

衢州学院文件

衢院人〔2018〕31号

衢州学院关于印发 《二级学院年度绩效总系数核定办法》的通知

各学院，行政各部门（单位）：

《二级学院年度绩效总系数核定办法》已经党委会、校长办公会研究通过，现印发给你们，请遵照执行。



二级学院年度绩效总系数核定办法

为进一步深化校院两级管理制度改革，根据《衢州学院教职工收入分配暂行办法实施细则（修订）》（衢院人〔2017〕11号）、《进一步深化二级学院绩效工资分配改革实施意见》（衢院人〔2017〕11号）等文件精神，制定本办法。

一、绩效总系数核定

（一）选择教师、实验教师（以下统称“教师”）岗位绩效等级人员

1. 年度绩效总系数= $4.6 \times \text{正高职称人数} \times \Sigma \text{个人在岗月数} + 3.2 \times \text{副高职称人数} \times \Sigma \text{个人在岗月数} + 2.1 \times \text{中级职称人数} \times \Sigma \text{个人在岗月数} + 1.5 \times \text{初级及以下职称人数} \times \Sigma \text{个人在岗月数} + 0.4 \times \text{中级职称引进博士（前2个绩效认定期内）人数} \times \Sigma \text{个人在岗月数}$

2. 省一流学科建设等绩效系数= $0.25 \times \text{本学院选择教师岗位绩效等级人员数}$

3. 省重大平台、省重点实验室等建设绩效系数= $0.5 \times \text{本学院选择教师岗位绩效等级人员数}$

4. 省优势（特色）专业、省示范实验中心、新专业等建设绩效系数= $0.1 \times \text{本学院选择教师岗位绩效等级人员数}$

（2.3.4注：1. 建设年限按立项文件有关规定执行；2. 多项建设可累加；3. 人员数以50人为上限。）

5. 人员结构附加绩效系数= $1.5 \times \text{本学院教师三级及以上绩}$

效等级人员数

(二) 选择管理、其他系列岗位绩效等级人员

按申请人员具备的资格条件直接进行认定，并据实核定学院绩效总系数。

(三) 党务工作、学生工作、教学科研管理工作等附加绩效系数=1×(本学院学生数(百)+专业数)

(注：1. 学生数以 0.5(百)为最小量值；2. 开设全校性公共课的学院，专业数可附加 1.5；3. 专科专业数减半计入。)

(四) 选择教师岗位绩效等级的管理岗位人员和教辅岗位人员，其教学基本工作量总额，按《二级学院教学基本工作量总额核定标准》(衢院人〔2017〕12号)有关规定核定到学院。

二、绩效系数分配原则

(一) 学院根据学校绩效等级分级实施办法，在学校核定的本学院教师岗位绩效等级总系数内，自主制定并实施教师岗位绩效等级分级评定工作，自主制定教师岗位各等级教学科研等工作量标准及相应绩效考核奖惩细则。

(二) 学院在学校核定的本学院教师岗位绩效总系数(含省一流学科、省重大平台建设等绩效系数)内，可预留不高于8%的绩效系数额度，用于年度工作考核以及与教学科研相关的专项工作奖励、专项工作补贴等。

(三) 省一流学科、省重大平台等建设绩效系数，可用于教师岗位绩效等级分级的统筹以及教师岗位绩效等级人员的专项工作奖励和补贴等。自选参加教师岗位绩效等级系列分级的

学院班子成员和管理人员的专项工作奖励和补贴，所占比例不超过 15%。

（四）自选参加教师岗位绩效等级系列分级的管理岗位、教辅岗位人员，在其教学关系所在学院进行绩效等级评定。其在学院评定的绩效等级系数，由人事处负责划转到其工作关系所在部门。

（五）自选参加教师岗位绩效等级系列分级的学院班子成员、管理人员，根据分级结果确定其绩效系数，人事处负责在学院内划转到班子成员、管理人员绩效总系数中。

（六）党务工作、学生工作、教学科研管理工作等附加绩效系数，可用于普通教师和副科以下管理人员担任党支部书记、系主任、实验室主任、教研室主任等职务补贴以及相关工作补贴，其中管理人员相关工作补贴所占比例不超过 10%。

三、其他

（一）人事处负责核定学院当年度绩效总系数，年终公布。全校性专项相应类项的补贴不再保留。

（二）本办法所列省级学科、重大平台、特色专业等，由科研处、教务处等职能部门负责审核确认，必要时由校长办公会议研究确定。

（三）本办法自 2019 年 1 月 1 日起执行，其他教学单位参照本办法执行。校内其他有关规定与本办法相抵触的，以本办法为准。