

食品科学与工程学院单位绩效工资分配方案

(试行)

根据《宁夏大学绩效工资改革方案（试行）》《〈宁夏大学绩效工资改革方案〉补充规定》《宁夏大学教学科研单位及专任教师综合评价与绩效工资分配管理办法（试行）》《宁夏大学专任教师基本服务职责任务管理办法》等有关规定，引导并鼓励全体教师积极参与师资队伍建设、学科学位点建设、人才培养、科学研究、社会服务等学院发展的各项工作，结合学院实际，制定本分配方案。

一、单位绩效工资分配组织领导

学院成立单位绩效工资分配工作领导小组，负责单位绩效工资分配方案的制定，组织全院教师就单位绩效工资分配方案进行充分讨论并广泛征求意见建议，审核确定单位绩效工资分配结果，审议和解决单位绩效工资分配中出现的矛盾问题，向全院教师就单位绩效工资分配情况解释说明。学院单位绩效工资分配工作领导小组人员构成如下：

组 长：刘 源 李文华

副组长：王松磊 方海田

成 员：李海峰 罗瑞明 刘敦华 张慧玲 刘贵珊

章 中

学院单位绩效工资分配工作领导小组下设办公室，办公室主任由李文华兼任，成员为学院行政综合事务工作组成员，负责起草和修订学院单位绩效工资分配方案，做好学院单位

绩效工资分配工作中数据信息的收集、整理、核算、归档，OA系统的申报、发布、认定，以及单位绩效工资分配结果的公示、上报等具体事务。

二、单位绩效工资构成与核算

按照《宁夏大学教学科研单位及专任教师综合评价与绩效工资分配管理办法（试行）》第二十二规定，单位绩效包括单位基本绩效、单位突破性绩效和单位调剂绩效，由学校按年度进行核算划拨。

1. 单位基本绩效为学院全体教职工个人绩效总和乘以调节系数，调节系数由学校每年根据二级单位考核结果和全校财务状况经学校相关会议研究决定。

2. 单位突破性绩效为学院完成的单位突破性任务所获得的绩效。

3. 单位调剂绩效包括单位资源占用调减绩效、单位创收调增绩效和负面效能调减绩效。

（1）单位资源占用调减绩效由学校根据学院房屋资源占用额度和水电使用费（根据《宁夏大学教学科研用房定额管理暂行办法》核定）与仪器设备占用额度（根据《宁夏大学仪器设备购置使用与收费管理办法》核定）进行核算。

（2）单位创收调增绩效从学院创收经费中提取，可以用来冲抵单位资源占用调减绩效（额度不设上限），也可以用来为教师发放单位附加绩效（发放方式须符合《宁夏大学创收管理办法》的规定）。

（3）负面效能调减绩效根据学院完成核心任务考核指

标情况和工作事故差错、所属教师违反师德师风建设和违法违纪等情况建立负面效能清单，实施绩效总量调减，具体调剂绩效额度由学校相关会议研究决定。

三、单位绩效工资分配原则

按照《宁夏大学教学科研单位及专任教师综合评价与绩效工资分配管理办法（试行）》第二十三条规定，学院单位绩效属奖励性绩效，实施二次分配，分配结果公示结束后按年度报人力资源部，随同教师个人绩效按年度一次性发放。

（一）总体原则

1. 坚持全院“一盘棋”思想，将单位绩效分配与意识形态、安全稳定和师德师风紧密结合，确保学院各项事业高质量发展。

2. 坚持“激励与约束并重，科学、公平、规范”原则，单位绩效分配既要充分肯定教师个人做出的努力与奉献，又要客观体现其取得的成绩与实际贡献，杜绝简单平均分配，更好的激发教师积极投身学院建设发展的主人翁意识，调动教师参与学院公共事务的积极性，确保学院各项工作平稳有序、正常开展。

3. 学院主要负责人（含主持工作）的分配水平与全院教师平均水平的比例应原则上控制在2倍以内，其他副职的分配水平与全院教师平均水平的比例应原则上控制在1.8倍以内。

4. 充分考虑退休（含返聘）、调离和校内其他单位等人员所做的贡献，对其参加完成学院突破性工作任务的，要在

单位突破性绩效分配中予以体现。

（二）单位基本绩效分配原则

1. 单位基本绩效主要用于奖励单位层面为学院建设发展做出贡献和成绩的公共服务人员及有关人员。

2. 单位基本绩效分为公共服务基础绩效和公共服务奖励绩效两个部分（以下简称基础绩效和奖励绩效），基础绩效占单位基本绩效的 60%，奖励绩效占单位基本绩效的 40%。

3. 基础绩效按照岗位系数和在职时间进行核算。符合发放条件的教师基础绩效 V_1 、基础绩效总量 S_1 、符合发放条件所有教师相应岗位系数 K 乘以在职时间 T 的和 Q_1

（ $Q_1 = \sum K_n \times T_i$ ）、符合发放条件教师岗位系数 K 和在职时间 T ，具体核算为： $V_1 = (S_1 / Q_1) \times K \times T$ 。岗位系数标准见表 1，兼任多职的就高不就低、不重复计算。

表 1 基础绩效分配岗位系数标准

岗位	岗位系数	备注
书记、院长	2.0	（含主持工作）
副书记、副院长	1.8	
团队负责人	1.6	（不含退休返聘）
教授	1.4	一年按 12 个月计算，退休（含返聘）、调离和新入职人员以实际在职时间为准，职称变化的从聘任次月计算。
副教授	1.2	
讲师及以下	1.0	

4. 奖励绩效主要用来鼓励教师积极参加学院公共服务，由教师年度基本服务职责任务工作量（又称公共服务工作量）超出最低要求 48 小时的部分（简称公共服务超工作量）确

定。教师个人奖励绩效 V_2 、奖励绩效总量 S_2 、符合发放条件的教师年度公共服务超工作量总和 Q_2 、符合发放条件的教师个人年度公共服务超工作量 C_2 ，具体核算为： $V_2=(S_2/Q_2) \times C_2$ 。

（三）单位突破性绩效分配原则

1. 单位突破性任务绩效按学校核定标准进行二次分配，主要用于单位基本绩效不能完全体现教师为学院建设发展所做贡献的补充，分配结果公示结束后在学校 OA 系统填报。

2. 所获单位突破性任务绩效，有明确团队或者责任人的，按其 60% 分配给相应团队或责任人，剩余 40% 由学院进行统筹分配；没有明确团队或者责任人的，全部由学院进行统筹分配。

3. 分配给相应团队或者责任人的部分，由团队或者责任人按其参加人的实际贡献进行具体分配，分配结果需上报学院审定。

4. 学院统筹部分，由学院党政联席会议根据相关人员在该项工作中的贡献进行分配，分配时要充分考虑学院领导、团队负责人及其他相关人员所做的贡献。

5. 对认定了公共服务工作量的突破性任务，相应团队或责任人不能重复享受单位突破性绩效分配，由此获得的单位突破性绩效全部由学院统筹分配，否则要按一定比例扣减其相应公共服务工作量。

6. 退休（含返聘）、调离和校内其他单位人员参加完成学院突破性任务的，采取一事一议的方式核定分配标准。其

中，有明确团队或责任人的，由团队或责任人按其核定标准的60%进行分配，剩余的40%由学院承担；没有明确团队或责任人的，全部由学院承担。

（四）单位调剂绩效分配原则

1. 单位资源占用调减绩效按“谁占用谁承担”的原则执行，即学院对各团队房屋资源占用额度、水电使用费和仪器设备占用额度，根据《宁夏大学教学科研用房定额管理暂行办法》《宁夏大学仪器设备购置使用与收费管理办法》进行核定，超出部分可用团队创收增量绩效冲抵（不设上限），不能冲抵的由团队集体承担。

2. 单位创收调增绩效按《宁夏大学创收管理办法（试行）》为教师发放附加绩效，如有剩余可用于冲抵单位资源占用调剂绩效。

3. 单位负面效能调减绩效原则上由出现负面情形的团队集体承担（如扣发团队个人单位基本绩效、突破性绩效等，具体由团队内部协商，报学院审定后执行），团队不能承担的部分由学院集体承担。

（五）特别说明

1. 在职教师年度公共服务工作量小于规定最低要求48小时的不予发放单位基本绩效，参与完成学校职能部门发布服务任务时数不满8小时的不予发放单位基本绩效中的奖励绩效部分，上述两项任务有一项未达到最低标准的年度考核不得评为“优秀”等次。

2. 在职教师因违反师德师风建设、违法违纪，出现工作

事故或重大差错等情况，给学校学院造成负面影响或形成单位负面效能清单的，在影响期内不予发放单位绩效，年度考核不得评为“合格”及以上等次。

3. 在职教师不参加学院及基层组织集体活动的（含会议、学习、工会活动等，下同），核算单位基本绩效时要从公共服务工作量中扣除相应积分，因私请事假1次扣1分，旷工1次扣3分，其他情况由学院领导班子集体商定。

4. 当年退休（含返聘）、调离与新入职人员可按其实际在职时间和公共服务超工作量参与单位基本绩效分配，但新入职人员在职期间的月平均公共服务时长须达到4小时。

5. 退休（含返聘）、外聘、调离和校内其他单位教师等相关人员，可按其实际贡献参与单位突破性绩效分配。

四、基本服务职责任务核定标准及适用范围

1. 学院基本服务职责任务包括教学服务、学生培养、学科建设和其它任务。

2. 学院领导班子成员公共服务超工作量，以全院公共服务超工作量最多的前5位教师的平均数乘以相应系数核算，其中正职（含主持工作）的系数为1.2，副职的系数为1.1。

3. 教师画像中，学院领导班子成员可按其实际参加公共服务事项进行填报，但不得高于参加相应活动其他教师服务时长的1.2或1.1倍；核定总时长的活动如有院领导参加，须将其时长计算在内，不得挪给他人。

4. 可取得单位突破性绩效的工作任务，除工作周期超过1年且任务较为繁重的，可在参加相应工作任务的非完成年

度适当给予公共服务工作量（不能超过当年该项工作任务个人服务时长的 20%），其他突破性工作任务均不再核算公共服务工作量。

5. 凡是由相应单位或部门组织实施并给予报酬的，不能核算公共服务工作量。

6. 学院基本服务职责各项任务的关键点、学时核定标准、积分标准、发布和核算单位等见表 2。

表 2 学院基本服务职责任务核定标准及适用范围

指标要素	序号	关键点	学时核定标准	积分标准	核算单位
教学服务	1	监考、巡考	按实际监考、巡考次数核定，监考核定 2 小时/场，巡考核定 1 小时/场。	1 分/小时	学部 学院
	2	本科生毕业论文开题、答辩	按学生人数核定：10 人及以下，核定 2 小时；11-15 人，核定 3 小时；之后每增加 5 人核定增加 1 小时。	1 分/小时	学院
	3	专业申请与认证或专业审核评估、学科评估	专业申请按 32 小时核定，专业认证按 240 小时核定，专业审核评估与学科评估各按 72 小时核定，由分管领导按实际参加人员进行分解。	1 分/小时	学院
	4	本科生招生	按实际参加工作时间核定，6 小时/每天。	1 分/小时	学校
	5	各类评审或执裁	按参评人数核定：参评人数 5 人及以下核定 2 小时，之后每增加 3 人核定增加 1 小时。	1 分/小时	学院
	6	校聘院级督导	按实际参加工作时间核定，每 2 节课按 1 小时计算。	1 分/小时	学院

学生培养	7	研究生招生工作: 考试命题、阅卷、复试考核等	命题: 每科目核定 8 小时; 阅卷: 按科目核定, 100 人以内核定 40 小时, 之后每增加 10 人核定增加 2 小时; 复试面试: 参加考生 10 人及以下核定 18 小时, 之后每增加 1 人核定增加 2 小时。	1 分 / 小时	学部学院
	8	研究生毕业: 论文开题、中期考核、预答辩、资格审查、答辩等(不含非全日制研究生)	资格审查: 每 10 人核定 1 小时; 其他: 参加学生人数 5 人及以下核定 2 小时/评委, 6-10 人核定 4 小时/评委, 11-15 人核定 6 小时/评委, 16 人及以上核定 8 小时/评委。	1 分 / 小时	学部学院
	9	学位点建设: 培养方案修制订、学位点申报、评估、核验、质量报告与年度报告撰写、培养基地建设	学位点申报、评估、核验, 每项任务按 120 小时核定; 其他每项任务按 72 小时核定, 学位点负责人按实际参加人员进行分解。	1 分 / 小时	学院
	10	本科专业建设: 培养方案修制订、培养基地建设等	每项任务按 72 小时核定, 专业负责人按实际参加人员进行分解。	1 分 / 小时	学院
	11	本科生毕业: 论文开题、答辩等	按学生人数核定: 10 人及以下, 核定 2 小时/1 评委; 11-15 人, 核定 3 小时/评委; 之后每增加 5 人核定增加 1 小时/评委。	1 分 / 小时	学院
	12	学生创新创业: 担任大学生创新创业训练计划项目评审和各级各类学科竞赛培训、评审	按实际参加工作时间核定: 每组 10 项及以下核定 2 小时/评委, 每增加 5 项增加 1 小时/评委。	1 分 / 小时	学院

	13	担任班主任	按学校规定执行。	36分/年	学生处
学科建设	14	辅导本单位各类课题和人才计划申报工作	按实际参加工作时间核定。	1分/小时	学院
	15	参与学科评估工作、评估报告的撰写	每项任务按72小时核定，学科负责人按实际参加人员进行分解。	1分/小时	学院
	16	参与各级科研平台学术活动组织和各类工作	按实际参加工作时间核定：每次任务按2小时核定。	1分/小时	学院
其他	17	专任教师承担教师党支部书记“双带头人”工作、分工会主席	按学校规定执行。	24分/年	党委组织部/工会
	18	各民主党派主委、统战团体会长或主席	按学校规定执行。	24分/年	党委统战部
	19	各民主党派副主委、统战团体副会长或副主席	按学校规定执行。	16分/年	党委统战部
	20	各民主党派秘书长、副秘书长、所属支部主属，统战团体秘书长或副秘书长	按学校规定执行。	10分/年	党委统战部
	21	党支部委员、党小组负责人、分工会委员、科研团队实验室安全管理员、学院对外信息发布宣传员	按学院规定执行	12分/年	学院
	22	学院网站与微信公众号管理员、院级实验室安全管理员	按学院规定执行	36分/年	学院
	23	代表学院参加教学技能类比赛、指导学生学科类竞赛等，所获得奖项未取得学	按获得奖项上一个等次绩效积分标准的60%认定	1分/小时	学院

		校绩效积分的			
	24	其它任务	学院认定的可作为基本服务职责的工作任务，由学院核定总工作量和招募人数。	1分/小时	学院

五、其他

1. 学校相关职能部门和学部负责组织实施的公共服务工作任务发布后，教师个人应根据个人实际情况自行申报（本科生班主任由个人提交申请，经学院党政联席会议审核通过后上报校党委学生工作部），任务完成后由相关职能部门负责认定。

2. 学院负责组织实施的公共服务工作任务，经学院领导班子集体审议后发布，教师个人应根据个人实际情况积极申报，任务完成后由学院分管领导审核并予以认定。

3. 本方案的执行和修订须与学校相关政策保持一致，未尽事宜由学院绩效分配工作领导小组负责解释，解释不通的由学院党政联席会议研究决定。

4. 本方案在 2023 年度单位绩效工资分配中试行，后续根据试行情况进行修订完善。

5. 本方案经全院大会通过后，由学院党政联席会议审定并公示后执行，原《食品科学与工程学院教师公共服务工作量核定办法（试行）》同时废止。

6. 本方案如有与学校绩效分配方案及相关政策不一致的以学校方案和政策为准。

食品科学与工程学院

2024. 2. 26