数学科学学院专任教师岗位绩效工资分配办法

2016-10-05

为进一步深化分配制度改革，实现人事管理科学化、制度化、规范化，根据《黑龙江大学绩效工资实施暂行办法》（2016-09-16）和《黑龙江大学岗位考核暂行办法》（2016-09-19），并结合学院实际情况，制定学院专任教师绩效工资分配办法.

**一、岗位绩效工资**

目前教师的工资包括两部分：第一部分是由国家及省里按所聘岗位规定的相应**基本工资**和**津贴补贴**，第二部分是学校规定的**岗位绩效工资**，包括**岗位津贴**、**领导责任津贴**、**业绩奖励津贴、发展建设基金.**

1. **岗位津贴**

将教师课时费、误餐费、电话费、科研计量、加班费统一归并为岗位津贴.

表1：专任教师岗位岗位津贴标准

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 岗位级别 | 二级 | 三级 | 四级 | 五级 | 六级 | 七级 | 八级 | 九级 | 十级 | 十一级 | 十二级 |
| 级别系数 | 1 | 0.84 | 0.72 | 0.61 | 0.58 | 0.55 | 0.48 | 0.46 | 0.44 | 0.38 | 0.36 |
| 月津贴标准 | 5000 | 4200 | 3600 | 3050 | 2900 | 2750 | 2400 | 2300 | 2200 | 1900 | 1800 |
| 年津贴标准 | 60000 | 50400 | 43200 | 36600 | 34800 | 33000 | 28800 | 27600 | 26400 | 22800 | 21600 |

注：表中级别系数为固定值，每轮聘任前学校会根据财政状况调整级别系数1对应的年津贴.

表2：职员岗位岗位津贴标准

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 岗位级别 | 高级 | 中级 | 初级 |
| 岗位等级 | 三级 | 四级 | 五级 | 六级 | 七级 | 八级 | 九级 | 未定级 |
| A | B | A | B | A | B |
| 津贴系数 | 1 | 0.86 | 0.66 | 0.60 | 0.56 | 0.52 | 0.46 | 0.44 | 0.38 | 0.34 | 0.3 |
| 月津贴标准 | 5000 | 4300 | 3300 | 3000 | 2800 | 2600 | 2300 | 2200 | 1900 | 1700 | 1500 |
| 年津贴标准 | 60000 | 51600 | 39600 | 36000 | 33600 | 31200 | 27600 | 26400 | 22800 | 20400 | 18000 |

注：五级职员A级的条件为任本职级满10年；六级职员A级的条件为任本职级满8年；七级职员A级的条件为任本职级满6年.

（二）领导责任津贴

表3：领导责任津贴标准

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 职务 | 正厅级实职 | 副厅级实职 | 正处级实职 | 副处级实职 | 正科级实职 | 副科级实职 |
| 津贴系数 | 0.3 | 0.22 | 0.16 | 0.12 | 0.06 | 0.04 |
| 月津贴标准 | 1500 | 1100 | 800 | 600 | 300 | 200 |
| 年津贴标准 | 18000 | 13200 | 9600 | 7200 | 3600 | 2400 |

1. 业绩奖励津贴

按《黑龙江大学教学科研高水平成果奖励办法》发放业绩奖励津贴.

1. 发展建设基金

在学院岗位津贴总量基础上加拨5%.

**二、岗位绩效工资核拨办法**

（一）学校按照各单位核定的教师岗位总量、结构比例、岗位津贴核算标准，结合各单位实际情况，核拨各单位的教师岗位津贴总额.

（二）空岗比例不超过20%，按每月2300元的70%核拨空岗人员岗位津贴；空岗比例介于20%和40%之间，按每月2300元的60%核拨空岗人员岗位津贴；空岗比例超过40%，按每月2300元的50%核拨空岗人员岗位津贴. 超岗按同样比例扣发.

（三）学院人均课时量超过或低于全校人均课时量的40%，岗位津贴上浮或下降10%；学院人均课时量超过或低于全校人均课时量的20%，岗位津贴上浮或下降5%.

（四）协调课课时费由各学院在岗位津贴总量内互相支付. 协调课授课时数由学校教务部门和开设学院共同核定；已按公共课、专业基础课核定教师岗位数的课程不按协调课对待.

1. **岗位绩效工资分配办法**

为方便表述，将岗位津贴分为基础部分(60%)和绩效部分(40%).

（一）科研工作量按业绩奖励津贴的相关规定支付报酬，教学、管理和社会服务等工作量使用学校核拨给学院的津贴支付报酬.

（二）年度考核合格者，发放岗位津贴的基础部分+绩效工作量对应的津贴；基本合格者，下一年度扣发学校合拨岗位津贴的50%，不合格者，下一年度扣发学校合拨的全部岗位津贴.

（三）将岗位津贴的绩效部分、缺编补贴等用于绩效工作量对应津贴的发放. 按每标准教学学时80-85元发放.

（四）授课班级的选课人数补助（主要考虑批改作业的量）计算方法： (选课人数-60)\*5元.

（五）本科毕业论文答辩委员会成员每人200元，记录员每人100元.

（六）社会服务等工作按附件II给予一次性奖励.

（七）专任教师兼职行政工作的，按照实际工作量的多少，以及服务对象的满意度给予相应报酬（不统计工作量）. 对于工作量过少的教师兼职人员不给报酬. 打破传统的级别限制，例如：教研室主任的报酬可能多于系主任的报酬.

（八）对于经学校（院）准假的外出进修、访问、学术交流等教师:(1.聘期考核时完成基本科研工作量的，从其津贴的基础部分中扣除“基本教学工作量\*90元”后正常发放. 2.未完成基本科研工作量的, 扣发岗位津贴的基础部分.

（九）双肩挑人员完成基本工作量，发放学校规定第一个岗位的全部岗位津贴+另一岗位的一半岗位津贴+领导责任津贴.

（十）使用科研工作量替代基本教学工作量的，从岗位津贴基础部分中扣发“替代标准教学学时数\*90元”；使用教学工作量替代科研工作量的，替代部分不计算报酬.

（十一）院内数学分析、高等代数课程每个教学标准学时额外补贴20元.

**四、相关规定**

（一）学科竞赛（数学竞赛、数学建模竞赛）实行打包式管理，即根据学校拨款情况划出固定经费，由竞赛负责人制定分配方案，**不计算工作量.**

（二）按照国家有关规定享受婚丧假、产假、晚育假、男方护理假等假期待遇的，其规定休假期间岗位津贴正常发放.

（三）病、事假连续达一定工作日，停发基础性岗位津贴：每月病、事假5-9个工作日，停发半月基础性岗位津贴； 10个工作日及以上，停发全月基础岗位津贴.

（四） 聘用来校工作的毕业生及各类人员从报到的下个月起按所聘岗位发放基础性岗位津贴；聘用岗位发生变动的，自岗位变动的下个月兑现新岗位津贴标准；调出、退休、死亡人员自离岗或停薪下个月停发岗位津贴.

（六）待聘人员待聘期间岗位津贴停发.

**五、附则**

根据学院的发展需要，该分配办法每个聘期调整一次. 未尽事宜，依据《黑龙江大学绩效工资实施暂行办法》（2016-09-16），由学院岗位聘用与绩效工资分配领导小组（见附件I）负责解释.

**附录I：数学科学学院岗位聘用与绩效工资分配领导小组**

主任：张显、朱佶

成员：肖相武、唐孝敏、冯立新、张法勇、周影

李春明、张龙、程美玉、王金良

秘书：张爽

**附件II：社会服务等工作奖励标准**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **工作**内容 | 奖励额度（元） | **内容** |
| 1 | 获得人才支持计划或荣誉称号：国家级/部级/省级/市厅局级/校级 | 3000/2000/1000/500/300 | （1）学会、社会团体任职指担任会长、主委、副会长、副主委等有明确职务的；兼职是指担任理事或相当职务. （2）每项只奖励一次. （3）本表未列出的项目由学院岗位聘用与绩效工资分配领导小组确定奖励额度. |
| 2 | 国家一级学会、社会团体学术任职/兼职 | 1000/500 |
| 3 | 国家二级学会、社会团体学术任职/兼职 | 600/300 |
| 4 | 省一级学会、社会团体学术任职/兼职 | 400/200 |
| 5 | 省二级学会、社会团体学术任职/兼职 | 200/100 |
| 6 | 国际/全国/全省学术会议做邀请报告 | 3000/1500/500 |
| 7 | 自筹经费主（承）办国际/全国/全省学术会议 | 5000/3000/1000 |
| 8 | 期刊编委:SCI/EI/中文核心 | 5000/3000/300 (主编乘4，副主编乘2) |
| 9 | 教学指导委员会成员：国家/省/校 | 3000/1000/300(负责人乘2) |
| 10 | 学科评议（审）组成员：国家/省/校（含校学术委员会、学位委员会） | 5000/3000/300(负责人乘2) |