江苏第二师范学院二级单位考核绩效分配指导意见

为规范各单位校内考核绩效奖励二次分配，使考核绩效奖励的发放能充分调动学校各类人员的积极性和创造性，提高办学质量、办学水平和办学效益，确保学校总体发展目标顺利实现，特对各二级单位二次分配实施工作提出如下指导意见。

一、基本原则

（一）优劳优酬。考核绩效发放应将教职工绩效与岗位职责、工作业绩和实际贡献紧密联系，进一步完善绩效评价机制。

（二）公开公正。各单位分配办法的制定，须坚持民主程序，自觉接受本单位内部监督，接受学校审计和问责。

二、基本程序

（一）核拨总额

学校将二次分配绩效总量划拨给各单位，由各单位进行二次分配。

（二）制定二级单位分配方案

1. 二级学院 二级学院应根据本单位实际制定本单位考核绩效发放办法。该办法应明确考核绩效分配原则、发放项目及标准，并按相关程序经由单位教授代表、教职工代表讨论审议，经单位党政联席会议讨论通过，并公示无异议后，报学校审核批准。按照通过的发放办法，计算并制定每个人的发放清单，经分管校领导审阅后报人事处批准。

2. 机关部处 机关部处以支部为测评单位，完成对机关人员的测评，测评成绩作为发放个人考核绩效的依据；中层干部以组织部考核结果为依据（具体办法另行通知）。

三、分配方案制定要求

二级单位既应体现工作的量，更要注重工作的质，科学统筹本单位各系列各级别人员之间的关系。分配方案中应包括如下要素：

（一）各单位可根据学校核拨的二次分配绩效总量，设定本单位各类各级岗位考核绩效标准。各单位在拟定本单位奖励性绩效标准时，要坚持多劳多得、优劳优酬，既要赏罚分明，又要统筹兼顾。当年总量有节余的，可转入下年的总量。

（二）体现学校对导向性工作和重点工作的倾斜。各院（部）根据各自学科的发展现状和趋势，可将二次分配向评估认证、重点学科、重点专业、重点团队、平台建设、专业带头人等方面倾斜，逐步探索建立以取得标志性成果为导向的分配体制和激励机制。

（三）对于不能完成任务者，各单位可视其实际情况采取诫勉谈话、扣发考核绩效奖励等处理措施；对拒不接受工作任务或不能胜任岗位要求者，可按学校相关规定处理。

四、组织领导

各单位须成立由党政主要负责人负责的考核绩效分配小组（机关以支部为单位），具体负责本单位人员的业绩考核及考核绩效奖励的分配实施工作，其组成人员须有单位党政班子成员、教授代表、分工会负责人和教职工代表等。

五、民主监督

各单位要发扬民主，坚持公开、公平、公正的原则，成立由教职工代表组成的监督小组，负责对本单位考核绩效奖励分配进行民主监督。

考核绩效工资分配事关广大教职工利益，责任重大，各单位要妥善处理改革和稳定的关系，积极化解矛盾，构建和谐氛围，最大限度地调动全体教职工的工作积极性。