

浙江财经大学（经济学院）文件

浙财大经〔2023〕1号

关于印发《浙江财经大学经济学院绩效工资分配实施细则》的通知

各系、教研室、办公室：

根据《浙江财经大学教职工收入分配改革方案》（浙财大〔2022〕49号）的要求，为推进教育评价改革，建立重绩效、重贡献的激励机制，充分调动教师的工作积极性，全面提升学院教学科研实力，特制定《浙江财经大学经济学院绩效工资分配实施细则》，现予以印发。

浙江财经大学经济学院

2023年3月14日

浙江财经大学经济学院绩效工资分配实施细则

一、指导思想

以学校收入分配改革总体方案为指导，以提高人才培养质量和促进学科高质量发展为导向，推进教育评价改革，优化人才评价机制。调动教职工围绕学校和学院重点工作履行岗位职责的积极性和主动性，完善学院内部分配激励约束机制，切实发挥绩效工资激励的导向作用，增强学院办学活力。

二、分配原则

（一）统筹兼顾，突出重点。既讲实际贡献，又兼顾公平。综合考虑教师履行岗位职责、承担公共事务、承担超额工作任务等情况，并在一定程度上向工作责任大、难度大、表现良好且对经济学学科建设有贡献的教师倾斜。

（二）以岗定薪，责薪一致。结合岗位聘任制度，科学设置岗位，明确岗位职责。根据岗位条件和职责不同、责任大小合理确定薪酬，激发教职工岗位工作积极性。

（三）按劳分配，优绩优酬。坚持多劳多得和淡化数量相结合，突出成果在经济学学科建设发展中的实绩和质量，消除重复奖励，优绩优酬，强化激励，推进学院工作上水平上台阶。

（四）保障中心，促进发展。突出人才培养中心地位，优先保障基本教学工作量绩效，加大教学评价结果在绩效工资分配中

的运用。

三、绩效工资构成

学院绩效工资主要由以下四项构成：

1. 学校根据《浙江财经大学教职工收入分配改革方案》（浙财大党〔2022〕49号）相关规定核拨的学院教学科研奖励性绩效工资；
2. 学校核拨的突出贡献成果绩效；
3. 学校核拨的年终业绩考核奖；
4. 学院创收收入。

四、绩效工资发放结构

学院绩效工资总量为学校下拨绩效工资总量扣除外院（或外校）教师教学工作量绩效金额。外院（或外校）教师课堂教学和指导学生工作（如外院博导、硕导）分别按学校核拨至学院的相应单价发放。

学院绩效工资总量分为基础津贴、业绩津贴、统筹绩效三部分。即：学院绩效工资总量=基础津贴+业绩津贴+统筹绩效。其中，基础津贴部分用于岗位基本教学工作的分配。

基础津贴总量的计算公式是：

$$\text{基础津贴总量} = \max(\text{学院绩效工资总量} \times 50\%, A + B)$$

其中，A=学院课堂教学工作总量×学校确定的课堂教学工作量单价，B=学院导师指导工作总量×学校确定的导师指导工作量

单价。

业绩津贴部分用于岗位业绩成果的分配。计算公式为：

业绩津贴总量=学院绩效工资总量×80%-基础津贴总量

学院绩效工资扣除基础津贴和业绩津贴之后的部分为统筹绩效，主要用于激励经学院认可的教师超岗位基本教学工作、超岗位教学建设和科研成果、学院安排的公共服务工作、优秀奖励等。

学校核拨的年终业绩考核奖和学院创收收入不纳入上述学院绩效工资总量，单独进行分配。绩效工资专款专用，学院根据发展需要，可将绩效工资全部用于当年分配，也可结转下一年度使用。

五、绩效工资发放对象

基础津贴、业绩津贴发放对象为学院聘任在教师岗位的在编在岗专业技术人员（不含聘任至校聘绩效岗和年薪制人员），统筹绩效发放对象为学院在岗教职工、为学院公共服务做出贡献的校内人员。其中，校聘绩效岗人员扣除600基本教学工作量后可进入学院统筹绩效发放范畴。

六、绩效工资分配

（一）岗位津贴分配

岗位津贴包括基础津贴和业绩津贴两部分。

1. 基础津贴

按照专业技术职务和基本教学工作量任务分为三档，并确定

各档的相应基本教学工作量。基础津贴按教师所聘专业技术职务分“正高”“副高”“中级及以下”三个档次，适当体现职称中蕴含的历史贡献。教师个人基本教学工作量的计算公式为：

$$\text{个人基本教学工作量} = C + D$$

其中，C=个人课堂教学工作量，D=个人导师指导工作量。

第一档“正高级岗”的基本教学工作量为 700，第二档“副高级岗”的基本教学工作量为 500，第三档“中级及以下岗”的基本教学工作量为 350。

未完成岗位基本教学工作量的，依次在岗位外教学建设和科研成果工作量、基础津贴中扣除。岗位外的成果工作量折抵岗位内基本教学工作量的，依据如下公式计算教师个人基本教学工作量：

$$\text{个人基本教学工作量} = C + D + E$$

其中，E=个人岗位外教学建设和科研成果工作量×学校确定的相应工作量单价/学校确定的基本教学工作量单价。

岗位	岗位聘任条件	岗位任务	岗位津贴标准	
			(A+B) 大于等于学院绩效工资总量×50%	(A+B) 小于学院绩效工资总量×50%
正高级岗	教师所聘专业技术职务为“正高”	700	63000 元/年	见注公式

岗位	岗位聘任条件	岗位任务	岗位津贴标准	
副高级岗	教师所聘专业技术职务为“副高”	500	45000 元/年	
中级及以下岗	教师所聘专业技术职务为“中级及以下”	350	31500 元/年	

注：各岗位津贴 = $\frac{\text{学院绩效工资总量} \times 50\%}{\text{学院课堂教学工作总量} + \text{学院导师指导工作量}}$ × 各岗位基本教学工作量

2. 业绩津贴

¹业绩津贴根据聘任工作开展前五个自然年度内取得的成果业绩所确定的业绩岗进行发放。各业绩岗业绩津贴=八级岗业绩津贴*各业绩岗对应的发放系数，八级岗业绩津贴=业绩津贴总量/Σ每位教师业绩岗位发放系统。新进教师进校第一年按照实际工作月数除以12发放所聘岗级业绩津贴。

具体业绩岗设置、业绩条件和业绩津贴发放系数如下：

业绩岗	业绩条件	发放系数
一级 (学院优秀人才)	近五年达到以下条件任1项： ①2项丙类成果业绩； ②3项丁类成果业绩； ③1项丙类和3项戊类成果业绩； ④1项丙类成果业绩，1项丁类成果业绩，1项戊类成果业绩； ⑤2项丁类成果业绩，2项戊类成果业绩； ⑥丁类荣誉称号，1项丁类成果业绩； ⑦戊类荣誉称号，1项丙类成果业绩；或戊类荣誉称号，1项丁类成果和1项戊类成果业绩。	4.5

¹ 后续年份的“正高”“副高”和“中级及以下”岗位基本教学工作量均按照上一年度各岗位基本教学工作量的均值分别确定。

业绩岗	业绩条件	发放系数
二级	近五年达到以下条件任1项： ①1项丙类成果业绩； ②2项丁类成果业绩； ③1项丁类成果业绩，2项戊类成果业绩； ④1项丁类成果业绩，1项戊类成果业绩，2项己类成果业绩； ⑤1项丁类成果业绩，4项己类成果业绩； ⑥丁类荣誉称号，1项戊类成果业绩； ⑦戊类荣誉称号，1项丁类成果业绩。	4
三级	近五年达到以下条件任1项： ①1项丁类成果业绩，1项戊类成果业绩； ②1项丁类成果业绩，2项己类成果业绩； ③丁类荣誉称号，2项己类成果业绩； ④戊类荣誉称号，2项戊类成果业绩。	3.5
四级	近五年达到以下条件任1项： ①1项丁类成果业绩，1项己类成果业绩； ②3项戊类成果业绩； ③2项戊类成果业绩，2项己类成果业绩； ④丁类荣誉称号，1项己类成果业绩，1项庚类成果业绩； ⑤戊类荣誉称号，2项己类成果业绩。	3
五级	近五年达到以下条件任1项： ①1项丁类成果业绩； ②2项戊类成果业绩； ③1项戊类成果业绩，2项己类成果业绩； ④戊类荣誉称号，1项戊类成果业绩； ⑤丁类荣誉称号，1项己类成果业绩。	2.5
六级	近五年达到以下条件任1项： ①1项戊类成果业绩； ②2项己类成果业绩； ③戊类荣誉称号，1项己类成果业绩； ④丁类荣誉称号，1项庚类成果业绩。	2

业绩岗	业绩条件	发放系数
七级	近五年达到以下条件任1项： ①1项己类成果业绩； ②2项庚类成果业绩； ③己类荣誉称号，1项庚类成果业绩； ④在校工作满二十年。	1.5
八级	近五年达到以下条件任1项： ①1项庚类成果业绩； ②在校工作满十年。	1

(二) 统筹绩效分配

统筹绩效用于发放超岗位的基本教学工作量、教学建设和科研成果工作量，学院安排的研究生开题、预答辩和答辩、研究生科研项目指导等工作量，学院安排的公共服务工作，优秀奖励等。

统筹绩效总量扣除学院安排的公共服务工作（包括：系主任教研室主任津贴、学位点负责人津贴、教工支部书记和委员津贴、分工会主席和委员津贴、本科生班主任津贴等）和优秀奖励（包括：学评教奖励、最佳科研奖、最佳教学奖、最佳导师奖、最佳党务工作贡献奖、最佳行政工作贡献奖、最佳院务工作贡献奖等）后的剩余总额，用以计算统筹绩效单价。统筹绩效单价计算公式如下：

$$\text{统筹绩效单价} = \min \left(70, \frac{\text{统筹绩效剩余总额}}{\sum_{i=1}^n (F_i + G_i)} \right)$$

其中，F=每位教师超岗位的基本教学工作量，G=每位教师超岗位的教学建设和科研成果工作量。n为学院教师人数。统筹工

作量单价最高不超过 70 元。如有剩余，结转下一年度使用。

$$\text{第}i\text{位教师统筹绩效} = \text{统筹绩效单价} \times (F_i + G_i)$$

(三) 学校核拨的年终业绩考核奖分配

学校核拨的年终业绩考核奖按计酬工作量进行分配。

$$\text{年终业绩考核奖单价} = \frac{\text{年终业绩考核奖总额}}{\text{全院计酬工作量 (年薪制和离职人员除外)}}$$

$$\text{教师个人年终业绩考核奖金额} = \text{年终业绩考核奖单价} \times \text{教师计酬工作量}$$

七、其他

1. 成立经济学院绩效工资分配领导小组。

组长：王正新、胡亦琴

组员：唐要家、王力、邱风、吴宏、邵慰、朱海城、罗俊、唐兆希、邓晓军、崔泰铭

工作人员：黄伟泷

具体职责：制定学院绩效工资分配实施细则，经学院教职工大会审议通过，报学校备案后实施。

2. 所有教学科研成果须以我校为第一承担单位或完成单位（引进人才进校前署名其他单位成果允许使用）。具体如下：

(1) 论文只能由第一作者或通讯作者中一人使用。论文成果在学院教师绩效岗位聘任、专业技术职务评聘、专业技术岗位聘任和考核中均只能由第一作者或通讯作者同一人使用。共同第一或共同通讯作者的论文，只认定排位第一的第一作者和通讯作

者。在线出版（尚未最终出刊）的论文不能作为业绩成果使用。论文按正式出版（有卷期号）时间为准，教学科研项目按批准立项时间为准。

（2）博士后和调转进入我校工作不满5个自然年的教师，在原单位取得的成果可以作为聘岗条件。

（3）引进教师在博士期间发表论文可作为业绩成果参与聘岗。其中，博士生导师为第一作者、我院老师为第二作者的论文，按照学校期刊定级标准降一级认定。

3. 同时受聘在专业技术和管理两类岗位的教师“双肩挑”人员，基础性绩效工资按照“就高”原则发放。教师“双肩挑”人员可选择管理岗位津贴或教师绩效岗位津贴中的一个津贴全额发放，另一个津贴按70%的比例发放。

4. 作为岗位申报条件的教学科研成果不再额外进行奖励。2022年及以后业绩，已发放的奖励但用于后续年度岗位聘任的业绩成果，其岗位津贴应扣减已奖励金额。在院聘绩效岗位聘任中每使用一次，扣减该成果全部工作量*统筹部分计酬单价所得金额的1/5。

5. 第一负责人为我院教师的合作成果不作为后续业绩岗聘岗条件使用的，分配给我院教师的工作量计量计酬，对应的津贴发放到每位合作者。后续年度第一负责人如需将该成果作为业绩岗聘岗条件，每使用一次，扣减该成果已发奖励金额的1/5。

6. 第一负责人为我院教师的合作成果作为业绩岗聘岗条件

使用的，我院所有合作教师的绩效在产生成果当年全部计入第一负责人，合作成果的绩效分配由我院合作教师内部自行协商，第一负责人可将部分岗位津贴分配给我院合作者，分配方案报学院，由学院统一发放。用于岗位条件的教学科研项目，如后续未按期结项或撤项，在未按期结项或撤项的下一年岗位津贴中扣除项目结项对应的奖励。

7. 2021 年及以前已经计量计酬的业绩，已发放奖励不再扣减。2021 年及以前取得的项目、平台、团队等工作，如用于院聘绩效岗位聘任的，剩余部分继续计量，但不再计酬。

8. 前三学年本科学评教等级认定有两个“较差”的，次年度岗位津贴下调 10%。前三学年本科学评教等级认定都为“较差”的，次年度岗位在应聘岗位等级基础上下调一个等级。年度内有一篇硕士学位论文抽检不合格的，次年度岗位津贴下调 10%。年度内有一篇博士学位论文或两篇硕士学位论文抽检不合格的，次年度岗位在应聘岗位等级基础上下调一个等级。（2024 年开始执行）

9. 成果和平台团队业绩要求为聘任工作开展前五个自然年度内取得。

10. 高级别的业绩和荣誉称号可折抵低级别、同等数量的业绩和荣誉称号，业绩允许跨类折抵。

11. 其他特别突出业绩、外省人才项目，可由本人提出申请、提交相关材料，并由学院和学校认定后确定。

12. 同时认定为省级和国家级的课程或专业、平台，就高进行认定；更换负责人后，不能在聘岗时使用（因退休、离职、岗位变化等更换负责人的除外）。

13. 国家和省级自然科学基金杰出青年项目可按成果业绩或荣誉称号使用，但只能按其中一种使用。

14. 聘期中退休、离职、调转或转岗的，从次月起津贴停止发放，退休教师在退休当年取得的教学科研业绩，在当年年底计算工作量并计酬。

15. 2022 年聘任到院聘岗位的教师，学院在发放绩效时，应扣除 2022 年平时发放的高层次特殊人才津贴、教学科研关键岗津贴。财苑学者、省高校领军人才津贴或优秀人才津贴由学校就高发放。

16. 本实施细则自 2022 年 1 月 1 日起执行，《浙江财经大学经济学院绩效工资分配改革方案》（浙财大经〔2017〕11 号）自行废止。本实施细则由学院绩效工资分配工作小组负责解释。

附件：1. 业绩和荣誉称号分类表

2. 年度优秀奖分类表

附件 1

业绩和荣誉称号分类表

类别	成果业绩	荣誉称号
甲类	①国家重大项目; ②国家级成果二等及以上获奖。	“长江学者奖励计划”特聘教授、国家“万人计划”教学名师和领军人才、国家重点引进计划入选者(创新人才长期项目)、全国杰出专业技术人才、国家杰出青年科学基金项目获得者、全国宣传文化系统“四个一批”人才、浙江省特级专家、中国社科院学部委员
乙类	①国家重点项日; ②省部级成果一等奖、国家级成果三等奖; ③国家级规划教材、马工程教材、国家社科文库出版著作; ④中国社会科学、外文 TOP 论文。	国家“万人计划”青年拔尖人才、国家重点引进计划入选者(青年项目)、百千万人才工程国家级人选、国家有突出贡献中青年专家、“长江学者奖励计划”青年项目入选者、中宣部宣传文化青年英才入选者、国家优秀青年科学基金获得者、科技部“创新人才推进计划”中青年科技创新领军人物入选者、中国科学院“百人计划”入选者、教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者、教育部“高校青年教师奖”获得者、浙江省“万人计划”杰出人才
丙类	①省部级成果二等奖; ②国家一般项目; ③国家级课程; ④正国级批示; ⑤一级学科重点支持的中文期刊(须为独立或第一作者发表); ⑥国家级教学、科研团队平台和学科。	全国百篇优秀博士学位论文获得者、享受国务院政府特殊津贴人员、浙江省“万人计划”教学名师和领军人才、浙江省“钱江学者”特聘教授、浙江省重点引进计划入选者(创新人才长期项目)、浙江省“151人才工程”重点资助和第一层次资助人员、浙江省有突出贡献中青年专家、浙江省高校领军人才培养计划创新领军人才、浙江省宣传文化系统“五个一批”领军人才

类别	成果业绩	荣誉称号
丁类	①省部级成果三等奖； ②原刊一级 A 论文（除独立或第一作者发表在一级学科重点支持的中文期刊外）； ③国家级采纳、副国级批示； ④省部级重大项目、其他国家级项目； ⑤独立或第一作者发表在《中国工业经济》《数量经济技术经济研究》《世界经济》《中国农村经济》《经济理论与经济管理》《经济学动态》《经济社会体制比较》《中国经济史研究》《财贸经济》《金融研究》《国际贸易问题》《中国人口·资源与环境》上的期刊论文； ⑥省级教学科研团队、省级科研平台和学科负责人、国家一流本科专业。	浙江省“万人计划”青年拔尖人才、浙江省重点引进计划入选者（青年项目）、浙江省宣传文化系统“五个一批”青年英才、浙江省“151 人才工程”第二层次资助人员、浙江财经大学教学突出贡献奖（不含提名奖）、浙江财经大学卓越研究生导师（不含提名奖）、高被引学者（爱思唯尔）
戊类	①省部级优秀成果奖、厅级成果一等奖； ②正部（省）级领导批示； ③原刊一级 B 论文（不含转载）； ④省级课程、省部级重点项目、教育部人文社科项目； ⑤前四学年中有三学年本科学评教排名列学院前 10%（含）； ⑥省级教学平台、省一流本科专业； ⑦新华文摘（转载与原刊就高原则）。	浙江财经大学教学突出贡献提名奖、浙江财经大学卓越研究生导师提名奖、浙江省高校领军人才培养计划拔尖人才

类别	成果业绩	荣誉称号
己类	①A类专著； ②省部级一般项目（含横向课题认定省级项目）； ③副部（省）级领导批示或省部级部门采纳； ④厅级成果二等奖； ⑤2篇二级A期刊论文，其中一篇需为CSSCI或SSCI期刊论文； ⑥前四学年中有三学年本科学评教排名列学院前10%-20%（含）； ⑦人大复印资料全文转载、中国社会科学文摘转载（转载与原刊就高原则）。	浙江省优秀硕士论文指导老师； 浙江省高校领军人才培养计划青年优秀人才；浙江省高校中青年学科带头人；浙江省“151人才工程”第三层次资助人员；浙江省之江青年社科学者
庚类	①B类专著； ②副省级、厅级项目； ③厅级成果三等奖； ④二级A期刊论文； ⑤前四学年中有三学年本科学评教排名列学院前20%-30%（含）； ⑥横向课题到账经费累计30万及以上。	

注：

1. 除特别强调独立或第一作者发表的论文以外，其他论文的第一通讯作者视同第一作者。项目、期刊、奖项、批示采纳等成果级别认定参照《浙江财经大学校聘教师绩效岗位聘任实施办法（试行）》（浙财大〔2022〕263号）、《浙江财经大学教学科研等效评价办法》（浙财大〔2019〕166号）、《浙江财经大学中外文学学术期刊定级管理办法（2020年修订）》（浙财大〔2021〕16号）、《浙江财经大学科研和创作工作量计算办法》（浙财大〔2021〕251号）。

2. 申报岗位的成果如全部为戊类及以下外文期刊论文，须有一篇 JCR 学科分类为 Economics 的期刊论文。

附件 2

年度优秀奖分类表

序号	奖项类别	基本条件	绩效金额	奖项数量
1	最佳科研奖	聚焦经济学领域，参评当年需满足下述条件之一： (1) 第一作者在一级 A 及以上期刊发表论文 1 篇或中文一级 B 发表论文 3 篇。 (2) 获批国家级纵向课题 1 项。 (3) 获省部级二等奖及以上 1 项。	2000	不限
2	最佳教学奖	参评当年需满足下述条件之一： (1) 第一作者在一级 A 及以上期刊发表教学论文 1 篇或中文一级 B 发表教学论文 3 篇。 (2) 获批国家级教材 1 本。 (3) 获批国家级课程 1 门。 (4) 获批教育部“四新”建设项目 1 项。 (5) 获省级及以上教学成果奖、优秀教材奖 1 项。 (6) 获省级及以上教学创新大赛、青教赛一等奖 1 项。	2000	不限
3	最佳导师奖	参评当年需满足下述条件之一： (1) 校卓越研究生导师（含提名奖）。 (2) 校卓越之星获得者导师。 (3) 省优秀毕业论文指导老师。 (4) 在中外文一级期刊发表论文 1 篇或 CSSCI 来源期刊（不含扩展版）2 篇（学生第一或导师第一学生第二）。 (5) “互联网+” “挑战杯” “创青春” 省级二等奖及以上。 (6) 指导硕士生考取博士研究生。 (7) 指导 5 名本科生考取硕士研究生。	2000	不限
4	最佳党务工作贡献奖	根据当年党务工作实绩，由党支部投票结果决定。	2000	1 人
5	最佳行政工作贡献奖	党政班子集体讨论决定。	2000	1 人
6	最佳院务工作贡献奖	根据非行政人员参与院务工作情况，由行政人员、党政班子集体讨论决定。	2000	1 人

注：

1. 用于年度优秀奖的绩效不超过 5 万元，如超过则按照上表中各奖项系数进行扣减。

2. 如用于评最佳科研奖和最佳导师奖的论文不得重复。

3. 本表中的导师指第一导师。

4. 最佳科研奖论文成果须发表在经济学类学术期刊。