高校绩效工资改革实施方案

高校绩效工资改革实施方案精选 9 篇

为了确保事情或工作能无误进行，通常需要预先制定一份完整的方案，方案是解决一个问题或者一项工程，一个课题的详细过程。方案要怎么制定呢？下面是小编帮大家整理的高校绩效工资改革实施方案，仅供参考，欢迎大家阅读。

高校绩效工资改革实施方案 1

为适应高校改革发展的需要，进一步深化收入分配制度改革，实现高校收入分配的科学化、制度化、规范化，根据《中共中央办公厅国务院办公厅印发〈关于实行以增加知识价值为导向分配政策的若干意见〉的通知》（厅字〔20xx〕35 号）、《教育部中央编办发展改革委财政部人力资源和社会保障部关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》（教政法〔20xx〕7 号）、《鄂尔多斯市事业单位绩效工资实施方案》（鄂府发〔20xx〕53 号）和《内蒙古自治区党委办公厅自治区人民政府办公厅印发〈关于实行以增加知识价值为导向分配政策的实施意见〉的通知》（厅发〔20xx〕29 号），参照内蒙古自治区其他本科院校、专科院校绩效工资考核分配实施方案，结合鄂尔多斯高校实际情况，制定本方案。

一、基本原则

（一）坚持“以岗定薪、责薪一致、按劳分配、优绩优酬”的原则，强化岗位职责，逐步完善岗位设置管理，整体优化人员结构。

（二）遵照效率优先、兼顾公平的原则，统筹考虑校内各类人员收入分配水平，适度向教学、服务一线倾斜，促进各类人才队伍协调发展，增强学校人才竞争力。

（三）绩效工资制度与现行校内分配制度有机结合，合理调控收入差距，充分调动教职工的积极性，实现学校转型发展、全面提高办学水平的目标。

（四）加强考核，强化激励，完善考核办法，强化履行岗位职责和工作业绩考核，将考核结果与绩效工资挂钩，体现公平、公开、公

正原则。

二、实施范围

我市一本（科）三专（科）四所高校，即鄂尔多斯应用技术学院、鄂尔多斯职业学院、鄂尔多斯生态环境职业学院、内蒙古民族幼儿师范高等专科学校执行事业单位岗位绩效工资制度的人员。

三、岗位分类

绩效工资的岗位分为教学科研岗、其他专业技术岗位、管理岗和工勤技能岗位四类，其中教学科研岗和其他专业技术岗为专业技术岗。

（一）教学科研岗指承担教育教学、科学研究工作职责并符合相应资格和能力水平要求的专业技术岗位，以及专职从事学生思想政治教育工作的岗位。

（二）其他专业技术岗位指除教师专业技术岗以外聘用的专业技术岗位，主要包括实验技术、图书资料、档案、编辑、会计、统计、审计、工程技术等专业技术岗位。

（三）管理岗指承担领导职责或管理任务的工作岗位，包括学校党政职能部门、教辅单位、二级学院等单位的管理岗位。

（四）工勤技能岗指教学、科研和日常运行中承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位。

四、绩效工资内部分配

（一）高校绩效工资总量。《内蒙古自治区党委办公厅自治区人民政府办公厅印发〈关于实行以增加知识价值为导向分配政策的实施意见〉的通知》（厅发〔20xx〕29 号）中要求“在保障基本工资正常增长的基础上，以科研机构、高校所在地事业单位绩效工资基本标准线为托底线，绩效工资总量可以在基本标准线的 3 倍内核定”。根据我市绩效工资最高控制线原则上按基本标准线 4 万元的 2、5 倍的要求，核定高校绩效工资总量。经费增加部分由市财政和高校按照 6：4 的比例共同承担。

（二）高校绩效工资的分配。高校绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分。基础性绩效工资是职工履行基本岗位职责和任务所发放的绩效工资，按照《鄂尔多斯市事业单位绩效工资实施

方案》（鄂府发〔20xx〕53 号）实行现行事业单位统一标准，每月由市财政统一发放。剩余部分为奖励性绩效工资，由各高校根据教职工履行岗位职责及完成基本工作任务情况按职称、职务及职级等自行制定考核实施细则，坚持“以岗定薪、责薪一致、按劳分配、优绩优酬”的原则，考核后按等次发放各级各类人员的绩效工资。

五、绩效工资的发放与管理

（一）各高校要充分发挥绩效工资分配的激励导向作用，进一步完善内部绩效考核制度，根据专业技术、管理、工勤技能岗位的不同特点实行分类考核。根据考核结果，在分配中坚持多劳多得、优绩优酬原则，重点向关键岗位、高层次人才、业务骨干和成绩突出的人员倾斜。

（二）各高校制定绩效工资分配方案，要充分发扬民主，采取教职工代表大会等形式，广泛征求意见，集体研究决定，确保方案科学、合理、公开、公正。

（三）绩效工资总量包含班主任津贴、超课时补贴、科研课改资金等项目。

（四）高校绩效工资在市人民政府的统一领导下，由市人社、财政部门组织实施。人社、财政会同教育部门制定专项经费年度绩效评估方案，对各高校绩效工资专项经费的使用成效进行科学评价，作为高校教育经费增减的决策依据。

高校绩效工资改革实施方案 2

为推进我校收入分配制度改革，规范绩效工资管理，根据《国务院批转发改委等部门关于深化收入分配制度改革若干意见的通知》（国发〔20xx〕6 号）、《河北省关于事业单位绩效工资实施意见》(冀政办〔20xx〕31 号)、《河北省人民政府办公厅关于转发河北省调整机关事业单位工作人员基本工资标准和增加机关事业单位离休人员离休费三个实施办法的通知》(冀政办发〔20xx〕26 号)、河北省教育厅等五部门《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的实施意见》(冀教政法〔20xx〕43 号)等文件精神，结合我校实际，制定本实施方案。

一、指导思想及基本原则

（一）指导思想

按照国家深化事业单位收入分配制度改革的总体要求和河北省实施意见，以规范我校绩效工资管理为重点，理顺权责关系，扩大校属单位（含机关部门，下同）绩效工资分配自主权，不断完善绩效考核及绩效工资分配办法，坚持效率与公平辩证统一，强化激励导向，切实搞活内部分配，形成“总量控制、关系合理、机制健全、调控有力、秩序规范”的绩效工资管理体系，实现我校绩效工资管理的科学化和规范化。

（二）基本原则

1.系统规划，分类设计。统筹考虑教职工职业行为获得的各类收入，兼顾校属各单位职能差异，综合考虑教学科研、管理、服务等各类人员工作模式差异、绩效考核方式差异以及绩效工资收入水平，向关键岗位、高层次人才、业务骨干和作出突出成绩的人员适度倾斜，对不同单位、不同人员绩效工资标准进行系统分类设计，着力构建单位间相对公平的收入分配体系，充分调动各类人员的积极性。

2．完善考核，优绩优酬。把绩效考核结果作为绩效工资发放的主要依据。以岗位聘用为基础，最大限度地实现岗能对应。使收入与岗位职责、履职状况、工作业绩、实际贡献相联系，构建体现按劳分配、多劳多得、优绩优酬的绩效工资管理制度。

3．总量控制，分级管理。实行学校、校属单位两级管理，重心下移，实现各单位内部治理管人、管事与管分配的责权统一。学校不断深化改革措施，制定分配政策和核拨方式，按照上级核定我校年度绩效工资总量额度控制每年绩效工资发放总量。校属单位在学校指导下制定绩效考核及奖励性绩效工资分配办法，报学校审核备案后，在学校核拨给本单位总量内进行二次分配。

4．严明政策，严肃纪律。严格执行国家和河北省事业单位工作人员工资收入分配政策，严肃收入分配纪律，确保绩效工资分配依法合规。

二、绩效工资的构成和标准

我校在职正式人员工资结构由岗位工资、薪级工资、绩效工资组成。其中绩效工资由基础性绩效工资和奖励性绩效工资组成。

实行年薪制、协议工资制、项目工资制人员工资构成和标准按有关文件规定执行。

（一）基础性绩效工资

主要体现地区经济发展、物价水平、岗位职责（责任）等因素，不再分设项目，统称为“基础绩效工资”。执行上级规定的统一标准，并随上级调标而调整。现行具体标准见附件 1。

（二）奖励性绩效工资

主要体现工作的质和量及实际贡献等因素，是搞活分配的主体，分设为岗位津贴、综合目标奖两项。其中：

岗位津贴主要体现出勤情况、完成基础工作量、履职表现等因素，具体标准见附件 1。

综合目标奖是在完成基础工作量前提下，基于对工作数量和工作质量年度综合目标考核情况而给予的奖励。按职级发放的人员，基准额度见附件 1。每年综合目标奖标准根据上级核定我校的年度绩效工资总量，由学校在基准额度基础上遵循各级岗位等比例上下浮动原则加以确定。

三、绩效工资的分配和发放

（一）基础绩效工资的分配和发放

基础绩效工资由学校统一管理（自负工资单位除外），对履行了岗位职责，完成了所在单位安排的工作任务的教职工，由学校按月全额发放基础绩效工资。对无故拒不承担单位安排的工作者，教职工所在单位应提出停发或扣发意见，经校领导批准后，由人事处停发或扣发。

（二）奖励性绩效工资的分配和发放

奖励性绩效工资实行学校和校属单位两级管理。学校分岗位津贴和综合目标奖两项核拨给各单位，并对各单位分配和发放进行监督。各单位根据学校规定的分配原则，制定本单位岗位津贴和综合目标奖考核及分配办法，合理发放。

学校鼓励校属单位在国家政策范围内，针对本单位工作性质和特点，进一步深化奖励性绩效工资分配制度改革，创新奖励性绩效工资分配思路，不受本方案岗位津贴和综合目标奖标准限制，自行制定各项考核和分配标准；也可以将岗位津贴和综合目标奖合二为一，统筹制定本单位奖励性绩效工资标准及考核分配办法。如果各单位认为有必要，可以在学校核拨的综合目标奖额度内，安排不超过 5% 的额度，设立院长（主任、所长）或处长（部长）特殊奖，用于奖励在本单位重点难点等工作中做出突出贡献的教职工或特殊情况的机动使用。

各单位奖励性绩效工资发放总额不得突破学校核拨的岗位津贴和综合目标奖两项总和。

自负工资单位人员的绩效工资由本单位承担并负责发放。

1．岗位津贴的分配和发放

岗位津贴由学校按照规定的职级标准和实际人员结构数量，以年为周期核拨给校属单位（继续教育学院经费从自创收入中自行解决，执行校定标准），并随人员变化定期进行调整。各单位在学校规定的岗位津贴职级标准基础上，根据教职工出勤情况、完成基础工作量、履职表现等考核情况加以调整，可以采取按月先预发、后调整的办法发放。其中：

（1）出勤情况按照学校《教职工管理规定》和本单位实施细则，由教职工所在单位进行考勤后确定。

（2）本方案所指基础工作量特指发放岗位津贴所要求的教职工工作数量和质量标准。专任教师基础工作量数量标准为当量（折合）教学工作量，由各单位根据本单位的现实情况自主确定，一般不超过本单位平均教学工作量的 50% ，且符合学校有关教师教学工作量最低要求；专职辅导员基础工作量数量标准一般不超过本单位专职辅导员所带学生人数的 50% ；其他岗位或一人多岗可以根据岗位特点，由教职工所在单位规定基础工作量数量标准。基础工作量质量标准根据工作性质和岗位不同，由各单位自定。

（3）履职表现重点考察是否出现工作失误、造成事故或不良影响等。

符合岗位津贴考核要求的，按照校定职级标准正常发放；不符合或不完全符合上述岗位津贴考核要求的，不发放或发放部分岗位津贴，具体发放额度除本方案规定的情形（见本方案“四、绩效工资发放考核的相关规定”）外，由各单位自定。

学校核拨给各单位的岗位津贴总额，经本单位分配后如有余额，可纳入本单位综合目标奖统筹分配。

高校思想政治理论课教师和辅导员岗位津贴等特殊岗位津贴的发放，按照上级和学校规定的享受人员范围、津贴标准和相应考核条件，进行考核后，由学校统一发放至个人。

2．综合目标奖的分配和发放

（1）机关和参照机关单位（含校属科研单位行政管理岗位）综合目标奖由学校按照规定的职级标准和实际人员结构数量，以年为周期核拨给各单位，并随人员变化定期进行调整。各单位根据教职工完成工作数量和质量等工作业绩年度综合目标考核情况，在本人职级标准基础上加以调整后分月发放。可以采取先预发、后调整的方法。具体细则由各单位自定。除本方案有规定或特殊情况外，未完成基础工作量一般不发放综合目标奖。

参照机关单位为：研究生学院、国际教育学院、高等技术学院等具有一定机关管理职能的学院和教师发展中心、图书馆、现代教育技术中心、后勤管理服务中心以及四方学院（校本部在职在编人员）。

（2）各二级学院（系、部）和参照二级学院的单位综合目标奖，由学校按照核拨办法分配给各单位（具体核拨办法见附件2）。由各单位根据教职工完成工作数量和质量等工作业绩年度综合目标考核情况，自主制定考核及二次分配办法，在学校核定的额度中，统筹安排，合理发放，按月支付。在分配办法中应体现高校“立德树人”的根本使命，贯彻“以本为本”的办学理念，向本科教学适度倾斜；按照每生每月不低于 3 元的标准，向学生日常教育管理一线倾斜。除本方案有规定或特殊情况外，未完成基础工作量一般不发放综合目标奖。

参照二级学院的单位为：工程训练中心、大型结构健康诊断与控制研究所、国家重点实验室等。

（3）继续教育学院、工会消费合作社等单位经费从自创收入中自行解决，执行校定标准。国防交通研究所由学校按照安排的教学任务核拨教学酬金。

（4）其他纳入综合目标奖的人员经费发放

机关和参照机关单位教师教学酬金由学校核拨给开课教学科研单位（不扣减该单位授课教学工作量），纳入该单位综合目标奖总额，由教学科研单位考核后按本单位制定的办法发给相关教师。核拨具体标准见附件 2。

后勤服务、安全保卫、电教设备保障等特殊一线岗位人员，可根据八小时外值班或应急工作需要，发放一定量的值班或应急工作酬金，具体额度按学校有关规定执行。

为突出人才培养在学校工作中的中心地位，学校在全校综合目标奖总量内，设立面向一线教师和一线辅导员等人员的“人才培养特别奖”，由学校统一掌握。

学校预留一定的机动绩效工资额度。学校决定或批准发放的其他纳入绩效工资的人员经费，按学校有关决定执行，从学校预留机动绩效工资额度中解决。

四、绩效工资发放考核的相关规定

1.新调入人员、岗位变动人员从报到、任职下月起计发受聘岗位的绩效工资。

2.见习期、试用期人员按见习期、试用期满后受聘岗位计发绩效工资。

3.“双肩挑”人员履行专业技术岗位和管理岗位双重职责，按就高原则计发绩效工资。

4.参照《河北省关于事业单位绩效工资实施意见》(冀政办〔20xx〕31 号)“事业单位主要负责人奖励性绩效工资，在核定的绩效工资总量范围内，按照干部管理权限，由主管部门对主要负责人的考核结果统筹考虑确定”的精神，学校中层领导干部的管理工作绩效考核，由校党委组织部组织实施。奖励性绩效工资按考核结果和职级标准，从学校核拨给所在单位的岗位津贴总额和综合目标奖总额中列支。教学科

研单位领导干部应把主要精力用于本单位管理工作。教学酬金由安排教学任务单位比照该单位机关教师教学酬金有关规定发放，从学校核拨给安排教学任务单位的综合目标奖中列支。

5.个人申请并经学校同意脱产学习、外出进修或访学人员（含公派出国访学人员）遵守国家法律法规和学校有关规章制度，在规定的期限内计发基础绩效工资和校定标准岗位津贴，酌情发放综合目标奖。经学校批准延长学习进修时间，超出规定期限的停发奖励性绩效工资。

6.工伤人员在停工留薪期间绩效工资按在岗标准计发。

7.已婚女教工在国家规定的产假内，全额计发基础绩效工资和校定标准岗位津贴，一般不发综合目标奖。符合延长产假规定，个人申请学校同意延长产假的，延长期间停发奖励性绩效工资。如在休产假期间参与一定的工作，酌情发放部分奖励性绩效工资。

8.落聘、缓聘人员停发全部绩效工资。

9.工作出现失误，给学校或单位造成较大影响或损失，尚未构成处分的，视情节轻重停发 1-3 个月岗位津贴，酌情扣发综合目标奖。

10.受警告、记过、记大过、降级与撤职等处分者，自处分之日起，分别停发 3 个月、6 个月、9 个月和 12 个月的岗位津贴，酌情发放综合目标奖。

11.因违反国家法律、法规被依法判处管制、拘役、有期徒刑缓期执行的，按国家和河北省有关规定执行。

12.当月事假累计不超过 2-5 个工作日，按实际工作天数计发岗位津贴。当月事假累计超过 5 个工作日停发当月全部岗位津贴。一年内事假累计超过 15 个工作日停发 3 个月岗位津贴；一年内累计超过 20 个工作日停发 6 个月岗位津贴；一年内累计达到 30 个工作日停发一年岗位津贴。事假当月视完成工作情况酌情发放综合目标奖。

13.每月旷工 1 个工作日，停发当月绩效工资；月累计旷工 2～5 个工作日，停发 6 个月绩效工资；月累计旷工 6 个工作日及以上，或年累计旷工 12 个工作日及以上但不超过 30 个工作日，停发全年绩效工资。

14.年度考核不合格，下一年度内扣发 50%-100% 的岗位津贴，视

完成工作情况酌情发放综合目标奖。

上述所称计发、停发、扣发绩效工资的，均从出现情形的下月起执行。

五、相关政策说明

1.实行年薪制和协议工资人员工资、教职工科研奖励、按《事业单位工作人员奖励规定》实施的奖励发放，按照学校有关规定执行，不纳入绩效工资总量管理。实行协议工资人员聘期考核兑现协议工资时，已发岗位津贴按校定职级标准清算。

2.继续教育讲课酬金由继续教育学院按照有关计算办法核拨给任课教师所在单位，由任课教师所在单位发放给教师，不纳入绩效工资总量管理。

3.引进高层次人才特殊待遇不纳入绩效工资总量管理。

4.政府规定的特殊岗位津贴补贴、政策性津补贴、独生子女费等按政府政策执行。

5.在职人员办理退休手续后，停发绩效工资，按河北省有关规定享受退休养老待遇。学校在财力允许的条件下，可为离退休人员发放一定的校内生活补贴，现行标准见附件 3。

6.内退、病退人员，根据河北省有关规定执行相关待遇。

六、组织与实施

1.加强组织领导。绩效工资改革政策性、原则性和纪律性强，学校绩效工资改革领导小组负责统筹协调解决改革中遇到的问题；各单位要成立相应领导小组和工作组，在广泛征求包括教代会代表在内的各类教职工意见的基础上，结合本单位实际，组织制定或修订本单位奖励性绩效工资二次分配办法，充分发挥奖励性绩效工资的激励作用，真正做到多劳多得，优绩优酬。各单位改革方案应报学校备案。

2.加强财务管理。严格执行国家财务制度，本着“谁签字谁负责”的精神，严禁在绩效工资财务项目和会计科目外列支属于绩效工资的人员经费。加强绩效工资预算刚性管理，学校核拨给各单位的绩效工资，应当在规定的会计年度预算总额中支出，不得透支或提前预支下一会计年度预算资金，余额不得结转至下一会计年度。基层单位社会

服务性收入和学校划拨的各种提留、管理费等款项原则上作为单位发展基金，不得用于在岗正式教职工绩效工资发放。

3.加强监督管理。建立健全绩效工资监管机制，人事、财务部门要认真履行职能监督职责，加强绩效工资政策执行情况的监督检查，及时发现并纠正各种违规行为，确保绩效工资改革方案的顺利实施。党委组织部要定期监督抽查中层干部薪酬情况。校属各单位不得违反本方案规定设立和发放工资性津贴补贴或奖金。对违反规定的，坚决予以纠正，并对相关单位和责任人进行严肃处理。

七、其他事项

1.本方案适用于学校正式教职工。从 20xx 会计年度起执行。

2.本方案实施后，原《石家庄铁道大学绩效工资改革实施方案》（铁大人〔20xx〕20 号文）停止执行，学校原其他分配政策和本方案不一致的以本方案为准。

3.本方案由人事处、财务处负责解释。

高校绩效工资改革实施方案 3

根据《上海海洋大学学院人员经费拨款改革方案》精神，本着注重绩效，兼顾公平，进一步完善学院收入分配体系，充分调动全院教职工的工作积极性，促进学院快速可持续发展的目的，结合信息学院实际，特制订本分配方案。

一、基本原则

（一）任务主导，业绩激励：建立以“任务与绩效”为导向的分配机制，突出教学科研主体地位，确保院内分配向一线教师倾斜。

（二）强化岗位，优劳优酬：进一步完善与教职工岗位职责和工作业绩紧密联系的“岗位任务+ 绩效”分配模式，实行按月岗位工作津贴和年度奖励性绩效。对于完成岗位任务的各级各类人员，在确保每月绩效工资不减少的情况下，按照“任务与绩效”为导向的分配机制，鼓励创新，体现优劳优酬。

（三）量入为出，分类指导：遵循学校人员经费拨款的基本原则，在学校核定的人员经费总量内，合理发放绩效工资，保证学院可持续发展的需要。根据不同岗位性质和工作特点，不同岗位实行不同的管

理和绩效考核方法，强化岗位对工作任务的要求，构建和谐的收入分配办法。

二、发放项目

本方案主要是针对除学校直接向个人发放的岗位工资、薪级工资、国家规定的津补贴外的校内绩效工资。

三、经费来源

所有学校按照二级学院分配体制下拨到学院的所有绩效工资、远郊津贴、本科激励计划、高峰高原、各种奖励、各种补贴等所有经费的总分配（不包括科研经费）。

四、学院绩效工资的构成

本方案实施后，学院教职工的校内绩效工资收入由以下三部分构成：

（一）基础性绩效：包括岗位工作津贴和远郊工作津贴，实行按月发放。

1、岗位工作津贴：指完成学院各类各级岗位工作职责要求规定的任务而取得的津贴。对于按时与学院签订年度岗位任务书，并按质按量完成岗位任务的各级各类人员，按照 20xx 年标准按月发放岗位工作津贴。学院将根据实际发展情况，适时调整教职工岗位工作津贴标准。

2、远郊工作津贴：按现行标准及学院现行有关签到规定，按月发放远郊工作津贴。

（二）调节性绩效：

根据学校绩效工资总额，学院对照目标责任制，根据各阶段任务完成情况，在每年 6 月、9 月、12 月左右发放调节性绩效工资。调节性绩效工资发放对象为未出现教学事故或其他事故的在岗教职工，主要体现出勤情况，完成岗位任务情况及福利因素。发放标准由学院党政联席会议根据当年工作情况确定。

同时，学院每年预留人员经费拨款总额的 5% 左右，用于学院年度重点工作推进、公共事务及突发性事务等分配。

（三）年度奖励性绩效：包括年度基础奖励绩效、业绩奖励绩效，经年度绩效考核后在每年年终进行分配。其中，教学任务及绩效奖励

所占比重约为 60% —63% ，学科绩效奖励约占 20% —23% ，学院运行及管理约占 15% —17% 。

1、年度基础奖励绩效：根据各类各级岗位人员目标责任制完成情况，结合全年考勤及年度考核情况，经党政联席会议研究决定分配。

2、年度业绩奖励绩效：主要用于奖励教学、科研、学科建设、实验室建设、精神文明、学生创新培养、行政管理等各个方面。

年度业绩奖励绩效总额根据当年该模块可分配经费总额，分别用于教学任务超任务激励、教学绩效奖励、学科绩效奖励、学院运行与管理激励及公共事务激励。

（1）教学任务超任务激励

主要用于教师超额承担课堂教学、毕业设计、实践教学及学生创新培养任务完成情况的激励。具体办法见附件 1《信息学院课程教学工作基本规范及考核办法（试行）》、附件 3《信息学院 20xx 年本科教学管理负面清单及处置措施（试行）》。其他岗位人员参与并超额完成教学任务的可参照执行。

（2）教学绩效激励

主要用于教师取得教学成果的绩效激励。具体办法见附件 2《信息学院教学业绩奖励绩效计算办法（试行）》。其他岗位人员获得相应教学成果可参照执行。

（3）学科绩效奖励

主要用于教师取得科研成果的绩效激励。具体办法见附件 4《信息学院学科绩效计分办法（试行）》。其他岗位人员获得相应科研成果可参照执行。

（4）学院运行与管理激励

主要用于实验技术人员、专职学生辅导员、行政管理人员确保学院教学、学科建设、党建及精神文明等各项任务顺利完成的激励。具体办法见附件 5《信息学院实验室技术人员岗位职责及考核办法（试行）》、附件 6《信息学院专职学生辅导员岗位工作职责及绩效考核办法（试行）》、附件 7《信息学院学院办公室管理岗位职责及绩效分配方案（试行）》。

（5）公共事务激励

鼓励全院教职工积极参与学院社会公共服务工作，纳入年度业绩奖励绩效。学院社会公共服务工作内容见附件8《信息学院社会公共服务工作目录（试行）》。

五、有关说明

1、教师超任务激励部分按80 元/分计算。

2、学院年度绩效工资最高发放额不超过当年学院绩效工资平均数的2 倍。科研课题绩效暂不纳入绩效工资计算额度。

3、学院负责人正职的绩效工资由学校根据其工作业绩和本学院人均拨款情况确定额度，总额度最高不超过学院绩效工资平均数的 2 倍。

4、学院党政管理干部以管理工作为主，兼任教学科研工作的，其中每学期课程教学不超过 72 学时，超额完成学院教授教学任务的部分，按教师超任务激励减半计算。

5、学院现行教师岗位任务职责和考核办法延续至本聘期结束（20xx 年 12 月 31 日），新一轮聘期岗位任务及考核办法另行制定。

6、符合校本高峰高原学科录用条件的新进教师，进校工作前两年教学任务适当减免。

六、年度考核

根据学校规定，年度考核实行绩效考核及人事考核相结合，年度绩效考核根据各类岗位工作职责及绩效考核办法执行，年度人事考核在绩效考核的基础上，综合个人年度德、能、勤、绩、廉的综合表现确定。

（一）教学人员年度绩效考核：按现行考核办法执行。

（二）实验技术人员年度绩效考核：具体见信息学院实验室技术人员岗位职责及考核办法（试行）。（附件 5）

（三）辅导员及管理人员年度绩效考核：实行年度综合测评，具体见信息学院辅导员、管理人员岗位职责及绩效考核分配办法（试行）。（附件 6、附件 7）

（四）出现下列之一情况者，年度人事考核为不合格：

1、师德考核不合格。

2、发生重大教学事故。

3、教学质量考核连续两年列全校倒数 20 名内。

4、当年完成岗位总任务不足 60% ，或连续两年完成岗位任务不足 80% 的。

5、拒不签订岗位工作协议书。

6、伪造学历、学位、获奖证书或剽窃他人学术成果。

7、违纪违法受校行政或党内处分或被依法追究刑事责任的。

（五）调出、退休、病休、请假人员的绩效工资发放，按照学校、学院有关规定执行；因公出国或培训人员的绩效工资发放按学院现行办法执行。

（六）年度考核教职工须认真填写年度考核表，各基层及相关负责人做好审核认定工作。

高校绩效工资改革实施方案 4

为深化人事制度改革，推进绩效工资制度顺利实施，加强教师队伍建设，促进职业教育事业科学发展，根据苏人社发〔20xx〕142 号和苏教规[20xx]7 号文件要求，结合学校工作实际，特制定我校绩效工资实施方案。

一、指导思想：

本着“多劳多得、优绩优酬”、“尊重规律，以人为本”、“以德为先，注重实绩”、“激励先进，促进发展”和“客观公正，简便易行”的原则，在分配中向一线教师、骨干教师和作出突出贡献的人员等倾斜。

二、考核原则

尊重规律，以人为本。尊重教育规律，尊重人才成长规律，尊重教师的主体地位。充分体现教师工作的专业性、实践性、长期性特点。

以德为先，注重实绩。把师德放在首位，注重教师履行岗位职责、实施素质教育的实际表现和贡献。

激励先进，促进发展。激励教师爱岗敬业、勇于创新，全身心投入教书育人工作，不断提高自身素质和教育教学能力，促进学校优质持续发展。

客观公正，简便易行。坚持实事求是、民主公开，科学管理、程序规范，讲求实效、力戒繁琐。

三、考核对象：

学校聘任的在编在岗、能履行岗位职责、遵守职业道德和工作规范的教职员工。

四、考核内容：

（一）教师绩效考核

教师绩效考核的重点是：师德师表与学术规范，完成学校规定的教育教学任务及教学效果与质量，教科研成果等情况。

（二）其他专业技术人员考核

重点考核工作业绩成果，实际工作成效和服务育人情况。

（三）班主任工作考核

重点考核其对学生的教育引导和关爱、班级管理、组织班集体和团队活动、关注每个学生全面发展、学生安全教育、家校联系等方面的情况。

（四）学校管理人员、教辅人员、工勤人员的绩效考核

重点考核廉洁自律、管理创新能力，工作业绩，工作成效，服务态度，师生满意度和管理育人等情况。

五、方法程序

绩效考核工作按规定的程序与年度考核结合进行。

（一）考核方法

学校成立以校主要领导为组长的教职工绩效考核工作领导小组，按照以岗定薪，岗变薪变的原则，根据教职工岗位实行分类考核。做到定性和定量评价相结合，自评和他评相结合，形成性评价和阶段性评价相结合。

（二）考核程序

个人自评、民主测评、综合评定、公示、备案。

六、结果运用

绩效考核分优秀、合格、基本合格和不合格四个等次。优秀比例占教职工总数的 12% 。

绩效工资由基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分构成。

（一）基础性绩效工资考核

对认真履行岗位职责，按时保质保量完成学校规定的各项工作任务的人员，全额发放基础性绩效工资。对没有履行岗位职责、没有完成规定的工作任务，或在师德方面存在问题、发生教学等各类事故的，视情节严重按比例扣减基础性绩效工资。

绩效考核为基本合格或不合格人员,其基础性绩效工资中岗位津贴在考核结果审核备案后的次月起分别停发 3 个月、6 个月。

长病假人员的基础性绩效工资中岗位津贴纳入病假工资计发基数，生活补贴按原标准发放。

（二）奖励性绩效工资考核

奖励性绩效工资发放主要体现工作量和实际贡献等因素，奖励性绩效工资总量，为省财政根据相关规定下拨的全年教职员工奖励性绩效工资总额。

七、奖励性绩效工资的考核

学校党政主要领导由省教育厅考核，其他校级领导依据学校完成年度目标任务等由校长统筹考虑确定。

学校奖励性绩效工资考核分为月度绩效考核和年度绩效考核两大类，其中月度绩效考核总量控制在奖励性工资总量的 50% 左右。

（一）月度绩效考核

月度绩效考核包括工作量奖和特殊岗位津贴两部分。

1.工作量奖

工作量奖按教师岗、其他专技岗、管理岗和工勤岗分别考核。

2.特殊岗位津贴

特殊岗位津贴包括基础性班主任津贴、实习指导教师岗位津贴、校内兼有管理职能的相关人员岗位津贴和拔尖人才津贴等。

（二）年度绩效考核

年度绩效奖励总量＝全年奖励性绩效工资总量－月度绩效考核总量。

年度绩效奖包括年度绩效考核奖、奖励性班主任津贴、奖励性实

习指导教师岗位津贴、超课时奖、工作质量奖和岗位责任奖等各类奖励。

奖励性绩效工资具体考核细则见附件。

八、说明

（一）有下列严重违规行为之一者，酌情扣发月度考核奖。

1、政治学习、教研活动或学校组织的其他重要集体活动无故缺席者，每次扣发月度考核奖 40 元。

2、政治学习、教研活动或学校组织的其他重要集体活动迟到、早退者每次扣发月度考核奖 20 元，上课或监考迟到、早退者每次扣发月度考核奖 50 元。

3、有旷工、失职或其他责任事故，视情节扣除 200-1000 元。

（二）有下列严重违规行为之一者，年度考核不得定为合格以上等第。并扣发 30% 的绩效工资，视情况从次月起停发基础性绩效工资岗位津贴三个月或六个月。

1、不履行教育教学职责或工作造成严重后果者；

2、歧视、侮辱、体罚和变相体罚学生者；

3、有其他违法违纪行为者。

（三）本《方案》经学校教代会通过、上级部门审批后执行。

（四）如本《方案》与上级有关文件相抵触，以上级文件为准。

（五）本《方案》自 20xx 年 1 月开始执行。

高校绩效工资改革实施方案 5

为了进一步发挥绩效工资分配的激励导向作用，充分调动教职工的创造性和积极性，支持学校人才队伍建设，根据陕西省实施绩效工资暂行方案的精神，总结学校实行岗位绩效工资制度以来的经验，特制定本方案。

一、实施岗位绩效工资的指导思想

认真贯彻和落实国家关于高等学校内部分配“绩效优先，兼顾公平”的基本原则，建立公平与激励相结合的收入分配制度，实现由“身份管理”向“岗位管理”的转变，实现岗位职责和工作实绩相结合的激励机制，设立重点岗位的专项津贴，进一步促进后备拔尖人才

和青年英才的脱颖而出，支持学校的高层次人才队伍建设，促进学校更快发展。

二、实施岗位绩效工资的基本原则

1、贯彻“绩效优先，兼顾公平”和责、权、利相统一的原则，逐步落实校、院（部、所、室、中心，下同）两级管理体制，实行学校宏观科学管理，学院自主分配，建立以绩效评价为主要依据的动态分配机制。

2、岗位绩效工资要坚持导向有利于提高教学、科研、管理和服务的水平，有利于提高工作效率和强化职工的责任心与事业心，有利于优秀人才的脱颖而出，有利于学校教育事业又好又快的发展。

3、统筹考虑教学科研人员和管理及教学辅助人员的利益分配，坚持向工作奉献在教学科研第一线的教师和在教学科研工作方面做出突出成绩的教师倾斜。

4、岗位绩效工资实行校、院两级管理。各学院应按照学校的实施方案和有关规定，根据本单位的实际情况和实际担负的工作任务，自主制定本学院的实施细则，并在广泛征求本单位职工意见基础上，经同级教代会讨论通过后执行。

三、岗位绩效工资的构成

岗位绩效工资分为基本岗位工资、绩效工资两部分。

1、基本岗位工资

基本岗位工资指按照国家人事相关政策，根据受聘人岗位、工作年限及基本任务所发放的工资。

2、绩效工资

绩效工资由基础绩效和奖励绩效构成。基础绩效是指根据受聘人履行基本岗位职责所发放的绩效工资。奖励绩效是指根据受聘人完成岗位职责和突出贡献所发放的绩效工资。绩效工资基数由学校根据财力状况进行核定。

四、其他

1、本方案包括《西安工业大学教师岗位绩效工资实施办法》（附件 1）、《西安工业大学管理及教辅岗位绩效工资实施办法》（附件

2）、《西安工业大学绩效工资奖励绩效管理办法》（附件 3）三个文件。

2、本修订方案自 20xx 年 3 月 1 日起执行。

高校绩效工资改革实施方案 6

一、指导思想

为了促进学校全面、持续、高质量发展，完善绩效工资制度，在上级主管部门核定的绩效工资总量内，建立科学的考核评价和分配机制，进一步激活学校内部活力，充分调动广大教职工的积极性，提高工作效率。根据《商丘市人民政府办公室关于市直事业单位实施绩效工资的意见》（商政办〔20xx〕94 号）精神，结合我校实际，制订本方案。

二、基本原则

1、坚持“三个有利于”的原则，即有利于促进学校发展，有利于调动广大教职工的工作积极性和创造性，有利于激励优秀人才快速成长。

2、坚持按劳分配、优劳优酬的原则，将绩效工资分配水平与岗位责任、工作业绩和贡献大小挂钩。

3、坚持向教学一线倾斜、向优秀人才倾斜的原则，稳定教师队伍，吸引优秀人才，促进高水平、高素质的教学、管理和服务队伍建设。

4、坚持科学考评的原则，健全考评体系，完善考评制度，严格考评程序，将履职尽责情况与完成工作的数量、质量和效益纳入绩效工资分配体系。

5、坚持效率优先、兼顾公平的原则，统筹考虑教学、科研、教辅、管理及服务各方面人员积极性的调动。

6、坚持量入为出、激励为主的原则，根据学校的发展情况，合理安排绩效工资分配资金，使全体教职工共享学校改革发展的成果。

三、类别与标准

本方案所指绩效工资是指奖励性绩效工资，包括：工作量绩效、考勤考核奖励、辅导员津贴、值班费、教育教学质量奖等，奖励标准如下。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：https://d.book118.com/315104243210012124