

# 山东科技大学文件

山科大人字〔2019〕3号

---

## 关于印发《山东科技大学 绩效工资实施办法（试行）》的通知

各校区管委，各部门、各单位：

《山东科技大学绩效工资实施办法（试行）》已经校党委常委会研究通过，现予印发，请遵照执行。

特此通知

山东科技大学  
2019年1月12日

# 山东科技大学绩效工资实施办法（试行）

为深化学校收入分配制度改革，规范校内收入分配秩序，完善分配激励机制，建立与岗位及实际贡献相适应的岗位绩效工资分配制度，根据《山东省事业单位工作人员收入分配制度改革实施意见》（鲁政办发〔2006〕108号）《关于印发山东省事业单位实施绩效工资指导意见的通知》（鲁人社发〔2012〕22号）《关于印发〈省属事业单位绩效工资实施工作中有关问题的处理意见〉的通知》（鲁人社发〔2013〕3号）《关于印发山东省事业单位工作人员考核办法的通知》（鲁人社发〔2017〕45号）《关于印发〈山东高校辅导员绩效考核与绩效工资发放暂行办法〉的通知》（鲁教工委通字〔2018〕1号）《关于印发〈进一步完善省属事业单位绩效工资管理办法〉的通知》（鲁人社发〔2018〕58号）《关于山东省事业单位高层次人才收入分配激励机制的意见（试行）》（鲁人社发〔2018〕59号）《山东省事业单位绩效考核办法（试行）》（鲁办发〔2018〕56号）及《关于印发〈山东科技大学岗位设置、聘任及管理暂行办法〉的通知》（山科大人字〔2012〕28号）文件精神，结合我校实际，制定本办法。

## 一、基本原则

（一）坚持按劳分配、优绩优酬的原则。以提高人才培养质量和科研创新能力为目标，充分发挥绩效工资分配的绩效导向作用，按劳分配、优绩优酬，鼓励广大教职工为学校发展多做贡献。

（二）坚持以岗定薪、责薪一致的原则。强化岗位管理，建立基本工作任务制度，以岗定薪、责薪一致。

（三）坚持两级考核、自主分配的原则。学校建立二级单位目标责任绩效考核评价体系，根据任务完成情况和考核情况核算各二级单位奖励性绩效工资总量；各二级单位根据自身发展实际和工作目标，自主制定本单位具体考核标准和奖励性绩效工资分配办法。

（四）坚持分类指导、统筹兼顾的原则。科学合理地设定各类各级岗位分配关系，适度把握各类岗位平衡，促进各类岗位队伍协调发展。

（五）坚持实施绩效工资与清理规范相结合的原则，清理规范校内各类奖励及补贴发放项目，构建规范、有序、合法的收入分配体系，严肃分配纪律。

（六）坚持平稳过渡、逐步完善的原则。在按上级绩效工资政策总体设计、先行入轨的基础上，使绩效工资分配制度与学校现行校内分配制度有机结合，保证分配政策的平稳过渡；同时不断积累经验，逐步完善学校绩效工资分配制度。

## 二、实施人员范围

绩效工资实施人员范围为学校人员控制总量内的正式工作人员（以下简称“工作人员”）。

## 三、薪酬构成及标准

实施绩效工资后，工作人员获取的薪酬由政策性工资、绩效工资两部分构成。

### （一）政策性工资

政策性工资包括基本工资（岗位工资、薪级工资）、特殊岗位津贴（目前我校包括护士的护龄津贴、幼儿教师的教龄津贴）和保留的改革性补贴（目前包括住房补贴、物业补贴、住房公积金、住宅采暖补贴）。

政策性工资标准严格执行国家、山东省有关政策，由学校根据规定统一按月全额预发至个人。

### （二）绩效工资

绩效工资包括基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分，实行总量控制。

#### 1. 绩效工资总量

学校绩效工资总量由省人力资源社会保障厅、省财政厅核定。上级部门在核定学校绩效工资总量时，设置总量基准线、调控线、限高线，其中调控线按基准线的 2.3 倍确定，限高线按基准线的 5 倍确定。

学校实际发放的绩效工资总量最高不能超过上级部门核定

的限高线，且超过上级部门核定的调控线时，需按规定向省财政缴纳调节基金，缴纳调节基金所需资金不得使用财政补助收入。

学校每年的绩效工资总量在上级部门核定的调控线内，根据学校的财力状况，由学校绩效工资分配领导小组研究决定，其中高于基准线部分所需资金由学校自筹解决。

学校每年按绩效工资总量的 10%预留一定的绩效工资（以下简称“预留绩效”），用于新增人员及各类奖励性绩效工资项目的调剂使用。

绩效工资总量一年核定一次，每年 6 月底前报上级部门核定下一年度的绩效工资总量。

## 2. 基础性绩效工资

基础性绩效工资主要体现地区经济发展水平、物价水平、所聘岗位及完成基本工作任务等因素。

各类各级岗位基础性绩效工资具体标准由学校统一制定，工作人员基础性绩效工资标准根据所聘岗位确定。

全校基础性绩效工资总量按(全校绩效工资总量-预留绩效)的 60%确定。

每年 1 月份根据本年度全校基础性绩效工资总量、各岗位基础性绩效工资岗位分配系数（具体见附件 1）及各岗位每年 1 月份所聘人员数量确定本年度的各岗位基础性绩效工资标准。即：

各岗位基础性绩效工资标准=全校基础性绩效工资基本标准  
× 相应岗位岗位系数；

全校基础性绩效工资基本标准=全校基础性绩效工资总量÷全校各岗位每年1月份所聘人员数量与相应岗位系数乘积之和。

### 3. 奖励性绩效工资

奖励性绩效工资主要体现超基本工作任务所取得的岗位业绩和实际贡献等因素。

根据学校的实际情况，奖励性绩效工资分为超基本工作量业绩津贴、奖励、专项补贴、临时性奖励或补贴、增效补贴五部分，其中：

全校超基本工作量业绩津贴总量+增效补贴总量=(全校绩效工资总量-预留绩效)×40%-全校奖励总量-全校专项补贴总量；  
临时性奖励或补贴占用预留绩效。

#### (1) 超基本工作量业绩津贴

超基本工作量业绩津贴主要体现在完成基本工作任务外，工作人员超额完成基本工作任务可享受的相应津贴。

各类单位超基本工作量业绩津贴计算办法见附件2。

#### (2) 奖励

奖励主要体现单位或工作人员高质量地完成工作任务或取得标志性成果而获得的校内奖励。

校内奖励项目及相应奖励办法，具体见附件3。

#### (3) 专项补贴

专项补贴是指承担基本工作任务外的其它工作，学校所给予的工作补贴，具体项目见附件4。

#### （4）临时性奖励或补贴

临时性奖励或补贴是指在超基本工作量业绩津贴、奖励、专项补贴之外临时发生的与工作有关的奖励或补贴。

临时性奖励或补贴具体发放项目、标准由相关管理部门提交学校绩效工资分配领导小组研究决定。相关管理部门在提交学校绩效工资分配领导小组研究决定前，需将发放项目、标准及发放政策依据或原因、经费来源报学校绩效工资分配工作小组办公室进行审核。

#### （5）增效补贴

增效补贴是指在学校核定的单位超基本工作量业绩津贴、奖励、专项补贴及临时性奖励或补贴总量外，将一部分创收收入纳入单位奖励性绩效工资分配的补贴。

增效补贴核定办法见附件 5。

### 四、绩效工资分配办法

#### （一）基础性绩效工资分配办法及经费来源

基础性绩效工资 80%按月由学校预发至个人，20%部分每年年底根据工作人员完成基本工作任务的情况一次性结算，多退少补。

经批准同时在管理岗位和专业技术岗位上任职的工作人员，基础性绩效工资按其执行基本工资的岗位确定。

各单位工作人员基础性绩效工资经费支付渠道仍按现工资支付渠道执行。

## **（二）各单位奖励性绩效工资分配办法、总量及经费来源**

学校每年 1 月份根据考核情况将单位上年度的各类奖励性绩效工资一次性核算到单位，由单位在学校核定的奖励性绩效工资总量内进行二次分配。

学校根据不同单位的工作性质，确定不同单位奖励性绩效工资总量核定办法及经费来源，具体见附件 6。

党政管理部门、群团组织的兼职工作人员，所取得的与管理工工作有关的奖励性绩效工资核定到所在单位，所取得的与专业技术工工作有关的奖励性绩效工资核定到兼职单位；在按管理岗位参与所在单位奖励性绩效工资分配的同时，如果符合兼职单位奖励性绩效工资的分配条件，也可按专业技术岗位参与兼职单位的奖励性绩效工资分配。

辅导员岗位工作人员，所取得的与学生管理工作有关的奖励性绩效工资核定到所在单位，所取得的与专业技术工工作有关的奖励性绩效工资核定到任教单位；在按管理岗位参与所在单位奖励性绩效工资分配的同时，如果符合任教单位奖励性绩效工资的分配条件，也可按专业技术岗位参与任教单位的奖励性绩效工资分配。

所在单位与兼职或任教单位一致的兼职工作人员、辅导员岗位工作人员，其奖励性绩效工资的分配办法由单位自主确定。

## **五、基本工作任务的认定标准**

工作人员完成基本工作任务即享受全部的政策性工资和基

基础性绩效工资；没有完成基本工作任务的，根据相关规定分别扣减相应工资。

根据工作性质的不同，确定不同岗位工作人员完成基本工作任务认定标准。

### **（一）教学、科研单位教师（包括实验教师）**

教学、科研单位教师（包括实验教师，以下简称“教师”）完成基本工作任务情况根据完成基本工作量、考勤、年度考核、聘期考核等情况确定，完成基本工作量且全年为满勤、年度和聘期考核均为合格及以上等次的为完成基本工作任务。

教学、科研单位教师工作量包括教学、科研、公益事务工作量三部分，其中公益事务工作量主要是指教师承担学科、专业建设及个人所任教课程之外其它课程监考任务、兼做单位管理工作、学校公共服务活动等任务而获得的工作量。

教师的教学、科研、公益事务工作量计算办法及相应基本工作量标准，由各单位根据学校分配的教学、科研、公共服务（如学校文体活动）等任务，结合本单位实际工作需要及各岗位基本岗位职责自主制定，其中教学工作量、科研工作量之间可以相互折合，具体折合标准单位自定。

学校所定单位教学、科研工作量核算办法及专任教师应承担的基本工作量标准（包括教学、科研两个方面，以下简称“教师额定基本工作量”）仅做为学校核算教学、科研单位超基本工作量业绩津贴的依据。

下列人员额定基本工作量标准按以下办法确定：

(1) 未全勤人员：教师额定基本工作量 × (未全勤人员的出勤月数 / 12)，其中对于休产假的女职工完成的工作量只有超过教师额定基本工作量部分，才可计算超基本工作量。

(2) 教学、科研单位院长（主任）基本工作量为教师额定基本工作量的 1 / 2，副院长（副主任）基本工作量为教师额定基本工作量的 2 / 3。上述人员完成的工作量只有超过教师额定基本工作量的部分，才可计算超基本工作量。

(3) 兼职工作人员基本工作量仍按教师额定基本工作量的 1 / 4 确定，年课堂授课教学工作量不能超过教师额定基本工作量的 1 / 3，超过部分不计算超基本工作量。

(4) 辅导员岗位工作人员基本教学工作量为教师额定基本工作量的 1 / 6，超过 1 / 6 部分不计算超基本工作量。

(5) 经学校批准离岗在职攻读学位、访学、挂职等有基本教学工作量要求的人员，离岗期间其基本教学工作量不做要求，但因指导研究生、承担科研任务等所获得的工作量，只有超过教师额定基本工作量的部分，才可计算超基本工作量。

访学人员访学期间的基本工作量按访学任务核定，具体要求见《山东科技大学教师国（境）内外访学管理办法》（山科大人字〔2016〕32号）。

## **（二）其他工作人员**

其他工作人员完成基本工作任务情况根据完成基本岗位职

责、考勤、年度考核、聘期考核等情况确定，完成基本岗位职责且全年为满勤、年度和聘期考核均为合格及以上等次的视为完成基本工作任务。

## 六、组织领导

（一）学校成立绩效工资分配领导小组，下设工作小组及工作小组办公室；工作小组办公室设在人事处（处长任办公室主任）。

### 1. 主要职责

（1）领导小组主要负责：①研究确定学校每年的绩效工资总量；②学校绩效工资分配实施办法的审核；③学校绩效工资具体分配方案的审定；④学校实施绩效工资制度后，各部门出台新的奖励或补贴办法、调整奖励或补贴标准的审定；⑤临时性奖励或补贴发放项目、标准及相关单位增效补贴发放数额的审定；⑥不纳入绩效工资总量管理或在绩效工资总量中单列的分配项目的研究确定；⑦领导工作小组工作。

（2）工作小组主要负责：①学校具体分配方案的制定；②各校区、各单位分配办法及具体分配方案的审核。

（3）工作小组办公室主要负责：①学校绩效工资分配方案的落实及组织工作；②本实施办法的解释工作。

### 2. 人员组成

（1）山东科技大学绩效工资分配领导小组

领导小组由校领导及人事处、工会、教务处、研究生院、科

研处、财务处主要负责人组成，学校党委书记任组长，校长任副组长。

## （2）山东科技大学绩效工资分配工作小组

工作小组由分管人事工作的副校长及人事处、组织部、学生处、工会、团委、教务处、研究生院、科研处、财务处、国际交流处主要负责人及泰安、济南校区分管人事工作负责人组成，其中分管人事工作的副校长任组长，人事处处长任副组长。

（二）青岛校区各单位分别成立单位绩效工资分配领导小组，负责单位内部绩效工资分配方案的制定与实施。泰安校区、济南校区分别成立校区绩效工资分配领导小组，负责校区内部绩效工资分配方案的制定与实施。领导小组成员须有 1~3 名职工代表，成员名单报学校工作小组办公室备案。

## 七、纪律要求

（一）学校实施绩效工资制度后，任何单位均不得在绩效工资所列项目外自行设立和发放任何劳务费、课时费、津贴补贴或奖金，不得突破学校核定的奖励性绩效工资总量，不得违反规定的程序和办法进行分配；同时各单位以后出台新的奖励或补贴办法、调整奖励或补贴标准均应经工作小组办公室报学校绩效工资分配领导小组审定，在学校绩效工资总量内进行。

除按规定发放的政策性工资、绩效工资所列项目和不纳入绩效工资管理的项目外，未经学校批准凡用学校行政事业性经费发给学校工作人员的费用，财务处均不予以支付。

(二)对违反政策规定的单位或个人,一经查实,将严格按照《事业单位工作人员处分暂行规定》(人社部、监察部令第18号)、《违规发放津贴补贴行为处分规定》(监察部、人社部、财政部、审计署令第31号)等相关规定严肃处理。

## 八、有关问题说明

(一)经学校绩效工资分配领导小组研究认可,属于以下规定的分配项目不纳入绩效工资总量管理或在绩效工资总量中单列,不作为绩效工资调控基数。

1. 按国家和省有关规定执行的奖励性津贴补贴不纳入绩效工资管理。奖励性津贴补贴目前主要包括:独生子女费、精神文明奖及《关于申报2015年度高层次专家政府岗位津贴和科研补助经费有关问题的通知》(鲁人社字〔2015〕273号)中的高层次专家政府岗位津贴。

2. 国家和省有关规定中明确不纳入绩效工资管理的收入项目。

3. 利用学校技术资源等对外开展技术开发、技术转让、技术咨询、技术服务等有偿服务活动取得的收入中按规定可以用于人员分配的部分,可提取一定比例用于工作人员激励,不纳入绩效工资总量管理。

4. 对于高层次人才,按规定实行年薪制、协议工资、项目工资等灵活分配方式的,年薪、协议工资所需经费在学校绩效工资总量中单列,不作为学校绩效工资调控基数;不实行年薪制、

协议工资等灵活分配方式的，其绩效工资在学校绩效工资总量中单列。

高层次人才需按规定程序由山东省人力资源社会保障厅进行认定。

为建立符合高层次人才特点、有效激发活力、规范有序的高层次人才收入分配激励机制，学校将根据上级有关规定，另行制定《高层次人才收入分配办法》。

5. 学校承担的财政科研项目用于科研人员绩效支出的部分，以及通过市场委托方式取得的横向经费中用于人员绩效支出的部分，纳入绩效工资总量管理，不作为绩效工资调控基数。

6. 科研人员获得的职务科技成果转化现金奖励计入学校当年绩效工资总量，但不受总量控制，不作为调控基数。

(二) 实行年薪的高层次人才不再参与工作人员绩效工资的分配，按其所签协议执行。

(三) 工作人员受聘岗位类别或级别发生变动时，其基础性绩效工资从岗位变动的次月起，按新聘岗位标准执行。

(四) 本办法实施后，对于以下工作人员的相应绩效工资按以下规定执行：

1. 在学校 2017 年专业技术岗位补缺晋升聘任中按规定程序竞聘上岗的享受正高四级岗位和副高三级岗位校内岗位津贴待遇的专业技术人员，在相应聘期内分别享受正高四级岗位和副高三级岗位的基础性绩效工资。

2. 经学校批准在职攻读学位的工作人员，在规定的学制内，对其基本教学工作量不做要求，考核（包括年度考核、聘期考核）合格后，其基础性绩效工资全额享受。

3. 主持正处级岗位工作的副职干部，其超基本工作量业绩津贴按正处岗位标准核定。

（五）对于享受校内高层次人才岗位补贴的人员，自本办法实施后，在保持目前总收入不降低的前提下，按新标准兑现基础性绩效工资，同时相应核减其岗位补贴。

（六）对各教学单位（不包括继续教育学院）外聘授课教师承担的教学工作量，学校核定到相关教学单位；学校在核定单位奖励性绩效工资总量时，将根据单位核定的外聘授课教师授课酬金（外聘教师授课费标准由单位自定），相应核减单位奖励性绩效工资总量。

（七）工程训练中心、泰安校区教务部实验实训中心暂按无创收教辅单位的相关办法核定其奖励性绩效工资，其实训工作量核算办法及所承担的实训工作量暂作为其人员编制的控制依据。

（八）各单位在进行奖励性绩效工资分配时，仅限于本单位工作人员及经学校批准在本单位兼任专业技术岗位工作的校内其它单位的工作人员，其中对于经学校批准在本单位兼任专业技术岗位工作的校内其它单位的工作人员的奖励性绩效，仅限于与其专业技术岗位职责相关项目的分配。

（九）出现以下情况之一的，工资分别按以下办法处理，其

中因同一事项出现重复扣发情况的，按就高扣发。

1. 日常考勤中出现病假、事假、婚假、探亲假、迟到、旷工等情况的，工资待遇按《山东科技大学教职工考勤管理办法(试行)》(另行下文)中的规定处理；

2. 年度考核不合格的工作人员，该年度的基础性绩效工资扣发 50%，同时停发该年度超基本工作量业绩津贴；基本合格的工作人员，该年度的基础性绩效工资、超基本工作量业绩津贴扣发 20%。

3. 聘期考核不合格的工作人员，该聘期的基础性绩效工资按未完成基本岗位职责任务的比例返还学校。

4. 受到政纪处分的工作人员，其政策性工资按《关于事业单位工作人员和机关工人受处分工资待遇处理有关问题的通知》(人社部发〔2012〕68 号)规定处理；其绩效工资按以下办法处理：

(1) 受警告、记过处分的，处分期内的超基本工作量业绩津贴停发；

(2) 受降低岗位等级或撤职处分的，基础性绩效工资按新聘(任)岗位确定，处分期内的超基本工作量业绩津贴停发。

5. 涉嫌违法违纪被立案调查的人员在被调查期间、待分配工作人员在待分配期间，绩效工资暂全部停发，待有明确结论或确定岗位后，再根据情况按有关规定确定被调查或待分配工作期间的绩效工资是否补发。

6. 被采取强制措施和受行政处罚工作人员的工资待遇按《转发〈中共中央组织部、中共中央政法委员会、人力资源社会保障部、国家公务员局关于进一步做好机关事业单位工作人员被采取强制措施和受行政处罚后工资待遇处理工作的通知〉的通知》(鲁组发〔2015〕27号)规定执行。

(十)对校内超编单位,每超编1人扣减单位1个编制的超基本工作量业绩津贴,1个编制的超基本工作量业绩津贴按教师额定基本工作量标准核定。

(十一)对于泰安、济南校区,学校将其奖励性绩效工资核定到校区,由校区进行分配。

(十二)各单位所制定的奖励性绩效工资分配办法,要在广泛征求教职工意见的基础上,经单位全体职工和同级教代会或党政联席会讨论通过,报学校批准后施行。

每年的具体分配结果须经单位领导小组研究审核并在单位内部公示(5个工作日)无异议后,于每年2月底前报至人事处、财务处,发至个人。

(十三)2018年教学工作量、科研工作量仍按现办法核算。

(十四)各单位在具体实施过程中,遇到文件中没有明确的问题,请以书面形式及时报至学校绩效工资分配工作小组办公室,由工作小组办公室汇总,提交学校绩效工资分配领导小组研究决定。

## 九、组织实施

(一) 2018 年绩效工资按本办法核定。

(二) 本办法自 2019 年 1 月 1 日起执行，《关于实施校内岗位津贴制度的暂行规定》（山科大人字〔2002〕13 号）同时废止。

- 附件：
1. 工作人员基础性绩效工资岗位系数一览表
  2. 超基本工作量业绩津贴计算办法
  3. 校内奖励项目及相应奖励办法一览表
  4. 专项补贴及发放文件依据或标准一览表
  5. 增效补贴核定办法
  6. 各单位奖励性绩效工资总量核定办法及经费来源一览表

附件 1

工作人员基础性绩效工资岗位系数一览表

岗位类别	岗位层次及档次		岗位系数	备注
管理岗位	管理三级（正厅）	A	3.92	一、管理岗位及工勤岗位同层次岗位档次的划分及晋档 （一）档次划分 1、管理岗位 （1）管理八级及以上岗位以相应层次岗位任职时间 5 年为一档，划分为 4 档； （2）科员以任职时间 5 年为一档，划分为 3 档； （3）办事员不再分档。 2、工勤岗位 （1）技术工四级及以上岗位，以相应层次岗位任职时间满 5 年为一档，划分为 4 档； （2）初级工、普通工不再分档。 （二）档次晋升要求 1、管理三级岗位、技术工一级岗位 近 5 年年度考核结果为合格及以上等次的，相应层次岗位每档任职时间满 5 年经学校批准可晋升一档。 2、管理四级及以下岗位、技术工二级及以下岗位 （1）各层次岗位内 B 档晋升 A 档 相应层次岗位 B 档任职时间满 5 年，同时近 5 年年度考核结果为合格及以上等次，且基础性绩效工资晋档的当年年度考核为优秀的，经学校批准可由 B 档晋升 A 档。 （2）各层次岗位内 B 档及以下档次的晋升 近 5 年年度考核结果为合格及以上等次的，相应层次岗位每档任职时间满 5 年经学校批准可晋升一档。 （三）任职时间计算 任职时间计算截至每年的 12 月 31 日。
		B	3.72	
		C	3.52	
		D	3.32	
	管理四级（副厅长）	A	3.13	
		B	2.95	
		C	2.78	
		D	2.57	
	管理五级（正处）	A	2.57	
		B	2.37	
		C	2.17	
		D	2.02	
	管理六级（副处）	A	2.02	
		B	1.87	
		C	1.73	
		D	1.62	
	管理七级（正科）	A	1.62	
		B	1.51	
		C	1.40	
		D	1.30	
管理八级（副科）	A	1.30		
	B	1.25		
	C	1.23		
	D	1.15		
管理九级（科员）	A	1.15		
	B	1.08		
	C	1.08		
管理十级（办事员）		1		
见习期				

## 工作人员基础性绩效工资岗位系数一览表（续）

岗位类别	岗位层次及档次		岗位系数	备 注
专业技术岗位	正高	专业技术一级（正高一级）	9.13	<p>（四）晋档后基础性绩效工资兑现时间</p> <p>经学校批准的晋档人员，其晋档后的基础性绩效工资每年的1月兑现。</p> <p>二、执行初期工资的应届毕业博士研究生，在专业技术岗位上的，暂执行专业技术十级岗位的基础性绩效工资标准；在管理岗位的，暂执行管理八级职员（副科）D档的基础性绩效工资标准；</p> <p>三、执行初期工资的应届毕业硕士研究生，在专业技术岗位上的，暂执行专业技术十二级岗位的基础性绩效工资标准；在管理岗位的，暂执行管理九级职员（科员）C档的基础性绩效工资标准。</p> <p>四、目前山东省还未开展事业单位高级技师、技师的考工定级工作。</p>
		专业技术二级（正高二级）	3.32	
		专业技术三级（正高三级）	2.78	
		专业技术四级（正高四级）	2.23	
	副高	专业技术五级（副高一级）	2.07	
		专业技术六级（副高二级）	1.90	
		专业技术七级（副高三级）	1.73	
	中级	专业技术八级（中级一级）	1.62	
		专业技术九级（中级二级）	1.51	
		专业技术十级（中级三级）	1.40	
	初级	专业技术十一级（助级一级）	1.23	
		专业技术十二级（助级二级）	1.08	
		专业技术十三级（员级）	1	
	见习期		1	
工勤岗位	技术工一级（高级技师）	A	1.52	
		B	1.47	
		C	1.42	
		D	1.37	
	技术工二级（技师）	A	1.32	
		B	1.28	
		C	1.24	
		D	1.20	
	技术工三级（高级工）	A	1.17	
		B	1.14	
		C	1.11	
		D	1.08	
	技术工四级（中级工）	A	1.05	
		B	1.05	
		C	1.05	
		D	1.05	
	技术工五级（初级工）		1	
	普通工		1	

## 附件 2

### 超基本工作量业绩津贴计算办法

各单位超基本工作量业绩津贴按以下办法计算：

单位超基本工作量业绩津贴总量=全校超基本工作量业绩津贴总量×（本单位超基本工作量总量÷全校超基本工作量总量），其中全校超基本工作量总量=各单位超基本工作量总量之和。

学校根据不同单位的工作性质，确定不同单位超基本工作量总量计算办法。

#### 一、教学、科研单位

单位超基本工作量总量=超基本教学、科研工作量总量+其它超基本工作量补贴总量。

##### （一）超基本教学、科研工作量总量

单位超基本教学、科研工作量总量=单位完成的教学、科研工作量总量-单位应承担的基本教学、科研工作量总量，其中单位应承担的基本教学、科研工作量总量=教师额定基本工作量×单位所聘专业技术岗位人数（不含图书资料员）。

单位完成的教学、科研工作量核算办法及教师额定基本工作量标准另行制定。

##### （二）其它超基本工作量补贴总量

单位其它超基本工作量补贴总量为以下各项补贴总量之和。

##### 1、专职管理人员超基本工作量补贴

教学、科研单位专职管理人员包括分党委（党总支）书记及党政办公室和教科办公室专职管理人员、专职管理的院长（主任）或副院长（副主任），其超基本工作量补贴总量（A1）按以下办法计算：

$A1 = (B1 - C1) \times D1 + E1 \times F1$ ，其中：

B1: 党政办公室和教科办公室专职管理人员定编数

C1: 党政办公室和教科办公室实有人数

D1: 教师额定基本工作量

E1: 单位所聘专业技术岗位人员（不含图书资料员）人均超基本教学、科研工作量

F1: 专职管理人数（包括图书资料员）

##### 2、院长（主任）及副院长（副主任）管理工作补贴

院长（主任）及副院长（副主任）管理工作补贴总量（A2）具体计算办法如下：

$A2 = (B2 - C2) \times D1$ ，其中：

B2：院长（主任）及副院长（副主任）设置职数

C2：院长（主任）及副院长（副主任）中的专职管理人数

3、辅导员超基本工作量补贴

辅导员超基本工作量补贴仍按带学生实有人数核定，其补贴总量（A3）按如下办法核算：

$A3 = (B3 - C3) \times D1$ ，其中：

B3：按所带学生实有人数额定标准核定的辅导员岗位人数

C3：辅导员岗位实有人数

辅导员岗位人员所带学生实有人数额定标准及所包括人员类别分别见《关于印发〈山东科技大学岗位设置、聘任及管理暂行办法〉的通知》（山科大人字〔2012〕28号）第6、13页。

## 二、党政管理部门、群团组织及教辅单位

各党政管理部门、群团组织及教辅单位的超基本工作量总量（A4）按以下办法计算： $A4 = B4 \div C4 \times D4$ ，其中：

B4：全校党政管理部门、群团组织及教辅单位超基本工作量总量

C4：全校党政管理部门、群团组织及教辅单位不同级别岗位工作人员人数与相应岗位分配系数（具体见附件2-1）乘积之和

D4：本单位不同级别岗位工作人员人数与相应岗位分配系数乘积之和

B4按以下办法核定： $B4 = E4 \div F4 \times G4$ ，其中：

E4：全校教学、科研单位超基本教学、科研工作量总量

F4：全校教学、科研单位所聘专业技术岗位人员总数（不包括图书资料员）

G4：全校党政管理部门、群团组织及教辅单位工作人员总数

## 三、有关问题说明

1、教学、科研单位完成的教学、科研工作量分别由教务处、研究生院、科研处负责核定，核定完后报人事处；其它超基本工作量补贴由人事处负责核定。

2、年度内新到我校工作的人员或退休、调离人员，其超基本工作量业绩津贴根据在校工作时间按比例计发。

3、教学、科研单位党政办公室和教科办公室专职管理人员定编数仍按现办法计算，其实有人数包括学校承担工资的计划外人员和返聘人员。

附件 2-1

**党政管理部门、群团组织及教辅单位  
不同级别岗位超基本工作量业绩津贴分配系数一览表**

岗位			分配系数
辅助系列 专业技术岗位	管理岗位	工勤岗位	
	管理三级（正厅）		2.40
	管理四级（副厅）		2.00
正高	管理五级（正处）		1.70
副高	管理六级（副处）		1.50
中级	管理七级（正科）		1.30
	管理八级（副科）		1.20
助级	管理九级（科员）	技术工三级（高级工）	1.15
		技术工四级（中级工）	1.10
员级	管理十级（办事员）	技术工五级（初级工）或普通工	1.00
见习期			

### 附件 3

## 校内奖励项目及相应奖励办法一览表

奖励项目	奖励办法	责任单位
山东科技大学单位及工作人员考核优秀绩效奖励	具体奖励办法见附件 3-1	人事处
“两优一先”奖励	关于印发《山东科技大学“创先争优”活动评比表彰办法》的通知（校党字〔2015〕36号）	组织部
山东科技大学本科教学工作奖励	关于印发《山东科技大学本科教学工作奖励办法》的通知（山科大教学〔2017〕11号）	教务处
山东科技大学教职工科研奖励	1、《山东科技大学教职工科研奖励办法》（山科大科字〔2015〕9号） 2、《山东科技大学教职工科研奖励办法补充规定》（山科大科字〔2016〕4号）	科研处
山东科技大学 ESI 学科成果奖励	《山东科技大学 ESI 学科成果奖励办法（试行）》（山科大科字〔2017〕6号）	
一流学科建设成果奖励	2017 年第 13 次校长办公会通过的一流学科建设成果奖励办法	
研究生教育教学成果奖	关于印发《山东科技大学研究生培养经费等部分业务经费管理暂行办法》的通知（山科大研字〔2015〕16号）	研究生院
研究生优秀学位论文指导教师奖		
研究生十大科技精英指导教师奖		
毕业生就业创业工作先进个人	关于印发《山东科技大学毕业生就业创业工作考核奖励办法》的通知（山科大学字〔2015〕14号）	学生处
山东科技大学优秀班主任	关于印发《山东科技大学班主任管理办法》的通知（山科大学字〔2016〕52号）	
山东科技大学优秀辅导员	《关于进一步加强辅导员队伍建设的实施意见》（校党字〔2013〕70号）	
山东科技大学学生科技创新工作先进单位	《山东科技大学学生科技创新工作管理办法》（山科大学字〔2017〕141号）	团委
山东科技大学学生科技创新优秀指导教师		
校外宣传成果奖励	《山东科技大学校外宣传工作成果奖励办法》（校党字〔2016〕29号）	宣传部
收费工作奖励	《山东科技大学学费收缴管理办法》（山科大财字〔2009〕34号）	财务处

奖励项目	奖励办法	责任单位
教练员奖励	关于印发《山东科技大学体育竞赛奖励实施办法》的通知（山科大教字〔2015〕52号）	体育学院
山东科技大学优秀教师	《山东科技大学表彰优秀教师和优秀教育工作者实施办法》（山科大人字〔2000〕55号）	人事处
山东科技大学优秀教育工作者		
特别奖励		
引进高层次人才奖励	《山东科技大学引进高层次人才奖励办法》（山科大人字〔2014〕50号）	
引进捐赠奖励	关于印发《山东科技大学引进捐赠奖励暂行办法》的通知（山科大综字〔2014〕20号）	合作发展处
优秀成人教育教师	《关于召开山东科技大学第二十六次成人高等教育工作会议的通知》（继教院字〔2017〕3号）	继续教育学院
优秀成人教育工作者		
优秀成人教育班主任		
成人教育招生先进个人		

## 附件 3-1

# 山东科技大学单位及工作人员考核优秀绩效奖励办法

### 一、单位年度综合考核优秀绩效奖励

单位年度综合考核优秀绩效奖励根据单位年度综合考核或中层班子考核结果确定，考核优秀的，学校给予一定的绩效奖励。绩效奖励具体计算办法如下：

年度综合考核优秀单位绩效奖励=500元/人×(本单位年度考核合格及以上等次的工作人员人数+当年度新进我校的按规定参加年度考核但不确定档次的工作人员人数)。

### 二、工作人员年度考核优秀绩效奖励

对于年度考核优秀的工作人员，学校给予一定的绩效奖励，具体计算办法如下：

工作人员年度考核优秀绩效奖励=500元/人×本单位年度考核优秀人数。

### 三、有关问题说明

1、单位在制定内部奖励性绩效工资分配办法时，对于考核优秀的工作人员，要予以倾斜。

2、对于享受年度综合考核优秀绩效奖励单位中的年度考核优秀人员，其年度考核优秀绩效奖励不再单独核定，只核定单位的年度综合考核优秀绩效奖励。

3、对于兼职人员，两个岗位的年度考核结果不一致时（其中一个岗位为优秀，一个岗位为合格）其年度考核优秀绩效奖励按就高结果核定。

4、单位年度综合考核办法另行制定。

## 附件 4

### 专项补贴及发放文件依据或标准一览表

名 称	发放文件依据或标准	责任单位
研究生教育督导员津贴	关于印发《山东科技大学研究生培养经费等部分业务经费管理暂行办法》的通知（山科大研字〔2015〕16号）	研究生院
本科校级教学督导员津贴	《山东科技大学教学督导工作管理办法》（山科大教学〔2015〕16号）	教务处
青年教师教育教学导航计划指导教师工作量补贴	《关于青年教师教育教学导航计划的实施意见》（山科大教学〔2005〕12号）	
非全日制研究生授课及指导费	根据各相关学院办法核算	研究生院 各相关学院
班主任补贴	关于印发《山东科技大学班主任考核办法（试行）》的通知（山科大学字〔2017〕45号）	学生处
辅导员省级绩效工资	具体考核及分配办法另行制定	
学生专利指导教师工作量补贴	《山东科技大学学生专利研究及申请资助办法》（山科大学字〔2012〕82号）	团 委
从事教育工作三十年荣誉金	500元/人	人事处
学校兼职法律顾问报酬	法律顾问合同	党委学校办公室
国际学生短期班、长期汉语班、预科班授课课时费	每节课课时费最高不超过如下标准：助教60元、讲师120元、副教授150元、教授200元，其中为短期班讲授文化类、艺术类课程的，按照上述对应课时费标准的1.5或2倍确定。	国际交流处
成人教育班主任补贴	参照《关于印发〈山东科技大学班主任考核办法（试行）〉的通知》（山科大学字〔2017〕45号）规定执行	继续教育学院
成人教育教学工作量酬金	关于印发《成教学院教学工作量及酬金计算办法（修订）》的通知（成人教育学院2006年10号）	
专家讲学及各类评审费	1. 关于印发《山东科技大学专家讲学与各类评审费发放管理办法》的通知（山科大财字〔2014〕24号） 2. 关于印发《山东科技大学专家讲学及各类评审费发放管理办法补充规定》（山科大财字〔2018〕9号）	财务处 相关组织单位
考试或测试任务考务（测试）费	《山东科技大学各类招生考试及承担上级考试或测试任务考务（测试）费发放管理办法（试行）》（另行下文）	教务处
各教学单位所设系（教研室或实验中心）主任工作补贴	按各教学单位平均每个系（教研室或实验中心）5000元/年的标准核算	
各分党委兼职党务工作者工作补贴	按平均每个在职教工支部5000元/年的标准核定到各分党委，由分党委制定分配办法；其中分党委包括多个部门、单位的，由分党委根据分配办法再核定到相关工作人员所在部门、单位。	组织部

## 附件 5

# 增效补贴核定办法

### 一、教学、科研单位（不包括继续教育学院）及有创收收入的教辅单位

#### （一）教学、科研单位（不包括继续教育学院）

年度综合考核优秀单位，创收收入纳入单位奖励性绩效分配的部分最高不得超过单位当年度超基本工作量业绩津贴总量的 40%，超过 20% 的部分，按 1:1 的比例上交学校；合格单位，最高不得超过 20%，超过 10% 的部分，按 1:1 的比例上交学校。

#### （二）有创收收入的教辅单位

年度综合考核优秀单位，创收收入纳入单位奖励性绩效分配的部分最高不得超过单位当年度超基本工作量业绩津贴总量的 20%，超过 10% 的部分，按 1:1 的比例上交学校；合格单位，最高不得超过 15%，超过 10% 的部分，按 1:1 的比例上交学校。

#### （三）有关问题说明

1、创收收入可纳入单位奖励性绩效工资分配的部分按《山东科技大学非财政性收入分配管理办法》（另行下文）的规定执行。

2、相关单位增效补贴的具体比例及数额，需由单位申请，经学校绩效工资分配领导小组在学校绩效工资总量内研究决定。

### 二、党政管理部门、群团组织及无创收收入的教辅单位

对于各党政管理部门、群团组织及无创收收入教辅单位的增效补贴，按以下办法确定：

单位增效补贴总量=全校的教学、科研及教辅单位发放的增效补贴总量÷（全校教学、科研单位工作人员人数+将创收收入纳入增效补贴的教辅单位工作人员人数）×单位工作人员人数。

附件 6

各单位奖励性绩效工资总量核定办法及经费来源一览表

单 位		奖励性绩效工资总量核定办法	经费来源	备 注
教学、科研单位		为 本 单 位 相 应 超 基 本 工 作 量 业 绩 津 贴、 奖 励、 专 项 补 贴、 临 时 性 奖 励 或 补 贴、 增 效 补 贴 五 部 分 之 和	1. 相应的超基本工作量业绩津贴、奖励、专项补贴、临时性奖励或补贴由学校承担； 2. 相应的增效补贴由单位创收经费承担	1. 教学单位不包括继续教育学院 2. 对于创收能力较弱的教学、科研单位，经单位申请、学校研究批准，单位专职管理人员奖励性绩效工资总量可按党政管理部门、群团组织管理人员的奖励性绩效工资总量核定办法单独核定，所需经费由学校承担；单位在学校核定的专职管理人员奖励性绩效工资总量内对专职管理人员单独进行分配，专职管理人员在本单位专职管理人员奖励性绩效工资总量外，不得在单位内再领取其它任何报酬；同时学校也不再核定单位的增效补贴。
教 辅 单 位	有创收能力的单位			
	无创收能力的单位			
党政管理部门、群团组织		同上	所需经费由学校承担	
技术转移管理处	管理人员	在校办企业或其他独立法人企业工作的		其奖励性绩效工资标准及管理办法由单位依上级政策及学校相关规定自定，所需经费仍由所在企业承担。
	产业人员			
泰安校区后勤管理处（产业人员）				
后 勤 管 理 处、 济 南 校 区 后 勤 管 理 处、 泰 安 校 区 后 勤 管 理 处（后勤人员）	学校承担工资人员	办法一：按党政管理、群团组织、无创收能力的教辅单位核定办法，核定奖励性绩效工资总量。	所需经费由学校承担	由单位根据情况自行选择奖励性绩效工资总量核定办法，其中选择办法一的，在学校核定的奖励性绩效工资总量外，学校承担工资人员不得在单位内再领取其它任何报酬；同时与自收自支人员的分配办法要分别制定。
	自收自支人员	办法二：按继续教育学院核定办法，核定奖励性绩效工资总量。	按规定由单位自有经费承担	
继续教育学院		为 本 单 位 相 应 超 基 本 工 作 量 业 绩 津 贴、 奖 励、 专 项 补 贴、 临 时 性 奖 励 或 补 贴、 增 效 补 贴 五 部 分 之 和， 其 中 超 基 本 工 作 量 业 绩 津 贴 根 据 学 校 党 政 管 理 部 门、 群 团 组 织、 无 创 收 能 力 的 教 辅 单 位 核 定 超 基 本 工 作 量 业 绩 津 贴 的 办 法、 标 准 核 定； 单 位 考 核 优 秀、 合 格 时， 其 增 效 补 贴 可 分 别 按 超 基 本 工 作 量 业 绩 津 贴 的 80%、 50% 核 定	按规定由单位自有经费承担	

说明：各单位各项奖励性绩效工资由相关责任单位核定并报人事处，人事处汇总最终确定各单位的奖励性绩效工资总量。

