

建筑工程学院年度贡献奖发放办法

（试行）

为进一步深化收入分配制度改革，推进学院各项事业健康发展，根据《徐州工业职业技术学院二级管理经费管理办法（试行）》（徐工职院发〔2021〕78号）、《徐州工业职业技术学院绩效工资实施办法（2018年修订）》（徐工职院发〔2018〕134号）和《徐州工业职业技术学院教职工年度考核方案》（徐工职院发〔2018〕137号）等文件精神要求，结合建筑工程学院实际，特制定本办法。

一、组织领导

由学院党政领导班子、各教研室主任和工会主席组成工作领导小组，负责组织开展建筑工程学院年度贡献奖发放工作。

二、年度贡献奖结构构成

按学校相关工作要求，二级学院年度贡献奖由教学超工作量课时津贴、育人工作量津贴、外聘兼职（课）教师课时津贴、教学质量工程奖励津贴、教科研奖励津贴、党政管理人员年度贡献奖奖励津贴和专项工作奖励津贴七部分组成。

1. 教学超工作量课时津贴主要是指教师每学期超于 170 课时的教学工作量津贴。

2. 育人工作量津贴主要是指教职工担任班主任教育管理等育人服务工作的工作量津贴。

3. 外聘兼职（课）教师课时津贴主要是指承担学院一线教学的外聘兼职（课）教师课时津贴。

4. 教学质量工程奖励津贴主要是指除教务处认定以外的，学院审批认定的教职工参与的高等学校教学质量与教学改革工程相关工作奖励津贴，包括教学建设与改革、成果及获奖等。

5. 教科研奖励津贴是指在教学科研工作中取得优秀成果的奖励津贴，包括教科研项目、学术论文及著作、授权专利和科研成果获奖等。

6. 党政管理人员年度贡献奖奖励津贴主要是指二级学院管理人员年度奖励津贴。

7. 专项工作奖励津贴主要是指参与二级学院重点工作并取得优秀成绩的奖励津贴。

三、年度贡献奖发放办法

1. 教学超工作量课时津贴。按教务处关于教师超工作量计算办法相关文件要求执行，具体工作量计算办法参照《徐州工业职业技术学院教师教学工作量计算办法（修订）》（徐工职院发[2019]77号）及《课时及质量工程绩效核算办法（讨论稿）》等等文件执行，具体发放办法参照《年度贡献奖（2018年修订）》执行。

教师超课时工作量系数：（拟随实际情况每年修订）

170-300 课时/每学期*1；

300-400 课时/每学期*0.9；

400-500 课时/每学期*0.7；

500 及以上课时/每学期*0.5。

2. 育人工作量津贴。按学校关于班主任工作的考核要求及津

贴发放办法执行，具体发放办法参见《年度贡献奖（2018 年修订）》教育管理服务绩点核算办法及《徐州工业职业技术学院班主任工作条例（2016 年修订）》（徐工职院发〔2016〕110 号）等文件。

3. 外聘兼职（课）教师课时津贴，按学校关于外聘兼职（课）教师相关文件要求执行，具体发放办法参见《外聘兼职（课）教师管理暂行办法》（徐工职院发〔2019〕98 号）。

另根据《课时及质量工程绩效核算办法（讨论稿）》要求，二级学院需从专业课课时绩效中单独划拨一部分用于企业兼职教师课时费，发放标准按照聘书约定，不得用于专任教师和校内兼课教师的课时绩效等支出。2021 学年划拨占比为 10%，2022 学年划拨占比为 20%。

4. 教学质量工程。由两部分组成，教学类高水平质量工程绩效和其他质量工程绩效。

教学类高水平质量工程绩效是指教学类省级及以上质量工程项目。由个人申报，学院汇总审核后报教务处审核，学校批准后续支付给各院部。**其他质量工程绩效**包括所有体育艺术类（含省级及以上）、教学类省级以下质量工程项目。**教学类省级以下质量工程绩点**由各院部进行审核、奖励，二级学院拟提取 30%部分作为二级学院专项贡献奖励发放。（省级以下质量工程项目需在参赛前报学院审批，个人自由参加、未经学院审批的获奖项目将不再予以认定。）

具体发放办法参见《年度贡献奖（2018 年修订）》教学工作量绩点核算办法部分和《课时及质量工程绩效核算办法（讨论稿）》

文件。

5. 教科研奖励津贴。按学校关于教科研项目及成果奖励绩点核算，参照《年度贡献奖（2018 年修订）》执行。

6. 党政管理人员年度贡献奖奖励津贴。按学校关于管理人员年度贡献奖发放相关文件要求执行，具体办法参见《年度贡献奖（2018 年修订）》党政管理人员年度贡献奖分配办法部分。

7. 专项工作奖励津贴。专项贡献奖励津贴来自学院创收、省级以下质量工程、科技贡献奖励和学校其他奖励等，按建筑工程学院关于专项工作奖励办法相关要求执行，具体办法详见附件 1《建筑工程学院专项工作奖励管理办法（试行）》。

创收经费，30%用于建筑工程学院工作投入，20%用于建筑工程学院教职工运动会服装、节日礼品及教职工困难走访支出，50%用于建筑工程学院专项工作奖励。

四、年度贡献奖计算办法

$Jd(\text{课时单价}) = (YB - F(\text{班主任等教育管理工作津贴}) - Jz(\text{教师质量工程奖励})) / (Jc(\text{总超课时量}) + Gc(\text{管理总工作课时量}))$;

$Jj(\text{专任教师超课时津贴}) = Jd * Jc * Jk(\text{课时系数})$

$G(\text{管理人员年度贡献奖}) = E(\text{专任教师超课时平均奖}) * M(\text{校管理人员职级系数})$

F 为班主任等教育管理工作津贴；

（辅导员在完成额定的工作之外所承担的班主任工作量，按照班主任工作条例给予相应的奖励。）

J 奖励（专项工作奖励津贴）按《建筑工程学院专项工作奖励管理办法（试行）》发放。

五、年度贡献奖发放程序

1. 教学超工作量课时津贴、外聘兼职（课）教师课时津贴和育人工作量津贴和育人工作津贴，由教学及学管办公室按学校相关文件要求考核、核算，学院年度贡献奖发放领导小组审定，报学院党政联席会审议并公示，上报学校审批后发放。

2. 质量工程及教科研奖励津，由教师个人申报，教学管理办公室考核、核算，学院年度贡献奖发放领导小组审定，报学院党政联席会审议并公示，上报学校审批后发放。

3. 党政管理人员年度贡献奖奖励津贴，由学院党政办公室考核、核算，学院年度贡献奖发放领导小组审定，报学院党政联席会审议并公示，上报学校审批后发放。

4. 专项贡献奖励由个人申报，学院年度贡献奖发放领导小组审定，报学院党政联席会审议并公示，上报学校审批后发放。

附：建筑工程学院专项工作奖励管理办法

建筑工程学院

2022年3月24日

附件一：

建筑工程学院专项工作奖励管理办法（试行）

为了进一步促进我院高水平高质量发展，推动学院重点工作有突破性成果，根据建筑工程学院实际情况，特制定本办法。

一、总则

1. 专项工作奖励津贴主要用于教职工除本职工作外，参与学院重点建设项目、取得突破性、高层次成果给予的奖励。

2. 严格控制专项工作奖励津贴的发放，由党政联席会依据学院重点工作确定专项工作奖励津贴发放项目及预算。

3. 专项工作奖励津贴的发放金额，根据工作项目类型，参照学校相关各类工作量及津贴执行，其发放标准需经党政联席会讨论通过方可执行。

4. 属于教职工本职工作内的各项工作，非突破性、高层次的各类表彰、获奖，原则上以荣誉奖励为主，不再进行物质奖励。

5. 专项工作奖励津贴每年年末由教师个人提出申请和教学、学管和党政办公室集体推荐两种方式产生，经党政联席会讨论通过公示后，报学校审批后方可发放。

二、专项工作奖励津贴的类别和标准

分为专项工作类、突破性、高层次成果类和其他突出贡献类三类。

（一）专项工作类

1. 招生工作。奖励津贴：100 元/人次。

2. 建筑防水集团工作。奖励津贴：3-5 个绩点/人次。

3. 产业学院相关工作。奖励津贴：3-5 个绩点/人次。

4. 博士人才引进工作。参与引进且有成效奖励津贴：5 个绩点/人。

5. 省级及以上教学能力竞赛（排名前二）、技能竞赛、挑战杯及创业计划竞赛（排名前一）获一等奖及以上奖项。奖励政策：直接认定当年教学质量优秀 2 次及当年年度考核优秀。

6. 省级及以上自然科学和人文社会科学研究课题。奖励政策：直接认定当年年度考核优秀。

7. 个人横项课题到账经费 100 万及以上。励政策：直接认定当年年度考核优秀。

（二）其他有突出贡献类

依据申请，一事一议，报党政联席会审批。

三、申请、发放程序

专项工作费用发放采取教师个人提出申请和教学、学管和党政办公室集体推荐两种方式汇总，经学院年度贡献奖发放领导小组审定，党政联席会讨论审议通过公示后，报学校审批后方可发放。