

汕头大学年薪制工资发放的暂行规定

一、年薪制工资的发放对象

凡经申报评定，收到学校年薪制岗位定级通知书，并已与学校签订了聘任合同书的教职工。

二、年薪制工资类型与构成

1、人事关系在汕头大学（体制内）的教职工，在合同期间其年薪制工资由国家工资与校内岗位工资构成。

2、人事关系不在汕头大学（体制外）的教职工，签订年薪制岗位职务聘用合同后，在合同期间的工资待遇按合同约定执行。

三、年薪制工资的停扣发规定

（一）国家工资部分的停扣发根据国家、省市的相关规定执行。体制外教职工按同级同档的体制内教职工停扣发标准执行。

（二）当月旷工半天者，扣除当月校内岗位工资的 50%；当月旷工满 1 天者，取消当月的校内岗位工资，连续旷工满 5 天或全年累计旷工满 10 天者，取消全年的校内岗位工资。当月事假从第二天起，每超过一天扣除当月校内岗位工资的 15%，累计超过 7 天者，扣除当月全部校内岗位工资。病假 4 天至 5 天扣 15%，6 天至 7 天扣 30%，8 天至 9 天扣 45%，10 天至 11 天扣 60%，12 天至 13 天扣 75%，当月病假累计超过 13 天者，扣除当月全部校内岗位工资。

学校各单位必须于每月前三个工作日上报单位教职工上个月考勤表，如实上报教职工的旷工、事假、病假、进修等情况。若发现隐瞒虚报者，经核实后，视情节轻重扣除有关责任人或该单位负责人 1 至 3 个月的校内岗位工资，并由责任单位追回多发的全部款项。

（三）责任事故停扣发责任人的校内岗位工资

（1）各类人员工作中出现重大直接责任事故（例如教学、饮食中毒、医疗、驾驶等方面的重大事故或造成学校财产损失等）直接经济损失在 5 万元以上，或造成有明显损害学校声誉等其它不能以经济损失直接计量的责任事故者，停发校内岗位工资，对于其给学校造成的经济损失，学校有权追溯。

（2）凡造成重大教学、管理、安全事故，受到学校上级主管部门通报批评，除了对直接责任者按上列第一点处理外，第一间接责任人扣除校内岗位工资 50%；负领导责任的科室负责人扣除校内岗位工资 40%；部处（学院、教学部、中心）负责人扣除校内岗位工资 30%；校级主管负责人扣除校内岗位工资 20%；

负责全面工作的校长或书记扣除校内岗位工资 10%。受到校内通报批评，除了对直接责任者按上列第一点处理外，再往上连带一级，即对其负领导责任的分管负责人扣除校内岗位工资 10%。

(3) 不服从工作安排而影响了学校正常教学、科研、管理工作秩序者，按其影响的程度扣除一定比例的校内岗位工资（至少扣除 5%），具体扣除比例由所在单位确定上报人事处。

(4) 未主动积极做好本职工作、或不自觉执行学校的规章制度而不能按时按质完成管理服务工作的教辅人员和管理服务岗位人员，学校按其程度扣除校内岗位工资（至少扣除 5%）。科级和科级以下人员具体扣除百分数由所在单位确定，中层干部的则由学校领导确定。

(5) 年度考核不合格者，从下一考核年度起，校内岗位工资停发一年。

(6) 合同未到期，个人非法定情形提出解除合同关系，须向学校支付赔偿金，标准为其个人 6 个月的校内岗位工资。

(四) 属下列情况之一者，不予发放校内岗位工资。

(1) 未经学校同意在外兼职者。

(2) 未上岗人员。

(3) 在职离校学习进修人员。

(4) 违反学校请假制度，对教学科研秩序造成不良影响者。

(5) 受行政记过（含）以上处分或党内警告（含）以上处分，在处分期内停发校内岗位工资，无处分期者停发一年校内岗位工资。

(6) 申报年薪制材料中有故意弄虚作假者。

四、校内岗位工资的发放时间

1、校内岗位工资每月随工资一起发放。

进修回校工作的教职工，每月 15 日（含 15 日）之前到人事处报到并承担相应岗位工作的，从下半月起发放校内岗位工资，超过 15 日到人事处报到的人员自次月起发放校内岗位工资；休养产假的，从休假次月起停发校内岗位工资，休完产假从上岗工作的次月起发放校内岗位工资。

2、离退休（退职）人员从领取离退休（职）费之月起停发校内岗位工资，调出、自动离职、辞职、除名、公派出国（出境）、自费出国出境（含自费公派）等人员，从离岗当月起停发校内岗位工资。

五、根据本规定发放校内岗位工资的教职工，不再执行校内岗位津贴的相关规定。本规定由学校人事处负责解释。