

福建师范大学体育科学学院

体科〔2019〕1号

体育科学学院绩效工资实施办法(修订稿)

为全面深化学校综合改革，健全和完善收入分配机制，为建设高水平大学提供激励和动力，根据《福建师范大学绩效工资实施办法》精神和《体育科学学院目标管理责任书（2017—2020年）》考核指标，结合我院实际，特制定本办法。

一、实施范围

本办法的实施范围为我院在编在岗全民所有制教职工。

二、基本原则

1. 强化考核，突出业绩。以完成受聘岗位考核为基础，以突出实际贡献和业绩为核心，坚持多劳多得、优劳优酬，着重增强学院收入分配的导向性。

2. 分类评估，统筹兼顾。合理设定专业技术人员、管理人员和工勤人员分配办法，既要向教学科研一线和优秀人才倾斜，又要统筹兼顾各类人员之间的分配水平，激励各类人才队伍协调发展。

3. 目标管理，奖惩分明。结合高水平大学建设的核心指标，建立学院的目标管理和考核机制，实现学院整体考核结果与个人绩效工资直接挂钩，奖惩分明，促进学院凝心聚力。

4. 总量控制，分项管理。在学校核定的学院绩效工资总量、缺编补助款及卓越贡献奖的基础上，结合学院年度创收的实际，统筹比例，分项

管理。

三、绩效工资

1. 基础性绩效工资

基础性绩效工资主要体现岗位职责，由岗位津贴和生活补贴构成。具体标准按福建省规定的《省属在榕其他事业单位基础性绩效工资标准表》，根据教职工年度考核情况酌情发放基础性绩效工资。

2. 奖励性绩效工资

奖励性绩效工资主要体现岗位考核、超工作量、工作业绩和突出贡献，由岗位考核奖励、目标绩效奖励、高端成果奖励和思政专项绩效奖励等项目构成。其中，岗位考核奖励和目标绩效奖励由学院负责考核实施，高端成果奖励和思政专项绩效奖励由学校依据《福建师范大学绩效工资实施办法》相关标准考核实施。

四、学院奖励性绩效工资

1. 学院奖励性绩效工资的构成

学院奖励性绩效工资由岗位考核奖励和目标绩效奖励两部分组成。

岗位考核奖励经费：学校根据每年1月份学院实有人数（中层以上干部除外）按照《福建师范大学岗位考核奖励标准》的标准将相应的岗位考核奖励核拨给学院。

目标绩效奖励经费：由学校核定经费、自筹经费、缺编补助费和学院卓越贡献奖组成。

学校核定经费：学校核定经费 = 全校绩效人均值 × 实有人数 × 分配系数

自筹经费：学院各类创收经费。实行申报制，不超过全校人均值50%。

缺编补助费：缺编补助费 = (缺编上限 13 - 4) × 3 × 50%

学院卓越贡献奖：学校根据《福建师范大学高端成果奖励办法》对学院或个人予以奖励。

学院奖励性绩效工资总额=学校岗位考核奖励+学校核定经费+自筹经费+缺编补助费+学院卓越贡献奖

2. 学院奖励性绩效工资的奖励办法

(1) 岗位考核奖励：教职工的岗位考核奖按照“福建师范大学岗位考核奖励标准”，依据附件1（“体育科学学院年终考核试行办法”）对上一年度岗位考核情况酌情发放。未参加考核人员不发（当年新进人员除外）。

(2) 目标绩效奖励（100%Z）：目标绩效奖励包括管理业绩奖、教学科研与社会服务业绩奖、超工作量奖励、年终奖、院长基金奖。

①管理业绩奖（G）： $G = \text{行政管理人员人数} \times \text{全院人均分配额 } P$

$P = \{ \text{目标绩效奖励总额} \times 72\% - (\text{学院创收} + \text{卓越贡献奖}) \times 72\% \times 10\% \} \div \text{学院总人数}$

根据学院设置的各类管理岗位等级及年度考核情况发放管理业绩奖。一人多岗以就高为原则，第二岗位酌情予以补贴。

②教学科研与社会服务业绩奖（Y）： $Y = 45\% \times Z$

$Z = \text{教师总人数} \times \text{全院人均分配额 } P$

在学校高端成果奖励的基础上，学院将对教职工在教学科研与社会服务的业绩给予奖励。具体奖励条例详见附件3（“体育科学学院专任教师绩效奖励办法”）。

对积极申报课题、项目经学院审核上报未获成功的酌情给予500—2000元/项的工作补贴。

注：1. 同一项目多层次获奖以就高奖励为原则。

2. 指导学生参加大学生“挑战杯”、互联网+竞赛获奖者参照以上奖励。

3. 为支持鼓励教职工参与指导学生参加体育赛事，对在国际、国家、省级政府部门组织的专业赛事，或全国、省一级学（协）会，全国一级学（协）会下属分机构、二级学（协）会组织的赛事中

参与指导的教师，根据《福建师范大学教学科研业绩奖励实施办法》（闽师人〔2015〕6号文件的附件2）精神及原“教师指导学生课外各类竞赛和活动认定细则”，学院将按原学校奖励标准的30%予以奖励。

4. 教师指导学生发表论文及获各级优秀博士、硕士论文奖者予以奖励

5. “教学科研与社会服务业绩奖”在按附件3（“体育科学学院专任教师绩效奖励办法”）奖励后若有余额，则按全院专任教师人数平均发放。

③超工作量奖励（C）： $C=55\% \times Z$

对各类教师超过基本教学工作量及指导本科生实习等工作的给予奖励补贴。标准课时的测算办法详见附件2（“教学标准课时数计算方法”）。

教学超工作量课酬奖励标准 = $(\text{超工作量奖励总额 } 55\%Z - \text{教师指导本科生实习、开题、答辩、评审工作补贴总额} - \text{教师教学基本工作量内课时数} \times 15) \div \text{学院年度超工作量课时总数}$ （元/课时）

注：1. 各类教师基本教学工作量、绩效积分标准详见附件2（“教师教学工作量、绩效积分标准计算办法”）。具体奖励标准详见附件3（“体育科学学院教师绩效奖励办法”）。

2. “双肩挑”院党政干部的教学科研业绩可参与学院教学科研绩效分配。其基本教学科研工作均减半计。

④年终奖（ $12\%Z$ ）：根据全院教职工人数平均发放年终奖。

⑤院长基金奖（ $4\%Z$ ）：对教师兼职工作以及在学科建设、人才队伍建设、教学科研管理及社会服务等方面做出重要贡献，且未包括在以上校、院奖励范围内的团队或个人酌情给予奖励。教师兼职工作补贴标准详见下表：

教师兼职工作补贴表：

序号	管理岗位	$(\text{金额基数/月}) \times \text{分配系数 } F \times \text{考核系数 } K$
----	------	---

1	院工会主席	800 FK
2	院务委员会委员	500 FK
3	工会副主席	300 FK
4	系、部、中心主任	500 FK
5	系、部、中心副主任	200 FK
6	教研室主任、支部书记	200 FK
7	教研室副主任、工会委员	100 FK
8	班主任	50 FK

⑥学院发展基金(12%Z):以上目标绩效奖励各项奖励经费多还少补, 剩余部分均归入学院发展基金, 用于学院各项事业发展。

五、学院奖励性绩效工资发放

1. 教职工的岗位考核奖、管理业绩奖、专任教师兼职工作补贴每月随岗位工资、薪级工资、基础性工资逐月发放。

2. 教职工的教学科研与社会服务业绩奖、超工作量奖励、年终奖在每年年终考核、测算后统一发放。

3. 院长基金奖在相关工作取得实际成效, 经院党政联席会议研究决定后, 随时给予奖励。

六、其他

1. 编制内人事代理人员的绩效工资分配参照在编人员执行。

2. 引进的高层次人才按相关协议执行, 执行期满后按本办法执行。

3. 年薪制人员不发岗位考核奖励, 但参照在编人员核发目标绩效奖励。

4. 本“**体育科学学院绩效工资实施办法(修订稿)**”自2019年1月1日起执行。本办法试行一年, 执行至2020年2月28日止。

5. 本办法必须经院教代会讨论通过, 并报学校绩效工资改革领导小组备案后实施。

本办法由院绩效工资改革领导小组负责解释。

附件 1:

体育科学学院年终考核实施办法（试行）

根据《体育科学学院奖励性绩效工资实施办法》，按照专任教师和行政后勤管理人员岗位职责有关规定，特制定本办法。

一、考核对象

学院在编教师和行政后勤管理人员工作满一年者。

二、考核内容

教职员工全院大会，无故缺席 1 次，每次扣年终奖 500 元。分别对专任教师和行政后勤管理人员进行年度考核。

（一）教师

以教职工考勤为基础，以是否出现教学事故和学术不端行为作为教师年终考核主要依据，按表 1 “教师岗位考核奖发放标准” 发放年度岗位考核奖。教学事故的认定参照福建师范大学教学事故等级（分一级、二级、三级），学术不端的认定依据学校的有关规定。

表 1 教师岗位考核奖发放标准

考核情况	一级及学术不端行为	二级	三级	无教学事故及学术不端行为
发放标准	0%	50%	70%	100%

注：一学年中，出现二级教学事故 2 次，相当于一级教学事故；出现三级教学事故 3 次，相当于一级教学事故。

（二）行政后勤管理人员

根据行政后勤管理人员岗位职责，对行政后勤管理人员进行民主测评，并按表 2 “行政后勤管理人员管理业绩发放标准” 发放管理业绩奖。

表 2 行政后勤管理人员管理业绩发放标准

测评等级	优秀	良好	一般	差
分数	90 分及以上	80-89 分	60-79 分	60 分以下
标准值 (K)	120%	100%	50%	0%

注：优秀占比 20%，按实际得分高低择优奖励。

三、考核组织

教师的考核由院教学委员会或院教授委员会对年度教职工出现的教学事故和学术不端行为进行审定。行政后勤管理人员考核由院党政领导（占 20%）和全体教职工（占 80%）按照百分制进行民主测评确定。

四、考核时间

每年度 12 月中旬至 12 月底。

五、考核程序

一般安排在 12 月中旬至下旬，由学院召开全院教职工会议，以教研室和行政管理人员（办公室）为单位，进行如下年度考核：

（一）由院教学委员会或院教授委员会确认教师的教学事故和学术不端行为。

（二）学院发放《体育科学学院行政后勤管理人员年度测评表》，由院领导和全院教师以无记名方式分别对行政后勤管理人员进行民主测评。

院办公室（次年 1 月第一周）根据测评情况（以实际参加测评的人数），核算出被测评人的年度考核等级，报学院党政联席会审核，并将考核结果公示。

附件 2:

体育科学学院教师工作量、绩效积分标准及计算办法

一、教职工教学、绩效基本积分值标准

教师分类	教学基本工作量 (标准课时 / 年)	绩效基本积分值 (分 / 年)	四年绩效总分值
教学型	390	1.5	6
教学科研型	195	3	12
科研型	98	6	24
社会服务型	待定	待定	待定

注 1: 绩效积分办法根据附件 4《福建师范大学二级学院目标管理考核指标体系》

“及计分办法”的计分标准,对在“师资队伍、人才培养、科学研究与社会服务”做出实际贡献的团队或个人予以积分统计。(若绩效是以团队合作完成的,第一完成人分值不少于 50%,其他人员分值按照项目人员排序,依据前者不低后者的原则,由项目负责人依据管理部门确定的排序规则自主分配决定)。

2: 各类教师绩效积分原则上不能教学工作量替代。考虑到个别教师实际,仅教学型教师可申请以 50 标准课时教学工作量替代 1 分科研工作量。

3: 58 周岁以上的教师科研考核不做必备要求。应聘新入职的助教科研考核第一年不做要求,第二年分数减半。

4: 教授、硕导、博导均应为教学科研型或科研型。

二、教学标准课时数计算方法

层次	序号	类别	计算系数	备注
博士	1	学位课程	标准课时×1.5	
	2	专业必修课程	标准课时×1.3	
	3	专业选修课程	标准课时×1.2	

硕士	1	学位课程	标准课时×1.3	
	2	专业必修课程	标准课时×1.2	
	3	专业选修课程	标准课时×1.1	
本科	1	术科类课程	标准课时×1.0	班级学生数由学院根据课程性质确定
	2	学科类课程	标准课时×1.0	班级学生数以 50 人以内为基数，每超过 10 人，系数加 0.1，但封顶系数为 2.0
注：在职体育硕士、函授等安排在寒暑假授课的，标准课时=实际课时×系数×1.5				

附件 3:

体育科学学院教师绩效奖励办法 (试 行)

根据《体育科学学院目标管理责任书(2017—2020年)》考核指标和《福建师范大学二级学院目标考核指标体系》计分办法,为激励广大教师教学科研积极性,努力为学院创造业绩。经研究,特制定本奖励办法。

一、教师应努力完成教学基本工作量和绩效基本积分标准量,共同为学院发展建设创造更多业绩。

二、各类教师在教学基本工作量范围内,按每标准课时 15 元补贴。若完成或超过当年度绩效基本积分值的,则超教学基本工作量部分每标准课时按当年投入超教学工作量课酬赋值予以奖励;若未完成当年度绩效基本积分值的,其新教学基本工作量标准则根据实际绩效积分值上调至对应级别教学基本工作量的标准开始起算,超教学基本工作量部分每标准课时按当年投入超教学工作量课酬赋值予以奖励。

三:教师业绩绩效奖在年度绩效基本积分值内,以当年度实际绩效积分值 \times 2000(元)予以发放;超过年度绩效基本积分值的,按下表“教师绩效分值及奖励标准”予以奖励。

教师绩效分值及奖励标准

序号	绩效分值	奖励标准
1	\leq 基本绩效	2000 元 / 分
2	超出分值 \leq 10 分	4000 元 / 分
3	10 分 $<$ 超出分值 \leq 20 分	5000 元 / 分
4	超出分值 $>$ 20 分	6000 元 / 分

备注: 1. 除科研项目按照完成计划时限分年度计分外,其余绩效积分值均为获得当年度统计,并可作为四年总考核使用。

2. 如对分值有异议,根据学校有关管理规定,由学院绩效工资改革领导小组裁定。

四、为表彰年度为学院创造突出业绩的教职工,对年度业绩分 \geq 10 分的前七名

教师分别给予一等奖 30000 元 / 人（1 名），二等奖 20000 元 / 人（2 名），三等奖 10000 元 / 人（若干名）的嘉奖。

五、本办法由院绩效工资改革领导小组负责解释。

福建师范大学体育科学学院

2019 年 6 月 19 日