



常熟理工学院津贴分配方案（试行）

常理工[2006]93号

各系、各部门：

为进一步深化人事分配制度改革，强化津贴分配的激励作用，降低管理重心，扩大系、教学单位和部门的分配自主权，根据上级有关文件精神，结合我校实际，特制定本方案。

一、指导思想和基本原则

1. 坚持以“三个代表”重要思想和党的“十六大”精神为指导，以党和国家及我省深化人事分配制度改革的一系列文件为依据，与时俱进，开拓创新，建立符合我校实际的津贴制度和分配机制。

2. 坚持有利于学校整体实力的提升和学校办学目标的实现，有利于调动系、部门和广大教职工的积极性、主动性和创造性，有利于促进学科、专业建设，提高人才培养质量和办学效益，有利于打破“大锅饭”，重实绩、重贡献，向高层次人才和优秀人才倾斜，建立和完善学校内部的竞争、激励和管理机制。

3. 按照“责权利相统一”的原则，建立、健全考核体系，降低管理重心。学校负责考核各系、部门等单位实现目标和完成任务的业绩情况，并以考核结果核发各单位年度业绩津贴。各系、部门负责考核教职工履行岗位职责情况，制定教职工津贴发放办法，并具体发放教职工岗位津贴和绩效津贴。

4. 按照“按需设岗、公开招聘、平等竞争、择优录用、严格考核、合同管理”的原则，实施岗位聘任制度。学校负责制定各类岗位聘任的基本条件和要求（见附件五），负责核定各系、部门的人员编制、各级各类岗位数；各系、部门受学校委托负责实施各自人员的岗位聘任。

二、津贴分配方案

1. 津贴由三部分组成：(1)参照省、市地方标准发放的有关补贴：一是苏州市地方岗位补贴，每月发至教职工个人；二是误餐补贴、交通费、节日费等，平均发放至教职工个人，上下半年各发一次。(2)岗位津贴。(3)绩效津贴。学校将第二部分、第三部分合并为业绩津贴并按照年终考核结果将年度业绩津贴数额核发给各系、教学单位和部门。

2. 各系（含教学单位，下同）年度业绩津贴总额由学校年终核发的业绩津贴



和各自创收投入两个部分组成，主要用于本系全体人员的岗位津贴和绩效津贴，其中 40%用于岗位津贴，60%用于绩效津贴。社科部、体育部的创收投入部分根据全校各系创收投入分配的人均数乘上本单位在编在岗人数由学校核拨。

3. 系的业绩主要由教学业绩、科研和学科建设业绩、学生管理及其他工作业绩三部分组成，由学校根据各系的业绩津贴总额按 7: 2: 1 的权重切块，并用下列办法核定校拨系的业绩津贴数额：

$$Y=Y_1+Y_2+Y_3$$

Y 为校拨系业绩津贴总数

Y_1 为系教学工作业绩津贴数额

Y_2 为系科研和学科建设工作业绩津贴数额

Y_3 为系学生管理及其他工作业绩津贴数额

$$\text{其中： } Y_1=J_1 \times K_1 \quad Y_2=J_2 \times K_2$$

J_1 为系教学工作方面的业绩点总和

J_2 为系科研和学科建设工作方面的业绩点总和

K_1 = 学校年度教学津贴总额/全校系年度教学业绩点总和

K_2 = 学校年度科研和学科建设津贴总额/全校系年度科研和学科建设业绩点总和

4. 各系年度教学业绩点、科研和学科建设业绩点的计算办法，由教务处、科技处负责制定（见附件二和附件三）；学生管理及其他工作方面的业绩考核办法由学生处负责制定（见附件四）。

5. 各系教职工的岗位津贴按所聘岗位为依据，可适当拉开不同岗位的系数差，并自主确定每个岗位级别的津贴标准。绩效津贴应根据教职工履行岗位职责、本人年度考核的结果公正、合理、公开地发放。

6. 各系的年度业绩津贴分配方案由各系制定。分配方案须经系党政联席会议讨论和教职工会议原则通过，并报学校审核批准后方可实施。

7. 校部党群、行政部门和教辅单位由学校年度考核的基础上核发年度业绩津贴。校部党群、行政部门和教辅单位年度业绩津贴总额以全校各系年度业绩津贴分配的人均数乘以校部党群、行政部门和教辅单位当年度在编在岗人数核定。

8. 校部党群、行政各部门和教辅单位的年度业绩津贴按下列办法核定：

部门、单位年度业绩津贴数额=部门、单位岗位系数总和×系数分值



系数分值=校部党群、行政各部门和教辅单位年度业绩津贴总额/校部党群、行政各部门和教辅单位岗位系数总和

部门、单位的年度业绩津贴主要用于本部门、本单位全体人员的岗位津贴和绩效津贴。

校部党群、行政各部门管理岗位和教辅单位专业技术岗位的岗位系数分别按附件一中的表一和表二确定。

三、建立健全二级考核体系

1. 校岗位聘任考核委员会负责组织领导全校的考核工作，考核委员会下设系（部）任期目标管理考核小组和机关、教辅单位履职考核小组两个考核领导小组，分别对各系和教学单位完成目标任务、对部门履职业绩情况进行考核。学校相关职能部门负责制定系、部门考核办法。考核等级分为优秀、合格、基本合格和不合格，学校根据考核结果核拨各系和部门的年度业绩津贴。考核定为优秀的前 20%系、部门，年度业绩津贴数额按上浮 5%核发；考核定为合格的系、部门，年度业绩津贴数额按 100%核发；考核定为基本合格的系、部门，年度业绩津贴数额按下浮 5%核发；考核定为不合格的系、部门，年度业绩津贴数额按下浮 10%核发。

2. 各系和部门负责本单位教职工履职情况的考核。结合学校制定的全校教职工年度考核办法，对教职工个人进行履职考核，主要包括政治思想表现和履职实绩两个方面，考核等级分为优秀、合格、基本合格和不合格。各系、部门根据考核结果和完成业绩点情况具体发放本单位教职工的岗位津贴和绩效津贴。

四、为进一步加快系的建设和发展，学校与各系就人才培养、队伍建设、教学工作、学科建设、科学研究、开发创收、党团建设、学生工作、内部管理、安全保卫等方面签订整体目标管理责任书，使学校对系的管理目标化。

五、学校成立津贴分配制度改革工作领导小组，由院长任组长，成员由学校领导和组织部、人事处、教务处、科技处、学生处、办公室、监察室、工会等部门主要负责人组成。其主要职责为：1、审定并公布系（部）津贴分配制度改革工作小组成员名单；2、审定各系（部）年度业绩津贴总额；3、审定各系（部）年度业绩津贴分配实施办法；4、审定教辅单位和机关部门的二级分配实施方案；5、对分配过程中出现的有关问题作出处理决定。

六、系（部）成立相应的津贴分配制度改革工作小组，由系（部）行政主要



负责人任组长，成员由党总支领导、工会组长、教师代表等人员组成，一般以 5-7 人为宜。系（部）津贴分配制度改革工作小组的主要职责为：1、负责拟定本单位年度业绩津贴分配实施办法；2、负责对本单位教职工的年度考核。

七、附则

1. 本方案所指的年度是从当年的 2 月 1 日至次年的 1 月 31 日。
2. 本方案从二〇〇六年二月起试行。本方案实施后学校原有规定与本方案不符的，以本方案为准。
3. 本方案由人事处负责解释。

附件一：校党政管理岗位和教辅专业技术岗位的岗位系数表；

附件二：教学年度业绩点计算办法；

附件三：科研与学科建设年度业绩点计算办法；

附件四：系学生工作和社会工作业绩津贴分配办法；

附件五：教学科研岗聘任条例（试行）。



附件一：

校党政管理岗位和教辅专业技术岗位的岗位系数表

表一、校党政管理岗位的岗位系数表

职 务	岗位系数	职 务	岗位系数
正厅职	5	办事员	0.6
正厅级、副厅职	4.2	高级技师	1.6
副厅级、正处职	3.4	技师	1.3
正处级、副处职	2.8	高级工	1.0
副处级、正科职	2	中级工	0.7
正科级、副科职	1.7	初级工	0.5
副科级	1.2	见习	0.4
科 员	0.8		

说明：1. 主持工作的副处职、副科职和处长助理的岗位系数取本职务岗位系数和上一职务岗位系数的平均值。

2. 校部党群、行政部门中 2006 年 1 月底前具有专业技术职务的人员，可按职称确定岗位系数，标准为：正高 3.0，副高 2.2，中级 1.5。如所聘岗位的岗位系数低于按职称确定的岗位系数，可按职称确定的岗位系数标准执行。

表二、校教辅专业技术岗位的岗位系数表

职务	正高	副高	中 级	初 级	高级技师	技 师	高级工	中 级 工	初 级 工	见 习
岗位系数	3.2	2.3	1.5	0.8	1.8	1.3	1	0.7	0.5	0.4



附件二：

教学年度业绩点计算办法

根据学校津贴分配方案文件精神，结合我校实际，对系、教学单位年度教学业绩点的考核计算办法规定如下。

一、教学工作业绩点

1. 理论课程业绩点=课程权数×课型权数×课程学分数×课程学生人数×学生人数权数

课程权数：公共课为 1.4，双语教学课程权数为 1.5，其余课程权数为 1.3。

公共课课型权数：高等数学、大学物理、计算机为 1.0，大学英语、教育理论课为 0.85，体育为 0.8，思想政治课为 0.65。

(1) 理论教学课程标准班为 50 人，学生人数权数为 1；不足 40 人，按 40 人计算；超过 40 人，不足 50 人，按 50 人计算；超过 50 人，分段计算累加，其中：51-80 人部分，学生人数权数为 0.5，81 人及以上部分，学生人数权数为 0.25。

(2) 体育课课程标准班为 40 人，学生人数权数为 1；不足 40 人，按 40 人计算；超过 40 人，分段计算累加，其中：41-50 人部分，学生人数权数为 0.5，51 人及以上部分，学生人数权数为 0.25。

(3) 音乐、艺术系专业课程：大班标准班为 40 人，学生人数权数为 1；不足 40 人，按 40 人计算；超过 40 人，分段计算累加，其中：40-60 人部分，学生人数权数为 0.5，60 人及以上部分，学生人数权数为 0.25。特殊小课计算：1-4 人按标准班的 0.65 计算；5-10 人按标准班的 0.7 计算；11-15 人班小课按标准班的 0.8 计算。

2. 实践课程业绩点

(1) 实习课程业绩点：实习课程权数×课程学分数×课程学生人数×实习类型权数

其中：分散实习课程权数为 0.3，集中实习课程权数为 1.5，实习类型权数：师范教育为 1.0，非师范专业为 1.5。

(2) 毕业论文（设计）业绩点：毕业论文（设计）权数×毕业论文（设计）学分数×毕业论文（设计）学生人数



毕业论文(设计)权数标准:人文语言类为 1.5;理科类为 2.5;工科为 3.0。

(3) 课程设计业绩点: 课程设计权数×课程设计学分数×课程设计学生人数
课程设计权数标准为 3.0。

(4) 单独设课的实验教学业绩点=实验教学权数×课程学分数×课程学生人数
实验教学质量数为 3.2。

(5) 教学实验室与物资管理业绩点=实验教学(课程设计)业绩点×0.4

二、教学考核业绩点

1. 试卷(题)建设业绩点

学位课程试卷(题)库全部建立的专业一次性增加 2000 个业绩点。

2. 实践教学业绩点

(1) 实习教学

a、集中实习: 由学校或系统一组织以实习小组为单位进行且有定点指导教师的实习。

b、分散实习: 由学生自行联系实习单位, 系只配备巡视教师的实习。

考核按实习教学中的相关管理条例进行, 未达到要求的扣减实习业绩点总量的 5-10%。

(2) 毕业论文(设计)

考核按常熟理工学院毕业论文(设计)工作条例中的有关规定进行, 未达到要求的扣减毕业论文(设计)业绩点总量的 5-10%。

(3) 教学实验室与实验物资管理

考核按常熟理工学院实验教学管理的有关规定进行, 未达到要求的扣减实验教学(含课程设计)业绩点总量的 5-10%。

3. 教学实习基地建设及使用情况业绩点

教学实习基地能满足学生正常实习需要, 管理规范, 关系稳定者加 500 个业绩点。

4. 实验室开放情况业绩点

全校开放性实验室经验收合格, 考核符合实验教学要求, 业绩点按正常实验教学业绩点的 150%计算

5. 公开出版教材及获奖业绩点



(1) 教材出版业绩点

级 别	(业绩点 / 部)	备 注
国家规划教材	1500	一次性奖励
省级规划教材	1000	
校级立项教材	200	

(2) 教材获奖业绩点

获奖级别	一等奖 (业绩点 / 项)	二等奖 (业绩点 / 项)	三等奖 (业绩点 / 项)	备 注
国家级	6000	4000	3000	一次性奖励
省 级	2000	1500	1000	
校 级	500	250	100	

6. 教学研究项目业绩点

项目来源	项目等级	业绩点 / 项	备 注
国家级	“重中之重”项目	8000	1.项目来源:项目 主管部门; 2.项目等级:项目 主管部门公布立 项文件中的有关 说明 3.一次性奖励
	重点项目	6000	
	一般项目(立项资助)	3000	
省 级	“重中之重”项目	3000	
	重点项目	2000	
	一般项目(立项资助)	800	
	备案项目(立项不资助)	300	
校 级	重 点	200	
	一 般	80	

7. 教学成果业绩点

成果级别	等 第	业绩点 / 项	备 注
国家级	特等	20000	1、学校评定或认



	一等	10000	定的教学成果 2、一次性奖励
	二等	5000	
省 级	特等	4000	
	一等	2000	
	二等	1000	
校 级	一等	600	
	二等	400	
	三等	200	

8. 品牌专业建设业绩点

专业级别	专业建设结果	业绩点 / 个		备 注
		本科	专科	
国家级	建设点	10000	5000	一次性奖励
	验收合格点	7000	3500	
省 级	建设点	5000	2500	
	验收合格点	3000	1750	
校 级	建设点	2000	1000	
	验收合格点	1400	700	

9. 特色专业建设业绩点

专业级别	专业建设结果	业绩点 / 个		备 注
		本科	专科	
国家级	建 设 点	8000	4000	一次性奖励
	验收合格点	5600	2800	
省 级	建 设 点	3000	1500	
	验收合格点	2100	1050	
校 级	建 设 点	1000	500	
	验收合格点	700	350	

10. 课程及课程群建设业绩点

课程级别	奖励业绩点 / 门	备 注
国家级精品课程/课程群	6000/8000	一次性奖励



省级一类精品课程/课程群	3000/5000	
省级二类精品课程/课程群	2000/3000	
校级优秀(精品)课程/课程群	300/800	

11. 新专业建设业绩点

凡新增设专业，三年内每个专业每年增加业绩点 1000 点。

12. 实验室工作特殊项目成果业绩点

项目名称	项目等级		备注
	国家级	省级	
实验教学示范中心(点)	5000	3000	一次性奖励
实验教学示范中心验收合格点	5000	3000	一次性奖励

三、教师指导学生参赛获奖奖励绩点

竞赛组织单位		获奖级别(奖励业绩点/个)				备注
		一等奖	二等奖	三等奖	优秀奖	
国家级	甲组	400	250	150	80	一次性奖励
	乙组	250	150	80	40	
省、部级		100	60	30	20	
市、厅级、团省委		60	30	20	10	
苏州市团委 地区性高校联合举办 民间学会组织		30	15	10	0	

四、几点说明

1. 本业绩点考核计算试行办法仅适用于学校对系(部)教学单位的考核, 对个人的业绩点计算由系(部)教学单位另行制定考核办法。



2. 教学业绩点的计算时间为当年的二月一日至次年的一月三十一日。

3. 依据《常熟理工学院教师教学工作规范》《常熟理工学院教学事故处理办法》等文件精神，每出现一级教学事故一次，扣除 300 个业绩点，每出现二级教学事故一次，扣除 100 个业绩点，每出现三级教学事故一次，扣除 50 个业绩点。



附件三：

科研与学科建设年度业绩点计算办法

根据学校津贴分配方案文件精神，结合我校实际，对系、部门科研与学科建设等业绩点的考核计算办法规定如下：

一、科研业绩点考核计算办法

1. 业绩点

项目级别	等 第	业绩点/项	增加业绩点	
			自然科学类	人文社科类
国家级项目	重大项目	3000	当每项经费数 > 5 万元时，超出部分按每万元 100 计算	当每项经费数 > 2 万元时，超出部分按每万元 110 计算
	重点项目	2000		
	一般项目	1500		
	指导性项目	500		
部、省级项目	重大项目	1200	同上	同上
	重点项目	1000		
	一般项目	800		
	指导性项目	300		
市、厅级项目	重大项目	800	同上	同上
	重点项目	600		
	一般项目	400		
	指导性项目	150		
校级项目	重点项目	200	同上	同上
	一般项目	100		
横向项目	按项目到帐经费（扣除项目代办仪器设备购置费）除以 150 元计算			

注：(1)项目业绩点计值根据项目任务书完成年限按年度平均核算，如果项目不合格或终止，则扣除该项目已给的业绩点；其中“增加业绩点”按当年到帐经费核算。

(2)以上核定的业绩点均给项目主持人所在单位。

(3)地方市（县级）计划项目、或者以我校名义与外单位联合申报且经费到帐的纵向项目可比照横向项目业绩点核算。



2. 学术成果业绩点

分 项	成 果 类 别	业绩点/篇 (部、项)
论文	在学校规定的权威期刊 A 类 (人文社科类) 上发表的论文; 被“SSCI”、“SCI”收录的期刊上发表的论文; 被《新华文摘》转载全文 1/2 以上的论文; 未公开出版、发表, 但被国家政府部门采纳引用的研究报告。	500
	在学校规定的权威期刊 B 类 (自然科学类) 上发表的论文; 被“SCIE”、“EI”收录的期刊上发表的论文; 被“ISTP”检索的论文; 未公开出版、发表, 但被省政府部门采纳引用的研究报告。	300
	在学校认定的核心期刊上发表的论文; 未公开出版、发表, 但被市 (地) 政府部门采纳引用的研究报告。	200
	在省级以上公开出版的学术刊物上发表的学术论文; 未公开出版、发表, 但被市 (县) 政府部门采纳引用的研究报告。	80
学术专著	经核定: 著作中主体原创部分内容已在学校规定的权威期刊上发表或被“SCI”、“SCIE”、“EI”、“SSCI”收录。	1000
	经核定: 著作中部分内容已在学校规定的核心期刊或被人大复印资料全文转载。	500
普通专著、译著、编著、主编、国防机密类科技报告	字数多于 20 万。	300
	字数少于 20 万。	200
成果鉴定	通过省级以上 (含省级) 鉴定的科研成果。	300
	通过地市级以上 (含地市级) 鉴定的科研成果。	150
专利授权	发明专利;	1200
	实用新型和外观设计专利。	400
软件著作权		400



注：(1)以上各项成果分值以“常熟理工学院”为第一完成单位为计；以第一作者并以“常熟理工学院”为第二完成单位则以 30%计分；我校教师作为通讯作者，并以“常熟理工学院”为署名单位完成的学术论文，则以 30%计分；其余不再计分值。

(2)同一成果按上述最高标准计算业绩点，不重复计算。

(3)以上核定分值均给第一完成者或成果负责人所在单位。

(4)发表论文字数要求按学校相关文件执行。不足字数要求的论文则以 50%计分。

3. 作品发表、参展、收藏业绩点

权威期刊	核心期刊	省级期刊	全国美展	省美展	国家收藏	省收藏
200	100	50	500	300	400	200

注：(1)全国美展指由文化部、中国美协主办的全国性美展（展出证有文化部、中国美协公章），省美展指由中国美协各艺术委员会、各画种协会或省文化厅、省美协主办的美展（展出证有相关公章）。

(2)音乐作品参照执行，二次创作作品按同级的 50%计分。

二、学科建设业绩点考核计算办法

学科类别	业绩点/个
省、部级重点建设学科	3000
校级重点建设学科	1500
校级重点扶持学科	800

注：(1)共建重点建设（扶持）学科原则上按所在单位参加人员的年度成果业绩点比例划分业绩点。

(2)评估、验收不合格，则停发当年的业绩点，合格则拨发当年业绩点地 50%。

三、科研基地建设业绩点考核计算办法

科研基地级别	业绩点/个
省级重点（建设）实验室、工程（技术）研究中心	3000
市（地级）重点（建设）实验室、	1500



工程技术研究中心	
校级重点建设实验室	1000

注：同一研究基地按上述最高标准计算业绩点，不重复计算。

四、研究生培养业绩点

导师每年带一个研究生业绩点为 100。

注：研究生导师应是挂靠培养单位正式批准认可的教师。

五、几点说明

1. 本业绩点考核计算试行办法仅适用于学校对系、教学单位的考核，对个人的业绩点计算由系、教学单位另行制定考核办法。
2. 对上述各项的学术水平难以把握时，由校学术委员会评审决定。
3. 科研与学科建设业绩点的计算时间为当年的一月一日至次年的十二月三十一日。



附件四：

系学生工作和社会工作业绩津贴分配办法

根据学校津贴分配方案，全校各系学生工作和其他社会工作的业绩津贴占各系业绩津贴总额的 10%，其中，8%用于学生工作方面，2%用于其他社会工作方面。

一、用于除学生工作以外的其他社会工作的 2%业绩津贴由各系平均分配。

二、用于学生工作的 8%业绩津贴中的 80%（即占总额的 6.4%）根据各系学生工作量发放；20%（即占总额的 1.6%）根据各系学生工作质量发放，分别设立综合奖和单项奖，各占 10%。

（一）学生工作量年度考核。由学生处按照各系全年（春、秋学期）实际在校生数占全校实际在校生数计算各系的学生工作量，并据此发放占总额 6.4%的业绩津贴。

（二）学生工作综合奖。年终按照《系学生工作考评方案》对各系学生工作进行综合考评，对年度综合考评中获得一、二、三等奖的 6 个系进行奖励。其中一等奖（1 名）奖励额为综合奖的 30%，二等奖（2 名）奖励额为综合奖的 20%，三等奖（3 名）奖励额为综合奖的 10%，

（三）学生工作单项奖。对在年终综合考评中重要指标成绩优异者（前三名）设立单项奖给予奖励。单项奖共设 8 项，每项占津贴总额的 0.1%，其中第一名奖励额占 50%，第二名奖励额占 30%，第三名奖励额占 20%。各单项奖的含义及评选办法如下：

1. 学位授予率。由教务处统计全校各系本科专业应届毕业生学位授予率。

2. 学位英语通过率。由教务处统计全校各系本科专业二年级学生的学位英语通过率。

3. 学位计算机通过率。由教务处统计全校各系本科专业二年级学生的学位计算机通过率。

4. 继续深造率（考研、专升本）前三名。由学生处统计全校各系本、专科学生年的考研升学率和专升本升学率，并按学生基数计算。

5. 毕业生就业率。由就业指导中心统计、计算全校各系本、专科应届毕业生的就业率。



6. 文明宿舍和雅室获奖率。由宿管中心根据对各系学生宿舍卫生检查、文明宿舍和雅室创建情况进行统计汇总。

7. 遵纪守法率。学生处根据全校各系学生违纪情况统计，违法违纪事件发生率最低的三个系。

8. 竞赛获奖率。由学生处、团委对全校各系学生参加校外（国家、省、市级）各项竞赛的获奖情况进行统计，并按指标体系打分，确定名次。

（四）学生工作综合奖由校学生工作委员会根据年终考评结果确定；各单项奖励项目由各职能部门提出初步意见，学生处负责汇总，校学生工作委员会审核确定。

五、本办法由校学生工作委员会负责解释。



附件五：

教学科研岗位聘任条例（试行）

一、岗位设置与聘任范围

1. 教学科研岗位设置共分教授岗、副教授岗、讲师岗和助教岗四类。
2. 聘任范围：具有高等学校教师任职资格或大学本科及以上学历的在编教学科研人员。

二、政治素质、职业道德要求

遵守国家法律和法规，热爱祖国，拥护中国共产党的领导，热爱人民的教育事业，贯彻国家的教育方针；具有良好的职业道德和敬业精神，学风端正，教书育人，敬业爱岗，为人师表。综合考核在合格以上。

三、教学科研业绩要求

凡受聘讲师以上职务的人员：系统担任 2 门以上课程的讲授工作，其中 1 门为基础课或专业基础课或主干课程；公共课、基础课的教师，系统担任 1 门以上课程的讲授工作。同时，按照教学计划要求，指导学生实习、社会调查，指导毕业论文、毕业设计等。聘期内完成学校规定的教学工作量，教学综合考核在合格以上。聘期内完成学校规定的科研工作量。

助教职务人员的教学科研业绩要求由各系自定。

四、教书育人工作和社会工作要求

受聘教学科研岗的教师应承担教书育人任务，履行教书育人任务书规定的各项任务；根据工作需要，担任青年教师导师，作学术讲座，指导学生进行科学技术活动，担任班主任等社会工作。

五、教学工作量定额标准

在一个聘期内，一般教师每年应完成以下的教学工作量定额（按教学业绩点计算办法折算的标准教学业绩点），即：

职称	教授	副教授	讲师
教学业绩点	1040	960	900



六、科研工作量定额标准

在一个聘期内，一般教师年均应完成以下的科研工作量定额（按科研业绩点计算办法折算的标准科研业绩点），即

职称	教授	副教授	讲师
科研业绩点	350	220	100

七、有关事项说明

1. 岗位设置按职务分为四类，各系根据本系的具体情况可在同一职务内设置相关条件进行分档。

2. 各系根据编制、专业特点和师资队伍结构，参照一般教师的定额标准确定本系教师的教学工作量和科研工作量。教学工作量不足，可以安排科研工作和其他社会工作。

3. 实行聘任后，教师的岗位津贴按聘任后的岗位发放岗位津贴，绩效津贴按各系的二级分配方案计发绩效津贴。聘期结束后，教师须进行履职考核，考核结果作为晋升、奖惩、评优等及下一轮聘任的依据。

4. 聘期暂定为两年，自 2007 年 2 月起试行。