

江苏旅游职业学院文件

苏旅院〔2022〕19号

关于印发《江苏旅游职业学院绩效工资 实施办法（2022年修订版）》的通知

各单位：

《江苏旅游职业学院绩效工资实施办法（2022年修订版）》经党委会（2022年第36次）审定通过，现印发给你们，请贯彻实施。

特此通知。



江苏旅游职业学院绩效工资实施办法

（2022 年修订版）

为深化学校工资制度改革，根据《江苏省其他事业单位绩效工资实施意见》（苏人社发〔2011〕158 号）、《关于印发省其他事业单位绩效工资实施办法的通知》（苏人社发〔2012〕142 号）、《关于省直其他事业单位实施绩效工资若干具体问题的处理意见》（苏人社发〔2012〕154 号）以及省人社厅、省财政厅《关于非在宁省直其他事业单位绩效工资实施工作中有关具体问题的说明》等文件精神，结合学校实际，制定本办法。

一、基本原则

（一）坚持协调发展、稳步增长的原则。结合学校各项事业发展和办学实力的提高，适应事业单位绩效工资改革的要求，稳步推进学校内部分配制度改革；根据绩效工资总量控制要求，建立与学校财力水平相适应的绩效工资分配体系，在保障基础的前提下，切实提高教职工工资待遇。

（二）坚持注重绩效、公平公正的原则。适应事业单位聘用制改革和岗位管理要求，结合学校实际，完善与工作业绩、实际贡献紧密联系，有利于激发人才活力的分配激励机制，建立以岗位职责和目标责任为依据的人事分配政策，充分体现多劳多得、优绩优酬。

（三）坚持统筹兼顾、惠及全体的原则。向在教学科研和管

理服务中做出贡献的教职工倾斜，体现不同岗位的绩效要素，合理确定分配等次和级差，充分调动全校教职工的积极性和创造性，促进学校教学、科研和管理等工作再上新台阶。

（四）坚持统一领导、分级管理的原则。建立和完善绩效工资分配工作统一领导、分级管理、有效调控的宏观管理体系，提高二级学院（部）分配自主权，增强二级学院（部）办学活力，充分发挥二级学院（部）自主管理、谋求发展的积极性和创造性。

二、实施对象

学校事业编制在编在岗教职工。

三、组织机构

学校成立绩效工资实施工作领导小组，由校领导、相关职能部门主要负责人和教职工代表组成。领导小组负责学校绩效工资实施工作的组织领导，研究、审议有关绩效分配的决策和方案，审定各二级学院（部）的绩效工资实施细则。领导小组下设办公室，办公室主任由人事处处长兼任，人事处和财务处相关同志为成员，具体负责实施绩效工资的日常事务。绩效工资实施办法须经学校教代会审议通过，报学校党委批准后实施。

各二级学院（部）成立各自的绩效工资实施工作组（以下简称工作组），工作组由二级学院（部）党政主要负责人、分工会主席和教职工代表组成，人数一般不少于7人，党政主要负责人为组长。工作组负责制定本二级学院（部）绩效工资具体实施方案，组织实施本二级学院（部）绩效工资工作，考核本二级学院

(部)教师工作量完成情况，确定本二级学院（部）每年度奖励性绩效工资发放水平。各二级学院（部）绩效工资实施方案须经本二级学院（部）教职工大会审议通过，并经学校绩效工资领导小组批准后实施。

四、绩效工资结构和分配

（一）基础性绩效工资

基础性绩效工资由生活补贴和岗位津贴两个项目组成。生活补贴主要体现经济发展水平、物价水平等因素，不同岗位执行统一标准。岗位津贴主要体现工作人员所聘岗位、工作年限等因素适当拉开差距。根据省有关文件规定，基础性绩效工资执行所在地标准，按月发放。

（二）奖励性绩效工资

奖励性绩效工资包含基础业绩绩效、年度业绩绩效、专项奖励及其它奖励性绩效工资。

1. 基础业绩绩效

基础业绩绩效是指根据岗位聘任的结果，在完成基本工作量和年度考核合格的前提下，与个人岗位等级、责任大小等要素挂钩所体现的业绩和效果，由学校按月统一发放。具体标准见附件一。

2. 年度业绩绩效

年度业绩绩效包含教学业绩绩效、育人业绩绩效、科研业绩绩效、管理业绩绩效、人才培养内涵建设业绩绩效等。

年度业绩绩效按每年绩效工资总量进行测算，由人事处切块分配给各职能部门。各职能部门制订相关基本工作量、各项业绩绩效核算分配指导性方案，将各项业绩绩效划拨给各二级学院（部）。各二级学院（部）结合自身实际制订相关业绩绩效工资分配实施细则，进行自主分配，二级学院（部）业绩量计算办法、计算结果需通过二级学院（部）网站、工作群等形式在内部公开公示，公示期不少于三天。各项业绩绩效由各二级学院（部）计算后上报各职能部门，各职能部门核算汇总后报人事处、财务处，经学校审批后发放。

二级学院（部）年度业绩绩效工资由两部分组成：一是学校核拨经费，核拨经费为该单位应核拨业绩绩效的 90%（暂定）；二是在政策允许范围及学校每年根据实际情况核定的限额内，提取本单位部分创收结余经费，业绩绩效发放总额一般不超过该单位应核拨经费的 120%。

各二级学院（部）承担所属人员的教学业绩绩效、育人业绩绩效、科研业绩绩效、管理业绩绩效、人才培养内涵建设业绩绩效等。

马克思主义学院、基础部、体育部所属人员的教学业绩绩效由各二级学院打包给马克思主义学院、基础部、体育部统筹处理，其它机关人员的教学业绩绩效由其开课所在学院（部）承担。马克思主义学院、基础部、体育部、机关人员的育人业绩绩效由其参与育人所在学院（部）核发，科研业绩绩效由其业务关系所在

学院（部）核发，人才培养内涵建设业绩绩效由其参与人才培养内涵建设所在学院（部）核发。

3. 专项奖励

专项奖励包含教学大赛获奖、科研获奖等。

4. 其它奖励性绩效

其它奖励性绩效包含值班补贴、各类劳务费等。

五、绩效考核

（一）基础考核

各职能部门按照学院相关文件对教职工考勤、教学、育人、科研、管理、人才培养内涵建设等业绩等方面进行各类专项考核，考核结果作为绩效工资相关项目发放的依据。

（二）年度考核

考核按年度进行，每年一次。年度考核内容以聘用合同和岗位职责为主要依据、以工作绩效为重点内容、以服务对象满意度为重要基础，重点考核履行岗位职责的工作实绩。

六、绩效工资管理

（一）计算年限

1. 工作年限和任职年限计算方法按苏人通〔2006〕332号等文件相关规定执行。

2. 根据岗位聘任结果，专业技术人员聘任到同等级（正高级、副高级、中级、初级）最低岗位的，其原任职（聘任）年限可连续计算；聘任到最低岗位以上的，其任职（聘任）年限从正式聘

任之月起算。

（二）“双肩挑”人员、管理岗位执行专技工资和专技岗位执行管理工资的人员

“双肩挑”人员、管理岗位执行专技工资和专技岗位执行管理工资的人员，基础性绩效工资与其基本工资等级对应，奖励性绩效工资可按所聘管理岗位或专业技术岗位等级就高执行。

（三）请假及待遇

1. 婚丧假、产假、晚育假、陪护假

工作人员按照有关政策规定享受婚丧假、产假、晚育假、陪护假等假期待遇的，其规定休假期间的绩效工资不受影响。休假时间超出政策规定部分，视同事假进行处理。

2. 哺乳假

女职工自生育后哺育未满一周岁婴儿期间，享有哺乳假。经部门批准后，每天给予哺乳假上午一小时，下午一小时；多胞胎者，每多一个婴儿另每天再增加半小时；两次哺乳时间可合并使用。哺乳假期间的绩效工资不受影响；当天请假超过的时间应履行请假手续，按事假累计计算。休假时间超出政策规定部分，视同事假进行处理。

3. 病事假、旷工期间工资的确定

（1）事假

工作人员在经批准的事假期间，其基础性绩效工资中的岗位津贴部分以及奖励性绩效工资，每天按当月的 1/30 扣发。基础

性绩效工资中生活补贴全额发放。

（2）病假

工作人员病假在一个月内的，其基础性绩效工资中的岗位津贴部分以及奖励性绩效工资，每天按当月的 1/90 扣发；连续病假满一个月不足三个月的，其基础性绩效工资中的岗位津贴部分以及奖励性绩效工资，每天按当月的 1/60 扣发。基础性绩效工资中生活补贴全额发放。

长期病假（连续病假三个月以上）人员的基础性绩效工资中岗位津贴纳入病假工资计发基数，生活补贴全额发放，奖励性绩效工资不再发放。

（3）其它

①因公病假人员的绩效工资待遇按上级有关规定执行。

②病、事假人员在其病、事假期间如从事有偿收入活动者，将停发其期间的全部工资。

③旷工

旷工人员除按有关规定处理外，每旷工 1 天，扣发当月基础性绩效工资中的岗位津贴及奖励性绩效工资的 1/3，生活补贴全额发放。每旷工半天，扣发当月基础性绩效工资中的岗位津贴及奖励性绩效工资的 1/6，生活补贴全额发放。连续旷工超过 15 个工作日，或者 1 年内累计旷工超过 30 个工作日的，解除聘用合同。

（四）上岗或离岗人员

1. 因岗位类别或岗位等级等发生变化且重新聘任的，自聘任的下月起按新聘岗位等级及工作年限对应标准兑现工资待遇。

2. 经组织委派参加支农、支教、挂点、下派锻炼的教职工，期间原则上视同在职在岗人员，具体工资待遇按上级文件规定执行。

3. 正式调（聘）入学院的教职工，基本工资及基础性绩效工资按国家、省人社厅相关规定执行；奖励性绩效工资从调（聘）入学院的下月起执行，按年度发放的项目，按其当年实际到校工作时间享受。

4. 脱产进修的教职工，按其与学院签订的协议执行。

（1）博士进修：脱产攻读博士学位，工资关系保留在我校者，基础业绩绩效工资暂停发放。在规定期限内回校，服务期满后，给予一次性补发 90%基础业绩绩效工资。

（2）访问学者（访问工程师）：脱产期限为一年，访学完成后，其间取得的业绩和成果，经学院考核达到规定要求，基础业绩绩效工资按 90%发放。

（3）专业或课程进修：因工作需要由学院派出培训进修，在规定期限完成进修计划后，向学院和所在二级学院（部）提交学习进修总结报告和业绩成果，经所在二级学院（部门）考核达到学院规定要求，进修时间 3 个月（含 3 个月）以内者工资待遇不减，3 个月以上 1 年以内者基础业绩绩效工资按 90%发放。

（4）个人申请脱产进修：3 个月（含 3 个月）以内者，基

础业绩绩效工资减半发放。3个月以上1年以内者，岗位工资停止发放。

5. 达到退休年龄的教职工，从办理退休手续的次月起执行退休人员工资。奖励性绩效工资中按年度发放的项目，按其当年实际在岗时间发放。

6. 解（辞）聘或调离、无故离岗、死亡的教职工，从办理手续或实际发生的次月停发所有工资。

（五）出国（境）人员

1. 公派出国（境）：经学院考核达到规定要求，出国（境）时间3个月（含3个月）以内者工资待遇不减，3个月以上1年以内者基础业绩绩效工资按90%发放。

2. 因私出国（境）：自批准之日起，按事假有关待遇处理。

（六）未聘及缓聘人员

未聘及缓聘人员在未聘及缓聘期间，只发放基本工资和生活补贴。计发办法是：未聘及缓聘期限在12个月以内的按75%计发；在13个月至24个月的按65%计发；在25个月至36个月的按50%计发；超过36个月及以上停发。待聘人员若重新上岗，从上岗的次月起享受相应的工资待遇。

（七）高职低聘及解聘

1. 高职低聘

高职低聘聘期为一年，自学院发文之日起聘为新的相应专业技术职务，执行新岗位对应的工资待遇。

(1) 教学工作方面符合下列条件之一的，低聘一级专业技术职务：

- ①年度教学质量评价不合格的人员；
- ②一年内发生两起二级以上（含二级）教学违章的人员；
- ③连续两年完不成基本教学工作量，且拒不承担学院（部）安排的教学任务人员。

(2) 育人工作方面符合下列条件之一的，低聘一级专业技术职务：

- ①拒不承担班主任工作、联指工作和其他育人工作的人员；
- ②一年内出现两起二级以上（含二级）育人责任事故的人员。

(3) 连续三年未完成当年科研基本工作量的，低聘一级专业技术职务。

2. 解聘

三年内出现二次（含学期）教学质量评价不合格的专业技术人员，解聘教师职务，调离教师岗位。

（八）教师岗位分流人员

如因教学任务不足等原因分流至其它岗位的，应在半年内由本人向申请岗位所在单位申请，经批准后调入相应岗位，并于次月起执行原专业技术岗位等级最低级工资。无用人单位接收者，按未聘及缓聘人员处理办法执行相应工资。

（九）受到学院党纪、行政处分及刑事处分人员

1. 受学院党纪、行政处分：受党内警告处分、行政警告处分

者，比照年度考核基本合格人员处理办法执行；受党内严重警告处分、行政记过及以上处分者，比照年度考核不合格人员的处理办法执行。

2. 受刑事处罚：其工资待遇等根据上级有关政策规定执行。

3. 受降低岗位等级等处分：其工资待遇等根据上级有关政策规定执行。

（十）其他

1. 出现下列情况之一者，视具体情节轻重减发绩效工资直至停发：

（1）发生工作差错或工作事故、教学事故者按有关办法执行。

（2）违反学术道德、职业道德者按有关办法执行。

（3）经学院研究同意，二级部门上交学院的待聘者，按未聘及缓聘人员规定执行。

（4）不接受或拒不服从学院、二级学院（部）、处（室）工作任务或工作安排者，如不接受或拒不服从教学工作安排、参加各类技能大赛及指导学生各类大赛、育人工作安排、人才培养内涵建设工作安排等，从当月起停发基础业绩绩效工资。

（5）因各种原因停发基本工资者，同时停发绩效工资。

（6）有问题待处理者或被停职审查者在待处理或审查期间，其基础性绩效工资中的生活补贴按原标准发放，岗位津贴暂停发放，奖励性绩效工资暂停发放。待审查结束后，其绩效工资根据

实际情况多退少补。

(7) 因失职给学院声誉或经济造成巨大损失的当事人和负有直接领导责任者，由学院研究决定扣发一定额度的绩效工资。

2. 年度考核为基本合格或因个人原因参加考核确定为不定等次的人员，自学院年度考核结果审核备案后的次月起停发其3个月基础性绩效工资中的岗位津贴；年度考核为不合格或因个人原因不参加考核的人员，自学院年度考核结果审核备案后的次月起停发其6个月基础性绩效工资中的岗位津贴。生活补贴按标准发放，岗位津贴停发期间奖励性绩效工资一并停发。

3. 因患重大疾病（以扬州市总工会认定的重大疾病为依据）未参加年度考核的教职工，其绩效工资发放由学院根据患者病情及家庭困难情况研究决定。

七、附则

（一）本办法与上级文件精神不符的，以上级主管部门文件规定或相关解释为准。学校原有规定与本办法不一致的，按本办法执行。

（二）本方案从2022年1月1日开始执行，由人事处会同财务处、组织部、教务处、科学研究处、质量监控处、招生就业处、学工处、团委等职能部门负责解释。

附件：

1. 江苏旅游职业学院基础业绩奖励实施细则

2. 江苏旅游职业学院教学业绩奖励实施方案
3. 江苏旅游职业学院育人业绩绩效实施方案
4. 江苏旅游职业学院科研业绩绩效实施方案
5. 江苏旅游职业学院管理业绩绩效实施方案
6. 江苏旅游职业学院人才培养内涵建设业绩绩效实施方案