

广西医科大学文件

桂医大人〔2017〕91号

关于印发《广西医科大学绩效考核管理办法 (试行)》的通知

各单位：

为加强和规范我校绩效考核管理，充分发挥绩效考核结果对绩效工资分配的指导作用，根据上级有关文件，结合我校实际情况，制定了《广西医科大学绩效考核管理办法（试行）》。现印发给你们，请遵照执行。

- 附件：
1. 广西医科大学绩效考核管理办法（试行）
 2. 广西医科大学非教学科研岗位人员绩效考核实施办法（试行）
 3. 广西医科大学教学科研岗位人员绩效考核实施办法（试行）
 4. 广西医科大学一线教学科研岗位工作量（积分）计算方案（试行）

5. 广西医科大学一线教学科研岗位工作量参考标准
(试行)



广西医科大学校长办公室

2017年12月1日印发

校对：周波 录入：李文奇

附件 1

广西医科大学绩效考核管理办法（试行）

为推进我校绩效工资制度顺利实施，强化二级单位效能与作风建设，调动教职工工作积极性，促进教职工提升政治业务素质，认真履职尽责，根据《广西壮族自治区事业单位工作人员考核实施办法》、《广西医科大学处级领导班子和领导干部年度考核办法（2015年修订）》和《广西医科大学绩效工资实施办法（试行）》等相关文件，结合我校实际，特制定本办法。

一、考核对象

（一）校本部二级单位（含党政管理部门、教学科研单位、教辅单位）；

（二）校本部在编在岗职工，编制外职工参照本办法执行。

二、考核原则

（一）坚持客观公正与全面公开相结合原则。坚持考核程序规范有序、考核过程透明公开、考核方法公平公正。

（二）坚持分层考核与分岗考核相结合原则。学校考核二级单位和处级以上干部，二级单位按岗位类型考核职工个人。

（三）坚持定量考核与定性考核相结合原则。二级单位教学科研岗位人员按工作量积分制办法考核；非教学科研岗位人员按岗位履职表现考评办法考核。

（四）坚持业绩导向与激励导向相结合原则。绩效考核注重

教职工在教书育人、科研创新、管理服务等方面的履职表现和业绩成果；考核结果作为岗位晋升、绩效分配的主要依据，以激励教职工爱岗敬业、不断提升业务能力水平。

三、考核分类

学校绩效考核根据岗位类别实行分类绩效考核办法。

（一）二级单位及其负责人考核采取述职考核方式进行，具体考核办法见《广西医科大学处级领导班子和领导干部年度考核办法（2015年修订）》。

（二）教学科研岗位人员考核实行量化积分制，具体考核办法见《广西医科大学教学科研岗位人员绩效考核实施办法（试行）》。

（三）非教学科研岗位人员考核采取结构化考核方式，具体考核办法见《广西医科大学非教学科研岗位人员绩效考核实施办法（试行）》。

四、考核管理与监督

（一）各二级单位应重视绩效考核，积极配合并解决考核中的问题，逐步建立以绩效考核为主要环节的竞争和激励机制。

（二）各二级单位应认真做好职工日常考勤与考核，确保平时考勤与考核记录客观、真实，以保证职工月度奖励性绩效工资发放和年度考核公平合理。

（三）学校绩效考核领导小组及办公室和各二级单位考核工作小组必须严格执行考核规定，实事求是。对违反考核规定，在

考核中循私舞弊、弄虚作假的，按规定追究有关人员责任。

（四）各二级单位要将考核结果和考核中反映出的问题向有关部门和当事人反馈。对被确定为“基本合格”或“不合格”等次的，必须以书面形式通知被考核人。被考核人对结果存在异议的，在规定期限内可以向学校纪委提请复议。

五、其他说明

（一）“双肩挑”工作人员绩效考核，按主要岗位职责的考核内容和标准参加绩效考核，考核结果以主要岗位考核结果为准。

（二）挂职锻炼人员由挂职单位和学校共同进行考核。

（三）有下列情况之一的人员不参加年度绩效考核：非单位公派但经单位同意离职学习超过半年的；当年因病（公伤除外）、事假累计超过半年的；考核年度内6月底前已离（退）休的人员；经学校批准的其它特殊情况。

六、附则

本办法自2017年1月起试行，由学校绩效考核与分配制度改革工作办公室负责解释。

广西医科大学非教学科研岗位人员绩效考核实施办法 (试行)

为客观综合地评价非教学科研岗位人员德才表现、履职能力、工作业绩和服务水平，结合具体岗位职责和工作要求，制定本实施办法。

一、适用范围

校本部党政管理部门、教辅机构及教学科研机构负责人以下（即副职及以下）非专职从事高校教学科研工作的在编人员，编制外人员参照执行。教学科研机构可自行制定非专职从事教学科研工作人员绩效考核办法。

二、考核内容和方式

考核内容以岗位职责为主要依据，以工作业绩为重点内容、以服务对象满意度为重要基础，主要包括德、能、勤、绩、廉五个方面，采取结构化考核方式，由月度考勤（20分）、履职考核（50分）、部门考评与服务对象测评（30分）构成。

（一）月度考勤主要考核敬业精神和工作态度，二级单位负责考勤被考核人员出勤情况，按月度统计请假天数，实际工作天数。月度考勤占绩效考核比重为20%。

（二）履职考核主要考核管理水平与执行能力、责任担当意识、创新理念与开拓意识、管理业绩与工作效益，二级单位根据

工作职责以及任务完成情况合理确定履职考核成绩。履职考核占绩效考核比重为50%。

（三）部门考评与服务对象测评主要考核道德修养与廉洁自律、组织观念与政治素质、服务态度与工作作风、师生满意度，二级单位制作考核人员测评表，组织部门考评和服务对象一定范围内民主测评，根据测评情况确定部门和服务对象测评成绩。部门考评与服务对象测评占绩效考核比重为30%。

三、考核程序

学校绩效办组织二级单位对本单位非教学科研岗位人员进行绩效考核。

（一）个人自评。被考核人员对本年度月度考勤、履职考核情况进行自评，确定自评成绩。

（二）单位评议。单位对被考核人员月度考勤和履职情况进行审核，并组织部门考评和一定范围服务对象测评，确定评议成绩，并在单位内进行公示。

（三）学校审定。二级单位将审核结果上报学校绩效办，考核结果报请学校领导办公会审定。

四、考核等次与标准

考核等次分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。

（一）优秀：考核排名在前15%的，考核等次评为“优秀”。

（二）合格：考核成绩在70分及以上的，考核等次评为“合

格”。

（三）基本合格：考核成绩在60分-70分范围内，或连续两年综合排名在后10%的人员，考核等次一般确定为“基本合格”。

（四）不合格：考核成绩在60分以下，或有下列情况之一的，其考核原则上确定为“不合格”等次。

有下列情况之一的，其考核原则上确定为“不合格”等次。

1. 因个人原因导致重大安全责任、群体性事件或刑事案件，给学校造成严重不良社会影响，经公安机关、安监部门、维稳部门以及学校认定的直接责任人；

2. 在干部任免、公开招聘、财务管理、招生录用、物资采购、工程管理及招投标、科研经费管理、学术诚信、师德师风等领域严重违反国家方针政策、法律法规，造成严重不良社会影响的直接责任人；

3. 《广西医科大学教学差错和教学事故认定及处理规定（2014年6月修订）》规定的有关情形；

4. 《事业单位工作人员处分暂行规定》（人社部函〔2012〕290号）规定的有关情形；

5. 《广西壮族自治区事业单位工作人员考核实施办法》规定的有关情形。

6. 民主测评不合格票数30%以上的；

7. 因工作需要调整岗位，无正当理由拒绝组织合理安排的；

8. 拒绝参加考核的人员，按考核“不合格”处理；
9. 其他应确定为不合格等次的。

五、考核结果的反馈与运用

（一）绩效考核结果作为教职工年度考核的重要依据，由各部门在部门范围内进行通报。

（二）绩效考核评为“优秀”等次的个人，学校参照相关文件予以奖励。

（三）绩效考核评为“合格”等次的个人，正常核拨个人年度绩效。

（四）绩效考核评为“基本合格”的个人，被考核人需向所在部门作书面说明，并适当扣减个人年度绩效。

（五）绩效考核评为“不合格”的个人，学校将停发个人年度绩效，并予以调整岗位等处理，调整岗位后仍然不合格的，参照事业单位工作人员处分条例处理。

六、附则

（一）各二级单位参照本实施办法，制定本部门的非教学科研岗位人员绩效考核实施细则并报学校备案。

（二）本指导意见自2017年1月起试行，由学校绩效考核与分配制度改革工作办公室负责解释。

广西医科大学教学科研岗位人员绩效考核实施办法 (试行)

为充分调动教学科研岗位人员工作积极性，客观综合地评价教学科研岗位人员实际工作能力和业绩积分，制定本实施办法。

一、适用范围

校本部教学科研机构一线专职从事教学科研工作的在编人员，编制外人员参照执行。

二、考核内容和等级标准

考核内容以工作量积分为主要内容，工作量积分具体计算方法请见《广西医科大学一线教学科研岗位工作量（积分）计算方案（试行）》；被考核人员工作量标准和要求请见《广西医科大学一线教学科研岗位工作量参考标准（试行）》。

考核等次分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。

（一）优秀：积分超过工作标准10%，且考核排名在前15%的，考核等次评为“优秀”。

（二）合格：积分达到基本工作量标准，考核等次评为“合格”。

（三）基本合格：积分距离达到基本工作量标准10%的，或连续两年排名在后10%的人员，考核等次一般确定为“基本合格”。

（四）不合格：积分距离达到基本工作量标准10%以上的，或有下列情况之一的，其考核原则上确定为“不合格”等次。

有下列情况之一的，其考核原则上可确定为“不合格”等次。

1. 出现1次课堂教学质量评价结果（含校领导、校教学督导专家、院督导专家、同行教师和学生评教结果）为“不合格”的，或连续两次出现教学质量评价结果为“中等”及以下的，经个人申诉，教育评价与教师发展中心调查核实确定的；

2. 一学年内连续发生两次（含两次Ⅲ级教学差错以上的，一次Ⅱ级以上教学事故的；

3. 经学术委员会认定为学术不端情况的；

4. 经宣传部门认定，师德考核不合格的；

5. 所带研究生毕业论文在学位论文抽查不合格的

6. 其他应确定为不合格等次的。

三、考核程序

学校绩效办组织二级单位对本单位教学科研岗位人员进行绩效考核。

（一）个人自评。被考核人员对本年度工作量化积分情况进行自评，确定自评成绩。

（二）单位评议。单位对被考核人员工作量化积分情况进行审核，确定评议成绩，并在单位内进行公示。

（三）学校审定。二级单位将审核结果上报学校绩效办，学

校绩效办根据有关部门当年公布的教师教学效果评价结果、师德师风评价结果和学术诚信评价结果进行终审，考核结果报请学校领导办公会审定。

四、考核结果的反馈与运用

（一）绩效考核结果作为教职工年度考核的重要依据，由各部门在部门范围内进行通报。

（二）绩效考核评为“优秀”等次的个人，学校参照相关文件予以奖励。

（三）绩效考核评为“合格”等次的个人，正常核拨个人年度绩效。

（四）绩效考核评为“基本合格”的个人，被考核人需向所在部门作书面说明，并适当扣减个人年度绩效。

（五）绩效考核评为“不合格”的个人，学校将停发个人年度绩效，并予以调整岗位等处理，调整岗位后仍然不合格的，参照事业单位工作人员处分条例处理。

（六）对当年学校有关部门认定的教师教学效果评价结果和师德师风评价结果中获评“优秀”等次的个人，学校将予以奖励。

五、附则

本指导意见自2017年1月起试行，由学校绩效考核与分配制度改革工作办公室负责解释。

广西医科大学一线教学科研岗位工作量（积分）计算方案 （试行）

一、教学基础工作量

教学工作量以“标准学时”为统计单位，1 个标准学时相当于 1 分。以学生自然班为标准班，每上一节全日制本专科学历理论课，规定为 1 个标准学时。其他教学环节如实验、实习、指导毕业论文等按一定计算方法折算为标准学时。

（一）讲授课程工作量包括教师完成的全日制本专科生和研究生、留学生、成人教育、护理学院中专教学任务及实验课程的授课与指导工作。具体如下：

1. 计算公式为： $M=R \times N$ 。其中 M 为讲授课程工作量，R 为综合系数，N 为实际教学时数。

综合系数 R 由课程系数 R1 和效益系数 R2 相加组成。

（1）课程系数 R1：与授课对象和层次有关。

本专科生、成人教育、护理学院中专理论课 R1=1；硕士、博士研究生理论授课 R1=1.2；全英理论授课 R1=3；实验课 R1=0.7，全英实验课授课 R1=2.1；双语授课 R1=1.5（要求授课内容 50%以上用外语讲授，并由各单位组织专家或督导组认定，经教务处备案并确定，不含外语课）；“三三三课堂教学改革”课程授课 R1=2.0（由教育评价与教师发展中心认定）；整合课程

授课 $R1=3.0$ 、整合课程实验课 $R1=2.1$ （根据人才培养方案认定）。

（2）效益系数 $R2$ ：与听课人数、班型有关。理论课以 60 人作为标准班型，不足 60 人按 60 人计；实验课以 30 人作为标准班型（两个小组），不足 30 人按 30 人计，各层次教学超过标准班人数按以下公式计算 $R2$ ：

$$\text{理论课 } R2=0.2 \times (\text{授课人数}-60) / 60$$

$$\text{实验课 } R2=0.1 \times (\text{授课人数}-30) / 30$$

2. 体育课按实际学时数乘以系数计算。普通体育课系数为 0.8；全英授课体育课系数为 2.4。

3. 一线教辅人员实验准备按照实验课实际学时乘以系数计算。（不同课程实验课系数不同：解剖学实验准备课、运动解剖实验准备课系数为 0.4；微生物学、临床微生物学、免疫学、临床免疫学、细胞生物学与遗传学、临床生物化学、生物化学与分子生物学、寄生虫学、生物学、生物化学、实验生理科学、运动生理、卫生毒理学、卫生毒理学基础、营养与食品卫生学、食品理化检验、环境卫生学、分析化学、药学化学、药理学、基础化学、有机化学、无机化学、物理化学、天然药学化学、药剂学、药动学、医用物理学、电子学、信息与系统、生物信号处理、自动控制原理、机械基础与工程制图、医用传感技术、医学图像处理、医用电子原理与设计、影响设备原理、模拟电子技术、数字电子与逻辑设计、微机原理、电路基础、单片机原理、运动创伤

学、运动物力学、运动生物化学、健康与运动营养、肌肉骨骼运动康复学、物理治疗学、作业治疗学、医学影像学、康复医学概论、临床医学概论、康复功能评定、中医骨伤科学、针灸学、人体生理学、组胚学等实验准备课系数为 0.3；流行病学、临床营养学、职业卫生与职业医学、预防医学、药用植物学、生药学、中国传统养生保健、神经病损康复等实验准备课系数为 0.25；体育课、医学统计学、医学心理学、儿少卫生学、卫生法学、卫生事业管理、大学计算机基础、软件工程、医学信息学、数据结构与算法、信息管理学、运动疗法、理疗、康复心理学、推拿学、康复体操等实验准备课系数为 0.2。）

（二）指导本、专科学生生产实习、毕业论文、毕业实习指导等工作量核算。

1. 五年制学生毕业论文指导不少于 8 周，每指导 1 名学生核定工作量计 20 标准学时，要求 1 人 1 题。

2. 四年制学生毕业论文指导不少于 4 周，每指导 1 名学生核定工作量计 10 标准学时，要求 1 人 1 题。

3. 大学生创新创业项目及“未来学术之星”项目等指导参照五年制毕业论文指导工作量，以结题项目数量计算。

4. 每参加 1 名学生毕业论文答辩核定 0.5 个标准学时工作量。

5. 每指导 1 名进修生，核定工作量计 10 个标准学时（二级单位核算）。

6. 期末考试命题，正式、备用试卷各计 3 个标准学时，要求试题符合教学大纲，并制定标准答案等；以论文作为考试形式的命题工作量每套计 1 个标准学时；综合考试命题，每套试卷计 6 个标准学时，要求试题符合命题方案要求，并制定标准答案等，参与单位工作量由主管二级学院根据题量比例具体分配。

7. 考试阅卷，每 15 份试卷计算 1 个标准学时。

8. 参加学校教学计划内考试监考、巡考，每位教师每次（场）计 2 标准学时。

9. 心理健康教育咨询中心在册的心理咨询师为学生开展心理咨询服务时，工作量为 $R=2.0$ （白天）或 $R=3.0$ （晚上） \times 每生（约为 60 分钟时间）。

10. 助导师由教育评价与教师发展中心认定，工作量按 30 学时/年/人计算。

二、科研（教研）基础工作量

科研（教研）基础工作量均以在科技处、教务处和教师发展中心登记、认定及备案的材料为依据。科研（教研）工作量以“分”为统计单位，科研（教研）工作量 1 分相当于教师工作量的 1 个标准学时。科研（教研）工作量计算公式为：

（一）学术（教改）论文

考核年度内统计科研（教研）基础工作量积分的学术（教改）论文不含《广西医科大学教学奖励办法（2016 年 1 月修

订)》和《广西医科大学科技奖励管理办法》中单独实施总量外教学奖励的 SCI、SSCI、EI、A&HCI 收录期刊正刊发表的论文。

学术（教改）论文分值

论文类别	分值
中文核心期刊	40
科技核心（统计源）期刊	20
一般期刊	10

备注：

1. 学术（教改）论文是指在国内正式刊发的自然科学、人文社会科学、教育教学等论著。

2. 中文核心期刊：指北京大学图书馆出版的《中文核心期刊要目总览》所收录的期刊。

3. 科技核心（统计源）期刊：以中国科学技术信息研究所提供为准。

4. 国内中文学术期刊被 SCI 等收录的论文按照国外期刊计算办法积分。在国内期刊外文版或国内学术机构主办的外文期刊上发表的论文按国内同级别刊物计算。

5. 正式学术刊物上发表的述评、讲座按照相应刊物级别的 60% 计分；论著摘要、综述、译文、个案报道、病例讨论、会议纪要等按照相应刊物级别的 40% 计分；正式刊物增刊上发表的论文按照相应刊物级别的 40% 计分；在非法刊物上发表的论文不计分。

6. 学术（教改）论文各排名联合作者的分值由通讯作者分配（有联合通讯作者的，论文分值由末位通讯作者分配；没有通讯作者的，论文分值由第一作者分配）。其中，通讯作者和第一作者所获分值不低于论文总分的 70%，参与分配剩余分值的其他联合作者不超过 3 人。

7. 非法出版物的确定以《国家新闻出版总署公布 150 种非法出版物》、中国期刊全文数据库及其他最新规定为准。

8. 学术（教改）论文以正式纸质见刊论文为准。

9. 学术（教改）论文应以广西医科大学为第一署名单位。

（二）科研（教研）立项与著作教材建设

考核年度内统计科研（教研）基础工作量积分的科研（教研）立项与著作教材建设项目不含《广西医科大学教学奖励办法（2016 年 1 月修订）》、《广西医科大学科技奖励管理办法》中单独实施总量外教学奖励和科研奖励的项目。

科研（教研）立项分值

项目类别	积分（以 50 元 1 单位）	备注
各类未纳入学校总量外单独教学奖励和科研奖励的自筹课题、横向项目、校级课题、因荣誉或政策性照顾获得的课题	资助经费 × 系数 /50	资助经费和系数标准：获资助项目总经费在 50 万元以下（含 50 万元）按 5% 系数计算；经费在 50 万元以上的按以下办法计算累加： 1~50 万元的部分按 5% 系数计算，51~100 万元的部分按 4% 系数计算，101~200 万元的部分按 3% 系数计算，

		201~300 万元的部分按 2% 系数计算，300 万元以上的部分按 2% 系数计算。
--	--	--

备注：

1. 科研（教研）立项课题资助经费和项目负责人及成员信息以上级部门或学校正式下文为准。

2. 科研（教研）立项课题组成员的分值由课题负责人分配。其中，课题负责人所获分值不低于课题总分的 70%，参与分配剩余分值的课题组成员不超过 3 人。

3. 科研（教研）立项课题工作量积分获取以结题证明（文件、证书）材料为准。

4. 科研（教研）立项课题负责人单位应以广西医科大学为第一署名单位。

教材建设分值

项目类型		作者类型	出版社	积分	备注
非教材类著作	专著/编著	主编	国家一级	150	1、责任编委基础分值同副主编，如为一人完成，则基础分值同主编/主译； 2、论文汇编中的论文若在其他刊物发表，此处不做重复统计。
			国家二级	100	
			其他	60	
		主审/副主编	国家一级	120	
			国家二级	80	
			其他	40	
参编	国家一级	40			
	国家二级	20			

			其他	10	
	译著	主编	国家一级	100	
			国家二级	50	
			其他	30	
		主审/ 副主编	国家一级	60	
			国家二级	30	
			其他	15	
		参编	国家一级	20	
			国家二级	10	
			其他	5	
	科普书 籍/论文 集等	主编	国家一级	50	
			国家二级	30	
			其他	15	
		主审/ 副主编	国家一级	30	
			国家二级	15	
			其他	10	
		参编	国家一级	10	
			国家二级	5	
			其他	5	
教材 类	国家规 划教材	主编		500	教材层次系数：研究 生、本科、专科教材 分别按：1、0.9、 0.8 计算；
		副主编		300	
		参编		100	
	国家非 规划教 材	主编		100	
		副主编		60	
		参编		40	
	协编教 材	主编		60	
		副主编		40	
		参编		30	
	自编教 材	主编		50	
		副主编		30	
		参编		10	
	内部讲	主编		8	

义	副主编	8
	参编	5

（三）科技成果转化

1. 根据实际拨入学校账号的转让金额一次性积分。

计算公式为： $F = \sum S_F \cdot \alpha_F \cdot \beta_F$

S_F 为科研成果转让实际拨入学校账号的转让金额总数（10分/万元）。

α_F 为科研成果转让的学校参与系数。若我校为第一承担单位， α_F 值为1.0；我校为第二承担单位 α_F 值为0.5；其余不计。

β_F 为科研成果转让的个人系数：如只有一个完成人，则 β_F 值为1；如有两个完成人，第一完成人 β_F 值为0.7，第二完成人 β_F 值为0.3；如有三个及以上完成人，第一完成人 β_F 值为0.7，第二、第三完成人 β_F 值为0.2，其他额定人员（以证书为准） β_F 值均为0.1。

2. 药品、保健品研发积分：每研发一个产品计300分，产品须获得临床批件或生产批号，研发团队人员的分值或系数，由团队负责人分配。

（四）其他尚未纳入《广西医科大学科技奖励管理办法》和本方案的科研工作量，具体计分由学校科技处和人事处研究确定。

三、基本工作量标准及减免扣减情况说明

基本工作量、最低工作量、减免工作量、扣减工作量的标准请见《广西医科大学一线教学科研岗位工作量参考标准（试行）》。

四、其他说明

实施绩效积分制后，学校原岗位津贴有关文件规定停止执行。

广西医科大学一线教学科研岗位工作量参考标准（试行）

一、基本工作量标准

工作量是指教学、育人、科研工作量等工作量的合计。

工作量以“分”为统计单位，具体基本工作量标准为：

教授（研究员等）220 分/年，副教授（副研究员等）200 分/年，讲师（助理研究员等）160 分/年，助教（研究实习员等）140 分/年，教辅人员 160 分/年。

各职称人员基本工作量要求以学校岗位设置已聘岗位职称为准。

二、最低工作量标准

（一）教师类型的界定：教师分为教学为主型、教学科研并重型、科研为主型三种类型。年均教学量在 400 学时以上的可设置为教学为主型；年均教学量在 100 以上，400 以下的设置为教学科研并重型；年均教学量在 100 以内的设置为科研为主型。对上述三种类型教师设置有不同的基本教学工作量，但对于个别教研室课时量较低的，在完成所属教研室教学任务后，仍达不到基本教学工作量的，可用科研及其他工作量补充。

（二）教授、副教授每年教学工作量不能低于 36 分（双肩挑人员教授和副教授不能低于 10 分）。讲师及以下工作量不低于 40 分。

（三）教学型教师的工作要求可以教学工作为主，但科研工作量不低于基本工作量的 10%；教学科研并重型教师工作要求教学科研并重，但正高级职称岗位科研工作量每年不低于 100 分，副高级岗科研工作量每年不低于 80 分，中级岗科研工作量每年不低于 40 分，初级岗科研工作量每年不低于 20 分；科研型教师工作量可以科研为主，但每年教学工作量不低于基本工作量的 10%。

三、减免工作量标准

（一）选择教学科研岗位的“双肩挑”及兼岗人员实行减免工作量制度。减免工作量必须是在完成学校经由学院（部）下达的教学任务，并达到合格后才可以减免。对不能完成当年教学任务的教研室，相关人员不予减免工作量。

（二）基本工作量中教学和科研工作量分别按减免比例予以减免，减免工作量以加分形式用于计算月度奖励性绩效工资。

（三）选择教学科研岗位的双肩挑校领导减免相应职称基本工作量标准的 3/4，双肩挑处级干部减免相应职称基本工作量标准的 2/3，学校正式下文的教研室、实验室主任（副主任）减免相应职称基本工作量标准的 1/4。

（四）各教研室教学秘书每年减免工作量 40 分。

（五）一线教学、科研和教辅人员担任兼职班主任，考核合格的减免 60 分；担任社团指导老师，经校团委考核合格的减免 20 分。

（六）二级学院下设中心实验室、重点实验室、重点学科秘书，考核合格减免 40 分。

（七）工会分会主席，党支部书记减免工作量 20 分。

（八）在职攻读硕、博士，教师公派进修，职工正常产假按规定减免相应工作量。

（九）对有基本工作量和最低工作量要求的职工，若当年获得国家教学、科研成果或国家重点课题等标志性成就，当年可不受基本工作量和最低工作量政策限制。

（十）符合多种减免工作量条件的，减免工作量可相加。

四、扣减工作量标准

（一）出现 1 次课堂教学质量评价结果（含校领导、校教学督导专家、院督导专家、同行教师和学生评教结果）为“不及格”的教师，或连续两次出现教学质量评价结果为“中等”及以下的教师，经个人申诉和教育评价与教师发展中心调查核实，确定不良考核结果人员扣减绩效 10 分。

（二）教学差错当事人，一学年内连续发生两次（含两次）教学差错以上者，扣减绩效 15 分；Ⅲ级教学事故当事人，扣减绩效 15 分，一学年内连续发生两次（含两次）Ⅲ级事故以上者，扣减绩效 40 分；Ⅱ级教学事故当事人，扣减绩效 40 分；一学年内发生两次（含两次）以上者，扣减绩效 80 分，Ⅰ级教学事故当事人，扣减全年教学绩效（如不够扣除的，扣全年绩效 100 分）。

（三）出现学术不端情况的，经学术委员会认定，扣减全年科研绩效。

（四）在教书育人方面，经宣传部认定，表现较差的，视情况扣减教学绩效 10-50 分，师德考核不合格的，扣减全年教学绩效分数。

（五）研究生导师如所带研究生毕业论文在全国学位论文抽查中不合格的，扣减该所带该生导师津贴的 50%。