

黑龙江大学文件

黑大校发〔2018〕201号

关于印发《岗位绩效工资（二级薪酬） 有关事宜的补充说明》的通知

全校各单位：

为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，落实立德树人根本任务，加强人才队伍建设，有效破解学校面临的突出矛盾和瓶颈问题，深入推进“三大办学战略”和“三篇大文章”落地实施，有效激发内生动力，促进全校教职工奋发有为、力争上游，为实现建设有特色、高水平、现代化一流地方综合性大学发展目标奠定坚实基础，学校实施了以增加知识价值为导向的绩效工资改革，并于2018年6月26日印发了《黑龙江大学以增加知识价值为导向的绩效工资实施办法（暂行）》（党发〔2018〕37号），初步建立以统发工资、岗位绩效工资、激励绩效工资和高水平成果奖励为一体的“四级薪酬”分配体系。

为更好地摸清学校教学、科研的实际情况，学校决定 2018 年为“试行年”，通过试行，发现问题、总结经验，进一步把各项标准划准、描实，使其更加符合实际。在试行期间，国家召开了新时代全国高等学校本科教育工作会议，坚持“以本为本”，推进“四个回归”，推动本科教育重新回到大学办学的核心基础地位。科技部等五部门联合开展清理“唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项”专项行动，对开展分配制度改革提出了新的要求。因此，根据国家出台的新政策和新导向，结合 2018 年试行情况，对岗位绩效工资（二级薪酬）有关事宜进行补充说明。

2018 年 12 月 28 日校长办公会议审议通过了《岗位绩效工资（二级薪酬）有关事宜的补充说明》，现印发给你们，望认真贯彻执行。党政管理、其他专业技术、工勤技能岗位等非教学岗位的考核办法及要求近期发布。

黑龙江大学

2018 年 12 月 29 日

岗位绩效工资（二级薪酬）有关事宜的补充说明

根据 2018 年全校实际完成教学工作量的核算分析情况,结合学院和教师的意见建议,对教师岗位类型、年度工作总量考核标准、教师兼职管理服务工作量计算、高层次人才等相关事宜进行补充说明。

一、细分教师岗位类型

为深入贯彻落实“以本为本”精神,进一步加强和巩固本科教学中心地位,加快建设高水平本科教育、全面提高人才培养能力。学校对教师岗位类型进行进一步调整、细化和规范。

(一) 在原设置教学科研型、教学型、教学为主型、科研为主型基础上,增设科研型岗位,并调整科研为主型的教学和科研工作量。调整后,各类型教师岗位的年度基本工作量标准如下:

教师岗位基本工作量标准表（年度）

等级 工 作 量 岗位类型		教学科研型			教学型、教学为主型			科研为主型			科研型		
		教学	科研	工作总量	教学	科研	工作总量	教学	科研	工作总量	教学	科研	工作总量
正高级	二级	360 (72)	290	650	520	130	650	260	390	650	130	520	650
	三级	360 (72)	240	600	480	120	600	240	360	600	120	480	600
	四级	360 (108)	150	510	410	100	510	200	310	510	100	410	510
副高级	五至七级	340 (144)	110	450	390	60	450	180	270	450	60	390	450
中级	八至十级	320 (144)	80	400	360	40	400	160	240	400	40	360	400

初级	十一、十二级	252 (72)	48	300	280	20	300	120	180	300	20	280	300
----	--------	-------------	----	-----	-----	----	-----	-----	-----	-----	----	-----	-----

注：括号中的数字是每年应完成的最低本科课堂授课学时数。

教师岗位类型每聘期选定一次，在聘期首年度的上半年完成，聘期内不能更改类型。

（二）科研型和科研为主型岗位的申报要求

1. 部委级以上研究基地、重点实验室、工程中心的固定人员，可选择科研为主型或科研型岗位。科研型岗位只针对上述人员设置。

2. 申报科研为主型岗位的具体要求

（1）学院平均教学工作量达不到 360 的，教师可选择申报科研为主型岗位，但人数不得超过学院教师总数的 10%。如申报人数过多，学院应按科研成果的水平进行排队，择优申报。

（2）一级博士点所在学科的教师，可选择申报科研为主型岗位，但人数不得超过所在学科教师数的 10%。如申报人数过多，学院应按科研成果的水平进行排队，择优申报。

（3）上述学院或学科，因特殊情况申报科研为主型岗位的人数需突破 10%比例的，应上报学校绩效考核与薪酬分配工作领导小组研究决定。

（4）学院有部委级以上研究基地、重点实验室、工程中心的，学院教师不能选择科研为主型岗位。研究基地、重点实验室、工程中心独立运行的除外。

3. 科研型和科研为主型岗位设置“最低科研工作量”，不低于岗位规定科研工作量的 50%。科研型或科研为主型教师未达到

最低科研工作量标准的，年度考核不能评定良好及以上等次。

二、下调教师年度工作总量考核的标准线

教师年度工作总量的完成情况是教师年度考核的基础。年度考核时，应达到年度工作总量考核的标准线，再结合教学质量的评价，综合评定出教师年度考核的等次。

调整后，各类型教师年度工作总量考核标准如下：

工作总量达到 100%的，具备评定“优秀”等次资格；

工作总量达到 70%以上的，具备评定“良好”等次资格；

工作总量达到 50%以上的，具备评定“合格”等次资格；

工作总量达到 30%以上且不足 50%的，确定为“准合格”；

工作总量不足 30%的，确定为“不合格”。

当年新来校、当年退休、休产假、患重大疾病在医疗期内的教师，以及在学校批准期限内的挂职、借调、进修、访学、攻读学位等情况的教师，工作总量未达到 50%的，如无“准合格”或“不合格”规定的其他情况，可认定“合格”等次。

（二）学校根据部分学院教学工作量不饱满的实际情况，对于学院平均教学工作量低于 330 的学院（建筑工程学院、水利电力学院、机电工程学院、农业资源与环境学院、哲学学院），年度考核时，将各类型教师岗位评定“优秀”等次的教学工作量标准下调 10%，科研工作量不变。但为了确保同工同酬原则，仍按实际完成工作量的比例计发二级薪酬。平均教学工作量高于 330 的学院，教学工作量、科研工作量和工作总量按原标准执行。

（三）根据教师年度工作总量考核情况计发二级薪酬。2018年为试行年，所有教师按实际完成工作总量计发二级薪酬。从2019年起，实际完成工作总量达到30%的，按比例计发二级薪酬；实际完成工作总量低于30%的，不发放二级薪酬。

（四）全校各类型教师年度工作总量考核标准达到“良好”标准线以上的，方可参评教学质量优秀奖。获得教学质量优秀奖等教学质量奖的教师，享受相应工作优绩奖励。

（五）教学科研型岗位规定的本科最低课堂授课学时按原标准执行。全校各类型教师未达到本科最低课堂授课学时标准的，不能参评本科教学质量奖。教学型、教学为主型、教学科研型教师未达到本科最低课堂授课学时标准的，年度考核不能评定良好及以上等次。本科最低课堂授课学时的考核标准按教学科研型岗位规定的最低本科课堂授课学时执行。

三、优化工作量充抵原则

（一）教学科研型岗位，教学工作量可部分充抵科研工作量：
45周岁以下的教师，教学工作量不能充抵科研工作量；
46-54周岁的教师，教学工作量可充抵1/2科研工作量；
55周岁以上的教师，教学工作量可充抵全部科研工作量；

（二）教学型、教学为主型岗位，教学工作量可充抵全部科研工作量。

（三）科研为主型和科研型教师岗位，教学工作量不能充抵科研工作量。

（四）各类型岗位的科研工作量不能充抵教学工作量，并且科研工作量实行封顶制。

（五）教学科研型、教学为主型、教学型岗位、科研为主型岗位教学超工作量的核算方式按原办法执行。科研型岗位教学超工作量的核算方式与科研为主型相同。

四、教学科研人员兼职管理服务工作的纳入二级薪酬工作量

为鼓励教学科研人员兼职从事教学、科研、学科建设及党务等相关管理服务工作的专业化水平，将部分教师兼职管理服务工作的折合一定工作量，纳入二级薪酬，在三级薪酬中不再另行核定。

（一）下列教学科研人员兼职工作抵扣二级薪酬工作量

1. 系主任、不设系的教研室主任、教学秘书、科研秘书、研究生秘书、学科秘书工作，每年计 25 工作量，可抵扣教学工作量或科研工作量。

2. 党支部书记、工会主席、教学实验室主任、省级重点实验室主任、省级工程中心主任、省级文科基地主任及其他省部级平台主任，每年计 20 工作量，可抵扣教学工作量或科研工作量。

3. 学业导师（班主任）：学生数 30 人以上的，每年计 20 工作量；学生数 15-29 人的，每年计 15 工作量；学生数在 14 人以下的，每年计 10 工作量。可抵扣教学工作量或科研工作量

上述教学科研人员担任的兼职工作中，担任的第一个兼职工作，工作量抵扣按 100%计；担任的第二个兼职工作，工作量抵扣

按 50%计（第二个兼职工作是党支部书记的，工作量抵扣按 100%计）；其他兼职不再计算工作量。具有副处级以上领导职务（含享受副处级以上待遇）的人员兼任上述工作职务的，一律不抵扣教学工作量。

不在上述范围内自设的教学科研人员兼职工作不计工作量，学院应根据工作量和工作性质，将其职能归并到上述相应教师兼职工作中，不重复计算工作量。

（二）教学科研人员参加一些重要监考工作（如研究生入学考试笔试、外语四六级考试）折合一定工作量，按考试时间 1 小时折合 1 工作量，可抵扣教学工作量或科研工作量。

（三）学校积极开拓渠道，解决部分学院教学工作量不饱满问题。学校选派的教师承担与学校签订战略合作协议的外校课程，计入教学工作量。教师选派教师承担校外课程，原则上从达不到学校平均教学工作量的学院中派出。

五、进一步明确高层次人才岗位有关政策

为落实科技部等五部委关于清理“四唯”专项工作要求，结合试行期间发现的问题，对高层次人才绩效工资有关政策进一步明确。

（一）高层次人才可选择高层次人才岗位或对应的教师岗位。选择高层次人才岗位的，可享受所聘人才岗位的二级薪酬和三级薪酬，不再享受所聘教师岗位的二级薪酬，并按高层次人才岗位进行考核。选择教师岗位的，可享受所聘教师岗位的二级薪酬和

三级薪酬，不再享受高层次人才岗位的二级薪酬，并按教师岗位进行考核。

（二）省级以上人才在聘期内享受上级发放奖金的，纳入高层次人才岗位的绩效工资，学校不再另行发放二级薪酬，享受多个人才项目的，奖金兼得。聘期内的考核按所聘人才岗位协议执行。聘期结束后，继续选择高层次人才岗位的，按学校规定标准发放二级薪酬，并按学校考核标准进行考核。

（三）未获得高层次人才称号的人员，根据《黑龙江大学高层次人才绩效考核办法》的规定，连续2年完成4项（论文为必备项）高层次人才“激励绩效”年度任务的，可本人提出申请，根据高层次人才层次的岗位设置，经审核确认后，在第2年兑现高层次人才的三级薪酬。连续3年完成4项（论文为必备项）高层次人才“激励绩效”年度任务的，可本人提出申请，根据高层次人才层次的岗位设置，经审核确认后，从第3年开始兑现高层次人才的二级薪酬和三级薪酬，纳入相应高层次人才岗位，并按高层次人才进行考核。

（四）选择高层次人才岗位的不享受教学超工作量奖励。

五、本补充说明与《黑龙江大学以增加知识价值为导向的绩效工资实施办法（暂行）》（党发[2018]37号）内容不一致的，按本补充说明执行。未尽事宜由学校绩效考核与薪酬分配工作领导小组结合相关政策和学校实际研究确定。

六、本补充说明中除明确说明执行时间的情况外，一律从

2019 年 1 月 1 日起执行。各学院应根据国家和我省相关政策导向要求，认真落实《黑龙江大学以增加知识价值为导向的绩效工资实施办法（暂行）》（党发[2018]37 号）和本补充说明，合理安排教师教学工作，根据教学实际和教师特点开展教师岗位类型选报工作，有效保障教学、科研、学科建设等各项工作正常运行，提升工作绩效，促进学校各项事业长足发展。