

天津科技大学电子信息与自动化学院 绩效岗位聘用与考核办法

(教代会稿)

根据《天津科技大学 2022-2026 聘期改革与聘用文件》精神，结合学院实际情况，制定本办法。

一、聘期时间

(一) 岗位聘期为四年，以自然年计算。本聘期自 2022 年 8 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日，其中 2022 年 8 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日为过渡期（本聘期业绩计算时间为 2022 年 6 月 1 日至 2026 年 10 月 31 日）。在聘期内退休的人员聘期截至退休当月月底，在聘期内离职的人员聘期截至学校批准离校之日。

(二) 上聘期的业绩成果计算时间为 2017 年 6 月 1 日至 2022 年 5 月 31 日。

二、岗位设置

学院岗位分为教师岗、其他专业技术岗和管理岗三类，各类别设置岗位如下：

教师岗：教授、副教授、讲师、助教；

其他专业技术岗：正高级、副高级、中级、初级、员级、见习；

管理岗：正处级、副处级、正科级、副科级、科员、办

事员。

三、上岗条件

（一）本聘期上岗条件为上聘期考核结果为合格及以上，且职务或职称及任职年限与申报岗位要求相符；

（二）对于新引进人才，按照入职时签署的《天津科技大学引进人才（博士）协议》中规定条款执行；

（三）上个聘期内职务、职称等发生变动的按新岗位上岗；

（四）实验技术岗、管理岗按照学校有关规定实施聘用。

四、岗位职责

（一）模范遵守宪法、法律和职业道德，熟悉和遵守学校教学工作的有关规定；

（二）坚持社会主义办学方向，贯彻国家的教育方针，忠诚人民教育事业，乐教敬业，具有强烈的事业心和责任感；

（三）履行教师聘约，积极承担教育教学工作，努力提高教学质量，按规定保质保量地完成一定数量的教学工作任务；

（四）树立现代教育思想和观念，认真学习教育教學理论，积极参加教学研究和教育改革，努力掌握教育规律，改进教学方法，积极运用现代教学手段，不断提高教

学水平和教学效果；

（五）刻苦钻研科学知识，积极参加社会实践、生产实践和科研实践，不断提高自身的学术和业务水平；

（六）加强社会主义精神文明建设，努力提高自身道德情操的修养，以身作则、为人师表；

（七）全面关心、爱护学生的成长，努力作好教书育人工作，促进学生在德、智、体、美、劳等方面的全面发展。

五、岗位考核

（一）考核原则

按照《天津科技大学学院年度绩效考核与奖励办法》规定，学院结合落实党的建设和全面从严治党主体责任、本科教育教学、科学研究、学科建设与研究生教育、师资人才、教育外事等六个方面重点工作，以《天津科技大学绩效工资实施办法》及学校与学院签订的年度目标任务为依据实施绩效考核。

（二）考核时间

按照学校相关文件要求，自 2022 年 8 月 1 日起执行，按自然年考核。其中，首个考核期为 2022 年 8 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日，业绩计算时间为 2022 年 6 月 1 日至 2023 年 10 月 31 日。

（三）考核办法

1. 教师岗考核内容：

(1) 考核内容分为教育教学工作、科学研究工作，进行量化考核。

(2) 教育教学工作考核在保证教学质量的同时，需完成规定的教学业绩标准分，科学研究工作考核的是科研业绩分。其中：

专业教师 and 基础课教师需完成学院规定的教学业绩标准分，教学业绩分及岗位基本绩效奖金发放办法详见附件。

科研型教师需完成学院规定的业绩分的一半考核。如未完成，按照完成的比例发放岗位基本绩效奖金。

所有教师包括教授、副教授、讲师每年必须承担讲授本科生理理论授课课程任务（不含课程实践、课程设计），特殊情况除外。

(3) 学院考核采用团队考核和个人考核两种方式，鼓励团队考核。未进团队人员进行个人考核，个人考核的教师不能与其他人调配绩效分。

(4) 学院对团队进行整体考核。每个科研团队由 3-10 人自愿组成，团队成员由学院在岗在编教师组成，每名教师只能加入一个团队，每个团队设负责人一名，团队成员名单于每年聘期开始之前交学院备案并公示，团队成员在当年考核年度内不做调整。团队负责人对所有成员的业绩分可在团队内进行二次分配。团队考核的总业绩分为每名团队成员应完成的业绩分的总和。

2. 实验技术岗

实验技术岗按照日常工作表现、岗位职责的完成情况实施年度考核，考核结果由学院党政联席会确定。

3. 管理岗

管理岗（包含辅导员）按照日常工作表现、岗位职责的完成情况实施年度考核，考核结果由学院党政联席确定。

六、聘用依据

本聘期根据学校下达的各类指标职数，原则上依据上一个聘期（2017 年 6 月 1 日至 2022 年 5 月 31 日）之间的业绩成果进行聘用上岗。

七、有关说明

本文件内容如与学院之前文件不一致，以此文件为准。本办法未尽事宜，按学校和学院有关规定执行。本办法由学院聘用工作组负责解释。

电子信息与自动化学院

2022 年 8 月 23 日

附件：教师岗位教学业绩分及岗位基本绩效奖金核发办法

附件：

教师岗位教学业绩分及岗位基本绩效奖金核发办法

1. 岗位绩效奖金包括岗位基本绩效奖金和岗位业绩绩效奖金。岗位基本绩效奖金指岗位绩效奖金的 50% 部分，岗位业绩绩效奖金包括岗位绩效奖金的 20%、学校年度绩效考核后核发给学院的绩效奖金及岗位基本绩效奖金在学院考核后的剩余部分。

2. 教学业绩标准分

教学业绩标准分 = 教学工作量分 - 教学扣分

教学工作量包含本科教学工作量和研究生教学工作量，教学工作量分按下式进行计算。

教学工作量分 = (教学工作量 / A) * 100

其中，A 为基本教学工作量，专业课教师 A=335 课时，基础课教师 A=420 课时。

3. 教师岗位基本绩效奖金核发

本聘期教师岗对上年度教学进行业绩考核，用教学业绩标准分计算应发岗位基本绩效奖金，再逐月发放。

① 若考核所得业绩标准分 ≥ 100 分，则：

岗位基本绩效奖金 = 岗位基本绩效奖金标准

② 若 $0 \leq$ 考核所得业绩标准分 < 100 分，则：

岗位基本绩效奖金 = 岗位基本绩效奖金标准 $\times$ 业绩考核标准分 / 100

教学扣分事由及分值

扣分事由	分值	说明
评教成绩在学院排名后 5% 且低于学校平均分或未参加评教	10 分/门	相应学期没有课除外
课程实验开出率未达到教学大纲要求	10 分/门	
修改专业培养方案	10 分/次	由专业负责人进行二次分摊
修改教学日历或教学任务	5 分/项	由专业负责人进行二次分摊
未按时提交成绩	10 分/项	
修改成绩单	10 分/次	
调停课	2 分/次	非正当理由
教授、副教授每学年未上本科生课	30 分/人	经学校审批允许除外
未实施课程思政教学	10 分/门	
本科生导师制落实情况不合格	30 分	依据学校质控中心检查和学院检查确定