

机电学院浮动奖励性绩效工资分配实施细则（初稿 V2.0）

为进一步深化人事分配制度改革，强责任意识 and 绩效意识，发挥绩效工资的激励导向作用，激发教职工的工作积极性和工作热情，有效提升机电学院教科研质量和内在活力，促进学校内涵建设与提升，根据学校《绩效工资实施办法（试行）》（常纺院人字[2019]16号）、《二级教学单位浮动奖励性绩效工资分配指导意见（试行）》（常纺院人字[2019]23号）等文件精神，结合我院实际，特制订本实施办法。

一、分配的基本原则

1. 基本原则：以岗定薪，按劳分配；注重绩效，突出贡献；统筹协调，兼顾公平；分级管理，分类实施；总量控制，共建共享。
2. 坚持全面兼顾与分类考核的原则，教学岗位、行政管理岗位和辅导员岗位实行不同的津贴分配办法，以体现不同岗位的不同特点。
3. 坚持注重绩效与兼顾公平的原则。以岗位职责和目标责任为依据，强化岗位目标管理；强调工作实绩，体现按劳分配，多劳多得和优绩优酬。

二、浮动奖励性绩效工资的发放对象

本文件适用于在我校受聘上岗的在编教职工和人事代理人员，且安排在机电学院工作的教职员工。不包含机电学院党政领导干部。

1. 教师岗：机电学院专兼职教师，主要包括专业教师和实验实训指导教师。
2. 管理岗：机电学院行政管理人员，主要包括综合办、学工办成员，及不参与实验实训指导的专职实验室管理人员。

三、资金总额与分配组成

1. 浮动奖励性绩效工资总量由学校按文件《绩效工资实施办法（试行）》（常纺院人字[2019]16号）拨付。
2. 浮动奖励性绩效工资总量分配由四部分组成：教学超工作量津贴、科研超工作量津贴、建设管理工作量津贴、专兼职岗位工作量津贴。
3. 全院教学超工作量津贴和科研超工作量津贴两部分占浮动奖励性绩效工资总量的比例 $k=55\%-60\%$ ，保底值平均单价不低于 30 元。 k 值由机电学院浮动奖励性绩效工资实施工作组研究提议，经机电学院教职工大会确定。2020 年以 60% 计。

四、浮动奖励性绩效工资实施办法

机电学院全体教职员工要遵守学校各项规章制度，积极参与各类教学、科研、招

生就业和建设管理工作。对违反法律、法规、制度，拒不服从组织管理和工作安排的情况，将根据学校相关文件精神，扣减浮动奖励性绩效工资。

个人浮动奖励性绩效工资=教学超工作量津贴+科研超工作量津贴+建设管理工作量津贴+专兼职岗位工作量津贴。

1. 教学、科研超工作量计算及津贴发放办法

(1) 教学超工作量课程计算范围：开课学院为机电学院的专业基础课、专业课、公共基础课和公共选修课。

(2) 学时计算：执行《教学工作量计算办法（试行）》（常纺院教字[2020]1号）。

科研工作量计算：执行《科研工作量积分与计算管理办法》（常纺院科字[2020]1号）。

(3) 教学超工作量业绩分：

教学超工作量每课时计 1 分业绩分。设置教学超工作量动态调节系数 k_1 ， $k_1=1.0-1.2$ ，学院每年初可为下一年做适当调整。系数调整由机电学院浮动奖励性绩效实施工作组研究提议，经机电学院教职工大会通过实施。2020 年 $k_1=1.0$ 。

个人教学超工作量业绩分=教学超工作量课时数×教学超工作量动态调节系数。

(4) 科研超工作量业绩分：

科研超工作量每积分计 1 分业绩分。设置科研超工作量动态调节系数 k_2 ， $k_2=1.0-1.2$ ，学院每年初可为下一年做适当调整。系数调整由机电学院浮动奖励性绩效实施工作组研究提议，经机电学院教职工大会通过实施。2020 年 $k_2=1.0$ 。

个人科研超工作量业绩分=科研超工作量积分×科研超工作量动态调节系数。

(5) 教学、科研超工作量津贴计算：

个人教学超工作量津贴=个人教学超工作量业绩分×教科研每年动态单分金额；

个人科研超工作量津贴=个人科研超工作量业绩分×教科研每年动态单分金额。

注：教科研每年动态单分金额=浮动奖励性绩效工资总量×教学超工作量、科研超工作量两部分占浮动奖励性绩效工资总量的比例/（全院教学超工作量业绩分之和+全院科研超工作量业绩分）。

2. 建设管理工作量计算及津贴发放办法

(1) 根据《二级教学单位浮动奖励性绩效工资分配指导意见（试行）》（常纺院人字[2019]23号）及机电学院建设管理实际情况，设置建设管理工作项目。

(2) 建设管理工作量业绩分：

建设管理工作量以个人完成的建设管理工作项目所获得的业绩分作为统计依据。

个人建设管理工作量业绩分=Σ完成建设管理工作项目所获得的业绩分。

(3) 建设管理工作量津贴计算

个人建设管理工作量津贴=个人建设管理工作量业绩分×建设管理每年动态单分金额。

注：建设管理每年动态单分金额=（浮动奖励性绩效工资总量-全院教学超工作量津贴和科研超工作量津贴-全院专兼职岗位工作量津贴）/全院建设管理工作量业绩分。

(4) 建设管理工作项目及配分

序号	项目	业绩分（分）	备注		
1	招生工作	本院 10/人，其他 5/人	招生成果		
2	学术分委员会	50/项	按承担项目数，校外专家另计		
3	专业建设	专业建设分委员会	300/个年	考核指标	
4		人才培养方案编制与修订	100/个		
5		新专业申报	200/个		
6		专业改革项目	改革 500/项年，3+2、3+3 项目 200/项次	改革项目设 1-2 个/年，3+2、3+3 项目未获批减半	
7		品牌/骨干/特色专业建设期	500	需按计划完成可交付成果	
8		校外实训基地建设	100	考核指标	
9		课程建设	在线开放课程/金课建设	200/门	考核指标
10			教材建设	省级 150，国家 200	出版
11	实训室建设		150/个	交付使用	
12	教学资源库建设		200/年	建设期内，考核指标	
13	教师技能竞赛		国 200，省 150，市 100	参赛	
14	省优秀毕业设计（论文）		50/篇	获奖不分等级	
15	聘请外聘教师		5/人	按学期计	
16	班主任激励津贴	30/班.年	辅导员需除去基本要求班数		
17	江苏省大学生创新创业训练计划项目	10/项	省级立项		
18	学生技能竞赛	省级及以上 200	参赛		
19	常州市创新创业大赛	30/项	参赛		

20	科技社团活动	优 200/年，合格 80/年	考核指标
21	突出成果申报 (不包含：专利、学术期刊论文奖励、科技成果转化等项目)	国家级 200，省级 80	经学校评审被推荐出校
22	专项检查工作	100	办法另定
23	宣传报道	5/篇	校/学院投稿
24	特殊贡献奖	600	每年不超过 3 项，可轮空
<p>注：(1) 建设管理工作所涉及的考核办法和实施细则另行制定。</p> <p>(2) 同一工作任务获得多次奖励不重复计分，按最高奖计分。</p>			

3. 专兼职岗位工作量计算及津贴发放办法

专兼职岗位津贴以货币形式作为每年浮动奖励性绩效工资固定支出项目。

(1) 根据《二级教学单位浮动奖励性绩效工资分配指导意见（试行）》（常纺院人字[2019]23号）及机电学院管理需要，设置专兼职岗位。

(2) 专兼职岗位分类和管理：

专兼职岗位分为：专职岗位、常务性兼职、阶段性兼职三类。

专职岗位是根据管理工作长期需要而设立的岗位，包括：各部门负责人、专职辅导员、教务秘书。岗位津贴系数 1.0。

常务性兼职岗位是根据职能部门工作对接需要和长期日常管理需要而设立的岗位，岗位和人员可能因管理需要而动态变动。常务性兼职岗位中，一人身兼两职，第一岗位津贴系数 1.0，第二岗位津贴系数 0.8。

阶段性兼职岗位是根据阶段性工作任务需要而设立的临时岗位，人员选拔一事一议，完成任务则待遇结束。岗位津贴系数 1.0。

所有专兼职岗位的岗位职责和考核办法另行制定。

(3) 岗位设置与调整：

常务性兼职和阶段性兼职岗位设置变动，由机电学院党政联席会议讨论确定，并经机电学院浮动奖励性绩效实施工作组通过实施。

(4) 专兼职岗位津贴计算：

个人专兼职岗位津贴=岗位待遇标准×岗位津贴系数×岗位考核系数。

注：以上各项考核系数按相应考核办法确定。

(5) 专兼职岗位与待遇标准：

专兼职岗位		待遇标准（元/年）	备注
专职岗位	教研室主任	3000	
	教研室副主任	1500	
	实训中心主任	3000	
	综合办主任	3000	
	学工办主任	2000	同时享受专职辅导员津贴
	分团委书记	1000	同时享受专职辅导员津贴
	专职辅导员	学校文件	常纺院学字〔2019〕29号
	教务秘书	3000	
	二级院督导	5000	督导组二次分配
	专业负责人	1000	
	班主任	学校文件	
	分工会主席	2000	分工会主席二次分配 (共3人)
	分工会委员		
常务性兼职 岗位	资产管理	1000	
	网站管理	1000	
	新媒体管理	1000	
	科研秘书	1000	
	校企合作秘书	1000	
	继续教育秘书	1000	
	招生专员组长	1000	
	采购评审专家	50	人次
	安全员	500	
纪检信息员	500		
阶段性兼职 岗位	“青马”导师	1000	新教师带教
	兼职辅导员	学校文件	常纺院学字〔2019〕29号

五、其他未尽事宜按学校有关文件执行。本办法根据学院情况动态调整。

六、本办法经机电学院教职工大会通过和学校绩效工资领导小组审定后实施。从2020年年度绩效考核开始试行。

七、本办法由机电学院教职工大会负责解释。