

杭州师范大学文件

杭师大发〔2014〕7号

关于印发杭州师范大学第二轮绩效工资 实施办法的通知

各学院、部门：

现将《杭州师范大学第二轮绩效工资实施办法》印发给你们，请认真贯彻执行。

杭州师范大学

2014年4月9日

杭州师范大学第二轮绩效工资实施办法

为进一步深化人事分配制度改革，提高办学质量和办学效益，促进学校转型发展和可持续发展，根据国家和省市有关文件精神，在总结学校首轮绩效工资实施的基础上，结合学校实际，特制定本实施办法。

一、基本原则

（一）注重绩效，兼顾公平。进一步强化岗位和单位的绩效考核，加大奖励力度，充分体现多劳多得、优绩优酬，同时兼顾公平，合理控制收入差距，实现保障有力、激励有效。

（二）动态包干，二级管理。在上级部门核定的绩效工资总量内，进一步完善与基层单位效益紧密挂钩的核算机制，实行动态包干，扩大基层单位收入分配的自主权，推进校院两级管理体制变革，激发学院活力。

（三）分类考核，倾斜一线。统筹考虑教学、科研、管理及教学辅助等各类岗位的工作性质，实行分类考核，调动各类人员的积极性。坚持向教学科研一线倾斜，向优秀拔尖人才、中青年骨干教职工倾斜，向为学校发展作出突出贡献的单位和人员倾斜。

二、实施范围

实施范围为我校具有事业编制的在职在岗人员。

三、基础性绩效工资分配

基础性绩效工资继续执行《关于印发杭州市本级其他事业单位绩效工资实施意见的通知》（杭人社发〔2011〕278号）有关规定标准，设立生活补贴、工龄补贴和岗位津贴三个项目。其中生活补贴和工龄补贴由学校按照相关规定标准按月发放至个人。岗位津贴根据所聘岗位核拨至各单位，纳入单位二次分配。

各单位对未履行岗位职责或未完成基本工作量的，可酌情减发基础性岗位津贴。

四、奖励性绩效工资分配

奖励性绩效工资分为学校统筹的奖励性绩效工资和下拨至各单位的奖励性绩效工资两部分。

（一）统筹奖励性绩效工资发放

1. 统筹奖励性绩效工资按奖励性绩效工资总额的 10%左右计提，主要用于对学校事业发展作出突出贡献和业绩的单位或个人给予的奖励或对承担特殊任务的个人给予的补贴。

2. 统筹奖励性绩效工资由学校实行统一的项目管理和发放标准，主要包括全校各类评优评先奖励、特殊劳务补贴、教学科研特聘岗位津贴及其他机动性补贴、奖励等。具体发放办法和标准经校长办公会审议通过后实施。

（二）各单位奖励性绩效工资核拨办法

1. 下拨至各单位的奖励性绩效工资分为工作量编制因素和绩效考核因素两部分，两者总量的比例为 8：2，对教学科研单

位、机关（含直属单位）实行分类核算。

2. 各单位工作量编制因素部分核拨办法

（1）教学科研单位的工作量编制因素部分总量依据学校核定的单位工作量编制总数作为下拨的主要依据，具体按下列公式核算：

$$\text{教学科研单位工作量编制因素部分总量} = \text{工作量编制总数} \times \text{编制津贴标准（万元/编·年）} \times K_1$$

编制津贴标准按照学校绩效工资总量预算确定。

K_1 为结构性补助系数，按照各核算单位专业技术队伍中高级职务比例确定，具体如下：

高级职务比例(X)	$X \geq 60\%$	$45\% \leq X < 60\%$	$30\% \leq X < 45\%$	$X < 30\%$
K_1	1.15	1.10	1.05	1.0

（2）机关（含直属单位）的工作量编制因素部分总量以学校实际核定的编制数作为下拨依据，具体核拨公式如下：

$$\text{机关（含直属单位）工作量编制因素部分总量} = \text{机关（含直属单位）编制数} \times \text{编制津贴标准（万元/编·年）}$$

3. 各单位绩效考核因素部分总量核拨办法：根据学校当年对各单位绩效考核结果确定，考核奖励额度标准按学校绩效考核办法执行。

4. 现有工作人员超过其核定编制数的教学科研单位，本轮聘期内学校按第1年70%、第2年50%、第3年30%比例切块核拨其超编部分的工作量编制因素部分。超编的教学单位因学科

专业优化调整、建设发展急需等原因引进的高层次人才或学校下达的政策性、指令性安置计划，一年内暂不纳入其超编统计范围。各单位中享受年薪制或特聘岗津贴人员，按实际人数扣除工作量编制经费。

5. 钱江学院、后勤服务集团的学校事业编制人员绩效工资按照上级文件规定水平执行，由相关单位自主分配，纳入本单位经营成本核算。

五、绩效工资发放

1. 各单位绩效工资分配实行校院两级管理体制。各单位应根据本办法及学校有关规定，结合单位自身实际，以工作量和实际贡献为主要考量因素，坚持“多劳多得、优绩优酬”原则，制订本单位分配方案，经本单位教代会或全体教职工大会审议通过后组织实施。

2. 各单位用于自主分配的绩效工资总额包括学校切拨给各单位的绩效工资总量以及各单位利用学校资源创收用于发放人员津贴部分。学校鼓励有条件的学院开展有组织的社会服务活动，提高教职工收入。各单位人均绩效工资水平超过上级部门核定标准时，学校按照相关规定对超额部分征收调节资金。

3. 各单位可在单位绩效工资总额内，按一定比例提取本单位奖励基金，对有突出业绩人员实施专项奖励。

4. 未经学校组织批准擅自离岗人员，或不服从组织安排、限期不到岗任职者，停发其绩效工资；对于未聘上岗位的人员，

待聘期间停发奖励性绩效工资。其他特殊情况下有关人员的绩效工资发放以及停发、扣发和减发绩效工资的有关规定和其他未尽事宜参照《杭州师范大学绩效工资实施办法》（杭师大〔2012〕178号）相关规定执行。若与本办法相抵触的以本办法为准。

六、附则

本办法经学校二届“双代会”一次会议审议通过，自2014年1月1日起实施。凡以前学校规定与本办法相抵触的，按本办法执行。本办法未尽事宜按国家及省市有关文件执行，由人事处负责解释。