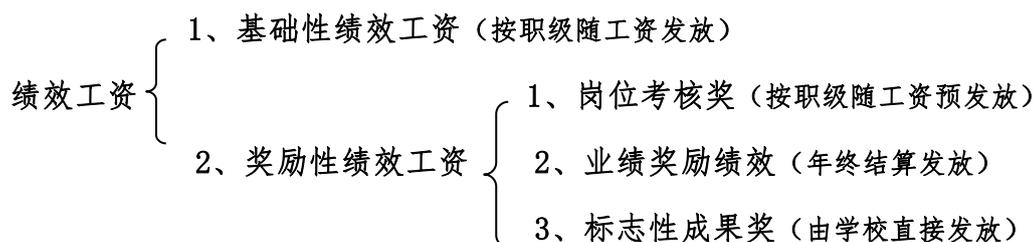


化学学院教职工考核和绩效分配实施方案

(2018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2018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。