

智能汽车工程系

奖励性绩效工资考核分配方案

为深入贯彻学院高质量发展战略，充分激发我系全体教职工的工作积极性、主动性与创造性，依据《烟台汽车工程职业学院绩效工资分配实施方案（试行）》文件精神，结合我系教育教学、管理服务等实际工作情况，特制定本方案。

一、绩效工资分配实施领导小组

为确保奖励性绩效工资考核分配工作公平、公正、公开开展，成立智能汽车工程系绩效工资分配实施领导小组，具体成员如下：

组 长：邹德伟

副组长：王 化

成 员：徐永亮、李晓艳、郭三华、王志刚、董艳艳、
宋影飞、王珊、付丽平、于立泉、王晓鹏、王
宇、杜英翠、贺翠华

二、部门考核奖励绩效分配办法

根据《烟台汽车工程职业学院绩效工资分配实施方案（试行）》规定，“部门考核奖励绩效，对上年度考核优秀的部门，按照 1 万元的奖励标准核拨到该部门，由部门自主分配。”结合我系工作实际，该笔奖励绩效按以下方式分配：

（一）系部重点项目服务奖励绩效

1. 资金占比与额度

提取部门考核奖励绩效总金额的 50%，即 5000 元，专项用于系部重点项目服务奖励。

2. 奖励对象

参与我系重点项目（含承办重大比赛、活动及项目申报等工作）的策划人员与工作人员。若上述人员已通过该项目获得劳务费用或其他绩效奖励，则不再参与本项重点项目服务奖励绩效分配。

3. 分配规则

以教职工实际参与重点项目的服务时长为核心依据，具体计算公式为：

个人系部重点项目服务奖励绩效 = $5000 \text{ 元} \div \text{所有教职工系部重点项目服务总时长} \times \text{个人系部重点项目服务时长}$

其中，服务时长以“天”为计算单位，最小计量单位为 0.5 天，不满 0.5 天按 0.5 天计算。

4. 流程管理

采用“一项目一记录”原则，重点项目结束后 1 周内，由项目牵头科室负责汇总所有参与人员的服务时长，经绩效工资分配实施领导小组审议通过后，进行为期 2 天的公示；公示无异议后，交由综合科存档备案，作为绩效发放依据。

（二）系部量化考核奖励性绩效分配办法

1. 资金占比与额度

提取部门考核奖励绩效总金额的 50%，即 5000 元，依据

教职工当年量化考核成绩进行分配。

2. 分配规则

以全系参与量化考核教师的成绩排名为依据，设定不同分配系数，具体公式为：

个人量化考核奖励性绩效=5000 元÷ 全系参与量化考核教师总人数×个人对应分配系数

分配系数按量化考核排名区间划分，具体标准如下：

量化考核排名区间	分配系数
0——15%（含 15%）	1.1
15%——85%（含 85%）	1.0
85%——100%（含 100%）	0.9

三、系部公共事务绩效分配办法

根据《烟台汽车工程职业学院绩效工资分配实施方案（试行）》规定，“根据工作需要，按每人每月 100 元公共事务绩效工资核拨给专职辅导员所在部门，由所在部门根据专职辅导员公共事务工作量据实分配。”结合我系专职辅导员工作安排实际，制定以下分配规则：

（一）常规分配方式

我系在统筹安排专职辅导员公共事务工作量时，已充分考虑工作任务的均衡性，确保各专职辅导员实际工作量基本一致。因此，在无公共事务重大工作失误的情况下，根据本月实际承担的公共事务工作和临时工作完成情况，进行考核。依据考核结果进行分配，具体标准如下：

公共事务工作考核档次	考核排名区间	金额（元）
一档	0-33%（含 33%）	120
二档	33%-67%（含 67%）	100
三档	67%-100%（含 100%）	80

说明：上表计算过程中，若遇到小数按照四舍五入原则进行，在保证一档和三档数量一致的情况下，可适当增加二档数量。

（二）公共事务重大工作失误处理办法

若专职辅导员在公共事务工作中出现重大失误，经系绩效工资分配实施领导小组审议通过后，停发该专职辅导员当月的公共事务绩效；若当月绩效已发放，则顺延至下月停发。停发的公共事务绩效奖金，由其他无重大工作失误的专职辅导员平均分配。

四、附则

本办法自《烟台汽车工程职业学院绩效工资分配实施方案（试行）》实行之日起同步施行。若学院绩效工资相关政策发生调整，本办法将按学院最新发布的有关文件执行。本办法未尽事宜，由智能汽车工程系绩效工资分配实施领导小组召开专题党政联席会议审议，形成一致意见后执行。

智能汽车工程系

2025 年 9 月 11 日