

盐城工业职业技术学院文件

盐工院〔2020〕35号

关于印发《盐城工业职业技术学院 绩效工资实施办法（2020年修订）》的通知

各二级学院、各部门：

现将《盐城工业职业技术学院绩效工资实施办法（2020年修订）》印发给你们，请认真贯彻落实。

特此通知。



盐城工业职业技术学院 绩效工资实施办法

(2020 年修订)

为了进一步深化学校人事分配制度改革,不断提高我校整体办学水平和效益,根据江苏省人力资源和社会保障厅、江苏省财政厅《关于印发省直其他事业单位绩效工资实施办法》(苏人社发〔2012〕142号)、《关于印发省直其他事业单位绩效工资若干具体问题的处理意见》(苏人社发〔2012〕154号)和《国务院办公厅转发人力资源社会保障部财政部关于调整机关事业单位工作人员基本工资标准和增加机关事业单位离退休人员离退休费三个实施方案的通知》(国办发〔2018〕112号)精神,结合我校事业发展实际,制定本办法。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,遵循“多劳多得、优绩优酬”原则和稳中求进总基调,聚焦提高学校核心竞争力和激发二级学院办学活力“两大目标”,进一步完善和优化学校内部有效的激励约束机制,强化岗位意识,引入竞争机制,扩大二级学院的办学自主权,实行目标责任,注重实绩,建立合理的分级管理体制和分配机制,激发教职工干事创业的热情动力,凝心聚力推动学校“六高”建设。

二、基本原则

(一)以岗定薪,按劳分配。强化岗位设置管理,坚持岗劳一体,岗责统一,以岗定薪,多劳多得,优劳优酬。

（二）效率优先，兼顾公平。将教职工的收入与岗位责任、工作业绩和贡献大小挂钩，与学校办学效益挂钩；兼顾公平，坚持向教学科研一线倾斜，向拔尖人才、骨干倾斜，向一流业绩倾斜。

（三）目标责任，层层负责。学校建立宏观调控，各单位分级管理的管理体系，将学校发展的目标任务完成情况的业绩作为考核的主要因素，加大对各单位目标和教职工考核的力度，有效发挥绩效工资激励和导向作用；逐步将管理责权同步下移，努力扩大各单位的二次分配自主权。

（四）总量控制，逐步增长。在充分考虑绩效工资实施与校内津贴分配方案和相关政策的延续性的前提下，结合学校事业发展与实际财力，对绩效工资实施总量控制，在政策许可范围内，保障教职工收入与学校事业发展同步增长。

三、实施范围

本办法实施范围为盐城工业职业技术学院在编在岗的教职工和人事代理人员。

对实行年薪制、协议工资、项目工资等分配制度的人员的薪酬实行单独分开管理，其人员及实际薪酬发放水平不纳入所在单位绩效工资总量核定范围。

四、教职员工岗位类别和收入构成

（一）岗位类别

根据学校实际，设置教学科研岗、党政管理岗、其他专业技术岗、工勤技能岗等四类岗位。

（二）工资构成

实施绩效工资后，教职员工收入由：基本工资、改革性津补贴和绩效工资构成。

1. 基本工资

由岗位工资和薪级工资构成，发放标准按照《国务院办公厅转发人力资源社会保障部财政部关于调整机关事业单位工作人员基本工资标准和增加机关事业单位离退休人员离退休费三个实施方案的通知》（国办发〔2018〕112号）的执标准行。

2. 改革性津补贴

改革性补贴主要包括：上下班交通费、住房补贴、住房公积金等，按照国家相关规定和政策执行。

3. 绩效工资

绩效工资由基础性绩效工资和奖励性绩效工资构成。

（1）基础性绩效工资

基础性绩效工资按月发放，由岗位津贴、生活补贴两项组成，发放标准由省人力资源社会保障厅、省财政厅制定。

（2）奖励性绩效工资

主要包含：校内基础津贴、绩效考核津贴和专项津贴三个部分。

校内基础津贴是教职工按年度完成岗位基本工作任务后获得的津贴。校内基础津贴分为教学科研岗、行政管理岗、其他专业技术岗，工勤技能岗四类。校内基础津贴以津贴分值表示，详见《盐城工业职业技术学院教职工校内基础津贴实施细则》。

绩效考核津贴是以目标考核为依据，将相关绩效考核费用打包划拨至各二级单位，由二级单位自行制定分配方案的津贴，包

括：超教科研工作量奖励费和考核性津贴等等，详见《盐城工业职业技术学院二级单位绩效考核津贴拨付细则》。

专项津贴是指超课时费和专项人员经费，专项津贴主要用于各单位开展教学、科研等各类活动支付的津贴，专项经费由学校划拨总量，各职能部门制定实施详细方案。

以上经费统一纳入人员经费管理，由相关职能部门负责核定，人事处汇总划拨。

4. 追加绩效

省人社厅核发的上年度追加绩效，发放分三个部分：

- （1）教职工人均基本追加绩效；
- （2）考核绩效，根据上年度考核情况发放；
- （3）控制绩效，用于全年绩效总量的调节。

五、奖励性绩效工资的核放

（一）校内基础津贴的核发

校内基础津贴的标准以津贴分表示，每年每个津贴分的分值由学校视奖励性绩效工资总额情况确定。教职员工根据《盐城工业职业技术学院校内基础津贴实施细则》，完成基本工作任务且年度考核合格以上，可享受相应岗位的校内基础津贴。校内基础津贴采用每月预发和年终考核相结合的发放方法，每月预发90%，全年按12个月预发，剩余部分根据学校实际及考核结果结算。

（二）绩效考核津贴的核发

学校依据各二级单位队伍结构、学生人数、教学课时、科研成果以及部门考核等因素确定各二级单位的考核津贴总量，打包

并划拨至各二级单位，各二级单位依据《盐城工业职业技术学院绩效考核津贴拨付细则》制定本部门分配方案，经二级教代会或教职工大会讨论通过后，报学校审批同意后进行二次分配。考核津贴年终考核后一次性发放。

（三）专项津贴的核发

专项津贴主要包括超教学工作量、教科研奖励、班主任费、评审费、各类人才项目的津贴、加班费、特殊岗位津贴等，此类津贴依据学校有关规定发放。

1. 超教学工作量。超教学工作量补贴是指教职工超额完成岗位规定的基本教学工作量，超额部分可取得超课时补贴。教学工作量计算办法见附件 3。超课时补贴标准按照 30 元/课时核拨到二级学院，由二级学院进行二次分配。各二级学院企业兼职教师任教课时数不得低于本二级学院总课时数的 20%，低于 20%的在超课时费中核减。

实行坐班制的非教师岗人员、双肩挑人员、经学校认定的减免 $\frac{2}{3}$ 基本教学工作量的教学岗人员超工作量补贴按专职教师岗人员超课时补贴平均值的 80% 执行。

2. 教科研奖励。按《盐城工业职业技术学院教科研奖励办法》执行。

超教科研工作量奖励纳入绩效管理，其奖励金额从省人社厅、财政厅核拨的上一年度成果增量中发放（如成果增量不足，按比例下调）。

六、有关问题说明

（一）聘用在专业技术岗位以外具有专业技术职务人员（含

中层干部), 校内基础津贴可选择党政管理岗位也可以选择相应专技岗位, 校内基础津贴就高执行。如选择专技岗位其教学工作量必须达到同级岗位教学人员规定的基本工作量的三分之一, 原则上承担教学课时平均每周不得超出 4 课时。

(二) 被聘教育教学管理研究系列职称的管理岗人员, 既申报党政管理岗, 也可以申报其他专技岗(仅限起始档), 校内基础津贴按申报岗位标准执行。

(三) 岗位(职务)发生变动或调整时, 从聘用(任)或调整的次月起按新的岗位(职务)享受绩效工资。达到退休年龄的人员, 从办理退休手续的次月起停发绩效工资。

(四) 学校鼓励教职工提高学历、学位层次, 提高学校整体教学与教学管理水平。对于学校新引进博士和校内新取得博士学位和学位的在职人员, 可享受副教授最低档校内基础津贴, 过渡期 3 年。

(五) 教职工按照国家有关规定享受探亲假、产假、年休假、婚丧假等假期休假期间绩效工资正常发放。

(六) 教职工经学校批准外出脱产进修、锻炼期间, 绩效工资发放根据学校相关规定执行。

(七) 有下列情况之一者, 减发、扣发或停发绩效工资。

1. 受学校行政警告、记过、记大过处分者, 分别停发校内基础津贴 3 个月、4 个月、5 个月, 受开除留用察看处分者, 察看期间停发校内基础津贴。受党纪处分者参照行政处分执行, 被双重处分者, 按较重处分执行。

2. 年度考核结果为基本合格或不合格人员, 其基础性绩效工

资中岗位津贴从年度考核结果审核备案的次月起分别停发 3 个月、6 个月，生活补贴按原标准发放。岗位津贴停发期间其校内基础津贴按《盐城工业职业技术学院校内基础津贴实施细则》规定执行。

3. 解聘、缓聘、待聘人员不享受绩效工资。不服从组织安排，或无故拖延报到日期者，自行为发生之日起停发绩效工资。

4. 教职工请事（病）假期间 2 个月以内，基本工资、改革性津贴、基础性绩效工资正常发放。奖励性绩效工资：教职工请事假，在不影响正常工作前提下，5 个工作日内不扣发绩效工资；超过 5 个工作日，每 1 个工作日扣发月校内基础津贴的 1/10。教职工请病假，10 个工作日内不扣发绩效工资；超过 10 个工作日扣发校内基础津贴的 1/20。

上述事（病）假天数当月累计，跨月则重新计算。

病假超过 2 个月，从第三个月起，工作年限不满 10 年的，基本工资按 90%计发；工作年限满 10 年及以上的，基本工资按 100%计发。病假超过 6 个月，从第 7 个月起，工作年限不满 10 年的，基本工资按 70%计发；工作年限满 10 年不满 20 年的，基本工资按 80%计发；工作年限满 20 年及以上的，基本工资按 90%计发。基础性绩效工资中省岗位津贴按同比例计发，生活补贴按原标准发放。奖励性绩效工资原则上不再发放。

因公病假治疗期间，基础性绩效工资和奖励性绩效工资按 100%计发。

因患癌症、精神病等重大疾病的教职工，未参加年度考核的工作人员，原则上予以照顾，不影响校内基础性绩效工资的正常

发放和调整。

教职工无故旷工除按天数扣发基本工资外，旷工 1 天扣发其 1 个月的校内基础津贴，累计旷工 12 天以上的教职工，扣发全年的奖励性绩效工资。

5. 申请调出、辞职、终止合同、自费出国（境）留学的人员，从学校批准其申请的次月起停发绩效工资，其工资待遇按有关规定执行。未申请或申请未获学校批准而擅自离岗的人员，自离岗的当月起停发绩效工资，并按相关规定给予处理。

6. 其它未注明情况，但学校认为须停发的，由学校视具体情况研究决定。

七、附则

（一）本办法未尽事宜，由学校另行研究决定。

（二）学校以前文件与本办法不一致的，按本办法执行。

（三）本办法由人事处负责解释。

（四）本办法自 2020 年 1 月 1 日起执行。

附件：1. 盐城工业职业技术学院校内基础津贴实施细则

2. 盐城工业职业技术学院校内基础津贴分值表

3. 教学人员进档条件

4. 管理人员进档条件

5. 其他专业技术人员进档条件

6. 工勤人员进档条件

7. 盐城工业职业技术学院二级单位绩效考核津贴拨付细则

附件 1

盐城工业职业技术学院 校内基础津贴实施细则

为进一步推进学校人事分配制度改革，建立适应学校发展需要的人事分配制度，根据《盐城工业职业技术学院绩效工资实施办法》文件精神，制定本细则。

一、实施范围和对象

全校在编在岗的教职工和人事代理人员。

二、校内基础津贴考核细则

校内基础津贴的标准以津贴分表示，每年每个津贴分的分值由学校视奖励性绩效工资总额情况确定，校内基础津贴分值表见附件 2。校内基础津贴采用每月预发和年终考核相结合的发放方法，每月预发 90%，全年按 12 个月预发，剩余部分根据学校实际及考核结果结算。

受聘在教学岗位、管理岗位、其他专业技术岗位、工勤岗位的人员对照岗位职责及进档条件，完成岗位职责且年度考核合格，享受相应职档岗位津贴。岗位职责及进档条件见各类岗位职责及进档条件。

三、校内基础津贴发放办法

1. 教职工基础津贴全年按 12 个月发放。各单位每月进行考核并于次月 5 日前将考核情况报送人事处，人事处统计造册报校长审批后预发上月校内基础津贴。

2. 每年年终教职工根据各自完成岗位职责和进档条件的情

况申请相应基础津贴档次，填写《盐城工业职业技术学院校内基础津贴申请表》，由各二级单位对照条件提出初审意见，报学校相关职能部门进行审核，人事处根据教职工完成岗位职责情况和进档条件确定其职级档次，最终提交学校校长办公会审定后发放。审核中如有争议由相关职能部门提出处理意见，交校长办公会讨论决定。

四、其他

1. 受聘教学岗位的教师全年教学工作量不足所聘职级定额工作量 70%的按课时计酬（不享受校内基础津贴），在定额工作量 70%-100%之间的按比例计算校内基础津贴。教学岗位的人员教学工作量达不到所聘职级一档定额标准，但满额定的 70%时，经个人申请，教务处、科研处审核同意后，可由富余的科技工作量折算后补足。纵向科技项目积分按 1: 1 抵充教学课时，实质性合作的横向科技项目积分按 2: 1 抵充教学课时。用于抵充教学工作量的科技积分不再计算科研报酬。

2. 距法定退休年龄 4 年以内的专任教师，教学工作量考核标准为相应职级定额的 80%，80%-100%的工作量不计超工作量酬金，可作为评优依据，超出 100%部分按超工作量计酬。患有癌症等重大疾病的教师，原则上予以照顾，教学工作量考核标准为相应职级定额的 70%，70%-100%的工作量不计入超工作量酬金，超出 100%部分按超工作量计酬。

3. 从严控制“双肩挑”人员比例。“双肩挑”人员申报教学岗位的按教学岗位职责要求考核，其定额教学工作量不低于相应职级教师岗位定额教学工作量的 1/3。二级学院承担部分管理工作的教师岗人员申报教学岗位的其定额教学工作量不低于相

应职级教师岗位定额教学工作量的 1/3。以上各类人员如达不到所聘职级一档，则校内基础津贴下浮半个档级发放。

4. 科研岗位的教师教学工作量不低于同层次教学岗位教师教学工作量的 1/3，科研岗位教师进档条件参照高一级职称的教学岗位教师的进档条件。

5. 未参加年度考核和年度考核不合格（不称职）人员从次年 1 月起校内基础津贴停发 6 个月；年度考核为基本合格（基本称职）人员从次年 1 月起校内基础津贴停发 3 个月；缓聘、解聘、拒聘、辞聘、待聘的人员，从执行的下一个月起停发校内基础津贴；对拒不完成所在单位交给的工作任务的，可随时停发其校内基础津贴。

6. 因学校工作需要，由学校批准派出的境外研修、访问工程师、访问学者、下企业实践锻炼的人员经考核其业绩和成果达到规定要求，校内基础津贴正常发放。其他外出时间在三个月以上的校内岗位津贴按其受聘职级一档的 80% 发放。有其他具体文件规定的按照文件规定执行。

7. 教职工事假、病假根据《盐城工业职业技术学院教职工考勤办法》相关规定处理。职称、职务变动人员自聘任的次月起，按新任职务发放校内基础津贴，年终考核按上下半年分段计算。达到退休年龄的教职工，从办理退休手续的次月起停发校内基础津贴。

本办法自公布之日起执行，由人事处负责解释，未尽事宜由学校校长办公会研究决定。

附件 2

盐城工业职业技术学院
校内基础津贴分值表

教学岗位			其他专业技术岗位			党政管理岗位						工勤岗位		
岗位	岗级	标准	岗位	岗级	标准	岗位	岗级	标准	岗位	岗级	标准	岗位	岗级	标准
省二级教授		750	正高	三档	660	正院级	二档	800	六级职员	三档	520	高级技师	三档	450
省三级教授		700		二档	610		一档	760		二档	480		二档	410
教授	三档	670		一档	560	副院级	三档	700		一档	440		一档	380
	二档	620	副高	三档	510		二档	660	七级职员	三档	380	技师	三档	320
	一档	570		二档	470		一档	630		二档	360		二档	290
副教授	三档	520		一档	430	党委委员		620		一档	340		一档	270
	二档	480	中级	三档	370	中层正职	三档	610	八级职员	三档	320	高级工	三档	240
	一档	440		二档	340		二档	550		二档	300		二档	220
讲师	三档	380		一档	310		一档	520		一档	280		一档	200
	二档	350	初级	三档	260	副职主持		490	九级职员	三档	260	中级工		160
	一档	320		二档	240	中层副职	三档	460		二档	240			
助教	三档	270		一档	220		二档	410		一档	220			
	二档	250					一档	380						
	一档	230				中层助理		360						

附件 3

教学人员进档条件

一、省级教授聘用条件

受聘省二级教授岗位，年教学工作量满 300 课时，年开设学术讲座 2 场以上，可以申报省二级教授岗位；

受聘省三级教授岗位，年教学工作量满 300 课时，年开设学术讲座 2 场以上，且符合下列条件之一者，可以申报省三级教授岗位：

1. 主持省级以上教改项目 1 项或主持省级科研项目 1 项或参与国家级项目 1 项（排名前三）；

2. 主持省级以上质量工程项目 1 项（指导学生参加省级以上技能大赛获得一等奖的主要指导教师；或获省级以上教师技能大赛二等奖；或获省级以上优秀毕业设计指导教师；或省级以上教学资源库负责人）；

3. 获省级以上教学成果二等奖以上（排名前三）；

4. 发表 SCI、SSCI、CSSCI、EI（期刊）等论文 1 篇或核心期刊上公开发表教改类论文 1 篇或获发明专利授权 1 项（排名第一）；

5. 获得科技合作研究项目到账经费工科类 40 万元或者人文类 20 万元以上的项目负责人；

6. 省级科技进步三等奖 1 项（排名前三）或市厅级科技进步一等奖 1 项（排名第一）。

二、教授岗位职责及进档条件

教授岗位每学年完成 300 课时的教学工作量，积极帮助、指导 2 名以上青年教师成长，开设学术讲座 2 场以上。

（一）教授三档

受聘教授 8 年以上，教学效果为“优秀”，且符合下列任意一类条件之一者；受聘教授 5 年以上，教学效果为“优秀”，且同时符合下列任意两类条件各一者；受聘教授 3 年以上，教学效果为“优秀”，且符合下列三类各一者，可以申报教授三档：

第一类 教育、教学、教研

1. 主持省级以上教改项目 1 项；
2. 主持省级以上质量工程项目 1 项；
3. 指导学生参加省级以上技能大赛获得一等奖的主要指导教师；或获省级以上教师技能大赛二等奖；或获省级以上优秀毕业设计指导教师；或省级以上教学资源库负责人；
4. 获省级以上教学成果二等奖以上（排名前三）；
5. 核心期刊上公开发表教改类论文 1 篇；
6. 获得省级二等奖以上的创新、创业项目指导教师，或者获得省级以上经费资助的创新、创业项目指导教师。

第二类 科研

1. 主持省级科研项目 1 项或者参与国家级项目 1 项（排名前三）；
2. 获得科技合作研究项目到账经费工科类 30 万元或者人文类 15 万元以上的项目负责人；
3. 获发明专利授权 1 项（排名第一）；
4. 省级科技进步三等奖 1 项（排名前三）或市厅级科技进步

一等奖 1 项（排名第一）；

5. 发表 SCI、SSCI、CSSCI、EI (期刊) 等论文 1 篇。

第三类 其他

1. 省级品牌专业带头人（遴选）；或省级教学团队负责人；或省级科研团队负责人；或省级以上校内外实训基地负责人；或省科研平台负责人；或专业群带头人；

2. 任现职以来各类人才项目获得者（省“333 人才培养工程”培养对象、六大人才高峰、青蓝工程培养对象第二层次、校级以上“教学名师”、优秀“双师型”教师等）；

3. 当年获市、厅级以上政府部门综合表彰的先进个人；或当年获教育厅表彰的优秀共产党员、优秀党务工作者等；或当年获省级以上表彰的优秀班主任、优秀辅导员。

（二）教授二档

受聘教授 8 年以上；受聘教授 5 年以上，且同时符合下列任意一类条件之一者；受聘教授 3 年以上，且同时符合下列任意两类条件各一者；受聘教授，且符合下列三类各一者，可以申报教授二档：

第一类 教育、教学、教研

1. 主持市、厅级以上教改项目 1 项；

2. 主持市、厅级以上质量工程项目 1 项；

3. 指导学生参加省级以上或国家级行业指导委员会技能大赛获得一等奖的指导教师；或获市、厅级以上教师技能大赛三等奖；或获市、厅级以上优秀毕业设计指导教师；或市、厅级以上教学资源库负责人；

4. 获省级以上教学成果三等奖以上（排名前三）或获得国家级行业指导委员会教学成果一等奖（排名第一）；

5. 核心期刊上公开发表教改类论文 1 篇；

6. 获得市厅级二等奖以上的创新、创业项目指导教师，或者获得市厅级以上经费资助的创新、创业项目指导教师。

第二类 科研

1. 主持市、厅级科研项目 1 项；

2. 获得科技合作研究项目到账经费工科类 20 万元或者人文类 10 万元以上的项目负责人；

3. 获发明专利授权 1 项（排名第一）；或实用新型专利授权 2 项（排名第一）；

4. 省级科技进步三等奖 1 项（排名前三）或市厅级科技进步一等奖 1 项（排名第一）；

5. 发表 SCI、SSCI、CSSCI、EI(期刊)等论文 1 篇。

第三类 其他

1. 省级品牌专业带头人（遴选）；或省级教学团队负责人；或省级科研团队负责人；或省级以上校内外实训基地负责人；或省科研平台负责人；或专业群带头人；

2. 任现职以来各类人才项目获得者（省“333 人才培养工程”、六大人才高峰、青蓝工程培养对象第二层次、校级以上“教学名师”、优秀“双师型”教师等）；

3. 当年获市、厅级以上政府部门综合表彰的先进个人；或当年获教育厅表彰的优秀共产党员、优秀党务工作者等；或当年获省级以上表彰的优秀班主任、优秀辅导员。

（三）教授一档

受聘教授岗位，完成 300 课时的年教学工作量，积极帮助、指导 2 名以上青年教师成长，开设学术讲座 2 场以上，年度考核“合格”。

三、副教授岗位职责及进档条件

副教授岗位每学年完成 340 课时的教学工作量，开设学术讲座 1 场以上。

（一）副教授三档

受聘副教授 8 年以上，当年教学效果为“优秀”，且符合下列任意一类条件之一者；受聘副教授 5 年以上，当年教学效果为“优秀”，且同时符合下列任意两类条件各一者；受聘副教授 3 年以上，当年教学效果为“优秀”，且符合下列三类条件各一者，可以申报副教授三档：

第一类 教育、教学、教研

1. 主持市、厅级以上教改项目 1 项；或参与省级以上教改项目 1 项（排名前三）；
2. 主持市、厅级以上质量工程项目 1 项；或者参与省级以上质量工程项目 1 项（排名前三）；
3. 指导学生参加市、厅级以上技能大赛获得优秀指导教师；或获市、厅级教师技能大赛三等奖；或获市、厅级优秀毕业设计指导教师；或市、厅级教学资源库负责人；
4. 获省级教学成果三等奖以上（排名前五）；
5. 核心期刊上公开发表教改类论文 1 篇；
6. 获得市厅级三等奖以上的创新、创业项目指导教师，或者

获得市厅级以上经费资助的创新、创业项目指导教师。

第二类 科研

1. 主持市、厅级科研项目 1 项或者参与省级项目 1 项（排名前三）；
2. 获得科技合作研究项目到账经费工科类 15 万元或者人文类 7.5 万元以上的项目负责人；
3. 获发明专利授权 1 项（排名第一）；或实用新型专利授权 2 项（排名第一）；
4. 省级科技进步三等奖 1 项（排名前三）或市厅级科技进步一等奖 1 项（排名第一）；
5. 发表 SCI、SSCI、CSSCI、EI (期刊) 等论文 1 篇。

第三类 其他

1. 省级品牌专业带头人（遴选）；或省级教学团队负责人；或省级科研团队负责人；或省级以上校内外实训基地负责人；或省科研平台负责人；专业群带头人；
2. 任现职以来各类人才项目获得者(省“333 人才培养工程”，六大人才高峰，青蓝工程学术带头人培养对象以上，省高层次双创人才计划，校级以上教学名师、优秀“双师型”教师等)；
3. 当年获市、厅级以上政府部门综合表彰的先进个人；或当年获教育厅表彰的优秀共产党员、优秀党务工作者等；或当年获省级以上表彰的优秀班主任、优秀辅导员。

（二）副教授二档

受聘副教授 8 年以上；受聘副教授 5 年以上，且同时符合下列任意一类条件之一者；受聘副教授 3 年以上，且同时符合下列

任意两类条件各一者；受聘副教授，且符合下列三类各一者，可以申报副教授二档：

第一类 教育、教学、教研

1. 主持校级以上教改项目 1 项；或参与市、厅以上教改项目 1 项（排名前三）；

2. 主持校级以上质量工程项目 1 项；或者参与市、厅级以上质量工程项目 1 项（排名前三）；

3. 指导学生参加校级以上技能大赛获得优秀指导教师；或获校级教师技能大赛三等奖；或获校级优秀毕业设计指导教师；或校级教学资源库负责人；

4. 获省级教学成果三等奖以上（排名前五）；

5. 核心期刊上公开发表教改类论文 1 篇；

6. 获得校级一等奖以上的创新、创业项目指导教师，或者获得校级以上经费资助的创新、创业项目指导教师；

第二类 科研

1. 主持校级科研项目 1 项或者参与市、厅级项目 1 项（排名前三）；

2. 获得科技合作研究项目到账经费工科类 10 万元或者人文类 5 万元以上的项目负责人；

3. 获实用新型专利授权 1 项以上（排名第一）；

4. 获市厅级科技进步一等奖 1 项（排名前三）；

5. 发表 SCI、SSCI、CSSCI、EI(期刊)等论文 1 篇。

第三类 其他

1. 校品牌专业带头人；或校级教学团队负责人；或校级科研

团队负责人；或校级以上校内外实训基地负责人；或校级科研平台负责人；或专业群带头人或专业负责人；

2. 任现职以来各类人才项目获得者(省“333人才培养工程”，六大人才高峰，青蓝工程培养对象，省高层次双创人才计划，校级以上教学名师、优秀“双师型”教师等)；

3. 当年获市、厅级以上政府部门综合表彰的先进个人；或当年获教育厅表彰的优秀共产党员、优秀党务工作者等；或当年获省级以上表彰的优秀班主任、优秀辅导员。

(三) 副教授一档

受聘副教授岗位或具有博士研究生学历、博士学位的专任教师，完成 340 课时的年教学工作量，开设学术讲座 1 场以上，年度考核“合格”，可以申报副教授一档。

四、讲师岗位职责及进档条件

讲师岗位每学年承担一门以上课程的系统授课任务，完成 340 课时的教学工作量。

(一) 讲师三档

受聘讲师 8 年以上，当年教学效果为“优秀”，且符合下列任意一类条件之一者；受聘讲师 5 年以上，当年教学效果为“优秀”，且同时符合下列任意两类条件各一者；受聘讲师 3 年以上，当年教学效果为“优秀”，且符合下列三类各一者；可以申报讲师三档。

(二) 讲师二档

受聘讲师 8 年以上；受聘讲师 5 年以上，且同时符合下列任意一类条件之一者；受聘讲师 3 年以上，且同时符合下列任意两

类条件各一者；受聘讲师，且符合下列三类各一者，可以申报讲师二档。

（三）讲师一档

受聘讲师岗位，完成基本岗位职责，年度考核“合格”，可以申报讲师一档。

第一类 教育、教学、教研

1. 主持校级以上教改项目 1 项；或参与市、厅以上教改项目 1 项（排名前三）；

2. 主持校级以上质量工程项目 1 项；或者参与市、厅级以上质量工程项目 1 项（排名前三）；

3. 指导学生参加校级以上技能大赛获得优秀指导教师；或获校级教师技能大赛三等奖；或获校级优秀毕业设计指导教师；或校级教学资源库负责人；

4. 获校级教学成果奖（排名前三）；

5. 核心期刊上公开发表教改类论文 1 篇；

6. 当年获得市厅级三等奖以上的创新、创业项目指导教师，或者当年获得市厅级以上经费资助的创新、创业项目指导教师。

第二类 科研

1. 主持校级科研项目 1 项或者参与市、厅级项目 1 项（排名前三）；

2. 获得科技合作研究项目到账经费工科类 5 万元或者人文类 2.5 万元以上的项目负责人；

3. 获实用新型专利授权 1 项以上（排名第一）；

4. 获市厅级科技进步一等奖 1 项（排名前三）；

5. 发表 SCI、SSCI、CSSCI、EI (期刊) 等论文 1 篇。

第三类 其他

1. 校品牌专业带头人；或校级教学团队负责人；或校级科研团队负责人；或校级以上校内外实训基地负责人；或校级科研平台负责人；或专业负责人；

3. 任现职以来各类人才项目获得者(省“333 人才培养工程”、六大人才高峰、青蓝工程培养对象第三层次、校级以上教学名师、优秀“双师型”教师等)；

4. 当年获市、厅级以上政府部门综合表彰的先进个人；或当年获教育厅表彰的优秀共产党员、优秀党务工作者等；或当年获省级以上表彰的优秀班主任、优秀辅导员。

五、助教岗位职责及进档条件

助教岗位每学年承担一门以上课程的系统授课任务，完成 310 课时的教学工作量。

(一) 助教三档

受聘助教岗位 3 年以上；受聘助教岗位，当年教学效果为“优秀”，可以申报助教三档。

(二) 助教二档

受聘助教岗位 2 年；或硕士研究生受聘助教岗位，可以申报助教二档。

(三) 助教一档

受聘助教岗位，可以申报助教一档。

附件 4

管理人员进档条件

一、正院级岗位职责及进档条件

受聘正院级岗位 3 年，且符合下列要求的可以申请正院级二档；受聘正院级岗位，且符合下列要求的可以申请正院级一档：

（一）认真贯彻执行党的路线、方针、政策和国家法律、法规，团结并带好领导班子，抓好领导班子建设和党风廉政建设。

（二）全面负责学校工作，承担学校发展的主要责任，主持制定学校发展规划，主持制定年度工作计划并认真组织实施，执行年度重点工作效果良好，完成既定目标。

二、副院长级岗位职责及进档条件

受聘副院长级岗位 6 年，且符合下列要求的可以申请副院长级三档；受聘副院长级岗位 3 年，且符合下列要求的可以申请副院长级二档；受聘副院长级岗位，且符合下列要求的可以申请副院长级一档：

（一）分工负责学校某方面工作并对分管工作承担主要责任，参与学校改革、发展重大事项决策；

（二）主持制定分管工作的规划和计划并负责组织实施，执行年度重点工作效果良好，完成既定目标。

三、中层正职岗位职责及进档条件

受聘中层正职岗位 6 年，且符合下列条件的可以申报中层正职三档；受聘中层正职岗位 3 年，或受聘中层正职岗位具有正高职称的人员，且基本符合下列条件的可以申报中层正职二档；受

聘中层正职岗位，且基本符合下列条件的可以申报中层正职一档；中层副职主持工作、六级职员岗位职责及进档条件参照中层正职岗位。

（一）负责本部门的全面工作，主持制定本部门的发展规划和年度工作计划，并负责组织实施；

（二）完成本部门全年工作任务及确保完成任务所必须的加班，重点工作推进有力，实绩显著；

（三）中层正职、副职主持岗位人员中层干部年度考核排名前 90%；六级职员岗位人员年度考核“合格”以上。

四、中层副职岗位职责及进档条件

受聘中层副职岗位 6 年，或受聘中层副职岗位具有正高级职称人员，且符合下列条件的可以申报中层副职三档；受聘中层副职岗位 3 年，或受聘中层副职岗位具有副高职称的人员，且基本符合下列条件的可以申报中层副职二档；受聘中层副职岗位，且基本符合下列条件的可以申报中层副职一档；中层助理、七级职员岗位职责及进档条件参照中层副职岗位。

（一）分管本部门部分方面工作，参与制定本部门的发展规划和年度考核计划，并按工作分工负责组织实施；

（二）完成本部门全年工作任务及确保完成任务所必须的加班，重点工作推进有力，实绩显著；

（三）中层助理、中层副职岗位人员干部年度考核排名前 90%；七级职员岗位人员年度考核结果为“合格”以上。

五、八级职员（副科级非领导职务）岗位职责及进档条件

受聘八级职员岗位 6 年，且符合下列条件的可以申报八级职

员三档；受聘八级职员岗位 3 年，且符合下列条件的可以申报八级职员二档；受聘八级职员岗位，且基本符合下列条件的可以申报八级职员一档：

（一）认真履行本岗位工作职责，积极完成上级领导交办的工作任务及确保完成任务所必须的加班；

（二）接待教职员工热情，无教职员工投诉且经查实的行为；

（三）年度考核“合格”以上。

六、九级职员岗位职责及进档条件

受聘九级职员岗位 6 年，且符合下列条件的可以申报九级职员三档；受聘九级职员岗位 3 年，且符合下列条件的可以申报九级职员二档；受聘九级职员岗位，且基本符合下列条件的可以申报九级职员一档：

（一）认真履行本岗位工作职责，积极完成上级领导交办的工作任务及确保完成任务所必须的加班；

（二）接待教职员工热情，无教职员工投诉且经查实的行为；

（三）年度考核“合格”以上。

附件 5

其他专业技术人员进档条件

一、正高岗位职责及进档条件

受聘正高 7 年以上，且同时符合下列任意一类条件之一者，可以申报正高三档；受聘正高 4 年以上，且同时符合下列任意一类条件之一者，可以申报正高二档；受聘正高完成岗位职责，可以申报正高一档。

第一类 教育、教学、教研

1. 主持市、厅级以上教改项目 1 项；或参与省级以上教改项目 1 项（排名前三）；
2. 主持市、厅级以上质量工程项目 1 项；或者参与省级以上质量工程项目 1 项（排名前三）；
3. 指导学生参加市、厅级以上技能大赛获得优秀指导教师；或获市、厅级以上教师技能大赛三等奖；或获市、厅级以上优秀毕业设计指导教师；或市、厅级以上教学资源库负责人；
4. 获省级以上教学成果三等奖以上（排名前三）；
5. 核心期刊上公开发表教改类论文 1 篇；
6. 获得市厅级二等奖以上的创新、创业项目指导教师，或者获得市厅级以上经费资助的创新、创业项目指导教师；
7. 当年度教学效果考核为“优秀”。

第二类 科研

1. 主持市、厅级科研项目 1 项或者参与省级项目 1 项（排名前三）；

2. 获得科技合作研究项目到账经费工科类 20 万元或者人文类 10 万元以上的项目负责人；

3. 获发明专利授权 1 项（排名第一）；或实用新型专利授权 2 项（排名第一）；

4. 省级科技进步三等奖 1 项（排名前三）或市厅级科技进步一等奖 1 项（排名第一）；

5. 发表 SCI、SSCI、CSSCI、EI(期刊) 等论文 1 篇。

第三类 其他

1. 省级品牌专业带头人（遴选）；或省级教学团队负责人；或省级科研团队负责人；或省级以上校外实训基地负责人；或省科研平台负责人；专业群带头人；

2. 任现职以来各类人才项目获得者(省“333 人才培养工程”、六大人才高峰、青蓝工程培养对象第二层次、校级以上教学名师、优秀“双师型”教师等)；

3. 获市、厅级以上政府部门综合表彰的先进个人；或获教育厅表彰的优秀共产党员、优秀党务工作者等；或获省级以上表彰的优秀班主任、优秀辅导员；

4. 教育厅评审通过的三级教授。

二、副高岗位职责及进档条件

受聘副高 7 年以上，且符合下列条件，可以申报副高三档；受聘副高 4 年以上，且符合下列条件，可以申报副高二档；受聘副高，且符合下列条件，可以申报副高一档：

（一）认真完成本部门所规定的日常技术、服务和管理工作及规定的工作量，组织实施或以主要成员参与本部门重要技术工作。

(二) 工作无失误，无师生员工投诉经查实的行为。

(三) 完成每年继续教育学习，并通过相关考试。

三、中级岗位职责及进档条件

受聘中级 7 年以上，且符合下列条件，可以申报中级三档；
受聘中级 4 年以上，且符合下列条件，可以申报中级二档；受聘
中级，且符合下列条件，可以申报中级一档：

(一) 认真完成本部门所规定的日常技术、服务和管理工作
及规定的工作量，独立解决本职工作范围内的问题。

(二) 工作无失误，无师生员工投诉经查实的行为。

(三) 完成每年继续教育学习，并通过相关考试。

四、助理岗位职责及进档条件

受聘助理 7 年以上，且符合下列条件，可以申报助理三档；
受聘助理 4 年以上，且符合下列条件，可以申报助理二档；受聘
助理，且符合下列条件，可以申报助理一档：

(一) 认真完成本部门所规定的日常技术、服务和管理工作
及规定的工作量，独立解决本职工作范围内的问题。

(二) 工作无失误，无师生员工投诉经查实的行为。

(三) 完成每年继续教育学习，并通过相关考试。

附件 6

工勤人员进档条件

一、高级技师岗位职责及进档条件

受聘高级技师 8 年，且符合下列条件，可以申报高级技师三档；受聘高级技师 4 年，且符合下列条件，可以申报高级技师二档；受聘高级技师，且符合下列条件，可以申报高级技师一档。

（一）自觉服从本部门的工作分配，认真履行本岗位的工作职责，积极完成领导交办的各项工作任务。

（二）全年工作无失误，积极、主动、热情服务全校师生员工，无师生员工投诉且经查实的行为。

（三）正常出勤率在 95%以上，全年因私请假累计 10 天以内，全年无旷工。

二、技师岗位职责及进档条件

受聘技师 8 年，且符合下列条件，可以申报技师三档；受聘技师 4 年，且符合下列条件，可以申报技师二档；受聘技师，且符合下列条件，可以申报技师一档。

（一）自觉服从本部门的工作分配，认真履行本岗位的工作职责，积极完成领导交办的各项工作任务。

（二）全年工作无失误，积极、主动、热情服务全校师生员工，无师生员工投诉且经查实的行为。

（三）正常出勤率在 90%以上，全年因私请假累计 12 天以内，全年无旷工。

三、高级工岗位职责及进档条件

受聘高级工 8 年，且符合下列条件，可以申报高级工三档；受聘高级工 4 年，且符合下列条件，可以申报高级工二档；受聘高级工，且符合下列条件，可以申报高级工一档。

（一）自觉服从本部门的工作分配，认真履行本岗位的工作职责，积极完成领导交办的各项工作任务。

（二）全年工作无失误，积极、主动、热情服务全校师生员工，无师生员工投诉且经查实的行为。

（三）正常出勤率在 90%以上，全年因私请假累计 12 天以内，全年无旷工。

四、中级工岗位职责

自觉服从本部门的工作分配，认真履行本岗位的工作职责，积极完成领导交办的各项工作任务，年度考核合格，可以申报中级工档。

附件 7

盐城工业职业技术学院 二级单位绩效考核津贴拨付细则

为进一步推进二级管理，建立有效激励竞争机制，激发广大教职工的工作积极性和创造性，促进我校事业持续健康发展，根据《盐城工业职业技术学院财务管理制度》以及《盐城工业职业技术学院绩效工资实施办法》等文件精神制订本细则。

绩效考核津贴是根据教职工在人才培养、科学研究、社会服务等方面的工作业绩所确定的津贴。考核津贴实行学校总量控制，学校依据各学院、各部门队伍结构、学生人数、教学课时、科研成果、招生就业以及部门考核等因素确定各学院、各部门的考核津贴总量，打包并划拨至各学院、各部门，各学院、各部门根据教职工工作业绩自行制定分配方案，报学校审批同意后进行二次分配。

一、二级学院考核津贴总量

二级学院考核津贴总量主要由以下四部分组成：

①队伍结构考核津贴=二级学院考核津贴总量 \times 35% \times (Σ 本学院人员岗位工资 \div Σ 全校二级学院人员岗位工资)；

②学生人数考核津贴=二级学院考核津贴总量 \times 20% \times (Σ 本学院学生人数 \div Σ 全校学生人数)；

③教学课时考核津贴=二级学院考核津贴总量 \times 35% \times (Σ 本学院课时总量 \div Σ 全校课时总量)；

④科研成果考核津贴=二级学院考核津贴总量 \times 10% \times (Σ 本

学院科研积分 $\div \Sigma$ 全校科研积分);

⑤考核津贴=(队伍结构考核津贴+学生人数考核津贴+教学课时考核津贴+科研成果考核津贴) $\times (1+k)$,

(其中 k 为部门考核系数, A 等 $k=6\%$, B 等 $K=2\%$, C 等 $k=0$, D 等 $k=-2\%$)。

二、马克思主义学院、体育部、基础部考核津贴

考核津贴总量主要由以下部分组成:

考核津贴总量=二级学院考核津贴测算值的均值 \times 部门人数
(部门人均岗位工资/二级学院人均岗位工资 $\times 50\%$ + 部门人均课时/二级学院人均课时 $\times 30\%$ + 部门人均科技工作量/二级学院人均科技工作量 $\times 20\%$) $\times (1+k)$,

(其中 k 为部门考核系数, A 等 $k=6\%$, B 等 $K=2\%$, C 等 $k=0$, D 等 $k=-2\%$)。

三、其他部门考核津贴

其他部门考核津贴总量主要由以下两部分组成:

①队伍结构考核津贴 = 其他部门考核津贴总量 \times (Σ 本部门人员系数 $\div \Sigma$ 全校其他部门人员系数);

②部门考核津贴=队伍结构考核津贴 $\times (1+k)$;

其他部门人员系数为: 正院 2.4, 副院 1.9, 中层正职、正高 1.6, 中层副职主持、副处级非领导职务 1.5, 中层副职、副高 1.3, 中层助理、高级技师 1.2, 主任科员 1.1, 副科级、中级、技师、30 年科员 1.0, 科员、助理级、高级工、30 年办事员 0.8, 办事员、员级、中级工 0.6。

(其中 k 为部门考核系数, A 等 $k=6\%$, B 等 $K=2\%$, C 等 $k=0$,

D 等 $k=-2\%$)。

各二级学院、各部门考核津贴总量由学校根据当年学校事业发展状况研究决定，要体现向教学一线、向科研一线人员倾斜分配原则。考核津贴年终考核后一次性发放，学校依据各学院、各部门考核情况，按考核结果和各学院、各部门人数下拨津贴，各二级单位自行制定考核津贴分配方案。

本细则由人事处负责解释，自印发之日起执行。