

中共衢州学院经贸管理学院总支委员会
衢州学院经贸管理学院 文件

经院党〔2017〕10号



中共衢州学院经贸管理学院总支委员会
衢州学院经贸管理学院关于发布经贸管理
学院奖励性绩效工资考核分配办法的通知

各支部、各系、各办：

现将《经贸管理学院奖励性绩效工资考核分配办法》发布给你们，请遵照执行。

中共衢州学院经贸管理学院总支委员会 衢州学院经贸管理学院

2017年11月10日

经贸管理学院奖励性绩效工资考核分配办法

为完善绩效工资考核分配办法，进一步调动教职员工的主动性、积极性和创造性，充分体现多劳多得、优劳优酬的分配原则，促进学院加快发展，提高学院教学科研整体水平，根据《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）文件精神，结合本学院工作实际，制定本办法。

一、指导思想和基本原则

1. 通过绩效工资分配改革，优化学院的人员结构，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责任、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奖励性绩效工资分配方案。

3. 根据学校核定的专职教师总额、管理人员总额、创收收入可列支额度、教师超额工作津贴、管理工作津贴、专项与补贴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、基础岗位和绩效等级

根据《教职员工收入分配暂行办法实施细则（修订）》（衢院人〔2017〕13号）等文件精神，开展基础岗位聘用和绩效等级认定。

四、奖励性绩效工资考核计发办法

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）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, 减免额度如下:

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, 教学基本工作量按如下公式计算:

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

③ 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。

(二) 专任教师总额的考核与分配

学院将专任教师奖励性绩效工资总额分割为基础额度和激励额度两部分, 其中基础额度为专任教师总额的 80%, 激励额度

为专任教师总额的 20%。基础额度是教师当年度完成学院额定工作量的报酬所得，激励额度是教师超额完成工作量和取得优良绩效的激励所得。同时，根据当年度专任教师超额完成工作量和取得优良绩效的激励总额来动态调整激励额度的分配系数。

1. 基础额度的考核与分配

（1）基础额度总额

基础额度总额按学校核定给学院的专任教师总额乘以基础额度分配系数进行确定，基础额度分配系数初步确定为 0.8。学院根据基础额度总额和专任教师绩效总系数来确定单位绩效系数津贴标准值。

$$\text{基础额度总额} = \text{专任教师总额} \times 0.8$$

$$\text{单位绩效系数津贴标准值} = \text{基础额度总额} \div \text{专任教师绩效总系数}$$

$$\text{教师个人基础额度} = \text{教师对应岗位绩效总系数} \times \text{单位绩效系数津贴标准值}$$

（2）教师个人基础额度的考核与分配

①教师完成年度额定教学工作量，教师个人基础额度全发；

②教师完成年度额定教学工作量 90%及以上但不足 100%的，教师个人基础额度按 95%计发；

③教师完成年度额定教学工作量 80%及以上 90%以下的，教师个人基础额度按 90%计发；

④教师完成年度额定教学工作量 60%及以上 80%以下的，教

师个人基础额度按 85%计发；

⑤教师完成年度额定教学工作量 60%以下的，教师个人基础额度按 80%计发；

相关专任教师被扣留的教师个人基础额度全额计入激励额度中，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. 激励额度的分配

激励额度总额按学校核定给学院的专任教师总额乘以激励额度分配系数进行确定，激励额度分配系数初步确定为 0.2。激励额度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，并给予一定的奖金奖励；二是教学、科研业绩奖励；三是专项与补贴。激励额度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：专职教师奖励性分配表

序号	激励额度分配项目	奖励值
1	教学质量优秀奖奖励（说明：教学质量优秀奖奖金总额按一定比例在学院绩效考核奖金中进行提取；受聘在管理岗位的专任教师不参与。）	教学质量优秀奖奖金总额/获奖人数
2	人才荣誉奖	国千、省千、钱江人才、省 151 第一层次人才：

	教学、科研		10000 元/人 省 151 第二层次人才： 6000 元/人 省 151 第三层次人才： 3000 元/人 衢州市 115 人才：1000 元/人
3	业绩	教育教学改革项目、课堂教学改革项目	省级：4000 元/项 校级：1000 元/项
4	奖励	省级教学名师	6000 元/人
5		省级教坛新秀	3000 元/人
6		精品课程、精品资源共享课	省级：4000 元/项 校级：1000 元/项
7		教学团队（由项目负责人分配）	省级：5000 元/项 校级：2000 元/项
8		特色专业（由项目负责人分配）	省级：5000 元/项 校级：2000 元/项
9		教学成果奖（由项目负责人分配）	省级： 一等奖：30000 元/项 二等奖：15000 元/项 三等奖：8000 元/项 校级：

			一等奖：3000 元/项 二等奖：2000 元/项 三等奖：1000 元/项
10		校企深度合作课程、基地	3000 元/项
11	教学、科研业绩	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：3000 元/项 二等奖：2000 元/项 三等奖：1000 元/项 校级： 一等奖：800 元/项 二等奖：500 元/项 三等奖：300 元/项
12		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) (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%	教育部： 一等奖：5000 元/项 二等奖：4000 元/项 三等奖：3000 元/项 教育厅： 一等奖：2000 元/项 二等奖：1000 元/项 三等奖：500 元/项

		执行。)	
13	教学、科研业绩奖励	科研项目奖励	国家级：10000 元/项 省部级：3000 元/项 市厅级：1000 元/项 校级：500 元/项 横向课题：到账金额的 2%（2 万元封顶） 校地校企合作研究平台：2000 元/项（需含项目，与横向课题不重复奖励）
14		教学、科研论文、著作、教材奖励（第一作者）	SCI、SSCI、EI 源刊收录：5000 元/篇 一级：3000 元/篇 二级：1000 元/篇 三级：500 元/篇 一级出版社专著：3000 元/本
15		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：30000 元/项 二等奖：15000 元/项 三等奖：8000 元/项
16		获市厅级科研成果奖	一等奖：3000 元/项 二等奖：2000 元/项

	教 学 、 科 研 业 绩		三等奖：1000 元/项
17		国家、省财政项目实验室 (由项目负责人分配)	3000 元/项
18		指导学生发表学术论文 (学院学术委员会认定)	一级：3000 元/篇 二级：1000 元/篇 三级：500 元/篇
19		指导学生暑期社会实践项目 立项	国家级：1000 元/项 校级重点：500 元/项 校级一般：300 元/项
20		指导大学生创新训练项目立 项	国家级：1000 元/项 省级：500 元/项 校级：300 元/项
21	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)	5 元/当量学时
22		监考补贴	30 元/场次·人
23		系主任、实验室主任、支部 书记工作补贴 (由学院奖励性绩效工资考 核工作小组考核分配,系主 任、实验室主任兼任支部书 记按 1.5 系数计算。)	人均 5400 元/年

24	专项与补贴	学科竞赛办公室负责人工作补贴	1200 元/人·年
25		教学督导组工作补贴	组长: 1200 元/人·年 组员: 1000 元/人·年
26		考研辅导补贴 (由团队负责人分配)	$(\text{上线率}-\text{基准值}) \times 100 \times 1000 \text{ 元}$
27		考公考编辅导补贴 (由团队负责人分配)	$(\text{上线率}-5\%) \times 100 \times 1000 \text{ 元}$
28		毕业生调查工作补贴 (毕业生回访率达到学校标准)	500 元/人
29		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)	1000 元/项
30		第二课堂学术讲座	100 元/场
31		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: 500 元/人 特优学风班: 2000 元/人

为促进学院学科专业发展,凝练学科方向,学院将科研项目、科研成果奖、科研论文和著作的奖励按所属不同学科赋予不同的

奖励系数，奖励系数设为 1、0.6、0.3 三档：

（1）属于管理科学与工程、企业管理、会计学、技术经济与管理、金融学、统计学、社会保障学科的科研项目、论文、成果奖和著作的奖励系数为 1；

（2）属于区域经济学、产业经济学、国际贸易学、劳动经济学、农林经济管理、行政管理、教育经济与管理、旅游管理学科的科研项目、论文、成果奖和著作的奖励系数为 0.6；

（3）属于其他学科的科研项目、论文、成果奖和著作的奖励系数为 0.3。

（4）学院每年根据专业建设与发展需要，对归于三档奖励系数内的学科进行适当调整。学院学术委员会讨论确定调整建议，并提交学院党政联席会审核。

（三）管理人员总额的考核与分配

学院管理人员分为学院领导和其他管理人员两类。学院班子成员的绩效额度由学校考核核定。

1. 辅导员的奖励性绩效工资工资的 20%作为辅导员的激励分配额度，同时，根据当年度辅导员取得优良绩效的激励总额来动态调整激励额度的分配系数。辅导员激励分配项目如表 2 所示。

表 2：辅导员激励分配项目表

序号	奖励性分配项目	奖励值
1	优秀辅导员奖励	省级：1000 元/人

	(同类获奖只取最高项)		校级：500 元/人
2	辅导员技能竞赛奖		省级： 一等奖：2000 元/人 二等奖：1000 元/人 三等奖：500 元/人 校级： 一等奖：300 元/人
3	专项与补贴	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） （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。）	教育部： 一等奖：5000 元/项 二等奖：4000 元/项 三等奖：3000 元/项 教育厅： 一等奖：2000 元/项 二等奖：1000 元/项 三等奖：500 元/项

4	专 项 与 补 贴	指导学生发表学术论文 (学院学术委员会认定)	一级: 3000 元/篇 二级: 1000 元/篇 三级: 500 元/篇
5		优良学风班(特优学风班)奖励 (每年度只计一次, 取最高项)	优良学风班: 500 元/人 特优学风班: 2000 元/人

2. 除辅导员外的其他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。

(四) 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。

学校人事处核定的缺编补贴由学院党政联席会议讨论确定具体分配。

(五) 部门考核优秀奖的考核与分配

学校每年度会对各学院、部门进行考核, 并对考核为优秀的学院、部门核定考核优秀奖。部门考核优秀奖的分配由学院党政联席会议讨论确定具体分配, 学院主要负责人奖金水平原则上是在学院人均奖金水平的3倍以内。

五、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教师个人对应岗位值的 50 % 计发。

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教师个人对应岗位值的 50 % 计发。

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教师个人对应岗位值的 50 % 计发

（二）病事假、旷工、受到党纪政纪处分处理的（含学院处理的一般教学事故），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）文件中的规定进行执行。

（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 100 元年终绩效考核奖金执行，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。

六、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2017年起实施。

（二）本分配办法未尽事宜由学院党政联席会集体商定，解释权归学院党政联席会。