

2021 年国贸学院绩效工资分配方案（试行）

一、依据

2021 年 4 月 25 日学校出台的校党[2021]33 号文件：《河南财经政法大学奖励性绩效工资改革暂行办法》及附件 1《河南财经政法大学教学单位奖励性绩效工资分配考核办法》和附件 3《河南财经政法大学岗位职责指导性意见》。

二、绩效工资分配工作领导小组

组长：院长、书记

成员：副院长、副书记、党政办主任、教学办主任、教研室主任、团委书记

三、岗位选择

各位老师根据《河南财经政法大学岗位职责指导性意见》和实际情况选择具体岗位。

1.满足 1 个聘期（3 年）的专业技术岗位教师

规定：2018-2021 年 6 月年未在 CSSCI 期刊发表过学术论文的老师，此次（第一次）在岗位选择中不允许选择科研开发服务为主型岗位，同理，在以后聘期岗位选择中，前个聘期未在 C 类及以上期刊发表过学术论文的老师不允许在下个聘期选择科研开发服务为主型岗位。**论文署名要求为第一作者。**

2.不满足 1 个聘期（3 年）的专业技术岗位教师

在岗位选择中选择相应职称的教学科研型岗位，只进行教学考核，不对科研和其他部分考核，不考核部分按应发金额足额发放。

四、专业技术岗位教师年终绩效分配方法

1.教学年终绩效

按年度进行考核，津贴按年度发放，在年终应发绩效工资 40%的基础上按照超课时费进行调节。具体发放办法：一是未完成所选岗位相应的课时，扣发课时费=（应完成课时—实际完成课时）×每个课时超课时费，最大扣发金额为此部分津贴全部扣完；二是超额完成课时，拿超课时费，超课时费=（实际完成课时—应完成课时）×每个课时超课时费。

每个课时超课时费计算方法：| 年终绩效工资实发总额的 40%—全体老师年终

应发绩效的 40% | /全院超课时总量。

每位老师实发金额=年终应发绩效工资 40%±超课时费

年终应发绩效工资是学校规定的全年绩效工资总额的 40%。

2.科研年终绩效

(1) 占年终总绩效的 30%，按聘期（3 年）进行考核，津贴按年度发放。科研考核包括两部分，一部分是论文，另一部分是课题、教研科研经费、教材、专著、专利、获奖等，两部分不可融通，每部分占年终科研津贴的 50%。

(2) 具体发放办法：在年终应发绩效工资总金额 30%的基础上进行调节，在年度考核中如果未完成科研任务，则按比例扣发，在聘期内任何一年完成考核任务的补发之前的扣发金额。如果第一年完成聘期考核，则在聘期内每年都按足额（年终应发绩效工资的 30%）发放。科研超额完成没有奖励。

(3) 教学和科研不能互换融通。

3.其他部分年终绩效

占年终绩效的 30%，其中本科教学占 8%，学科建设占 4%，学位与研究生教育占 4%，师资队伍建设占 4%，学生工作占 3%，就业创业工作占 2%，党建和思想政治工作占 5%。

具体发放办法：按年终应发绩效工资总金额的 20%（此比例根据情况可上浮）发给各位老师，其余部分用于专业建设、学科建设、学生工作、就业创业、党建等。

五、专职辅导员和管理岗位教师

实行年度考核，在完成相关任务的基础上按应发金额足额发放。

六、结余部分资金使用说明

学校拨给学院总金额与学院实发给老师们总金额差额部分用于各种奖励、科研扣发补发和教研室活动经费。

七、聘期考核结果说明

考核优秀：聘期内教学和科研均双倍以上完成任务，即教学工作量为应完成教学工作量的 2 倍，且教学评价为优秀至少 1 次；科研部分的两项也双倍完成。考核优秀者下个聘期可申请高一级聘任。

考核合格：完成相应聘期的教学和科研任务，下个聘期只能在同等岗位选择。

考核不合格：包含两种情况：一是聘期内教学或科研任务有一项未完成；二是聘期内教学和科研任务都未完成。考核不合格者，下一个聘期是否降级聘任，由学院绩效工资分配工作领导小组和院学术委员会综合考虑决定。

八、其他说明

以上未尽事项解释权在学院绩效工资分配工作领导小组

国际经济与贸易学院

2021 年 6 月