**华南农业大学外国语学院**

**奖励性绩效工资分配实施细则**

根据《华南农业大学绩效工资实施办法》（华南农办〔2017〕10号）精神，结合学院实际，为做好奖励性绩效工资分配工作，特制定本实施细则。

**第一条** 学院坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深化内部体制改革，健全立德树人机制，努力培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。教职工应当强化岗位责任意识，贯彻党的教育方针，认真履职尽责，遵守工作纪律，按照聘任岗位职责积极完成本职工作。

**第二条** 学院建立以岗位绩效为核心的考核与分配制度，按教职工岗位绩效统筹分配奖励性绩效工资。奖励性绩效工资由学校按教职工岗位级别分配的奖励性绩效工资等构成，用于奖励教职工的岗位绩效。

**第三条** 考核与分配的基本原则。

（一）坚持以优化治理体系为核心，实施激励与约束机制，充分调动广大教职工的积极性、主动性和创造性，促进学院实现内涵发展。

（二）坚持多劳多得、不劳不得、优劳优得的原则，按教职工的岗位工作量（业绩）和考核结果为主要依据进行相应分配。

（三）坚持分类考核与分配的原则。依据岗位性质，将教职工分为行政教辅人员和专任教师两类。行政教辅人员指以定性指标为主进行考核的管理人员、其它专业技术人员（实验室人员）、辅导员和工勤人员，专任教师指以定量指标为主进行考核的教学和科研人员。

**第四条** 行政教辅人员岗位绩效考核与奖励性绩效工资分配。行政教辅人员经年度考核确定为合格（含合格）以上，其奖励性绩效工资参照《华南农业大学绩效工资实施办法》相应岗位级别分配。

**第五条** 专任教师岗位绩效考核与奖励性绩效工资分配。

（一）各专任教师应当按照聘任岗位的职责，积极承担教学、科研以及学院的工作任务，其奖励性绩效工资主要由教学和科研奖励性绩效工资构成，两者占比按《华南农业大学绩效工资实施办法》相应岗位级别，分别为其奖励性绩效工资总额的98.5%和1.5%。

（二）教学奖励性绩效工资绩效考核与分配。

1.教学工作的计算依据。教学工作由教师承担学院安排的理论教学、实践教学、实验教学、课外指导、教育教学改革与研究和教学公益工作六部分构成，以学校职能部门（教务处、研究生院）下达的教学任务为计算依据。学院双学位理论课程和未经学院安排的教学任务，不列入教学工作的计算范畴。

2.教学工作量的计算方法与标准。学院将教师承担的教学工作全部折算为“标准学时”，按“标准学时”计算教学工作量。各项教学工作的“标准学时”计算如下：

（1）理论授课标准学时为教学计划课程学时数乘以课程系数（专业硕士、专业博士课程系数分别为1.2、1.3，其余课程系数均为1.0）。

（2）指导本科学生（含双学位学生）毕业论文：10标准学时/学生。

（3）指导研究生毕业论文: 30标准学时/学生/年（学生答辩未通过的，按15标准学时/学生/年计算）。

（4）指导并带学生到教学实习点实习：5标准学时/天。

（5）参加教学计划内课程考试监考：2标准学时/次。

（6）担任学院教学督导员：10标准学时/年。

3.担任学院领导职务的专任教师，按学院平均教学工作量的60%补助工作量。

4.教学工作量标准的界定。学院平均教学工作量为当年教学工作量之和除以学院应计入计算的专任教师总人数；基本教学工作量为学院平均教学工作量上下浮动10%后的区间值；超额教学工作量为教师实际教学工作量减去学院平均教学工作量上浮10%后的部分。

5.教学奖励性绩效工资分配标准。

（1）教师达到基本教学工作量及以上，其教学奖励性绩效工资按其相应岗位级别总额分配。

（2）教师因患重大疾病、教学任务量不足等因素而导致未达到基本教学工作量，且因教学任务量不足的教师能够积极主动完成各系（部）和学院安排的其它工作并没有扣减奖励性绩效工资记录，经系（部）主任审核、分管院领导复核和学院党组织委员会或党政联席会议审定，认定其达到基本教学工作量，其教学奖励性绩效工资按其相应岗位级别总额分配。

（3）教师未达到基本教学工作量，其教学奖励性绩效工资按其相应岗位级别总额，并按其实际教学工作量占学院平均教学工作量的比例相应分配。

（4）教师未达到基本教学工作量而被扣减的教学奖励性绩效工资，全额用于对超额完成教学工作量的教师进行分配，并按单位超额教学工作量金额分别分配给超额完成教学工作量的教师。

（5）教师因产假、病假等，其教学奖励性绩效工资分配按学校有关规定执行。

（三）科研奖励性绩效工资绩效考核与分配。

1.分配范围与标准：主持获得国家级、省（部）级科研项目立项或成果奖励，分别给予1、0.5万元奖励；以第一作者在一、二级期刊发表论文1篇，分别给予0.1、0.05万元奖励。以上科研项目、成果奖励以及发表论文级别和范围的认定，参照《华南农业大学专业技术资格评审办法》之标准执行。

2.学院每年科研奖励性绩效工资分配总额控制在当年科研奖励性绩效工资总额以内。若当年科研奖励性绩效工资总额不足以按标准分配，则相应降低分配标准，降低标准金额由学院党组织委员会或党政联席会议按比例统筹审定。

**第六条** 管理奖励性绩效工资绩效考核与分配。

（一）分配范围与标准。

1.党委书记、院长：600元/人/月。

2.党委副书记、副院长：500元/人/月。

3.院长助理、系（部）主任、办公室主任：400元/人/月。

4.党委委员、工会主席：300元/人/月。

5.党支部书记、系（部）副主任、教研室主任、专业主任、实验室主任、教学（科研、外事、MTI中心）秘书、学院党务干事（组织员）、工会副主席：200元/人/月。

6.班主任：100元/人/月。

（二）凡同时担任2个以上管理职务（担任班主任除外）的，则只对其就高并其中之一管理职务分配管理奖励性绩效工资。担任管理职务期间因出国进修或产假、病假等原因而未实际履行管理职务的，不给予其分配管理奖励性绩效工资。

（三）因工作失职或渎职等原因导致未能按时按质完成所担任的管理事务，经学院党组织委员会或党政联席会议审定，扣减当事人未按时按质完成管理事务当月50%的管理奖励性绩效工资。经年度考核确定为不合格或基本合格的，不给予其分配管理奖励性绩效工资，已给予分配的应予以扣回。

（四）学院若不足以按标准分配管理奖励性绩效工资，则相应降低分配标准，降低标准金额由学院党组织委员会或党政联席会议按比例统筹审定。

**第七条** 奖励和扣减奖励性绩效工资的范围和标准及程序。

（一）奖励的范围和标准。

1.学院若在学校本科教学工作状态评估等专项工作中成绩突出而获奖励，奖金由学院党组织委员会或党政联席会议统筹分配给除有扣减奖励性绩效工资记录外的教职工。

2.经年度考核确定为优秀等次的教职工，由学校统一按标准分配优秀等次奖励性绩效工资。

3.对达到基本教学工作量和有担任课程学生评教在学院排名前5%且没有扣减奖励性绩效工资记录的专任教师，学院予以奖励。

4.对在教学、科研、管理、国际交流与合作、服务师生工作中表现突出以及积极参加学院公益工作的教职工，学院予以奖励。

5.对参加职称评审晋升为副教授或教授的教职工，学院予以奖励。

6.奖励的范围、标准等事项，由学院党组织委员会或党政联席会议根据当年奖励性绩效工资实施情况统筹确定。

（二）扣减的范围和标准。

1.未按照《华南农业大学教职工考勤管理规定》履行请假手续，旷工（会）1次，扣减当事人奖励性绩效工资500元；旷工（会）1天，扣减当事人奖励性绩效工资1000元。

2.按照《华南农业大学教学差错和事故的认定与处理规定》，被认定违反教学差错、教学事故的，分别扣减当事人奖励性绩效工资500、2500元。

3.对违反师德师风和国家法律法规等而被处理或处分的，扣减当事人奖励性绩效工资10000元∕次。

4.在学校本科教学工作状态评估中，教职工因工作失职或违反纪律等而导致学院排名在学校总体排名中居中下，除对当事人于评估前已给予的扣减等处理外，再按每一直接扣分事项扣减当事人奖励性绩效工资500元。

5.在二级单位年度目标考核等专项工作中，教职工因工作失职或违反纪律等而导致学院被学校扣减年度奖励性绩效工资总额的，除对当事人于专项工作前已给予的扣减等处理外，再按每一直接扣分事项扣减当事人奖励性绩效工资20000元。

6.教职工经年度考核确定为不合格的，扣发其当年全额奖励性绩效工资；经年度考核确定为基本合格的，扣发其当年全额奖励性绩效工资的80%。若已给予分配的，应予以扣回。

7.教职工未按时按质按量完成工作等，按职责由学院相应部门和负责人审核，经分管院领导复核并提交学院党组织委员会或党政联席会议审定后，视情节轻重扣减当事人相应奖励性绩效工资。

（三）奖励和扣减的程序。

1.奖励和扣减奖励性绩效工资，按职责由相应部门和负责人审核，经分管院领导复核后提交学院党组织委员会或党政联席会议审定，并以会议纪要等形式发文公布。学院办公室协助负责做好奖励和扣减奖励性绩效工资工作。

2.对奖励的奖励性绩效工资，由学院统筹集中发放。对扣减的奖励性绩效工资，经学院公布后30天内扣减。若当年全额奖励性绩效工资不足以扣减，则在下一年奖励性绩效工资中补扣减。

**第八条** 本实施细则的实施范围为学院在职在岗事业编制教职工和人才租赁人员。享受年薪制的高层次人才，按学校有关规定执行，年薪制高层次人才的工作量不计入平均工作量基数。

**第九条** 学院办公室为本实施细则实施的执行部门。学院各分管领导应当组织做好所分管领域教职工尤其专任教师绩效考核数据的收集、统计、汇总以及审核等工作。相关工作人员应当增强责任意识，确保绩效考核与分配数据的客观、准确、真实。

**第十条** 学院实施奖励性绩效工资考核与分配公开制度，在学院党务院务公告栏公开教职工岗位绩效考核数据和结果等，接受广大教职工的监督。学院教职工代表大会为本实施细则实施的监督机构。学院党组织委员会、党政联席会议保证本实施细则实施的规范透明和客观公正。

**第十一条** 本实施细则在实施过程中出现的特殊或异常情况，按职责经各分管院领导审核后提交学院党组织委员会或党政联席会议研究并作出决议且按决议执行。

**第十二条** 对本实施细则实施过程或实施结果尤其对奖励、扣减奖励性绩效工资的范围和标准及程序等持有异议的，可按《华南农业大学教职工申诉处理办法》进行申诉。

**第十三条** 本实施细则由学院奖励性绩效工资分配工作领导小组负责解释，自2017年1月1日起施行。原《外国语学院校内津贴分配办法》（2012）及与本实施细则相抵触的规定同时废止。

华南农业大学外国语学院

 2018年11月26日