

衢州学院文件

衢院人〔2017〕11号

衢州学院关于印发《进一步深化二级学院绩效工资分配改革实施意见》的通知

各学院，行政各部门（单位）：

经学校研究同意，现将《进一步深化二级学院绩效工资分配改革实施意见》印发给你们，请认真贯彻执行。



进一步深化二级学院 绩效工资分配改革实施意见

为完善绩效工资分配办法，加大二级学院内部分配激励力度，充分发挥二级学院办学的主动性和积极性，促进学校加快发展，不断提高办学水平，结合学校实际，现就二级学院（以下简称学院）进一步深化绩效工资分配改革提出如下实施意见。

一、进一步深化绩效工资分配改革指导思想和基本原则

（一）指导思想

进一步深化绩效工资分配改革，把绩效工资分配和绩效考核紧密结合，充分发挥绩效工资的激励导向作用。进一步深化绩效工资分配向一线倾斜，向关键岗位、高层次人才、业务骨干倾斜，向为本单位发展做出突出贡献人员倾斜，鼓励人才创新创造，调动学院教职工的积极性，增强学院活力，促进事业发展。

（二）基本原则

1. **总量控制。**学院绩效工资分配，要在学校核定的奖励性绩效工资总量内进行，不得突破核定的总量。

2. **自主分配。**强化在绩效考核分配中学院的主体职能，进一步扩大学院对奖励性绩效工资分配的自主权。学院可结合实际加大分配改革力度，自主决定奖励性绩效工资（含考核奖，下同）分配办法，切实发挥学院在内部分配中的主导作用。

3. 规范有序。学院要按规定程序制定奖励性绩效工资考核分配办法，报学校备案后，纳入学校绩效工资日常管理，逐步建立起公正公开、规范有序的学院内部分配格局。

二、绩效工资考核分配校院二级职责

（一）学校职责

1. 核定学校二级单位的机构设置、人员编制。
2. 制定学校教职工收入分配办法及配套实施细则。制定基础性绩效工资考核计发办法。制定奖励性绩效工资总额核定标准，核定学院奖励性绩效工资总额。
3. 制定学校岗位设置实施方案和绩效等级分级实施办法，领导、组织岗位聘任和绩效等级分级工作。依据总量控制与结构比例控制的原则，核定评聘和分级指标。负责高等级的统一评聘和分级。
4. 对学院的工作绩效进行年度考核。对学院党政领导班子成员进行年度和任期考核。

（二）学院职责

1. 在学校政策规定内，设置和调整学院内部教学、科研、实验及行政等机构（不定级别），聘任负责人（有关待遇由学院决定）。
2. 设置和安排学院内部工作岗位，制定相应的岗位职责及任职条件，自主确定学院教职员员工各类岗位的工作量标准，具体实施岗位聘用和绩效等级分级工作。

3. 在学校核定的奖励性绩效工资总额内，自主制定、实施学院奖励性绩效工资考核分配办法。制定学院教职员年度考核细则，考核学院内设机构及教职员工作。

三、奖励性绩效工资总额核定标准

学院奖励性绩效工资总额分专职教师总额、管理人员总额、教师超额工作津贴、管理工作津贴、专项与补贴等五部分核定。根据学院自主理财改革进度，奖励性绩效工资中一定额度（学校研究确定具体额度），学校只核额度指标，所需经费在学院自主理财经费及创收收入中解决。

(一) 专任教师总额

根据学院专职教师（含实验教师）的绩效总系数核定，其中 20% 左右的额度作为二级学院专任教师激励额度，单独核定。单位系数额度，根据《衢州学院教职工收入分配暂行办法》（衢院人〔2012〕7 号）及实施细则，经学校研究确定，由人事处负责公布。

(二) 管理人员总额

根据学院管理人员（含辅导员）绩效总系数核定，分为学院领导和其他管理人员二部分。其中其他管理人员 20% 左右的额度作为二级学院管理人员激励额度，单独核定（学院班子成员的绩效额度由学校考核核定）。单位系数额度，根据《衢州学院教职工收入分配暂行办法》（衢院人〔2012〕7 号）及配套的实施细则经学校研究确定，由人事处负责公布。

(三) 教师超额工作津贴

根据学校制定的“二级学院教学基本工作量总额核定标准”“二级学院教学工作量总额核算标准”等有关文件规定，人事处负责核定学院教学基本工作量总额，核定结果通报教务处及各学院；教务处牵头负责学院教学工作量总额和超额工作量总额核算，核算结果通报人事处及各学院。各学院根据本学院工作量计算办法计算的教师教学工作量总额，应折合为学校核算的学院教学工作量总额，并根据学校超额工作量酬金标准核算教师个人超额工作津贴。

（四）管理工作津贴

根据管理人员（含辅导员）的绩效总系数（具有副高以上专业技术职务的管理人员，按其承担的管理岗位绩效系数（以管理绩效五级系数托底））核定。管理工作津贴单位系数额度，根据《衢州学院教职工收入分配暂行办法》（衢院人〔2012〕7号）及实施细则经学校研究确定，由人事处负责公布。

根据管理人员缺编数，按缺编1人每年三个月绩效基准额度的标准核定缺编补贴。

（五）专项与补贴

以“奖励性绩效工资总额内，不高于8%用于专项、奖励与补贴”为原则（含高层次教学、科研成果奖励），确定学校专项、奖励、补贴的类项和标准额度。《全校性专项、奖励、补贴类项和标准》由校党委（校长）办公室负责协调制订，根据实际情况适时修订，相关职能部门负责实施。

四、学院奖励性绩效工资考核分配办法制定要求

各学院要结合本单位特点，制定奖励性绩效工资考核分配办法，不能把学校的绩效工资总额核定标准直接作为学院的考核分配标准。要针对学校核定的奖励性绩效工资总额的五部分，分别制定相应人员的岗位职责、岗位工作量标准及考核分配细则，对学校单独核定的二级学院激励额度，要打破身份界限考核分配。要规范分配程序、健全考核组织、完善监督机制，确保本学院奖励性绩效工资考核分配的公开、公平、公正。制定奖励性绩效工资考核分配办法应做到：

(一) 坚持自主制定，学校指导。强化学院在绩效考核分配中的主体作用，充分赋予学院在分类考核的基础上对奖励性绩效工资的自主分配权。各学院的奖励性绩效工资分配，要统筹教学科研工作质和量的关系，从教学工作量、教学效果评价、教科研成果、各类兼职管理工作等综合因素设置考核分配权重。

(二) 坚持工作导向，优绩优酬。充分行使好绩效工资分配中的自主权，奖勤罚懒，奖优罚劣，切实发挥绩效工资分配的激励导向作用。注重考核工作的分层和分类，要重点向教学科研、管理服务一线倾斜，以考核结果为依据。要突出工作质和量，以及对本学院工作和发展的贡献，真正做到尊重劳动，尊重人才，多劳多得，优绩优酬。

(三) 坚持考核规范，绩效兼顾公平。确立奖励性绩效工资分配的明确导向，激励广大教职员爱岗敬业，开拓进取，努力工作，提升教学科研和服务育人的水平和绩效，实现工作岗位和工作任务的责、权、利有机统一。要处理好向业绩突出

人员倾斜与教职工队伍和谐稳定的关系，注重整体绩效的发挥。

(四) 坚持民主管理，公开公正。建立科学的分类分层考核制度，规范操作程序，公开透明各环节和结果，确保教职工的知情权、参与权和监督权，提高奖励性绩效工资考核分配的透明度、公信度。奖励性绩效工资考核分配办法应在充分征求本学院全体教职工意见的基础上，由学院党政领导班子集体研究通过，在本学院公示后报学校核准备案。

五、学院奖励性绩效工资考核分配办法应符合的有关规定

(一) 学校教职工收入分配办法实施细则的有关规定。

(二) 管理岗位人员兼任教学工作应符合《衢州学院关于管理人员兼任教学工作的规定》(衢院人〔2012〕14号)《衢州学院关于学校中层干部兼任教学工作的规定》(衢院党〔2012〕33号)等有关规定。

(三) 享受教师系列绩效等级七级及以上、实验教师系列绩效等级四级及以上的管理岗位人员和教辅岗位人员，应完成一定教学基本工作量，教学基本工作量标准参照学校核定标准执行。

(四) 确因工作安排原因，专任教师在脱产社会实践期间需兼任教学工作的，年计酬教学工作量不能超过 90 当量学时。

(五) 在学校核定的部门年度考核奖金分配中，学院主要负责人奖金水平原则上应控制在本学院人均奖金水平的 3 倍以内。

(六) 重大平台、一流学科、优势（特色）专业、示范实

验中心、新专业建设等专项补贴分配，应主要面向承担项目建设管理工作的管理人员和教师。学院班子成员分配总比例不能超过 25%，属本职分管工作范围的不参与分配（平台负责人、学科及学科方向负责人、专业负责人、项目负责人可例外。相应人员名单及职责，经学校有关职能部门审定后报人事处备案。）。

六、其他

（一）自 2017 年起，本意见在七个学院组织实施。其他单位部门可参照本意见精神组织实施。

（二）校内其他有关规定与本意见相抵触的，以本意见为准。本意见由人事处负责解释。