

计算机应用系奖励性绩效分配办法（试行）

依据计算机与通信工程学院《计通学院专业技术岗位基本职责》与《计通学院奖励性绩效分配办法原则意见》文件的指导精神，结合我系的实际情况，特制定我系奖励性绩效二次分配办法。

一、绩效奖金二次分配的指导思想

保证绩效奖金的公平、公正、合理分配和发放，坚持多劳多得、系发展优先的原则，充分调动教职工的工作积极性。

二、绩效奖励计算办法

根据《计通学院专业技术岗位基本职责》、《计通学院奖励性绩效分配办法原则意见》等文件精神，按以下步骤计算超额绩效奖金。

步骤 1：按学校和学院相关文件规定确定系超额绩效奖励分配（越级+超基本教学业绩值奖励+教改业绩值奖励+超学院工作业绩值奖励+系预留）。未达到本岗基本教学业绩值和学院工作业绩值的，按学院绩效奖励扣除办法执行。越级（暂定 4000 元）、超基本教学业绩值和学院工作业绩值不分职称区别全额计算。系预留为学院打包到系总金额的 5%

步骤 2：计算全系教学业绩值总额、教改业绩值和学院工作业绩值（包括系工作业绩值），确定越级人数。

步骤 3：根据学院下发到系的超绩效奖励总额，减去越级总额和系预留，确定全系超额绩效奖励系数。

步骤 4：根据“奖励绩效计算方法”计算出每个人的超额绩效奖励，上报学院发放。

三、奖励绩效奖金计算方法

(一) 未达到临界条件，停止预发。

(二) 达到临界条件到未达到基本条件之间，按预发 70%。

哪个指标未达到基本条件，按照此指标进行线性递增，如果多个指标未达到，按完成度最低的指标计算。

(三) 达到基本条件，预发全额。

(四) 达到越级条件，预发全额。如第三年周期考核不合格，扣回前两年越级奖励。越级奖励为 4000 元。

(五) 系超额绩效奖励系数 K 计算方法： $K = (\text{打包到系总额} - \text{越级总额} - \text{系预留}) / (\text{系超教学业绩值总额} + \text{系教改业绩值总额} + \text{系超学院工作业绩值总额}) / 20$ ，系超教学业绩值总额 = 系教学业绩值总额 - 1080 * 系人数，系超学院工作业绩值总额 = 系工作业绩值总额 - 系额定工作业绩值总额。由于打包到系总额是根据达到基本条件和越级条件人数计算出来的，因此上面公式中总额、人数均指达到基本条件和越级条件总额和人数。

(六) 达到基本条件和越级条件教师超教学业绩值酬金计算方法：教师超教学业绩值奖励 = (教师实际教学业绩值 - 1080) × 20K。

(七) 达到基本条件和越级条件教师教改业绩值酬金计算方法：教师教改业绩值酬金 = 教师教改业绩值 × 20K。

(八) 达到基本条件和越级条件教师超学院工作业绩值酬金计算方法：教师超学院工作业绩值酬金=教师超学院工作业绩值×20K。系部工作业绩值归入学院工作业绩值。

(九) 系预留作为系特殊奖励经费等用途。

四、条件分类

越级条件：在聘用周期的第一、二年，按如下年度量化条件考核。在聘用周期的第三年还需进行周期考核，必须完成其聘用岗位规定的任务指标。“纯课时”专指给本科生或研究生的课堂教学（含实验课）课时，下同。

教学型 B 类岗位：

正高：纯课时≥256 节课，基本教学业绩值≥1300，教改业绩值≥100,学院工作业绩值≥150

副高：纯课时≥256 节课，基本教学业绩值≥1300，教改业绩值≥70, 学院工作业绩值≥120

中级：纯课时≥256 节课，基本教学业绩值≥1300，教改业绩值≥40, 学院工作业绩值≥90

教学科研型岗位：

正高：纯课时≥128 节课，基本教学业绩值≥1100，科研类业绩值≥210,学院工作业绩值≥150

副高：纯课时≥128 节课，基本教学业绩值≥1100，科研类业绩值≥160,学院工作业绩值≥120

中级：纯课时≥128 节课，基本教学业绩值≥1100，科研类业绩值≥150,学院工作业绩值≥90

基本条件：能努力履行基本岗位职责，主动完成院、系安排的工作，教学效果好。

纯课时≥224 节课，基本教学业绩值≥1100，学院工作业绩值（正高≥150，副高≥120，中级≥90，该条件不区分类型和岗级）。

临界条件：能努力履行基本岗位职责，主动完成院、系安排的工作，教学效果好。

纯课时≥160 节课，基本教学业绩值≥700，学院工作业绩值≥70（该条件不区分类型

型和岗级)

五、学院工作业绩值

本部分根据学院公布的工作业绩值进行计算。

六、其它

1、制定的二次分配方案必须经本系四分之三以上教师同意通过，然后报学院备案。

2、本办法如与上级文件相冲突，以上级文件为准；

3、本办法由系领导成员负责解释。

计算机科学与技术系奖励性绩效分配办法（试行）

根据计算机与通信工程学院《计通学院专业技术岗位基本职责》与《计通学院奖励性绩效分配办法原则意见》文件的指导精神，计算机科学与技术系制定了相关的奖励性绩效分配办法（试行）。

1. 系级奖励性绩效分配

$$(1) G_{\text{系酬金}} = G_{\text{越级酬金}} + G_{\text{教改酬金}} + G_{\text{系预留}} + G_{\text{超院系工作酬金}} + G_{\text{超教学酬金}}$$

$G_{\text{系酬金}}$ 为我系从学院分配的奖励性绩效总酬金， $G_{\text{越级酬金}}$ 为我系越级教师奖励总酬金， $G_{\text{超院系工作酬金}}$ 为我系教师超学院工作与系工作奖励总酬金， $G_{\text{超教学酬金}}$ 为我系教师超教学工作奖励总酬金。

$$(2) G_{\text{越级酬金}} = \text{越级教师人数} \times 4000 \text{ (元)}。$$

(3) $G_{\text{教改酬金}}$ 为省教研教改课题、省级教学成果、教学竞赛获省级奖励、获得大学生创新实验省级立项的奖励酬金，奖励 1000 ~ 4000 元。

$$(4) G_{\text{系预留}} = 0.05 * G_{\text{系酬金}}，用于奖励完成系里事务及其他贡献的教师；$$

$$G_{\text{剩余}} = G_{\text{超院系工作酬金}} + G_{\text{超教学酬金}} = G_{\text{系酬金}} - G_{\text{越级酬金}} - G_{\text{教改酬金}} - G_{\text{系预留}}$$

(5) 教学业绩值高于 1080 的部分为超教学业绩值(对应以前的 360 个课时, 每个课时对应 3 个业绩值); 超院系工作业绩值按学院文件执行, 教授高于 150 的部分、副教授高于 120 的部分、讲师高于 90 的部分, 并据此作为超出的依据按比例分配。超教学业绩值的单价与超院系工作业绩值的单价等同。

$$(6) G_{\text{超院系工作酬金}} = \frac{\sum S_i}{\sum S_i + \sum J_i} * G_{\text{剩余}}, \text{ 超院系工作酬金的单价为 } 15K \sim 20K,$$

超出部分 $\leq 20\%$ 的单价为 20K 计算, 超出部分 $\geq 20\%$, 按 15K 计算 (S_i 为某位教师的超院系工作业绩值, J_i 为某位教师的超教学业绩值)。

$$K = \frac{G_{\text{剩余}}}{(\sum S_i + \sum J_i) * 20}$$

对于我系教师的超院系工作酬金按下式计算:

$$g_{\text{院系工作酬金}} = 20 * K * s_{\text{超院系工作业绩值}}$$

$$(7) G_{\text{超教学酬金}} = \frac{\sum J_i}{\sum S_i + \sum J_i} * G_{\text{剩余}}, \text{ 超教学酬金的单价为 } 15K \sim 20K, \text{ 超出部分}$$

$\leq 20\%$ 的单价为 20K 计算, 超出部分 $\geq 20\%$, 按 15K 计算 (S_i 为某位教师的超院系工作业绩值, J_i 为某位教师的超教学业绩值)。

$$K = \frac{G_{\text{剩余}}}{(\sum S_i + \sum J_i) * 20}$$

对于我系教师的超教学酬金按下式计算:

$$g_{\text{超教学酬金}} = 20 * K * j_{\text{超院系工作业绩值}}$$

(8) 我系教师年度奖励性绩效酬金分为 5 部分:

$$g = g_{\text{越级酬金}} + g_{\text{教改酬金}} + g_{\text{系预留}} + g_{\text{超院系工作酬金}} + g_{\text{超教学酬金}}$$

(9) 我系每位教师年度奖励性绩效实际酬金

① 教师年度考核低于临界条件, 停止预发

$$g = 0$$

② 教师年度考核达到临界条件但未达到基本条件, 按预发 70%。哪个指标未达到基本条件, 按照此指标进行线性递增, 如果多个指标未达到, 按完成度最低的指标计算。

③ 教师年度考核达到基本条件但未达到越级条件, 预发全额

$$g = g_{\text{教改酬金}} + g_{\text{系预留}} + g_{\text{超院系工作酬金}} + g_{\text{超教学酬金}}$$

④教师年度考核达到越级条件，预发全额，如第三年周期考核不合格，扣回越级奖励。

$$g = 4000 + g_{\text{教改酬金}} + g_{\text{系预留}} + g_{\text{超院系工作酬金}} + g_{\text{超教学酬金}}$$

⑤教改和科研业绩值达到越级标准 60%以后，可以打通。科研型如果完成科研业绩值的 60%，当年算达到基本条件，如果考核周期达标，奖励越级，如果考核周期不达标，按未达基本条件，扣预发的 30%。

2. 学院工作业绩值

本部分根据学院公布的工作业绩值进行计算。

3. 系建设业绩值

计科系建设业绩对应表详见细则文件。（待拟定）

4. 其它

若上述分配办法与学院文件存在异议的地方，以学院文件解释为准。

通信工程系奖励性绩效分配办法（试行）

根据计算机与通信工程学院《计通学院专业技术岗位基本职责》与《计通学院奖励性绩效分配办法原则意见》文件的指导精神，通信工程系奖励性绩效分配办法如下。

一、奖励性绩效分配的指导思想

保证绩效奖金的公平、公正合理分配和发放，坚持以人为本的、多劳多得、系发展优先的原则，充分调动教职工的工作积极性。

二、奖励性绩效计算步骤

步骤 1：按学校和学院相关文件规定计算出每人的各项业绩值。（越级+超基本教学业绩值+超纯课时+教改业绩值+超学院/系工作业绩值。未达到基本教学业绩值和学院工作业绩值的，按比例扣绩效奖金）

步骤 2：根据全院下发给系的绩效奖金总额，按次序减去越级奖励、教改业绩值奖励、超纯课时奖励、超基本教学业绩值奖励和超学院/系工作业绩值奖励，计算出剩余部分。

步骤 3：根据“**奖励性绩效计算方法**”计算出每个人的实发绩效奖金，上报学院发放。

三、奖励性绩效计算方法

1，未达到临界条件，停止预发绩效。

2，达到临界条件到未达到基本条件之间，按预发绩效的 70% 发放。哪个指标（纯课时，教学业绩值，科研业绩值或者学院工作业绩值）未达到基本条件，按照此指标在 70%-100% 区间内进行线性递增，如果多个指标未达到，按完成度最低的指标计算。

3，达到基本条件，预发全额。

4，达到越级条件，预发全额，越级奖励 4000 元。如第三年周期考核不合格，扣回越级奖励。（省教研教改课题，省级教学成果，教学竞赛获省级奖励，获得大学生创新实验省级立项，系工作特殊贡献奖，每项奖励 4000 元）

5，教改和科研业绩值达到越级标准 60% 以后，可以打通。科研型如果完成科研业绩值的 60%，当年算达到基本条件，如果考核周期达标，奖励越级，如果考核周期不达标，按未达基本条件，扣预发的 30%。

6，业绩值在 1080~1180 的部分按每个业绩值 30K 元，在 1180~1280 的部分按每个业绩值 25K 元，超过 1280 部分按每个业绩值 20K 元。超过越级标准的纯课时【224（教学型）/168（教学科研型）/84（科研教学型）】，每课时 40 元。其中 K 为浮动系数，根据学院每年打包情况在（0.5~1.5）之间浮动。

7，教改业绩奖励，按照学校标准业绩值的 80% 发放，每个教改业绩值 20K 元。

8，学院/系部工作业绩奖励，扣除 150（高级）/120（副高）/90（中级）后，每个业绩值 20K 元。

9，对于全校性选修课，按 1.2 系数计算业绩值；对课程群改革课程，按 2 系数计算课时和业绩值。

10，为保证教学正常运行，如出现课程空置，由课时完成度最低的教师接手，

并按照 1.1 系数计算业绩值。课时完成度为本年度已排课时除以该教师基本条件要求的课时。如出现多位教师选择同一门课，采取系内集中听课竞争上岗。

四、越级条件、基本条件和临界条件

1, **越级条件**：在聘用周期的第一、二年，按如下年度量化条件考核。在聘用周期的第三年还需进行周期考核，必须完成其聘用岗位规定的任务指标。“纯课时”专指给本科生或研究生的课堂教学（含实验课）课时；下同。

教学型 A 类岗位：

正高：纯课时 ≥ 224 节课，基本教学业绩值 ≥ 1400 ，教改业绩值 ≥ 100 ，学院工作业绩值 ≥ 150

副高：纯课时 ≥ 224 节课，基本教学业绩值 ≥ 1400 ，教改业绩值 ≥ 70 ，学院工作业绩值 ≥ 120

中级：纯课时 ≥ 224 节课，基本教学业绩值 ≥ 1400 ，教改业绩值 ≥ 40 ，学院工作业绩值 ≥ 90

教学科研型岗位：

正高：纯课时 ≥ 128 节课，基本教学业绩值 ≥ 1100 ，科研类业绩值 ≥ 210 ，学院工作业绩值 ≥ 150

副高：纯课时 ≥ 128 节课，基本教学业绩值 ≥ 1100 ，科研类业绩值 ≥ 160 ，学院工作业绩值 ≥ 120

中级：纯课时 ≥ 128 节课，基本教学业绩值 ≥ 1100 ，科研类业绩值 ≥ 150 ，学院工作业绩值 ≥ 90

科研教学型岗位：

正高：纯课时 ≥ 40 节课，基本教学业绩值 ≥ 700 ，科研类业绩值 ≥ 410 ，学院工作业绩值 ≥ 150

副高：纯课时 ≥ 40 节课，基本教学业绩值 ≥ 700 ，科研类业绩值 ≥ 350 ，学院工作业绩值 ≥ 120

中级：纯课时 ≥ 40 节课，基本教学业绩值 ≥ 700 ，科研类业绩值 ≥ 340 ，学院工作业绩值 ≥ 90

（依据：《计通学院奖励性绩效分配办法原则意见》，“为了给教研型和科研型教师提供更宽松环境，可由系出面提出申请并担保，只需该教师完成基本教学业绩值，纯课时标准可由各系确定（需报学院备案）。”）

2, **基本条件**：能努力履行基本岗位职责，主动完成院、系安排的工作，教学效果好。

教学型 A 类岗位：

纯课时 ≥ 224 节课，基本教学业绩值 ≥ 1100 ，学院工作业绩值（正高 ≥ 150 ，副高 ≥ 120 ，中级 ≥ 90 ）。

教学科研型岗位：

纯课时 ≥ 128 节课，基本教学业绩值 ≥ 1100 ，科研类业绩值（正高 ≥ 126 ，副高 ≥ 96 ，中级 ≥ 90 ），学院工作业绩值（正高 ≥ 150 ，副高 ≥ 120 ，中级 ≥ 90 ）。

科研教学型岗位：

纯课时 ≥ 40 节课，基本教学业绩值 ≥ 700 ，科研类业绩值（正高 ≥ 246 ，副高 ≥ 210 ，中级 ≥ 204 ），学院工作业绩值（正高 ≥ 150 ，副高 ≥ 120 ，中级 ≥ 90 ）。

（依据：《计通学院奖励性绩效分配办法原则意见》，“如果该教师完成当年额定科研业绩值，按“越级条件”核定；如果该教师当年没完成额定科研业绩值但达到了额定的 60%，该教师当年暂按“基本条件”认定。”，为保证正常教学的开展，越级条件和基本条件中教学科研型的 128 课时要求和科研教学型的 40 课时要求，根据全系总课时量每三年做调整。）

3，临界条件：能努力履行基本岗位职责，主动完成院、系安排的工作，教学效果好。

教学型 A 类岗位：纯课时 ≥ 160 节课，基本教学业绩值 ≥ 700 ，学院工作业绩值 ≥ 70

教学科研型岗位：纯课时 ≥ 112 节课，基本教学业绩值 ≥ 700 ，科研类业绩值 ≥ 70 ，学院工作业绩值 ≥ 70

科研教学型岗位：纯课时 ≥ 32 节课，基本教学业绩值 ≥ 600 ，科研类业绩值 ≥ 140 ，学院工作业绩值 ≥ 70

（依据：相当于基本条件的 70%。）

五、其他事项

- 1，所有教学环节（包括实践环节）应该在前一学期系内统一安排。
- 2，K 值按照学院打包到系的情况决定，一般情况下默认为 1。
- 3，系里统一安排的教学任务原则上老师应当保质保量地完成，如果有特殊原因不能完成，应第一时间提交报告到系里。
- 4，本办法未考虑到的事宜，以《计通学院专业技术岗位基本职责》与《计通学院奖励性绩效分配办法原则意见》文件为准，或者由全系讨论修改本办法。
- 5，教学秘书职责包括：创新平台管理、专业实验室管理、审核评估、专业认证

的统筹工作和教学督导工作。

软件工程系奖励性绩效分配办法（试行）

本办法是软件工程系奖励性绩效分配办法，是在学院文件精神的基础进行的补充，用于指导软件工程系奖励性绩效分配。

一、原则

奖励性绩效分配原则以**超额**完成业绩值奖励为主，教学业绩值与教改业绩值、学院工作业绩值**等价**，统称为**业绩值**。为与以前表示习惯相同，记每个业绩值单价为 $20K$ ， K 为系里的系数。

二、越级奖励与预留

1、越级奖励

学院认定越级以及教改工作越级，每级 4000 元。教改工作越级暂定为：

- （1）主持省级创新实验项目
- （2）省级教学比赛前三名
- （3）省级以上教学成果奖

2、预留

暂定预留**总份额的 10%**用于系里事务及其他贡献的奖励。

通过发放越级奖励和系预留后，剩余的奖励全部用于发放，总金额为：

$$G_{\text{剩余}} = G_{\text{系总奖励}} - G_{\text{越级}} - G_{\text{预留}}$$

三、教学业绩值修订与 K 值计算

教学业绩值奖励**起点**：完成 1080（对应以前的 360 个课时，每个课时对应 3 个业绩值）教学业绩值（记 λ ），且完成**学院规定的额定纯课时**（记为 ζ ）。

奖励要求系里的教师同时完成了额定纯课时和教学业绩值两个条件，方案拟定对教学纯课时达到额定纯课时的**[100%， 120%]**的区间进行激励。在**激励范围**

内的教学业绩值单价会提升,相当于在固定单价的情况下增加了该教师的教学业绩值数量,因此,需要对教师的教学业绩值进行修订,得到奖励后的教学业绩值数量,以便计算业绩值单价系数 K 。

用 c 表示教师完成的纯课时, b 表示教师完成的原始教学业绩值,则该教师的修订后教学业绩值 b' 如下,记 $\beta = \frac{c}{\zeta}$ 。

$$b' = \begin{cases} 0 & \beta < 1 \vee b < \lambda \\ (5\beta - 4)(b - \lambda) & 1 \leq \beta < 1.2, \lambda \leq b < 1.2\lambda \\ (5\beta - 4) \times 0.2\lambda + 1.2(b - 1.2\lambda) & 1 \leq \beta < 1.2, b \geq 1.2\lambda \\ 2(b - \lambda) & \beta \geq 1.2, \lambda \leq b < 1.2\lambda \\ 2 \times 0.2\lambda + 1.3(b - 1.2\lambda) & \beta \geq 1.2, b \geq 1.2\lambda \end{cases}$$

修订说明: 对于符合奖励的教师(同时完成规定的纯课时和 1080 个教学业绩值),如果该教师完成了额定纯课时的 100%时,其教学业绩值区间[100%, 120%]中每个原始教学业绩值按 $5\beta - 4$ 倍进行增加($5\beta - 4$ 取值范围为[1.0 ~ 2.0]),超过 120%的原始教学业绩值按 1.2 倍进行增加;对于完成了额定纯课时 120%的教师,其教学业绩值区间[100%, 120%]中每个原始教学业绩值按 2 倍进行增加,超过 120%的原始教学业绩值按照 1.3 倍进行增加。

记全系修订后的超教学业绩值为 $C_{\text{教学}}$ 、教改业绩值为 $C_{\text{教改}}$ 、超学院工作业绩值为 $C_{\text{工作}}$,则当年系里的 K 值为:

$$K = \frac{1}{20} \times \frac{G_{\text{剩余}}}{C_{\text{教学}} + C_{\text{教改}} + C_{\text{工作}}}$$

四、超基本教学业绩值

记某教师的修订后的教学业绩值超 1080 部分的教学业绩值为 C ,则该教师应发教学业绩值的奖励为 $20K \times C$ 。

五、教改业绩值

记某教师的教改业绩值为 W ,则该教师的教改奖励为 $20K \times W$

六、学院工作业绩值

学院工作业绩值与系工作业绩值打通，具体细则见学院细则。

记某教师的超学院工作业绩值为 Q ，则该教师的学院工作业绩值奖励为 $20K \times Q$

网络工程系绩效奖金二次分配办法（试行）

根据《计通学院专业技术岗位基本职责(讨论稿)》以及《计通学院奖励性绩效分配办法原则意见》，结合网络工程系实际情况，特制定系绩效奖金二次分配办法（试行）。

一、绩效奖金二次分配的指导思想

保证绩效奖金的公平、公正、合理地分配和发放，坚持以人为本的、多劳多得、系发展优先的原则，充分调动教职工的工作积极性。

二、绩效奖金计算步骤

根据《计通学院专业技术岗位基本职责(讨论稿)》、《计通学院奖励性绩效分配办法原则意见》等文件精神，按以下步骤计算二次分配绩效奖金。

步骤 1：根据全院下发给系的绩效奖金总额，减去越级奖励（具体数额每年计算），减去系预留，得到待分配奖金总额。

步骤 2：计算系所有在岗教师完成的超基本教学业绩值、教改业绩值、超学院/系工作业绩值总和。

步骤 3：计算出绩效奖励系数 K 。

步骤 4：计算出每人各项超业绩值（包括超基本教学业绩值、教

改业绩值、超学院/系工作业绩值)。

步骤 5：根据“奖励绩效奖金计算方法”计算出每人应发绩效奖金，上报学院发放。

三、奖励绩效奖金计算方法

1、未达到临界条件，停止预发。

2、达到临界条件到未达到基本条件之间，按预发 70%。哪个指标未达到基本条件，按照此指标进行线性递增，如果多个指标未达到，按完成度最低的指标计算。

3、达到基本条件，预发全额。

4、达到越级条件，预发全额。如第三年周期考核不合格，扣回越级奖励。

5、教改和科研业绩值达到越级标准 60%以后，可以打通。教学科研型、科研教学型岗位教师如果完成基本科研业绩值的 60%，当年算达到基本条件，如果考核周期达标，奖励越级，如果考核周期不达标，按未达基本条件，扣预发的 30%。

6、系初次预留暂定为院奖励的 5%，定义系预留系数 $\lambda = 5\%$ ，预留用于动态平衡。超 1 个基本教学业绩值单价=20K/15K，超额定基本教学业绩值 $\leq 20\%$ ，按 20K 计算， $\geq 20\%$ ，按 15K 计算；超 1 个学院/系工作业绩值单价=20K；1 个教改业绩值单价=20K；越级=4000 元。K 的值由本系打包的总额和系预留最终确定。

全系修订后的超教学业绩值为 $G_{\text{教学}}$ 、教改业绩值为 $G_{\text{教改}}$ 、超学院/系工作业绩值为 $G_{\text{工作}}$ ，院下发给系的绩效奖金总额为 $G_{\text{剩余}}$ ，全系越级

奖励之和为 $G_{\text{越级}}$ ，则绩效奖励系数（即每个业绩值的单价系数）为：

$$K = \frac{(G_{\text{剩余}} - G_{\text{越级}}) * (1 - \alpha)}{(G_{\text{教学}} + G_{\text{教改}} + G_{\text{工作}}) * 20}$$

为了对该单价系数进行直观的认识，每个业绩值单价表示为 20K，K 以前为学院的系数，现在为系里的系数。全系只有增加在学院的业绩值份额，才能得到较高的 K 值。

通过给定教师的岗位类型可以确定该教师的额定教学业绩值 t ，纯课时 c （有担保的按担保值的 1/0.715 倍计算），假定该教师实际完成的教学业绩值为 x ，纯课时为 y ，则该教师能获得的超基本教学业绩

奖金 $B(x)$ 按如下规则计算，记 $\beta = \frac{y}{c}$ 。

$$B(x) = \begin{cases} 20k \times (x - t) & 0.715 \leq \beta, t \leq x \leq 1.2t \\ 20k \times 0.2t + (x - 1.2t) \times 15k & 0.715 \leq \beta, x \geq 1.2t \end{cases}$$

即某位教师如果完成纯课时超过额定课时 70%、超过额定教学业绩值 100%，则在教学业绩值 [100%,120%] 区间按 20K 价格发放，超过 120% 的部分按照 15K 价格发放。

7、每位教师教改业绩值奖金计算方法：

教师教改业绩值奖金 = 教改业绩值 \times 20K。

8、每位教师超工作业绩值奖金计算方法：学院打包给系的工作业绩，一起用在奖励系的工作业绩值，系工作业绩值与学院工作业绩值等值。学院/系工作业绩奖励，扣除 150（高级）/120（副高）/90（中级）后，每个工作业绩值 = 20K。

教师超工作业绩值奖金 = 超院/系工作业绩值 \times 20K。

9、院下发给系的绩效奖金总额，减去越级奖励之和，减去系

初次预留，减去系应发绩效奖金总和，剩余作为系预留，与系初次预留合并为系总预留，用于动态平衡。

10、因系担保，院认定越级或满足基本条件，而第三年周期考核不达标，发生院从本系打包总额扣回情况的，系讨论后决定该教师的二次分配方案。

四、条件分类

1、越级条件：在聘用周期的第一、二年，按如下年度量化条件考核。在聘用周期的第三年还需进行周期考核，必须完成其聘用岗位规定的任务指标。“纯课时”专指给本科生或研究生的课堂教学（含实验课）课时，下同。

教学型 A 类岗位：

正高：纯课时 ≥ 224 节课，基本教学业绩值 ≥ 1400 ，教改业绩值 ≥ 100 ，学院工作业绩值 ≥ 150

副高：纯课时 ≥ 224 节课，基本教学业绩值 ≥ 1400 ，教改业绩值 ≥ 70 ，学院工作业绩值 ≥ 120

中级：纯课时 ≥ 224 节课，基本教学业绩值 ≥ 1400 ，教改业绩值 ≥ 40 ，学院工作业绩值 ≥ 90

教学科研型岗位：

正高：纯课时 ≥ 128 节课，基本教学业绩值 ≥ 1100 ，科研类业绩值 ≥ 210 ，学院工作业绩值 ≥ 150

副高：纯课时 ≥ 128 节课，基本教学业绩值 ≥ 1100 ，科研类业绩值 ≥ 160 ，学院工作业绩值 ≥ 120

中级：纯课时 ≥ 128 节课，基本教学业绩值 ≥ 1100 ，科研类业绩值 ≥ 150 ，学院工作业绩值 ≥ 90

其中纯课时为担保值，系担保后生效。

科研教学型岗位：

正高：纯课时 ≥ 40 节课，基本教学业绩值 ≥ 700 ，科研类业绩值 ≥ 410 ，学院工作业绩值 ≥ 150

副高：纯课时 ≥ 40 节课，基本教学业绩值 ≥ 700 ，科研类业绩值 ≥ 350 ，学院工作业绩值 ≥ 120

中级：纯课时 ≥ 40 节课，基本教学业绩值 ≥ 700 ，科研类业绩值 ≥ 340 ，学院工作业绩值 ≥ 90
其中纯课时为担保值，系担保后生效。

（依据：《计通学院奖励性绩效分配办法原则意见》，“为了给教研型和科研型教师提供更宽松环境，可由系出面提出申请并担保，只需该教师完成基本教学业绩值，纯课时标准可由各系确定（需报学院备案）。

2、基本条件：参照学院基本条件。能努力履行基本岗位职责，主动完成院、系安排的工作，教学效果好。

教学型：纯课时 ≥ 224 节课，基本教学业绩值 ≥ 1100 ，学院工作业绩值（正高 ≥ 150 ，副高 ≥ 120 ，中级 ≥ 90 ）。

教学研究型：纯课时 ≥ 128 节课，基本教学业绩值 ≥ 1100 ，科研类业绩值 ≥ 90 ，学院工作业绩值（正高 ≥ 150 ，副高 ≥ 120 ，中级 ≥ 90 ）。其中纯课时为担保值，系担保后生效。

研究教学型：纯课时 ≥ 40 节课，基本教学业绩值 ≥ 700 ，科研类业绩值 ≥ 200 ，学院工作业绩值（正高 ≥ 150 ，副高 ≥ 120 ，中级 ≥ 90 ）。其中纯课时为担保值，系担保后生效。

（依据：《计通学院奖励性绩效分配办法原则意见》，“如果该教师完成当年额定科研业绩值，按“越级条件”核定；如果该教师当年没完成额定科研业绩值但达到了额定的 60%，该教师当年暂按“基本条件”认定。” 为保证正常教学的开展，越级条件和基本条件中教学科研型的 128 课时要求和科研教学型的 40 课时要求，根据全系总课时量每考核周期做调整。）

3、临界条件：能努力履行基本岗位职责，主动完成院、系安排的工作，教学效果好。

教学型：纯课时 ≥ 160 节课，基本教学业绩值 ≥ 700 ，学院工作业绩值 ≥ 70

教学研究型：纯课时 ≥ 112 节课，基本教学业绩值 ≥ 700 ，科研类业绩值 ≥ 70 ，学院工作业绩值 ≥ 70 。其中纯课时为担保值，系担保后生效。

研究教学型：纯课时 ≥ 32 节课，基本教学业绩值 ≥ 600 ，科研类业绩值 ≥ 140 ，学院工作

业绩值 ≥ 70 。其中纯课时为担保值，系担保后生效。

（依据：相当于基本条件的 70%。）

五、工作业绩值

本部分根据公布的工作业绩值进行计算。

六、其它

1、制定的二次分配方案必须经本系四分之三以上教师同意通过，然后报学院备案。

2、本办法未考虑到的事宜，以《计通学院专业技术岗位基本职责》与《计通学院奖励性绩效分配办法原则意见》文件为准，或者由全系讨论修改本办法；

3、本办法由系负责人员扩大会议负责解释。