

# 四川农业大学经济学院

院发〔2024〕13号

## 年终奖分配方案

为进一步发挥好年终奖的激励作用，充分调动教职工积极性、能动性、创造性和责任心，深入推进学院高质量发展，根据学校《中层单位基金划拨与使用管理办法》（校人发〔2023〕9号）、《基础性绩效工资和生活补贴发放办法》（校人发〔2023〕10号）、《关于新时代人才优先发展的若干意见》（校党字〔2022〕10号）、《教职工年度考核办法》（校人发〔2023〕8号）等文件精神，结合学院实际，特制定本办法。

### 一、经费来源

#### （一）业绩评分经费

1. 学校年终奖划拨与学院教师工作业绩评分直接挂钩，教师个人工作业绩评分依据《教师工作业绩评分标准》，按学年度进行核算。

2. 管理服务岗教师工作业绩计分由学校按学院全体教职工人均工作业绩分1.2倍直接划拨。

3. 学校按学院全体教职工工作业绩总分与每分经费乘积划拨年终奖额度。

#### （二）1个月基础性绩效工资。

**（三）学院管理费中部分经费合并用于年终奖分配。**

### **三、分配原则**

学院用于年终奖分配的总经费中，45%用于平均，40%用于定量，15%用于定性。坚持民主公开、效率优先、兼顾公平、多劳多得、优绩优酬、奖勤罚懒，适当向重点岗位、业务骨干、优秀拔尖人才、作出突出贡献和特别奉献的人员倾斜。

### **三、分配办法**

#### **（一）平均（45%）**

人员为在编在岗人员，且年终考核合格，不含科研助理。

#### **（二）定量（40%）**

1. 全体职工，年终奖中划拨的1个月基础性绩效工资部分，按照学校基础性绩效工资标准全额发放。

2. 教学和实验技术人员，按划拨给学院的个人工作业绩实际得分全额发放。

3. 管理服务人员，以学校划拨给学院管理与服务工作业绩计分的总额核算。其中，40%平均分配，另60%按照学校最新的《基础性绩效工资和生活补贴发放办法》所列基础性绩效工资系数及每人对应的行政级别进行分配。

4. 工作业绩计分归入我院的校内其他教职工按不超过其业绩分折算金额的50%发放。

#### **（三）定性（15%）**

主要考虑未能纳入业绩评分标准的校内外公益兼职、公共服务、对学院建设和发展有特殊贡献者等。

1. 参与学院内外兼职与公共服务工作考核合格的人员，主

要包括：系室主任、党委委员、党支部书记、学科点负责人、学科点秘书、教代会和工会主席、工会委员、班主任、研究生兼职管理导师、挂职干部、借调人员，各级党代会代表、人大代表、政协委员、民主党派校级及以上负责人等。

2. 年终考核为校/院级优秀者，个人获校级（学校或党委盖章）及以上党政荣誉表彰者。

3. 按总额不超过 12 万设置系工作调节经费，由各正副系主任根据教师参与本系年度重点难点工作、公共服务、人才引进、基地开拓、新课承担、超额课时等进行综合考核并提出差异性分配方案，学院最终审定（正副系主任不参与分配）。

4. 对学院建设发展有特殊贡献或奉献人员，如本科生和研究生就业、教学评估、对外宣传、学校专项工作等。

5. 学院对年终考核合格教师设年终奖保底政策，保底低限按全院教职工年终奖平均数的 65% 设置，最多共计保底 2 年。

6. 退休教职工春节慰问金、工作业绩计分归入我院的校内其他教职工等。

#### 四、计算公式

1. 定量考核金额=1 个月基础性绩效工资+业绩分考核金额，其中年度考核基本合格和不合格者按学校实际下拨额度发放。

业绩分考核金额=（个人工作业绩评分—学院扣分）\*业绩分实际分值

实际业绩分值=（全院定量考核总金额—全院教职工 1 个月岗位津贴总金额）/（院内教师岗工作业绩总分+学校划拨管理服务岗业绩总分）

2. 教学和实验技术人员年终奖=人均分配金额+定量考核金额（一个月岗位津贴+业绩分考核金额）+定性分配金额

3. 管理人员年终奖=人均分配金额+定量考核金额（一个月岗位津贴+管理岗位业绩考核金额）+定性分配金额。

管理岗位业绩考核金额=管理人员岗位业绩分总金额的40%+（管理人员岗位业绩分总金额的60%/岗位系数总数）\*个人岗位系数；其中管理人员岗位业绩分总金额=学校划拨业绩分\*业绩分实际分值。

## 五、当年度扣分

1. 学院组织的各类会议、集体活动以及相关的公益事务，非因学院工作指派、个人特殊或紧急情况除外，请假扣0.5分/次。学院活动由两办负责考勤，请假需报分管或联系院领导审批，杜绝临时口头或电话请假。

2. 因工作失职或失误，严重影响校院声誉者或受到学校相关部门通报批评及以上者，扣5分/次。

3. 被学校定性为教学事故者，扣2分/次；指导的本科生或研究生学位论文被定性为“问题论文”，分别扣2分/人、5分/人。

4. 扣分扣减至个人当年实际工作业绩评分为0分止。

## 六、附则

1. 病事假请假连续一个月以上半年以内，根据上班时间长短按同职级人员60%-90%发放年终奖；病事假请假超过半年但在一年以内的人员，参加年度考核，不确定档次，按上班时间长短按同职级人员50%-75%发放年终奖。

2. “双肩挑”管理人员可自行选择业务岗或管理岗作为个人年终奖定量考核金额。

3. 当年离退休人员按照全年计发；当年离校和新入职人员平均部分按到岗月份发放，定量部分按实际业绩分计发。

4. 年终考核基本合格，平均部分按 50% 发放，定量部分按实际业绩分发放；年终考核不合格，平均部分不发放，定量部分按实际业绩分发放。

5. 因师德师风失范、学术不端等，年度考核确定为不合格者，不参与当年年终奖分配。

6. 本办法由学院党政联席会解释，自发文之日起执行。



