

山西省教育厅文件

晋教人〔2017〕41号

关于印发《山西省教育厅关于高等学校 绩效考核和绩效工资分配的指导意见》的通知

各高等学校：

现将《山西省教育厅关于高等学校绩效考核和绩效工资分配的指导意见》印发给你们，请认真贯彻执行。

附件：山西省教育厅关于高等学校绩效考核和绩效工资分配的指导意见

山西省教育厅
2017年6月16日

抄送：驻厅纪检组

山西省教育厅

关于高等学校绩效考核和绩效工资分配的指导意见

为贯彻落实中共中央办公厅、国务院办公厅《关于实行以增加知识价值为导向分配政策的若干意见》、教育部等五部门《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》、教育部《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》、省委《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》和省人力资源和社会保障厅、省财政厅《关于完善知识技术密集、高层次人才集中等事业单位收入分配激励机制的实施意见》等文件精神，落实立德树人根本任务，加快实施“1331 工程”，推进高校“双一流”和职业院校“优质专科高等职业院校”建设，落实和扩大高等学校办学自主权，激发高等学校和教职工队伍活力，大力提升我省高等教育支撑创新驱动发展战略和服务地方经济社会发展的能力，提出以下指导意见。

一、指导思想

全面贯彻落实党的十八大和十八届三中、四中、五中、六中全会精神，深入学习贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，根据中央、省委加强和改进新形势下高校思想政治工作、深化人才发展体制机制改革、实行以增加知识价值为导向分配政策的总体要求，深入实施人才优先发展战略，全面落实高校用人和分配自主权，不断完善适应高等学校特点的教职工绩效考核和绩效工资分配制度，提高绩效考核和分配的科学化水平，充分体现人才的知

识价值，激发教师和科研人员创新活力，促进我省高等教育事业健康发展。

二、基本原则

（一）坚持正确方向。高校绩效考核和绩效分配要紧紧围绕落实立德树人根本任务，完善教职工评价体系和标准，加强教职工思想政治建设，推动实现全员全过程全方位育人，充分调动广大教师教书育人的积极性。

（二）体现知识价值。推动高校形成体现增加知识价值的收入分配机制，落实知识、技术、管理等生产要素参与收入分配政策，建立与岗位职责、工作业绩、实际贡献紧密联系的绩效分配制度。

（三）强化分类考核。推动高校自主建立健全教职工分类管理和评价办法，坚持分类指导与分层次考核相结合，坚持全面兼顾与突出重点相结合，坚持发展性评价与奖惩性评价相结合，短期考核与长效激励相结合。

（四）规范分配秩序。加大高校分配自主权，高校统筹设计绩效工资内容，努力向高层次人才、创新岗位、教学科研一线和有突出贡献的人员倾斜。严格遵守工资收入分配、津补贴发放、成果转化收益等相关政策规定，确保收入分配规范有序、公开公正。

三、完善绩效考核机制

实行分类考核评价，强化绩效考核管理，重点考核教职工在立德树人、履行职责、教育教学、科研创新、社会服务等方面的

工作实绩，充分发挥教学科研育人功能，增强服务育人和管理育人实效性。

（一）明确绩效考核内容

绩效考核按教师、其他专业技术人员、管理人员、工勤技能人员和高层次人才等岗位职责分类实施。

1. 对教师的考核

坚持师德为先。加强教师思想政治建设，把政治标准放在首位，建立健全师德考核办法，推行师德考核负面清单制度，建立教师师德档案。完善师德建设长效机制，将师德规范考核贯穿于日常教育教学、科学研究、人才引进、课题申报、职称评审、导师遴选、社会服务等全过程。实行师德“一票否决”。

强化教育教学。所有教师必须承担教育教学工作。坚持正确的教书育人导向，严格教育教学工作量考核，加强课堂教学纪律考核。突出教学质量评价，多维度考评教学工作实绩。调动教师从事教育教学工作积极性，健全教学激励约束机制，提高教学业绩在绩效考核中的比重。

突出科研贡献。坚持服务国家和我省需求，探索建立“代表性成果”和注重实际贡献为主要内容的评价方式，针对不同类型、层次教师，建立科学合理的分类评价标准和评价周期。对科研团队实行以解决重大科研问题与合作机制为重点的整体性评价。

注重社会服务。增强高校教师为地方经济和社会服务的考核。把教师参与学科（专业）建设、人才培养、科技推广和专家咨询、公共学术事务、科普推广等公益活动纳入教师综合考核的范围。鼓励教师到企业挂职，承担企业技术攻关项目，解决企业

遇到的技术难题，主动为地方经济转型发展服务。引导教师推进先进文化传播、积极参与政府的政策咨询和智库建设。

引领专业发展。设立教师专业发展考评指标，将教师参加培训研修、专业实践的情况作为考核评价的重要内容。明确教师专业发展培训考核目标任务，鼓励教师参加产学研社会实践，到国内外高水平大学、研究机构访学或在职研修，促进教师队伍的可持续发展。

2. 对其他专业技术人员的考核

全面考核其他专业技术人员职业道德、履行岗位职责情况、专业理论水平、科技创新能力、专业技术操作能力、专业技术工作业绩和成果，为教学科研服务成效等情况。重点考核在工作实际中的教学育人、敬业精神、工作业绩和创新能力，以及围绕教学、科研、实验室建设等所作的实际贡献。

3. 对管理人员的考核

全面考核管理人员职业道德、履行岗位职责情况、管理创新能力、管理工作业绩与成果、教师学生满意度与廉洁自律等方面的情况。侧重考核在履行岗位职责过程中的管理育人、敬业精神、服务态度、管理能力、创新意识、工作效率、工作业绩和廉洁自律情况，以及在学校中心工作、公益性工作等所作的贡献。

4. 对工勤人员的考核

全面考核工勤技能人员完成工作的数量与质量、实际技能与业绩水平、敬业精神与服务态度等。重点考核在履行岗位职责过程中的服务育人、工作效率、操作技能和安全生产等方面所作的贡献。

5. 对高层次人才的考核

高层次人才可实行合同制管理。按照在教书育人、人才培养、科学研究、社会服务等相关方面的实际贡献，针对不同类别（文、理、工、教学、科研、产业化）工作性质的人员，可采取“同类比较、指标量化、分类考核”的模式，建立和完善科学的考核体系和考核办法，促进高层次人才发挥作用和健康成长。

（二）完善绩效考核方法

1. 制定考核办法。各学校要结合实际，自主制定科学可行的绩效考核实施办法。要合理确定考核指标，树立正确的考核导向。要不断完善绩效考核载体，全面反映教职工的业绩和贡献。

2. 规范考核程序。通过个人自评、民主测评、综合评价、结果公示、结果反馈等过程严密组织。绩效考核要与年度考核、聘期考核相结合，定性评价与定量评价相结合，个人自评与同事互评、学生测评、考核组综合评议相结合，过程性评价和阶段性评价相结合，成果性评价和发展性评价相结合等方法。

3. 加强信息建设。高校要充分利用信息化手段，采集整合教师工作的各类数据信息，逐步形成完整准确的教师考核评价工作信息数据库，为考核评价提供基础，实现学校管理部门间的信息共享。

（三）强化绩效考核结果应用

要建立考核评价结果分级管理和反馈应用机制。及时与教职工进行沟通和反馈，科学分析教职工在考核评价中的优势与不足，根据教职工现有表现与职业发展目标的差距以及影响教职工职业发展的因素，提供相应的帮助和指引，促进教职工可持续发展。

绩效考核结果要作为绩效工资分配、职称评聘、岗位聘用、评优评先、继续培养的重要依据，充分发挥绩效考核评价的鉴定、指导、激励、教育等综合功能。

四、完善绩效工资制度

（一）核定绩效工资总量

按照以增加知识价值为导向的要求，落实绩效工资总量倾斜政策。各学校根据办学层次和定位、发展目标、人员结构、当地经济发展水平等因素，按照我省绩效工资和完善知识技术密集、高层次人才集中等事业单位收入分配激励机制有关实施意见，自主确定绩效工资总量。高等学校科研人员依法取得的科技成果转化奖励收入，不纳入绩效工资总量。同时综合考虑高等学校在人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新、国际交流合作等方面任务完成情况、中长期目标考核、高层次人才密集度、服务国家和我省重大战略需求、着力培养拔尖创新人才等因素，动态调整各高校绩效工资总量，促进形成比较合理、稳定增长的分配机制和教职工收入水平。

（二）保持合理分配比例

各高等学校根据办学层次、发展目标、人员结构、当地经济发展水平等因素，在绩效工资总量范围内自主确定绩效工资结构和分配方式（纳入学校公共服务的工作量列入教学科研工作成果内容，可通过考核计入绩效工资），合理调节学校内部各类岗位收入差距，积极解决部分岗位青年教师和科研人员收入待遇较低等问题。对从事应用研究和技术开发的人员、从事基础性研究和社会公益研究等人员，对专职从事教学和思政工作的人员、从事

教学科研管理和服务的人员等，根据岗位职责目标和任务，合理确定不同人员的基础性绩效工资水平，基础性绩效工资可按绩效工资总量的40%-80%掌握。

（三）加大绩效奖励力度

在绩效工资总量内设立绩效奖励专项，对获得教学名师、“双师型”优秀教师、学科带头人等荣誉称号及获得教学成果奖的教师、对在思想政治、教书育人方面取得突出成绩的教职工予以奖励；对开展教学理论研究、教学方法探索、优质教学资源开发、教学手段创新、教学质量突出的教师，通过量化指标予以奖励。对具有重大科技创新成果的教师和科研人员加大绩效奖励力度。

（四）创新绩效分配办法

在核定的绩效工资总量内对高等学校培养和引进的“高精尖缺”人才，采取年薪制、协议工资制等灵活多样的分配形式和分配办法，其薪酬待遇水平可根据岗位职责、工作业绩、实际贡献以及成果转化产生的效益等因素自主确定。对高校因实施重大教学科研项目临时聘用的高层次人才，在项目周期内可实施项目工资制。从今年起，在我省实施综合改革的试点高校开展年薪制、协议工资制、项目工资制试点，取得经验后在全省高校推行。各学校在具体实施时，要结合学校实际和对高层次人才的工作目标和任务等，严格按照程序，制定规范的管理办法，明确双方的权利和义务、考核内容和方式、薪酬标准、支付方式等具体事项，并与个人签订符合法律规定的聘用合同。

（五）推动绩效分配机制改革

鼓励高等学校向院系等二级单位下放分配自主权，充分调动二级单位积极性。高校可根据二级单位的发展目标、工作任务、年度考核、成果贡献等情况将绩效工资总量切块到二级单位。二级单位根据实际情况按照相关的规定和程序制订本单位的绩效工资分配办法，对绩效工资进行二级分配。

（六）严格规范工资收入分配秩序

高等学校应严格执行财务管理有关规定，除按国家和省规定发放的艰苦边远地区津贴、特殊岗位津贴、政府特殊津贴、改革性补贴和奖励性补贴等之外，一律不得在核定的绩效工资总量之外以任何理由发放任何形式的津贴补贴和奖励。对违反规定的，按照有关规定严肃处理。

各高校要加强组织领导，健全工作机制，加强政策解读和宣传，制定完善相关激励约束措施，在今年9月30日前制定出本校绩效考核和绩效工资实施办法，激发广大教学科研人员教书育人、干事创业活力，营造良好的高等教育事业改革发展环境。