

浙江外国语学院文件

浙外院〔2014〕31号

浙江外国语学院关于印发绩效工资 实施办法（试行）的通知

各部门、学院（部）、直属单位：

《浙江外国语学院绩效工资实施办法（试行）》经第二届教职工代表大会审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

- 附件：
1. 省直二类事业单位基础性绩效工资各项目标准表
 2. 专技和管理岗位基本业绩奖励系数表
 3. 工勤岗位基本业绩奖励系数表
 4. 二级学院（部）基本业绩点总量及分项考核计算依据表
 5. 研究机构考核计算依据表

浙江外国语学院

2014年4月21日

浙江外国语学院绩效工资实施办法（试行）

为增强教职工的岗位意识、责任意识和发展意识，调动工作积极性、主动性和创造性，发挥绩效工资的激励导向作用，促进学校科学和谐发展，根据浙江省人力社保厅、省财政厅《浙江省其他事业单位绩效工资实施意见》（浙人社发〔2011〕84号）、《省直其他事业单位绩效工资实施办法》（浙人社发〔2011〕224号）等文件精神，结合学校实际，制定本实施办法。

第一章 总 则

第一条 指导思想。坚持以促进学校科学和谐发展为导向，通过建立以体现岗位绩效为核心的岗位绩效工资制度，进一步规范与完善校内收入分配体系，形成科学合理的绩效考核分配制度，推进校院二级管理，调动教职工积极性、主动性和创造性，提高队伍活力，增强学校可持续发展能力，为加快建成外语特色鲜明、教育品质一流的多科性普通本科高校建立长效激励机制。

第二条 基本原则。

（一）突出实绩，强化激励。强化岗位职责，体现以岗定薪，责薪一致，按劳分配，多劳多得，优绩优酬，重点向教学科研一线岗位倾斜，激发教职工工作的积极性和创造性。

（二）效率和公平兼顾。教职工的收入分配，既要重实绩、重贡献，合理拉开分配档次，也要注重公平，统筹考虑校内各类人员收入分配水平，合理控制收入差距，构建和谐的收入分配关系。

（三）分类考核，协调发展。根据不同岗位的性质与特点，

分类考核，以考核作为教职工收入分配的主要依据，促进各类人才队伍协调发展。

（四）总量控制，动态平衡。在上级部门核定的绩效工资总量与水平内，结合学校财力，建立起绩效工资的正常增长机制，保持学校已有分配政策连续性与一致性。

（五）二级管理，重心下移。深化和完善校院二级管理体制改革，强化政策导向作用，管理重心下移。在省“实施办法”精神指导下，进一步发挥二次分配制度的积极作用。

第三条 实施范围。按国家规定执行事业单位岗位绩效工资的我校在编在岗工作人员。

第四条 总体收入结构。实施绩效工资后，教职工工资收入由以下四部分组成：一是基本工资，包括岗位工资和薪级工资两项；二是国家规定的特殊岗位津贴；三是按规定保留的改革性补贴；四是绩效工资。

现收入构成中，除基本工资、特殊岗位津贴和改革性补贴继续按照国家 and 省有关规定执行外，其它原发放的津贴补贴均纳入绩效工资的范围，主要包括 93 工改保留津贴补贴、物价补贴、职务（岗位）津贴、省直规范补贴、同城岗位补贴、同城生活补贴、医药补贴、校内保留等现行工资中发放的各类津贴补贴、年终一次性考核奖（第十三个月工资）、校区补贴，以及学校和学院（部）发放的各类津贴补贴、奖酬金、劳务费和福利等。上述纳入绩效工资范围的津贴补贴，不再另行发放。

第五条 总量核定。学校绩效工资实行总量核定。学校在上级部门核定的绩效工资总量内，根据当年财务状况进行绩效工资的分配。

第六条 绩效工资构成。绩效工资由基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分构成。

第二章 基础性绩效工资

第七条 基础性绩效工资的构成。基础性绩效工资由生活补贴、岗位津贴、工龄补贴三部分组成。其中：生活补贴主要体现经济发展水平和物价水平等因素，不同岗位执行统一标准。岗位津贴主要体现行业特点、岗位职责等因素，实行一岗一薪，按照专业技术一至十三级、管理三至十级以及技术工一至五级、普通工岗位分别制定津贴标准，适当拉开差距，实行一岗一薪。工龄补贴主要体现工作年限等因素，根据工作人员的工龄计发。

根据《省实施办法》规定，高校执行省直二类事业单位基础性绩效工资各项目标准，具体标准见附件 1。

符合省和学校有关规定，同时受聘在专业技术和管理两类岗位的人员，基础性绩效工资可按照“就高”原则，执行较高岗位的标准；首次岗位设置时，按规定保留专业技术岗位等级工资待遇的管理岗位人员和按规定保留管理岗位等级工资待遇的专业技术岗位的人员，其基础性绩效工资中的岗位津贴可执行原保留工资对应的专业技术或管理岗位标准。

第八条 基础性绩效工资的发放。基础性绩效工资由学校按月统发，对正常履行岗位职责、完成基本工作量和单位规定其他工作任务的教职工，按受聘岗位等级标准按月全额发放基础性绩效工资。对病事假或未履行岗位职责的教职工，按聘用合同或有关规定酌情减发基础性绩效工资中的岗位津贴，具体按照省有关规定执行。

第三章 奖励性绩效工资

第九条 奖励性绩效工资构成。奖励性绩效工资包括由学校承担部分和各单位利用学校资源创收用于发放人员奖励部分。学校对奖励性绩效工资按基本业绩奖励、浮动业绩奖励和综合调控三部分分别占 50%、40%和 10%左右的比例进行核算和管理。学院根据事业发展需要和实际情况，自行制定核算和管理办法，其中基本业绩奖励所占份额一般不低于 50%。

（一）基本业绩奖励实行一岗一薪。二级学院（部）自行负责基本业绩奖励的标准制定和造册发放。不同岗级津贴标准系数可参考附件 2、附件 3 标准执行。

（二）浮动业绩奖励主要体现多劳多得，优绩优酬。二级学院（部）自行负责浮动业绩奖励的标准制定和造册发放。机关及直属单位的浮动业绩奖励人均水平按不高于二级学院人均浮动业绩奖励水平的 90%核定，具体发放办法另行制定。

（三）综合调控部分用作学校统筹，主要用于部门或个人综合性表彰奖励、高水平教学科研成果奖励、人才津补贴、经学校核准的津补贴和其他调节等项目。

第十条 奖励性绩效工资的发放。奖励性绩效工资主要体现工作量和实际贡献等因素，在基础性绩效工资既定的前提下，奖励性绩效工资是搞好搞活学校内部分配的主体。奖励性绩效工资根据考核结果发放，可采取灵活多样的分配方式和办法。应根据专业技术、管理、工勤等岗位的不同特点，实行分类考核，明确导向。在分配中坚持多劳多得、优绩优酬，重点向关键岗位、业务骨干和作出突出贡献的工作人员倾斜，充分发挥绩效工资分配的激励导向作用。

（一）教学科研人员奖励性绩效工资主要依据教师在教书

育人、科学研究、社会服务等方面履行岗位职责以及取得工作实绩情况，兼顾承担所在单位的管理工作情况。教学方面重点考核教师的教学工作量、教学效果、教学研究与改革、育人等工作，突出教师教学效果的评价，向担任精品课程、双语教学等项目的教师及教学名师倾斜。科学研究和社会服务方面主要考核教师承担和参与的科研项目、科研论文论著（专利、标准等）和获得的科研成果奖励以及服务地方社会经济发展（文化建设）业绩等方面，突出学术研究水平和质量的提升，突出科研成果的转化，鼓励教师跨学科参与大项目、大课题的研究。教辅、管理、工勤岗位重点考核履行岗位职责和为教学科研服务、为师生服务的质量和效果，突出服务态度、服务效率、管理水平、管理质量和完成岗位目标任务等情况。

（二）首次实施奖励性绩效工资时，以近三年国家政策规定的工资、各类补贴、年终奖金及校内岗位津贴之和作为各类、各级人员的月均基本收入水平，力争个人业绩点相同的条件下，高收入者小幅增长、中低收入者增长明显。

基本业绩奖励平时按月预发。浮动业绩奖励年终一次性发放。综合调控部分实行统一的项目管理和发放标准，由学校发放至二级单位或个人。综合调控中用于奖励的部分，年终考核后核发。

二级学院（部）制定的二次分配办法应统筹兼顾各类人员，注重发挥政策的导向作用。浮动业绩奖励中用于完成教学工作量业绩奖励一般应不低于 50%。

第四章 有关规定

第十一条 学校对学院实行业绩点考核制度。学校设定教

学科研人员最低业绩点原则要求，教师岗位基本业绩点分教学业绩点、科研业绩点、育人业绩点三个分项。（要求见附4）

学校对学院完成业绩点情况进行整体考核。基本业绩点及分项考核的总量要求为学院各位教学科研人员最低业绩点要求的总和。学校根据各二级学院基本业绩及分项要求完成情况核拨经费。

学院可根据实际情况设定本学院各级各项业绩点具体要求，各分项业绩点可以打通换算，具体方法由各学院根据实际情况自行制定。其中，属校聘岗位的，不能打通计算和考核。

体育、艺术学科最低科研业绩点暂按80%要求。

个人业绩点计算办法另行制订。

第十二条 学校核定二级学院和机关单位人均绩效工资发放标准。根据全校绩效工资实际执行情况和学院创收情况，学校可调整学院发放标准。学院绩效工资超出核定标准发放部分，学校按照相关规定收取调节金，具体办法另订。

第十三条 二级学院（部）应根据本办法及学校有关规定，结合自身实际，统筹教学、科研、社会服务与管理等各项工作，制定奖励性绩效工资分配办法。二级分配的具体办法须经二级教代会通过方能执行，不得违反规定的程序和办法进行分配，各单位发放的奖励性绩效工资应报人事处备案。

第十四条 教师培训学院、继续教育学院、资产经营公司、教学月刊社属于学校事业编制人员的基础性绩效工资按照附件1标准执行；奖励性绩效工资分配办法由各单位根据学校的相关经济责任和政策另行制订，其中，教师培训学院的奖励性绩效工资分配办法由师干训中心负责制订。图书馆、后勤服务中心

由学校按标准核拨奖励性绩效总额，自行制订分配办法。

第十五条 有关人员绩效工资发放的规定。

（一）新参加工作人员，基础性绩效工资在见习期（初期）执行见习期（初期）标准，见习期满后按照实际聘岗标准的执行。

（二）职称职务新晋人员，从聘任的次月起按新聘职称职务的绩效工资标准执行。退休人员自退休次月起执行退休人员生活补贴。

（三）经组织委派参加援疆（援藏、援外等）、支农、支教、挂职锻炼等人员，经考核合格的，视同完成所在单位的基本工作量，基础性绩效工资全额发放；奖励性绩效工资可选择按所在单位同类人员的平均水平计发或按所在单位同类人员发放办法计发，有相关规定的，按规定办理。

（四）国内脱产进修的人员，经考核合格的，基础性绩效工资全额发放，奖励性绩效工资根据二级单位分配办法执行。

（五）公派出国（境）留学，基础性绩效工资根据学校有关规定执行，奖励性绩效工资根据二级学院（部）分配办法执行。二级学院分配政策应积极支持和鼓励教师出国留学。

（六）根据省“实施办法”相关规定，学校主要领导的绩效工资水平控制在本办法实施范围内全体教职工平均绩效工资水平的 2.5 倍以内。

（七）“双肩挑”干部须将主要精力用于管理上，其管理工作量作为基础性绩效工资所要求的基本工作量。教学单位的“双肩挑”干部，基本工作量业绩点总量减半要求；非教学单位的未兼聘教学科研岗位“双肩挑”干部最低教学工作量要求为 64

课时/年，其工作日上课课时数每周不得超过 3 个课时，如集中在一个学期授课的，每周不得超过 6 个课时，教学科研业绩根据学科所在二级学院（部）的分配办法参与二次分配。管理或教辅岗位人员如兼课，一般应安排在工作时间之外，并以不影响本职工作为原则。

（八）系主任、实验室主任、图书馆部（组）长、学生思政辅导员实行工作补贴制度。具体补贴标准参照学校有关规定自行制定。

第十六条 人事处会同计划财务处制定具体的绩效工资管理与发放办法，加强规范，并为绩效工资的具体发放提供政策依据。

第五章 附 则

第十七条 本办法经校教职工代表大会表决通过后实施，实施细则由院长办公会议审议通过执行。

第十八条 本办法自 2014 年 1 月 1 日起实施。学校其他文件规定中与本办法相抵触的内容，以本办法为准。本办法与上级文件精神不符的，以上级文件规定为准。

第十九条 本办法由人事处负责解释。

浙外院〔2014〕31号附件1

省直二类事业单位基础性绩效工资各项目标准表

职级	岗位津贴	生活补贴	工龄补贴
管理三级	1822	1600	每年 15 元
管理四级	1660	1600	
管理五级	1497	1600	
管理六级	1334	1600	
管理七级	1179	1600	
管理八级	1047	1600	
管理九级	931	1600	
管理十级	776	1600	
专业技术一级	1861	1600	
专业技术二级	1737	1600	
专业技术三级	1629	1600	
专业技术四级	1536	1600	
专业技术五级	1411	1600	
专业技术六级	1318	1600	
专业技术七级	1241	1600	
专业技术八级	1163	1600	
专业技术九级	1109	1600	
专业技术十级	1055	1600	
专业技术十一级	969	1600	
专业技术十二级	892	1600	
专业技术十三级	776	1600	
技术工一级	1303	1600	
技术工二级	1124	1600	
技术工三级	969	1600	
技术工四级	869	1600	
技术工五级	776	1600	
普通工	853	1600	
初期	2500 元/月（含工龄补贴）		
见习期	2320 元/月（含工龄补贴）		

浙外院〔2014〕31号附件2

专技和管理岗位基本业绩奖励系数表

岗级 岗位 类别	10级	9级	8级	7级	6级	5级	4级	3级	2级	1级
教学科研	55	47	42	37	29	24	19	15	10	8
教辅专技	/	/	/	37	29	24	19	15	10	8
行政管理	55	47	42	37	29	24	19	15	10	8

浙外院〔2014〕31号附件3

工勤岗位基本业绩奖励系数表

技能等级	技师满8年	技师	高级工	中级工	初级工	普工
系数	19	15	11	9	7	5

浙外院〔2014〕31号附件4

二级学院（部）基本业绩点总量及分项考核计算依据表

岗级	类型		基本 业绩 点	教学业绩点		科研业 绩点	育人业绩点
				工作量	教研		
7 ~ 10 级	A	教学为主型	4.8	≥ 2.88	≥ 1		≥ 0.2（其中 应用外语、社 科部、体育部 ≥ 0.1）
	B	科研为主型	4.8	≥ 0.64	/	≥ 3	
	C	教学科研 并重型	4.8	≥ 2		≥ 1	
5 ~ 6 级	FA	教学为主型	4.8	≥ 3	≥ 1		
	FB	科研为主型	4.8	≥ 0.64	/	≥ 2.5	
	FC	教学科研 并重型	4.8	≥ 2.1		≥ 1	
3 ~ 4 级			4.2	≥ 2.56	≥ 0.2		
1 ~ 2 级			3.6	≥ 1.92	/		

注：每100节当量课时折1个教学业绩点

浙外院〔2014〕31号附件5

研究机构考核计算依据表

岗级	专业技术职务	科研业绩点
7~10级	研究员	4.8
5~6级	副研究员（博士）	4.8
3~4级	助理研究员	4.2
1~2级	研究实习员	3.6