**生物科学与工程学院奖励性绩效分配实施细则（修订版）**

**一、指导思想**

根据福大人〔2017〕116 号《福州大学绩效工资实施办法（修订版）》文件精神，通过建立更加合理的、以体现岗位绩效为核心的工资制度，创新人事管理、考核评价、分配激励机制，进一步激发广大教职工教书育人、科学研究、创新创业活力，推动学校教学改革，提高教育质量，坚持正确的科研方向，加强人才队伍建设，促进科研成果转换，开展创新创业和社会服务，进一步提高学校的综合实力和办学水平。现结合学院实际，特修订学院奖励性绩效分配实施细则，以促进学院事业发展。

**二、分配原则**

1、体现多劳多得、优劳优酬。

2、体现绩效分配的公平、公正，适度普惠。

**三、绩效工资的实施范围**

绩奖工资的实施范围为学院在编在岗的教职工，其中高层次拔尖人才按照《福州大学绩效工资实施办法（修订版）》文件规定执行，即：高层次拔尖人才的基础性绩效工资按照其所聘专业技术岗位的职级工资标准执行，其奖励性绩效工资作为岗位奖金，不纳入绩效工资总量范畴，对其实行聘任期年岗位奖金制与聘期考核，鼓励他们潜心教学和科研，争取标志性成果，其教学科研业绩（标志性成果除外）不参与教学科研人员职务业绩奖励分配。

1. **绩奖工资的基本构成**

|  |
| --- |
| 绩效工资 |
| 基础性绩效工资 | 奖励性绩效工资 |
| 岗位津贴 | 生活补贴 | 岗位考核奖 |  教学科研岗基础奖励（体现为教研津贴）  | 标志性成果 | **职务业绩奖励** |
| 完成规定工作量后每月随工资发放 | 根据上年度考核情况每月随工资发放 | 学校统一发放 | **根据本细则计算后于年终统一核算发放** |

对正常履行岗位职责、完成基本工作量和学校、学院规定的其他工作任务的教职工，岗位津贴、生活补贴、岗位考核奖励根据学校相关规定每月随工资发放；根据上一年度考核情况，每月随工资发放教师教学科研岗基础奖励（优秀 1000元/月，合格 800元/月）；标志性成果奖励由学校统一发放；**职务业绩奖励根据以下实施细则于每年年终统一发放。**

1. **职务业绩奖励的实施**

职务业绩奖励是指教职工完成教学任务、科学研究、学科建设和管理服务等工作，并取得突出业绩的薪酬。奖励经费来源：学校根据上年度学院业绩考核情况下拨的经费。

根据工作岗位性质的不同，以及学校经费划拨情况，学院在职在编人员分为三类，分别是教学科研人员、思政人员和管理、教辅、工勤人员。所以职务业绩奖励也分为三块下拨进行分配。

**（一）教学科研人员**

**1、**教学科研人员职务业绩来源

教学方面的奖励：主要包括超额完成授课工作任务、教研教改项目、教学成果奖、教研论文、编著教材、省级以上教学竞赛奖、专业建设成果奖、省级以上教学平台建设、优秀指导教师（团队）奖等。

科研方面的奖励：主要包括科技项目、论著、科技奖励、专利奖励、科技平台建设、优秀建议被采纳、学术交流等学校文件规定的获奖范围。

社会服务方面的奖励：主要包括横向项目、平台建设、转化效益等。

学科建设方面的奖励：主要包括学科建设、学科评估、学位点建设等。

人才队伍建设：包括引进各类高层次人才、人才结构的优化等。

**2、**教学科研岗位教师基本工作量定额标准

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 岗位名称 | 教授/研究员 | 副教授/副研究员 | 讲师/助理研究员 | 助教/研究实习员 |
| 教学科研工作量 | 330 | 300 | 280 | 240 |

3、教学科研人员职务业绩奖励分为两部分，其中20%作为学院教学科研人员普惠性业绩奖励；另外80%作为超业绩奖励。

其中，办学国际化、学科与学位点建设、人才队伍建设工作绩效扣除20%普惠乡业绩奖励后，学科与学位点建设工作量30%由相关负责人依据贡献大小自行分配，其余70%纳入学院大盘作为学院事业发展基金；办学国际化、人才队伍建设工作绩效由学院党政联席会议根据贡献进行分配，剩余部分纳入学院大盘作为学院事业发展基金。

**4、**普惠性业绩奖励要求：

1. 教学科研编制人员，在完成各岗位所对应的工作量要求的基础上，发给相应的职务业绩奖励；教学工作量、科研工作量合计计算实际完成的工作总量，凡完成规定工作量（不包含已领课酬的校选课、至诚学院等，下同）要求的教学科研人员，发放全额普惠性业绩奖励；

（2）完成规定工作量要求60%以上（含60%）的教学科研人员，按实际完成工作量比例发放普惠性业绩奖励；未达到60%的，不予以发放普惠性业绩奖励。

（3）新引进博士（3年以内），不发放普惠性业绩奖励，其实际完成工作量均为超业绩，根据学校下发额度发放职务业绩奖励。

**5、**各项社会工作工作量补贴

（1）正副院长、教学科研编工会主席按职称工作量减半。

（2）院长助理、系主任、党支部书记（兼任系副主任）、教学科研编实验中心主任工作量减免35%；系副主任减免25%。

（3）非教学科研编工会主席按照1.25的系数计算，与原职级系数计算的绩效差额从学院创收部分予以补助。

（4）班主任减免30个工作量，院学术委员会秘书减免20个工作量。

（5）其余岗位补助根据实际工作情况，由学院党政例会讨论，予以相应补贴。

6、超工作量业绩奖励要求：教学科研人员超额完成定额工作量的部分即发放超业绩奖励。根据超额工作量计算每人的实际超业绩奖励金额。

7、个人的普惠性业绩奖励加上超业绩奖励即为教学科研人员当年度的职务业绩奖励。

**（二）思政人员**

思政人员奖励性绩效发放根据学校规定下拨的经费依据本年度《福州大学辅导员工作考核方案》来进行分配，主要包括指导学生成长、服务学生成才以及完成各项工作的效率、质量、效果和为校院争得的荣誉等，由学工组提交分配方案进行分配。

**（三）管理、教辅、工勤人员**

1、管理、教辅、工勤人员根据学校文件精神，处级及以下管理的业绩奖励权重系数根据管理人员的不同职级、责任大小和其他专技人员的实际工作情况核定统筹计算，并分成教辅人员奖励性绩效、管理工勤人员奖励性绩效两块进行二次分配，并报学院党政例会通过后发放。（具体见下表）：

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 岗位 | 正处 | 五级职员 | 正高职称 | 副处 | 六级职员 | 副高职称 | 科级 | 七级职员 | 中级职称、高级技师 | 八级职员 | 科 员、初级职称、技师 | 中级工及以下 |
| 权重系数 | 1.5 | 1.35 | 1.3 | 1.25 | 1.1 | 1.1 | 1.0 | 0.9 | 0.9 | 0.85 | 0.8 | 0.5 |

2、管理、工勤人员奖励性绩效发放主要依据本年度考核测评来进行。考核内容包括德、能、勤、绩、廉五个方面，重点考核工作业绩，在履行岗位职责，完成工作任务过程中，能否取得上级、群众和同行公认的成果。

**六 、标志性成果奖励**

标志性成果奖励是指承担国家级重大、重点科研项目以及获得省部级一等奖以上科技奖或省部级特等奖以上教学成果奖或荣获国家级荣誉称号的奖励。标志性成果奖励由学校（或学院）直接发放给成果获得者。

**七 、弹性绩效津贴**

学院创收的收入作为弹性绩效津贴纳入学院奖励绩效，根据该年度学院的财政收支情况，由学院党政例会讨论决定是否进行分配，具体根据教职工在职在岗工作情况发放。

**八 、其他**

1、为了鼓励老师对学院发展所做的贡献，学院根据经费收支情况，设立学院工作特别贡献奖，奖励为学院发展作出特别贡献的人员。具体实施由学院党政例会讨论决定。

2、对于老师参与额外的教学、科研、行政管理、工会工作，经学院党政例会讨论决定后，每年从留存的事业发展基金中拨出一定金额，由各块的负责人根据贡献情况进行分配。

**九 、附则**

1、本实施细则由学院绩效工作领导小组负责解释。

2、本实施方案经学院教代会讨论通过之日起实施，其他文件有冲突时以本文件为准。

福州大学生物科学与工程学院

二○二一年五月十三日