

湖北文理学院人事处

校人字[2022] 14 号

二级学院奖励性绩效工资分配指导意见

各二级学院：

为充分发挥奖励性绩效工资的导向和激励作用，根据《湖北文理学院绩效工资实施办法（试行）》（校政发人〔2013〕10号）、《湖北文理学院奖励性绩效工资分配办法（试行）》（校政发人〔2013〕11号）和《绩效工资分配调整办法》（校党文人〔2021〕2号）等文件精神，经研究，现就奖励性绩效工资二次分配提出如下指导意见。

一、强化学院分配自主权

各学院在学校核定的可分配总量内自主进行二次分配。各学院切实履行二次分配主体责任，严格执行上级和学校有关绩效工资分配政策，结合自身实际，及时修订和完善二次分配方案，健全完善以履行岗位职责情况考核、工作业绩考核、目标任务考核、实际贡献考核为主要内容的分类考核机制，健全完善以考核结果为依据的分类分配机制。可自主确定具体项目、标准（学校统一规定除外），并严格按分配方案进行分配。

二、建立学院分配总量动态调整机制

各学院可分配总量为学校按相关规定核定的奖励性绩效工资总量，主要由按岗位分类核定的业绩津贴、按比例纳入分配的高层次人才津贴、年度目标考核奖励等项目收入和各单位开展创收活动取得的净收入构成（见附件）。学校每年以实际完成的人才培养工作任务为主要依据，核定各单位的教师岗位总量，各单位业绩津贴总量根据岗位设置总量的变化而变化。

学校鼓励和支持各教学单位积极开展校企合作、科技开发、技术服务、社会培训等活动，增加可分配的创收性收入，按学校相关规定自主确定发放标准，提高教职工收入。

三、健全完善以业绩考核为导向的分配机制

各学院要以促进事业发展为目标，建立健全年度业绩考核机制，建立健全以考核结果为依据的分配机制。根据学校奖励性绩效核定划拨办法，可分岗位类别、分项目制定考核办法和分配办法。年度绩效考核以履行岗位职责情况考核、工作业绩考核、目标任务考核、实际贡献考核为主要内容，人员可分类依据不同内容进行考核，以考核结果为依据分项目进行分配。

业绩津贴系根据各类岗位人员核定的总量，原则上应用于相应类别岗位人员分配。按专任教师岗位设置数和在岗人员数核定的业绩津贴，应主要依据教师人才培养工作业绩和实际贡献考核发放，激励广大教师潜心教书育人；按比例纳入分配的高层次人才津贴，应主要用于专业技术人员的教学科研奖励；目标考核津贴，应根据不同的考核项目，主要依据所做贡献分项进行分配；创收性净收入由二级学院根据实际情况，统筹考虑各项工作的综合平衡进行分配。

各二级学院根据工作实际，对专业技术人员兼任管理工作的绩效，可享受不高于同职级管理岗位人员40%的业绩津贴，或享受工作量减免，或按具体标准发放一定岗位补贴。

考核分配要充分体现促进发展导向、重实绩重贡献导向和激励导向，各学院应秉承“办院就是办校”的理念，根据本学院发展实际，分类合理确定各类岗位人员分配比重，合理拉开分配差距，充分调动各类岗位人员的积极性。力戒“平均主义”和“大锅饭”，力戒各种不正之风。

四、突出分配过程的规范管理

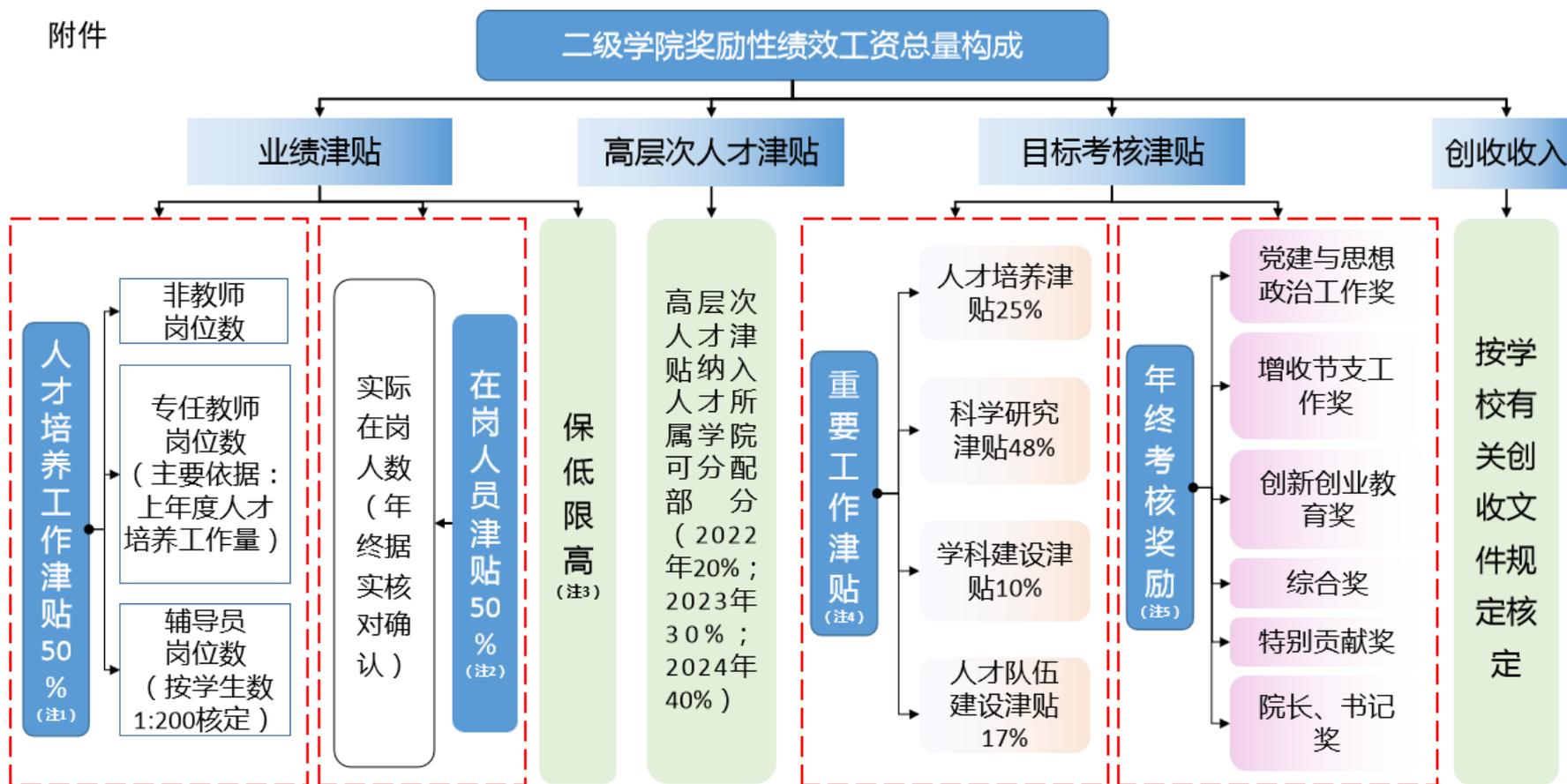
各学院原则上应在每年上半年完成当年分配方案完善和修订，需经过二级教代会审议通过后，经联系校领导确认后报人事处审核备案。各学院分配应坚持“四公示”，即方案公示、总量公示、考核结果公示、分配结果公示；人事部门将加强对各学院奖励性绩效工资分配方案的指导、审核与执行情况监管。

附件：二级学院奖励性绩效工资总量构成

人事处

2022年6月2日

附件



注 1: 人才培养工作津贴 50% = 人才培养工作津贴 50%人均值*岗位数;

注 2: 在岗人员津贴 50% = 在岗人员津贴 50%人均值*实际在岗人数;

注 3: 以 2020 年二级学院人均数为基数, 同等条件下, 按新办法当年核算的人均数低于本学院 2020 年人均数的, 2021 年、2022 年、2023 年分别按差额数 100%、70%、40%补齐; 按新办法当年核算的人均数高于本学院 2020 年人均数的, 2021 年、2022 年、2023 年分别按差额数 40%、70%、100%增加;

注 4、注 5: 根据当年度目标管理考核与奖惩办法文件及目标管理考核结果确定。