

贵州轻工职业技术学院文件

黔轻职院（2017）81号

关于印发《贵州轻工职业技术学院 奖励性绩效工资发放办法（试行）》的通知

院属各部门：

《贵州轻工职业技术学院奖励性绩效工资发放办法（试行）》已经2017年6月23日学院职代会通过，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知。

附件：贵州轻工职业技术学院奖励性绩效工资发放办法（试行）

2017年7月12日



附件：

贵州轻工职业技术学院 奖励性绩效工资发放办法（试行）

一、总 则

第一条 为强化岗位绩效管理，进一步调动教职工的工作积极性和创造性，根据国家及省有关实施绩效工资的规定，结合学院实际，制定本办法。

第二条 本办法的实施范围是学院在编在职人员。

第三条 奖励性绩效工资的发放应坚持效率优先，兼顾公平，以岗定酬，多劳多得，重责优酬，优绩优酬的原则。

第四条 奖励性绩效工资实行总量控制，动态调节，未纳入总量的不得另行发放。

第五条 奖励性绩效工资由考勤绩效工资、教学科研工作绩效工资、管理工作绩效工资、年度目标考核绩效工资、系部二级管理绩效工资和专项工作绩效工资等组成。

第六条 本办法中各项绩效工资标准、基数及基本额度等，根据绩效工资总量、目标任务和办学效益，由院长办公会议研究，学院党委会审议通过后纳入预算管理。

第七条 本办法中凡涉及绩效工资系数增量的，其基础系数为1。

二、考勤绩效工资的发放

第八条 当月病假累计不超过10个工作日的，考勤绩效工资按比例扣发；超过的，全额扣发。

第九条 当月事假累计不超过5个工作日的，按比例扣发；超过

的，全额扣发。

第十条 当月每迟到或早退 1 次，扣发月标准的 5%；超过 3 次，扣发 50%；超过 5 次，全额扣发。旷工半天，扣发月标准的 50%；旷工 1 天，全额扣发。

三、教学科研工作绩效工资的发

第十一条 教学工作绩效工资按教师完成的学时数乘以每学时基本酬金及学时酬金系数计发。顶岗实习指导学时及人才培养方案以外的其他学时按每学时基本酬金计发。

第十二条 学时酬金系数增量分职称增量（表 1）、星级增量（表 2）、学生人数超额增量和学时数超额增量。

表 1 职称增量

专业技术职务	正高	副高	中级	初级	见习期
职称增量	0.5	0.2	0	-0.2	-0.4

表 2 星级增量

星 级	五星级	四星级	三星级	二星级	一星级
星级增量	0.5	0.4	0.3	0.2	0.1

同时授课的学生人数超过额定数的，按相关规定计算系数增量，上限为 0.6。

完成学时数超过定额，超出部分在 25%（含）以下的，超额增量为 0.2；超出 25%以上的部分不计算超额增量。

第十三条 管理人员承担教学任务实行限额控制，超额部分不计酬。

第十四条 科研工作绩效工资按有关规定发放。

四、管理工作绩效工资发放

第十五条 管理工作绩效工资按管理人员（含工勤人员，下同）管理工作绩效工资基数乘以管理工作绩效系数计算。

第十六条 系部管理人员绩效系数增量由职级增量和规模增量构成；职能处室管理人员绩效系数增量由职级增量和工作难度增量构成。

第十七条 职级系数增量按领导职务（表3）、非领导职务（表4）、辅导员（表5）、工勤岗位（表6）分为四类，跨类人员就高计算。

表3 领导职务职级增量

职 级	院级正职	院级副职	中层正职	中层副职	副科级
职级增量	1.8	1.4	1.0	0.8	0.5

表4 非领导职务职级增量

职 级	正高	副高	中级	科员（初级）	见习
职级增量	0.7	0.6	0.5	0.4	-0.2

表5 辅导员职级系数增量

辅导员职级	一级	二级	三级	四级	五级	见习
职级增量	0.8	0.7	0.6	0.5	0.4	-0.2

表6 工勤岗位职级系数增量

职 级	高级 技师	技师	高级工	中级工	初级工 及以下	见习
职级增量	0.5	0.4	0.3	0.2	0.0	-0.2

第十八条 系部规模系数增量如下（表7）：

表 7 系部规模系数增量

人均负荷比	$F \geq 1.2$	$1.2 > F \geq 0.8$	$F < 0.8$
规模系数增量	0.2	0.15	0.1

人均负荷比 (F) = 系部人均负荷 / 总人均负荷

系部人均负荷 = 系部学生数 / 系部管理人员数

总人均负荷 = 全院学生数 / 各系管理人员总数

第十九条 职能处室按工作难度分一、二、三档，对应难度系数增量分别为 0.2、0.15 和 0.1。档次由职能处室申报，评议组评议，院长办公会审议，学院党委会研究决定。

正院级领导工作难度系数增量为 0.4，副院长级为 0.3。

第二十条 管理人员病事假期间按比例扣减管理工作绩效工资。

第二十一条 班主任津贴以管理的学生人数为基础考核，按月计酬，寒暑假及顶岗实习期间减半，学期末发放。

第二十二条 兼职人员的兼职津贴按兼职津贴基数乘以兼职津贴系数（表 8）计发。

表 8 兼职津贴系数

兼任职务	教研室 主任	党支部 书记	党(总)支部委员 工会委员(组长)
兼职系数	3	1.5	1

五、年度目标考核绩效工资的发放

第二十三条 年度目标考核绩效工资按照基数乘以对应系数计

算，分别在中期考核及年终考核后发放。

第二十四条 二级单位年度考核结果分一、二、三等，人均系数增量分别为 0.2、0.1 和 0。

第二十五条 学院根据二级单位考核等次将专业技术人员和一般管理人员的年度考核绩效工资按人均系数划拨至二级单位进行二次分配。二次分配，档差不低于 5%。

第二十六条 副科级和中层干部年度述职考核结果分一、二、三等，按职级对应系数增量（表 9）。

表 9 管理干部年度述职考核系数增量

职 级	中层正职	中层副职	副科级
一等系数增量	0.6	0.5	0.4
二等系数增量	0.5	0.4	0.3
三等系数增量	0.4	0.3	0.2

中期考核时均按二等确定系数增量。

第二十七条 副科级和中层干部年度考核系数增量为第二十四条与第二十六条对应的两项系数增量之和。

正院级领导系数增量为副院级领导系数增量平均值的 1.25 倍；副院级领导系数增量为分管部门主要负责人系数增量平均值的 2 倍。

第二十八条 年度考核合格的，增发一个月的基本工资。

六、系部二级管理绩效工资发放

第二十九条 学院以系部人均负荷比按下式核算当年系部二级管

理绩效工资额度：

基本额度 + 调节额度 × 人均负荷比

第三十条 系部管理绩效工资主要用于系部建设性和专项工作的超工作量报酬，在核定额度内由系党政联席会议研究发放方案，经分管院领导同意，人事处备案后发放。

七、专项工作绩效工资的发放

第三十一条 设立专项工作绩效基金，主要用于对学院建设性工作、各级各类表彰、专业带头人和骨干教师等的奖励；安全工作绩效和技能鉴定工作绩效等工资的发放。

第三十二条 专项工作绩效基金实行预算管理，不超过奖励性绩效工资总额的5%。

第三十三条 占用工余时间完成的阶段性强的建设性工作，确须新增项目的，由相关职能处室申报，人事处审核，院长办公会审批；达到规定额度的，报院党委会研究决定。

八、附 则

第三十四条 本办法自2017年7月1日起施行，此前规定与之不符的从本办法。

第三十五条 合同制人员奖励性绩效工资参照本办法发放。

第三十六条 离退休人员生活补助费根据国家政策和学院当年办学效益确定上报，经批准后发放。

第三十七条 本办法由人事处负责解释。

