

徐州生物工程职业技术学院文件

徐生院发〔2020〕81号

关于印发《徐州生物工程职业技术学院 绩效工资实施办法（修订）》的通知

各部门：

《徐州生物工程职业技术学院绩效工资实施办法（修订）》已经学院党委会审定通过。现予以印发，请遵照执行。

- 附件：1. 徐州生物工程职业技术学院绩效工资实施办法（修订）
2. 徐州生物工程职业技术学院奖励性绩效工资系数标准表
3. 徐州生物工程职业技术学院专技人员绩效考核教学与科研工作量计算办法

2020年9月25日



附件 1

徐州生物工程职业技术学院绩效工资实施办法(修订)

为进一步深化收入分配制度改革,推进学校各项事业健康发展,根据《关于印发江苏省其他事业单位绩效工资实施意见的通知》(苏人社发〔2011〕158号)和《徐州市市直其他事业单位绩效工资实施办法》(徐人社发〔2011〕337号)等文件精神,结合我校实际,特制定本办法。

一、基本原则

(一)岗位管理,按岗取酬。进一步强化岗位意识,规范岗位管理,以岗定薪、优劳优酬。在实施岗位聘任的基础上,建立以岗位职责为核心,以贡献大小为导向的绩效工资体系,形成更加有效的激励机制,充分调动各类各级岗位人员的积极性。

(二)分类管理,二级分配。根据学校内部部门性质的区别和不同类别人员岗位的工作特点,对不同系列的人员采取不同的分配办法。实行学校总量分配与部门具体分配相结合,逐步实现学校宏观调控系部自主管理的目标。

(三)总量控制,稳步增长。统筹兼顾校内各部门收入分配水平,贯彻绩效工资有关“总量控制”的精神,对各部门奖励性绩效工资总量实行“托底限高”政策。建立健全绩效工资正常增长机制,在上级政策许可的范围之内,使教职工的收入水平与学校发展和个人发展相适应。

二、实施范围

本办法适用于学校事业编制在职在岗人员,学校非编聘用(含人事代理)人员参照执行。

三、绩效工资构成与总量

（一）绩效工资构成

绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分。基础性绩效含岗位津贴、生活补贴两项，执行徐州市核定的标准，学校按月发放。奖励性绩效工资主要体现工作人员的岗位责任、工作业绩以及实际贡献大小等因素。我校核定的标准是基础性绩效工资占 70%，奖励性绩效工资占 30%。奖励性绩效工资根据考核制度和考核结果，采取灵活多样的分配方式和办法进行发放。

（二）绩效工资总量

绩效工资水平按照与市直事业单位工作人员平均工资水平相衔接的原则核定，以市人力资源社会保障、财政部门确定的绩效工资水平为基准线。

四、奖励性绩效工资总量分配与控制

（一）总量分配

根据上级部门绩效工资总量核定办法和“分类管理，二级分配”的原则，学校将奖励性绩效工资按人员绩效工资系数（见附件 2《徐州生物工程职业技术学院奖励性绩效工资系数标准表》）划分为二级学院、教学部和综合处室三块。计算公式如下：

$$\text{全校二级学院奖励性绩效工资总量 } A = \frac{\text{二级学院绩效工资总系数}}{\text{全校绩效工资总系数}} \times Z$$

$$\text{全校教学部奖励性绩效工资总量 } B = \frac{\text{教学部绩效工资总系数}}{\text{全校绩效工资总系数}} \times Z$$

$$\text{全校综合处室奖励性绩效工资总量 } C = \frac{\text{综合处室绩效工资总系数}}{\text{全校绩效工资总系数}} \times Z$$

说明：Z 为切除专项经费后全校奖励性绩效工资总量

1. 二级学院奖励性绩效工资分配

各二级学院奖励性绩效工资按各二级学院绩效工资总系数（70%比重）和在校生数（30%比重）在全校二级学院中的占比进行划拨，部门进行二次分配。计算公式如下：

$$\text{某二级学院奖励性绩效工资} = \left(\frac{\text{某院绩效工资总系数}}{\text{全校院绩效工资总系数}} \times 70\% + \frac{\text{某院在校学生数}}{\text{全校在校学生数}} \times 30\% \right) \times A$$

说明：

（1）A 为全校二级学院奖励性绩效工资总量；

（2）学生数为上一年度上下两个学期末在校学生数之和

（注：新筹备学院给与两年过渡期，过渡期内奖励性绩效按教学部分配）

2. 教学部奖励性绩效工资分配

各教学部奖励性绩效工资按各教学部绩效工资总系数在全校教学部中的占比进行划拨，部门进行二次分配。计算公式如下：

$$\text{某教学部奖励性绩效工资} = \frac{\text{某部绩效工资总系数}}{\text{全校部绩效工资总系数}} \times B$$

说明：B 为全校教学部奖励性绩效工资总量

3. 处室奖励性绩效工资分配

各处室奖励性绩效工资按各处室绩效工资总系数在全校综合处室中的占比进行划拨，部门进行二次分配。计算公式如下：

$$\text{某处室奖励性绩效工资} = \frac{\text{某处室绩效工资总系数}}{\text{全校处室绩效工资总系数}} \times C$$

说明：C 为全校综合处室奖励性绩效工资总量

（二）总量控制

各部门从学校取得的奖励性绩效工资是本部门实施奖励性绩效工资的主要经费来源，由各部门自主分配，学校实行“统一管理、集中核算、总量控制、结余留用”。

五、奖励性绩效工资具体分配及发放

（一）各部门成立绩效工资工作小组（以下简称“工作小组”），主要负责人为组长，制订部门绩效工资发放方案。各二级学院绩效工资发放方案，经本部门教职工大会审议讨论，并由党政联席会议确定后实施。

（二）各部门根据发放方案确定分配结果，报人事处审核后发放。具体分配主要依据教职工的工作业绩、实际贡献等，体现“按劳分配，优绩优酬”。教职工完成所聘岗位全年基本工作任务和基本工作量，原则上保障奖励性绩效不低于个人总额的 60%。

（三）专业技术岗位人员需完成一定教学科研工作，具体要求按《徐州生物工程职业技术学院专技人员绩效考核教学与科研工作量计算办法》（附件 3）执行。

（四）二级学院超课时费自行处理；教学部超课时费由部内课时不足教师被扣除费用弥补，剩余超课时费按学生数比例由二级学院均摊。

（五）“专项奖”由学校直接管理和分配。“专项奖”主要用于学校对受到上级评比表彰、完成重大项目、作出特别贡献、专项考核测评先进等给予专项奖励补贴。

（六）奖励性绩效工资按月预发，年终考核后结算。预发标准为个人奖励性绩效工资 60%。

六、有关政策与事项

（一）绩效工资必须按照学校和上级主管部门批准任命或聘用的相应岗位执行。

（二）岗位或职务变动，按管理权限审核、审批后，从

发生变动的次月起执行新的绩效工资；人员调动以及退休、死亡等自然减员的从次月起停发绩效工资；新上编人员从正式起薪的当月发放绩效工资。

（三）教职工参加国家、省有关部门和学校规定的学习、培训、企业实践任务，或经学校批准，参加上述规定任务以外的企业实践、研修访学、学历进修、支教挂职、援外以及借调到校内（外）非教学岗位，脱产期超过4个月及以上的，脱产期间视同完成基本教学工作量，正常享受基本工资和绩效工资；脱产期1-3个月的，基本工作量按脱产时间比例核减（不足1个月的按1个月计算），完成核减后基本工作量的，正常享受基本工资和绩效工资；参加短期培训（1个月以内）的，需完成正常工作量；教师利用假期进行培训的，无额外补贴。

（四）职工在达到其法定退休年龄前两年期间，经个人申请、学校认定，基本工作量可适当予以减免。其中聘（任）在教师岗位的职工法定退休前两年内，最多可减免所聘岗位30%的教学和科研基本工作量；法定退休前一年内，最多可减免所聘岗位40%的教学和科研基本工作量。

（五）扣发与停发

1. 年度考核合格者和不定等次者，正常发放工资。年度考核基本合格者，次年岗位津贴和奖励性绩效停发3个月。年度考核不合格者，次年岗位津贴和奖励性绩效停发6个月。无故不参与考核者，停发次年全年岗位津贴和奖励性绩效。

2. 教职工每旷工一天扣发150元绩效工资，迟到或早退一天扣发50元绩效工资，旷会每次扣发100元绩效工资，迟到或早退每次扣发50元绩效工资。事假原则上不予批准，如确需请假，一般不超过3天，一天扣发100元绩效工资。

教职工请病假，10个工作日内不扣发奖励性绩效；超过10个工作日，每1个工作日扣发月奖励性绩效的1/20。教职工法定假超过10个工作日者，超过期间停发奖励性绩效。

3. 教学人员每发生一次三级、二级、一级教学事故，分别停发1个月、3个月、6个月的奖励性绩效；管理、教辅、工勤岗位上的人员因工作中出现差错、服务态度差等，被群众举报并查证属实的，每次停发1个月的奖励性绩效；出现较大责任事故者，每次停发3个月的奖励性绩效；出现重大责任事故者，每次停发6个月的奖励性绩效。

4. 受学校行政警告、记过，分别停发3、4个月的奖励性绩效；受降级、撤职处分者，停发6个月的奖励性绩效，然后接受处理后的实际岗位兑现待遇。受党纪处分者按照《中国共产党纪律处分条例》执行。被双重处分者，按较重处分执行。受法纪处理人员，自处理发生之日起停发奖励性绩效。其他须停发绩效津贴的，由学校研究决定。

5. 待岗人员按照待岗管理规定执行。

七、附则

（一）本办法自通过之日起试行，由人事处负责解释。

（二）本办法试行后，学校原有教职工收入分配方案自行废止，原有关规定与本办法不一致的，按本办法执行。

（三）本办法试行后，各部门均不得在核定的收入总量之外违反国家政策自行发放任何津补贴或奖金，不得突破核定的绩效工资总量，不得违反规定的程序和办法进行分配。

（四）教职工收入符合纳税条件的，税费均由个人自理，学校代扣代缴。

附件 2

徐州生物工程职业技术学院奖励性绩效工资系数标准表

岗位类型	职务	岗位级别	系数
专技岗位	正高	专业技术二级	4.4
		专业技术三级	3.9
		专业技术四级	3.5
	副高	专业技术五级	3.0
		专业技术六级	2.8
		专业技术七级	2.6
	中级	专业技术八级	2.2
		专业技术九级	2.1
		专业技术十级	2.0
	初级	专业技术十一级	1.6
		专业技术十二级	1.5
	博士初期		1.6
	硕士初期		1.2
	见习		1.0
管理岗位	正校	管理四级	4.4
	副校	管理五级	3.8
	中层正职	管理六级	3.3
	中层副职	管理七级	2.6
		管理八级	2.3
	一般管理人员	六级职员	2.5
		七级职员	1.9
		八级职员	1.8
		九级职员	1.7
		十级职员	1.5
	见习		1.0
工勤岗位	高级技师	技术工一级	2.2
	技师	技术工二级	1.8
	高级工	技术工三级	1.5
	中级工	技术工四级	1.3
	初级工	技术工五级	1.1
	普通工		1.0

注：2018 年 1 月 1 日起，所有岗位任职年限每满 3 年、且 3 年年度考核均合格，系数上浮 0.1，上浮后不超过所在等级最高职级系数。职级重新认定后，聘在高一级岗位的任职年限重新计算，聘在原职级岗位的任职年限可从 2018 年 1 月 1 日起累计计算，满半年不足一年的可按一年计。

附件 3

徐州生物工程职业技术学院 专技人员绩效考核教学与科研工作量计算办法

一、教学工作量

（一）适用范围

在专任教师岗位的任课教师，并按专业技术岗位进行绩效考核。

（二）基准教学工作量（入编第一年教师不作课时要求）

职称	正高级	副高级	中级	初级及以下
课时/年	300	360	400	420

（三）两类课时划分

基准教学工作量分为第一课时、第二课时。第一课时量是指担任学校全日制教学班理论课、实验实习（指课内）等课时，备课、考试出卷、作业批改、教案填写等教学内容包含在课时内，不另行计算。第二课时包括第二课堂活动、网络选修课、公共选修课、考试监考、毕业设计（论文）指导和答辩、学生企业实践指导等。课时量由二级学院统筹计算，教务处负责审核。

（四）课时量计算方法

1. 第一课堂按班级（教学班）的实际人数设定课时系数。少于 30 人的教学班系数为 0.7，大于 50 人的教学班系数为 1.3，二者之间的课时系数为 1。合班课由二级学院和教务处共同统筹安排。

2. 第二课堂活动（辅导社团与兴趣小组、辅导技能赛事等）按年度计划经教务处审批后实施，课时系数为 0.5。

3. 学生整班建制在企业实习，人数少于 30 人每天按 3 课时计算，人数超过 30 人每天按照 4 课时计算。

4. 公共选修课按年度计划经教务处审批后实施，选修人数小于 30 人停开，30-50 人之间的课时系数为 1，大于 50 人的系数为 1.3。

5. 监考按照场次计算课时，每场计算 1 课时；毕业设计（论文）指导按学生数计算课时，每 1 人计算 2 课时；答辩按学生数计算课时，每 3 人计算 1 课时。

6. 网络选修课按每门课 10 课时计算。

（五）超课时津贴

1. 超过基准教学工作量以上部分，给予超课时奖励。标准为：初级 25 元/学时，中级 30 元/学时，副高级 35 元/学时，正高级 40 元/学时。

2. 二级学院超课时费自行处理；教学部超课时费由其他教师课时不足被扣除费用弥补，剩余超课时部分按照二级学院学生人数均摊。

3. 科研积分可以折算课时，1 个科研积分可以换 4 个课时。聘期内完不成课时任务者，下轮选岗时退一级。

二、科教研工作积分

（一）专业技术人员科教研积分基准值是专业技术人员必须完成的科教研工作量（积分标准见有关文件）。

（二）科教研基准积分值

专技岗位	正高级	副高级			中级			初级及以下
		五级	六级	七级	八级	九级	十级	
基准数/年	16	14	13	12	10	9	8	4

（三）科研积分奖惩：超出部分按每 1 分 200 元奖励，

未完成的按积分奖励标准扣减相应的奖励性绩效。课时可以折算科研分，10个课时可以换1个科研积分。聘期内完不成科研任务者，下轮选岗时退一级。

（四）多人共同完成同一项目或成果所得分值，可以由第一人完成人根据约定分配给成员，但总分值不能超过项目或成果应得分值。

（五）根据专业技术人员申请，科研积分可计入下一年计算，推延计分的时效最长为三年。

（六）超科研经费由学校支付，扣除的科研经费学校收回。

三、其他人员相应标准

（一）在管理和教辅岗位工作而选择教师岗，教科研工作量副处级减免70%，正科级减免60%，副科级及以下减免50%。超课时不计报酬，超科研计算报酬。

（二）教师岗以外的人员，可申请担任教学任务，所任教课时不计酬，仅作为职称晋升时的教学工作量。

（三）管理岗和工勤岗人员参与教科研所获积分，均可享受每分200元的奖励。

（四）其它专技岗没有课时要求，但需要完成相应的科研任务，其中副处级减免70%，正科级减免60%，副科级减免50%。

四、本办法从2020年1月起执行。