

南京工程学院外语系文件

南京工程学院外语系年终分配条例 (2011 版)

一、津贴档次

讲师及以下职称津贴原则上参照原先人事处文件，对于各项积分满足基本分，教学测评排名前 20% 且科研积分同岗位排名第一者，岗位津贴分别上调一个级别。副教授岗位津贴实行动态上下浮动，一、二、档划定比例为 2 : 8，主要根据科研积分排定，一档副教授须受聘现岗位两年以上，各项积分连续两年均满足基本分，教学测评排名前 40%；续聘教师原则上二档；当年被聘副教授教师直接定为三档；连续两年科研分不满基本分的副教授定为三档；副教授各项积分满足基本分，教学测评排名前 30% 且科研积分排名第一者，岗位津贴上调一个级别。教授岗位津贴按学校拨付额度实发。

二、工作量计算

（一）编制工作量

公外：学院下达任务总量 / (学院额定外语专任教师人数 -4)

英专：外语系公外编制工作量 - (2 × 公外编制工作量 / 英专教师人数)

注：1) 如因外语系工作需要，由外语系安排，承担两门以上教学任务的教师，工作量可适当减免，但所有减免总量不得超过一个公外编制工作量；

2) 距退休年龄五年之内的教师 (男教师 55 岁 , 女教师 50 岁) 确因身体原因 , 由医院开具证明 , 工作量可适当减免 (10% 以内) ; 孕产期女教师如提前一学期书面申请 , 当年工作量要求也可适当放宽 (减免 20% 以内) , 但所减免工作量在第二年必须补齐。以上减免总量不超过一个公外编制工作量 , 并首先保证孕产期女教师。

3) 担任教务处教学任务书之外由外语系统一安排并负责支付酬金的培训、重修等其他课程的教师 , 可申请将该部分课程工作量转为编制工作量 , 转换系数为所担任课程单位酬金 / 本人职称对应外聘教师单位酬金。

4) 英语专业毕业论文指导工作量为 15 个单位工作量 / 生 ; 毕业实习 1 个工作量 / 生。

5) 英语专业编制工作量和公外编制工作量相差原则上不超过 50 课时。

(二) 工作量系数

课型系数

- | | |
|-----------------------|-----|
| 1) 非教改班大学英语 | 1 |
| 2) 专业基础课 (含选修课) 小班 | 1.1 |
| 3) 专业方向课 (含选修课) 小班 | 1.2 |
| 4) 公外教改班读写 | 1.2 |
| 5) 公外教改听说班 / 英专教改课程 | 1.4 |
| 6) 特殊课型按约定执行 | |

书面作业系数

- | | |
|----------------|-----|
| 1) 写作 | 1.5 |
| 2) 其他有作业要求的课程 | 1.1 |

人数系数

1) 公外 60 人以下英专 35 人以下 1

2) 公外 60 人以上英专 35 人以上每一人加 0.01

重复班系数 0.8

(三) 工作量减免

经外语系和学校批复的学历进修、孕产假教师工作量减免根据学院相关文件执行。外语系双肩挑教师、教研室主任工作量减免按照相关文件执行。

(四) 工作量不足

若教师工作量不足，不足部分从其津贴中扣除。公式如下：不足工作量 \times 本人职称对应外聘教师单位酬金 \times 0.9；其他工作人员病假等原因离岗按学院相关文件执行

三、科研扣款

外语系教师分为教学型和教学科研型，教师可自主申请(每两年申请一次)。教学科研型教师如科研达不到《外语系教师积分条例》中规定的科研基本分，将按照以下比例扣发岗位业绩津贴：[1-实际科研工作量/科研基本分] \times 12%。科研分两年一考核，扣款两年执行一次。教学型教师编制工作量较教学科研型教师上浮标准为：教授 30%；副教授 20%；讲师 15%；助教及以下 10%。

四、积分调节奖

外语系教师积分奖金源于学校下达的校调节奖：教学积分奖+获奖积分奖+集体活动积分奖+科研奖励(依据《南京工程学院外语系科研奖励办法》)。

五、基本步骤

- 1、统计各位教师基本数据，教师填写当年业绩档案表；
- 2、外语系理财小组召开会议，确定年度分配方案；
- 3、确定每位老师积分奖金额度；
- 4、初步确定每位老师最终获得的总金额并公示 24 小时；
- 5、答疑（4 小时）；
- 6、上报人事处。

备注：

- 1、特殊情况由外语系党政联席会议决定
- 2、本规则的最终解释权在外语系党政联席扩大会
- 3、如因个人资料提供不及时或个人核对不及时的，责任自负
- 4.如学校政策发生重大改变，外语系党政联席会可调整该条例

