



湖南科技大学五届二次教代会代表提案办理反馈表

办理单位	人事处	协助单位	
提案名称	提升进校超5年且未评副高的博士讲师绩效工资	提案编号	202536
提案办理情况	<p>依据《湖南科技大学绩效工资改革实施办法（试行）》（科大党发〔2025〕15号）第二条规定，绩效工资分配坚持“向教学工作、向一线教师、向关键岗位倾斜”的原则，充分发挥基础性绩效工资与平时考核绩效工资的保障功能。根据该文件附件1，各岗位专任教师的绩效工资标准较2024年平均提高13%。另根据第七条规定，“教学科研单位年度考核绩效工资保持总体平稳、稳中求进”，博士讲师年度考核绩效随全校总体水平同步增长。</p> <p>依据第九条，“各二级单位可根据不同岗位人员年度基本工作任务或岗位职责，制定本单位同一岗位级别不同档位的基础性绩效与平时考核绩效工资标准，原则上浮动比例控制在30%以内”。学院可通过二次分配机制，对承担核心教学科研任务的讲师予以倾斜，例如提高分配系数或设置绩效保障线，以灵活调节其绩效水平。</p> <p>根据第十二条，“教学工作量拨款=教学单位人才培养绩效工资总额×70%×（教学单位超基本教学工作量/全校超基本教学工作总量）”；“科学研究绩效工资=教学科研单位科学研究绩效工资总额×（教学单位超基本科研工作量/全校超基本科研工作总量）”。博士讲师所承担的超课时（超过150学时/年）将直接与绩效挂钩，体现多劳多得原则，超课时量越高，教学工作量拨款的占比也相应提高。此外，博士讲师超出20分/年的科研工作量亦可纳入绩效分配，科研成果愈多，科研绩效占比越高。</p>		
	 负责人签名（公章）：  人事处 2025年11月12日		

分管校领导意见

12/2

签名:

孙年

2020年1月7日

注: 请于 2025 年 11 月 15 日前将此表交至校工会办公室并发送至 gh@hnust.edu.cn

