

化学学院职务业绩奖励绩效工资发放办法

(2018年12月)

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2017年《化学学院业绩奖励绩效工资发放办法》以及关于印发《福州大学科研工作考核与奖惩试行办法》的通知(福大科【2018】6号)等相关文件，现根据化学学院实际情况，对2018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 + 化学 ESI 论文奖励 + 2017 年引用次数奖励。

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 2018 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 2018 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论文的额定分值；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 (2018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) 年薪制教学科研人员的绩效

对于年薪制高层次人才(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、嘉锡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。津贴由五部分构成：教学津贴 + 超额科研津贴 + 学院年终超业绩奖(注：标准按照学院非高层次人才年终考核奖) + 化学 ESI 论文奖励 + 2017 年引用次数奖励。

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、超额科研业绩计算办法

(1) 个人超额科研工作量业绩奖励绩效：根据福州大学关于印发《福州大学科研工作考核与奖惩试行办法》的通知（福大科〔2018〕6号），我校国家级、省级人才和旗山学者实行年岗位奖金制。国家级第一层次和第二层次人才、国家级第三层次人才、省级人才、旗山学者在分别扣除年度科研工作量分值和教学成果工作量分值 800、600、400、200 之后，超出的科研工作量分值和教学成果工作量分值参与该年度学校教学科研人员职务业绩奖励和标志性成果奖励分配。

参照化学学院 2018 年研究科研成果计算办法（国家自然科学基金面上项目折算比例：680/540），国家级第一层次和第二层次人才、国家级第三层次人才、省级人才、旗山学者在分别扣除年度科研工作量分值 1000、750、500、250 之后，超出的科研工作量分值以研究所为单位进行核算，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 2018 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、学院年终超业绩奖(也就是学院年终考核奖)计算办法

参照学院 2018 年科研成果计算办法，对国家级第一层次和第二层次人才、国家级第三层次人才、省级人才、旗山学者在当年完成的科研工作量分值总数大于或等于 1000、750、500、250 的年薪制人员，全额发放学院年终考核奖（注：对年度科研工作量低于上述分值的年薪制人员不发放学院年终考核奖）：

注：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超科研津贴和年终考核奖时，按通讯作者数平分该论文的额定分值；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。

(三) 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

(四) 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 (不包括年薪制教学科研人员)。

(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 ESI 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 ESI 推进计划：对全院所有在编、在岗的教学科研人员，在当年发表与化学 ESI 收录相关的文章每篇按分值 \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、实施 SCI 论文引次数业绩奖励

为实现 2020 年化学 ESI 学科进入全球 1‰的建设目标，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 2017 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，实施 SCI 论文引次数业绩奖励，将 2018 年学校下拨给高层次和非高层次人才 SCI 论文他引次数奖励单列进行全院教学科研人员二次分配，原则如下：以 2018 年学校下拨给化学学院所有教学科研人员 (包括高层次和非高层次人才) 的 SCI 论文他引次数绩效奖励之和为基数，按照图书馆查新处对全院所有教学科研人员从 2011-2017 年发表的科研论文在 2017 年的引次数为总数，计算单次引用绩效奖励金额，核算绩效奖励给个人。

七、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。