

# 湖北经济学院文件

鄂经院发〔2024〕78号

## 关于印发《湖北经济学院 绩效工资实施办法》的通知

校内各单位：

修订后的《湖北经济学院绩效工资实施办法》已经学校审定，现予印发，请遵照执行。原《湖北经济学院绩效工资实施办法（试行）》（鄂经院发〔2017〕22号）同时废止。



# 湖北经济学院绩效工资实施办法

为进一步深化学校人事制度改革，推进校院两级管理，充分发挥绩效工资激励导向作用，健全适应学校事业发展的收入分配体制机制，根据国家和湖北省收入分配系列文件精神，结合学校实际，制定本办法。

## 一、基本原则

（一）总量控制，结构优化。严格执行主管部门核定的绩效工资总量，调整优化分配结构和比例。

（二）按劳分配，优绩优酬。建立以工作业绩与实际贡献为导向、以目标管理和岗位考核为依据的分配激励约束机制。

（三）一线倾斜，自主分配。分配向一线关键岗位、业务骨干和做出突出贡献的工作人员倾斜，加大二级单位分配力度和自主权。

（四）统筹协调，分类管理。实施绩效工资分配的分类管理，统筹考虑各类人员收入分配水平，充分调动教职工的主动性和积极性。

（五）加强考核，强化监督。加强年度考核和聘期考核，注重考核结果运用。各二级单位分配须接受学校和教职工的监督，实行民主管理。

## 二、实施范围

(一) 学校在编在岗的正式工作人员。

(二) 本办法涉及到专任教师、管理、其他专业技术、工勤技能等岗位系列与等级的界定，按照学校岗位设置管理与聘用的有关文件执行。

(三) 企业化实体依据学校管理办法，参照学校标准或自行制定绩效分配方案，报学校审批后执行。

## 三、绩效工资构成及规定

绩效工资包括保留性绩效工资和分配性绩效工资。

### (一) 保留性绩效工资

按政策暂时保留的发放项目，根据国家和湖北省有关文件规定执行。

1. 政策性补贴：(1) 工改保留津贴补贴；(2) 女职工卫生费。

2. 改革性补贴：(1) 住房补贴；(2) 交通补贴；(3) 物业管理补贴；(4) 住房公积金。

3. 单列绩效工资：按学校相关文件执行。

### (二) 分配性绩效工资

分配性绩效工资主要体现工作人员的岗位职责、工作业绩和贡献，由基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分组成。学校在核定总量内，根据财力编制年度预算方案，设定二者比例大体为 4：6。

## 四、分配性绩效工资的发

### （一）基础性绩效工资

根据《关于省直其他事业单位实施绩效工资有关问题暂行意见的通知》（鄂人社发〔2012〕26号），按工作人员所聘岗位对应档次标准发放，具体计算公式为：

基础性绩效工资标准（月）=基础性绩效工资基数×岗位系数/12。

基础性绩效工资基数由分配性绩效工资总量、基础性绩效工资比重和岗位设置情况确定：

$$\text{基础性绩效工资基数} = \frac{\text{分配性绩效工资总量} \times \text{基础性绩效工资比重}}{\sum (\text{岗位职数} \times \text{岗位系数})}$$

岗位系数按鄂人社发〔2012〕26号文中基础性绩效工资岗位系数表执行（见附件1）。

基础性绩效工资由人事处按月统一发放。

### （二）奖励性绩效工资

奖励性绩效工资分为奖励性绩效I（业绩奖励）、奖励性绩效II（目标责任考核奖励）、奖励性绩效III（专项奖励）和奖励性绩效IV（其他奖励）四项。

#### 1. 奖励性绩效I（业绩奖励）

奖励性绩效I（业绩奖励）由学校核定划拨经费，各二级单位自主分配。人事处根据各二级单位按月报送的发放明细表或

异动表先预发，年终结算。

#### (1) 教学单位经费核定

①依据学院教职工岗位绩效分值测算的岗位绩效总额扣减本年度需发放的基础性绩效工资后核拨（岗位绩效划拨分值见附件2）；

②依据学院教师超额基本教学工作总量划拨超课时费，每课时划拨标准根据当年上级主管部门批准的绩效总量和学校财力确定；

③依据学院上一年度完成基本教学工作量占全校总量的比重划拨教育教学调剂金；

④依据学院实际在编在岗非专任教师人数划拨履职尽责调剂金；

⑤依据学院全日制在校学生折合人数按一定标准划拨办学规模调剂金。

#### (2) 非教学单位经费核定

①依据实际在编在岗工作人员岗位绩效分值测算的岗位绩效总额扣减本年度需发放的基础性绩效工资后核拨（岗位绩效划拨分值见附件2）；

②依据实际在编在岗工作人员数划拨履职尽责调剂金。

### 2. 奖励性绩效Ⅱ（目标责任考核奖励）

目标责任考核奖励分为目标责任管理先进单位奖励、中层

及以上干部管理责任津贴两部分。学校年终对各二级单位进行年度综合考核，根据考核结果给予先进单位奖励，奖励经费由单位自主分配，年终发放。中层及以上干部管理责任津贴由学校根据考核结果年终一次性发放，考核结果为优秀的发放标准上浮 20%、基本合格的下调 20%、不合格的停发。

### 3. 奖励性绩效Ⅲ（专项奖励）

专项奖励设置教学奖励、科研教研奖励、发展贡献业绩奖励和人才工程类津贴等。

（1）教学奖励、科研教研奖励按学校相关文件执行。

（2）发展贡献业绩奖励由个人、团队、单位申报或由校领导提名，经学校审定后发放。

（3）人才工程类津贴是学校为吸引和培育优秀拔尖人才设立的专项津贴，根据学校相关文件或合同约定执行。

### 4. 奖励性绩效Ⅳ（其他奖励）

经学校研究决定发放的其他纳入总量管理的奖励性绩效工资。

## 五、有关规定

（一）基本教学工作量根据学校专任教师岗位考核办法执行。

（二）教学单位院长、副院长的绩效分配：

1. 院长年度教学工作量减免 50%，副院长年度教学工作量减免 35%。

2. 按照每年行政正职 8000 元、副职 4000 元的标准核拨行政岗位补贴，纳入学院年终奖励性绩效分配总量统筹使用。

3. 绩效工资按专业技术和管理两类岗位的岗位分值标准就高原则执行。

（三）经学校批准的“双肩挑”人员，在聘期内确定为教师岗位的享受相应待遇，实行管理职责和教学科研职责双重考核；确定为管理岗位的按岗位发放绩效工资，其课堂教学每周 4 课时以内不计酬，课堂教学超过部分及其他基本教学工作量按专任教师超课酬标准计发酬金。

（四）聘用在教师岗位辅导员的超额教学工作量部分不计发超课时酬金，高水平成果可按学校规定申请奖励。

（五）非教学人员经批准承担教学任务的，其课酬标准按专任教师超课酬标准的 50% 计发。

（六）教学考试监考费由学校统筹安排，不再从学院调剂金中支付。

（七）个人绩效工资异动发放时间计算到月份。当年办理退休手续教职工、新进教职工等按实际在岗月份计发；新进教职工进校时间超过半个月的按全月计发，不足半个月的按半月计发；岗位发生异动的，从异动次月起按标准计发；调出、辞职、解聘的，从离岗的次月起停发。绩效工资核拨到单位的，以当年 7 月 1 日为界点，超过半年的按全年标准核拨，不足半年的按半年核拨。

(八) 各教学单位可使用创收资金用于绩效奖励，资金使用比例与额度按学校相关文件执行。

(九) 经学校批准到国(境)内外脱产进修培训、工作的人员，在学校批准期限内，绩效工资发放按相关文件或合同约定执行。

(十) 有下列情况之一者，扣发或停发绩效工资：

1. 工作人员年度考核为不合格的人员，扣发全年分配性绩效工资；考核为基本合格的，扣发奖励性绩效工资I(业绩奖励)的50%。岗位聘期考核不合格的，扣发聘期最后一年分配性绩效工资；考核为基本合格的，扣发聘期最后一年分配性绩效工资的50%。

2. 拒绝接受教学任务和工作安排者，年度考核等次定为不合格，停发所有工资待遇。

3. 专任教师未完成年度额定教学工作量的(经学校批准减免除外)，根据未完成比例扣减等比例的分配性绩效工资。

4. 因病假、事假和旷工未全勤者，根据下列情况扣发绩效工资：

(1) 经批准休病假在2个月以内的，基础性绩效工资全额发放；超过2个月不满6个月的，从第3个月起，按90%发放；超过6个月的，从第7个月起按基础性绩效工资的70%发放。经批准休病假在2个月以内的，月单列绩效工资全额发放；超

过 2 个月的，从第 3 个月起停发。病假期间奖励性绩效工资由各二级单位结合具体情况予以扣发，原则上超过 1 个月的按 50% 发放，超过 6 个月的停发。

(2) 请事假按工作日天数全额扣减分配性绩效工资，每月按 21.75 个工作日折算。全年事假累计 30 天及以上的扣发全年分配性绩效工资和单列绩效工资。

(3) 未经批准自行休假或旷工的，按 3 倍扣发期间的基本工资和绩效工资，累计达 7 天的，扣发 1 个月的全部工资收入；连续旷工超过 15 个工作日，或者 1 年内累计旷工超过 30 个工作日的，解除聘用合同。

(4) 女职工休产假，在国家规定的假期内，基础性绩效工资照发，奖励性绩效工资根据各二级单位分配方案执行。

5. 受警告处分的，扣发 1 个月奖励性绩效工资；受记过处分的，扣发 3 个月奖励性绩效工资；受降低岗位等级或者撤职处分的，除岗位工资、薪级工资、津贴补贴按相关文件确定外，扣发 6 个月奖励性绩效工资。

6. 待聘人员在待岗期间停发原工资（包括绩效工资）待遇，按本人基本工资 80% 的标准发放生活费，生活费标准低于武汉市居民最低生活保障标准的，按居民最低生活保障标准执行。

## 六、附则

(一) 各二级单位须制定绩效工资分配方案。教学单位制

定的方案需经本单位党政联席会议研究审定、教职工大会通过；职能部门制定的方案需经本部门班子成员研究审定、部门全体会议通过。绩效工资分配方案须报人事处审核批准后执行。（二级单位绩效工资分配指导意见见附件3）

（二）各二级单位绩效分配结果须予以公示。绩效分配结果公示须按公开、公正、全面原则，通过橱窗、微信群、QQ群等渠道和方式，进行及时、全面、完整、准确公示。对公示期间收集到的意见建议，二级单位领导班子要认真研究，合理的意见建议须予以采纳。绩效分配结果由单位主要负责人签字并加盖单位公章，送人事处备案。

（三）未经学校审批，各二级单位一律不得在绩效工资以外自发超发津贴补贴。

（四）本办法自发布之日起实施，原《湖北经济学院绩效工资实施办法（试行）》（鄂经院发〔2017〕22号）同时废止。若国家、湖北省政策变化，按上级有关文件执行。

（五）本办法由人事处负责解释。

（六）本办法未尽事宜由学校根据实际情况研究决定。

- 附件：1. 基础性绩效工资岗位系数表  
2. 岗位绩效划拨分值表  
3. 湖北经济学院二级单位绩效工资分配指导意见

附件 1

基础性绩效工资岗位系数表

岗位名称		岗位系数	
管理人员	三级职员	1.80	
	四级职员	1.67	
	五级职员	1.50	
	六级职员	1.37	
	七级职员	1.20	
	八级职员/博士初期	1.12	
	九级职员	1.04	
	十级职员/硕士初期	1.00	
专业技术人员	正高级	二级	1.79
		三级	1.73
		四级	1.66
	副高级	五级	1.50
		六级	1.45
		七级	1.39
	中级	八级	1.30
		九级	1.25
		十级/博士初期	1.19
	助理级	十一级	1.11
		十二级/硕士初期	1.06
	员级	十三级	1.00
	工勤人员	技术工一级	高级技师
技术工二级		技师	1.22
技术工三级		高级工	1.11
技术工四级		中级工	1.07
技术工五级		初级工/普通工	1.00

注：表格根据鄂人社发〔2012〕26号文件制定。

## 附件 2

岗位绩效划拨分值表

岗位等级		岗位分值	
专任教师	教授	二级	100
		三级	84
		四级	76
	副教授	五级	61
		六级	57
		七级	55
	讲师	八级	46
		九级	44
		十级/博士初期	42
	助教	十一级	35
十二级/硕士初期		33	
管理人员	正校职（三级职员）		100
	三级职员		88
	副校职（四级职员）		86
	四级职员、党委常委（五级职员）		76
	正处职（五级职员）		66
	五级职员		64
	副处职（六级职员）		55
	六级职员		53
	七级职员		42
	八级职员/博士初期		35
	九级职员/硕士初期		32
十级职员		20	
其他专业技术人员	正高级	四级	66
	副高级	五级	53
		六级	48
		七级	45
	中级	八级	42
		九级	41
		十级/博士初期	40
	助理级	十一级	32
		十二级/硕士初期	30
员级	十三级	20	
工勤人员	技术工二级	技师	34
	技术工三级	高级工	31
	技术工四级	中级工	21
	技术工五级	初级工	18

### 附件 3

# 湖北经济学院 二级单位绩效工资分配指导意见

为健全收入分配体制机制，加大二级单位内部分配激励力度，根据《湖北经济学院绩效工资实施办法》等文件精神，结合学校实际，现就搞活做好二级单位绩效工资分配提出如下指导意见。

## 一、指导思想

绩效工资分配坚持“绩效导向”与“搞活激励”并举，在规范收入分配秩序的基础上，把绩效分配和绩效考核紧密结合，充分发挥绩效工资的激励导向作用，建立健全配套约束机制。进一步加大二级单位分配力度和自主权，调动教职员工的积极性和主动性，共同推进学校事业发展。

## 二、基本原则

1. 总量控制。各二级单位绩效工资分配总量由学校根据单位上年度绩效工资实际分配额度、人员异动情况、教学工作量占比、办学规模等因素确定，各二级单位分配不得突破核定总量。

2. 自主分配。进一步扩大二级单位分配自主权，科学制定分配方案。鼓励各学院根据学科特点和自身优势特色，实施分

类评价，探索多样分配模式；各二级单位应充分挖掘人力资源潜力，提高效能。

3. 绩效优先。坚持按劳分配、优绩优酬，以工作业绩与实际贡献为分配的重要依据，合理拉开差距。

4. 民主公开。接受学校和教职工的监督，坚持“公开、公平、公正”，实行民主管理。

### 三、有关要求

（一）提高认识，加强领导。各二级单位要以发展事业、保障民生、凝聚人心为出发点，不搞一刀切，不搞大锅饭，绩效分配要充分体现目标导向、绩效导向。要在广泛征求包括教代会代表在内的各类教职工意见的基础上，结合本单位实际，制定本单单位绩效工资分配方案，充分发挥绩效工资的激励作用。

（二）优绩优酬，差距合理。各二级单位要处理好工资分配均衡性和差异性的关系，既要坚持绩效工资分配中多劳多得，优绩优酬，重点向一线教师、骨干教师和做出突出成绩的其他工作人员倾斜，也要适当考虑工资分配的均衡性。各教学单位在分配中要处理好“教师与非教师、教学与科研、年度与聘期、激励与约束”之间的关系；结合人才队伍建设，可探索年薪制、协议工资制等多种分配形式；注重人才培养质量，激励教师多开课、开新课，将导师制、班主任工作做细做实。

（三）严肃纪律，公平公正。各二级单位要充分发扬民

主，在广泛征求教职工意见基础上，分配方案由单位领导班子集体研究，报人事处审核批准。人事处要充分考虑单位特点和实际，对各二级单位方案进行严格把关，对分配方案的激励导向是否符合单位主要职能定位、内部分配关系是否合理、是否按照有关程序要求等问题进行评估，对其中存在的问题要提出整改意见。各二级单位分配结果须严格按照学校相关规定进行公示，公示无异议后报人事处备案。

**四、本意见由人事处负责解释，未尽事宜由学校研究决定。**

---

湖北经济学院学校办公室

2024年12月19日印发

---