

计算机工程学院文件

院政发[2020]1号

关于计算机工程学院奖励性绩效工资分配 方案的通知

为进一步深化学院人事分配制度改革，建立与学院人事制度改革相配套的绩效工资制度，进一步调动我院教职工的积极性、主动性和创造性，提高教学、科研、管理和服务水平，推动学院转型发展和内涵建设上水平，根据学校对改革单位划拨奖励性绩效工资办法，结合学院实际，制定本办法。

一、指导思想

贯彻学校有关人事制度改革文件精神，规范收入分配秩序，深化学院人事分配制度改革，坚持多劳多得、优绩优酬原则，突出岗位责任和工作业绩，逐步建立以岗位职责为核心、以贡献大小为导向的分配制度和激励机制，调动学院教职工的积极性、主动性和创造性。

二、分配原则

(一) 坚持以岗定薪、按劳分配、优绩优酬原则。业绩津贴与岗位设置管理相衔接，与本人所聘岗位相对应。坚持按岗聘任，以岗定责，以责定薪，岗变薪变，注重实绩，建立以岗位职责为核心、以贡献大小为导向的业绩津贴分配体系。

（二）坚持统筹兼顾、效益优先、倾斜重点、注重实绩原则。业绩津贴分配要向教学科研贡献突出的人员倾斜，合理拉开差距，充分发挥激励功能。

（三）坚持业绩津贴分配与绩效考核相结合的原则。建立考核激励机制，完善考核评价体系和考核办法，强化对各类各级岗位人员履职情况和工作业绩考核，将考核结果与业绩津贴分配有机结合。

（四）坚持总量控制、量入为出、动态管理的原则。根据学院财力状况和学校有关政策，合理地确定每年业绩津贴总量。

三、奖励性绩效工资的来源、分配结构和比例

1、奖励性绩效工资的来源

学院奖励性绩效工资的总量为学校年终责任考核后核发的奖励性绩效工资中的业绩津贴（基础津贴）+奖励性津贴（学校工作导向性奖励，即学校核心考核指标奖励）+学院创收可用于分配经费。

2、学院奖励性绩效工资总体分配结构采用**绩效年薪+奖金+项目工资+其他**。年薪按岗位发放，即完成所在岗位工作职责规定工作任务的业绩津贴；奖金用于奖励超额完成工作任务、或高质量完成工作任务、或参加各类竞赛获奖、或工作受到学院、学校表彰等；项目工资是学院根据工作需要而设立的专项工作或加班等的劳务费。学院总年薪按每一个岗位绩效薪资分值不少于 132 元计算；剩余学院奖励性绩效工资总额作为学院总奖金、项目工资和其他开支。

3、学校面向个人或项目发放的教学奖励或科研奖励津贴，学院将按获奖人、或获奖成果、或获奖项目直接发放给获奖人、或获奖成果的第一主要完成人、或项目的主持人。奖金或津贴的具

体分配由其负责。

4、学校年终责任目标考核评比中,常规工作奖原则上按教职工在岗工作时间和考勤情况进行平均分配;党建工作奖在学院党务工作者中分配。

5、学校划拨的专业负责人岗位津贴纳入学院总奖金分配。

四、业绩津贴发放办法

(一) 绩效年薪发放

1、每个人的绩效年薪=岗位绩效薪资分×分值。每个岗位的岗位绩效薪资分如下:

管理岗位及薪资分

五级	六级	七级	八级	九级	十级
340	280	220	170	130	110

非教师专业技术岗及薪资分

六级	七级	九级	十级	十一	十二
260	230	190	170	150	130

教师岗位及薪资分

二 级	三 级	四 级	五 级	六 级	七 级	八 级	九 级	十 级	十 一 级	十 二 级
500	400	360	320	290	260	230	210	190	170	150

2、各岗位完成年度岗位工作目标规定的工作任务,考核合格后发放绩效年薪。未完成年度考核规定的工作任务者,按岗位绩效年薪构成结构扣减相应部分岗位绩效年薪。

3、教师专业技术岗位绩效年薪构成结构与工作量标准如下：

教师岗位基础绩效年薪结构与工作量标准表

	教学为主型			教学科研并重			科研为主型			社会服务型		
	教学 80%	教 研 20%	科 研 0%	教 学 50%	教 研 20%	科 研 30%	教学 20%	教 研 10%	科研 70%	教学 20%	科 研 10%	服务 70%
教授 3 级	400	13	0	280	13	7.5	100	7	17+3	100	8	100
教授 4 级	400	12	0	280	12	7+1	100	7	16+3	100	8	100
副教授 5	400	10	0	280	10	6+1	100	5	14+2	100	6	70
副教授 6	400	9	0	280	9	5.5	100	5	13+2	100	6	70
副教授 7	400	8	0	280	8	5+1	100	5	12+2	100	6	70
讲师 8 级	400	6	0	280	6	3.5	100	3	10+2	100	4	40
讲师 9 级	400	5	0	280	5	3+6	100	3	9+18	100	4	40
讲师 10 级	400	4	0	280	4	2.5	100	3	8+16	100	4	40

注：

①教学以学时为单位，教研以教研分为单位，科研以科研分为单位，表格中“+”前后分别为常规科研额定工作量和核心科研额定工作量，服务以万元为单位。

②具有博士学位的教师核心科研工作量为所享受薪资分岗位核心科研工作量的 1.5 倍。

③副高级职称以上教学科研并重型教师、科研为主型教师、具有博士学位的教师的科研额定分值中，常规科研工作量与核心科研工作量分别考核。教学科研并重型无博士学位讲师 2019 年度暂不分别考核常规与核心科研工作量。核心科研工作量与常规科研工作量的计算方法另行制定。

5、实验技术岗位绩效年薪构成结构与工作量标准为：

实验技术岗位基础绩效年薪结构与工作量表

岗位	管理服	实验教学	教研
高六级	10%	公共课及专业课实验，70%，	9分，20%
高七级	10%	公共课及专业课实验，70%，	8分，20%
中九级	10%	公共课及专业课实验，70%，	5分，20%
中十级	10%	公共课及专业课实验，70%，	4分，20%
中九级	80%		5分，
中十级	80%		4分，
初级(实验管	100%		

(二) 奖金发放

奖金用于奖励超额或高质量完成岗位工作任务、对学院建设作出贡献等。学院设立超工作量奖、教学质量奖、学科竞赛指导奖、宣传报道奖、工作成效奖等工作奖项。奖金发放不区分岗位。学校或上级部门对劳动模范、教学名师、教学标兵、教学质量奖、师德标兵、科研标兵、教学竞赛获奖等荣誉性表彰奖励已发有奖金的项目学院不再奖励。已计工作量的项目学院不再奖励。各类奖金的发放标准见《计算机工程学院工作业绩奖励办法》。

(三) 项目工资发放

项目工资是根据学院工作需要，就一些特定工作项目，按事先研究决定的完成项目工作支付的报酬。工作项目的设置及报酬由学院党政联席会议根据学院非常规工作需要研究决定。以下工

作按项目工资支付报酬：

（1）班主任项目年岗位津贴标准为 3000 元；

（2）学院聘任的兼职督导员年岗位津贴标准为 4000 元；

（3）学院资产管理、消防管理项目年工作津贴标准为 2000 元；

（4）学院 N5 楼网络系统和云计算系统管理和维护年工作津贴标准为 1500 元；

（6）按时完成工程教育专业认证计划任务，以项目组为单位进行奖励。提交认证申请前按计划完成任务奖励 1 万元；提交认证申请奖励 2 万元；提交认证申请并获得受理奖励 5 万元；获得受理后被认证协会要求补充修改自评报告奖励 10 万元；自评报告通过审查获得现场考察奖励 15 万元；通过认证奖励 20 万元。奖金由项目组自行分配。未按计划推进专业认证工作，或在认证工作中懈怠、拖延导致整体工作延误的，视情况扣发一定的绩效工资，具体数额由学院党政联席会议研究决定。

（四）其他支出发放

其他支出主要包括：加班费、工会教职工体育竞赛参赛人员补助费开支等费用。此项支出实行严格控制。

1、加班费主要用于：在节假日因工作需要而加班，除期末、期中、开学补考之外的临时性考试，补考/重修考试改卷等。节假日加班主要用于寒暑假因实验室建设施工、临时性安排的工作和按规定进行工作值班等。全天在岗值班按每人 100 元/天、巡查性加班按每人 50 元/天、寒暑假工作值班（可不在岗，承担处理临时事务处理）按每人 20 元/天支付加班费。

2、工会教职工体育竞赛补助费：学院教职工参加学校工会组织的各项比赛（含篮球赛、排球赛、羽毛球赛、乒乓球赛、学校

运动会等),按每项活动参赛人员每人补助 150 元计发。

五、管理人员的年岗位津贴

学院管理岗位聘期内由个人在以下两种享受岗位年管理津贴的方式中选择一种。

(1) 采用直接给予管理津贴的方式。学院管理岗位的年岗位津贴与学院年度平均津贴挂钩,按照津贴计算基准乘以津贴系数计算年岗位津贴。计算基准为年终待分配绩效总额除以学院教职工总数。管理岗位年管理津贴系数为:学院正职 1.3,学院副职 1.1,院长助理 0.9,专业负责人 0.7,党支部书记、各办公室主任、实验教学中心主任、大学生创新基地主任、分团委书记等 0.6,其他行政管理岗位 0.4。享受管理岗位年津贴后不再减免教学、教科研工作量。

(2) 采用减免工作量方式享受管理岗位年管理津贴。减免工作量标准为:学院正职减免 60%年工作量,学院副职减免 50%年工作量,院长助理减免 40%年工作量,专业负责人减免 30%年工作量,党支部书记、各办公室主任、实验教学中心主任、大学生创新基地主任减免 25%年工作量。

六、附则

1、退休前一年选择教学为主型教师,只考核教学工作量,其他工作量不作要求;选择教学科研并重型教师,教研工作量、科研工作量减半考核。

2、学生工作量完成情况是教职工评优评模、职级晋升和绩效分配的重要依据。没有完成年度额定学生工作量的,扣除年终绩效工资 500 元。

3、新到岗博士,三年内按副教授七级发放绩效年薪。

4、绩效工资管理按校政发人[2013]10 号文件第十条“绩效

工资的管理”执行。教师岗位绩效工资按完成的工作量据实核发。

5、工作中出现重大失误或不服从党政联席会议重要工作安排的，应扣发绩效工资，扣发额度由党政联席会议根据实际情况研究决定。

6、其他需要发放奖励、或津贴、或项目工资的事项由学院党政联席会议根据实际情况研究决定。

7、本奖励性绩效工资分配办法经学院教职工大会通过后执行。

计算机工程学院

2019 年 12 月 27 日

计算机工程学院综合办公室

2020 年 1 月 14 日印发

共印 5 份