

中共南京航空航天大学委员会文件

党 字〔2018〕62号

中共南京航空航天大学委员会关于印发 《二级单位绩效薪酬分配指导意见》的通知

各相关单位：

为进一步深化收入分配制度改革，健全校院二级绩效评价体系，充分激发院系活力，提升部门服务水平，调动教职工干事创业热情，根据国家相关文件精神和学校实际，特制定《二级单位绩效薪酬分配指导意见》，现予印发，望遵照执行。

附件：《二级单位绩效薪酬分配指导意见》

(此页无正文)

中共南京航空航天大学委员会

2018年12月21日



附件：

二级单位绩效薪酬分配指导意见

第一章 总则

第一条 为进一步深化收入分配制度改革，健全校院二级绩效评价体系，充分激发院系活力，提升部门服务水平，调动教职工干事创业热情，根据国家相关文件精神和学校实际，制定本指导意见。

第二条 指导思想

紧密围绕校内综合改革的目标，深化校院二级人事制度改革，以加大二级单位考核和分配自主权为核心，在统筹规范学校各类津补贴、奖励的基础上，改革绩效分配方式，构建适应学校长远发展的薪酬体系和调整机制，充分激发二级单位和各支队伍活力。

第三条 改革目标

通过绩效薪酬分配制度改革，统筹人力资源成本，加大二级单位分配自主权，形成绩效激励合力。构建多层次、多维度的绩效薪酬分配体系，实现分类激励和有效激励。

第四条 实施范围

本指导意见的实施范围为学校发放收入的各类人员（不含学校年薪制人员和派遣人员）。

第五条 组织机构

学校成立绩效薪酬分配领导小组，组长由校长担任，副组长由分管人事、财务工作的校领导担任，成员包括人事、财务、纪检监察等部门负责同志，领导小组办公室设在人事处/高级人才办。二级单位成立绩效薪酬分配工作小组，具体负责本单位的绩效薪酬分配工作。

第二章 绩效构成

第六条 绩效分为基础绩效（A）和奖励性绩效（B）。其中基础岗位绩效（A1,原岗位津贴的60%）属于基础绩效。

第七条 奖励性绩效包括：绩效津贴（B1,原岗位津贴的40%）、目标考核奖励（B2）、学校其他各级各类奖励（B3）、各单位经学校同意可纳入奖励性绩效的创收（B4）以及学校根据整体发展和财务状况调增的绩效（B5）等。

第八条 教职工的奖励性绩效额度综合体现绩效考核情况、岗位目标完成的质量、学校的导向性奖励和超工作量等各个方面。

第九条 目标考核奖励（B2）由学校单独制定考核方案和分配办法。

第十条 二级单位的创收收入在符合财务相关规定的前提下可申请纳入奖励性绩效，但额度不得超过学校核拨基础岗位绩效（A1）和绩效津贴（B1）总和的30%。超过学校核拨基础岗位绩效（A1）和绩效津贴（B1）总和的10%以上，需向学校缴纳一定

额度的配比经费：超过 10%至 20%的部分，需向学校缴纳超出部分的 50%作为配比经费；超出 20%以上的部分，需向学校缴纳超出部分的 100%作为配比经费。所有上缴的配比经费均纳入下一年度学校绩效总额统筹管理。

第十一条 根据上级相关文件要求，除以上规定的基础绩效和奖励性绩效外，各单位不得自行发放任何津贴补贴或奖金。

第三章 绩效分配

第十二条 绩效薪酬分配领导小组负责绩效总额的确定和绩效分配的指导。

第十三条 学校为二级单位设立绩效专用账户，统一管理，专款专用，不得超支。

第十四条 基础岗位绩效（A1）和绩效津贴（B1）每年年初由学校进行总额核拨，目标考核奖励（B2）根据考核结果核拨，其他学校各级各类奖励（B3）、各单位经学校同意可以纳入奖励性绩效的创收部分（B4）和学校根据整体发展和财务状况调增的绩效（B5）报学校绩效薪酬分配领导小组审定后核拨至二级单位。

第十五条 绩效账户的结余经费可滚动到下年度使用，但基础岗位绩效（A1）账户结余不得超过当年度基础岗位绩效核拨总额的 5%。

第十六条 学校对二级单位的绩效考核要充分考虑人才培养的重要性，各教学单位在制定绩效分配方案时必须将人才培养指标设为首要考核指标，在奖励性绩效中可设立教学专项奖励。

第十七条 绩效分配要根据绩效优先的原则，鼓励拉开差距，避免平均主义。对于考核不合格人员，二级单位不得发放绩效津贴（B1），并根据考核情况扣发部分基础岗位绩效（A1）。学校将对二级单位的绩效分配情况进行监督，对执行不到位的单位进行警示和干预。

第十八条 二级单位负责制定本单位的绩效分配方案，方案须经单位教职工代表大会或全体教职工审议通过，并报学校审定。二级单位根据方案自行进行绩效薪酬分配。

第十九条 二级单位绩效分配方案的修改需履行相应程序，并报学校备案。

第二十条 二级单位绩效分配方案、评价指标、评价标准和考核结果必须在一定范围内公开，接受学校纪检监察部门和全体教职工的监督。

第二十一条 后勤集团、资产经营公司、无人机研究院等产业单位可自行制定本单位绩效分配方案，工资、津贴返还暂按原总额承包办法执行。

第四章 绩效发放

第二十二条 绩效的发放分为月发部分和年终部分，月发部分标准和额度由二级单位决定，其中绩效津贴（B1）的月发额度不得超过当月总额的 75%。

第二十三条 双肩挑人员结合聘岗情况在管理岗所在的单位发放基础岗位绩效和绩效津贴（B1），可参与行政单位和业务单位 B2、B3、B4、B5 部分的绩效分配。

第二十四条 新聘人员、退休人员、离职人员、职称职务变动人员、出国人员、缺勤人员、年度考核基本合格、不合格人员、受处分人员等的绩效变动，二级单位可参照学校相关规定执行，由学校统一调整核拨。

第二十五条 二级单位应严肃收入分配纪律，纪检监察部门负责对二级单位的绩效发放进行监督，对于违反相关规定的单位、个人将按规定进行处理。

第五章 附则

第二十六条 本指导意见自 2019 年 1 月 1 日起执行，由人事处/高级人才办负责解释。

第二十七条 学校现行规定与本指导意见不一致的，以本意见为准。

