年的7月1日至本年的6月30日。年度考核主要考核年度内履行岗位职责和年度工作目标完成情况。
2. 绩效每年按12个月发放，每年9月起按新的绩效额度发放。
4. 教职工绩效年度考核基本合格及以上人员，新周期的绩效从九月份开始按月发放。
5. 有教学科研业绩的管理人员，人员结构绩效按照本人职务职级进行核拨，工作成效绩效可根据本人实际情况选择管理岗工作成效绩效或教师岗工作成效绩效进行核拨。申报管理岗位考核的人员，原则上绩效总额不

超过 17 万元，若绩效总额超过 17 万元时，其管理岗位的工作成效绩效部分只可发放 50%。

6. 严格推进提质增效工程，鼓励年轻教师积极主动担任班主任的工作，每人每学期不超过两个班，按学生处规定标准发放班主任费，并依据获奖、评优情况予以表彰，重点奖励考研率前 20%且完成学校规定任务的班主任。

7. 班主任所带毕业班就业率上不低于学院近三年平均就业率下浮三个百分点后的值；升学率不得低于该专业近三年平均升学率下浮三个百分点后的值。如未达到取消校级优秀班主任评选资格。班主任所带毕业班就业率高于全院近三年平均就业率上浮三个百分点后的值且排名前三名，每个班奖励 3000 元；升学率完成学校规定任务每班奖励 3000 元，每提升 5 个百分点，每班奖励 500 元。就业率和升学率如均满足，则取最高项，不重复奖励。

8. 在编在岗人员所聘岗位或职务等级发生变化时，从聘任时间的下月起执行新岗位基础绩效。新入职人员，根据学校的相关文件，从聘任时间的下月起发放相应绩效。

9. 享受年薪制人员，其薪酬待遇按学校相关文件执行，相关业绩不纳入绩效核拨范围。

10. 各类请假人员根据学校考勤管理制度发放绩效，行政科室人员及辅导员严格履行请假手续，并按学院规定扣除相应的调节绩效。

11. 距离退休年龄不满一个聘期的教师，原则上聘期截止到教师退休年龄，聘期任务可适当减少，岗位等级可适当调整，但不得低于其上一聘期等级两级；聘任当年达到退休年龄的教师不再签订聘任合同，其聘任等级

保持不变。

12. 绩效考核内容为考核期内立德树人的履职情况和岗位基本要求的履职情况，实行师德师风“一票否决制”。

13. 根据《中北大学教学事故认定与处理办法》，每发生1次一般教学事故扣除1000元绩效，每发生1次严重教学事故扣除5000元绩效，每发生1次重大教学事故扣除10000元绩效（教学事故依据教务处的相关规定认定）。

14. 新引进优秀博士毕业生可以享受2年免考核绩效，不参加所在学院相关绩效分配，绩效发放标准按照相关文件执行，期间取得重大成果按照学校突出业绩绩效办法执行。

15. 在职离岗攻读博士学位教职工获得博士学位后的两年内可享受免考核绩效，标准为5万元/年。在职教职工从事博士后研究，出站后第1年可以享受免考核绩效，标准为5万元/年。

附件 1:

## 仪器与电子学院教学工作奖励目录

事项分类	项目	级别	金额
专业建设	一流专业	省级	2
	一流课程	省级	0.5
	教学成果奖	省级二等奖	0.8
		校级一等奖	0.2
		校级二等奖	0.1
		校级三等奖	0.05
	教育部协同育人项目	教育部	0.3
	教改项目	省级一般项目	0.24
校级立项项目 (含思政)		0.05	
竞赛	教学类竞赛	省级一等奖	1.6
		省级二等奖	0.8
		省级三等奖	0.4
		校级一等奖	0.2
		校级二等奖	0.1
		校级三等奖	0.05
	指导学生竞赛 (超级赛事)	省级金奖	0.25
		省级银奖	0.1
	指导学生竞赛 (一级赛事)	省级一等奖	0.1
		省级二等奖	0.05
承办学生竞赛	按教务处相关规定计算		
组织管理	教学基层教学组织	测控	2
		电科	2
		微电	2
论文	教改论文	D类	0.065

## 仪器与电子学院科研学科建设工作奖励目录

事项分类	事项名称	奖励级别	奖励绩效(万元)
学科建设	1331 学科建设		7
	国防特色学科“十三五”报告		0.5
	仪器科学与技术-攀升计划终期验收		1
	优势学科周期性评估		1
平台建设	半导体学院/研究院建设获批		3
	省部级实验室与工程中心申请获批		1
科研成果 与 学科声誉	专利转化		0.1/每 10 万到款
	学会任职	国家一级学会理事及以上	0.5
		国家二级学会理事及以上	0.1
	学报编委(聘书)	校级	0.1
	国际学术会议主旨报告	主旨报告	1
		邀请报告	0.1
	国际合作项目  (与突出绩效不重复)	国家级一般	1
		省级	0.4
	培养计划		0.4
	通令嘉奖/感谢信	国家重大型号、工程负责单位感谢信	0.2/封
	科研奖、教学奖申报	国家奖成功申报	1
		省部级一等奖终评上会未通过	3
		省部级一等奖终评上会未通过 3	1
		省部级二等奖终评上会未通过	1.5
		省部级二等奖申报成功	0.5
评定委员会/学术委员会+行业教指		0.3	

<b>仪器与电子学院学团思政工作奖励目录</b>			
<b>事项分类</b>	<b>事项名称</b>	<b>奖励级别</b>	<b>奖励绩效(万元)</b>
荣誉称号	集体荣誉	国家级	2
		省级	1
		校级	0.1
	个人荣誉	国家级	1
		省级	0.5
		校级	0.05
质量提升	考研率（按班级计算）	完成学院任务值且排名学院前 20%	0.3
		任务基础上每提高 5%	0.1
应急工作 补助		按工作强度和时间计算劳务补助	0.01/半天
思政研究 成果	思政教育课题、项目、案例	国家级	1
		省级	0.5
		校级	0.05
	国家比赛	国家级三等	2.4
	省级比赛	省级一等	1.6
		省级二等	0.8
		省级三等	0.4
校级比赛	校级一等	0.05	
年度考核	年度考核	部门优秀	0.2
		个人优秀	0.1

## 附件 2：仪器与电子学院管理岗人员考核质量绩效发放办法

管理岗人员工作成效绩效是结合岗位特点，在提高管理服务质量、提升管理水平方面所彰显的业绩绩效。为充分调动管理人员的工作积极性，结合学院，特制定以下发放办法：

### 一、总体分配方案

学校核拨的管理岗工作业绩绩效总额的 80%按照管理人员职务级别进

行分配，具体标准以学校规定为准；总额的 20%用于对管理人员工作成效绩效依据年度考核结果进行二次分配。

## 二、管理岗人员工作成效绩效发放程序

1. 管理岗人员工作成效绩效依据管理人员的年度考核结果进行分配。考核以事实和数据说话，提升考核实效。考核总分计算公式：年度考核得分=考核组评分×50%+行政人员和辅导员互评得分×30%+师生代表评分×20%+加分（减分）。依据考核工作组均分考核结果设置优秀、合格、不合格、基本合格、不合格四个等级。根据考核成绩由高分到低分分别排序确定考核等级：优秀比例不超过 20%、合格比例不超过 60%、基本合格比例不少于 20%，年度优秀办公室奖励 2000 元/科室，优秀个人奖励 1000 元/人。

2. 行政科室人员及辅导员，在确保本职工作不受影响的前提下，经分管院领导批准审核后可以承担一定的教学任务。

①每学期所带课程不能超过 2 门课程。

②课时工作量不能超过对应职称对应的工作量（讲师 160，副教授 240，教授 260）。

③所带本院课程课时合计超过标准工作量的部分纳入学院调节绩效。

④在外院代课严格控制在职称要求工作量内，超出部分按比例（超出课时/职称对应工作量）扣除调节绩效。

3. 行政科室人员及辅导员。如有下列情况之一者，直接认为不合格：

①未完成工作基本要求或未履行好岗位职责的；

②工作中出现重大安全责任事故或泄密事件；

③出现严重违反职业道德规范行为的；

④在考核过程中不配合考核工作，甚至弄虚作假、欺瞒组织等扰乱考核工作的；

⑤由仪器与电子学院党政联系会认定的其它情况。

**仪器与电子学院**  
**2021年12月8日**