

# 西安建筑科技大学资源工程学院文件

西建大资源〔2018〕4号

## 关于印发《资源工程学院年终考核与绩效分配管理办法》的通知

各系、研究团队（所）、实验室，各办公室：

《西安建筑科技大学资源工程学院年终考核与绩效分配管理办法》已经学院教代会讨论通过，现印发给你们，请根据文件要求，做好贯彻落实。



# 资源工程学院年终考核与绩效分配管理办法

根据《西安建筑科技大学岗位聘用与管理暂行办法》（西建大【2015】206号），《资源工程学院岗位聘用与目标考核实施办法》（西建大资源【2018】1号），《资源工程学院科研团队管理办法》（西建大资源【2018】3号）等文件，结合资源工程学院实际形成本方案。

## 一、基本原则

（1）突出重点，促进岗位津贴向教学、科研一线倾斜，重点提高骨干教师待遇。以激励优秀人才多出成果为导向，以稳定、吸引高层次人才为目的，以建设优秀学科梯队和培养一批优秀学术带头人为目标。

（2）强化岗位，以岗定酬与岗位聘任相结合，按聘任岗位确定基本岗位津贴，充分调动广大教职工的积极性，从而保证教学、科研、管理等工作的高效运行。

（3）按劳分配、优绩优酬，津贴分配与取得的业绩紧密结合，按照人才培养、科学研究等方面的绩效确定薪酬，建立优绩优酬的津贴分配激励机制。

（4）绩效优先，兼顾公平统筹考虑学校教学、科研、实验、管理等岗位的工作性质，合理确定级别和级差，确保优秀人才的收入有较大幅度的增加，其他教职工的收入有所提高。

## 二、考核人员的范围

(1) 凡考核当年 12 月 30 日前在本院工作的在编在岗教职工，均应参加年度绩效考核。新进人员按合同考核，其他教职工按岗位聘任与管理实施办法考核。

(2) 在本院工作未满 2 年的教学科研和实验技术人员，在服从工作安排情况下，原则上可以不参加年度绩效考核，全额发放基础津贴，不享受年终奖金；本人也可以申请参加考核，与其他人员同等对待。

(3) 不参加年度考核的工作不满 2 年的新进教职工，本人为第一责任人的教学科研成果分配给他人的比例不超过 50%。

### 三、 绩效津贴构成、经费来源及用途

学校绩效工资分基础绩效和奖励绩效两部分。基础绩效由原岗位津贴、校内津补贴等合并组成；奖励绩效由原学校教学奖励、学校科研奖励、研究生教育培养费、教师课时费、各院（系）非教学人员年终奖及后续学校追加的增量奖励等合并组成，奖励绩效细分为教学工作、学生工作、师资队伍、科学研究、国际合作与交流奖励绩效和非教学人员奖励绩效。**基础绩效对应岗位工资，奖励绩效对应年终奖金。**

教学科研和实验技术人员岗位级别 A、B 标准见表 1。专职管理人员岗位级别 A、B 标准及岗位系数见表 2。

表 1 教师与实验人员岗位级别 A、B 标准

岗位等级		B/2	C1/3	C2/4	C3/5	C4/6	C5/7	C6/8	C7/9	C8/10	C9/11
津贴标准	A（元/月）	4020	3140	2660	2220	2100	1980	1820	1740	1680	1460
	B（元/月）	6030	4710	3990	3330	3150	2970	2730	2610	2520	2190

	合计	10050	7850	6650	5550	5250	4950	4550	4350	4200	3650
--	----	-------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

表 2 专职管理人员岗位级别 A、B 标准及岗位系数

岗位类型		管理/辅导员					
岗位等级		四级 /副厅	五级 /正处	六级 /副处	七级 /正科	八级 /副科	九级 /科员
岗位系数		1.8	1.4	1.1	1	0.9	0.8
津贴 标准	A (元/月)	3260	2660	2060	1820	1620	1460
	B (元/月)	4890	3990	3090	2730	2430	2190
	合计	8150	6650	5150	4550	4050	3650

(一) 岗位津贴 A+B+C。从学校核拨的基础绩效津贴中，按照学校规定的“岗位聘用与管理暂行办法”（西建大【2015】206号文件）中岗位津贴标准由学院按月预发。其中：

1、津贴 A（占岗位工资 40%）：为保障性津贴，凡聘任上岗教职工均可全额享受。

2、津贴 B（占岗位工资 60%）：为职责性津贴，发放给完成学院规定的基本工作量的教学科研人员、实验技术人员和履行了基本职责的专职管理人员/辅导员、工勤人员。年终依据工作任务完成情况和考核结果结算。

3、津贴 C：教师兼职管理工作职务津贴（津贴来源：学院年终业绩）。

#### 教师兼职管理工作职务津贴

类别	项目	职务	职务津贴 (元/月)	备注
行政 工作	行政管理	院长助理	700	
	教学管理	系主任（兼专业负责人）	500	
		实验中心主任	500	
	科研管理	学科与研究团队负责人	300	

		重点科研平台负责人	500	
党群 工作	党建工作	支部委员	50	
		党支部书记（兼副主任）	500	
		工会委员、小组组长	50	
说明	1. 职务津贴全年以 10 个月计。 2. 兼任多项管理工作的,按照职务津贴高低排序,第二项按照 30%计算,第三项及以后按 10%计算。			

（二）年终奖励津贴：此部分津贴是学校用于教学科研重要业绩成果奖励、学院年度工作绩效奖励、年度评优表彰、临时性工作奖励与补贴等。其中：

1、重要业绩成果奖励津贴：由学校有关部门依据西建大【2018】158号文件附件2“重要业绩考核指标体系”标准核定后，直接发给取得成果的教职工个人或团队。

2、学院年度工作奖励津贴：奖励津贴额度每年年底由学院党政联席会议根据学校有关文件要求并视学院当年资金状况决定，进行动态调整。教师年终奖励津贴以团队为单位发放，行政与教辅人员直接发给个人。

3、年度评优表彰：包括党务、教学、学科及科研、学生工作、招生就业、国际化、统战等工作，由相关部门牵头组织评选，学校统一表彰。

#### 四、 年终奖励津贴（年终奖金）分配办法

（1）将年终奖金总量扣除教师兼职岗位津贴和发展基金后得到年终可分配奖金总额。

（2）学院按人头将年终可分配奖金总额分成两部分：教学科研人员（含教辅）年终奖和行政管理人员年终奖。

(2) 教学科研人员（含教辅）年终理论奖金按每个业绩点 50 元计算，其中公共积分部分业绩奖金按扣除 50 后的业绩点计算。教学科研人员（含教辅）实际年终奖根据可分配奖金总额进行放大和缩小，放大和缩小系数为：全体教师年终可分配奖金总额/全体教师年终理论奖金总额。

(3) 实验室教辅人员年终奖根据完成教学和科研业绩按教学科研人员年终奖分配办法计算业绩奖。

(4) 行政管理人员年终奖根据职位系数以及民主测评系数，再进行分配。

## 五、 年终考核内容、程序与办法

### (一) 考核内容

(1) 教学科研人员：教学（含教研）工作、科研工作和兼职管理工作；

(2) 实验技术人员：实验室管理、教学（含教研）工作和兼职管理工作；

(3) 专职管理人员、辅导员：管理和服务工作；

(4) 工勤人员：服务工作。

### (二) 考核程序

(1) 本人针对本年度（元月 1 日至 12 月 31 日）从公共服务、教学和科研等方面自评。

(2) 学院考核工作组初评。

(3) 学院党政联席会审定考核结果（若发生对学校、学院

造成较为严重负面影响的情况，视情况扣减绩效津贴）。

### （三）考核办法

#### 1、教学科研人员和实验技术人员

##### （1）个人完成任务认定：

① 教师发生重大教学事故，或发生学术不端行为，即视为年度考核不合格，按 50%比例扣减 B，扣减金额（按一年计算）纳入年终奖励基金；公共事务业绩工作量低于最低额定工作量标准考核不合格，按 20%比例扣减 B（暂扣），扣减时间一年，扣减金额不纳入年终奖励基金。

② 当年实际年度业绩、人才培养业绩以及公共事务业绩工作量不低于最低额定工作量标准，且本年度实际科研业绩不低于科研工作量标准或虽未达到其岗位科研工作量但上年度（或上两年度）和本年度实际完成科研工作量的平均数大于等于本年度该岗位科研工作量标准，可视为本年考核合格，全额享受 B。

③ 当年实际年度业绩、人才培养业绩、公共事务业绩以及科研业绩工作量（科研业绩可以是连同前一年或两年平均值）中任一项低于最低额定工作量标准，认定为考核不合格，未完成者下一年度按差额最大的一项比例扣减 B。扣减金额暂存直到聘期结束（重大教学事故或不端行为除外），再根据聘期完成情况多退少补。

##### （2）研究团队完成任务认定：

① 团队公共事务业绩工作量低于最低额定工作量标准考核

不合格，按 20%比例扣减团队年终奖金。

② 当年研究团队实际年度业绩、人才培养业绩、科研业绩以及公共事务业绩工作总量都不小于研究团队成员额定工作量标准之和视为完成任务，全体成员全额享受年终奖金分配；任一项未完成团队按差额最大的一项比例扣减团队年终奖金，再由团队进行年终奖金二次分配给个人。

③ 年终奖金只发给研究团队，不直接发放给个人。

## 2、专职管理人员、辅导员、工勤人员

### 1) 考核办法

(1) 自我评估（占 10%比重）：采用自我述职报告及自我综合评判方法，对自己的工作进行总结和评分。

(2) 上级评价（占 55%比重）：采用级别评价法，即直接领导初评打分、上级主管领导复评打分的方法。

(3) 横向考核（占 35%比重）：由主要外部协调部门的人员进行评价。由外部协调部门的人员对管理人员的服务意识、精神面貌、工作能力进行评估。

2) 考核内容由三部分组成：工作任务考核（占 65%比重），工作主动性及工作态度考核（占 15%比重），与周边部门合作意识（占 20%）。

### 3) 年度与岗位考核程序

(1) 个人述职，提交工作总结并填写考评表进行自我评价。



(2) 直接领导根据个人年度表现对相关工作人员进行评价打分。

(3) 上级主管领导对直接领导的初评进行复评，并确定最终分数认定情况。

(4) 协调部门代表及学生代表（随机抽取 10%-30%的主要服务对象及相关部门代表）对考核人员进行综合评价。

(5) 根据加权比例计算分数，并划入相应等级。

#### 4) 岗位考核等级

根据计算考核总分确定考核等级，考核等级分为优秀(A级)、合格(B级和C级)、不合格(D级)三类四个等级，具体如下：

(1) 优秀(A级)：考核总分在85分以上(含85分)且考核总分排名在前20%(含20%)；

(2) 合格(B级)：考核总分在75分(含75分)以上且考核分数排名在前20%-85%；

(3) 合格(C级)：考核总分在60-74分(属于有待提高人员)，约占考核总人数10%；

(4) 不合格(D级)：60分以下(属于急需提高人员)，约占考核人数5%。其中C级和D级在符合比例控制的条件下，根据工作人员实际表现产生人数。

#### 5) 考核等级系数与待遇

(1) 年终与岗位考核结果为C级和D级人员，学院通过提醒、约谈等方式，督促本人转变工作作风、提升工作能力，尽

快达到岗位要求。

(2) 管理岗位工作人员相关待遇与聘期考核等级挂钩，聘期考核等级由聘期内各年度考核总分加权平均确定，具体为：

① 考核等级为 A 级：全额发放岗位津贴并发放奖励津贴（按奖励津贴\*1.3），并提供外出学习交流机会。

② 考核等级为 B 级：全额发放岗位津贴并发放奖励津贴（按奖励津贴\*1.1 系数设置），并提供外出学习交流机会。

③ 考核等级为 C 级：全额发放岗位津贴，学院安排 1-2 次约谈，后期自行加强业务培训。聘期内有 3 次 C 级考核记录者，学院将考虑和其解除聘用关系。

④ 考核等级为 D 级：发放部分岗位津贴（80%），学院安排约谈；聘期内有 1 次 D 级考核记录者，下一年度降级聘用或转岗分流，有 2 次 D 级考核结果，则学院和其解除聘用关系。

⑤ 同一职级连续工作四年，并且年度考核等级连续达到 B 级及以上者，其岗位津贴在下一个聘期内增加 5%，累计增加不超过 20%。

⑥ 如工作人员当年受学校或学院相关党政纪律处分，根据处分结果，年度考核等级直接定级为 C 级或 D 级。

#### 6) 年终奖励津贴

年终奖金按行政平均奖金乘考核等级系数及岗位系数(表 2)后发放。

## 六、年度与岗位考核程序

(一) 本人自评。

(二) 学院考核工作组初评。

(三) 学院党政联席会审定考核结果(若发生对学校、学院造成较为严重负面影响的情况,视情况扣减绩效津贴)。

## 七、 其他

(一) 经批准出国(境)或在非本校脱产学习连续超过3个月的,按外出时间(以月计,不含寒暑假)减免部分基本工作量,标准为月平均业绩点的70%。

(二) 外派挂职工作人员根据实际情况由学院研究确定处理办法。

(三) 当年晋职的,按照晋职前职称对应标准进行绩效考核。

(四) 因病因事请假的,参照《资源工程学院教职工岗位考勤及请假管理办法》(西建大资源【2018】2号)文件执行。

(五) 重大教学事故由学校认定,学术不端行为由学院教授(学术)委员会认定并报学校学术委员会审核后认定。

(六) 学校“学院年度业绩考核”中扣分项目责任人,按学校扣款额扣发责任人年终奖。

八、 本办法未尽事宜,由学院党政联席会议研究决定。

九、 本办法经学院教代会审议通过后实施。

资源工程学院

2018年11月15日