附则1：

东北林业大学岗位津贴分配办法

1. 岗位津贴核拨值

根据岗位类别、岗位级别及岗位职责确定岗位津贴核拨值。

1、教师岗位津贴核拨值(见表一)

表一 教师岗位津贴核拨值（元/月)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 岗位级别 | 正 高 | | | | 副 高 | 中 级 | 初 级 | 其 他 |
| 岗位等级 | 一 | 二 | 三 | 四 | 五～七 | 八～十 | 十一、十二 | 十三 |
| 核拨值 | 20000 | 7600 | 6300 | 5500 | 4600 | 3600 | 2700 | 2200 |

2、其他专业技术岗位津贴核拨值（见表二）

表二 其他专业技术岗位津贴核拨值（元/月)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 岗位级别 | 正 高 | | 副 高 | 中 级 | 初 级 | 其 他 |
| 岗位等级 | 三 | 四 | 五～七 | 八～十 | 十一、十二 | 十三 |
| 核拨值 | 6200 | 5400 | 4600 | 3600 | 2700 | 2200 |

3、管理岗位津贴核拨值（见表三）

表三 管理岗位津贴核拨值（元/月）

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 岗 位 | | 核拨值 | 岗 位 | | 核拨值 |
| 三级 | 领导职务 | 9700 | 七级 | 领导职务 | 4000 |
| 非领导职务 | 8500 | 非领导职务 | 3600 |
| 四级 | 领导职务 | 7900 | 八级 | 领导职务 | 3000 |
| 非领导职务 | 6200 | 非领导职务 | 2700 |
| 五级 | 校长助理 | 5800 | 九级 | | 2200 |
| 领导职务 | 5500 | 十级 | | 2000 |
| 非领导职务 | 5200 |  | |  |
| 六级 | 领导职务 | 5000 |  | |  |
| 非领导职务 | 4600 |  | |  |

4、工勤技能岗位津贴核拨值（见表四）

表四 工勤技能岗位津贴核拨值（元/月）

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 岗位级别 | 一级 | 二级 | 三级 | 四级 | 五级及普工 |
| 核拨值 | 2800 | 2400 | 2100 | 1900 | 1700 |

二、岗位津贴核拨与发放

（一）岗位津贴核拨

1、专业技术岗位津贴总额：学校以各单位的专业技术岗位总量、岗位结构比例、岗位津贴核拨值，结合各单位实际情况来核拨专业技术岗位津贴总额。

各教学、科研单位的教师岗位总量、岗位结构比例根据教育部批复的学校岗位总量和等级结构比例确定。现有教师岗位数量未达到学校核定的该单位教师岗位总量时，通过技术性调岗确定其空岗数，以1600元/月·岗为核拨值拨付空岗补贴；教师岗位数超出学校核定的该单位教师岗位总量时，确定其差值为超岗数，以1600元/月·岗为核拨值，按超岗数的30%拨付超岗补贴。

2、其他岗位津贴总额：学校以各单位现有人员数量、受聘岗位等级、岗位津贴核拨值核拨津贴总额。

3、独立建制科研单位的津贴核拨：独立建制科研单位的专任教师津贴总额按照全校专任教师核拨均值核算总量。

4、学校按自然年度核拨各单位岗位津贴总额。

（二）岗位津贴发放

1、各单位应依据本单位实际情况明确各类岗位职责与任务，制定由基础岗位津贴和绩效津贴组成的岗位津贴分配实施细则，不得按照核拨值直接发放岗位津贴。各教学科研单位要充分关注高学历青年讲师和助教群体的收入提高问题，在制定本单位分配实施细则时给予适当政策倾斜。分配实施细则须经本单位教职工大会讨论通过及党政联席会议批准，并上报学校审批后执行。学校对各单位的岗位津贴分配实施细则实行宏观管理、适时调控与监督。

2、专业技术岗位津贴发放。各单位根据学校制定的岗位津贴分配办法，明确专业技术岗位职责，结合教学、科研、服务质量、实际贡献和年度考核结果等，制定专业技术岗位津贴分配实施细则。基础岗位津贴所占比例应不低于专业技术岗位津贴总额(包括空岗补贴)的70%。

3、管理岗位津贴发放。各单位根据学校制定的岗位津贴分配办法，明确管理岗位职责，结合工作业绩、实际贡献、出勤情况、年度考核结果等，制定管理岗位津贴分配实施细则。其中处级干部的考核以党委组织部的年终考核结果为准。基础岗位津贴所占比例应不低于管理岗位津贴核拨值的70%。

4、工勤技能岗位津贴发放。各单位根据学校制定的岗位津贴分配办法，明确工勤技能岗位职责，结合其技术水平、服务质量、出勤情况、年度考核结果等，制定工勤技能岗位津贴分配实施细则。基础岗位津贴所占比例应不低于工勤技能岗位津贴核拨值的70%。

5、各单位岗位津贴按月发放。当年岗位津贴余额应在次年三月份结算完毕，建议与学校奖励津贴同步发放。发放明细在年度结算完毕时在本单位公示，公示内容一般应包括个人业绩、实际发放金额等（基础岗位津贴和绩效津贴应分别列出）。

6、各单位制定的岗位津贴分配实施细则应体现兼岗不兼得原则。学校党委任命的管理干部兼岗不兼得；其他人员兼岗是否兼得由各单位自行制定政策。

三、其他

1、核拨给各单位的岗位津贴总额主要用于围绕开展教学、科研、学科建设、专业建设、党建工作、社会服务、日常教育管理等工作的支出。

2、学校奖励津贴实施办法中已奖励的业绩成果不再参与各单位的绩效津贴分配。各单位应结合学校奖励津贴实施办法，合理制定本单位岗位津贴实施细则，杜绝出现“倒挂”现象。

3、专业技术人员（不含兼任副处级及以上职务人员）完成的工作量未达到单位规定的基础岗位津贴对应的工作量时，可用学校奖励津贴实施办法中已奖励的业绩成果予以补充。

4、专任教师担任副处级及以上职务人员的工作职责应侧重管理与服务。

专任教师担任副处级及以上职务人员，取得的业绩（不包括附则2和附则3已奖励的业绩）只参与本单位绩效津贴分配。学校按照相应级别拨付管理岗位津贴，其产生的空岗补贴拨付至教师岗位受聘单位。

其中研究生导师每年招生3人（其中博士研究生限招1人）以上，承担研究生、本科生教学计划学时合计每年在96学时以上部分不参与本单位岗位津贴分配（非研究生导师每年参与津贴分配的计划学时数由单位自行设定，但不超过所在单位平均计划学时数）。

5、各类人员全脱产学习期间，由各单位根据其学习性质、履行岗位职责情况等因素确定如何发放岗位津贴。

6、各单位对于工作失职或造成一定损失的人员，可制订相关规定，停发或减发部分岗位津贴。在做出处理决定前，暂停发放岗位津贴。

7、受党内严重警告及以下、行政记过及以下处分者，停发其对应岗位津贴月核拨值的4倍；受党内严重警告以上、行政记过以上处分者，停发其对应岗位津贴月核拨值的8倍；被公安机关、国家安全机关或检察机关逮捕立案审查者，从逮捕之日起停发校内津贴。

8、年度考核不合格者，扣发其对应岗位津贴月核拨值的2倍。

9、外聘及兼职人员可根据其完成的相应教学、科研任务参与受聘单位岗位津贴分配。