

内部文件，注意保密，不要外传

山东大学人文社科青岛研究院绩效分配办法

一、指导思想

本办法所指绩效工资由岗位绩效工资和业绩绩效工资构成，其中岗位绩效工资按岗位系列设定指导性标准，体现岗位职责要求；业绩绩效工资单独设置，作为竞争性部分，侧重贡献和质量。岗位绩效工资的 70%部分已按月发放，其余的 30%部分，年度考核合格者学校全额发放。业绩绩效工资是指学校按照各单位对学科建设、教育教学、队伍建设、科学研究、社会服务和国际合作等方面的业绩下发的奖励工资。

（一）突出重点，统筹兼顾

统筹研究院教学科研、管理和支撑服务队伍的收入分配水平，将绩效工资分配向有突出业绩的教学科研人员倾斜，促进各类人才队伍协调发展。

（二）注重业绩，激发活力

围绕学校双一流建设需要，建立合理的分配体系，强化对单位和个人绩效评价与考核，将绩效工资分配与工作业绩和贡献大小挂钩，建立健全有利于提高竞争力的内部分配机制。

（三）立足发展，动态调整

结合研究院的实际发展水平和学校绩效分配情况力争在保持绩效工资稳定的前提下适度增长，聚集、培育和稳定教职工队伍。

二、实施范围

研究院在编在岗教职工，包括现职教学科研岗位的固定人员，科研经费引入、成果署名人文社科青岛研究院的校内双聘和校外兼聘人员、管理服务人员。

三、分配原则

按照学校绩效分配方法，结合本院具体情况，主要从科研业绩、科研组织活动、人才培养与教学、党建与管理四个方面进行分配。

1. 根据学校的绩效分配政策，结合研究院实际，按照学校拨付的业绩绩效分配总额与教师系列标准岗贴总额之比同比例先切出党建与管理业绩绩效工资。

2. 对考核没有达到岗位要求基本工作量的将按相应比例减发绩效工资。2023 年研究院将研究确定各岗位基本工作量，待制定后施行。

3. 教职工政治学习及全院大会，请假的每次扣 2 分，扣完为止；全部缺席的不得分。全年考勤总分数及其赋值每年由党政联席会议视情况决定。2023 年研究院将制定政治学习及全院大会考勤办法，待制定后施行。

4. 非事业编人员业绩绩效由各单位自行制定办法并发放。

5. 2022 年度考核优秀者发放一次性奖励 4000 元。

本办法的解释权归人文社科青岛研究院党政联席会。