

# 汕头大学教职员工奖励性绩效工资发放办法

(2014年11月25日第16次校领导会议讨论通过)

根据《关于印发广东省省属其他事业单位绩效工资实施办法的通知》(粤人社发〔2012〕92号)的要求和《汕头大学教职员工绩效考核办法(试行)》(汕大发〔2012〕158号)的精神,为进一步构建科学合理、公平公正、有激励性的内部分配机制,调动广大教职工的工作积极性,特制定本办法。

## 一、分配原则

以学年度绩效考核结果作为奖励性绩效工资分配的主要依据,坚持“激励先进、优绩优酬”的原则,发挥奖励性绩效工资的激励导向作用。

## 二、发放对象

校本部参加学年度绩效考核的教职工,合同中对考核奖金另有约定人员以及参加考核但实施奖励性绩效工资发放前离职的人员不作为发放对象。

## 三、分配办法

(一)学校根据绩效考核结果核定各考核单位的总奖励系数并直接下达到各考核单位,各考核单位总奖励系数的计算公式如下:

考核单位总奖励系数=1.00×参加考核人数+0.50×超越期望人数+1.50×非常优秀人数。

考核单位总奖励系数的计算不包括高级管理岗位人员(及学院和教辅单位正副职领导)。

(二)各考核单位负责人根据教职工年度绩效考核等级和同等级人员的相对工作表现,在学校下达的奖励系数范围内确

定每位教职工的个人奖励系数（保留小数点后两位），奖励系数之和不超过学校下达给该考核单位的总奖励系数。个人奖励系数范围见下表：

考核等级	不合格	需要提高	符合期望	超越期望	非常优秀
系数 A	A=0	0≤A≤0.30	0.50≤A≤1.10	1.20≤A≤1.80	2.00≤A≤3.00

（三）高级管理岗位人员、学院和教辅单位正副职领导、副职校领导及校长助理的个人奖励系数由学校负责人依据各位被考核者的绩效考核等次，在上述相应区间内确定。

（四）教职工个人的奖励性绩效工资由其岗位津贴、奖励系数、全校奖励性绩效工资总额、所有参与分配的教职工的岗位津贴和所有参与分配的教职工的奖励系数决定。

某教职工个人的奖励性绩效工资=某教职工岗位津贴×某教职工奖励系数×标准化系数。其中，

$$\text{标准化系数} = \frac{\text{奖励性绩效工资总额}}{\sum_{i=1}^n (\text{第 } i \text{ 个教职工岗位津贴} \times \text{第 } i \text{ 个教职工奖励系数})}$$

上述公式中某教职工的岗位津贴额度按学年度考核期内最后一个月的岗位津贴标准计算，分母是参与考核并计发奖励性绩效工资人员的岗位津贴与相应的奖励系数的乘积之和。

#### 四、发放方式

奖励性绩效工资以绩效考核年度为周期，每年在学校绩效考核工作完成后一次性发放。

#### 五、其它规定

（一）参加学年度绩效考核人员的奖励性绩效工资按其考核期内实际在职在岗工作月数计算。

(二)学年度考核期内退休的人员按实际在职在岗工作月数计发奖励性绩效工资，其个人奖励性绩效工资系数按 1.10 计算。

(三)因公派往外单位挂职，且由外单位进行年度考核，定为合格及以上等次的，其个人奖励性绩效工资系数按 1.10 计算。

(四)不具有国家工资结构的教学人员，受聘正高岗位的人员参照专技四级人员的省统发的岗位津贴标准计算；受聘副高岗位的人员参照专技七级人员的省统发的岗位津贴标准计算；受聘中级岗位的人员参照专技十级人员的省统发的岗位津贴标准计算；受聘初级岗位的人员参照专技十二级人员的省统发的岗位津贴标准计算。

人事代理人员的奖励性绩效工资，采用同级别体制内人员的岗位津贴标准计算。

(五)合同中有合同年度奖或合同完成奖的人员，依据年度绩效考核结果按照合同约定条款计发奖金。签订承包合同单位的人员，根据合同条款计发奖励性绩效工资，不再参与奖励性绩效工资的发放。

六、本办法由学校考核领导小组办公室负责解释。

七、本办法自公布之日起执行。

