

华南师范大学文件

华师〔2012〕127号

关于印发《华南师范大学校内津贴分配 试行办法（修订）》的通知

各院系、各部处、各单位：

《华南师范大学校内津贴分配试行办法（修订）》已经学校教代会常委会扩大会议审议和校长办公会议讨论通过，现印发给你们，请遵照执行。

附件：华南师范大学校内津贴分配试行办法（修订）

华南师范大学

二〇一二年十月十五日

附件：

华南师范大学校内津贴分配试行办法（修订）

为了进一步深化我校人事分配制度改革，建立优劳优酬和竞争激励的用人机制，充分调动和发挥广大教职工的积极性和创造性，提高学校办学效益、办学活力和办学水平，根据上级有关文件精神及学校实际情况，修订本办法。

一、指导思想和基本原则

（一）以科学发展观为指导，贯彻学校“十二五”事业发展规划纲要精神，紧密结合学校“建设有特色、高水平的教学研究型大学”的战略发展目标要求，以“分类分配”为基础修订校内津贴分配办法。

（二）稳定总量，优化结构，激励高端。学校在稳定原有津贴总量的基础上，进一步完善校内津贴分配方式，逐步形成激励高水平、原创性成果产出的良性机制。

（三）按照“预算调控、分类核拨、分级管理、二次分配”的办法执行校内津贴分配工作，即在学校预算的校内津贴总量控制下，按照校内津贴发放的范围和标准，分类核拨至各单位，由各单位统筹进行二次分配。

（四）效率优先、优劳优酬、兼顾公平。业绩津贴分配与奖励，以实际完成工作任务的数量和质量为标准来进行分配，体现按劳分配，多劳多得，优劳优酬，与专业技术职务无关。

（五）淡化身份、强化岗位，以岗定津、岗变津变。岗位津贴分配是按照不同岗位职责的大小确定各类岗位津贴标准，在岗人员须履行岗位职责、年度考核称职及以上的方可享受相应等级的岗位津贴，岗位发生变动则津贴也相应随之调整。

（六）支持重点学科建设，向教学、科研以及管理优秀人才和关键岗位倾斜，充分发挥校内津贴的激励作用。

二、实施范围

（一）本次校内津贴分配试行办法的实施范围，限于学校教学、科研单位和党政管理机构以及图书馆、档案馆、学报编辑部、教育信息技术中心、网络中心等教辅单位事业编制内受聘上岗的教职工。

（二）年薪制人员的校内津贴分配按照其合同执行。

（三）根据后勤社会化改革的实际和历史情况，后勤各经济实体、校办产业各部门以及校医院和幼儿园可结合本单位实际，自行制定津贴分配办法，报学校备案。

三、分配办法

（一）教学、科研单位实行业绩津贴与奖励。学校每年根据

《华南师范大学教学业绩津贴与奖励试行办法》(附件一)、《华南师范大学科研业绩津贴与奖励试行办法》(附件二)和《华南师范大学学科与平台建设奖励试行办法》(附件三)核拨各教学、科研单位的业绩津贴与奖励,由各教学、科研单位统筹进行二次分配。

(二) 党政管理机构实行岗位津贴。学校每年根据上一年度考核结果和《华南师范大学党政管理机构岗位津贴发放试行办法》(附件四)核拨各党政管理机构的岗位津贴,由各党政管理机构按月发放。

(三) 经学校批准纳入岗位津贴发放范围的教辅单位,可参照执行岗位津贴。

四、组织实施

(一) 校内津贴分配工作在校党委、行政的领导下,成立校内津贴分配工作小组,由校领导和纪委办公室、监察处、校长办公室、人事处、发展规划处、教务处、研究生处、科技处、社科处、财务处、审计处等职能部门主要负责人以及校教代会主任、校工会主席组成,负责校内津贴分配实施工作。

(二) 校内津贴分配工作小组下设办公室,办公室设在人事处,负责校内津贴分配的具体工作。教务处负责做好全校本科生教学工作业绩的审核,研究生处负责做好全校研究生培养工作业

绩的审核，发展规划处负责做好全校学科建设工作业绩的审核，科技处负责做好全校科技部分的科研工作业绩和平台的审核，社科处负责做好全校社科部分的科研工作业绩和平台的审核，人事处负责有关岗位津贴的审核，其他相关部门通力合作，密切配合。

五、附则

（一）本办法自发文之日起实施。

（二）本办法如有与上级最新有关文件规定相冲突的，按照上级有关文件规定执行。

（三）凡过去学校有关文件规定与本办法不一致的，以本办法为准。

（四）2011年的业绩津贴按修订前的办法（即2007年版）核发，2012年的业绩津贴按修订后的办法（即2012年版）核发。

- 附件：1. 华南师范大学教学业绩津贴与奖励试行办法
2. 华南师范大学科研业绩津贴与奖励试行办法
3. 华南师范大学学科与平台建设奖励试行办法
4. 华南师范大学党政管理机构岗位津贴发放试行办法

华南师范大学
二〇一二年十月十五日

附件 1:

华南师范大学教学业绩津贴与奖励试行办法

为了强化教学工作中心地位,进一步调动我校教师的教学积极性和创造性,鼓励教育教学改革与创新,提高人才培养质量,结合学校实际,特制定本办法。

一、业绩津贴计分办法与标准

各单位的教学业绩津贴主要由基本教学业绩和教学工作量业绩组成,基本教学业绩以各单位的在校学生类别及人数为依据计分,教学工作量业绩主要以各单位承担的公共教学课时为依据计分。

(一) 基本教学业绩

1. 全日制本科生

(1) 全日制文科本科生: 240 分/14 名学生。

(2) 全日制理科本科生: 240 分/13 名学生。其中实验性理科(指生命科学学院、化学与环境学院、物理与电信工程学院、信息光电子科技学院、计算机学院)全日制本科生: 240 分/12 名学生;软件学院软件工程专业全日制本科生: 240 分/8 名学生。

(3) 全日制音乐类、美术类本科生: 240 分/6.5 名学生。

(4) 全日制外语类、体育类本科生: 240 分/9 名学生。

2. 研究生

(1) 全日制硕士研究生：240分/5名学生。

(2) 非全日制硕士研究生：240分/10名学生。

(3) 学术学位博士研究生：240分/3名学生；专业学位博士研究生：240分/5名学生。

3. 其他学生

(1) 留学生（学历教育）：240分/5名学生。

(2) 全日制成教育学生、函授生、自考生、留学生（非学历教育）：240分/70名学生。

说明：第1-2项所指的在校学生数由教务处、研究生处提供；第3项所指的在校学生数按学校规定的上缴经费折算，由财务处提供。

（二）教学工作量业绩

1. 研究生公共必修课：1.2分/课时。

2. 本科生公共必修课

(1) 公共体育课：1分/课时。

(2) 其他公共必修课（含思想政治理论课、军事课、大学英语、公共计算机课、就业指导课等）： $\left(1 + \frac{\text{实际人数} - 70}{210}\right)$ 分/课时。

其中，实际人数指每个班实际听课的学生人数，每个班实际听课的学生人数少于或等于70人时，按1分/课时计算。

3. 公共选修课：1分/课时。

4. 互开课：1.3分/课时。经认定的互开课按照此标准执行。

5. 拔尖创新人才培养课程：1.5分/课时。包括综合人才培养实验班、勤勤创新班等班级开设的课程，其他拔尖创新人才培养课程经认定后按照此标准执行。

二、教学奖励和约束办法与标准

（一）教学奖励

1. 教学成果类

（1）国家级教学成果奖特等奖 20 万元，一等奖 10 万元，二等奖 5 万元。

（2）省级教学成果奖一等奖 5 万元，二等奖 3 万元。

（3）校级教学成果奖（两年评选一次）一等奖 1 万元，二等奖 0.5 万元。

（4）校级优秀教学论文奖（含教材，两年评选一次）一等奖 0.2 万元，二等奖 0.1 万元。

2. 教学荣誉类

（1）国家级、省级、校级教学名师，分别一次性奖励 3 万元、1.5 万元、0.5 万元。

（2）校级观摩课堂主讲教师，一次性奖励 0.2 万元；中青年教师课堂教学优秀奖，一等奖 0.2 万元，二等奖 0.15 万元，

三等奖 0.1 万元。

(3) 课堂教学质量优秀奖、实践教学优秀奖、大学生创新性实验计划项目优秀指导教师奖、教学管理先进奖，一次性奖励 0.1 万元。

3. 教学平台类

(1) 国家级专业综合改革试点、重点专业，一次性奖励 4 万元。

(2) 省级专业综合改革试点、重点专业，一次性奖励 2 万元。

(3) 国家级实验教学示范中心、大学生校外实践教育基地、研究生联合培养基地，一次性奖励 4 万元。

(4) 省级实验教学示范中心、大学生校外实践教育基地、研究生联合培养基地，一次性奖励 2 万元。

(5) 国家级、省级教学团队，分别一次性奖励 3 万元、1.5 万元。

(6) 国家级、省级、校级各类精品课程，分别一次性奖励 3 万元、2 万元、0.5 万元。

(7) 全国百篇优秀博士论文奖，每篇奖励 10 万元；全国百篇优秀博士论文提名奖，每篇奖励 5 万元；全国优秀硕士论文奖，每篇奖励 2 万元。

(8) 广东省优秀博士论文奖，每篇奖励 3 万元；广东省优秀硕士论文奖，每篇奖励 1 万元。

说明：

I 涉及跨单位合作的教学类成果，须由合作单位提交分配比例协议后，学校按协议规定下拨各相关合作单位的奖励。

II 未列入本办法奖励范围的其它教学类成果，可参照此办法执行，经学校审定后予以奖励。

(二) 教学约束

1. 教授每学年必须为全日制本科生独立讲授 1 门不低于 2 学分的理论课或独立开设的实验课。如未完成或未达到要求，则每人次扣 100 分。

2. 学生课堂教学质量评估低于 60 分的课程，经校教学督导委员会和本单位教学指导委员会认定确属教学质量低下的，每人次扣 100 分。

3. 教学异常情况扣分：出现严重教学异常情况，每人次扣 100 分；出现较大教学异常情况，每人次扣 50 分；出现一般教学异常情况，每人次扣 20 分；出现轻微教学异常情况，每人次扣 10 分。

说明：教学异常情况由教学管理部门认定（参见有关规定）。

三、其他规定

1. 业绩津贴与奖励计算周期为自然年，每年计发一次。
2. 本办法实施范围仅限于教学和科研单位。
3. 同一业绩同时符合多个级别的奖励，采用“就高”原则奖励；同一业绩在不同年度获不同级别的奖励，按“就高”原则给予补差。
4. 本办法由学校人事处、教务处和研究生处负责共同解释。

华南师范大学
二〇一二年十月十五日

附件 2:

华南师范大学科研业绩津贴与奖励试行办法

为了进一步调动广大教职工的积极性、创造性，提高办学质量和效益，增强综合实力，学校对教师取得突破性进展或作出突出贡献的标志性成果实施奖励，结合学校实际，特制定本办法。

本办法分为“科研业绩津贴”和“科研业绩奖励”两部分。

第一部分 科研业绩津贴

1. 凡是列入《华南师范大学科研业绩评价方案(2012年版)》A级及以上的学术论文，每项奖励3000元。
2. 给予奖励的科研业绩，不再重复计算业绩津贴（已计发的应予扣出）。

第二部分 科研业绩奖励

一、奖励范围和标准

（一）科研项目类

科研项目奖励金分两次下拨，立项当年下拨60%，课题结项鉴定达到良好及以上等级，再下拨40%。如果没有新经费支持的课题延期，余下的40%不再下拨；如果课题结项鉴定不合格或被

撤项处理，学校将从相关单位中收回已下拨的奖励金。

立项通知明确规定多个单位共同承担的科研项目，奖励按单位合作数平分。

1. 科技部分

(1) 国家科技重大专项项目、国家科技支撑计划重大和重点项目、国家“973计划”重大和主题项目、国家“863计划”重大和主题项目、国家自然科学基金重大项目、国家创新群体科学基金项目、国家杰出青年科学基金项目、立项经费1000万元及以上的纵向项目、单笔实到经费500万元及以上的横向项目，每项奖励20万元。

(2) 国家自然科学基金重点项目、教育部创新团队项目、立项经费500万元及以上的纵向项目、单笔实到经费300万元及以上的横向项目，每项奖励12万元。

(3) 国家科技重大专项课题、国家科技支撑计划课题、国家“973计划”课题、国家“863计划”课题、国家优秀青年科学基金项目、广东省自然科学基金研究团队项目、立项经费300万元及以上的纵向项目、单笔实到经费200万元及以上的横向项目，每项奖励8万元。

(4) 国家自然科学基金面上项目，每项奖励5万元；青年项目，每项奖励3万元。

(5) 立项经费150万元及以上的纵向项目、单笔实到经费

100 万元及以上的横向项目，每项奖励 5 万元。

(6) 教育部新世纪优秀人才支持项目，每项奖励 3 万元。

2. 社科部分

(1) 国家哲学社会科学重大项目攻关课题，每项奖励 20 万元。

(2) 国家哲学社会科学重点项目，每项奖励 8 万元。

(3) 国家哲学社会科学面上项目，每项奖励 5 万元；青年项目，每项奖励 3 万元。

(4) 教育部人文社会科学重大项目攻关课题（含全国教育学科同级别同类型课题），每项奖励 12 万元。

(5) 教育部人文社会科学重点课题（含全国教育学科同级别同类型课题），每项奖励 2 万元。

(6) 单笔实到经费 100 万元及以上的特大横向项目，每项奖励 5 万元。

(7) 单笔实到经费 50 万元及以上的重大横向项目，每项奖励 2 万元。

(8) 教育部新世纪优秀人才支持项目，每项奖励 3 万元。

(二) 学术论文类、创作类成果

1. 科技部分

(1) 在《Nature》或《Science》上发表的学术期刊论文，每篇奖励 30 万元。

(2) 在《Nature》系列刊物上发表的学术期刊论文，每篇奖励 20 万元。

(3) SCI 收录且影响因子 10.0 及以上的原创性学术论文，每篇奖励 10 万元；影响因子 8.0 及以上的原创性学术论文，每篇奖励 8 万元。

(4) 其他 SCI 收录的原创性学术论文：一区每篇奖励 5 万元，二区每篇奖励 3 万元，三区每篇奖励 1 万元。

2. 社科部分

(1) 在《中国社会科学》(含英文版)上发表的学术期刊论文，每篇奖励 5 万元。

(2) 被 SSCI、A&HCI 期刊收录的学术期刊论文，或转载于《中国社会科学文摘》、《新华文摘》的学术期刊论文(主体摘编，3000 字以上)，每篇奖励 3 万元。

(3) 除了上述(1)、(2)以外，《华南师范大学科研业绩评价方案(2012年版)》规定的 T 级学术期刊论文，每篇奖励 2 万元。

(4) 有影响的国际性音乐、舞蹈、创作比赛获奖项目，每项奖励 3 万元。

(5) 有影响的国际性美术与设计展览的美术作品或国际性设计大赛获奖作品，每项奖励 3 万元。

(6) 奥运会、亚运会等国际性运动会的比赛获奖项目，每

项奖励 3 万元。

（三）学术著作类

- 1、入选国家社科基金重要文库的成果，每项奖励 4 万元。
- 2、国家出版基金资助出版的学术著作，每项奖励 3 万元。
- 3、入选教育部重要文库的成果，每项奖励 2 万元。

（四）专利成果类

1. 国际授权发明专利，每项奖励 2 万元。
2. 国际授权实用新型专利、国家授权发明专利，每项奖励 1 万元。

（五）咨询报告类

- 1、有党和国家领导人批示并产生重大影响的调研报告，每项奖励 8 万元。
- 2、国家级机构及国家各部委采纳的软科学成果与咨询报告，每项奖励 5 万元。
- 3、有省委、省人大、省政府或省政协主要领导批示并产生重大影响的调研报告，每项奖励 3 万元。

（六）获奖成果类

1. 科技部分

（1）获国家科学技术奖特等奖、一等奖、二等奖的成果，分别一次性奖励 200 万元、100 万元、50 万元。

（2）获教育部科学技术奖一等奖的成果，一次性奖励 15 万

元。

(3) 获省级和国家其他部委科学技术奖一等奖、教育部科学技术奖二等奖的成果，一次性奖励 10 万元。

(4) 获教育部科学技术奖三等奖、省级和国家其他部委科学技术奖二等奖的成果，一次性奖励 5 万元。

(5) 获省级和国家其他部委科学技术奖三等奖的成果，一次性奖励 3 万元。

2. 社科部分

(1) 获教育部人文社科优秀成果奖一等奖、二等奖、三等奖的成果，分别一次性奖励 20 万元、10 万元、5 万元。

(2) 获全国教育科学优秀成果奖一等奖、二等奖、三等奖的成果，分别一次性奖励 8 万元、5 万元、2 万元。

(3) 获省级和国家其他部委社科成果奖一等奖、二等奖、三等奖的成果，分别一次性奖励 5 万元、3 万元、1 万元。

3. 其他

(1) 获全国性的各类知名基金奖（如类似霍英东教育基金会青年教师奖），每项奖励 2 万元。

(2) 获得“国家图书奖”的成果，国家奖级别每项奖励 2 万元。

(3) 获得国家“五个一工程奖”的成果，优秀作品奖级别每项奖励 2 万元。

二、管理办法

1. 科研业绩津贴与奖励范围必须符合《华南师范大学科研业绩评价方案（2012年版）》的规定。

2. 两人共同承担的成果，主持人占60%，第二承担人占40%。三人共同承担的成果，主持人占50%，第二承担人占30%，第三承担人占20%。三人以上共同承担的成果，主持人占50%，其他承担人所占比例具体由项目负责人确定。

3. 修订版或再版的学术著作不列入此奖励范围。

4. 如果查实后，确认有违反学术道德的论文或著作，学校将从相关单位中收回已下拨的奖励金。

5. 咨询报告必须提交有效的成果采纳证明或使用证明，以落款公章确认其级别。

6. 同一成果同时符合多个级别的奖励，采用“就高”原则奖励；同一成果在不同年度获不同级别的奖励，按“就高”原则给予补差。

三、其他规定

1. 业绩津贴与奖励计算周期为自然年，每年计发一次。

2. 本办法实施范围仅限于教学和科研单位。

3. 本办法由学校人事处、社科处和科技处负责共同解释。

华南师范大学
二〇一二年十月十五日

附件 3:

华南师范大学学科与平台建设奖励试行办法

为了加强学科与平台建设，提高学科水平，建设国内知名学科，扩大学校学术影响，学校对学科与平台建设做出突出贡献的单位及个人进行奖励，特制定本办法。

一、奖励规则

1. 当年新增的学科或平台给予一次性奖励，分五年下拨，60%以上（含）必须用于学科或平台的建设。
2. 对新一轮重新评审获批的学科或平台，按新增奖励标准的 50%给予一次性奖励。
3. 涉及跨院系合作的平台，须由合作单位提交分配比例协议后，学校按协议规定下拨各相关合作单位奖励。
4. 同一学科或平台同时符合多个级别的，采用“就高”原则奖励。

二、奖励范围和标准

（一）重点学科与学位授权点建设

1. 获批国家级一级重点学科奖励 80 万元。
2. 获批国家级二级重点学科奖励 40 万元。
3. 获批省级一级重点学科奖励 20 万元。

4. 获批省级二级重点学科奖励 10 万元。
5. 获批一级学科博士学位授权点奖励 20 万元。
6. 获批二级学科博士学位授权点奖励 8 万(自主设置除外)。
7. 获批一级学科硕士学位授权点奖励 5 万元。
8. 获批专业博士学位授权点奖励 5 万。
9. 获批专业硕士学位授权点奖励 3 万。

(二) 平台建设

1. 获批国家实验室奖励 300 万元。
2. 获批国家级“2011”协同创新中心，牵头单位奖励 200 万元，参与单位奖励金额视具体情况另行议定。
3. 获批国家级重点实验室奖励 100 万元（以国家科技部为准，其他部委的需另行认定）。
4. 获批国家级工程中心（基地）奖励 80 万元。
4. 获批省级“2011”协同创新中心，牵头单位奖励 50 万元，参与单位奖励金额视具体情况另行议定。
5. 获批教育部人文社科重点研究基地奖励 30 万元。
6. 获批部级重点实验室（中心、基地）奖励 20 万元。
7. 获批部省共建人文社科重点研究基地、中央其他部委级人文社科重点研究基地奖励 15 万元。
8. 获批省级、副部级重点实验室（中心、基地）奖励 12 万

元。

9. 获批省级人文社科重点研究基地奖励 10 万元。

10. 获批博士后流动站奖励 8 万元。

11. 获批广州市人文社科重点研究基地奖励 7 万元。

12. 获批广州市级、省厅局级重点实验室（中心、基地）奖励 5 万元。

三、其他规定

1. 奖励计算周期为自然年，每年奖励一次。

2. 本办法实施范围仅限于教学和科研单位。

3. 本办法由学校人事处、发展规划处、研究生处、社科处和科技处负责共同解释。

华南师范大学

二〇一二年十月十五日

附件 4:

华南师范大学党政管理机构岗位津贴发放试行办法

为激励我校管理人员进一步提高工作水平和服务质量,充分发挥我校人才培养、科学研究和社会服务功能,为建设高水平大学提供保障,结合学校实际,特制定本办法。

一、指导思想与原则

1. 党政管理机构实行岗位津贴。经学校批准纳入岗位津贴发放范围的教辅单位,可参照执行。

2. 岗位津贴发放以“淡化身份、强化岗位;以岗定津、岗变津变;效率优先、兼顾公平”为原则。

3. 学校根据上一年度考核结果,按在编在岗人数和相应的津贴标准核拨岗位津贴总量,并由所在单位根据岗位职责履行情况将岗位津贴按月发放。

4. 纳入岗位津贴发放范围的单位,在岗位津贴之外,一切福利性开支严格按照学校有关规定执行,不符合规定的,不得擅自发放。

5. 学校根据办学效益以及在教学、科研、学科与平台建设等方面取得的绩效调整岗位津贴。

二、岗位津贴分配办法

1. 按照岗位职责，确定不同岗位的年津贴标准，凡年度考核称职及以上者，按以下标准发放岗位津贴：

岗位	对应岗位描述	岗位津贴标准 (单位：分/年)
三级管理岗位	学校党委书记、校长	1500
四级管理岗位	学校党委副书记、副校长	1375
五级管理岗位 A 档	学校党委常委	1200
五级管理岗位 B 档	部（处）长	1063
五级管理岗位 C 档	正处级副部（处）长	938
五级管理岗位 D 档	正处级	900
六级管理岗位 A 档	副部（处）长	
六级管理岗位 B 档	副处级	780
七级管理岗位 A 档	主任科员、副主任科员（正科级）、科长、副科长（正科级）	700
七级管理岗位 B 档	正科级	630
八级管理岗位 A 档	副主任科员、副科长	600
八级管理岗位 B 档	副科级	556
九级管理岗位	科员	525
工勤技能岗位		450

2. 执行专业技术岗位工资的人员，岗位津贴可以选择参照以下标准执行：

（1）执行正高级专业技术岗位工资的人员，岗位津贴参照五级管理岗位 C 档标准执行；

（2）执行副高级专业技术岗位工资的人员，岗位津贴参照六级管理岗位 B 档标准执行；

（3）执行中级专业技术岗位工资的人员，岗位津贴参照七级管理岗位 B 档标准执行。

3. 学校工会主席的岗位津贴参照五级管理岗位 B 档标准执行，或按照学校教学、科研单位的业绩津贴与奖励办法参与分配。

三、激励约束机制

1. 机构年度考核评价津贴

校领导以及教学、科研单位党政领导对党政管理机构和教辅单位的目标思路、工作实绩、管理水平、履行职能、服务质量、创新举措、党建与思想政治工作等七个方面进行评价。被学校评为年度先进集体的单位，下一年度该单位岗位津贴总量上浮 5%。

凡未能完成工作目标任务或工作出现重大失误的单位，视情节轻重，经学校考核工作领导小组确定后，下一年度该单位岗位津贴总量下浮 5%，津贴下浮量原则上由该单位领导和主要事故责任人分摊。

2. 个人年度考核评价津贴

被学校评为年度先进个人优秀奖的人员，下一年度岗位津贴标准上浮 10% 发放；被学校评为年度先进个人表扬奖的人员，下一年度岗位津贴标准上浮 5% 发放；年度考核结果为“基本职称”等次的人员，下一年度岗位津贴按原标准的 60% 发放；年度考核结果为“不职称”等次的人员，下一年度岗位津贴停发。

3. 当月累计病假 10 天或事假 5 天及以上者，扣发当月岗位津贴的 50%；当月累计病假 15 天或事假达到 10 天及以上者，或一个月内累计旷工 1 至 4 天者，停发当月岗位津贴；一个月内累计旷工 5 天及以上者，停发三个月岗位津贴。

4. 因违纪或工作失误等原因受学校通报批评者扣发一个月岗位津贴；受警告处分者扣发三个月岗位津贴；受严重警告、记过处分者扣发半年岗位津贴；受记大过及以上处分者扣发全年岗位津贴；停职审查的，审查期间不发岗位津贴。

5. 除上述以外需扣发或停发的情况由学校研究决定。

四、其他规定

1. 岗位津贴计算周期为自然年，每年计发一次。

2. 新调入人员按新聘岗位来确定相应的岗位津贴标准，并从到岗之日起计发岗位津贴。

3. 岗位发生变动的，从岗位变动之下月起按新聘岗位调整

岗位津贴标准。

4. 新接收的毕业生和调入人员在寒暑假期间或放假当月报到，寒假（一个月）、暑假（二个月）不发岗位津贴。

5. 未聘及解聘的待岗人员、长期病休人员，待岗或病休期间不发岗位津贴。

6. 本办法由学校人事处负责解释。

华南师范大学

二〇一二年十月十五日

华南师范大学校长办公室

2012年10月17日印发

责任校对：江燕明 王丰