

衢州学院经贸管理学院文件

经院办〔2019〕3号

经贸管理学院教职工收入考核分配 实施细则

为完善学院教职工收入考核分配办法，进一步调动教职员工的主动性和积极性，充分体现多劳多得、优劳优酬的分配原则，促进学院快速发展，提高学院教学科研整体水平，根据《衢州学院教职员工收入分配暂行办法》（衢院人〔2012〕7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）、《二级学院教学基本工作量总额核定标准》（衢院人〔2017〕12号）、《教职员工收入分配暂行办法实施细则（修订）》（衢院人〔2017〕13号）、《二级学院年度绩效总系数核定办法》（衢院人〔2018〕31号）等文件精神，结合学院工作实际，制定本实施细则。

一、指导思想和基本原则

1. 通过绩效工资分配改革，调动广大教职员工的积极性和创造性，为学院和谐稳健发展提供内生动力。

2. 坚持“突出岗位、按岗取酬；按劳取酬、优劳优酬；职责分明、责酬一致”的原则，将教职员工的收入与岗位职责、工作业绩和贡献大小挂钩，强化激励机制和考核机制，建立以激励为导向的教职工收入考核分配方案。

3. 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。

4. 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%。

5. 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%。

6. 根据学校核定的教师（实验教师）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、社会服务收入等六部分奖励性绩效额度，制定相应人员考核分配细则。

二、实施范围

本学院事业编制内在编在岗的正式工作人员。

三、基础岗位聘用和绩效等级认定

根据《衢州学院教职员工收入分配暂行办法》（衢院人〔2012〕7号）、《教职员工收入分配暂行办法实施细则（修订）》（衢院人〔2017〕13号）、《衢州学院2019-2021年度绩效等级分级实施办法》（衢院人〔2018〕32号）、《经贸管理学院2019-2021年度教师（实验教师）绩效等级分级实施办法》等文件精神，开展基础岗位聘用和绩效等级认定。

四、基本工资、基础性绩效工资考核计发办法

依据《教职员工收入分配暂行办法实施细则（修订）》（衢院人〔2017〕13号）文件相关规定执行。

五、奖励性绩效工资考核及计发办法

奖励性绩效工资包括月绩效津贴和奖金、年终绩效考核奖金、教师超额工作津贴、科研工作津贴、管理工作津贴、高层次教学科研成果奖励、专项奖励和补贴。

学院根据学校核定的总额进行内部考核二次分配，其中预发的月绩效津贴和奖金，在年终绩效考核时进行结算。

（一）绩效等级考核标准

根据学院实际情况和发展规划，核定学院教师教学工作量和科研工作量，并实施教学与科研等效评价。

1. 教学工作量

（1）专任教师岗位人员教学基本工作量为380当量学时/年·人，教学最低工作量为190当量学时/年·人。

（2）实验教师岗位人员教学基本工作量为170当量学时/年·人，教学最低工作量为85当量学时/年·人。

（3）管理岗位人员兼任教学工作按《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）等有关文件规定执行。

2. 科研工作量

（1）专任教师、实验教师岗位人员科研基本工作量（含教学研究，下同）为2分/年·人，科研最低工作量为1分/年·人；新入职第1年、退休前2年，科研工作量不作要求。

（2）管理岗位人员依据岗位职责及工作绩效进行考核。

（3）科研成果计分依据《衢州学院高层次科研成果奖励办法》（衢院科〔2018〕8号）文件执行，未列入的市厅级项目、其他级别期刊论文、专利都计为1分/项，横向课题按到账经费每1万元计0.5分；科研成果为当年度所获得。

3. 教学与科研等效评价

（1）专任教师岗位教学基本工作量与教学最低工作量之间的差额部分教学工作量，可用科研最低工作量之外的高层次科研成果替代，1科研分替代50当量学时，替代有效周期为2年（从取得成果当年起计算）；替代后教学基本工作量超380当量学时部分不享受教师超额工作津贴，所用替代成果不再享受学院内部教科研成果奖励。

（2）学评教位列前50%的专任教师，其科研基本工作量与科研最低工作量之间的差额部分科研工作量，可用教学基本工作量之外的教学工作量替代，50当量学时替代1科研分；所用替代当量学时从教师个人超额教学工作量中扣除。

（3）高层次科研成果评定依据为《衢州学院高层次科研成果奖励办法》（衢院科〔2018〕8号）。

（二）教师超额工作津贴的考核与分配

教师超工作量津贴发放标准按照《教职员工收入分配暂行办法实施细则（修订）》（衢院人〔2017〕13号）文件执行。

超额工作量=教学工作折算量-基本工作折算量

教学工作折算量=教学工作量折算系数×教师个人教学工作当量

教学工作量折算系数=（教务处核算教学工作总量-外聘教师工作总量）/学院计算教学工作总量

基本工作折算量=基本工作量折算系数×教师个人基本工作量

基本工作量折算系数=（人事处核定基本工作量-管理教辅人员基本工作量）/（学院核定基本工作量-管理教辅人员基本工作量）

1. 教学工作量的计算

教学工作量的计算按《经贸管理学院教师教学工作量计算办法实施细则》执行。

2. 教学基本工作量的考核

（1）按专任教师 380 当量学时、实验教师 170 当量学时核定教师教学基本工作量。

（2）双肩挑人员教学基本工作量按学校文件相关规定执行。

（3）对近 2 年新进教师、近 2 年内到达法定退休年龄教师的教学基本工作量进行酌情减免，具体情况如下：

①新进教师第 1 年实际工作月数少于 6 个月者，教学基本工作量不做要求；

②新进教师第 1 年实际工作月数多于 6 个月（含 6 个月）

者，教学基本工作量原则上按如下公式计算：

$$\text{教学基本工作量} \geq \frac{\text{人均额定教学基本工作量}}{12} \times \text{实际工作月数} \times 50\%$$

③新进教师第2年教学基本工作量原则上为190当量学时；

④退休前1年教学基本工作量不少于人均额定教学基本工作量的一半；退休当年对教学基本工作量不做要求。

（三）教师（实验教师）总额的考核与分配

学院将学校核定的学院教师岗位绩效总系数分割为基础绩效总系数和激励绩效总系数两部分，其中激励绩效总系数为不超过学院教师岗位绩效总系数的8%。基础绩效总系数是教师当年度完成学院额定工作量的报酬所得，激励绩效总系数是教师超额完成工作量和取得优良绩效的激励所得。当激励绩效总系数额度有结余时，结余部分转为基础绩效总系数额度。单位绩效系数标准额度按学校当年核定的额度执行。

1. 基础绩效总系数的考核与分配

（1）基础绩效总系数

基础绩效总系数为学院教师岗位绩效总系数的92%。学院根据教师的绩效等级来核定每位教师的基础绩效总系数。

$$\text{基础绩效总系数} = \text{学院教师岗位绩效总系数} \times 0.92$$

$$\text{教师个人基础绩效额度} = \text{教师个人基础绩效总系数} \times \text{单位绩效系数津贴标准值}$$

（2）教师个人基础绩效总系数的考核与分配

①教师完成年度额定教学基本工作量，教师个人基础绩效总系数全发；

②教师完成年度额定教学基本工作量 90%及以上但不足 100%的，教师个人基础绩效总系数按 95%计发；

③教师完成年度额定教学基本工作量 80%及以上 90%以下的，教师个人基础绩效总系数按 90%计发；

④教师完成年度额定教学基本工作量 60%及以上 80%以下的，教师个人基础绩效总系数按 85%计发；

⑤教师完成年度额定教学基本工作量 60%以下的，教师个人基础绩效总系数按 80%计发；

相关专任教师被扣留的教师个人基础绩效总系数全额计入激励绩效总系数中，用于专任教师超额完成工作量和取得优良绩效的奖励性分配。

2. 激励绩效总系数的分配

（1）激励绩效总系数为不超过学院教师岗位绩效总系数的 8%。当按表 1 计算所得激励绩效总系数超过学院教师岗位绩效总系数的 8%时，则按一定比例进行折算，控制激励绩效总系数为学院教师岗位绩效总系数的 8%。

（2）激励绩效总系数分配的激励项目设置为三大类：一是教学质量优秀奖奖励，以上一学年教师教学工作业绩考核为依据，确定前 40%的教师获得教学质量优秀奖，并给予一定的绩效系数奖励；二是教学、科研业绩奖励；三是专项与补贴。激励绩效总系数的分配项目与奖励值如表 1，所有的奖励项目、成果为当年度所获得。

表 1：专任教师激励绩效总系数分配表

序号	激励绩效总系数分配项目		绩效系数奖励值
1	教学质量优秀奖奖励（受聘在管理岗位的专任教师不参与。）		0.4 /人
2	教学、科研业绩奖励	人才荣誉奖	国千、省千、钱江人才、省 151 第一层次人才：5/人 省 151 第二层次人才：3/人 省 151 第三层次人才：1.5/人
3		省级教育教学改革项目、课堂教学改革项目、精品课程、精品资源共享课	2/项
4		省级教学名师	3/人
5	教学、科研业绩奖励	省级教坛新秀	1.5/人
6		省级教学团队(由项目负责人分配)	2.5/项
7		省级特色专业(由项目负责人分配)	2.5/项
8		教学成果奖(由项目负责人分配)	省级： 一等奖：15/项 二等奖：7.5/项 三等奖：4/项 校级： 一等奖：1.5/项
9		校企深度合作课程、基地	1.5/项
10		教师教学技能竞赛获奖奖励（同类获奖只取最高项）	省级： 一等奖：1.5/项 二等奖：1/项 三等奖：0.5/项
11		教育部、浙江省教育厅 A 类学科竞赛获奖奖励（竞赛项目详见浙江省大学生科技竞赛网，同类获奖只取最高项）	教育部： 一等奖：2.5/项 二等奖：2/项 三等奖：1.5/项 教育厅：

		(B类学科竞赛奖励参照A类奖励值的50%执行; C类学科竞赛奖励参照B类奖励值的50%执行; D类学科竞赛奖励参照C类奖励值的50%执行。)	一等奖: 1/项 二等奖: 0.5/项 三等奖: 0.25/项
12		科研项目奖励 (按《衢州学院高层次科研成果奖励办法》进行认定)	一至四类项目: 10/项 五至七类项目: 3/项 横向课题: 1万 ≤ 到款经费 < 2万, 0.25/项; 2万 ≤ 到款经费 < 4万, 0.5/项; 4万 ≤ 到款经费 < 8万, 1/项; 8万 ≤ 到款经费 < 15万, 1.5/项; 到款经费 ≥ 15万, 2.5/项
13		教科研论文、研究报告、著作、教材奖励(第一作者) (按《衢州学院高层次科研成果奖励办法》进行认定)	权威级: 2.5/篇 一级: 1.5/篇 二级: 1/篇 一级出版社专著、教材(含研究报告): 1.5/本
14		获“浙江省本科高校评估指标体系”所列省部级科研成果奖	一等奖: 15/项 二等奖: 7.5/项 三等奖: 4/项
15		获市厅级科研成果奖	一等奖: 1.5/项 二等奖: 1/项 三等奖: 0.5/项
16		中央、省财政项目实验室建设 (由项目负责人分配)	1/项
17		指导学生发表学术论文 (学院学术委员会认定)	一级: 1.5/篇 二级: 0.5/篇 三级: 0.25/篇
18		指导大学生创新训练项目立项	国家级: 0.5/项 省级: 0.25/项
19	专项与补贴	超教学工作量奖励(按超绩效等级教学工作量部分奖励)	0.0025/当量学时
20		监考补贴	白天: 0.015/场次·人 晚上: 0.0225/场

			次·人
		优势(特色)学科负责人工作补贴 (科研成果计分依据《衢州学院高层次科研成果奖励办法》(衢院科〔2018〕8号)文件执行,横向课题经费每1万计0.5分)	(团队成员实际完成高层次科研成果科研分-54)×0.1 (上限为5)
21		系主任工作补贴 (由学院教职工收入分配考核工作小组考核分配)	(3×考核得分÷100)/人 按照《经贸管理学院系主任工作职责及考核办法》对系主任工作实行量化考核,考核总分为100分。
22		教学督导组工作补贴	教学督导组组长: (1.8×考核得分÷60)/人 教学督导员: (0.9×考核得分÷30)/人 按照《经贸管理学院教学督导组工作职责及考核办法》对督导组工作实行量化考核,督导组组长考核总分为60分,督导员考核总分为30分。
23		考研辅导补贴 (由团队负责人分配)	(上线率-基准值)×100×0.5(上限为5)
24		考公考编辅导补贴 (由团队负责人分配)	(上线率-5%)×100×0.5(上限为5)
25		指导学生团队入驻校内外创业园工作补贴(根据创业学院制定标准认定,只计1项)	0.25/项
26		优良学风班(特优学风班)班主任奖励 (获得者每年度只计一次,取最高项)	优良学风班:0.25/人 特优学风班:1/人

（四）管理人员总额的考核与分配

管理人员履行了相应的岗位职责，年度考核合格，即可获得对应岗位的奖励性绩效工资。

（五）管理工作津贴的考核与分配

依据《衢州学院教职工收入分配暂行办法》（衢院人〔2012〕7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）、《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〕13号）等文件规定执行。

（六）党务工作、学生工作、教学科研管理工作等附加绩效系数分配

党务工作、学生工作、教学科研管理工作等附加绩效系数主要用于普通教师和副科以下管理人员担任党支部书记、实验室主任、科研秘书、学科竞赛办公室负责人等职务补贴，具体分配如表2。

表2：党务工作、学生工作、教学科研管理工作等附加绩效系数分配表

序号	附加绩效系数分配项目	绩效系数奖励值
1	支部书记、实验室主任工作补贴 (由学院教职工收入分配考核工作小组考核分配：实验室主任兼任支部书记按所兼职务的一半累加计算；由系主任兼任支部书记按一半计算。)	2.4/人
2	科研秘书工作补贴	0.2/人
3	学科竞赛办公室负责人工作补贴	0.6/人

（七）2019-2021年科研核心指标考核核定增减额度的分配

根据《衢州学院2018-2021年教学单位科研核心指标考核方案(试行)》(衢院〔2018〕18号)文件规定,制定2019-2021年科研核心指标考核核定增减额度的分配,1个周期后进行

结算。

1. 学院完成 1 个周期科研核心指标目标 80%以下时，按学校核定的单位绩效系数月绩效扣减额度对考核对象进行考核分配，学院班子成员按其绩效系数的 50%纳入。

2. 学院完成 1 个周期科研核心指标目标 90%以上时，按学校核定的单位绩效系数月绩效增加额度对考核对象进行考核分配，学院班子成员按其绩效系数的 50%纳入。

3. 学院班子成员不参与学院内各类教学、科研成果奖励的分配。

六、社会服务收入分配

1. 学院社会培训收入，扣除必要的成本支出后，结余部分 70%用于支付参与项目在编人员的劳务报酬，具体分配由项目负责人根据参与人的工作情况进行确定，并提交学院党总支部会审核；学院主要负责人社会服务劳务报酬水平原则上应控制在学院人均发放水平的 3 倍以内。

2. 学院支付的劳务报酬总额合计，不能超过当年度学校社会培训收入结余部分的 70%，且不得超过学校绩效工资基准总量的 15%。

七、有关问题的处理

教职工病事假，受到党纪政纪处分等处理，在职攻读学位、脱产进修、挂职锻炼等，基础性绩效工资、月绩效津贴、年终绩效考核奖金等计发，学校有规定的，执行学校规定；学校规定未明确的，按以下办法考核计发：

（一）教职工在职攻读学位、脱产进修、挂职锻炼期间，绩效考核奖金分配规定

1. 教职工脱产进修、挂职锻炼期间，月绩效考核奖金全额计发，年终绩效考核奖金按 1.5 绩效系数额度进行扣减。

2. 教职工在职攻读博士学位，脱产前 1.5 年（含），月绩效考核奖金全额计发，年终绩效考核奖金按 1.5 绩效系数额度进行扣减。

3. 教职工在职攻读硕士学位，允许申请脱产 1 年，脱产期间，月绩效考核奖金全额计发，年终绩效考核奖金按 1.5 绩效系数额度进行扣减。

（二）病事假、旷工、受到党纪政纪处分处理的（含学院处理的教学差错、一般教学事故等），其绩效津贴和绩效考核奖金按《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〕13 号）文件中的规定执行。

（三）无故缺席学院组织的周二例行教学活动的，按每缺席一次扣 0.05 绩效系数额度执行，累计计算。

一年度内允许不超过 4 次（含 4 次）的因私请假；因私请假 5 次按无故缺席一次计算，因私请假每增加 1 次无故缺席也按增加一次计算，以此类推。专任教师请到教学副院长处办理请假手续，辅导员请到总支副书记处办理请假手续，其他管理人员到办公室主任处办理请假手续。

（四）未参加年度考核的辞职、离职人员，不发年终绩效考核奖金；在职人员当年离休、退休，市内正常调动等人员，按在岗月数考核计发年终绩效考核奖金。

八、其他

（一）本分配办法由学院绩效考核工作委员会审议通过，自 2019 年起实施。

（二）本分配办法未尽事宜由学院党总支会集体商定，解释权归学院党总支。

