

# 长江师范学院文件

长师院发〔2022〕18号

---

## 长江师范学院 关于印发《绩效工资实施办法（修订）》的通知

各二级单位：

《长江师范学院绩效工资实施办法（修订）》已经第三届三次教职工代表大会、2022年第9次校长办公会和2022年第12次党委常委会审议通过，现印发你们，请遵照执行。

长江师范学院

2022年5月18日

# 长江师范学院绩效工资实施办法（修订）

为进一步完善绩效工资管理，更好发挥绩效工资的激励导向作用，根据《中共中央、国务院关于印发〈深化新时代教育评价改革总体方案〉的通知》（中发〔2020〕19号）、《重庆市人民政府办公厅关于完善事业单位绩效工资政策的通知》（渝府办发〔2017〕168号）、《重庆市人力资源和社会保障局重庆市财政局关于印发〈重庆市完善事业单位绩效工资政策若干问题的处理意见（三）〉的通知》（渝人社发〔2021〕3号）等文件精神，结合学校实际，制订本办法。

## 一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，认真贯彻落实国家和重庆市事业单位绩效工资政策，坚持多劳多得、优绩优酬导向，通过完善绩效分配体系和强化绩效考核，提升绩效管理水平和调动二级单位及教职工积极性，促进人才队伍协调发展，为建设应用型高水平师范大学提供人才支撑。

## 二、基本原则

（一）政治引领，师德为先。把政治标准放在首位，将师德表现作为绩效考核的第一要求，实行师德年度考核制度，落实立德树人根本任务。

（二）总量控制，量入为出。学校在主管部门核定绩效工资总量内，根据学校办学效益和财务状况确定绩效工资水平，依规进行绩效工资分配。

（三）注重实绩，强化考核。加强教职工履职考核及结果应

用，考核中强化教育教学质量水平，突出科学研究实绩贡献。

（四）分级管理，统筹兼顾。实行校院两级分配，推进分配权力下放，兼顾各类人员绩效工资水平，促进教师队伍和管理服务队伍协调发展。

### **三、组织机构**

（一）学校成立由主要领导任组长、分管人事和财务工作的校领导任副组长、其余校领导及组织部、党政办、人事处、财务处、教务处、科研处、学生处、工会等部门负责人为成员的绩效工资工作领导小组，负责制定学校层面的绩效工资管理办法，指导绩效工资分配，议定绩效工资实施中出现的问题。

（二）教学院部成立由党政主要负责人任组长，教师代表、管理人员代表为成员，共7-9人（教师代表不少于1/2）组成的绩效工资工作小组，负责制定本院部绩效工资分配方案并组织实施。教学院部绩效工资分配方案应经绩效工资工作小组研究讨论，教教职工代表大会审议通过，党政联席会审定并报学校绩效工资工作领导小组批准后组织实施。

### **四、绩效工资构成**

学校绩效工资包括基础绩效（约占20%）、考核绩效（约占55%）、专项津补贴（约占10%）、专项奖励（约占8%）和调节绩效（约占7%）等五部分，面向所有在编在岗人员进行分配，分配总额度不能突破主管部门核定的绩效工资总量。

为实现定向精准激励，且满足“个性化”激励不“挤占”绩效工资总量的要求，市人力资源社保局和市教委建立了绩效工资

总量追加单列机制，对发给符合条件高层次人才的薪酬、思政课教师和辅导员的岗位绩效，以及市内各级财政科研项目资金间接费用的绩效支出等，额外追加绩效工资额度。学校对追加的绩效工资额度实行单列管理，依规定向分配给相关人员。

## 五、基础绩效的发放

（一）基础绩效由学校根据教职工所聘岗位类别及岗位等级按月发放，发放标准按重庆市事业单位基础绩效水平的68%执行，具体金额见表1。

表 1：不同岗位基础绩效发放金额

管理人员		专业技术人员		工勤技能人员	
岗位等级	金额（元/月）	岗位等级	金额（元/月）	岗位等级	金额（元/月）
三级	3366	二级	3539	技术工二级	2156
四级	3043	三级	3325	技术工三级	1867
五级	2720	四级	3097	技术工四级	1673
六级	2411	五级	2893	技术工五级	1574
七级	2132	六级	2710		
八级	1850	七级	2533		
九级	1666	八级	2285		
十级	1578	九级	2152		
		十级	2030		
		十一级	1778		
		十二级	1659		
		十三级	1574		

说明:表中基础绩效金额是按重庆市人力社保局 2019 年公布的基础绩效水平的 68% 计算得出，如果市人力社保局公布新的基础绩效水平，则按公布新标准的 68% 执行。

（二）对病事假或受到党纪、政纪、政务处分的教职工，基础绩效根据重庆市和学校有关规定予以停发或扣减。

## 六、考核绩效的分配

### （一）考核绩效总额（A）的切分办法

学校将A分为教学学院部考核绩效（B）、独立设置科研机构考核绩效（C）、职能部门（含乡村振兴培训学院、期刊社、教学质量监测研究与评估中心、信息中心、图书馆，下同）考核绩效（D）和校领导考核绩效（E）等四部分，每一部分独立分配，互不挤占。

1.  $B = \text{教学学院部人数} \div (\text{教学学院部人数} + \text{独立设置科研机构人数} + \text{职能部门人数} \times 0.87) \times (A - E)$ 。

2.  $C = \text{独立设置科研机构人数} \div (\text{教学学院部人数} + \text{独立设置科研机构人数} + \text{职能部门人数} \times 0.87) \times (A - E)$ 。

3.  $D = \text{职能部门人数} \times 0.87 \div (\text{教学学院部人数} + \text{独立设置科研机构人数} + \text{职能部门人数} \times 0.87) \times (A - E)$ 。

4.  $E = \text{教职工人均绩效工资} \times \text{校领导绩效系数之和}$ 。

说明：（1）公式中教学学院部人数、独立设置科研机构人数和职能部门人数为实际在岗人数。对年度内离职、退休、新入职等未全年在岗的教职工均按实际在岗天数进行折算。（2）为体现向教学科研单位及一线教师倾斜，在核定B、C、D时，教学学院部和独立设置科研机构的教职工系数为1.00，职能部门的教职工系数为0.87。（3）校领导的绩效系数按上级文件规定执行。

### （二）教学学院部考核绩效总额（B）的切分办法

学校将B分为额定工作量绩效总额（F）、超工作量绩效总额（G）、其他工作量绩效总额（H）等三部分。其中， $F = (B - H)$

×80%， $G = (B-H) \times 20\%$ ， $H = \text{在校生人数} \times 270$ 。

1. 教学院部额定工作量绩效总额（F）的切分

学校根据不同岗位类别和岗位等级工作性质、工作内容和工  
作侧重点的不同，确定不同的额定工作量绩效系数（见表2）。

表2：不同岗位教职工的额定工作量绩效系数

聘用岗位类别	聘用岗位等级	额定工作量绩效系数	备注
教师和实验技术岗	正高级	2.00	
	副高级	1.65	
	中级	1.40	
	初级	1.20	
图书、档案、会计、审计、工 程、出版编辑、医疗卫生等专 业技术岗	正高级	1.65	
	副高级	1.40	
	中级	1.20	
	初级	1.10	
管理岗	五级	1.55	
	六级	1.35	
	七级	1.20	
	八级	1.10	
	九级	1.05	
	十级	1.00	
工勤技能岗	技师	1.18	
	高级工	1.05	
	中级工	0.95	
	初级工	0.85	
<p>说明：1.具有博士学位的教师，不具有副高级职称的，在校工作三年内执行副高级岗位的绩效系数，并按副高级岗位的工作任务进行考核；在校工作三年内未取得副高级职称的，从第四年开始执行中级岗位的绩效系数，按中级岗位的工作任务进行考核。</p> <p>2.表中绩效系数为全年在岗的绩效系数，年中入职或离职人员的绩效系数按实际在岗月数进行折算。</p>			

在将F切分给各教学院部时，各教学院部的额定工作量绩效总额等于本院部每位教职工额定工作量绩效之和。其中，完成额定工作量和岗位职责的教职工，其个人额定工作量绩效= F ÷ 教学院部教职工额定工作量绩效系数之和 × 该教职工的额定工作量绩效系数；未完成岗位职责的管理服务人员，根据考勤结果、督察督办、通报批评等情况进行扣减；未完成额定工作量的教师，根据其完成额定工作量的比例核定工作量绩效，不同岗位类型教师额定课堂教学工作量绩效、额定教学科研业绩工作量绩效和额定高质量教学科研业绩工作量绩效在额定绩效中的占比见表3。

表3：教师岗位额定工作量绩效构成及占比

岗位类型	岗位等级	额定课堂教学工作量绩效占比	额定教学科研业绩工作量绩效占比	额定高质量教学科研业绩工作量绩效占比
教学为主型	正高级	75%	15%	10%
	副高级	85%	10%	5%
	中级	95%	5%	0
教学科研型	正高级	50%	20%	30%
	副高级	60%	20%	20%
	中级	70%	20%	10%
	初级	80%	20%	0
科研为主型	正高级	11%	30%	59%
	副高级	13%	30%	57%
	中级	15%	30%	55%

未完成额定工作量的其他专技岗位人员，根据其完成额定工作量的比例核定工作量绩效，不同岗位其他专技人员的额定管理服务工作量绩效、额定课堂教学工作量绩效、额定教学科研业绩工作量绩效和额定高质量教学科研业绩工作量绩效在额定绩效

中的占比见表4。

表4：其他专技岗位额定工作量绩效构成及占比

聘用岗位	岗位等级	管理服务工作 量绩效占比	额定课堂教学工 作量绩效占比	额定教学科研 业绩工作量绩 效占比	额定高质量教学 科研业绩工作 量绩效占比
实验技术	正高级	65%	10%	15%	10%
	副高级	75%	10%	10%	5%
	中级	85%	10%	5%	0
	初级	90%	5%	5%	0
图书档案 会计审计 工程技术 医疗卫生 出版编辑	正高级	90%	0	10%	0
	副高级	95%	0	5%	0
	中级	100%	0	0	0
	初级				

说明：聘期末考核额定工作量完成情况时，额定课堂教学工作量完成情况按自然年度进行计算和考核，额定教学科研业绩工作量和高质量教学科研业绩工作量完成情况按聘期进行计算和考核。

## 2. 教学院部超工作量绩效总额（G）的切分

学校将G分为教学科研超工作量绩效（J）和管理服务超工作量绩效（K）两部分，分别占80%和20%。

（1）教学科研超工作量绩效（J）。教师超额完成的课堂教分按每教分50元标准核拨超工作量绩效，超额完成的教学科研业绩分按每分100元标准核拨超工作量绩效。教师超额完成的高质量教学科研业绩分（含额定分和超额分）不再核拨超工作量绩效，符合高质量教学奖励和科研奖励的业绩从专项奖励中核拨教学奖励和科研奖励。教师超工作量绩效从教学科研超额绩效（J）中

核拨，不足部分从调节绩效中核拨。

(2) 管理服务超工作量绩效(K)。K与教学院部管理人员人数、学生人数和教师人数挂钩，分别占50%、30%、20%。切分时，分别根据各自切分总额与管理人员人数、教师人数、学生人数计算出管理人员人数“1”、教师人数“1”和学生人数“1”的金额，再根据各教学院部管理人员人数、教师人数和学生人数计算出应核拨的管理服务超工作量绩效。

### 3. 教学院部其他工作量绩效总额(H)的切分

其他工作量绩效主要用于发放院部开展本科生导师制、毕业论文指导、毕业实习指导、学生学科竞赛指导、实验室开放等工作的绩效。切分H时，首先按每位在校生(不含在校外住读的专升本学生)10元标准核定本科生班导师工作绩效总额(L)，由学生处牵头制定班导师工作考核办法，并根据考核结果核算出各二级学院的金额。剩余部分由教务处根据院部的学生人数(50%)、教师人数(30%)、实验室工作(10%)、学生学科竞赛获奖(5%)、专业个数(5%)等因素核算出各院部的金额。

### (三) 独立设置研究机构考核绩效总额(C)的切分办法

学校将C全部作为独立设置研究机构的额定工作量绩效，在将C切分给各独立设置研究机构时，各独立设置研究机构的额定工作量绩效额等于该研究机构每位教职工额定工作量绩效之和。其中，完成额定工作量和岗位职责的教职工，其个人额定工作量绩效 =  $C \div$  独立设置研究机构教职工额定工作量绩效系数之和  $\times$  该教职工的额定工作量绩效系数；未完成岗位职责的管理服务人员，

根据考勤结果、督察督办、通报批评等情况进行扣减；未完成额定工作量的教师和其他专技岗位人员，根据其完成额定工作量的比例核定工作量绩效，不同岗位人员额定工作量绩效构成及占比见表3 和表4。

说明：（1）不同岗位教职工的额定工作量绩效系数见表2。

（2）聘期末考核额定工作量完成情况时，额定课堂教学工作量完成情况按自然年度进行计算和考核，额定教学科研业绩工作量和高质量教学科研业绩工作量完成情况按聘期进行计算和考核。（3）教师超额完成的课堂教分按每教分50元标准核拨超工作量绩效，超额完成的教学科研业绩分按每分100元标准核拨超工作量绩效，超工作量绩效从调节绩效中核拨。（4）教师超额完成的高质量教学科研业绩分（含额定分和超额分）不再核拨超工作量绩效，符合高质量教学奖励和科研奖励的业绩从专项奖励中核拨教学奖励和科研奖励。

#### （四）职能部门考核绩效总额（D）的切分办法

学校将D分为额定工作量绩效（M）和工作质量绩效（N）两部分，分别占80%和20%。

##### 1.职能部门额定工作量绩效（M）的切分

切分M时，根据职能部门额定工作量绩效系数总和，计算出绩效系数“1”的金额，再根据各职能部门的绩效系数计算出各职能部门应核拨额定工作量绩效，即：某职能部门额定工作量绩效 =  $M \div$  所有职能部门额定工作量绩效系数总和  $\times$  该职能部门额定工作量绩效系数。

说明：（1）不同岗位的额定工作量绩效系数见表2。（2）聘

用在教师岗位的实职管理人员，同时完成本人所聘教师岗位额定课堂教分的40%、教学科研业绩分和高质量教学科研业绩分的100%，其额定绩效系数按所聘教师岗位的额定绩效系数计算；未同时完成所聘教师岗位额定工作量，其额定绩效系数按管理岗位的额定绩效系数计算（完成的教学科研业绩分和未超过规定课时的课堂教分计发超工作量绩效）。（3）聘用在其他专技岗位人员的人员，同时完成日常管理服务工作任务和研究业绩工作任务的，其额定绩效系数按所聘岗位的额定绩效系数计算，未完成额定研究业绩的，根据其完成额定工作量的比例核定工作量绩效，不同岗位人员额定工作量绩效构成及占比见表4。（4）管理服务人员出现迟到、早退、旷工，被通报批评和督察督办等情况应按相关规定扣减额定工作量绩效。

## 2. 职能部门工作质量绩效（N）的切分

切分N时，首先按照课堂教分每分50元标准和教学科研业绩分每分100元标准切分按规定应核拨的超工作量绩效（每年超过128课时后的教分不切分超工作量绩效）。再将剩余部分与部门年度考核结果挂钩，年度考核结果等级系数为：优秀1.1、良好1.05、合格1.0、基本合格0.9、不合格0.5。切分剩余部分时，先分别计算各职能部门教职工绩效系数与年度考核结果等级系数之积，然后计算所有职能部门教职工绩效系数与年度考核结果等级系数之积的总和，并用超工作量绩效（N）除以所有职能部门教职工绩效系数总和，计算出绩效系数“1”的金额，再用各职能部门教职工的绩效系数乘以绩效系数“1”的金额，计算出各职能部

门应切分的工作质量绩效。

说明：（1）不同岗位的额定工作量绩效系数见表2。（2）聘用在教师岗位的实职管理人员，无论是否完成本人所聘教师岗位额定工作量，其额定绩效系数按管理职级的额定绩效系数计入。

#### （五）校领导考核绩效总额（E）的分配办法

校领导考核绩效工资分配与市教委的绩效考核结果挂钩。学校正职领导绩效考核结果为优秀的，按学校人均绩效工资的 2.8 倍发放；考核结果为称职的，按学校人均绩效工资的 2.5 倍发放。学校副职领导绩效考核结果为优秀的，按学校人均绩效工资的 2.3 倍发放；考核结果为称职的，按学校人均绩效工资的 2.0 倍发放。学校正职和副职领导绩效考核结果为基本称职的，按学校人均绩效工资水平发放，考核结果为不称职的，按学校人均绩效工资的 50% 发放。

#### （六）考核绩效的发放方式

考核绩效采取每月预发、每个聘期末进行结算的方式进行发放。各二级单位可根据教职工所聘岗位及承担工作任务情况确定每月的预发金额，报人事处审核后发放。校领导绩效工资每年按岗位等级进行预发，待上级部门公布考核结果后进行结算。

### 七、专项津补贴的分配

专项津补贴用于发放教职工交通补贴、工作餐补贴、教学科研平台负责人管理责任津贴、系主任管理责任津贴、实职领导干部管理责任津贴、在校外兼职博士生导师和硕士生导师津贴、兼职党务干部津贴、乡村振兴驻村书记津贴以及学校批准发放的其他津补贴等。

### （一）交通补贴、工作餐补贴

教职工交通补贴、工作餐补贴由学校直接发给教职工个人，具体发放范围和标准由学校研究决定。

### （二）管理责任津贴

管理责任津贴的发放范围和标准见表5。管理责任津贴全部核拨到相关人员所在二级单位，由二级单位根据考核结果分配。

表 5：管理责任津贴发放范围和标准

类别	人员	金额（元/月）
学术管理责任津贴	国家级重点学科学科带头人、国家级重点实验室主任、国家级工程中心主任、教育部创新团队负责人、国家级一流专业负责人、国家级教学团队负责人、国家级实验教学示范中心主任、国家级教师教学发展中心主任、国家级协同创新中心负责人	1500
	国家级精品课程类负责人、重庆市重点（培育）学科带头人、重庆市重点实验室主任、重庆市工程中心主任、重庆市科技创新团队、重庆市特色专业负责人、重庆市特色学科专业群负责人、重庆市一流专业负责人、重庆市级协同创新中心负责人	1125
	重庆市高校重点实验室主任、重庆市高校工程中心主任、重庆市人才培养模式创新实验区负责人、重庆市实验教学平台负责人、重庆市教学团队负责人、校级重点（培育）学科学科带头人、重庆市精品课程类负责人、各教学院部系主任（教研室主任）	750
党政管理责任津贴	担任党委常委的五级实职管理人员	2100
	五级实职管理人员和主持工作的六级实职管理人员	1500
	六级实职管理人员	1125
	七级实职管理人员	750
	八级实职管理人员	400
注： 1. 教学科研平台以上级或学校发文公布的名单为准。平台责任津贴实行奖补，在项目建设期满，考核合格后一次性发放，发放年限为规定的建设期。同一教学科研平台评定为不同层次的平台时，其负责人责任津贴按就高原则发放，不重复享受。 2. 享受教学科研平台责任津贴者必须是平台建设的实际责任人，实职管理人员担任教学科研平台负责人，其党政管理责任津贴和学术管理责任津贴按就高原则发放，不重复享受。 3. 实职管理人员以上级或学校发文公布的名单和时间为准。实职管理人员脱产学习期间不计发党政管理责任津贴。		

4. 在责任津贴发放人员中涉及两个及以上发放项目的人员，先按“就高”原则核拨一个项目的责任津贴，再按余下项目中系数最高者计发50%的责任津贴。

5. 管理责任津贴全年按12个月计发，与年度考核结果挂钩，由组织部负责实施。考核结果为称职及以上的，全额发放；基本称职的，发放70%；不称职的，不予发放。年中新任职的干部，从任职次月开始计发，年中调整职务的干部，从调整的次月开始按新职务计发。

6. 需要增加或减少责任津贴发放项目和标准由学校研究决定。

### **（三）博士导师和硕士导师津贴**

博士导师和硕士导师津贴发给受聘为其他高校院所博士、硕士兼职导师且独立指导有博士、硕士研究生的教师，每年就高直接发给每位兼职博士导师5000元、兼职硕士导师3000元。

### **（四）兼职党务干部工作津贴**

兼职党务干部工作津贴由组织部根据二级单位兼职从事党务工作的人数及党务工作考核情况，核算给相关二级单位，由二级单位再进行考核发放，发放对象包括党支部书记、支部委员和党务秘书。具体发放标准按学校相关文件规定执行。

### **（五）纪检监察办案人员补贴**

纪检监察办案人员补贴发给纪检监察处的办案人员，按月发放。具体发放标准按上级文件规定执行。

### **（六）乡村振兴驻村书记津贴**

乡村振兴驻村书记津贴发给学校统一安排到乡村担任第一书记的人员，按月发放。具体发放标准按学校相关文件规定执行。

### **（七）其他津补贴**

其他津补贴用于发放除上述津补贴以外的其他项目，具体发放项目、对象、标准和方式由学校研究决定。

## **八、专项奖励的分配**

专项奖励发给在教学、科研、育人和管理服务工作中做出贡献的个人、团队和二级单位。专项奖励由相关职能部门在每

年年底核算后提交人事处，由人事处集中核拨给二级单位，再由二级单位进行发放。其中，发放给二级单位的奖励，各二级单位应制定具体分配细则进行二次分配。学校将不断完善奖励体系，激发教职工和二级单位干事创业的积极性。

#### （一）二级单位年度考核奖励（含单项奖励）

由人事处根据二级单位年度考核结果，按确定的奖励标准及各二级单位当年在岗教职工人数进行核算。

#### （二）个人年度考核“优秀”奖励

由人事处根据上一年度教职工年度考核结果为“优秀”的人数进行核算。

#### （三）个人获得先进荣誉称号奖励

由人事处根据学校相关文件及教职工当年获得各级各类先进荣誉称号情况进行核算。

#### （四）学生考研工作奖励

由教务处根据学校相关文件及学生当年考研情况进行核算。

#### （五）指导学生学科竞赛获奖奖励

由教务处根据学校相关文件及教师当年指导学生参加学科竞赛获奖情况进行核算。

#### （六）高质量教学业绩奖励

由教务处根据学校相关文件及二级单位当年取得高质量教学业绩情况进行核算。

#### （七）高质量科研业绩奖励

由科研处根据学校相关文件及二级单位当年取得高质量科研业绩情况进行核算。

### **（八）课堂教学质量评价“优秀”奖励**

由教学质量监测评估中心根据学校相关文件及当年课堂教学质量评价结果为“优秀”的教师人数进行核算。

### **（九）学生就业工作奖励**

由招生就业处根据学校相关文件及二级学院上一年毕业生就业情况进行核算。

## **九、调节绩效的分配**

调节绩效用于发放安稳工作值班、重大专项工作加班、学生心理健康咨询、国家级“两金”项目申报指导、项目评审、学生训练指导等工作的报酬，以及教师超工作量绩效补足等。调节绩效由学校统一管理，统筹使用。

## **十、绩效工资扣发停发规定**

（一）教职工出现请病假、事假、延长产假，旷工，受到诫勉谈话、党纪处分、行政处分、政务处分，因处分处罚以外原因而年度考核结果为基本合格、不合格，因涉嫌违纪违法被纪检监察机关立案调查而年度考核未确定等次，被公检法部门采取强制措施等情形，按上级部门最新的规定执行。

（二）教职工未经学校批准，擅自离岗的，从离开工作岗位之日起停发基础绩效和考核绩效工资。

（三）学校同意辞聘、解聘、调出、退休的教职工，自辞聘、解聘、调出、退休的次月起，停发基础绩效和考核绩效工资，不再参与绩效工资分配。

（四）教职工拒绝接受教学任务和工作安排，从拒绝接受教学任务和工作安排之日起停发基础绩效和考核绩效工资，至接受教学任务和工作安排之日起恢复发放绩效工资。

（五）教职工出现其他需停发或扣发绩效工资的情形，由学校研究决定扣发停发绩效工资结果。

## **十一、几类特殊人员的绩效工资发放规定**

### **（一）选派到民办高校担任领导职务的中层干部**

选派到民办高校担任领导职务中层干部，其在外工作期间的绩效工资单独确定，从调节绩效中单列发放。根据上级文件规定，年度考核结果为称职的，按选派时本人所在岗位绩效工资提高 20% 的比例确定；考核结果为优秀的，按选派时本人所在岗位绩效工资提高 30% 的比例确定，且不超过上一等级的绩效工资水平。学校绩效工资水平调整时同步调整选派干部本人所在岗位的绩效工资水平。

### **（二）挂职借调人员**

经学校批准在外全职挂职和借用干部，挂职或借用单位不发放绩效工资的，学校按选派时本人的职级，参照职能部门同类同职级人员的绩效工资标准从调节绩效中统一发放绩效工资；挂职或借用单位发放绩效工资的，学校不再发放绩效工资。另有其他文件规定有相关待遇的，按照文件规定执行。

### **（三）休生育假人员**

按国家和重庆市有关规定休生育假的女职工，产假期间由领取工资改按生育保险规定享受生育生活津贴。如享受生育生活津贴总额与本人工资待遇总额不一致的，按就高不就低的原则执行。

本人工资待遇总额包含本人统发工资、基础绩效工资和按 9 级非领导职员额定绩效工资 50% 核算的考核绩效工资。二级单位有管理服务岗的教职工休生育假时，学校按 9 级非领导职员额定绩效工资的 50%，核拨给二级单位，由二级单位统筹分配。

#### （四）聘用在教师岗位的实职管理人员

聘用在教师岗位的实职管理人员，只能选择聘用在教学科研型或科研为主型教师岗位。若承担的管理工作考核合格，同时又完成本人所聘教师岗位 40% 的额定课堂教分和 100% 的教学科研业绩分及高质量教学科研业绩分，可按所聘教师岗位的绩效系数核拨考核绩效，同时按本人管理职级核拨领导责任津贴，超额完成的课堂教分和教学科研业绩分发放超工作量绩效（每年超过 128 课时的教分不计发超工作量绩效），超额完成的高质量教学科研业绩分（含额定分和分）不再核拨超工作量绩效，符合高质量教学奖励和科研奖励的业绩从专项奖励中核拨教学奖励和科研奖励。若承担的管理工作考核合格，但未完成本人所聘教师岗位 40% 的课堂教分和 100% 的教学科研业绩分及高质量教学科研业绩分，按本人管理职级核拨领导责任津贴和考核绩效工资，完成的课堂教分和教学科研教学科研业绩分发放超工作量绩效（每年超过 128 课时的教分不计发超工作量绩效），符合高质量教学奖励和科研奖励的业绩从专项奖励中核拨教学奖励和科研奖励。

#### （五）聘用在其他专技岗位的实职管理人员

聘用在其他专技岗位的实职管理人员，若承担的管理工作考核合格，同时又 100% 完成本人所聘其他专技岗位的教学科研业绩分 and 高质量教学科研业绩分，可按所聘其他专技岗位的绩效系数

核拨考核绩效，同时按本人管理职级核拨领导责任津贴，超额完成的教学科研业绩分发放超工作量绩效，超额完成的高质量教学科研业绩分（含额定分和分）不再核拨超工作量绩效，符合高质量教学奖励和科研奖励的业绩从专项奖励中核拨教学奖励和科研奖励。若承担的管理工作考核合格，但未100%完成本人所聘其他专技岗位的教学科研业绩分及高质量教学科研业绩分，按本人管理职级核拨领导责任津贴和考核绩效工资，完成的教学科研教学科研业绩分发放超工作量绩效，符合高质量教学奖励和科研奖励的业绩从专项奖励中核拨教学奖励和科研奖励。

#### （六）具有教师职称但聘用在管理岗位的非实职职员

具有教师职称但聘用在管理岗位的非实职职员，学校按其管理岗位的绩效系数核拨考核绩效工资，承担有教学科研任务的，完成的课堂教分和教学科研业绩分发放超工作量绩效（每年超过128课时的教分不计发超工作量绩效），符合高质量教学奖励和科研奖励的业绩从专项奖励中核拨教学奖励和科研奖励。

#### （七）聘用在教师岗位的专职辅导员

聘用在教师岗位的专职辅导员，只能选择聘用在教学科研型或科研为主型教师岗位。若承担的管理工作考核合格，同时又完成本人所聘教师岗位40%的额定课堂教分和100%的教学科研业绩分及高质量教学科研业绩分，可按所聘教师岗位的绩效系数核拨考核绩效，超额完成的教学科研业绩分发放超工作量绩效（每年超过128课时的教分不计发超工作量绩效），超额完成的高质量教学科研业绩分（含额定分和分）不再核拨超工作量绩效，符合高质量教学奖励和科研奖励的业绩从专项奖励中核拨教学奖励和

科研奖励。若承担的管理工作考核合格，但未完成本人所聘教师岗位 40%的课堂教分和 100%的教学科研业绩分及高质量教学科研业绩分，按本人专技职称对应管理职级核拨考核绩效工资，完成的课堂教分和教学科研教学科研业绩分发放超工作量绩效（每年超过 128 课时的教分不计发超工作量绩效），符合高质量教学奖励和科研奖励的业绩从专项奖励中核拨教学奖励和科研奖励。

#### （八）外出学习人员

经学校批准到国（境）外访学进修人员，从脱产学习之日起停发统筹绩效工资，在规定学习时间内完成学习任务的，由学校按专职科研机构同类同级人员绩效工资标准的 100%补发考核绩效。经学校批准在国内高校访学进修人员，从脱产学习之日起停发统筹绩效工资，在规定学习时间内完成学习任务的，由学校按专职科研机构同类同级人员绩效工资标准的 50%补发考核绩效。对学校同意送培攻读博士学位且按规定与学校签订送培协议人员，其绩效工资按协议执行。

#### （九）岗位发生变动人员

聘用岗位发生变动的人员，从岗位变化的次月起，按新聘岗位执行基础绩效和考核绩效工资，但需根据管理权限，在学校或上级部门发文批准聘用到新岗位后予以兑现。

#### （十）新入职人员

1. 执行见习期（初期）工资的新入职人员，其基础绩效按见习期（初期）期满定级岗位基础绩效的 90%发放，考核绩效工资从报到之日起，按所聘岗位计发。

2. 不执行见习期（初期）工资的新入职人员，其基础绩效和考核绩效工资从报到之日起，按所聘岗位计发。

## **十二、二级单位绩效分配指导意见**

（一）各二级单位应根据本办法规定，结合本单位教学、科研、学科专业建设和管理服务等情况，妥善制定绩效工资分配方案，确保本单位各项工作目标任务得以完成，推动学科、专业和人才队伍建设不断发展，教学、科研、管理和服务水平不断提高。

（二）教学科研平台负责人和处科级领导干部的管理责任津贴由学校单独核拨到二级单位，各二级单位在制定二次分配方案时，严禁在考核绩效分配中重复体现管理责任津贴。各二级单位要严格执行学校对管理人员课时量的管理规定，超过规定数量的课时，不能计发绩效工资。

（三）各二级单位制定二次分配方案时，要坚持以德为先、多劳多得、优绩优酬的分配原则，将考核绩效工资和年度考核奖励的分配与教职工思想政治、学术道德、师德师风以及完成教学、科研、管理服务工作的质与量挂钩，并向关键岗位、业务骨干和突出贡献人员倾斜。院部教学科研人员、教辅人员考核绩效工资的分配主要依据教学科研工作业绩、实验技术工作业绩，对学科、专业建设的贡献，兼顾所在单位安排的其他工作任务的完成情况，对教学质量考核不合格的教师，原则上不能参与考核绩效工资的分配。独立设置科研机构研究人员考核绩效和年度考核奖励的分配主要依据教学科研业绩质量高低以及对学科建设和地方经济社会发展的贡献大小。管理、工勤人员考核绩效工资的分配主要

依据岗位工作职责和实际贡献大小，突出管理服务的态度、水平、质量和效果。不能简单按照聘用岗位等级发放考核绩效工资。

（四）各院部可结合本院部教学任务实际，适当调整学校规定的额定课堂教分。对未完成岗位额定教学或科研工作量的教师，允许其在30%内（若确实没有教学任务或教学任务太重，可在50%内）实行教学工作量和科研工作量相互冲抵，经冲抵仍不能完成工作量的，应扣减岗位考核绩效。

（五）各二级单位绩效工资分配应坚持激励优先、统筹兼顾原则，既要注重激励先进，也要注意处理好不同群体之间的收入水平，防止收入差距过大。

（六）各二级单位在绩效工资分配中，要向教职工公布本单位绩效工资分配办法、学校核拨给本单位的绩效工资项目及金额、本单位教职工绩效考核结果和本单位绩效工资分配结果，自觉接受教职工的监督，维护教职工合法权益。

（七）学校将加大对各二级单位绩效考核和分配工作的指导和督查力度，及时总结推广典型经验和成功做法。对在绩效工资分配中不负责任、考核失真失实、滥发奖励和津补贴等的，将严肃查处违规违纪行为，并追究相关人员责任。

### **十三、其他说明**

（一）学校对院部和独立设置研究机构的绩效工资总量核拨试点自筹绩效工资模式，即学校只部分承担试点二级单位绩效工资，其余部分由试点单位自筹，从社会服务收益中列支（社会服务收益是指本单位参与社会服务活动后，按学校社会服务管理和

收益分配办法划归本单位的收益), 教职工个人绩效由试点二级单位根据绩效工资分配方案进行分配, 分配额度不受学校人均绩效工资平均水平的限制。

(二) 为保证考核绩效工资按时核拨和发放, 每年 12 月底前, 教务处应将各院部、独立设置研究机构、职能部门当年的课堂教分、教学业绩分、高质量教学业绩分、高质量教学业绩奖励及院部折合学生人数、结题验收的教学平台负责人清单、新增国家级一流专业和一流课程清单、考研奖励、指导学科竞赛奖励等提交人事处, 科研处应将各院部、独立设置研究机构、职能部门当年的科研业绩分、高质量科研业绩分、结题验收的科研平台负责人清单、高质量科研业绩奖励等提交人事处, 教学质量监测研究与评估中心应将当年各院部课堂教学质量评价中获得“优秀”的教师奖励提交人事处, 组织部应将当年在岗职领导干部名单及独立设置研究机构、学术传播机构、校医院负责人、系主任、具有行政职级辅导员清单等提交人事处, 招生就业处应将上一年就业奖励提交人事处。发展规划处应将二级单位年度考核结果及时提交人事处。

(三) 本办法适用于在职在岗的事业编制人员, 聘任制人员参照执行。

(四) 本办法自 2021 年 1 月起实施。原《长江师范学院绩效工资管理办法(试行)》(长师院委发〔2018〕42号)同时废止。

(五) 本办法由人事处负责解释。