

# 北京教育学院文件

京教院发〔2023〕2号

---

## 北京教育学院 关于印发《北京教育学院奖励性绩效分配实施办法》的通知

各部门：

经学院 2022 年第 20 次院长办公会议研究决定，现将《北京教育学院奖励性绩效分配实施办法》印发给你们，请认真贯彻落实。



# 北京教育学院奖励性绩效分配实施办法

为全面贯彻落实党的二十大精神，深化教育领域综合改革，推动学院事业发展和完善内部治理体系，激励广大教职工新时代新担当新作为，根据《北京教育学院院内薪酬分配实施办法》（京教院发〔2022〕11号）相关规定与学院实际，制定本方案。

## 一、分配原则

（一）面向全体，倾斜教师。围绕学院中心工作完成情况，突出岗位职责，统筹促进各类人才队伍协调发展，向教学科研一线教师倾斜。

（二）分类考核，突出贡献。建立健全考核机制，以完成岗位职责为基础，将考核结果与奖励性绩效挂钩，建立以实绩贡献为基础的两级奖励性绩效分配制度。

（三）优劳优酬，多劳多得。充分调动教职工干事创业积极性，坚持多劳多得、优劳优酬，对做出突出业绩与重要贡献的教职工给予奖励。

## 二、总量及构成

### （一）总量

奖励性绩效工资总量为上级核定的绩效工资总量扣除基础性绩效工资总量后的额度，主要根据学院改革发展情况与年度财

务状况决定当年发放额度。

## （二）构成

奖励性绩效主要由年度考核绩效、业绩奖励绩效与重要贡献绩效三部分组成。

## 三、分配办法

### （一）年度考核绩效

年度考核绩效视绩效工资总额与收入情况按年度确定人均定额，主要根据教职工年度考核结果与在岗情况发放。

### （二）业绩奖励绩效

业绩奖励绩效主要体现完成岗位职责任务数量与质量等情况，并向教学科研单位专任教师倾斜。教学科研机构的业绩奖励绩效总量主要面向专任教师；党政管理机构、群团组织及教辅机构业绩奖励绩效总量包括中层以下管理岗位人员、其他专业技术岗位人员与工勤岗位人员；中层干部及以上人员业绩奖励绩效标准不高于非专任教师业绩奖励的平均数。

### 1.专任教师业绩奖励绩效

专任教师业绩奖励绩效由基础绩效与调控绩效两部分构成。

#### （1）基础绩效

依据学院事业发展及社会服务完成情况，按人均定额和各部门专任教师岗位实际聘任情况核算，人均定额根据学院年度收入情况确定。

#### （2）调控绩效

调控绩效依据各教学科研机构年度重点工作完成情况、累加工作量情况与业务创新情况等，结合岗位实际聘任情况进行核算。

## **2.非专任教师业绩奖励绩效**

非专任教师业绩奖励绩效由基础绩效与调控绩效两部分构成。

### **（1）基础绩效**

依据学院事业发展与社会服务完成情况，按人均定额以及各部门非专任教师岗位实际聘任情况核算，人均定额根据学院年度收入情况确定。

### **（2）调控绩效**

调控绩效依据各部门年度重点工作完成情况、各类岗位人员履职情况、为学院发展积极献计献策情况等，结合各部门岗位实际聘任情况进行核算。

### **（三）重要贡献绩效**

重要贡献绩效主要体现团队或个人在教学科研、管理创新与社会服务等方面荣获国家、省部级与院级重要荣誉所取得的奖励绩效。每年学院视绩效工资总量与收入情况确定相应奖励标准。

## **四、工作组织**

（一）奖励性绩效分配工作由学院教职工岗位聘任工作领导小组领导，其主要职责为综合学院发展规划和年度重点工作、学院年度预算、绩效工资与人员经费总额限制等因素，明确年度奖

励性绩效分配涉及指标明细，研究制定年度奖励性绩效分配方案等。

（二）年度考核绩效根据考核情况视学院收入于当年年底或次年上半年发放；业绩奖励绩效按业务相关归口部门上报数据于次年上半年发放；重要贡献绩效由相关归口部门负责上报数据，按相应奖励标准于当年年底或次年上半年发放；各类绩效发放标准与数额经学院审批通过后执行。

（三）各二级单位与部门业绩奖励绩效需在分配总量范围内，着重体现工作业绩与质量，向优秀人才、业务骨干和做出突出业绩的教职工进行倾斜激励。各二级单位与部门分配方案经充分调研、听取教职工意见后，报领导小组办公室备案后执行。分配方案接受部门内部监督和学院审查。

## 五、其他

（一）学历进修、访学、随任、生育、病休、外派等特殊情况按相关规定执行。

（二）本办法自颁布之日起执行，由人事处负责解释。