**商学院2016-2018聘期岗位聘用补充实施细则**

**一、未进入学术组织核心团队教师聘期聘用相关细则**

**1、年满50周岁及以上人员的聘用问题**

（1）2016年年满50周岁及以上的未进团队的女讲师(年龄截止时间为2015年12月31日)，聘期内适用学术保护制度，聘期目标任务可实行置换。

（2）2016年年满55周岁及以上的教师(年龄截止时间为2015年12月31日)。聘期内实行学术保护制度，聘期目标任务可实行置换。教职工在聘期内申请学术保护或到达退休年龄的，可不再参加岗位竞聘，直接聘用到相应等级最低职级的岗位，按实际工作期限聘用。聘任在相应等级最低职级岗位的教师，只做教学工作要求，不做科研工作要求。但申报教师高一等级或职级岗位的人员，应参加竞聘，并参加相应岗位的考核。

根据商学院具体情况实行课时置换：

1、144个实际上课数等同于1篇一类核心。

2、108个实际上课数等同于1篇二类核心。

注：置换只针对本年度任务，不可以跨年度计算**。**

**2、教授聘期目标任务**

根据商学院实际情况实行相对应置换

（1）1项国家级课题等同于5篇一类核心学术论文；

（2）1项省部级课题等同于2篇一类核心学术论文；

（3）2篇二类核心等同于1篇一类核心学术论文；

（4）1篇权威论文等同于3篇一类核心学术论文；获奖参照课题级别与学术论文兑换标准执行。

注：置换只针对本年度任务，不可以跨年度计算**。**

**3、副教授1岗位聘期目标任务**

根据商学院实际情况实行相对应置换

（1）1项国家级课题等同于5篇一类核心学术论文；

（2）1项省部级课题等同于2篇一类核心学术论文；

（3）1项厅局级级课题等同于2篇二类核心学术论文；

（4）2篇二类核心等同于1篇一类核心学术论文；

（5）1篇权威论文等同于3篇一类核心学术论文；获奖参照课题级别与学术论文兑换标准执行。

注：置换只针对本年度任务，不可以跨年度计算**。**

**4、副教授2岗位聘期目标任务**

根据商学院实际情况实行相对应置换

（1）1项国家级课题等同于5篇一类核心学术论文；

（2）1项省部级课题等同于2篇一类核心学术论文；

（3）1项厅局级级课题等同于2篇二类核心学术论文；

（4）1项校级课题等同于1篇二类核心学术论文；

（5）2篇二类核心等同于1篇一类核心学术论文；

（6）1篇权威论文等同于3篇一类核心学术论文；获奖参照课题级别与学术论文兑换标准执行。

注：置换只针对本年度任务，不可以跨年度计算**。**

**二、绩效工资发放及课时定量相关细则**

**1、未进入学术组织核心团队教师绩效工资发放及课时定量相关细则**

（1）绩效工资实行年度考核，分为基础津贴、科研津贴和日常考核三部分。

基础津贴根据教师履行岗位职责，完成岗位基本教学工作量定额和年教学工作量定额情况,每年按12个月逐月全额发放。**教学工作量实行年度考核,不跨年累计**。年基本教学工作量定额占基础津贴的70%。未完成，按实际完成比例计酬。年教学工作量定额（不含年基本教学工作量）占基础津贴的30%。未完成，按实际完成比例计酬。对超过规定的年教学工作量，按聘岗职级发放超课时津贴。

科研津贴以成果单元为主要考核依据。**严格按照个人年度任务项目进行考核，不跨年累计，每年度考核完后按照考核结果进行发放。**对于提前完成聘期科研任务工作量的人员，足额发放该年度科研津贴和按月足额发放聘期剩余年限科研津贴。

日常考核根据教职工在履行所聘岗位的岗位职责过程中坚持四项基本原则，热爱教育事业，遵守教师职业道德，为人师表，教书育人，严于律己，管教管导，认真履行《教师法》规定的义务，遵守学校相关文件规定，积极参与商学院、学部发展活动等表现情况，**于当年底一次性发放。**

**（2）课时定量**

**教师岗位年基本教学工作量定额**

|  |  |
| --- | --- |
| **年基本教学工作量定额(课时)** | **年教学工作量定额(课时)** |
| 教授180  副教授220  讲师220  助教120 | 教授320  副教授 340  讲师340  助教340 |
| 1、基本教学工作量指实际上课数；  2、实际上课数指通过商学院安排的课程，其他二级学院（部）安排的课程不纳入教学工作量。 | |

**2、进入学术组织核心团队教师绩效工资发放及课时定量相关细则**

（1）绩效工资实行年度考核和聘期考核相结合，分为基础津贴、科研津贴和日常考核三部分。

基础津贴根据教师履行岗位职责，完成岗位基本教学工作量定额和年教学工作量定额情况,每年按12个月逐月全额发放。**教学工作量实行年度考核,不跨年累计。**年基本教学工作量定额占基础津贴的70%。未完成，按实际完成比例计酬。年教学工作量定额（不含年基本教学工作量）占基础津贴的30%。未完成，按实际完成比例计酬。对超过规定的年教学工作量，按聘岗职级发放超课时津贴。

科研津贴以基层学术组织团队的目标任务和科研成果单元任务相结合的形式进行考核，以成果单元为主要考核依据。**进入基层学术组织团队的教师三年聘期结束进行考核（教师具体任务由学部主任根据商学院下达任务自行分解完成），第一年度根据实际情况发放科研津贴，第二、三年年度根据考核比例情况进行发放**。对于提前完成聘期科研任务工作量的团队，足额发放该团队所有成员的年度科研津贴和按月足额发放聘期剩余年限科研津贴。

日常考核根据教职工在履行所聘岗位的岗位职责过程中坚持四项基本原则，热爱教育事业，遵守教师职业道德，为人师表，教书育人，严于律己，管教管导，认真履行《教师法》规定的义务，遵守学校相关文件规定，积极参与商学院、学部发展活动等表现情况，**于当年底一次性发放。**

**（2）课时定量**

**教师岗位年基本教学工作量定额**

|  |  |
| --- | --- |
| **年基本教学工作量定额(课时)** | **年教学工作量定额(课时)** |
| 学科（学术）带头人72  专业（课程）建设负责人120  教授140  副教授180  讲师180  助教100 | 学科（学术）带头人200  专业（课程）建设负责人240  教授280  副教授 300  讲师300  助教300 |
| 1、基本教学工作量指实际上课数；  2、学部主任和研究所（系）负责人是基层学术组织建设单位相应的岗位名称。  3、实际上课数指通过商学院安排的课程，其他二级学院（部）安排的课程不纳入教学工作量。 | |

**三、其他细则**

1、专业（课程）建设负责人、会计专硕负责人所配秘书年绩效工资，按照0.5个**讲师1**岗位年绩效工资标准核拨，由专业（课程）建设负责人、会计专硕负责人根据工作需要决定人员聘用。

2、自费出国留学人员津贴发放方法根据商学院实际情况待定。

3、教授2、教授3岗位商学院岗聘领导小组可根据实际情况指定聘用人员。