中共浙江财经大学委员会
浙 江 财 经 大 学 文件

浙财大党〔2026〕6 号

关于印发《浙江财经大学教职工工资实施办法》的通知

各分党委（党总支），各部门、各单位:

《浙江财经大学教职工工资实施办法》已经学校讨论通过，现予以印发，请遵照执行。

中共浙江财经大学委员会　　浙江财经大学

2026 年 1 月 16 日

浙江财经大学教职工工资实施办法

第一章　总 则

第一条　为更好推进高水平大学建设，深入实施“新财经战略”，发挥分配制度激励作用，激发教职工内生动力，促进教职工价值实现，根据上级有关文件精神，结合我校实际，制定本实施办法。

第二条　指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，紧紧围绕立德树人根本任务，遵循教育教学规律、人才成长规律，坚持改革创新，以提高人才培养质量和促进学科特色发展为导向，系统推进教育评价改革，优化人才评价机制，进一步完善校内收入分配制度，提升学校治理能力和治理水平，全面助力特色鲜明的一流财经大学建设。

第三条　基本原则

（一）统筹兼顾，保障公平。既讲实际贡献，承认收入差距存在的合理性，又兼顾公平，统筹考虑各类人员收入分配水平，合理控制收入差距，构建和谐的收入分配关系。

（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，突出成果在学校发展中的实绩和质量，优绩优酬，强化激励。进一步优化人才收入结构。

（四）保障中心，促进发展。突出人才培养中心地位，坚持向教学科研一线倾斜，优先保障基本教学工作量绩效，加大教学业绩在绩效工资分配中的运用。确保为学校做出突出贡献的教师收入水平有一定的竞争力，促进学校各项事业发展。

（五）总量控制，两级管理。学校在上级部门核定的绩效工资总量内，实施校院两级分配制度，强化政策导向作用。管理重心下移，扩大学院收入分配自主权，提高学科建设水平和社会服务能力，增强学院办学活力。

第四条 本办法适用范围为学校在编在岗人员（不含东方学院）及参照执行事业单位工资制度的学校现聘非编人员。学校年薪制人员的工资按合同执行。

第二章 教职工工资的构成

第五条 教职工工资构成主要包括:

（一）基本工资

基本工资由岗位工资和薪级工资两部分构成。

岗位工资主要体现工作人员所聘岗位的职责和要求。事业单位岗位分为专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位，专业技术岗位设置13个等级，管理岗位设置10个等级，工勤技能岗位设置5个等级。不同等级岗位对应国家规定的不同工资标准。工作

人员按所聘岗位执行相应的岗位工资标准。所聘岗位是指按人事管理权限正式聘用的岗位。

薪级工资主要体现工作人员的工作表现和资历。

（二）国家规定的特殊岗位津贴

国家规定的特殊岗位津贴是指国务院和国务院授权的人力资源和社会保障部（原人事部）、财政部联合出台的特殊岗位津贴。

（三）按规定保留的改革性补贴

（四）绩效工资

绩效工资由基础性绩效工资、奖励性绩效工资和绩效考核奖三部分组成。

基础性绩效工资由生活补贴、岗位津贴、工龄补贴三部分组成。生活补贴主要体现经济发展水平和物价水平等因素，不同岗位执行统一标准；岗位津贴主要体现行业特点、岗位职责等因素，适当拉开差距，实行一岗一薪；工龄补贴主要体现工作年限的因素，根据本人的工龄计发。

奖励性绩效工资主要体现岗位工作和实际业绩贡献等因素。

绩效考核奖作为绩效工资的补充，与教职工个人年度考核结果、所在部门上一年度综合考核结果等挂钩，由学校根据财力在上级核定的总量内分配。

第三章　绩效工资额度的核定

第六条　学校每年度在上级主管部门核定的绩效工资额度

总量内进行分配。基于现行的省绩效工资政策，在上级部门对学校考核合格的前提下，在学校财力允许的情况下，全校基础性绩效工资和奖励性绩效工资总量增幅每年不低于5%。

第七条 根据上级文件规定，突出贡献人才奖励、享受高层次人才薪酬激励政策人才的绩效工资等项目，以及思政课专职教师岗位津贴、专职辅导员岗位津贴等计入绩效工资，不受绩效工资额度总量的限制。

第四章 绩效工资的分配

第八条 学校优先保障基础性绩效工资的分配。可分配的奖励性绩效工资总额为上级核定的绩效工资总额减去基础性绩效工资总额、绩效考核奖总额。

第九条 奖励性绩效工资分为学校统筹奖励性绩效工资、教学科研工作奖励性绩效工资和管理服务工作奖励性绩效工资三部分。

第十条 学校统筹奖励性绩效工资按学校奖励性绩效工资总额的10%计提，主要用于各类部门或个人综合奖励、专项津贴、节日费、劳务费等综合性支出。

第十一条 学校综合考虑教学科研人员和管理服务人员总数、两类人员岗位结构差异等因素基础上，体现向教学科研一线倾斜的原则，以扣除统筹之后的奖励性绩效工资为上限，教学科研工作和管理服务工作奖励性绩效工资按人均1:0.85切分。突出贡献人才成果奖励、“崇实学者”津贴不纳入教学科研工作奖励性绩效

基数。

本办法所称管理服务人员含管理岗位人员、工勤技能岗位人员、“双肩挑”人员、专职辅导员、其他专业技术岗位人员，下同。

第十二条 教学科研工作奖励性绩效工资主要用于承担学校教学、科研和社会服务等方面工作的奖励分配。

第十三条 学校设置教师教学科研绩效岗，具体由各学院自行制定教学科研绩效岗的聘任条件和岗位津贴标准。专任教师(含教师“双肩挑”人员）须参加教学科研绩效岗的聘任，根据所聘的具体岗位获得相应岗位津贴。为鼓励我校广大教师追求卓越，支撑学校高质量发展，学校额外设置“崇实学者”绩效岗位，组织教师进行岗位聘任。

第十四条 管理服务人员依据所聘岗位的业绩点确定管理服务工作奖励性绩效工资。现职副处级及以上岗位实行一级管理，由学校统一制定各岗位的业绩点；其他管理服务岗位实行二级管理，由学校按一定办法计算核拨岗位总业绩点，各二级管理部门、单位自主设置各岗位的具体业绩点。

第十五条 根据上级有关规定，学校正校级职务绩效工资水平控制在教职工平均绩效工资水平的 2.3 倍，副校级职务绩效工资水平控制在 2.0 倍。

第十六条 管理服务人员经批准取得的基本教学类绩效工资由学院发放；取得与岗位相关的成果类绩效工资按学校相关办法计算计酬工作量，由人事处进行发放。

第十七条 管理岗位人员、其他专业技术岗位人员、工勤技能岗位人员在正常工作时间内原则上不得承担课堂教学任务，确因特殊需要，须经所在部门同意后，报学校教务处、研究生院和人事处等审批同意，最多不超过3课时/周。全职教学科研人员教学工作量不饱满的学院不应安排以上人员兼课，学院要履行主体责任，严格把关。

第十八条 专职辅导员及岗位职责内确有教学需要的其他专业技术岗位人员在正常工作时间内承担课堂教学任务原则上不得超过3课时/周，确因特殊需要，须经所在部门同意后，报学校教务处、研究生院和人事处等部门审批同意。

第十九条 同时受聘在专业技术和管理两类岗位的教师“双肩挑”人员，如果聘任至校“崇实学者”绩效岗位的，管理服务工作奖励性绩效工资按50%的比例发放。如果聘任至其他教学科研绩效岗位的，可选择管理服务工作奖励性绩效工资或教学科研绩效岗位正常基础津贴当中的一项全额发放，另一项按70%发放。

第二十条 学校鼓励学院通过社会服务增加教职工收入。建立机关、教辅部门与学院社会服务绩效平衡机制，机关、教辅部门社会服务绩效按不超过全校学院人员平均水平发放，经费从学院上交学校的创收管理费中列支。

第二十一条 绩效考核奖在上级核定总量内分配。绩效考核奖由**基础考核奖**和**业绩考核奖**两部分组成。

第二十二条 学校根据教职工年度考核结果按统一标准发

放基础考核奖。考核结果合格（称职）及以上人员全额发放。

第二十三条 业绩考核奖与所在部门单位上一年度综合考核结果挂钩，在统一基准额度的基础上赋予相应的权重，四个考核等次（A 等、B 等、C 等、D 等）的业绩绩效考核奖加权系数分别为 1.1、1、0.9、0.8。

教学科研工作业绩考核奖按加权后的人均分配额度核拨至学院，由学院统筹分配；管理服务工作业绩考核奖按加权后的人均分配额度核算，各部门（单位）根据工作业绩进行分配，数据报人事处汇总后统一发放。其中，年度业绩考核奖中由学院经费自筹部分仅给予绩效指标。

第五章 工资的发放

第二十四条 学校按月向教职工发放基本工资、国家规定的特殊岗位津贴、按规定保留的改革性补贴和基础性绩效工资。

第二十五条 教学科研工作奖励性绩效工资实行二级管理，由学院采用平时预发、年末结算的方式发放；管理服务工作奖励性绩效工资采用每月预发、年末结算的方式发放。

第二十六条 当月 15 日（含）前正式报到的教职工发放全月工资，16 日至月底报到的教职工发放半个月工资；调动人员的工资根据工资转移单并结合实际情况发放。

第二十七条 当年度新进校人员，根据进校时间按月发放年度绩效考核奖；当年度退休人员在职期间按在职标准发放绩效考核奖，退休期间按退休标准发放。当年度调动人员按在职月份发

放当年度绩效考核奖。

第二十八条 当年度辞职人员不再发放当年度绩效考核奖。当年不参加年度考核人员或年度考核不合格（不称职）人员不发放年度绩效考核奖。年度考核结果为基本合格（基本称职）、不确定档次人员不发放基础考核奖（不确定档次的当年新进人员除外）。

第二十九条 同时受聘在两类岗位的“双肩挑”人员，岗位工资、岗位津贴按照“就高”原则，执行较高岗位的标准。聘任在管理岗位，按规定保留专业技术岗位等级工资待遇的管理人员，其岗位工资、岗位津贴执行原保留工资对应的专业技术工资标准。

第三十条 对正常履行岗位职责和单位规定的其他工作任务的人员，全额发放工资。对未履行或未完全履行岗位职责或单位规定的其他工作任务的人员，原则上应扣发一定比例，具体按上级和学校相关规定执行。

第三十一条 岗位变动的教职工按照“岗变薪变”的原则，从变动次月起按新聘岗位发放工资。

第六章 附则

第三十二条 本办法自发布之日起施行，由学校人事处负责解释。原《浙江财经大学教职工收入分配改革方案》（浙财大党〔2022〕49号）《浙江财经学院岗位绩效工资实施办法（试行）》（浙财院〔2012〕161号）同时废止。学校原有规定与本办法不一致的，按本办法执行。上级规定有变化的，遵从新的规定；本

办法未尽事宜如有与上级文件精神不符的,以上级文件规定为准。

附 件： 基 础 性 绩 效 工 资 各 项 目 标 准 表

附件

基础性绩效工资各项目标准表

单位：元/月

职级	岗位津贴	生活补贴	工龄补贴
管理三级	1822	2600元/月	每年15元
管理四级	1660		
管理五级	1497		
管理六级	1334		
管理七级	1179		
管理八级	1047		
管理九级	931		
管理十级	776		
专业技术一级	1861		
专业技术二级	1737		
专业技术三级	1629		
专业技术四级	1536		
专业技术五级	1411		
专业技术六级	1318		
专业技术七级	1241		
专业技术八级	1163		
专业技术九级	1109		
专业技术十级	1055		
专业技术十一级	969		
专业技术十二级	892		
专业技术十三级	776		
技术工一级	1303		
技术工二级	1124		
技术工三级	969		
技术工四级	869		
技术工五级	776		
普通工	853		
初期	2500元/月（含工龄补贴）		
见习期（学徒、熟练期）	2320元/月（含工龄补贴）		

注：岗位津贴、工龄补贴按上级有关规定标准执行，若有调整，按调整后标准执行。

浙江财经大学办公室　　2026年1月16日印发