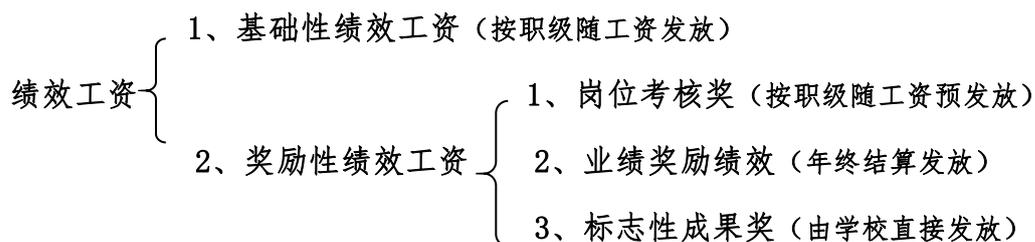


化学学院教职工考核和绩效分配实施方案

(2017年12月修订)

按照《福州大学绩效工资实施办法》、福大人【2017】116号等文件，教职工的绩效工资构成如下：



依据学院确定的指导思想和基本原则，根据有关文件，结合化学学院实际情况，特制定2017年度我院实施方案。

一、基础性绩效工资

基础性绩效工资是指岗位津贴和生活补贴，根据岗位及其职称和职务，学校已经将基础性绩效工资固化到教职员工的工资中。按照教职工的岗位考核办法，年终进行岗位考核，对于在岗且完成基本工作量（含教学、科研）和学校及学院规定的其他工作任务的教职工，按岗位等级及学校确定的标准全额发放。对病事假或未履行岗位的，按聘用合同或者学校有关规定酌情减发基础性绩效中的岗位津贴。

二、奖励性绩效工资

（一）岗位考核奖

岗位考核奖是指教职工完成年度岗位职责要求，考核合格，根据职级全部发放。该部分奖励已由学院随工资按月预发放。具体考核如果出现学校和学院规定的有关情况按学校学院文件执行，具体参照福大人【2017】116号文件。

（二）业绩奖励绩效

业绩奖励绩效是指教职工超额完成岗位职责任务，取得突出业绩的薪酬。根据学校的规定，学校上半年会根据上一年度学院的人员情况以及业绩积分向学院核拨全院的奖

励性绩效工资。年底根据当年教职员工的业绩情况，按照“业绩奖励绩效工资”的分配原则进行年终决算。“业绩奖励绩效工资”的分配原则如下：

1. 实行年薪制的高层次拔尖人才：参考学校和学院的有关规定执行（见学校文件和学院规定）。

2. 其他所有教职工，按照当年超工作量（教学、科研）计算，具体办法见附件2《化学学院业绩奖励绩效工资发放办法》，教学绩效计算办法附件2-1，科研绩效计算办法附件2-2。

（三）标志性成果奖励工资：由学校进行直接统筹，根据学校确定的标准由学校直接奖励给有关人员、团队和学院，并由负责人根据实际工作业绩进行二次分配。

三. 奖励性绩效工资分配的实施程序

绩效工资涉及全院专任教师、专职科研人员、教学辅助人员、思政和工勤等员工的切身利益，为了使绩效工资真正起到调动积极性、推动学院发展的作用，学院将采用如下程序实施：

1. 制定分配方案草案：11月份前成立由学院党政共同负责的领导小组，按照学校的文件修订本院的实施办法和方案，形成草案稿，并广泛征求各层次教职工的意见形成讨论稿。

2. 教代会审议：12月份将分配方案草案提交教职工代表大会进行审议，审议程序按照教职工代表大会规定进行。

3. 分配核算和结果公示：12月-1月按照教代会确定的方案进行核算，结果向全院公示。

4. 发放时间：每年1月统一结算上一年的绩效工资。

化学学院职务业绩奖励绩效工资发放办法

(2017年12月修订)

按照学校规定，职务业绩奖励是指教职工**超额完成**岗位职责任务(也就是基本工作量)且**考核合格**，取得**突出业绩**的薪酬。教学研究人员按照教学科研实际业绩、管理人员按照岗位责任与管理服务水平分配。结合《福州大学关于印发绩效工资实施办法(修订版)的通知》(福大人【2017】116号)和2016年《化学学院业绩奖励绩效工资发放办法》等相关文件，现根据化学学院实际情况，对2017年《化学学院业绩奖励绩效工资发放办法》进行适当修订。

一、指导思想

通过绩效工资，**奖励**在教育、教学、科研、学科建设、人才队伍建设，以及管理服务等方面做出突出贡献的教职员工，**不考虑**职称和职务，坚持“**以岗位为基础，业绩和贡献相结合**”的分配原则，实现多劳多得、优绩优酬，以工资业绩为基础，根据各类人员绩效考核情况、取得创新性成果、做出超常规业绩和突出贡献等情况进行核定。通过业绩奖励，进一步激励广大教职工教书育人、科学研究、创新创业活力，推动学院教学改革，提高教育质量，促进科研产出及成果转化，开展创新创业和社会服务，进一步提高学院的综合实力和办学水平，努力完成“化学一流学科”建设方案制定的各项考核指标。

二、业绩奖励范围

业绩奖励绩效工资主要体现各类岗位的收入结构、工作量和实际贡献等，其奖励范围包括教职工从事教学、科研、管理和教辅等的所有超额工作量，分为教学业绩、科研业绩、管理业绩：

1、**教学业绩**：以教师超额完成的教学工作量(包括本科、研究生课程和实验教学)和教学单位的教学管理业绩为量化计算依据。

2、**科研业绩**：以教师超额完成科研工作量(包括承担科研项目、发表学术论文、授权专利、参与重要平台建设，承担教学改革项目，发表教学论文和组织学生获得奖励等)为量化计算依据。

3、管理业绩：以服务对象评分为标准。

三、业绩计算办法

(一) 非年薪制教学科研人员的绩效

津贴由三部分构成：教学津贴 + 科研津贴 + 学院年终考核奖励。

1、教学业绩计算办法

以教学系为单位打包核算，教学的总绩效分为两部分：教学工作量绩效占 80-90%；教学单位管理绩效占 20-10%。参照学院教学工作量计算办法。

(1) 教学工作量绩效计算：学院将按照各教学单位承担的课程及其计划时数，按照统一标准计算该单位的总教学工作量，再按照当年切块的学院教学绩效总金额 70-90% 以及各单位的工作量总数核算；

(2) 教学单位管理绩效的计算：由学院按照学院制定的教学单位考核指标量化办法计算，然后按照当年切块的学院教学绩效总金额的 10-30% 分配。

2、科研业绩计算办法

(1) 个人科研工作量业绩奖励绩效：参照学院 2017 年研究成果计算办法，以研究所为单位计算各所在当年实际完成的科研工作量，按照学院当年切块的科研绩效总金额 70-90% 进行分配；

(2) 研究所集体业绩奖励绩效：依照各研究所在当年的集体业绩，按照学院 2017 年研究单位年度集体绩效考核指标进行计算，然后按照当年切块的学院科研绩效总金额 10-30% 进行分配。

3、学院年终考核奖计算办法

学院根据当年全院业绩奖励绩效工资总额，设定学院教学科研人员年终考核奖，其计算公式如下：

$$\text{年终实际完成工作量} = \left\{ \frac{\text{实际完成科研工作量}}{\text{应完成科研工作量}} + \frac{\text{实际完成教学工作量}}{\text{应完成教学工作量}} \right\} \div 2 \times 100\%$$

(1) 如果“年终实际完成工作量 $\geq 100\%$ ”，可获全额学院年终考核奖；

(2) 如果“年终实际完成工作量 $< 100\%$ ”，按其比例享受学院年终考核奖；

(3) 包含有高层次人才双(多)通讯作者的科研论文在计算学院年终考核奖时,按通讯作者数平分该篇文章的额定分值;如果第一作者是非高层人员,全部额定分值算给该非高层人员。

(4) 额定教学工作量计算方法:学院整体教学工作量总和除以全院业务教师人数(不包括行政、后勤和教辅人员)作为副高的当年额定工作量,其正高和中级教师额定工作量上下浮动±20(2017年估算:正高 190;副高:170;中级:150)。

(5) 对新引进的青年教师,为保护其学术生涯初期的科研积极性和创造性,在引进的前两年,适当减免其基本工作量的定额标准,其中第一年全免,第二年减免50% [即除第一年无条件获全额学院年终考核奖外(注:按实际到岗月份计算),其后根据实际情况进行核算];

(6) 实际完成科研工作量包括:所有当年在研纵向项目分年度平均计分 + 当年的文章、专利等。

(二) 学院行政、后勤和教辅人员绩效

1、隶属于实验中心的教辅人员的绩效分配办法。考虑这些人员的工作特点(坐班制和承担实验准备工作),根据《福州大学关于印发绩效工资实施办法(修订版)的通知》(福大人【2017】116号),由学院将其全部绩效打包到实验中心,由实验中心制定标准和绩效分配方案,讨论通过后报备学院,自行考核,自主发放。

2、学院在编行政、后勤和教辅人员(不含实验中心的教辅人员)的职务业绩奖励工资,根据《福州大学关于印发绩效工资实施办法(修订版)的通知》(福大人【2017】116号),以学院教学科研人员人均职务业绩奖励值、权重系数以及绩效考核等级确定,并根据考评结果给予适当上下浮动,报备学院。

考核成绩(按照百分制)	业绩奖励绩效
分数前 20%, 优秀	标准均值上浮 8%
分数前 20-50%, 良好	标准均值上浮 3%
70 分及以上, 合格	标准均值
70 分以下	下浮 30%或全部扣除

(三) 年龄≥57 岁高级职称教师的绩效

学院单独计算这部分老师的教学和科研绩效，教学绩效包括实际完成教学工作量、督查组承担的教学检查工作量，科研绩效按照实际科研成果进行计算；不参与学院年终绩效考核，直接全额享受考核奖。

(四) 年薪制高层次人员的绩效

对于年薪制高层次人员（包括院士、杰青、长江学者、千人计划、闽江学者、福建省百人、旗山学者等年薪制各类教师），对其实现聘期年岗奖金制与聘期考核，不享受学院年终考核奖。为鼓励其参与教学，给予教学绩效奖励（须扣除最低教学工作量后进行计算），对未达到最低工作量要求者从学校下拨的年薪津贴中扣除。

(五) 其它特殊奖励

以为学院发展做出的实际贡献为依据，包括完成学院交给的各项任务，获得的特殊奖励、特殊的贡献等，由学院党政联席会确定，给予单独奖励。

四、业绩分配办法

1、学院业绩切块：按照所获学校奖励绩效，15-20%作为学院年终考核奖、70-80%作为教学科研奖励、5-10%作为全院业务教师公共奖励。

在教学科研奖励中，按照 35-50%的教学奖励、50-65%作为科研奖励（含化学 EIS 推进计划奖励）切块，分别进行教学和科研等业绩分配。学院根据计算结果适当调整分配比例，总量控制在 100%。

2、绩效审核和分配：由教学单位和研究单位分别上报当年工作总量，由学院进行统一核对，确定每个教学单位和科研单位获得的业绩。学院将按照上述原则打包计算给每个单位。学院将制定指导性原则由单位自主二次分配。

3、所有业绩统一按照当年获得的计算。

五、实施化学学科 ESI 推进计划

为加快推进我院“化学一流学科”建设步伐，确保建设方案 2020 年学科预设的建设目标和考核指标能够圆满完成，实施化学学科 EIS 推进计划：

1、非年薪制教学科研人员：发表与化学 ESI 收录相关的文章每篇按分值 $\times (1.2$ 至 $1.5)$ 倍计算，发表非化学 ESI 期刊收录的文章按分值 $\times 1.0$ 计算；

2、年薪制高层次人员：发表与化学 ESI 收录相关的文章 (I 区和 II 区) 每篇按分值 $\times (0.2$ 至 $0.5)$ 倍计算，发表非化学 ESI 期刊收录的文章不纳入奖励范围。

注：具体倍数根据当年最终数据统计结果与绩效切块金额核算。

六、说明

1、绩效分配涉及全院教职工的切身利益，由学院党政联席会负责解释，由办公室具体负责核算；

2、分配办法将经过广泛征求意见，由教代会讨论审定后实施。