

# 镇江高等专科学校文件

镇高专（2019）30号

## 关于完善二级管理和绩效工资改革制度的 若干规定(试行)

各学院（部）、各部门：

经学校研究，根据镇江高专第六届教职工代表大会第五次会议审议通过，将继续执行《镇江高专关于推进院系二级管理改革的实施办法》（镇高专委〔2014〕53号）、《镇江高专关于实施绩效工资改革的暂行办法》（镇高专〔2014〕109号）这两个文件，并正式下发《关于完善二级管理和绩效工资改革制度的若干规定》（试行）（文件附后），请各部门认真遵照执行。

镇江市高等专科学校

2019年4月10日

镇江高专党政办公室

2019年4月10日印发

## 关于完善二级管理和绩效工资改革制度的若干规定(试行)

各学院(部)、部门:

《镇江高专关于推进院系二级管理改革的实施办法》(镇高专委(2014)53号)、《镇江高专关于实施绩效工资改革的暂行办法》(镇高专(2014)109号)正式实施以来,对学校内部管理和事业发展起到了积极的作用,经学校研究,将继续执行这两个文件,同时对在运行过程中的相关条款进行完善或优化,形成若干规定,并于2019年3月23日提交学校第六届教职工代表大会第五次会议审议通过。

### 一、继续执行两个文件的意义

进一步深化学校内部管理和分配制度改革,完善二级管理和绩效工资改革制度,坚持有效导向、重在激励、总量包干、按职考绩、自主分配等原则,明确管理职责,增强学校工作的运行效率,建立起干部能上能下、员工干多干少、干好干坏不一样的长效机制,努力提高教师的教育教学水平和专业建设能力,鼓励激励广大教职员工干事创业的活力,为学校的内涵建设和高质量发展提供强有力的制度保证。

### 二、强化二级管理与绩效改革制度的执行

学校每年核定各院部、部门人员编制数,严格执行缺编、超编人员财务经费预算。院部和部门根据学校有关规定和本单位的具体情况,按照思想政治、教学实训、日常管理以及科研社会服务等工作内容和教师应完成规定的年度工作量,自行制定本奖励性绩效分配考核实施细则,严格考核后进行二次绩效分配。超工作量的,按照院部规定标准发放超课时津

贴；未完成工作量的，扣发奖励性绩效（个人奖励性绩效总额÷院部基准教学科研工作量×所缺工作量部分），奖励性绩效含 R1、R2 两个部分。

### 三、严格人员编制管理与经费管理

1. 保留超编人员。学校按编制人员总量划拨绩效给院部，院部可自行消化超编人员工作量，并按照教师实际完成的工作量发放奖励性绩效工资。

2. 分流超编人员。

①由教师个人申请到其它院部从事相关教学工作，经院部同意，人事处办理调配手续。

②学校公布空缺岗位，教师个人双向选择，经院部同意，将超编人员暂时调配到其它岗位工作。

③由学院提出，学校组织超编人员转岗培训或企业挂职实践，其间的待遇按学校相关规定执行。

3. 超编流动人员性质。服从调配的超编人员，可申请保留原来的身份性质，待原院部工作需要时可以重新申请回到院部工作；在新的工作岗位上，工作考核合格或得到所在单位认可的，期间可以不影响其职称评定、晋升等所需工作量的相关要求。

4. 编制经费解决办法。超编部分的经费，由学校在院部总量中扣除 60%；缺编部分的经费，学院内部化解的按照每个编制 2 万元划拨，学院外聘教师的按照每个编制 2.5 万元划拨。

学校合理设置管理部门和核算人员编制，对工作任务特别繁重或缺编人员较多的部门，每年予以一定数额的绩效补助。

### 四、教师岗位工作量的核定与考核

1. 教师岗位工作量的组成。教师基本工作量除了定性工作考核以外，主要由“教师基准教学工作量”、“科研社会服务工作量（科研基础分值）”和“其它工作量”三部分组成。

2. 教师岗位基准平均教学工作量。

各院部以上一年度的全校教职工教学工作量平均数为参考，根据各自实际情况核定当年本单位的工作量，以后每年可根据师生比例变化情况进行动态调整。

离退休年龄不足3年的教师减免1/8教学工作量。

专职辅导员一般需完成教师教学工作量的1/3。

在管理岗位工作享受专技岗位工资人员，需要完成一定的工作量。原则上校级领导需完成教师教学工作量的1/8，中层及以下干部需完成教学工作量的1/6。

担任院部部长（主任）须完成教师教学工作量的1/4、副院长（副主任）、办公室主任（专技岗）等须完成教师教学工作量1/3。

非专任教师或行政管理人员担任教学任务的，一般不得高于教师教学工作量的1/3。

以上非专任教师上课，在额定范围内享受课时津贴，其中，中层以上干部课时津贴发放须乘以0.8系数。

3. 教师岗位科研社会服务工作量。

①学校按照规定的科研积分总量考核各院部，院部按规定要求考核教师，具体参照2015年1月实施的《镇江高专校院（部）科研工作二级管理实施细则（试行）》执行。

②教师因故未完成相应的科研积分，可选择课堂教学工作量等与科研

积分互换，原则上可按 1:1 比例换算，离退休年龄不足 3 年的教师按 1:2 比例换算，不足 1 年的不作考核。院部可根据自身实际自行制定换算办法。

4. 教师岗位其他工作量。教师参加专业建设、课程建设、教材建设、教学与实训管理、学生管理、教学竞赛、指导学生专业技能竞赛等服务院部发展工作，由院部自行制定量化考核标准，对教师进行考核。学校将从绩效工资总量中列支一定的经费，作为各类项目的工作奖励。

#### 5. 教师岗位工作量的考核。

各院部根据自身实际制订具体量化考核标准，由教教职工会议通过后，报学校考核委员会备案，在总盘子内，实行教学工作量、科研社会服务工作量以及其它工作量的互通互换，但工作量互换部分不再领取相关的津贴补贴和奖励。

学校层面只考核院部“教师基准教学工作量”和“科研社会服务工作量”，并在年底直接与院部进行工作量总量和经费总额的结算；跨院部产生的教学工作量，以院部为单位进行相互结算。

#### 五、其它岗位工作量的核定与考核

1. 党政管理岗等其它岗位考核。仍执行原考核规定，按照思想政治、工作质量、劳动纪律、科研工作、其它工作等要求进行严格考核。

2. 教研室主任与专业（群）负责人。按照学校新修订的管理办法执行。

3. 专任教师兼班主任。按规定发放津贴或每 1 个班级（30 人为基数）计算 1/4 工作量，具体由院部计算确定。

4. 专任教师兼党支部书记或组织员。计算 1/4 工作量。

5. 专任教师兼教学科研秘书。由院部提出申请，根据工作内容和兼职人数减免教学工作量，减免总量不超过院部规定的 1 个教师编制的教学工

作量标准。

6. 双肩挑人员的考核。可申请选择专业技术岗或管理岗进行考核，每年申请一次。选择专业技术岗人员须完成教师教学工作量的 1/3，在额定范围内享受课时津贴，科研社会服务考核参照专任教师标准执行。

7. 教学督导员的考核。被列入校级教学督导员的，每听 1 节课可计 0.8 课时。

8. 中层领导干部目标考核。按照镇江高专干部管理目标考核相关规定执行，根据考核结果发放干部考核绩效。

9. 不再担任领导职务的干部考核。中层副职及以下须完成教学工作量的 1/3、中层正职须完成教学工作量的 1/4、校级领导须完成教学工作量的 1/8。享受专业技术职务工资的干部原则上回到教学单位工作；享受管理职务工资的干部，由所在工作单位核定可量化的工作量（如：负责具体的管理工作，或者担任督导员、兼职组织员、兼职辅导员工作等），并进行严格考核；根据需要，享受专业技术职务工资的干部由学校调配安排管理工作的，其考核办法与享受管理职务工资的干部相同。

未涉及以上条款的特殊人员、特殊情况，可由院部、部门提出申请，学校职能部门核准，报校长办公会研究确定。

#### 六、有关要求

各职能部门要尽快梳理工作职责，抓紧修订相关制度，进一步完善校、院两级管理体制，推动管理重心下移，认真做好人员编制、预算和经费的核算、划拨工作，为院部提供全方位的服务，努力提升学校的二级管理水平上一个新台阶。各院部要树立大局意识和责任意识，深刻领会本次重申二级管理和绩效工资改革规定的重要意义，进一步增收节支，完善制度，

细化考核细则。要认真做好思想工作，充分调动教职工的积极性、主动性和创造性，为推动学校创优升本事业和高质量发展作出积极贡献。

本规定自 2019 年起施行，由人事处负责解释。