

私立华联学院 2021 年薪酬优化方案

为加强我校师资队伍建设，建立健全符合我校实际、服务学校长远发展且与我校美誉度相匹配的薪酬分配体系，特对原薪酬方案进行优化。

一、改革目标

- (一) 吸引人才：诚聘英才，优化团队，加强对外部人才的吸引力；
- (二) 稳定人才：尊重人才，体现价值，强化内部人才的向心力；
- (三) 用好人才：科学分配，合理激励，调动教职工积极性和创造性，形成人尽其才、人才辈出的局面。

二、基本原则

- (一) 体系完整，要素齐备，比例适当；
- (二) 整体公平，体现差异，激励奋斗；
- (三) 着眼长期目标，重视阶段性需求，具有可操作性。

三、具体内容

(一) 薪酬结构

继续实行结构工资制，即：

总薪酬=固定工资（基本工资+岗位工资 / 职级工资）+补贴、津贴+年度绩效奖+福利+奖励。

- 1. 固定工资：包括基本工资、岗位工资、职称工资；
- 2. 补贴（津贴）：主要包括通讯补贴、交通补贴、伙食补贴、住房补贴、校龄补贴、高层次人才津贴、“双师型”教师津贴、教研室主任津贴等；
- 3. 年度绩效奖：根据教职工的岗位、学历、职称、资历确定，视年度考核等级发放；
- 4. 福利：主要包括“五险一金”、节假日慰问金等；
- 5. 奖励：主要包括竞赛、科研奖励、各类奖励等。

(二) 薪酬标准

- 1. 固定工资（基本工资+岗位 / 职级工资）及部分补贴、津贴：按原方案执行；
- 2. 年度绩效奖：按原方案执行；

3. 课酬标准:

序号	职称	标准（元/节）	备注
1	教授	80	
2	副教授	70/73	双师型为 73 元
3	讲师	60/63	双师型为 63 元
4	助教	50	
5	教员	45	

4、科研奖励、竞赛、标志性成果等专项奖励按照原对应奖励制度执行不变；其他奖励，按相应奖励办法执行。

（三）工作量核算标准

1. 专任教师基本工作量

专任教师的基本工作量为每周 10+2 的标准学时，其中常规教学工作量为周 10 标准学时，非常规教学工作量为周 2 标准学时，每学期按 18 周教学周计算，即每学期基本工作量为 216 标准学时，超出 216 标准学时且在 288 标准学时以内计算超工作量，超出 288 学时部分不计酬。

2. 职员岗教师教学工作量

系属部门“双肩挑”负责人、辅导员、职员岗教师不设教学基本工作量，但学校鼓励其承担一定的教学任务，在至少承担周 2 标准学时课程教学任务情况下，其常规教学工作量、或与非常规教学工作量合计最多累计周 4 标准学时，按超工作量计算课酬，原则上超过周 4 标准学时部分不计酬。符合条件者，与教师岗教师同等享受“双师型”教师津贴。

3. 辅导员工作量

一线辅导员基本工作量暂定带班学生数为 200 名，带班数为 4 个（少于 30 人按 0.5 个班计），辅导员超工作量按人数计发超工作量津贴，不足工作量按同等标准扣发岗位津贴。

专任教师、职员，经申请批准，可兼职带一个班级且原则上需带至班级学生毕业。

4. 行政、教辅职员工作量

正常工作日全勤计满工作量。加班、值班按《私立华联学院教职工加班值班管理规定》执行。中层干部不计加班。

（四）工资晋升

每年的 10 月对工资进行晋升认定。

（五）薪酬发放

教职工的薪酬按月发放，当月工资于次月 10 日发放，如遇节假日或寒暑假适当顺延。

四、其他说明事项

（一）教师脱产进修、访问学者等按学校有关规定执行。

（二）教职员工因工作需要加（值）班的，按照学校相关规定执行。

（三）学院可为有住房需求的教职工提供低于市场价的优惠住房，学校为不在学校住宿的教职员工提供专线班车；宿管员按照学校统一规定入住学生公寓，则不收房租。

（四）中层以上干部、辅导员、行政教辅职员严格实行坐班制。行政教辅部门出现职员长期缺编（2 个月及以上），应当以缺编的岗位工资补贴其他分担工作任务的职员。

五、本方案解释权归学院财务处。

六、本方案自 2021 年 1 月 1 日起实施。



二〇二一年一月十日