

浙江水利水电学院(经济与管理学院)文件

浙水院经管 [2024] 11 号

关于印发《经济与管理学院绩效工资分配 实施办法》的通知

各部门：

《经济与管理学院绩效工资分配实施办法》已经学院教
职工大会审议通过，现予印发，请遵照执行。

经济与管理学院

2024 年 7 月 18 日

经济与管理学院绩效工资分配实施办法

根据根据《浙江水利水电学院第五轮岗位设置与聘任实施办法》（浙水院〔2024〕48号）、《浙江水利水电学院第五轮绩效工资分配实施办法》（浙水院〔2024〕49号）文件精神，结合学院实际，特制定《经济与管理学院绩效工资分配实施办法》。

一、指导思想

围绕学院发展目标和任务，进一步建立和完善稳定人才、吸引人才、激励人才的绩效工资分配制度，最大限度地调动和发挥学院各级、各类人员的积极性，创造更加有利于优秀人才脱颖而出的良好环境，为学院各项事业快速发展奠定良好基础。

二、基本原则

（一）岗责匹配，突出贡献。体现岗位与责任、任务与待遇相一致；体现按劳分配、多劳多得；体现对学院重点工作的贡献。

（二）分类评价，分类管理。处理好教师与管理人员之间的关系，科学设定各类人员之间的绩效工资分配比例。

（三）公开透明，公平公正。绩效工资分配实施过程中信息公开、程序公正、结果公平。个人材料要实事求是，不允许弄虚作假，严把审核关。

三、适用范围

学院在编在岗人员。

四、实施时间

本办法实施时间为：2024年1月1日至2027年12月31日。在该时段内退休人员退休时自然终止此绩效工资分配，新进校人员、实施周期内岗位或等级有变动的人员，实施时间从变动之日起至2027年12月31日止。

五、实施办法

根据本轮岗位聘任实际情况，基础性绩效工资由人事处发放，奖励性绩效工资和绩效考核奖由学院统筹发放（外聘教师酬金按既定标准优先在奖励性绩效工资中列支）。

（一）学院领导绩效工资发放

按学校相关规定执行。

（二）专任教师岗绩效工资发放

专任教师岗绩效工资由基础性绩效工资、奖励性绩效工资和绩效考核奖等3个部分组成。

1.基础性绩效工资

基础性绩效工资由岗位津贴、生活补贴、工龄补贴构成，根据岗位聘任结果由人事处统一发放。

2.业绩奖励性绩效工资（绩效B）

业绩奖励性绩效工资分为两个部分，一是以岗级系数为基础的B1部分，二是以工作业绩为基础的B2部分。

(1) B1 部分

$$B1 = \text{岗级系数} \times \text{核定单价}$$

专任教师岗级系数见下表：

专业技术职务等级	岗位等级	岗级系数
正高	专技三级	8.0
	专技四级	7.0
副高	专技五级	6.0
	专技六级	5.5
	专技七级	5.0
中级	专技八级	3.4
	专技九级	3.1
	专技十级	2.8

未完成岗位聘任对应岗级要求完成的年度工作量和业绩分的教师，按比例扣除其 B1 部分绩效。

(2) B2 部分

B2 部分为完成岗位聘任对应岗级要求完成的年度教学工作量和业绩分后超额完成的部分。根据学校下拨经费计算出相应单价后，按超额完成教学工作量和业绩分计算。

教学工作量包括理论教学工作量、实验（课内实践）教学工作量、独立实践环节教学工作量和其他教学工作量，具体计算办法见《浙江水利水电学院教师教学工作量计算办法（试行）》（浙水院〔2024〕52号）。

业绩分包括教学改革（研究）与建设工作业绩分和科研工作业绩分，具体计算办法见《浙江水利水电学院工作业绩分计分办法（试行）》（浙水院〔2024〕50号）。

超额完成工作量 = (年度总工作量 - 岗位聘任对应岗级要求完成的年度平均工作量) × 核定单价

超额完成业绩分 = (年度总业绩分 - 岗位聘任对应岗级要求完成的年度平均业绩分) × 核定单价

3.绩效考核奖

绩效考核奖由基础考核奖励、部门考核奖励和业绩考核奖励等3部分组成，分配方案如下：

(1) 基础考核奖励按学校核拨额度发放；

(2) 部门考核奖励根据对学院年度考核贡献度分档发放；

(3) 业绩考核奖励分为两部分发放，总量的90%根据年度工作量+业绩分进行分配；总量的10%用于奖励对学院年度重点工作有贡献的教师。重点工作贡献度计算方式如下：

重点工作项目	占比
专业建设（一流专业、校重点专业等）	10%
省级课堂教学创新及省级一流课程建设	8%
省级教学改革与研究项目	4%
省级A类竞赛获奖	8%

重点工作项目	占比
国家级或者省部级重点（大）科研项目或省部级科研成果奖	16%
省部级科研项目	12%
B7-3 以上高水平论文或者省部级领导批示	14%
科研经费到款	20%

（三）管理服务岗绩效工资发放

管理服务岗绩效工资由基础性绩效工资、奖励性绩效工资和绩效考核奖等 3 个部分组成。

1.基础性绩效工资

基础性绩效工资由岗位津贴、生活补贴、工龄补贴构成，根据岗位聘任结果由人事处统一发放。

2.奖励性绩效工资

奖励性绩效工资根据学校下拨经费计算得出相应核定单价后，按岗级系数发放。

奖励性绩效工资 = 岗级系数 × 核定单价

管理服务岗岗级系数见下表：

岗级	主管			副主管			科员			办事员
	>20	10-20	<10	>10	5-10	<5	>5	2-5	<2	
系数	3.6	3.5	3.4	3.2	3.1	3.0	2.8	2.6	2.4	2.2

3.绩效考核奖

绩效考核奖由基础考核奖励、部门考核奖励和业绩考核奖励等 3 部分组成，分配方案如下：

- (1) 基础考核奖励按学校核拨额度发放；
- (2) 部门考核奖励根据对学院年度考核贡献度分档发放；
- (3) 业绩考核奖励根据年度工作业绩进行分配。

六、学院内兼职职务津贴发放

班主任津贴发放按《经济与管理学院班主任工作条例(修订稿)》(浙水院经管党[2023]8号)相关规定执行。

学生导师(学科竞赛、科技项目导师、社团导师、生涯发展导师等),考核合格按600元/学年计发。其他零星学生管理工作量,在年度结算时统一核定发放。

专业负责人:9000元/年

教研室主任:9000元/年

教研室副主任/课程组负责人:4800元/年

分工会:2000元/年

教工党支部:2000元/年

学生党支部:500元/年

安全管理员:500元/年

资产管理:500元/年

专业负责人、教研室主任、教研室副主任/课程组负责人相应的其他教学工作量不再计算。

七、绩效工资发放中的其他规定

- (一) 实施周期内引进人员,一般按其专业技术职务或

学位等具体情况确定相应岗级，由党政联席会议研究审定，绩效工资从确定岗级的当月起计发。

(二) 访问学者（访问工程师）、脱产读博、下企业实践锻炼、公派出国（出境）留学人员等人员的绩效工资，根据学校有关文件执行。

(三) 因工作需要变动岗级的人员，其绩效工资按变动后的岗级从当月起调整。因私出国、调出、自动离职、辞职或辞退等原因离校的，按实际出勤天数发放当月绩效工资。

(四) 各类病事假人员绩效工资的核发

教职工病假、工伤假、事假、婚假、丧假、妊娠假、产假、哺乳假等各类假期的待遇，按照学校考勤管理规定执行。

(五) 因教学事故、违反劳动纪律、工作纪律等原因，月考核成绩为不合格的人员，扣发当月的绩效工资。

(六) 高层次特殊人才享受协议工资，按学校相关规定执行。

八、附则

(一) 本办法经学院教职工大会审议通过后施行，凡以前学院文件与本办法有抵触的，按本办法执行。

(二) 未尽事宜，由经济与管理学院岗位聘任工作小组研究决定。

(三) 本办法自发文之日起施行。

抄送：校岗位设置和聘用工作领导小组

浙江水利水电学院经济与管理学院 2024年7月18日印发
