

衢州学院文件

衢院人〔2022〕53号

衢州学院关于印发 《教职工绩效工资实施办法》的通知

各学院（部），部门：

现将《衢州学院教职工绩效工资实施办法》印发给你们，
请遵照执行。

衢州学院

2022年11月14日

衢州学院教职工绩效工资实施办法

为加快学校高质量发展，进一步深化人事制度改革，完善以业绩、质量和贡献为导向的绩效评价和分配机制，加强校院二级管理，按照上级有关政策精神，根据《衢州学院教职工收入分配暂行办法》等文件，制定本办法。

一、指导思想

聚焦聚力学校“三步走”战略目标，优化“按劳分配、优绩优酬，效率优先、兼顾公平”激励机制，建立健全以高质量发展为导向，以绩效考评为抓手，与岗位职责、工作业绩、实际贡献等紧密关联的绩效工资分配制度，进一步激发广大教职工的积极性、主动性和创造性，营造用心用功、快办快上的干事创业氛围，强化立德树人成效，努力提高教育教学质量，全面提升学校办学实力和治理水平。

二、分配原则

（一）以岗定薪、按劳分配。按照学校发展需要，科学设置岗位，强化岗位意识，明确岗位职责，根据目标任务、业绩贡献、育人质量等合理确定绩效工资，强化激励，多劳多得。

（二）分类考核、优绩优酬。统筹平衡不同岗位类别薪资水平，加强教师分类发展、评价与考核，以业绩考核及分类切块作为绩效工资分配的重要依据，注重向教学科研一线倾斜，向关键岗位、学术骨干和突出贡献的教职员工倾斜，增强各类人才的驱动力和竞争力。

（三）二级管理、重心下移。在上级部门核定的绩效工资总量内，优化绩效工资结构，实施校院两级绩效工资分配制度；推进管理重心下移，增强二级单位的收入分配自主权和调控能力，促进事财相宜、薪责一致、共同发展。

三、适用范围

学校在编在岗人员（不含实行年薪制或者协议工资人员）。

四、教职工收入组成

依据有关文件规定，教职工收入由以下几部分组成：一是基本工资，包括岗位工资和薪级工资；二是国家规定的特殊岗位津贴（教龄津贴）；三是按规定保留的改革性补贴（住房补贴和公积金补贴）；四是绩效工资，包括基础性绩效工资和奖励性绩效工资。

（一）基础性绩效工资（下称：绩效A），主要体现地区经济发展、物价水平、岗位职责、个人工龄等因素。分生活补贴、岗位津贴和工龄补贴三个部分，按照上级有关规定执行（附件1）。

（二）奖励性绩效工资，以业绩为导向，体现多劳多得，优绩优酬，重点向教学科研一线、关键岗位、业务骨干和做出突出业绩的教职工倾斜。在上级核定的奖励性绩效工资总量内进行分配，分为**岗位奖励绩效**（下称：绩效B）、**业绩奖励绩效**（下称：绩效C）和**全校统筹性奖励与补贴**（下称：绩效D）三个部分。

-绩效B：根据本轮岗位聘任认定的岗位类别和岗级确定。

-**绩效 C**: 主要用于教学工作、科研工作、育人管理、政策性补助及社会服务收入等发放。含年度考核奖、人才建设考核奖、高层次人才专项津贴等。

-**绩效 D**: 在奖励性绩效工资总额内, 按不高于 5% 的原则核定总量。《全校统筹性奖励与补贴标准》(附件 2), 根据实际情况适时修订, 相关职能部门负责实施。年终结余部分纳入绩效 B 总量进行分配。

五、奖励性绩效工资的核定

学校根据上级部门核定的绩效工资总额, 按照“岗位+业绩”模式, 综合确定核拨额度。

(一) 绩效 B 核拨额度

绩效 B 根据岗位类别和岗级, 由岗位系数和单位系数基准额确定核拨额度。

1. 教师岗位

岗位等级	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三
系数	8	6.5	5	4.5	3.8	3.4	3	2.5	2.1	1.8	1.5	1.3	1

2. 其他专业技术岗位

岗位等级	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三
系数	5	4.5	3.8	3.4	3	2.5	2.1	1.8	1.5	1.3	1

3. 管理岗位

岗位等级	三	四	五	六	七		八		九			十
					a	b	a	b	a	b	c	
系数	7	6	4.5	3.6	2.4	2.3	2.1	2.0	1.8	1.5	1.3	1.2

4. 工勤岗位

岗位 等级	一		二		三		四		五
	a	b	a	b	a	b	a	b	
系数	3	2.3	2.1	1.8	1.5	1.4	1.3	1.2	1.0

(1) 为了实行“两岗并轨”，奖励性绩效工资的工资的岗位等级名称与基本工资的岗位等级名称对应一致。

(2) 绩效 B 由绩效津贴和月绩效考核奖金组成。单位系数基准额由学校根据当年财力和发展需要研究确定。

(二) 绩效 C 核拨额度

绩效 C 根据各单位性质，实行分类核拨。化学与材料工程学院、机械工程学院、建筑工程学院、电气与信息工程学院、商学院、教师教育学院、外国语学院（国际教育学院）、马克思主义学院和体育工作部为 I 类单位；其余单位为 II 类单位。

1. I 类单位核拨额度

绩效 C 按照人才培养、教研科研和育人工作等影响因素进行分类切块核拨。影响因素的具体权重每年根据实际情况作适度调整，由学校研究确定。影响因素及权重如下：

影响因素	权重
教学工作（C1）	55-70%
科研工作（C2）	25-35%
育人管理（C3）	2-10%
政策性补助（C4）	-
社会服务收入（C5）	-

(1) C1: 教学工作根据教学工作量、教研工作、教学建设核心指标业绩、学科竞赛奖励等因素确定, 由教务处根据二级学院(部)教学工作完成情况和考核奖励情况进行核定。

(2) C2: 科研工作根据科研工作量、高质量科研工作、科研核心指标业绩等因素确定, 由科研处根据二级学院(部)科研工作完成情况和考核奖励情况进行核定。

(3) C3: 育人管理根据招生、就业创业、党建、班主任队伍管理(津贴+考核奖)、研究生教育管理、国际合作与留学生教育管理等因素确定。由学生处牵头, 会同相关职能部门, 制定考核办法, 加大综合考核力度, 根据二级学院(部)育人质量重点指标完成情况进行综合核定。

(4) C4: 政策性补助包括年度考核奖、人才建设考核奖、高层次人才专项津贴、上级规定的政策性补助以及经学校批准的国内外攻读学位及访学、社会实践、上挂下派和二级学院(部)基层组织公共管理等工作的奖励或补助。年度考核奖、人才建设考核奖、高层次人才专项津贴、上级规定的政策性补助按有关文件执行, 其他补助标准如下。

补助类别	标准
国内外攻读学位及访学、社会实践人员	3500 元/年/人
上挂下派人员	10000 元/年/人
二级学院(部)基层组织负责人公共管理工作补贴	按党支部数、当年招生专业数、建设期内的学科专业平台数、师生数等据实核算(基层教学组织负责人工作补贴纳入 C1 核算)

(5) C5: 鼓励各二级学院(部)开展社会服务,在完成年度目标任务和绩效工资额度允许的前提下,经学校批准允许发放社会服务收入。

(6) 对在上级绩效考核工作中做出重大贡献的二级学院(部)予以政策性倾斜。

(7) 在核心指标业绩考核合格的基础上,马克思主义学院绩效 C 的单位系数基准额核定不低于全校平均值。

2. II 类单位核拨额度

根据 I 类单位绩效 C 的单位系数基准额的 95%标准,确定核拨额度。

六、分配及发放

(一) 各单位制定的绩效分配方案要符合学校教职工收入分配办法等有关文件规定。二级学院须经本单位党政联席会议(党委会)审议,报人事处审核后,提交本单位教代会(教职工大会)表决通过后实施;其他单位须经本单位处(部)务会审议,报人事处审核后,提交本单位全体人员表决通过后实施。

(二) 在绩效分配方案中,各二级学院(部)根据教师从事岗位工作的实际,可分教学为主型、教学科研并重型、科研为主型和社会服务推广型等岗位类型分别制定相关考核及分配办法,报人事处备案。

(三) 新引进专任教师以及接近法定退休年龄的教师,各二级学院(部)制定办法时可结合实际部分减免工作量。

（四）绩效 A 主要体现岗位职责和基本要求等因素，对未履行岗位职责或未完成单位规定工作任务的教职工根据学校相关文件予以扣发。

（五）绩效 B 不纳入各单位的二次分配，实行按月发放，年终结算。未完成规定工作任务的根据学校相关文件予以扣发。

（六）绩效 C 根据核定的额度，按分类切块法，核拨给各单位。由各单位按实际制定教学工作、科研工作和育人管理工作等分配办法，进行二次分配及考核结算。

七、日常管理

（一）教职工病事假等假期、违反劳动纪律、受到党纪政纪处分、离岗、退休、病退和出国（境）等按收入分配办法实施细则执行。

（二）教职工在职攻读学位、脱产进修、上挂下派等绩效工资的工资的发放按相关文件规定执行。

（三）新引进人员按实际工作月发放绩效工资，到岗时间不足 15 天的，按半月计发。

（四）因工作需要变动岗位的人员，根据新岗位重新确定工资，从变动后的次月起兑现。

八、其他

（一）工资发放程序及日期。每月 25 日前，各单位将教职工本月的考勤情况、绩效变动和发放情况报人事处审核，人事处审核确认后将变动和发放情况通知计财处，由计财处在次月 8

日发放到个人。如遇节假日则根据具体情况提前发放。

（二）各单位凡遇停发、扣发和减发工资的情况，需及时报送人事处备案。

（三）本办法由人事处负责解释，经学校教职工代表大会通过后，自 2023 年 1 月 1 日起执行。校内其他文件与本办法相抵触的，以本办法为准，上级文件有变化的，以上级文件为准，未尽事宜或特殊情况由学校研究决定。

附件：1. 基础性绩效工资各项标准
2. 全校统筹性奖励与补贴标准

附件 1

基础性绩效工资各项标准

单位：元/月

项目		月标准
生活补贴		1330
岗位津贴	管理三级	1919
	管理四级	1773
	管理五级	1626
	管理六级	1476
	管理七级	1326
	管理八级	1176
	管理九级	1026
	管理十级	826
	正高级	1714
	副高级	1506
	中级	1289
	助理级	1066
	员级	826
	技术工一级	1335
	技术工二级	1123
	技术工三级	969
	技术工四级	901
	技术工五级	830
	普通工	830
	见习期（本科及以上）	669
	见习期（大专及以下）	498
工龄补贴	5 年及以下	90
	6-10 年	130
	11-15 年	170
	16-20 年	210
	21-25 年	250
	26-30 年	290
	31 年及以上	330

附件 2

全校统筹性奖励与补贴标准

类别	项目名称	标准	预算额 (万元)	经费渠道	备注
专项	学校重点专项工作激励	另行制定	/	学校人员经费	
奖励	优秀教师、优秀共产党员，“三育人”先进个人等省级及以上奖励	500~1000 元/人	/	学校人员经费	按“就高不重复”原则奖励
补贴	校教学督导员津贴	2000、1500 元/月/人	10	教务处对口经费	一年按 10 个月发放
补贴	校兼职组织员津贴	200 元/月/人	2	组织部对口经费	一年按 10 个月发放 有其它兼职补贴的减半享受
补贴	校报稿酬	40 元/1000 字；25000 字/期	2	宣传部对口经费	每年 20 期
补贴	田径运动会裁判补贴	150 元/场/人	1	体工部对口经费	
补贴	班主任津贴	280 元/月/人（单班） 450 元/月/人（合班）	70	学校人员经费	全校预算额据实调整

注：根据上级有关政策要求，相关项目和标准另作适当调整。

