浙 江 财 经 大 学 文 件

浙财大〔2026〕25 号

关于印发《浙江财经大学学院绩效工资划拨与分配办法》的通知

各部门、各单位:

《浙江财经大学学院绩效工资划拨与分配办法》已经学校讨论通过，现予以印发，请遵照执行。

浙江财经大学

2026 年 1 月 16 日

浙江财经大学学院绩效工资划拨与分配办法

第一章　总 则

第一条　为深入实施“新财经战略”，进一步落实学院内部收入分配自主权，激发学院办学活力，根据上级有关文件精神，结合学校实际，制定本办法。

第二条　基本原则

（一）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。学校强化政策引导，学院结合自身实际和发展需要，在学校核定的绩效工资总量内自主进行分配。

（二）按劳分配、优绩优酬

坚持多劳多得和淡化数量相结合，突出成果在学院及学科发展中的实绩和贡献，坚持优绩优酬、强化激励，确保做出突出贡献的教师劳有所得，促进各项事业发展。

（三）民主公开、信息透明

学院在制定绩效工资分配办法过程中应积极发挥民主决策的作用，提高执行过程的透明度，完善内控和监督机制，防范风险。

第三条　本办法适用于学校教学研究机构（以下简称学院）专任教师的绩效工资分配，国际学院、继续教育学院、文华创新

学院、创业学院、浙江财经大学-中国社会科学院大学浙江研究院、心理健康教育中心、“八八战略”研究院按照学校相关规定执行。

第二章　学院绩效工资总量的核定

第四条　全校可分配的教学科研奖励性绩效工资总量切分为两部分：“基本教学类绩效工资”（基本教学包括课堂教学和导师指导学生）和“成果类绩效工资”（成果包括教学建设成果、科研成果和社会服务类成果）。

全校基本教学类绩效工资=全校基本教学工作量×基本教学工作量单价。课堂教学工作量单价不低于90元/当量。

全校成果类绩效工资=全校教学科研奖励性绩效工资总量-全校基本教学类绩效工资。

研究院部分科研工作量视同为基本教学类工作量。

研究院视同为基本教学类工作量的科研工作量=全校各学科性学院（不含外国语学院、体育部）基本教学类工作量占全校各学院计酬工作总量的百分比×研究院工作量-研究院基本教学类工作量。

第五条　根据各学院当年基本教学类工作量、成果类工作量在全校的占比，将全校基本教学类绩效工资、全校成果类绩效工资分别切分到各学院。上述计算含“双肩挑”教师的工作量和成果。

学院基本教学类绩效工资=全校基本教学类绩效工资×学院

当年基本教学类工作量在全校的占比。

学院成果类绩效工资=全校成果类绩效工资×学院当年成果类工作量在全校的占比。

学院教学科研奖励性绩效工资总量=学院基本教学类绩效工资+学院成果类绩效工资。

第六条 学校根据当年突出贡献成果工作量和非突出贡献成果工作量单价确定突出贡献成果绩效奖励的总额，然后核拨至学院。

第七条 非全日制研究生教育绩效工资额度按照当年度学费收入的以下比例核定:（1）项目新设立前3年，学费收入规模在300万元以内的项目,年度绩效工资按照当年度学费收入的20%核定;（2）项目设立3年后，学费收入规模在300万元以内的项目，年度绩效工资按照当年度学费收入的15%核定;（3）学费收入规模在300万元以上、700万元以内的项目，年度绩效工资按照当年度学费收入的13%与第二档最高值之间就高核定;（4）学费收入规模在700万元以上的项目，年度绩效工资按照当年度学费收入的11%与第三档最高值之间就高核定。其他绩效奖励按经济目标责任书执行。

非全日制研究生教育绩效工资用于发放项目教师课酬、论文指导评阅费、答辩费等，所需经费在项目经费中列支，纳入教学科研工作奖励性绩效工资范畴。各单位自行制定分配办法，并报人事处备案。

第八条 国际学院留学生课时费等绩效工资额度按当年度学费收入的25%核定，并随着国际学院职能变化实时调整。其他绩效奖励按经济目标责任书执行。国际学院自行制定具体分配办法，并报人事处备案。

第九条 高等学历继续教育的教学工作奖励性绩效额度根据相关办法单独核算。

第十条 上述工作量均为学校文件规定的计酬类教学科研工作量。

第三章 学院绩效工资总量的划拨

第十一条 学院奖励性绩效工资采用年初预拨，年末结算的方式进行划拨。

每年年初，人事处参考上年各学院的奖励性绩效工资总量将部分奖励性绩效工资预拨给学院，作为学院预发教师当年奖励性绩效工资的资金保障。

每年年底，根据教务处、研究生院、科研处、学生处等职能部门报送的工作量，计算学院奖励性绩效工资总量，并划拨扣减年初预拨数后的余额。

第十二条 人事处根据年平均专任教师人数（不含“双肩挑”教师）和综合考核结果计算学院年度业绩考核奖总量，并划拨至学院。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。

第十三条 学院在取得社会服务收入时，由人事处和计财处

根据相关制度核定相应的绩效工资并划拨至学院。

第四章　学院绩效工资的分配

第十四条　学院可分配的绩效工资总量包括：教学科研奖励性绩效工资、突出贡献成果绩效奖励、年度业绩考核奖和社会服务绩效工资四个部分。

第十五条　学院应结合所在单位教学和学科特点，自主确定绩效工资分配办法。学校核拨学院绩效工资总量的依据，不作为学院内部收入分配的依据。

第十六条　学院将可分配的绩效工资总量（不含社会服务绩效工资）分为教师教学科研绩效岗位津贴和统筹绩效奖励两部分。

第十七条　学院教师（含双肩挑人员，下同）的奖励性绩效工资由四部分组成：（1）教学科研绩效岗位津贴；（2）统筹绩效奖励；（3）社会服务绩效奖励；（4）“崇实学者”津贴或学院优秀人才津贴。

第十八条　学院教师应参与教学科研绩效岗位的聘任，教师教学科研绩效岗位津贴由基础津贴和业绩津贴两部分组成。

基础津贴是教师从事岗位基本教学科研工作取得的收入。学院应根据本院实际、教师专业技术岗位聘任情况和年度考核要求，合理设置岗位的基础津贴标准和岗位内要求的工作量，确保完成学院各项基础任务。

各学院教学为主型教师基础津贴的80%、教学科研并重岗教师基础津贴的50%、科研为主型和社会服务型教师基础津贴的30%

原则上应体现基本教学工作任务的要求。新引进青年教师前三年可适当降低基本教学工作任务。对未完成基本教学工作任务的，严格落实岗位基础津贴的调整及扣减政策。

业绩津贴是教师取得岗位基本教学科研工作任务之外业绩的相应收入。

第十九条 统筹绩效奖励是教师从事经学院认可的其他突出教学科研工作、公共服务、获得优秀等在岗位津贴之外取得的收入。统筹部分的具体发放范围、方式和标准由学院自主决定。

第二十条 社会服务绩效奖励主要用于开展社会服务过程中产生的校内教师课酬、相关人员补贴、年度业绩考核奖学院经费自筹部分等支出。

第二十一条 “崇实学者”岗位津贴是教师奖励性绩效工资的一部分，岗位目标任务内的教学科研成果不重复奖励，聘期内未完成目标任务前学校不额外计发计酬工作量，学院也不再额外发放业绩津贴。

对崇实学者从事的基本教学工作，由学院根据分配办法仍予以奖励。崇实学者在完成岗位目标任务后额外取得的标志性成果，由学校予以奖励（注：标志性成果具体见《“崇实学者”绩效岗位聘任实施办法》）。

第二十二条 学院教师的教学科研绩效岗位津贴分平时预发和年终结算两部分。各学院可根据实际情况，将部分岗位津贴按月发放，年终进行统一结算。

第二十三条 教师用于申报教学科研绩效岗位的业绩成果应与所在学院的学科相关。学院应发挥学术委员会或教授委员会的作用，以学科贡献为导向，自主确定业绩成果的时间范围、目录清单，作为绩效工资分配的重要依据。

第二十四条 学院绩效工资分配办法应经学院教职工代表大会、党政联席会议审议通过，报学校备案后实施。学院业绩成果清单还应获得学院学术委员会或教授委员会审议通过。

第五章 工作纪律和监督

第二十五条 学院应提高绩效工资分配过程的透明度，做好年度分配过程中的业绩成果、工作量、分配方法等事项的公示，接受教职工监督，并做好相关的解释工作。

第二十六条 学院应在核算人员之外明确监督复核人员，加强对绩效工资分配过程的监督，防范分配过程中的错误或舞弊风险。

第二十七条 学院应建立绩效工资的动态调整机制，定期审视和完善学院绩效工资分配制度。

第二十八条 学校对学院的绩效工资发放工作进行监督。人事处、计划财务处负责职能监督，审计处负责审计监督，纪检监察室负责纪法监督。学院相关工作人员应严格遵守有关工作纪律，认真履行职责，对违反有关法律法规和工作纪律的，依纪依法依规严肃处理。

第六章 附 则

第二十九条 本办法自发布之日起施行，由人事处负责解释。原《浙江财经大学关于推进二级学院绩效工资分配改革的意见（试行）》（浙财大〔2017〕62号）同时废止。

浙江财经大学办公室　　2026年1月16日印发