

!!



!!



!

!!

!

!

聘期考核，把考核结果与绩效工资分配挂钩，实行分类管理，分类调控，科学确定教学科研、管理、教辅工勤等人员的绩效工资标准，合理调节不同岗位的收入，不得平均发放或按岗位津贴级别标准发放，充分体现业绩和贡献导向，拉开档次，有效激发教师队伍活力。

(二)完善高等学校主要负责人绩效工资分配机制。高等学校党政主要负责人按照考核结果分类确定绩效工资水平。高等学校年度分类考核优秀等次的，最高可按本单位绩效工资平均水平的3倍发放；考核良好等次的，最高可按本单位绩效工资平均水平的2倍发放；考核一般等次的，按不高于本单位绩效工资平均水平的1.5倍发放；考核结果为较差等次的或不定等次等情况，按不高于本单位绩效工资平均水平的1倍发放。



---

! !

---

!