

常州工程职业技术学院文件

常工职院（2015）9 号

关于印发《常州工程职业技术学院绩效工资 实施管理办法（试行）》的通知

各二级学院（部）、部门、直属单位：

《常州工程职业技术学院绩效工资实施管理办法（试行）》已经学院 2015 年 4 月 8 日第四届第二次教职工代表大会审议通过，现予以印发，请遵照执行。

附件：常州工程职业技术学院绩效工资实施管理办法（试行）

常州工程职业技术学院

2015 年 4 月 22 日



附件

常州工程职业技术学院绩效工资实施管理办法 (试行)

第一章 总则

第一条 为深化人事分配制度改革,充分发挥绩效工资的激励导向作用,根据《江苏省其他事业单位绩效工资实施意见》(苏人社发[2011]158号)、《关于印发省直其他事业单位绩效工资实施办法的通知》(苏人社发[2012]142号)、《关于省直其他事业单位实施绩效工资若干具体问题的处理意见》(苏人社发[2012]154号)、《省教育厅关于印发〈江苏省高等学校绩效考核工作指导意见〉的通知》(苏教规[2012]7号)等文件精神,结合我院实际情况,制定绩效工资实施办法。

第二条 基本原则

(一)注重绩效与兼顾公平相结合原则。以岗位职责和目标责任为依据,强化岗位目标管理。

(二)全面兼顾与分类考核相结合原则。根据不同岗位的特点,实行分类考核,向业务骨干和做出突出成绩的工作人员倾斜,体现优绩优酬。

(三)学院统筹与二级学院(部)独立考核相结合原则。实行一级分配与二级分配并存,提高二级学院(部)分配自主权,增强二级学院(部)办学活力。

(四)总量控制与逐步提高相结合原则。学院根据上级主管部门核准的绩效工资总额,同时视学院财力实际情况,逐步提高教职工整体收入水平。

第三条 本办法适用于我院受聘上岗的在编教职工和人事代理人员。财务独立核算单位可以参照本办法实施,经费自理。

第四条 根据《江苏省高等学校岗位设置管理实施意见》(苏人通[2009]113号)文件精神,学院设置管理、教学、专职科研、双肩挑、辅导员、其它专业技术和工勤技能等七类岗位。

第五条 实施绩效后工资由基本工资(包括岗位工资和薪级工资)、按规定保留的改革性补贴(包括住房公积金、住房补贴、上下班交通费、医保补贴)、国家规定

的特殊岗位津贴（包括政府特殊津贴）和绩效工资四部分组成。

第二章 绩效工资分配

第六条 根据上级相关文件规定，除国家规定允许保留的特殊岗位津贴和改革性补贴外，在职人员原由学院统一发放的岗位津贴、夏季清凉饮料费、电话补贴、干部职务补贴、节编奖、兼职津贴、学院发放的各类福利等统一纳入绩效工资。二级学院（部）创收部分纳入所在单位一般业绩奖励性绩效工资总额。

第七条 学院年度绩效工资总量由人力资源社会保障厅、省财政厅在综合考虑单位类别、人员结构、岗位设置、经费来源、绩效考核等因素的基础上核定。学院在上级主管部门核定范围内进行绩效工资分配。

第八条 学院绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分。

（一）基础性绩效工资由国家规定的岗位津贴和生活补贴两部分构成。岗位津贴发放标准根据工作人员的岗位、工作年限等因素适当拉开差距；生活补贴主要根据经济发展水平、物价水平等情况确定，按照同一地区同一标准发放。按照“属地化”原则，基础性绩效工资发放遵循《常州市市属其他事业单位在职人员基础性绩效工资标准》（常人社发[2011]219号），详见附件。

（二）奖励性绩效工资主要体现工作量和贡献等因素。奖励性绩效工资由一般业绩奖励性绩效工资、突出业绩奖励性绩效工资二部分组成。

第九条 受聘在各类岗位的人员除须履行岗位职责外，还须按照所聘岗位完成教学、科研、教学建设、管理或服务等基本工作量，各类岗位基本工作量要求由教务处、科技处等部门另行制定。

第十条 绩效工资分配与工作量关系

（一）基本工作量用于基础性绩效工资的岗位津贴分配。

（二）教学岗人员完成的教学工作量参与一般业绩奖励性绩效工资的分配；其它岗位人员超教学工作量参与课程所在二级学院（部）一般业绩绩效工资分配。

（三）教职员工所取得的科研工作突出业绩、教学建设工作突出业绩可参与突出业绩奖励性绩效工资分配。

第十一条 基础性绩效工资分配。对正常履行岗位职责和完成岗位基本工作量标准的，经考核合格按月全额发放岗位津贴和生活补贴。

第十二条 一般业绩奖励性绩效工资包括二级学院（部）的教学工作津贴、行政机关和直属单位的管理服务津贴和专职科研岗的科研工作津贴等三类。

（一）二级学院（部）的教学工作津贴奖励性绩效工资，按照本文件第三章的办法核拨给各二级学院（部），各二级学院（部）按照本单位所制定的分配办法执行。

（二）行政机关和直属单位的管理服务津贴按照本文件第四章的办法执行，由学院人事处核算分配。

（三）专职科研岗的科研工作津贴按照本文件第五章的办法执行，由学院科技处负责考核、人事处核算分配。

第十三条 突出业绩奖励性绩效工资包括获奖类业绩奖励性绩效工资、教育教学质量工程与建设项目突出业绩奖励性绩效工资和科研类突出业绩奖励性绩效工资等三部分；突出业绩奖励性绩效工资奖励标准由职能部门另行制定。

第三章 二级学院（部）奖励性绩效工资核拨办法

第十四条 二级学院奖励性绩效工资主要以二级学院的学生数和教职工数为基数，兼顾教师职称、单位年度考核等情况核拨，其中按照教职工数和学生数核拨比例原则上定为 5:5；二级教学部奖励性绩效工资主要以当年专业人才培养方案中的公共基础课学时比例和教职工数为基数，兼顾教师职称、单位年度考核等情况核拨，按照教职工数和公共基础课学时比例核拨比例原则上定为 5:5。

（一）奖励性绩效工资核拨计算公式

$$Z=[(T \times Y_1 - Q \times |T - B|) \times K_1 + S_1 \times K_2] \times Y_2 \text{（二级学院）}$$

$$Z=[(T \times Y_1 - Q \times |T - B|) \times K_1 + S_2 \times K_2 \times N] \times Y_2 \text{（承担公共基础课程的二级教学部）}$$

（二）各项指标内涵

Z：各二级学院（部）核拨的奖励性绩效工资；

T：二级学院（部）教职工数；

K₁：教师划拨基数，学院根据每年奖励性绩效工资总量核定；

Y_1 : 二级学院（部）教职工平均职称系数（表 1）， $Y_1=(\text{正高人数} \times 2.4 + \text{副高人数} \times 1.85 + \text{中级人数} \times 1.15 + \text{初级人数} \times 1.0) / \text{二级学院（部）总人数}$ ；其中未定职称的、具有博士学历（位）按副教授职称系数计算，未定职称的、具有硕士研究生学历（位）按照讲师职称系数计算。

表 1 二级学院（部）核拨职称系数一览表

职称	正高	副高	中级	初级及以下
系数	2.4	1.85	1.15	1.0

Q : 编制调节系数，当超（缺）编率 $q \geq 10\%$ 时，在超编状态下二级学院（部）编制调节系数：第一年 $Q=0.4$ 、第二年 $Q=0.6$ 、第三年及以后 $Q=0.8$ ；缺编状态下：第一年 $Q=0.5$ 、第二年 $Q=0.7$ 、第三年及以后 $Q=0.9$ 。

$$\text{超（缺）编率：} q = \left| \frac{B - T}{B} \right| \times 100\%$$

B : 二级学院（部）岗位编制数；

S_1 : 各二级学院在册学生数；

S_2 : 学院所有在册学生数；

K_2 : 学生划拨基数，学院根据每年奖励性绩效工资总量核定；

N : 公共基础课在专业人才培养方案中的学时比例（由教务处核定）；

Y_2 : 根据二级学院（部）年度考核结果确定，二级学院（部）年度考核得分排名前 20%（含 20%，四舍五入）的，其考核系数为 1.06；排名在 20-40%（含 40%，四舍五入）的，其考核系数为 1.04；排名在 40-80%（含 80%，四舍五入）的，其考核系数为 1.02；排名在 80%后的，考核系数为 1.0；考核不合格的，考核系数为 0.98。

第十五条 二级学院（部）奖励性绩效工资分配相关说明。

（一）二级学院（部）各类岗位分配系数由二级学院（部）确定。

（二）经学院考核教学质量等次为不合格的，不参与教学工作津贴分配。

（三）没有完成基本教学工作量的，不参与教学工作津贴分配。

第四章 机关行政、直属单位奖励性绩效工资分配办法

第十六条 机关行政、直属单位人员在履行所在岗位工作职责，并完成相应工作量的基础上，经考核合格后，根据各类各级岗位系数及单位年度考核结果核发管理服务津贴。管理服务津贴=岗位分配系数×分配基数。

第十七条 机关行政、直属单位人员管理服务津贴为核拨给二级学院（部）教学工作津贴平均水平的 0.95 倍。机关行政、直属单位分配基数 M 由下式计算：

$$P=Z/ (T_1 \times 0.95 + \sum T_2)$$

$$M=0.95 \times P \times T_1 / \sum x_i y_i$$

P：二级学院（部）教学工作津贴平均水平；

Z：学院一般业绩奖励性绩效工资总量；

T₁：机关、直属单位人数；

∑T₂：二级学院（部）人数之和；

x_i：机关 i 岗位的岗位分配系数；

y_i：机关 i 岗位的人数。

第十八条 各类人员岗位分配系数（表 1，表 2，表 3，表 4 和表 5）。表 2 为双肩挑岗位分配系数表，表 3 为其他专业技术岗位分配系数，表 4 为管理岗位分配系数表，表 5 为工勤技能岗位分配系数。

表 2 双肩挑岗位分配系数表

职称	正高			副高		
档次	I	II	III	I	II	III
分配系数	2.3	2.2	2.1	1.75	1.55	1.3

表 3 其他专业技术岗位分配系数表

职称	正高			副高			中级			初级			员级
档次	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I
分配系数	2.15	2.05	1.95	1.6	1.4	1.2	1.12	1.02	0.92	0.87	0.84	0.81	0.8

表 4 管理岗位分配系数表

职务	四级职员		五级职员			六级职员			七级职员			八级职员			九级职员			十级职员
档次	I	II	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I
分配系数	2.7	2.6	2.4	2.3	2.2	1.9	1.8	1.7	1.6	1.4	1.2	1.12	1.02	0.92	0.9	0.88	0.85	0.8

表 5 工勤技能岗位分配系数表

职称	技术工一级			二级			三级			四级		五级	普工
档次	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	I	I
分配系数	1.02	0.99	0.95	0.92	0.90	0.88	0.85	0.84	0.83	0.79	0.77	0.72	0.64

第十九条 管理服务津贴档次的确定

（一）各职级人员管理服务津贴档次按照职务、职称、工人技术等级分级，在每一级内按任职年限分为档： ≤ 3 为 III 档， > 6 为 I 档，其余为 II 档。

（二）具有专业技术职务、工人技术等级聘任在管理岗位上的，按职务、职称、技术等级，实行就高的原则确定其档次。

（三）非领导职务干部管理服务津贴档次按其职务职级实职低一档发放。

（四）工龄满 30 年的可以享受九级职员 I 档待遇。

第二十条 根据部门年度考核结果和部门分配方案发放管理服务津贴，年度考核得分排名前 20%（含 20%，四舍五入）的，其考核系数为 1.06；排名在 20-40%（含 40%，四舍五入）的，其考核系数为 1.04；排名在 40-80%（含 80%，四舍五入）的，其考核系数为 1.02；排名在 80%后的，考核系数为 1.0；考核不合格的，考核系数为 0.98。

第五章 专职科研岗科研工作津贴分配办法

第二十一条 专职科研岗人员在履行科研岗岗位职责，完成所在单位安排的工作以及相应级别的科研工作量基础上，参与一般业绩奖励性绩效工资（科研工作津贴）分配。

表 6 专职科研岗科研工作津贴分配系数表

档次	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
科研工作量	2000 及以上	1750	1500	1250	1000	525	475	425	375	275	250	225
分配系数	2.5	2.4	2.3	2.2	2.1	1.85	1.75	1.55	1.3	1.15	1.1	1.05

第二十二条 相关说明

（一）专职科研人员中正高职称科研工作量档次为 1-5 档，副高职称科研工作量档次为 6-9 档，中级职称科研工作量档次为 10-12 档。

（二）专职科研岗核心指标

1、主持 1 项市级或以上纵向科研项目(课题)或到账经费在 10 万元及以上的横向合作课题。

2、以独著或以第一作者发表的学术论文累计 SCI 影响因子在 0.8 以上。

3、通过成果转让、技术入股等为学院创造经济效益 10 万元以上。

4、主持完成的科技成果获得江苏省高校或市、厅级科技成果三等奖及以上。

5、以第一发明人获得授权发明专利 1 件。

（三）专职科研岗档次确定

1、按照职称和科研工作量正常定档。根据《常州工程职业技术学院科研岗聘用与考核办法》规定，完成对应科研工作量、以第一作者在中文核心期刊或以上发表论文 1 篇和完成专职科研岗核心指标之一的根据表 6 按照职称和科研工作量确定档次和岗位分配系数。

2、按照科研工作量及完成核心指标情况可升级定档。根据《常州工程职业技术学院科研岗聘用与考核办法》规定，完成对应科研工作量、以第一作者在中文核心期刊或以上发表论文 1 篇，并完成专职科研岗核心指标之二或以上的，按照表 6 科研工作量确定档次和岗位分配系数。

（四）专职科研人员如不能认真履行岗位职责，其当年所完成的科研工作量达不到其对应职级要求的 80%，则其当年奖励绩效分配系在对应档次的基础上下降一档，

如连续2年经考核后不能履行岗位职责，必须解聘、转岗，其当年奖励绩效按相应职级最低档的80%计发。

（五）对存在学术不端、泄密或连续两年考核定为基本合格的人员或当年定为不合格的人员，必须解聘、转岗，如有违法违纪行为学院保留追究其法律责任的权利。

（六）由科技处牵头，人事处、二级学院（部）等有关单位参与，每年年底负责考核专职科研人员的科研工作完成情况，并根据履职和实际完成情况核发科研工作津贴。

（七）专职科研岗分配基数参照机关、直属单位人员奖励性绩效工资分配基数执行。

（八）专职科研岗要求详见《常州工程职业技术学院科研岗聘用与考核办法》。

（九）受聘人员在聘期内获得的突出业绩参与突出业绩奖励性绩效工资分配。

第六章 组织保障

第二十三条 在学院党委、行政领导下，成立学院绩效工资工作领导小组和二级学院（部）绩效工资实施工作组，实施绩效工资改革方案。

第二十四条 学院成立由院长任组长，副院长任副组长，部分院级领导、人事处、组织部、质量管理办公室、教务处、科技处、学工处、财务处、高等职业教育研究所、纪委办公室、工会、教学单位等负责人组成的绩效工资工作领导小组，主要职责为：

（一）制定学院绩效工资实施办法并组织实施。

（二）审核各二级学院（部）奖励性绩效工资实施办法。

（三）负责拟定学院年度奖励性绩效工资发放水平，学院党委决定后执行。

第二十五条 学院绩效工资实施办法经学院教代会审议通过，待上级主管部门批复后实施。本办法所涉及教学工作量、教学建设工作量、科研工作量和突出业绩奖励等相关文件须广泛征求教职员意见，经教职员代表大会执行委员会审议，报院长办公会批准后实施。

第二十六条 二级学院（部）成立由单位党政主要负责人、分工会主席和教职工

代表组成，人数一般不少于 7 人的绩效工资方案实施工作组，其主要职责为：

- （一）制定本单位绩效工资实施办法并组织实施；
- （二）负责考核本单位教职工的工作任务完成情况和完成质量；
- （三）负责确定本单位年度奖励性绩效工资发放水平。

第二十七条 二级学院（部）绩效工资实施办法须经本单位教职工大会审议通过，并经学院绩效工资工作领导小组批准后实施。

第七章 绩效工资实施中有关情况的处理说明

第二十八条 正常情形下绩效工资的发放：

（一）教职工按所执行岗位（职务或技术等级）工资标准及所对应的岗位（职务或技术等级）享受相应的绩效工资。

（二）奖励性绩效工资随工资发放，全年分十二个月发放，预发标准由学院根据上一年度分配情况的 70% 划拨，其余 30% 部分待年终考核后视考核结果一次性发放，考核不合格者及或辞职人员不兑现该部分绩效工资。

（三）实施绩效工资时，涉及工作年限和任职年限的计算方法按苏人通〔2006〕332 号等文件相关规定执行。专业技术人员聘任到同等级（正高级、副高级、中级、初级）最低岗位的，其原任职（聘任）年限可与其合并计算；聘任到最低岗位以上的，其任职（聘任）年限从正式聘任之月起算。

（四）主持单位（部门）工作的副职，基础性绩效工资按照相应副职级别发放，奖励性绩效工资与对应正职相同标准执行。

（五）专业技术人员专业技术职务晋升后，从晋升生效的次月起享受新任专业技术职务绩效工资的最低档；党政管理干部提任职务（职级）、工人技术等级晋升，从晋升生效的次月起享受绩效工资的最低档。

（六）新引进人才和其他当年进入学院工作的人员按当年实际工作月发放绩效工资。引进人才工作第一年，其绩效工资不受教学、教研科研和教学建设工作量的限制，但须完成本单位（部门）安排的工作任务；刚入职具有博士学位（学历）的教师，按副教授职称最低档兑现奖励性绩效工资，刚入职的具有硕士学位的人员，按讲师职称

最低档兑现奖励性绩效工资。

（七）经学院同意到国内外非学历脱产进修人员，从脱产（出国出境）次月起停发奖励性绩效工资，完成进修任务按期回校的，予以全额补发。经学院同意攻读博士学位脱产学习期间，奖励性绩效工资发放办法按《常州工程职业技术学院博士学位进修管理办法》规定执行。

（八）组织外派挂职锻炼、党校学习、干部培训、外派扶贫、处于上级有关部门借用期间的有关人员绩效工资照常发放。

（九）参加专业实践且考核合格的教师，其专业实践期间的绩效工资按照学院教师岗位同类人员标准予以核拨。

（十）对于即将退休的专业技术岗人员，适当核减教研科研和教学建设工作量，退休前第三年减免 30%、第二年减免 40%，当年减免 50%。

（十一）二级学院（部）中非领导职务干部的奖励性绩效工资参照机关同类人员标准全额核拨。

（十二）机关行政及直属单位的人员在不影响管理工作的前提下，原则上全年不超过 64 学时的教学工作量参与二级学院（部）分配。

（十三）公共选修课、采用行动导向教学法的教学奖励学时费由教务处另行制定管理办法。

（十四）上级和学院文件规定的其它津贴按照相关文件执行。

第二十九条 特殊情形下绩效工资的发放：

（一）无故不参加年度考核的人员停发其次年全部绩效工资；年度考核结果为基本合格或不合格人员，其基础性绩效工资中岗位津贴从年度考核结果的次月起分别停发 3 个月、6 个月，生活补贴全额发放。行政机关、直属单位工作人员在岗位津贴停发期间，其奖励性绩效工资一并停发，二级学院（部）工作人员的奖励性绩效工资由本单位自主确定。

（二）对没有履行岗位职责、没有完成规定的教学工作、教学建设、科研工作任务、发生教学事故、出现师德问题或学风问题以及违反校纪校规的，原则上以基础性绩效工资的岗位津贴为基数，酌情减发基础性绩效工资，具体按学院绩效考核管理相

关办法执行。

（三）实施绩效工资后，按照国家有关规定享受探亲假、婚丧假、产假、晚育假、男方护理假、学术假等假期待遇的，在规定假期内的绩效工资照常发放。

第三十条 病事假人员的绩效工资按以下办法处理：

（一）每学期病假累计 7 天以内不扣奖励性绩效工资，累计 7 天以上每天扣除个人当月奖励性绩效工资性工资的日平均数（30 日计算）；当月累计超过一周的扣除当月奖励性绩效工资的 50%，超过二周的扣除当月奖励性绩效工资。

（二）当月 2 天以内及一个学年 7 天以内的事假不予核算，超过部分每天扣除个人当月奖励性绩效工资性工资的日平均数（30 日计算）；当月累计事假满 5 天，扣发当月奖励性绩效工资标准的 50%；当月累计事假满 10 天，扣发当月奖励性绩效工资。

（三）长期病假人员基础性绩效工资中的岗位津贴纳入病假工资计发基数，生活补贴全额发放（需提供三级以上医院证明），除因公病假外，奖励性绩效工资原则上不再发放。

（四）因患癌症、精神病未参加年度考核的工作人员，原则上予以照顾，不影响基础性绩效工资的发放和调整，请假 3 个月以内的奖励性绩效工资不扣，超过 3 个月以上的奖励性绩效工资不再发放。

（五）当月旷工 1 天的则按 50%计发当月基础性绩效工资中岗位津贴，生活补贴全额发放，扣发当月奖励性绩效工资标准的 50%；当月旷工 2 天的则停发 1 个月的基础性绩效工资中岗位津贴，生活补贴全额发放，扣发当月奖励性绩效工资。

第三十一条 除以上情形外的其他情况按以下办法处理：

（一）待聘人员待聘期间停发基础性绩效工资中岗位津贴与奖励性绩效工资，生活补贴全额发放。

（二）实施绩效工资后，处在被停职审查期间的，其基础性绩效工资中的生活补贴按原标准发放，暂停发放岗位津贴与奖励性绩效工资。待审查结束后，根据实际情况多退少补。

（三）解聘、辞聘、拒聘人员及其他原因离岗的，一律从离岗当月起停发绩效工资。

（四）经批准调离学院的，从批准当月起停发绩效工资。

（五）达到退休年龄的，从办理退休手续后的下个月起停发绩效工资。

第八章 附则

第三十二条 本办法 2015 年 1 月起试行，由学院人事处负责解释。原《常州工程职业技术学院岗位津贴分配制度》（常州工院[2004]7 号）同时废止。学院原出台的有关政策与本办法相抵触的，以本办法为准。若上级主管部门政策发生变化，按上级有关文件执行。

第三十三条 本办法根据学院情况动态调整。

第三十四条 其他未尽事宜，由学院绩效工资改革领导小组审议。

附件：常州市市属其他事业单位在职人员基础性绩效工资标准

附件：常州市市属其他事业单位在职人员基础性绩效工资标准

单位：元/月

岗 位			生活 补贴	岗位津贴				
				9年及以下	10-19年	20-29年	30-39年	40年及以上
管理 岗 位	三级职员		1600		3345	3430	3515	3600
	四级职员				2930	3015	3100	3185
	五级职员			2430	2515	2600	2685	2770
	六级职员			2015	2100	2185	2270	2355
	七级职员			1700	1785	1870	1955	2040
	八级职员			1430	1515	1600	1685	1770
	九级职员			1270	1355	1440	1525	1610
	十级职员			1120	1205	1290	1375	1460
	试用期			890				
专业 技术 岗 位	正 高	二级				2685	2770	2855
		三级			2515	2600	2685	2770
		四级		2345	2430	2515	2600	2685
	副 高	五级		1860	1945	2030	2115	2200
		六级		1780	1865	1950	2035	2120
		七级		1700	1785	1870	1955	2040
	中 级	八级		1570	1655	1740	1825	1910
		九级		1500	1585	1670	1755	1840
		十级		1430	1515	1600	1685	1770
	助 级	十一级		1340	1425	1510	1595	1680
		十二级		1270	1355	1440	1525	1610
	技 术 员	十三级		1080	1165	1250	1335	1420
	试用期			890				
工 勤 岗 位	技术工一级				1635	1720	1805	1890
	技术工二级			1360	1445	1530	1615	1700
	技术工三级			1200	1285	1370	1455	1540
	技术工四级			1080	1165	1250	1335	1420
	技术工五级			1000	1085	1170	1255	1340
	普通工			950	1035	1120	1205	1290
	试用期			860				

常州工程职业技术学院院长办公室

2015年4月22日印发