

舟山蓉浦学院文件

蓉院政〔2018〕1号

舟山蓉浦学院关于印发《舟山蓉浦学院奖励性绩效工资发放办法》的通知

各科室：

经舟山蓉浦学院第五届教职工大会审议通过，现将《舟山蓉浦学院奖励性绩效工资发放办法》印发如下：

一、指导思想

绩效奖励分配坚持“规范统筹”和“搞活奖励”并举，以绩效考核为基础并密切挂钩，体现分配的激励导向作用，向业务骨干倾斜，向有特殊贡献人员倾斜，调动教职工工作积极性，增强学院创造力，促进学院事业发展。

二、基本原则

1. 总量控制。绩效工资实行总量控制，学院按有关部门核定的总量使用，不突破核定总量，严禁在核定总量外通过其他渠道发放。

2. 自主分配。学院根据绩效奖励总量，实行自主分配，以院长办公会议审定，教职工大会通过的考核办法为依据，发挥学院在内部分配中的主导作用。

三、绩效奖励分配办法

（一）奖励性绩效工资

1. 严格在奖励性绩效工资总量范围内发放。在总量范围内先提取 2400 元，在三大节日（教师节、国庆节、元旦）平均发放，其余按系数预发，年终结算。岗位系数分别为院长、书记 1.7，党委委员、副院长 1.5，中层正职 1.4，中层副职 1.3，普通教职工 1.0，照顾岗位 0.7。因年龄原因退出中层岗位的，可继续享有原系数，但享有年限为在本学院担任中层职务年限的一半。假设某位同志连续担任中层副职 X 年，中层正职 Y 年，则其因年龄原因退下来后，可享有 1.4 系数 $X+Y/2$ 年，最后享有 1.0 系数直至退休；

2. 严格控制各类教育的论文、课题等评审费和学历教育的论文指导费、监考费等，业务科室每年必须要有支出预算。经院长

办公会议审定，一旦预算确定，必须严格执行；

3. 招生奖励、教科研奖按学院规定执行，列入奖励性绩效工资总额；

4. 考核为优秀、良好的教职工，学院不再进行配套奖励；

5. 职工旷工、病事假按市教育局规定处理，扣发部分列入绩效分配额度，但被扣发者不再享受。

（二）综合考核奖

1. 学院年度工作综合考核奖

学院年度工作综合考核为优秀，市教育局按在编教职工基数增拨，学院不作统筹，如数发放。

2. 教职工个人年终综合考核奖

基础奖：事业单位人员年终绩效平均额度被市教育局人均统筹以后的剩余部分。如果人社、财政、教育部门没有明确规定发放办法，则学院自行分配，分配办法为 1/3 平均发放，1/3 按系数发放，1/3 按职称发放。其中院级领导按平均数发放。

优良奖：根据教职工个人年度考核结果，市教育局对优秀、良好者分别增拨 2500 元/人、1500 元/人，不作统筹，直接发放。

（三）中层管理津贴

市教育局根据确认的学院中层配备职数下拨中层管理津贴，中层正职、副职均增拨 4000 元/人。学院根据中层干部考核结果进行发放，优秀、良好、合格三档各按 1: 0.9: 0.8 发放。

四、附则

1. 本方案由院长办公会议审定，经教职工大会审议通过实施。

2. 本方案自实施后，原有办法同时废止。



抄送：市教育局、市教育局组织人事处

舟山蓉浦学院办公室

2018 年 1 月 4 日印发
