

北京教育学院文件

京教院发〔2025〕9号

北京教育学院 关于印发《北京教育学院奖励性绩效分配实施办法（修订）》的通知

各部门：

经学院四届党委常委会第49次会议审议通过，现将《北京教育学院奖励性绩效分配实施办法（修订）》印发给你们，请遵照执行。



北京教育学院奖励性绩效分配实施办法(修订)

为全面贯彻落实党的二十大和二十届二中、三中全会精神，深化教育领域综合改革，推动学院事业发展和完善内部治理体系，激励广大教职工新时代新担当新作为，根据《市属高校、市教委直属事业单位实施绩效工资指导意见》（京教人〔2013〕10号）、《北京教育学院院内薪酬分配实施办法》（京教院发〔2022〕11号）相关规定与学院实际，制定本办法。

一、分配原则

（一）围绕中心，服务大局。聚焦学院重点任务与中心工作完成情况，突出体现教职工服务首都基础教育发展的贡献度。

（二）学院统筹，部门主责。坚持学院统筹与指导，二级学院考核与分配，进一步下放考核权与分配权，完善以实绩贡献为基础的院校两级奖励性绩效分配制度。

（三）优劳优酬，突出贡献。坚持多劳多得、优劳优酬，对做出突出业绩与重要贡献的教职工给予奖励。

（四）分类考核，倾斜一线。以完成岗位职责为基础，将考核结果与奖励性绩效挂钩，统筹促进各类人才队伍协调发展，向教学科研一线教师倾斜。

二、总量及构成

（一）总量

奖励性绩效工资总量为上级核定的绩效工资总量扣除基础性绩效工资总量后的额度，主要根据学院事业改革发展情况与年度财务状况决定当年发放额度。

（二）构成

奖励性绩效主要由年度考核绩效、业绩奖励绩效与重要贡献绩效三部分组成。

三、分配办法

（一）年度考核绩效

年度考核绩效视绩效工资总额与收入情况按年度确定人均定额，主要根据教职工年度考核结果与在岗情况发放。

（二）业绩奖励绩效

业绩奖励绩效主要体现完成岗位职责任务数量与质量等情况，分为专任教师奖励绩效与非专任教师奖励绩效。业绩奖励绩效向专任教师倾斜。

专任教师业绩奖励绩效依据部门考核情况、年度教学工作量情况、科学研究情况、培训收入与业务创新情况等进行核算。

非专任教师业绩奖励绩效依据部门考核情况、年度重点工作完成情况、各类岗位人员履职情况等进行核算。

（三）重要贡献绩效

重要贡献绩效主要体现为团队或个人在教学科研、管理创新与社会服务等方面荣获国家、省部级与院级重要荣誉所取得的奖

励绩效。每年学院视绩效工资总量与收入情况确定相应奖励标准。

四、工作组织

（一）奖励性绩效分配工作由学院教职工岗位聘任工作领导小组领导，其主要职责为结合学院发展规划和年度重点工作，统筹指导学院绩效分配工作。领导小组下设办公室，办公室设在人事处，主要职责为根据学院年度预算、绩效工资总额与人员经费总额等因素，研究年度奖励性绩效分配指标，制定年度奖励性绩效分配方案，指导二级学院制定内部分配方案等。

（二）各二级学院成立奖励性绩效分配工作小组，由党政主要负责人任组长，成员包括系室主任、党支部书记、教代会代表等，主要职责为充分考虑部门人员的工作实绩、工作质量及突出贡献等因素，制定内部分配方案。

五、工作要求

（一）各二级学院在学院下达的绩效总量范围内，综合考虑教师年度教育教学、学术研究等工作完成情况，重点关注工作量情况、承担项目情况、科研成果与业务创新情况等显示度与贡献度，向优秀人才、业务骨干和做出突出业绩的教职工倾斜激励，不得平均分配。

（二）各二级学院要切实履行分配主体责任，充分利用绩效工资分配杠杆作用，健全完善本部门人事管理机制。坚持公开、公平、公正的原则，把握标准，严格程序，主动接受监督，及时

回应教职工关心问题。分配方案需严格经过各二级学院规定的程序进行审议，报领导小组办公室审定后执行。

六、其他

（一）年度考核绩效根据考核情况及当年学院财力，原则上于当年年底发放；业绩奖励绩效与重要贡献绩效由相关业务归口部门上报数据，按相应奖励标准于次年发放；各类绩效发放标准与数额经学院审批通过后执行。

（二）双肩挑、访学、随任、病休、援（外）派等人员按相关规定执行，如遇特殊情况由学院研究决定。

（三）本办法由人事处负责解释。

（四）本办法自发布之日起施行，《北京教育学院奖励性绩效分配实施办法》（京教院发〔2023〕2号）同时废止。