

四川农业大学文件

校人发〔2023〕10号

基础性绩效工资和生活补贴发放办法

根据上级绩效工资及生活补贴相关规定，为进一步完善适应高质量发展的绩效工资体系，适当加大中层单位自主使用绩效考核结果和绩效调节分配力度，始终坚持效率优先、兼顾公平，充分体现多劳多得、优绩优酬，结合学校实际，制定本办法。

一、基础性绩效工资和生活补贴计算办法

（一）基础性绩效工资和生活补贴=基数×系数。

（二）基数:根据学校可用于收入分配的财力状况确定，不定期进行调整。

（三）系数：根据教职工的工作岗位、职务职级、业绩贡献设定对应系数。

1. 在编在岗人员基础性绩效工资系数见表 1。

表 1：基础性绩效工资和生活补贴系数

档次	条件之一	基础性绩效工资系数	生活补贴系数
1	院士	23	
2	(1) 国家科技一等奖及以上主持人 (2) 2 项及以上国家科技二等奖主持人	15	9.0
3	(1) 国家科技二等奖主持人 (2) 8 年以上厅级正职	13	7.8
4	(1) 国家教学成果特等奖主持人 (2) 国家杰出青年科学基金获得者 (3) 长江学者奖励计划特聘教授 (4) NSC 论文通讯作者或第一作者 (5) 厅级正职	11	6.6
5	(1) 国家教学成果一等奖主持人 (2) 18 年以上教授二级 (3) 16 年以上厅级副职	9.0	5.4
6	(1) 2 项及以上国家教学成果二等奖主持人 (2) 12 年以上教授二级 (3) 三级职员 (4) 8 年以上厅级副职	8.0	4.8
7	(1) 国家教学成果二等奖主持人 (2) 6 年以上教授二级 (3) 厅级副职	7.0	4.2

8	(1) 教授二级 (2) 四级职员 (3) 党委常委 (4) 16 年以上正处实职	6.5	3.9
9	(1) 教授三级 (2) 校区正职 (3) 8 年以上正处实职	5.6	3.36
10	(1) 教授四级 (2) 正处实职	5.0	3.0
11	(1) 副教授一级 (2) 五级职员 (3) 主持工作的副处实职 (4) 8 年以上副处实职	4.5	2.7
12	(1) 副教授二级 (2) 副处实职	3.8	2.28
13	(1) 副教授三级 (2) 六级职员 (3) 8 年以上正科实职 (4) 12 年以上七级职员	3.3	1.98
14	(1) 讲师一级 (2) 正科实职 (3) 10 年以上副科实职 (4) 10 年以上技师 (5) 具有博士学位人员	2.8	1.68
15	(1) 讲师二级 (2) 七级职员 (3) 5 年以上副科实职 (4) 5 年以上技师	2.5	1.5

16	(1) 讲师三级 (2) 副科实职 (3) 技师、高级工	2.2	1.32
17	(1) 助教一级 (2) 八级职员 (3) 中级工 (4) 具有硕士学位人员	2.0	1.2
18	(1) 助教二级 (2) 九级职员 (3) 初级工	1.7	1.02
19	具有学士学位人员	1.5	0.9
20	(1) 员级 (2) 十级职员	1.3	0.78
1. 每获 1 项国家科技奖的主研人员，档次再提高 1 档（执行 5 年），但最高不得超过第 4 档。 2. 每获 1 项国家教学成果奖排名前 10 的主研人员，档次再提高 1 档（执行 5 年），但最高不得超过第 8 档。			

2. 合同制助理基础性绩效工资系数

合同制助理在岗人员根据学校《合同制聘用人员管理办法》，确定与在编在岗人员相对应的职务职级，并按相同档次的基础性绩效工资系数执行（见表 1），其中来校工作不足 2 年的，其基础性绩效工资系数按对应档次的下一档次执行。

3. 合同制工勤基础性绩效工资系数

合同制工勤在岗人员根据学校《合同制聘用人员管理办法》确定岗位等级，各岗位等级的基础性绩效工资系数见表 2。

表 2：合同制工勤基础性绩效工资系数

档 次	岗位等级	系数
1	工勤特级	1.30
2	工勤一级	0.92
3	工勤二级	0.83
4	工勤三级	0.74
5	工勤四级	0.65
6	工勤五级	0.56

4. 编制内离退休人员生活补贴系数

按照同职级在编在岗人员基础性绩效工资系数的 60%计发（见表 1）。

（1）专业技术人员

1985 年工资制度改革前退休的原国家技术六级及以上的副高级专业技术人员，按照第 10 档系数执行；国家技术九级及以上的中级专业技术人员，按照第 13 档系数执行。

在 2009 年首次岗位设置之前退休的专业技术人员，按照如下条件确定所对应的职级：

省学术和技术带头人、国家突贡专家确定为教授二级；

正高 3 年以上的人员确定为教授三级；
正高 3 年以下的人员确定为教授四级；
副高 6 年以上的人员确定为副教授一级；
副高 3 年以上的人员确定为副教授二级；
副高 3 年以下的人员确定为副教授三级；
中级 6 年以上的人员确定为讲师一级；
中级 3 年以上的人员确定为讲师二级；
中级 3 年以下的人员确定为讲师三级；
初级 3 年以上的确定为助教一级；
初级 3 年以下的确定为助教二级。

（2）管理岗位人员

工作年限 30 年及以上的一般干部，按照第 15 档系数执行。
工作年限 15-29 年的一般干部，按照第 16 档系数执行。
工作年限 14 年及以下的一般干部，按照第 17 档系数执行。

（3）工勤岗位人员

任职 3 年以上退休的技师和高级工，按照第 15 档系数执行。
1993 年工改前退休的工人：工作年限 30 年及以上的，按照第 15 档系数执行；工作年限 15-29 年的，按照第 16 档系数执行；工作年限 14 年及以下的，按照第 17 档系数执行。

二、发放规定

（一）在岗人员基础性绩效工资

1. 按照表 1 中各项条件的就高原则发放，任职年限按足月计

算，职务及岗位变动人员从次月起按新岗位基础性绩效工资执行，人才称号在管理期内的执行相应基础性绩效工资，NSC 论文通讯作者或第一作者按五年期执行相应基础性绩效工资。

2. 由实职岗位转聘职员岗位或专业技术岗位的，仍按实职岗位执行基础性绩效工资至法定退休年龄，其中因个人原因退出实职岗位的，从次月起按新岗位基础性绩效工资执行。

3. 经学校批准在校外攻读学位或出国研修人员，全额发放其基础性绩效工资；经学校批准借调到外单位的工作人员，视具体情况确定其基础性绩效工资发放额度。

4. 引进人才的基础性绩效工资档次，按照党委会确定的岗位等级执行。特聘岗位以及做出重大贡献的，学校可根据实际业绩情况，决定调高基础性绩效工资执行档次。

5. 每年教师节和春节分别发放 1 个月和 2 个月基础性绩效工资。

6. 根据上级目标绩效考核奖有关政策，人事处按 7 月 1 日实有在岗人员基础性绩效工资的一定额度，核算划拨各单位目标绩效考核奖。各单位可按不高于总量的 20%用于绩效调剂，应向重点岗位、业务骨干、优秀拔尖人才、作出突出贡献和特别奉献的人员予以倾斜。

7. 年度考核为基本合格、不确定等次（不含当年新进人员）、不合格及未按规定参加考核的，次年其基础性绩效工资分别按 90%、80%、50%发放。

8.各单位应加强人员日常管理，如有旷工、病事假的，应如实及时报人事处，并按下列情形停发或扣发基础性绩效工资：

（1）违反师德师风的，造成各类事故的，受党纪或政务处分的，视其情节由校长办公会研究确定停发或扣发基础性绩效工资。

（2）一个月累计旷工 3 天以上的，扣发一个月基础性绩效工资。无故迟到、早退 30 分钟的，一次扣发 20 元；一个月迟到、早退累计达 10 次的，扣发半个月基础性绩效工资；长期无故迟到、早退的，停发基础性绩效工资。

（3）病假 7 天以上（不含住院治疗和特殊病例）、事假 3 天以上的，按缺勤工作天数扣发相应额度的基础性绩效工资。

（4）在国家政策规定的假期内基础性绩效工资照发，经批准超过规定假期的则按事假处理。

（二）离退休人员生活补贴

1.按照表 1 中各项条件的就高原则执行，任职年限按年计算。其中离休人员按国家标准和校内标准就高原则执行，并按有关政策发放特殊生活补贴。

2.退休人员自办理退休手续次月起由省社保局发放养老金。根据上级有关政策计发的一次性生活补贴，与学校当前月发生活补贴整合后按月定额发放，其中一次性生活补贴依规适时调整。

3.国家科技奖和国家教学成果奖的主研人员，退休后按提高后的档次标准执行。

4.每年教师节和春节分别发放 1 个月和 2 个月生活补贴，作

为教师节和春节特别慰问费。并随学校生活补贴基数和系数的调整适时调整。

5. 高龄补贴标准: 100 岁以上每月 500 元, 90 岁以上每月 300 元, 80 岁以上每月 150 元, 70 岁以上每月 100 元。增资部分作为养老金调资之外单列发放。

6. 学校每年从调节经费中单列专项, 用于退休教职工生活补贴相对最低人员的保底性补助。

三、其他事项

(一) 本办法涉及全体教职工, 各中层单位应用心用情用力, 在目标绩效考核奖和基金用于分配的部分经费中, 对可能存在的突出问题酌情给予适当解决。

(二) 后勤服务总公司(含都江堰校区后勤服务公司)参照本办法另行制定发放办法, 报学校审定后执行, 经费从其营业性收入中作为成本列支, 由人事处代管代发。

(三) 本办法由人事处负责解释。

(四) 本办法自印发次月起施行。2020 年 7 月 10 日印发的《关于调整基础性绩效工资和生活补贴发放标准的实施意见》同时废止。



