

沈阳开放大学文件

沈开大发〔2024〕22号

关于印发《沈阳开放大学绩效考核工作 合同制员工激励管理办法》的通知

各部门：

现将《沈阳开放大学绩效考核工作合同制员工激励管理办法》印发给你们，请结合实际，认真贯彻落实。



沈阳开放大学绩效考核工作合同制 员工激励管理办法

为推进学校绩效考核工作全面深入开展，完善绩效考核实施方案中关于合同制员工绩效考核的奖惩机制，更好的调动合同制员工的工作热情和担当意识，共创共享学校发展成果，特制定本办法。

一、适用范围

学校所有非事业编制合同制员工。

二、个人绩效考核奖惩机制

1.个人绩效奖励

学校对完成和超额完成个人自主招生指标的合同制员工进行绩效奖励，奖励办法按照《沈阳开放大学 2024 年绩效考核实施方案（试行）》执行。

2.个人绩效扣罚

对连续两年度没有完成个人绩效考核自主招生指标的，从第三年度起降低一级岗位级别，待完成年度个人绩效考核自主招生指标后，下一年度重新上调回原岗位级别，薪酬待遇做相应调整（低于沈阳市当年月最低工资标准，按照最低工资标准发放）。

对连续三年未完成个人绩效考核自主招生指标的或者连续三年个人所在部门未完成部门绩效考核指标并且部门内员工连

续两年度考核不合格的，合同期满，用工部门根据实际工作表现，视具体情况，向学校提报是否继续供职的具体意见，学校统一研究决定。

三、个人绩效考核激励措施

1.个人荣誉激励

学校党委对绩效考核工作，每年开展“突出贡献先进个人”的评选。评选以员工在自主招生、培训项目引入的实际完成业绩排序为主要依据。“突出贡献先进个人”评选不受部门是否完成绩效考核指标的影响。获得“突出贡献先进个人”在各类评优、评先时优先考虑。

2.薪酬岗级激励

对被评“突出贡献先进个人”的，在下一年度奖励兑现高一岗位级别的薪酬待遇，奖励期为一年。在奖励期内再次获得“突出贡献先进个人”的，薪酬待遇不变，奖励期延长一年，否则回调至原岗位级别的薪酬待遇。连续两次延长奖励期的，突破《沈阳开放大学合同制员工管理办法》中岗位级别学历条件限制，在奖励期结束，破格晋升至奖励期薪酬待遇对应的岗位级别，破格晋升须逐级晋升。

3.职称晋升激励

自取得中级职称以来，被评为“突出贡献先进个人”的（三年内有效），突破职称评至中级的限制，可申报参评副高级职称。对取得副高级职称的，一级岗位员工比照事业单位中级工资标

准发放的同时，每月奖励发放特殊岗位补贴 500 元；二级～五级岗位员工在现有工资标准发放的同时，每月再奖励发放特殊岗位补贴 500 元。

4. 工作续聘激励

对于在校工作期间履职尽责、勇于担当、业绩突出、三次以上被评为“突出贡献先进个人”的，在到达法定退休年龄并办理退休手续后，本人自愿继续服务学校工作的，经学校研究同意，可以劳务协议形式在校工作。

四、其它事宜

本办法自印发之日起施行，学校以前规定与本办法不相符的，以本办法为准。