

泉州师范学院文件

泉师人〔2026〕19号

泉州师范学院关于印发《绩效工资和绩效奖金 实施办法（试行）》的通知

各学院（系）、机关各部（处、室）、各直属单位：

《泉州师范学院绩效工资和绩效奖金实施办法（试行）》已经学校2026年第7次校长办公会议、第8次党委常委会会议研究同意，现印发给你们，请遵照执行。

泉州师范学院

2026年6月4日

泉州师范学院绩效工资和绩效奖金实施办法 (试行)

(2026年5月22日校长办公会议、6月4日党委常委会会议审议通过)

为进一步深化学校收入分配制度改革,完善绩效工资激励机制,根据中共中央、国务院《深化新时代教育评价改革总体方案》(中发〔2020〕19号),福建省公务员局 福建省人力资源开发办公室 福建省财政厅《关于福建省其他事业单位实施绩效工资的指导意见》(闽人发〔2010〕135号)、《关于省属其他事业单位实施绩效工资有关问题的通知》(闽人发〔2010〕147号)、《关于进一步规范省属高校绩效工资实施有关事项的通知》(闽工改办函〔2020〕9号)、中共福建省委组织部 福建省人力资源和社会保障厅 福建省财政厅《关于事业单位工作人员和机关工人基础绩效奖发放有关问题的补充通知》(闽人社文〔2026〕3号)、《关于省属事业单位工作人员年度考核奖发放有关事项的通知》(闽人社文〔2026〕4号)等文件精神,结合学校实际,制定本实施办法。

第一章 指导思想和基本原则

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,以国家和省有关事业单位绩效工资政策为依据,以增强办学活力和提升综合实力为目标,围绕实施“2810”战略,加强岗位聘用与管理,强

化聘期考核与绩效考核，突出激励与导向，稳步推进绩效工资改革，逐步建立以岗位为基础、以业绩为导向、以考核为重点的绩效分配体系，规范和完善收入分配秩序，充分发挥绩效工资的调节作用，调动广大教职工的积极性和创造性，形成干事创业合力，为建设特色鲜明的一流应用研究型大学提供动力支持和保障。

二、基本原则

（一）突出岗位，强化责任。根据学校事业发展需要，科学合理设置岗位，明确岗位职责，强化岗位意识和聘期任务，以教职工受聘岗位为基础，建立以岗定酬、岗变薪变、一岗一酬、权责相适的绩效工资体系。

（二）突出业绩，强化考核。突出工作业绩、工作效率、工作成效、实际贡献等，设立重大业绩奖励，设定科学考核办法，建立绩效考核与单位目标管理考核、个人年度考核和聘期考核相结合的科学考核机制，把绩效考核作为绩效工资分配的主要依据。

（三）突出激励，强化导向。坚持多劳多得、多贡献多得、多担当多得，绩效工资分配向关键岗位、高层次人才、业务骨干和作出突出成绩的工作人员倾斜，向二级单位一线教学、科研岗位骨干人员倾斜，激励教职工为服务学院成长、促进学校发展做出新的贡献。

（四）突出效率，强化公平。坚持“效率优先，兼顾公平”，正确处理激励性与普惠性的关系。充分发扬民主，坚持公开、公平、公正原则。在发挥绩效工资调节作用的同时，保护好维护好

教职工的合法正当利益。

（五）突出改革，强化统筹。按照“先入轨后完善”的思路，稳慎推进绩效工资改革，规范和完善收入分配秩序，注意统筹各单位（部门）之间、各类人员之间的分配关系，确保改革平稳落地。坚持统分结合，深化校院（系、部）二级管理体制改革，加强宏观指导，扩大二级单位二次分配的自主权，激发二级单位办学活力。

第二章 绩效工资和绩效奖金构成及岗位类别

一、绩效工资和绩效奖金构成

教职工工资主要由以下三个部分组成：一是基本工资（含岗位工资和薪级工资）、特殊岗位津贴、改革性补贴（如提租补贴等）；二是绩效工资（含基础性绩效工资和奖励性绩效工资）；三是绩效奖金（含基础绩效奖和年度考核奖）。

基本工资、特殊岗位津贴、基础性绩效工资按照省定标准执行；改革性补贴、基础绩效奖按属地标准执行。奖励性绩效工资在上级核定的额度内，根据学校设定的项目及标准执行。年度考核奖按属地人均标准水平乘以当年度学校在编在岗平均人数确定。

二、岗位类别

专业技术岗位分为一到十三级、管理岗位分为职员三到十级、工勤岗位分为一到五级和普通工。

第三章 实施范围

实施范围为我校在职在岗的事业编制工作人员。实行年薪工

资、协议工资、项目工资人员按其聘用协议的约定执行。

第四章 绩效工资构成、核定与实施

一、绩效工资构成

绩效工资包括基础性绩效工资和奖励性绩效工资。基础性绩效工资主要体现地区经济发展水平、物价水平、岗位职责等因素，按照省定标准执行。奖励性绩效工资主要体现工作量和实际贡献等因素，根据实际贡献情况发放，其具体项目、标准和分配方式由学校自主确定。

二、绩效工资核定

根据上级主管部门工作要求，做好每年度绩效工资总量核定工作，按规定做好绩效工资总量追加和备案。

（一）绩效工资总量追加

符合规定实行年薪制、协议工资制的人员所需绩效工资和按规定发放的专职思政课教师教学补贴、专职辅导员工作补贴等可单列（追加）的绩效项目，按规定申请追加绩效工资总量。

（二）绩效工资总量备案

按照不超过主办单位奖励额度给予获省级及以上科学技术奖、专利奖、标准贡献奖人员的配套奖励，按规定对完成、转化职务科技成果作出重要贡献人员给予的现金奖励，接受企业或其他社会组织委托取得的项目，按照促进科技成果转化法等法律法规给予科研人员的现金奖励以及通过财政科研项目资金安排用于科研人员的绩效支出等可单列（备案）的绩效项目，按规定进

行备案，计入绩效工资总量，但不受绩效工资总量限制。

三、绩效工资实施

（一）基础性绩效工资的实施

基础性绩效工资由岗位津贴和生活补贴两个项目组成。岗位津贴根据教职工本人现执行的岗位工资所对应的岗位等级确定。生活补贴主要体现经济发展水平和物价水平等因素。基础性绩效工资标准按照省定标准执行。今后上级文件有修订，按新修订的文件执行。其中：

1. 基础性绩效工资由学校按月统一发放。如果教职工的岗位发生变动，经工资主管部门审批后，从岗位变动的次月起执行新聘岗位等级对应的基础性绩效工资标准。

2. 对正常履行岗位职责，完成基本工作量和学校、学院规定的其他工作任务，考核合格的教职工，基础性绩效工资全额发放。对病事假或未履行岗位职责的教职工，按照学校考勤管理规定、教学事故处理规定、聘用合同或有关规定酌情减发基础性绩效工资中的岗位津贴。

3. 根据《省属其他事业单位实施绩效工资有关问题的通知》（闽人发〔2010〕147号）文件规定，有下列情形之一的，停发岗位津贴：

（1）受刑事处罚的，或受党、团内严重警告及以上处分的，或受政务、事业单位工作人员记过以上处分的，处分期未满或虽未规定处分期但处分未满一年的；

- (2) 当月病、事假累计达到或超过15天的;
- (3) 工作懈怠、表现不好、群众意见很大的。

(二) 奖励性绩效工资的实施

1. 奖励性绩效工资的总量核定与构成

学校每年度绩效工资总量由上级主管部门根据我校单位类别、人员结构、岗位设置、事业发展等因素核定。学校在上上级主管部门核定的绩效工资总量内进行绩效工资分配。学校绩效工资总量扣除发放的基础性绩效工资总量即为奖励性绩效工资总量。

学校奖励性绩效工资项目主要包括岗位责任津贴、考核奖励津贴、重大业绩奖励津贴和其他纳入奖励性绩效工资项目。

(1) 岗位责任津贴是指教职工全面履行岗位职责,认真完成岗位职责任务取得的津贴。各职级标准详见附件1。

(2) 考核奖励津贴是指二级单位完成年度任务,根据考核结果给予奖励的津贴。

考核奖励津贴由二级单位根据教职工个人工作实绩和贡献进行二次分配。二级单位应根据《泉州师范学院考核奖励津贴分配方案制定指导意见》(详见附件2)制定本单位分配办法。

(3) 重大业绩奖励津贴是指当年度在学校一体推进申硕更名工作和“2810”战略实施奖励,获得国家级教学科研项目,省级及以上教学成果奖、科研成果奖、硕士授权点,国家级先进集体或个人荣誉称号,以及有其他重大业绩或贡献的集体或个人的奖励。重大业绩奖励津贴由教师工作部(人事处、人才办)牵头,

相关职能部门配合组织实施。集体类奖励核拨给相应二级单位，个人类奖励直接发放给个人。重大业绩奖励津贴项目和奖励标准按学校研究确定的标准执行（详见附件3）。

（4）其他纳入奖励性绩效工资项目是指按照上级有关政策要求，设立的思想政理论课教师专项教学补贴、辅导员专项工作补贴及学校在改革发展过程中结合实际设立的教职工交通补贴，干部通讯费，正高级职称人员、博士生活补贴，机关行政总值班补贴，评优评先奖励，劳务费、社会服务补助、机要通讯保障补贴、异地校区补贴等项目。思想政理论课教师专项教学补贴、辅导员专项工作补贴单列，定向发放，于次年据实向上级主管部门申报追加绩效工资总量，其余项目纳入学校绩效工资总量管理。具体项目详见附件4。

2. 奖励性绩效工资核拨与实施

（1）岗位责任津贴

根据各职级系数标准由学校按月统一发放。其中，专任教师岗位责任津贴按照个人年度工作量考核结果发放，行政、教辅、辅导员岗位责任津贴按照个人年度考核结果发放。各学院可根据《泉州师范学院专任教师年度工作量考核指导意见》（详见附件5）制定本学院年度工作量考核办法，每年底组织考核，并将考核结果报送教师工作部（人事处、人才办）。

（2）考核奖励津贴

1. 二级学院

根据单位考核结果确定人均水平后核拨，对于考核等次为“A”的单位，考核奖励津贴人均水平上浮 30%，考核等次为“C”的单位，考核奖励津贴人均水平下调 30%，考核等次为“B”的单位，考核奖励津贴按余量人均水平核拨。

其中，缺编补助绩效计算办法：

专任教师：（专任教师核定数-单位专任教师年平均人数）*21000 元；

行政（教辅、辅导员）人员：（行政（教辅、辅导员）人员核定数-单位行政（教辅、辅导员）人员年平均人数）*50%*单位考核奖励津贴人均水平。

学院应围绕《泉州师范学院二级单位考核管理办法（试行）》中的核心指标进行考核奖励，主要核心指标包括人才培养、教师队伍、科研创新、社会服务等各方面，对于考核办法中规定的卓越性指标应制定奖励措施，引导全体教职工创先争优。

2. 机关、教辅单位

根据单位考核结果确定人均水平后核拨，对于考核等次为“A”的单位，考核奖励津贴人均水平上浮 20%，考核等次为“C”的单位，考核奖励津贴人均水平下调 20%，考核等次为“B”的单位，考核奖励津贴按余量人均水平核拨。

其中，缺编补助绩效计算办法：

（人员核定数-单位年平均人数）*50%*单位考核奖励津贴人均水平。

3. 奖励性绩效工资扣发规定

凡本校教职工有下列情形之一的，按如下规定扣发其奖励性绩效工资。

（1）事业单位工作人员处分扣发规定。受警告处分的，扣发3个月岗位责任津贴；受记过处分的，扣发6个月岗位责任津贴；受降低岗位等级或撤职处分的，扣发12个月岗位责任津贴。

（2）政务处分扣发规定。受警告处分的，扣发3个月岗位责任津贴；受记过处分、记大过处分的，扣发6个月岗位责任津贴；受降级及以上处分的，扣发12个月岗位责任津贴。

（3）党纪处分扣发规定。受党内警告的，扣发3个月岗位责任津贴；受党内严重警告及以上处分的，扣发6个月岗位责任津贴。

处分期间，年度考核结果为不定等、基本合格及不合格的，按照年度考核扣发规定执行，岗位责任津贴按照就高标准扣发，不重复扣发。

（4）教学事故扣发规定。发生三级教学事故（Ⅲ级）的，扣发1个月岗位责任津贴；发生二级教学事故（Ⅱ级）扣发2个月岗位责任津贴；发生一级教学事故（Ⅰ级）的，扣发12个月岗位责任津贴。若因教学事故导致年度考核结果为合格以下档次的，岗位责任津贴按照就高标准扣发，不重复扣发。

（5）被采取强制措施和受刑事处罚的，在处罚期间停发奖励性绩效工资；停职审查的，在停职审查期间奖励性绩效工资暂缓发放，待审查结论出来后，再按有关规定办理。

（6）旷工扣发规定。半天扣发5个工作日的岗位责任津贴，1天扣发半个月的岗位责任津贴，2天扣发1个月的岗位责任津贴，依此类推。

（7）享受国家规定的婚假、产假、丧假者，按批准权限办理正常请假手续，假期内全额发放岗位责任津贴。

（8）教职工因工作遭受意外伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原绩效工资待遇不变，停工留薪期一般不超过12个月。伤情严重或者情况特殊，经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过12个月。超过的时间按病假处理。

（9）年度工作量考核档次为基本合格的，下一年度每月按80%发放岗位责任津贴，年度工作量考核档次为不合格的，下一年度每月按50%发放岗位责任津贴，连续两个年度工作量考核档次为不合格的，下一年度不发放岗位责任津贴。

（10）年度考核基本合格者，扣发3个月岗位责任津贴；因处分原因年度考核不定等者，扣发6个月岗位责任津贴；年度考核不合格者，扣发全年岗位责任津贴和全年考核奖励津贴。对已发放的岗位责任津贴在下一年度工资中扣回。

（11）因各种原因停发工资者，同时停发奖励性绩效工资。

（三）领导干部绩效工资和绩效奖金的实施

按照《省属其他事业单位实施绩效工资有关问题的通知》（闽人发〔2010〕147号）文件规定，省属事业单位校级主要领导绩

绩效工资水平与本单位工作人员平均绩效工资水平要保持合理的关系，根据单位类别、层级、效益等因素，原则上控制在本单位工作人员平均绩效工资水平1.5-3倍的幅度内。其中基础性绩效工资按照省定基础性绩效工资标准执行；奖励性绩效工资根据学校目标任务完成情况以及在促进本单位事业发展方面做出的贡献度进行核定。

正职校领导的绩效工资和年度考核奖分别控制在上级核定学校绩效工资人均标准和年度考核奖对应等次标准的2.9倍；副职校领导的绩效工资和年度考核奖分别控制在上级核定学校绩效工资人均标准和年度考核奖对应等次标准的2.5倍。

校领导绩效工资和绩效奖金按倍数确定后，除本人主持或负责的重大业绩奖励外，不再参与其他奖励性绩效分配。

（四）高层次人才绩效工资的实施

在符合上级有关政策前提下，高层次人才可实行“年薪制”，按照“一人一策”“一事一议”原则确定薪酬，对其实行聘期考核。

泉州文化遗产研究院（以下简称“文研院”）“人才特区”实行待遇协议制。文研院可自主制定多元化薪酬分配制度和绩效考核制度，实行年薪制、协议工资制、项目工资制等薪酬分配方式；对紧缺急需高端人才可按照“一人一策”“一事一议”确定薪酬待遇。

年薪制、协议工资制、项目工资制的高层次人才应选择按协议工资领取，不再参与奖励性绩效工资分配。各类高层次人才所

取得的业绩成果，协议任务内不再参与教学科研等业绩奖励，聘期结束后，超额完成协议任务的，可按照学校规定的业绩奖励项目范围和标准给予业绩奖励。

符合规定的年薪制人员根据确定的薪酬单独向上级主管部门申请核增当年度绩效工资总量。

（五）“双肩挑”人员绩效工资的实施

“双肩挑”人员指既承担学院教学科研任务，同时担任学院或机关副处及以上职务(含纳入学校中层管理的干部)的专任教师。

机关、教辅单位“双肩挑”人员应将主要精力放在管理岗位上，岗位责任津贴可选择按专技岗位或管理岗位标准执行，考核奖励津贴统一按管理岗位标准执行。

学院“双肩挑”人员岗位责任津贴原则上按专技岗位执行，考核奖励津贴按学院人均水平的1-1.3倍数确定后，其余根据个人教学科研业绩和超工作量情况参与分配，严禁以“荣誉性、馈赠性、利益交换性”等挂名式成员身份参与奖励性绩效分配。

协议工资制的高层次人才应选择按协议工资兑现，不再参与其他奖励性绩效分配。

第五章 绩效工资管理、考核与监督

一、组织机构

学校成立绩效工资和绩效奖金分配改革工作领导小组，领导小组下设办公室，办公室由分管人事的副职校领导兼任主任，成员由党政办公室、组织部、教师工作部（人事处、人才办）、发

展规划处、教务处、科研处、研究生处、财务处、工会等部门负责人组成，办公室挂靠教师工作部（人事处、人才办）。

领导小组统一领导学校绩效工资实施工作，领导小组办公室负责制定学校绩效工资和绩效奖金实施办法，审核各二级单位的奖励性绩效工资实施细则，规范各单位绩效工资发放途径及程序，做好绩效工资总量控制工作。

二、绩效工资管理

（1）绩效工资实行校院两级管理

学校绩效工资和绩效奖金实施办法在广泛征求教职工意见的基础上，经教代会审议通过，并经学校研究后执行。

学院根据本实施办法制定本单位奖励性绩效工资和绩效奖金实施细则，经学校绩效工资和绩效奖金分配改革工作领导小组办公室审核后提交学院教职工代表大会审议通过，向教师工作部（人事处、人才办）报备后执行。

校部机关、教辅单位根据本实施办法，制定本单位奖励性绩效工资和绩效奖金分配办法，并经单位部（处、室、馆）务会议研究通过，向教师工作部（人事处、人才办）报备后执行。

（2）绩效工资实行专户管理

学校设立绩效工资专户，用于绩效工资总量的控制和管理。所有绩效工资开支必须纳入专户管理。

三、绩效工资考核

实施绩效考核是绩效工资分配的主要依据。根据福建省事业

单位绩效工资实施要求，学校实施目标考核管理，建立以岗位责任、工作业绩和突出贡献为导向的绩效考核评价机制。

（一）完善学校内部考核机制。按照全面深化校院管理体制改革的改革精神，学校对教职工岗位职责、年度考核和聘期考核管理制度指导意见并组织实施，二级单位负责具体考核过程；学校对二级单位实行目标考核管理，二级单位细化教职工考核要求，形成责权统一、职责分明、管理规范、科学有序的运行机制。

（二）建立分类考核评价体系。学院、机关、教辅单位根据本单位教职工专业技术、管理、工勤等岗位的不同特点，实行分类考核，并将考核结果与分配相结合，在分配中坚持多劳多得、多贡献多得、多担当多得，发挥绩效工资分配的激励导向作用。考核评价与聘期考核、年度考核相结合，考核结果作为聘期考核、年度考核评价等次的重要依据。

四、绩效工资监督

学校成立绩效工资分配纪律监督工作组，由纪委、教师工作部（人事处、人才办）、工会、财务处、审计处等部门组成，负责对各二级单位绩效工资分配进行监督。各二级单位不得突破学校核定的奖励性绩效工资总量，不得发放学校规定外的津贴补贴。

“双肩挑”人员须严格按照学校绩效工资规定执行，不得领取学校规定外的津贴补贴。学校将各单位奖励性绩效工资发放纳入“1+X”督查内容，对违反政策的将按规定进行处理并追究相关人员责任。

第六章 绩效奖金实施

绩效奖金下设基础绩效奖和年度考核奖两个子项目。事业单位绩效奖金不计入学校绩效工资总量。

一、基础绩效奖

（一）发放对象

我校在编在岗工作人员。

（二）发放办法

基础绩效奖按工资职级对应的标准按月随工资发放，标准按照泉州市市直事业单位工作人员基础绩效奖标准执行，今后泉州市标准有调整，按新标准执行。

（三）扣发情况

凡本校教职工有下列情形之一的，基础绩效奖按如下规定执行：

1. 受警告、记过、记大过、降级等政务处分的，不降低基础绩效奖。

2. 受降低岗位等级（撤职）政务处分的，从作出处分决定的次月起，基础绩效奖按新聘（任）岗位（职员等级）对应的标准发放。未明确新聘（任）岗位（职员等级）的，基础绩效奖暂按原标准70%计发；明确新聘（任）岗位（职员等级）后，被多减发或少减发的基础绩效奖予以补发或扣发。

3. 受开除处分的，从作出处分决定的次月起，取消发放基础绩效奖。

4. 处分决定被变更，需要调整工资待遇的，基础绩效奖从处

分决定被变更的次月起执行。处分被减轻或撤销的，减发的基础绩效奖予以补发；处分被加重的，少减发的基础绩效奖予以扣发。

5. 受停职检查、调整职务处理的，不降低基础绩效奖。

6. 受责令辞职、免职、降职处理的，从受处理的次月起，按新聘（任）岗位（职员等级）对应的标准发放。未明确新聘（任）岗位（职员等级）的，基础绩效奖暂按原标准70%计发；明确新聘（任）岗位（职员等级）后，被多减发或少减发的基础绩效奖予以补发或扣发。

7. 被取保候审、监视居住、刑事拘留、逮捕期间，停发基础绩效奖。经审查核实，公安机关撤销案件或人民检察院不起诉或人民法院宣告无罪、免于刑事处罚，未被强制隔离戒毒、行政拘留，且未受处分的，恢复发放基础绩效奖，停发的基础绩效奖予以补发。受处分的，被采取强制措施期间停发的基础绩效奖不予补发，被采取强制措施期满后至作出处分期间，基础绩效奖按其被采取强制措施前的原标准发放。

8. 被刑事拘留在逃或批准逮捕在逃的，停发基础绩效奖。

9. 被强制隔离戒毒和行政拘留期间，未被开除的，停发基础绩效奖。期满后的基础绩效奖，根据所受处分相应确定；在作出处分决定前，基础绩效奖按其被强制隔离戒毒和行政拘留前的原标准发放。

10. 受到刑事处罚，处分决定机关尚未作出开除处分决定的，从人民法院判决生效之日起，取消发放基础绩效奖。因过失犯罪

被判处管制、拘役或者三年以下有期徒刑，如案件情况特殊，报请上一级机关批准，不予开除的，受刑事处罚期间停发基础绩效奖；期满后的基础绩效奖，根据所受处分相应确定。

11. 受到刑事处罚，经再审宣告无罪或免于刑事处罚，原开除处分决定被撤销，不再给予处分的，从处分变更的次月起恢复发放基础绩效奖。原判期间和刑罚执行完毕至开除处分决定被撤销期间，被取消发放或停发的基础绩效奖由单位补发。

12. 受到刑事处罚，经再审宣告无罪或免于刑事处罚，原开除处分决定被变更的，从处分变更的次月起，基础绩效奖根据变更后的处分相应确定执行。原判期间和刑罚执行完毕至开除处分决定被变更期间，被多减发的基础绩效奖由单位补发。

13. 病假在2个月及以内的，基础绩效奖照发。

14. 病假超过2个月不满6个月的，从第3个月起，工作年限不满10年的，基础绩效奖按90%计发；工作年限满10年的，基础绩效奖照发。

15. 病假超过6个月的，从第7个月起，工作年限不满10年的，基础绩效奖按70%计发；工作年限满10年的，基础绩效奖按80%计发。

16. 全年累计事假在8个工作日及以下的，其基础绩效奖照发；全年累计事假超过8个工作日的，从第9个工作日起，按日减发，其日减发计算方式为：每月对应的基础绩效奖标准除以21.75天。

17. 涉嫌违纪违法被立案审查调查尚未结案的，基础绩效奖

按原标准发放。遇调整基础绩效奖标准时，暂缓执行，待审查、调查有结论后，再按照有关规定办理。

18. 被监察机关留置期间，停发基础绩效奖，经审查核实，监察机关撤销案件，且未受处分的，恢复基础绩效奖，停发的基础绩效奖予以补发。

19. 旷工的（含因公外出或请假后无正当理由逾期不归）的，从旷工之日起，基础绩效奖按工作日减发，其日减发计算方式为：每月对应的基础绩效奖标准除以21.75天。

20. 按照国家和我省政策规定享受年休假、探亲假、婚假、丧假、产假、男方照顾假和独生子女护理患病住院治疗父母以及符合法律法规规定生育、经单位批准休育儿假期间，基础绩效奖照发。

21. 同时受处分和组织处理的，按照对其基础绩效奖发放影响较重的处分处理对应的标准计发。

22. 受党纪处分的，基础绩效奖按对其匹配适用的处分确定。

23. 年度考核基本合格，第二年基础绩效奖按照一半标准发放；年度考核不合格的，第二年基础绩效奖不予发放。

二、年度考核奖

根据上级规定设立年度考核奖，并按照属地人均2万元的标准核定总量（今后标准有调整，按新调整的标准执行）。教师工作部（人事处、人才办）牵头，组织部、学工部、教务处、研究生处、科研处等部门共同组织考核。

（一）发放对象

年度考核档次为优秀或合格的在编工作人员。

（二）发放办法

各单位根据《泉州师范学院教职工年度考核办法（试行）》（泉师人〔2026〕17号）组织教职工考核，考核结果报学校研究确定。

1. 行政、辅导员、教辅、工勤人员

年度考核档次为优秀的，按照年度考核奖人均水平上浮10%标准发放，年度考核档次为合格的，按照年度考核奖余量人均水平发放。

年度考核基本合格、不合格或因处分原因考核不定档次的，不予发放。

中层干部的年度考核由组织部负责实施；辅导员的年度考核由学生工作部负责实施。

2. 专任教师

专任教师实行年度考核和业绩考核相结合，年度考核档次为合格及以上的，按每人1.2万元标准发放。剩余部分根据专任教师的教学科研业绩情况进行考核发放，其中40%作为教学业绩奖励，考核办法由教务处、研究生处牵头制定并每年组织考核，根据考核结果发放；60%作为科研业绩奖励，考核办法由科研处牵头制定并每年组织考核，根据考核结果发放。

年度考核基本合格、不合格或因处分原因考核不定档次的，不

予以发放。

3. “双肩挑” 人员

机关、教辅单位“双肩挑”人员年度考核奖可选择按行政人员或专任教师发放办法执行。学院“双肩挑”人员年度考核奖原则上按专任教师发放办法执行。

（三）其他

1. 当年新聘用（含调入）、调出、解聘、死亡或经批准退休的，无违纪违法行为的，按照年度考核奖合格标准和实际在岗月数计发。

2. 协议制、年薪制人员的绩效奖金金额计入协议总额中，协议另有约定的按照协议执行。

3. 涉嫌违纪违法被立案审查调查未结案的，暂不发放年度考核奖。结案后，年度考核档次按规定补定为优秀或合格的，可以补发年度考核奖。

第七章 附则

一、学校奖励性绩效工资总量在省核定总量的前提下，根据学校事业发展和财力状况逐步调整。

二、经学校批准在外挂职或借用的干部，绩效工资按照《泉州师范学院工作人员借调期间相关待遇规定（修订）》（泉师人〔2025〕34号）执行。

三、本办法依据国家和福建省现行政策及规定制定，今后若有新政策出台，以上级部门政策为准。

四、本办法所列学校相关文件，今后若有新修订，以新修订文件为准。

五、本办法自2026年1月1日起实施，由学校绩效工资和绩效奖金分配改革工作领导小组办公室负责解释。

- 附件：
1. 泉州师范学院工作人员岗位责任系数标准表
 2. 泉州师范学院考核奖励津贴分配方案制定指导意见
 3. 泉州师范学院重大业绩奖励津贴项目和奖励标准
 4. 泉州师范学院其他补贴项目实施细则
 5. 泉州师范学院教师年度工作量考核指导意见

附件1

泉州师范学院工作人员岗位责任系数标准表

专任教师			其他专业技术人员			行政人员			工勤人员					
职务	岗位等级	岗位系数	职务	岗位等级	岗位系数	职务	岗位等级	岗位系数	职务	岗位等级	岗位系数			
教授	专技二级	2.95	正高	专技二级	2.30	正厅	三级职员	2.90	——					
	专技三级	2.55		专技三级	2.10	副厅	四级职员	2.50						
	专技四级	2.25		专技四级	1.90	正处	五级职员	2.20						
副教授	专技五级	1.95	副高	专技五级	1.70	副处	六级职员 (主持工作)	2.0						
	专技六级	1.85		专技六级	1.60		六级职员	1.70						
	专技七级	1.75		专技七级	1.50									
讲师	专技八级	1.45	中级	专技八级	1.40	正科	七级职员	1.45						
	专技九级	1.40		专技九级	1.35									
	专技十级	1.35		专技十级	1.30	副科	八级职员	1.30	高级技师	技术工一级	1.08			
助教	专技十一级	1.10	初级	专技十一级	1.10	科员	九级职员	1.05	技师	技术工二级	1.05			
	专技十二级	1.05		专技十二级	1.05				高级工	技术工三级	1.02			
									中级工	技术工四级	1.01			
员级 (试用期)	专技十三级	1.00	员级 (试用期)	专技十三级	1.00	办事员 (试用期)	十级职员	1.00	初级工 (普通工)	技术工五级	1.00			

备注：1. 每月岗位责任津贴标准=岗位责任系数*基数，当前基数为1500元，今后有调整根据学校研究确定的标准执行；2. 获得硕士及以上学历的行政、教辅人员，来校工作满2年后岗位责任津贴可按八级职员标准执行；3. 辅导员可选择按专任教师或行政人员标准执行，除“双肩挑”人员和辅导员外，管理岗位附设专技人员的岗位责任津贴按照行政人员标准执行。4. 校领导岗位责任津贴基数按相关规定执行。

泉州师范学院考核奖励津贴分配方案制定 指导意见

为做好二级单位（以下简称“各单位”）考核奖励津贴的发放工作，充分调动各单位工作人员的积极性和主动性，结合学校实际，制定本意见。

一、基本要求

（一）各单位应围绕《泉州师范学院二级单位考核管理办法（试行）》中的核心指标，结合本单位人才培养、教师队伍、科研创新、社会服务等各方面情况，对作出突出贡献的教职工进行重点奖励，引导全体教职工创先争优。

（二）各单位要将师德师风考核摆在首要的位置，把师德师风考核贯穿教学科研和管理服务的全过程，实行师德师风一票否决。

（三）各单位党政主要负责人的考核奖励津贴水平应与本单位其他工作人员的考核奖励津贴水平保持合理关系，控制在合理范围内。

二、校部机关及教辅单位

学校根据单位考核等次核拨，由各单位实行二次分配，各单位可制定本单位的考核办法，根据学校核拨的考核奖励津贴总量，按照考核结果，至少分成两个等级进行差额奖励。各等级奖励额

度之间的差额应不少于1000元。

三、二级学院

学校根据单位考核等次核拨，由各单位实行二次分配。主要包括管理考核、目标考核、超工作量考核和其他考核奖励。

（一）管理考核奖励（含双肩挑、教辅人员）

以本单位考核奖励津贴人均标准为基数，按管理人员（含党政负责人）的职级系数确定。其中，党政负责人原则上控制在本单位人均考核奖励津贴标准1-1.3倍的幅度内，其他管理人员职级系数由各单位自行制定，参照执行。

（二）目标考核奖励

各单位根据《泉州师范学院二级单位考核管理办法（试行）》中的核心指标，对核心指标作出贡献的人员进行奖励，具体奖励方案由各单位自行制定。该部分原则上不低于本单位考核奖励津贴总量的50%。

（三）超工作量考核奖励

超工作量包括超教学工作量和超科研工作量，各单位根据《泉州师范学院教师年度工作量考核指导意见》制定工作量考核办法，对专任教师超工作量部分进行奖励，其中，“双肩挑”人员为不减免工作量情况下的超出部分。超工作量具体奖励标准由各单位自行制定。其中，承担校级选修课、军事理论课、国家安全课、就业创业课等课程的教学工作量，超过所在学院规定的教师年度工作量考核标准的部分，可单列申请超教学工作量考核奖

励，由教务处认定奖励标准并核拨。

专任教师的缺编补助绩效可全部用于超工作量考核奖励。

（四）其他考核奖励

各单位根据事业发展，结合单位需要，对未直接规定或未涵盖的项目给予一定的考核奖励。设置的项目需经学校绩效工资和绩效奖金分配改革工作领导小组办公室审核通过后执行，在工作职责范围内的不得奖励。

四、有关说明

（一）各二级学院应在本指导意见下制定本单位考核奖励津贴分配方案，明确管理考核、目标考核、超教学工作量考核和其他考核等奖励的具体分配办法。分配方案需经学校绩效工资和绩效奖金分配改革工作领导小组办公室审核后，提交学院教职工代表大会审议通过并公示后实施。

（二）校部机关和教辅单位应在本指导意见下制定本单位考核奖励津贴分配方案。分配方案须经部（处、室、馆）务会研究、分管校领导审批，并向本单位教职工通报后实施。

（三）考核奖励津贴的分配和发放，必须严格遵守财务规章制度。发现违规者，责成整改，并按有关规定严肃处理。

（四）本指导意见依据国家和福建省现行政策及规定制定，今后若有新政策出台，以上级部门政策为准。

（五）本意见自2026年1月1日起实施，由学校绩效工资和绩效奖金分配改革工作领导小组办公室负责解释。

附件3

泉州师范学院重大业绩奖励津贴项目和奖励标准

一、学科、学位点建设类

奖励项目		奖励标准 (万元)
首批新增博士学位授权点		40
首批新增硕士学位授权点		15
新增博士学位授权点		10
新增硕士专业学位授权点		5
入选国家级学科建设		10
入选省级学科建设		5
教育部工程教育专业认证、师范类第三级专业认证专业	首次通过	20
	中期审核	2
	复评	10

备注：同一业绩按照就高原则奖励。

二、教学科研项目、奖项类

(一) 教学类

奖励项目		奖励标准 (万元)
国家级教学成果奖	特等奖	100
	一等奖	50
	二等奖	30

国家级教材建设奖	特等奖	30
	一等奖	15
	二等奖	10
教育部认定的国家级产业学院	立项	10
	结项	10
国家级专业建设项目等	立项	10
	结项	10
国家级优质课程	立项	5
	结项	5
国家级教学名师		20
国家级黄大年式教师团队		20
国家级教学团队		10
入选教育部教学指导委员会委员		5
国家级教育教学研究项目		5
全国高校教师教学创新大赛、全国高校青年教师教学竞赛一等奖		12
中国国际大学生创新大赛	金奖	10
“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品竞赛	特等奖	5
“挑战杯”中国大学生创业计划竞赛	金奖	5
中外合作办学机构		10
中外合作办学项目		5
省级教学成果奖	特等奖	20
	一等奖	10
	二等奖	5

备注：1. 我校作为合作单位获批的省级以上教学成果奖，排名前三的按照相应奖项的1/N的比例奖励，排名第四至六名的按照相应奖项的1/2N的比例奖励。N为获奖者排名序号，排序以获奖证书为依据。2. 我校作为合作单位获批的国家级教材建设奖，排名前三的按照相应奖项的1/N的比例奖励。N为获奖者排名序号，排序以获奖证书为依据。3. 对直接认定的项目，按立项与结项的总额计算。4. 同一业绩按照就高原则奖励。

(二) 社科类

奖励类别	奖励项目		奖励标准 (万元)
奖项类	高等学校科学研究优秀成果奖(人文社会科学)	特等奖	90
		一等奖	45
		二等奖	30
		三等奖	15
	【中宣部“五个一工程”奖、其他部委和省社科优秀成果奖、中国出版政府奖、全国运动会、省百花文艺奖；中国音乐金钟奖、五年一届全国美展、全国体育类竞赛、中国舞蹈荷花奖、书法兰亭奖等全国性行业科研奖励】	一等奖(金)	20
		二等奖(银)	10
		三等奖(铜)	4
项目类	A1类:国家社会科学基金重大项目,教育部重大课题攻关项目		36
	A2类:国家社会科学基金重点项目,国家艺术基金项目(项目经费150万元以上)		18
	A3类:国家社会科学基金一般项目、国家艺术基金项目(项目经费150万元以下)		13.5
	A4类:国家社会科学基金青年项目、西部项目、后期资助项目等		10.5

备注: 1. 实行年薪制、协议工资制聘任的各类高层次人才科研业绩奖励不包含聘期任务所规定的基本业绩成果(基本业绩要求以协议约定为准)。2. 同一业绩按照就高原则奖励。3. 奖项类: (1) 以上各类奖项均以教师为获奖人。(2) 未设等级的获奖成果均按三等奖计。4. 项目类: (1) 以泉州师范学院为牵头单位申报获批。(2) 奖励总额不超过外来资助经费额度。

(三) 科技类

奖励类别	奖励项目		奖励标准 (万元)
奖项类	国家科学技术奖	特等奖	500
		一等奖	250
		二等奖	150

	高等学校科学研究优秀成果奖（科学技术）、中国专利奖	特等奖	90
		一等奖	45
		二等奖	30
		三等奖	15
	其他部委级和省科学技术奖	一等奖	30
		二等奖	20
		三等奖	10
	列入国家奖励办“社会科技奖励目录”的学会、协会或其他社会力量设立的科学技术奖励、省级专利奖	一等奖	10
		二等奖	8
		三等奖	6
项目类	A1类:国家科技重大专项、国家重点研发计划项目、国家重大科学仪器设备开发专项、科技创新2030—重大项目, 国家自然科学基金创新群体项目、重大科研仪器研制项目、重大项目、重大研究计划集成项目、青年科学基金项目（A类）[原杰出青年科学基金项目]	60+经费*0.09	
	A2类:国家科技重大专项、国家重点研发计划项目、科技创新2030—重大项目、国家自然科学基金重大研究计划集成项目等下设的一级课题, 国家重点研发计划青年科学家项目、政府间国际科技创新合作项目, 国家自然科学基金重点项目、青年科学基金项目（B类）[原优秀青年科学基金项目]、外国资深学者研究项目、国家自然科学基金重点国际（地区）合作研究项目、联合基金项目、重大研究计划重点支持项目、其他国家级资助经费200万元及以上项目	24+经费*0.09	
	A3类:国家自然科学基金面上项目、重大研究计划培育项目、外国优秀青年学者研究项目、其他国家级资助经费60万元及以上200万元以下项目	12+经费*0.09	
	A4类:青年科学基金项目（C类）[原青年科学基金项目]、外国青年学者研究项目、科技部、国家自然科学基金委等设立的短期或探索性的项目、其他国家级资助经费60万元以下项目	9+经费*0.09	

备注：1. 实行年薪制、协议工资制聘任的各类高层次人才科研业绩奖励不包含聘期任务所规定的基本业绩成果（基本业绩要求以协议约定为准）。2. 同一业绩按照就高原则奖励。3. 奖项类：（1）以上各类奖项均以教师为获奖人。（2）我校作为合作单位获批的国家级科研奖，按照相应奖项的1/N折算奖励标准且追加2万元；我校作为

合作单位获批的省部级奖励，按照1/N折算奖励标准。N为获奖单位中的学校排名序号，排序以获奖证书为依据。（3）未设等级的获奖成果均按三等奖计。4. 项目类：（1）以泉州师范学院为牵头单位申报获批。（2）经费按我校所占的经费数计算，经费以万元为单位。（3）奖励总额不超过外来资助经费额度，且A1类不超过100万元、A2类不超过50万元、A3类不超过20万元、A4类不超过12万元。

三、集体受表彰类

奖励项目	奖励标准 (万元)
全国先进集体（授予学校）	3
省级先进集体（授予学校）	2
全国先进集体（授予单位或基层组织）	2

备注：1. 集体类表彰项目需纳入中国特色功勋荣誉表彰制度体系，其中，全国先进集体限定为党中央、国务院及中央和国家机关部门、中央一级群团组织颁发的奖项，省级先进集体限定为省委、省政府及党委和政府部门、群团组织颁发的奖项。2. 先进集体授予学校的，给予主办处室及相关处室奖励；先进集体授予单位或基层组织的，给予获奖单位及相关处室奖励。3. 同一集体同一奖项同一年度重复获奖者，不重复奖励，以最高奖颁发奖金。4. 集体类表彰项目由绩效工资和绩效奖金分配改革领导小组办公室认定后予以奖励。

四、个人受表彰类

奖励项目	奖励标准 (万元)
全国先进工作者（全国劳动模范）	4
全国杰出专业技术人才	3
全国系统先进工作者（国家人力资源和社会保障部联合其他部委表彰）、全国“五一劳动奖章”、省部级劳动模范、中国青年五四奖章、新时代青年先锋、全国最美高校辅导员	2

省“五一劳动奖章”、省优秀共产党员、省优秀党务工作者、省青年五四奖章、省新时代青年先锋、省最美高校辅导员	0.8
部委颁发的其他全国性先进个人	0.5

备注：同一人同一年度重复获奖者，不重复奖励，以最高奖颁发奖金。

五、其他事项

（一）重大业绩奖励项目实行动态调整，根据学校事业发展需要，适时设立或取消重大业绩奖励项目。

（二）新设立的奖励项目主要是考虑到国家、福建省可能出现我校设立的重大业绩奖励津贴之外的奖项，以及学校根据事业发展需要新增的奖项和本实施细则中未直接规定或未涵盖项目，需要学校给予的奖励。

（三）新设立或取消的奖励项目需经校长办公会议、党委常委会会议研究决定，由学校统一调整。

泉州师范学院其他补贴项目实施细则

其他补贴项目由学校根据上级有关政策或学校改革发展过程中结合实际需要设定,为进一步规范津补贴发放,特制定本细则。

目前设立思想政治理论课教学补贴、专职辅导员工作补贴、值班补贴、干部通讯费、异地校区补贴、机要通讯保障补贴等。

一、思政、辅导员专项补贴

为落实上级和学校关于加强和改进新形势下高校思想政治工作相关文件精神,设立思政专项绩效,含专职辅导员每人每月工作补贴,专职思想政治理论课教师和“双肩挑”思想政治理论课教师每人每月教学补贴。

(一) 专职辅导员工作补贴

根据《中共福建省委教育工委中共福建省委文明办关于印发福建省高校文明校园测评细则的通知》(闽委教思〔2017〕36号)中“在绩效工资总量内,按不高于年人均绩效工资总量1.5%的标准,统筹安排专职辅导员每人每月工作补贴”规定,学校根据专职辅导员人数,按上一年度学校年人均绩效工资总量1.5%标准核拨专职一线辅导员工作补贴总量,由学生工作部制订分配实施细则,根据实施细则、考核情况等予以统筹发放。专职辅导员工作补贴单列,定向发放,于次年据实向上级主管部门申报追

加总量。

（二）思想政治理论课教师教学补贴

1. 专职思想政治理论课教师教学补贴

根据《中共福建省委教育工委中共福建省委文明办关于印发福建省高校文明校园测评细则的通知》（闽委教思〔2017〕36号）中“在绩效工资总量内，按不高于年人均绩效工资总量2.5%的标准，统筹安排专职思想政治理论课教师每人每月教学补贴，确保其收入不低于全校教师平均水平”的规定，学校根据专职思想政治理论课教师人数，按上一年度学校年人均绩效工资总量2.5%标准核拨专职思想政治理论课教师教学补贴总量，由马克思主义学院制订分配实施细则，根据工作实绩和考评情况予以统筹发放。专职思想政治理论课教师教学补贴单列，定向发放，于次年据实向上级主管部门申报追加总量。

2. “双肩挑”思想政治理论课教师教学补贴

为加强学校思政课师资队伍建设和充分调动“双肩挑”思想政治理论课教师工作积极性和主动性，学校参照专职思想政治理论课教师专项教学补贴发放办法，按实际授课时数发放“双肩挑”思想政治理论课教师的专项教学补贴，由马克思主义学院制订分配实施细则，根据工作实绩和考评情况予以统筹发放。“双肩挑”思想政治理论课教师教学补贴纳入学校绩效总量管理。

二、劳务费等

由学校或有关部门组织的校内各类考试、评审、审稿、论证、

招聘、招投标、招生、党课、教学督导、实验室安全督导、资产采购验收等工作，凡给学校在编在职的评审专家和工作人员发放专家课时费、评审费或劳务费，均纳入绩效工资总量管理。标准按照《关于进一步规范省直单位考试评审等劳务费执行标准的通知》（闽财行〔2016〕8号）和《福建省财政厅 福建省教育厅关于印发福建省教育考试考务经费支出项目和标准的通知》（闽财教〔2012〕84号）等文件执行，今后上级文件有修订，按新修订的文件执行。

在工作日组织的校内各种评审、咨询、论证等工作，凡属本部门履行本人岗位职责的工作人员，不得额外取酬。

三、异地校区补贴

考虑异地校区工作实际，学校设立异地校区补贴，坐班制人员标准为600元/月，每年发放12个月，由南安学院制定实施细则报人事处备案、财务处发放。专任教师标准为40元/次，每月上限600元，由所在学院根据专任教师教学情况报教务处审核、人事处备案、财务处发放。异地校区补贴纳入学校绩效工资总量管理。

四、值班补贴

学校按上级要求实行校园行政总值班制度，设带班校领导、一线、二线值班岗，每日安排三位值班人员，假期不停、全年无休，标准为50元/人/天，国家规定节假日标准为150元/人/天。由党政办公室根据行政总值班情况报财务处发放。值班补贴纳入学校绩效工资总量管理。

五、交通补贴

为提高教职工福利待遇，2015年1月起，学校发给在编在岗教职工交通补贴，标准为400元/月，列入工资统发，按月发放。交通补贴纳入学校绩效工资总量管理。

六、正高、博士生活补贴

为提高学校正高级职称人员和具有博士学位的专任教师待遇，2019年7月起，学校设定以上两类人员生活补贴标准为1000元/月，列入工资统发，按月发放。2026年1月起，新引进博士人才、新晋升正高人员不再享受生活补贴；2027年1月起，已享受生活补贴人员根据聘期、协议等情况逐步取消。正高、博士生活补贴纳入学校绩效工资总量管理。

七、机要通讯保障补贴

考虑机要人员工作实际，学校设立机要通讯保障补贴，标准按工作年限确定，在机要科工作不满10年的，每人每月200元；工作满10年不满20年的，每人每月400元；工作满20年以上的，每人每月600元，列入工资统发，按月发放。机要通讯保障补贴纳入学校绩效工资总量管理。

八、社会服务类补贴

社会服务类补贴，由继续教育收入和大型贵重仪器设备开放共享服务收入等构成。其中，继续教育收入是指校内各二级学院（含继续教育学院）举办或承办学历继续教育、各类非学历教育培训等所取得的经济收入。

（一）继续教育收入按《泉州师范学院继续教育收入分配管理办法（试行）》（泉师财〔2023〕5号）执行，由教务处牵头负责，核算各二级学院继续教育绩效总量，报送财务处审核、教师工作部（人事处、人才办）备案。各二级学院根据核定的继续教育绩效奖励制定分配方案，经所在学院党政联席会议研究通过后报教务处审核，分管校领导审批后执行。纳入学校绩效工资总量管理。

（二）大型贵重仪器设备开放共享服务收入分配按照《福建省关于解决大型科研仪器向社会开放服务若干关键问题的实施细则（试行）》（闽科基〔2024〕4号）、《泉州师范学院大型贵重仪器设备开放共享服务收费及使用管理办法（试行）》（泉师实设〔2018〕2号）执行，由资产与实验室管理处牵头，设备使用单位根据学校相关规定与本单位情况自行制定服务收费分配细则，报资产与实验室管理处、教师工作部（人事处、人才办）、财务处备案后执行。绩效奖励纳入学校绩效工资总量管理，但不受绩效工资总量限制。

九、干部通讯费

为进一步规范各类津贴补贴，从2018年1月起，学校将原发放的住宅电话费和移动电话费统一调整为干部通讯费，标准为正厅级干部600元/月，副厅级干部500元/月，正处级干部400元/月，副处级干部300元/月，正科级干部150元/月，副科级干部100元/月，由组织部根据干部任职情况报财务处发放，干部通讯费

纳入学校绩效工资总量管理。

十、优秀教师等奖励金

为表彰先进、树立典型，学校每年评选15名优秀教师、8名优秀教育工作者、1名优秀思想政治理论课教师、2名优秀辅导员，奖励标准为5000元/人。由教师工作部（人事处、人才办）根据评选结果报财务处发放，纳入学校绩效工资总量管理。

十一、其他

（一）本实施细则中的项目标准若有调整，按新的标准执行。

（二）学校根据事业发展需要新增的补贴，在本实施细则中未直接规定或未涵盖项目，需要学校给予发放的补贴需经校长办公会议或校党委常委会会议研究决定，由学校负责设置项目，规定标准。

（三）若上级有明确规定需要新增的补贴，根据上级文件精神设立并执行。

泉州师范学院教师年度工作量考核指导意见

为建立健全以人才培养为中心、教学与科研协同发展的教师评价体系，激发教师工作积极性与创造性，促进二级学院特色发展，依据学校相关管理制度，结合学校办学实际，制定本指导意见。

本意见适用于学校各二级学院在编在岗专任教师，考核结果作为教师年度绩效发放、评优评先、职称晋升、聘期考核的重要依据。各学院可根据学科属性、专业特点制定具体实施细则，细则不得低于本意见基本要求。

一、基本原则

（一）立德树人，教学为本。坚持把教书育人作为教师首要职责，强化教学中心地位，保障教学质量。

（二）分类指导，体现差异。尊重不同学科、不同学院的发展特点与任务侧重，在统一框架下赋予学院一定的自主调整空间。

（三）教研相长，等效评价。促进教学与科研良性互动，建立科学合理、互通互认的工作量折算机制。

（四）定量为主，质效结合。以量化考核为基础，兼顾工作质量与贡献度，强化绩效导向。

二、年度教学工作量考核

（一）基本工作量标准

根据《泉州师范学院教师教学工作量计算与考核办法（试行）》（泉师教〔2026〕4号），教学科研型教师年度教学基本工作量为256标准课时，其中课堂教学工作量不少于128标准课时。符合减免条件的教授、副教授必须为本科生上课，每年至少承担1门本科生课程的讲授任务，且每年课堂教学工作量不少于32学时。

（二）学院自主调节权

各二级学院可在不低于学校基本标准的前提下，结合本学院学科特点、专业数量、师资结构、生师比、承担公共课任务等因素，研究制定本院教师年度教学工作量具体定额标准，报学校教务处备案后实施。

（三）教学工作量构成

包括课堂教学（含理论课、实验课、技能课等）、指导教学（指导毕业论文/设计、实习实践、学科竞赛、创新创业项目、研究生培养等）、其他教学（课程建设、专业建设、教学改革研究、教学管理等）等工作量。具体计算办法参照《泉州师范学院教师教学工作量计算与考核办法（试行）》（泉师教〔2026〕4号）执行。

（四）教学工作量减免规定

兼任校部机关或学院管理职务、承担重要专项工作的教师，可按相应比例减免教学工作量。具体减免办法参照《泉州师范学院教师教学工作量计算与考核办法（试行）》（泉师教〔2026〕4号）执行。

三、年度科研工作量考核

（一）基本工作量要求

学校设定教师年度基本科研工作量指导分值。各二级学院应依据学校科研业绩认定标准，结合本学院学科发展目标和教师所聘岗位等级，制定本学院教师年度科研工作量基本要求。科研工作量以“科研分”为计量单位，主要涵盖科研项目、学术论文、著作、获奖成果、知识产权、科研平台建设等，具体计算方法参照《泉州师范学院科研业绩认定和奖励办法》（泉师科〔2025〕2号）执行。学院负责初审，学校科研管理部门负责复核。

（二）岗位等级要求标准

以教学科研型教师岗位等级基本科研工作量要求为标准，具体如下：

岗位等级	正高			副高			中级			初级
	二级	三级	四级	五级	六级	七级	八级	九级	十级	十一、十二级
年度科研基本工作量	56	48	40	32	28	24	16	12	8	2

对于教学为主型教师，科研工作量要求可降低50%，同时教学工作量相应增加50%，重点考核教学质量和教学成果。

对于科研为主型教师，教学工作量可按基本标准降低50%，同时科研工作量相应增加50%，重点考核科研创新和成果产出。

（三）科研工作量减免规定

兼任校部机关或学院管理职务、承担重要专项工作的教师，

可按相应比例减免科研工作量。具体减免比例参照教学工作量减免规定执行。

四、教学与科研工作量双向折算机制

（一）科研工作量折算教学工作量

1. 折算前提：教师科研工作量超出年度基本要求的部分，可申请折算为教学工作量，用于弥补教学工作量不足；科研工作量未达到基本要求的，不得折算。

2. 折算标准：以科研分值为单位折算标准课时，各学院可根据学科特点微调，全校基础折算比例为：1个科研分=3个非课堂教学工作量标准课时；经《泉州师范学院教学业绩认定与奖励办法（试行）》（泉师教〔2026〕8号）认定的教学业绩分可用于冲抵非课堂教学工作量，1个教学业绩分=2个标准课时。

3. 折算上限：年度科研工作量折算的教学工作量不超过学院规定的基本教学工作量的40%，且折算后课堂教学工作量不得低于最低要求（教授/副教授32学时，其他教师按学院规定）。

4. 折算流程：教师个人提出申请，附科研工作量核算证明，学院审核，公示无异议后报学校教务处、科研处备案。

（二）教学工作量折算科研工作量

1. 折算前提：教师教学工作量超出年度基本要求，且课堂教学质量评价为“良好及以上”，可申请将超额部分折算为科研工作量，用于弥补科研工作量不足；教学质量不合格的，不得折算。

2. 折算标准：5个标准课时=1个科研分，年度折算的科研工

作量不超过年度科研工作量基本要求的40%，仅适用于学院内部年度工作量考核，聘期科研考核仍按学校标准执行。

3. 折算流程：教师个人提出申请，附教学工作量核算证明，学院审核，公示无异议后报学校教务处、科研处备案。

（三）折算通用规则

教学与科研工作量折算仅作为年度工作量考核认定使用，不改变工作量原始核算和绩效分配基数；同一成果不得同时参与教学和科研工作量核算，也不得重复折算。

五、年度工作量考核结果运用

（一）教师年度工作量考核分为优秀、合格、基本合格、不合格四个档次，考核依据为教学工作量、科研工作量完成情况，以及师德师风、教学质量、科研诚信等综合表现。

（二）年度教学或科研工作量未完成本学院规定标准的，年度考核档次不得定为优秀；仅一项工作量完成的，年度工作量考核档次定为基本合格；两项工作量均未完成的，年度工作量考核档次定为不合格；存在师德失范、科研诚信问题的，实行一票否决，年度工作量考核档次为不合格。

（三）年度工作量考核作为岗位责任津贴发放依据，年度工作量考核档次为基本合格的，下一年度每月按80%发放岗位责任津贴，年度工作量考核档次为不合格的，下一年度每月按50%发放岗位责任津贴，连续两个年度工作量考核档次为不合格的，下一年度不发放岗位责任津贴。

六、附则

（一）本意见为学校指导二级学院制定本院教师工作量考核实施细则的框架性文件。

（二）各二级学院应在本意见基础上，广泛征求意见，制定本院具体、可操作的《教师年度工作量考核实施细则》，明确各项标准、系数、折算比例、程序等，经学院教代会或学术委员会审议通过，并报学校教师工作部（人事处、人才办）、教务处、科研处联合审批后执行。

（三）年度工作量考核结果应在院内进行公示，公示期一般不少于5个工作日，公示结束后将考核结果报送教师工作部（人事处、人才办）。

（四）兼职教师、外聘教师的工作量考核，可参照本意见制定专项办法，报学校教师工作部（人事处、人才办）、教务处、科研处备案。

（五）年薪制、协议制人员的年度工作量考核按其聘用协议的约定执行。

（六）本意见自2026年1月1日起实施，由教师工作部（人事处、人才办）、教务处、科研处共同负责解释，未尽事宜根据学校发展实际适时修订。