

济宁学院文件

济院政字〔2017〕32号

关于印发《济宁学院 绩效工资实施办法（试行）》的通知

各单位、各部门：

现将《济宁学院绩效工资实施办法（试行）》印发给你们，
请遵照执行。

济宁学院

2017年5月2日

济宁学院绩效工资实施办法 (试行)

为进一步深化校内人事制度改革，完善绩效分配体系和健全竞争激励机制，建立科学合理的绩效工资分配制度，调动教职员工的积极性和创造性，根据《山东省事业单位实施绩效工资指导意见》(鲁人社发〔2012〕22号)和《省属事业单位绩效工资实施工作中有关问题的处理意见》(鲁人社发〔2013〕3号)等文件精神及规定，结合我校的实际情况，制定本绩效工资实施办法。

一、绩效工资实施的基本原则

(一) **按劳分配，优绩优酬的原则。**绩效工资分配与完成任务的数量、质量挂钩，重业绩、重贡献。

(二) **统筹分配，科学合理的原则。**绩效工资分配统筹考虑各级各类岗位的数量和职责，确保分配的科学、公正、公开、透明。

(三) **重点突出，政策倾斜的原则。**绩效工资分配主体向一线教师倾斜，突出教学中心地位，强化教学质量和办学效益。

(四) **宏观调控，两级管理的原则。**绩效工资分配遵循校系两级管理体制，学校总量控制，分量下拨，各单位制定绩效工资实施方案，自主分配。

二、组织领导

学校成立绩效工资分配工作领导小组和绩效工资分配工作

监督委员会。各单位成立绩效工资分配工作小组，其中教学单位绩效工资分配工作小组成员应不少于 7 人，一线教师不低于 50%。

三、学校绩效工资总量核定、构成及发放方式

(一) 绩效工资总量核定

根据属地绩效工资水平和我校办学效益情况，每年核定绩效工资总量，并报省人社厅核准。

(二) 绩效工资构成及发放方式

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。

基础性绩效工资是指按照在岗教职工受聘的岗位和考核结果享受的相应绩效，包括工作性津贴和生活补贴，由学校按属地标准按月发放。

奖励性绩效工资是指体现办学效益和教职工贡献发放的绩效，即学校划拨到各单位的分量部分，包括固定量（奖励性绩效工资 1）和变量（奖励性绩效工资 2）两部分。固定量部分按月发放，变量部分按年发放。各单位的奖励性绩效分量由学校核定，各单位依据本单位方案自主分配。

四、各单位奖励性绩效工资分量的核定

(一) 教学单位分量核定

教学单位分量=本单位学生实际缴费额 × 学校划拨百分比+本单位核定固定量+教学科研奖励等。

学校划拨百分比是全校教学单位分配总额 ÷ 全校收费总额

得出的比率，各教学单位划拨的百分比相同。

教学单位奖励性绩效变量部分人均值低于全校教学人均值的，学校按人均差额的 1/2 予以补贴（简称差额补贴），补贴资金计入单位划拨分量。补贴后的不足部分，可以从本单位创收资金中解决。

教学单位奖励性绩效变量部分人均值高出全校教学人均值一倍的，高出部分不再划入单位分量。

（二）公共教学单位分量核定

公共教学单位分量=不含公共的教学人均量×本单位编制人数+本单位核定固定量+教学科研奖励等。

（三）管理、教辅单位分量核定

管理（行政管理、纪检、群团）、教辅单位分量=教学人均量×85%×本单位岗位责任系数之和+本单位核定固定量+教学科研奖励等。

教学科研等奖励资金单列，由学校划拨到各单位，各单位根据学校相关奖励文件和各自方案进行分配。

五、绩效工资实施相关问题处理的指导意见

（一）各单位根据学校绩效工资实施基本原则自主制定分配方案，公示后报人事处审核备案。

（二）经批准的兼职人员按就高的原则进行核算。兼职教学的人员其教学工作量不超过专任教师额定教学工作量的 50%，超出部分不计教学工作量和绩效。

（三）职务（岗位）变动人员，绩效工资自任职（聘任）

次月起根据新职务（岗位）发放；离任、退休和调出人员按实际在岗月份计发绩效工资；新进人员，自上岗后当月起计发绩效工资；停发工资人员，当月起停发绩效工资。

（四）迟到、早退、病（事）假、旷工等人员绩效工资的发放按学校教职工考勤管理规定执行。

（五）年度考核不合格的人员，扣发当年绩效工资；不参加年度考核的人员（新进人员除外），依据实际情况扣发当年 1 至 12 个月绩效工资；受党纪处分人员的年度考核结果为“不确定等次”的，扣发当年的奖励性绩效工资。

（六）受党纪、政纪处分人员按相关规定执行。因渎职、失职给学校造成重大影响和经济损失人员，视情节停发 1—3 年绩效工资。

（七）涉嫌违法违纪接受组织调查人员，停发奖励性绩效工资，待有结论后，另行确定是否恢复。

（八）学校安排的跨系教学，按照教学人均量和跨系教师人数予以补贴，其它交叉跨系教学由相关单位协商解决。跨系教师人数和公共教学单位编制人数按济宁学院内部机构编制和岗位设置方案进行核算。

（九）个人奖励性绩效变量部分（不含教学科研奖励等）最高不得超过全校人均奖励性绩效变量部分（不含教学科研奖励等）的三倍。

（十）为体现不同岗位的责任担当，设置不同的岗位责任系数，指导标准如下。

专业技术岗位责任系数指导标准

序号	岗位	责任系数
1	专技二级(正高)	2.60
2	专技三级(正高)	2.20
3	专技四级(正高)	2.00
4	专技五级(副高)	1.70
5	专技六级(副高)	1.60
6	专技七级(副高)	1.50
7	专技八级(中级)	1.40
8	专技九级(中级)	1.30
9	专技十级(中级)	1.20
10	专技十一级(助级)	0.90
11	专技十二级(助级)	0.80
12	见习期(初期)硕士	0.70
13	专技十三级(员级)	0.70

管理岗位责任系数指导标准

序号	岗位	责任系数
1	管理三级(正局)	3.00
2	管理四级(副局长)	2.50
3	管理五级(正处)	2.00
4	管理六级(副处)	1.60
5	管理七级(正科)	1.40
6	管理八级(副科)	1.20
7	管理九级(科员)	0.80
8	办事员	0.70

工勤岗位责任系数指导标准

序号	岗位	责任系数
1	技术工三级	1.20
2	技术工四级	0.90
3	技术工五级	0.70
4	普通工	0.70

六、附则

（一）本办法凡与上级政策规定不一致的，以上级政策规定为准。

（二）本办法未能包含的有关绩效工资的特殊情况，由绩效工资分配工作领导小组研究决定。

（三）本办法自发布之日起执行，由人事处负责解释。