

信息科学与工程学院文件

信息学院〔2019〕8号

签发人:夏银水

关于制定《信息科学与工程学院第七轮 岗位绩效工资实施办法》的基本原则

一、文件依据

根据《宁波大学第七轮岗位设置与聘任实施办法》（宁大政〔2019〕54号）、《宁波大学学科性学院第七轮聘期考核实施办法》（宁大政〔2019〕56号）、《宁波大学关于团队聘任与考核的指导意见》（宁大政〔2019〕57号）、《宁波大学第七轮聘期教职工个人岗位考核工作实施细则》（宁大政〔2019〕58号）和《宁波大学第七轮岗位绩效工资实施办法》（宁大政〔2019〕55号）等学校有关文件精神，以及《信息科学与工程学院第七轮岗位设置、聘任和考核实施细则》

二、指导思想

紧紧围绕学校建设特色鲜明的综合性研究型大学建设目标任务，充分体现“双一流”和省重点大学建设的规划要求，为了建立以体现岗位绩效为核心的岗位绩效工资制度，进一步规范和完善收入分配体系，充分调动各级各类教师的工作积极性，提高队伍活力，建立长效激励机制，促进学院可持续发展。

三、绩效工资的构成

1. 绩效工资由基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分组成。

2. 基础性绩效工资由生活补贴、岗位津贴和工龄补贴三部分组成。

生活补贴主要体现经济发展水平和物价水平等因素，不同岗位执行统一标准。工龄补贴主要体现工作年限等因素，计入生活补贴，一并发放。

岗位津贴主要体现岗位职责履行情况等因素，适当拉开差距，实行一岗一薪，结合岗位职责考核结果进行发放。

3. 奖励性绩效工资主要体现岗位职责任务、重要目标任务完成情况和突出业绩等因素，根据考核结果发放。

四、基础性绩效工资分配

基础性绩效工资含生活补贴、岗位津贴两项。

（一）岗位津贴总量核拨

依据各基层学术组织考核结果和岗位基本工作任务完成情况核拨各基层学术组织的岗位津贴总量。

（二）岗位津贴发放的指导意见

岗位津贴的发放应依据教职工完成岗位基本职责的考核结果确定。对完成岗位基本职责或经考核视作完成岗位基本职责的教职工，依据宁波市规定标准核发岗位津贴。对未完成岗位基本职责或考核不合格的教职工，按考核办法酌情减发一定额度的岗位津贴，直至扣完为止。

1. 考核为合格以上且完成（或视作完成）岗位基本工作任务要求的教职工，依据该教职工的岗位工资等级和宁波市规定标准核发岗位津贴。

2. 未完成岗位基本工作任务要求的教职工，原则上以该教职工的岗位工资等级对应宁波市规定标准核发岗位津贴为基数，按未完成当量学时要求的比例减发岗位津贴（扣完为止）。

3. 考核为不合格的教职工，扣发全年岗位津贴。

4. 因考核非量化指标需扣发岗位津贴的情况，由基层学术组织确定应扣发津贴额度，从岗位津贴中扣除（扣完为止）。

5. 基层学术组织依据下拨的岗位津贴额度，及时做好当年的岗位津贴核算和分配。

五、奖励性绩效工资分配

（一）学院奖励性绩效工资的来源构成

项目名称	来源
管理及公共服务性津贴 (简称“A类津贴”)	以实际在岗的人员当量按人均标准核拨
教学工作津贴	本科生、研究生人才培养工作津贴

(简称“B类津贴”)	
学科专业与重大平台等建设期工作津贴(简称“C类津贴”)	由相关职能部门结合建设、考核赋分等情况核定
教研、科研奖励津贴(简称“D类津贴”)	根据学校教研、科研、学科建设等奖励发放文件核拨
校设岗位津贴(简称“E类津贴”)	按岗位核定情况核拨
学院自筹奖励性津贴(简称“F类津贴”)	按学校核定的自筹经费额度纳入奖励性绩效工资
专项奖励、政策性补助和考核奖励(简称“G类津贴”)	按专项奖励情况、各类政策性补助规定及学院目标任务完成考核情况予以核拨

(二) 学院奖励性绩效工资的分切

根据学校《宁波大学第七轮岗位绩效工资实施办法》第三十条规定,按奖励性绩效工资总额的3%~5%比例提取学院奖励金,由单位领导班子集体研究,对有突出业绩人员实施专项奖励。

学院管理人员包括行政管理人员、辅导员和实验教辅人员,奖励性绩效分配按学院人均奖励性绩效水平的70%确定。

(三) 教师奖励性绩效工资分配

1. 超基本工作任务津贴

超基本工作任务津贴按照教师当年度超额完成教师岗位基本工作任务的当量学时(不包括由“聘期目标任务分”转换而成的当量学时)计算。

主要经费来源是学校下拨的教学工作津贴(B类津贴)和部分学院自筹奖励性津贴(F类津贴)。

2. 目标性任务津贴

学院依据各基层学术组织考核结果、当年聘期目标性任务完成情况核拨当年目标性任务津贴总量到各基层学术组

织，由基层学术组织根据教职工考核结果和岗位聘期目标性任务完成情况发放到教职工个人。目标性任务津贴每年预结算一次，聘期总结算。

1) 目标性任务津贴总量核拨

学院依据各基层学术组织考核结果、当年聘期目标性任务完成情况核拨当年目标性任务津贴总量到各基层学术组织。由基层学术组织进行二次分配。

以完成聘期目标性任务 60%为基准线（即第一年 15%；第二年 30%；第三年 45%；第四年 60%），超过基准线的赋分作为当年目标性任务津贴核拨（发放）依据，同时考虑各级任务分的权重因素，计算各基层学术组织累计应发目标性任务津贴总量及当年可分配的目标性任务津贴总量。

各级任务分的权重系数：

任务级别	ZII	ZIII	A	B	C-E
权重系数	2	1.5	1.25	1	1

2) 目标性任务津贴发放的指导意见

目标性任务津贴主要用于对聘期目标性任务完成有贡献人员的补贴。

各基层学术组织要依据考核结果、岗位聘期目标性任务完成情况（即：完成目标性任务的级别类别及其得分），按聘期目标性任务完成情况进行分配。

3) 未完成岗位聘期目标性任务的扣发相应的岗位津贴。

3. 重点岗位津贴

1) 聘期第一年度与第二年度按标准发放当年度重点岗位津贴；

2) 聘期第三年度，若受聘重点岗教师的前2年累积目标性任务完成量达到50%，正常发放当年度重点岗位津贴，若未达到50%，停发当年度重点岗位津贴。

3) 聘期第四年度，若受聘重点岗教师的前3年累积目标性任务完成量达到75%，正常发放当年度重点岗位津贴，若未达到75%，停发当年度重点岗位津贴。

4) 第七轮聘期结束，对聘期中停发过重点岗位津贴的教师，如果聘期结束时完成或超额完成目标性任务，聘期考核合格及以上，补发齐停发的重点岗位津贴。

六、本基本原则，经学院2019年5月9日教代会讨论通过，并经学院2019年5月16日党政联席会议审议通过，报人事处备案，自发布之日起实施。

宁波大学信息科学与工程学院

2019年5月17日

抄送：人事处。

信息科学与工程学院院办

2019年5月17日印发
