

中国热带作物学会文件

中热学字〔2024〕25号

中国热带作物学会 关于印发《中国热带作物学会秘书处奖励性绩效 管理暂行办法》的通知

各相关单位：

《中国热带作物学会秘书处奖励性绩效管理暂行办法》经2024年3月14日第十届十二次常务理事会议审议通过，现予以印发，请遵照执行。

特此通知。



中国热带作物学会

秘书处奖励性绩效管理暂行办法

第一条 为规范中国热带作物学会（以下简称“学会”）秘书处年终奖励绩效管理，发挥绩效激励导向作用，进一步调动秘书处工作人员的积极性、提高工作效率，稳定人员队伍，推动学会工作创新发展，结合学会秘书处工作实际，制定本办法。

第二条 学会秘书处绩效管理对象包括以下两类人员：一是人事关系和编制在学会的支撑单位，专职在秘书处从事学会工作的人员。这类人员统称为“在职派遣人员”。二是由学会聘任且试用期满，专职在秘书处从事学会工作的人员，这类人员统称“劳务派遣人员”。

第三条 工作人员的奖励性绩效为年终一次性奖励绩效，一年发放一次。

第四条 奖励性绩效总量的确定

奖励绩效总量由学会秘书处根据年度财务状况和学会年度工作成效等提出，报学会秘书长和理事长审核同意确定，超过十万元还要报党委审核同意。

第五条 工作人员奖励绩效系数

工作人员奖励绩效系数有两种方式，按照就高原则确定。

1.按照工作人员工作岗位确定绩效系数标准：秘书长系数为 16，常务副秘书长系数为 14，副秘书长系数为 12，部长系

数为 10，副部长系数为 8，一般工作人员系数为 6。

2.按照工作人员职称确定：如果工作人员在秘书处入职前已经获得专技职称和等级，专技二 16，专技三 15，专技四 14，专技五 13，专技六 12，专技七 11，专技八 10，专技九 9，专技十 8，专技十一 7，专技十二 6。

第六条 工作人员个人奖励绩效总量的计算

1. 个人年终考核得分

年终组织全体工作人员进行年终考核，个人进行年终工作述职，介绍个人的工作业绩情况，全体工作人员根据个人工作业绩、协作精神、考勤情况等按照百分制进行打分，去掉一个最高分和一个最低分，统计个人的评价得分为个人年终考核得分。

2. 年度个人工作时间

根据学会考勤管理制度，以天为单位，统计个人的年度实际到岗工作时间。

3. 调节系数

考虑个人奖励绩效计算过程中涉及年终考核、个人工作时间等扣减因素，设置统一调节系数，保障年度奖励性绩效总量能够足额发放。

4. 专项奖励

对学会秘书处工作人员设置以下专项奖励：

（1）获得中国科协优秀奖励或表彰者，每项奖励 2000.00

元;

(2) 获得省部级奖励或表彰者, 每项奖励 1500.00 元;

(3) 获得支撑单位奖励或表彰者, 每项 1000.00 元;

(4) 获得学会奖励或表彰者, 每项 800.00 元。

5. 处罚事项

对学会秘书处工作人员设置以下专项处罚:

(1) 由于个人或部门工作失误, 被中国科协或民政部通报批评, 每次扣罚 2000.00 元;

(2) 由于个人或部门工作失误, 被省部级单位通报批评, 每次扣罚 1500.00 元;

(3) 由于个人或部门工作失误, 被支撑单位通报批评, 每次扣罚 1000.00 元;

(4) 由于个人或部门工作失误, 被学会通报批评, 每次扣罚 800.00 元。

6. 个人奖励绩效计算

个人奖励性绩效=年度奖励性绩效总量*个人绩效系数/秘书处全体人员绩效系数总和*个人年终考核得分/100*个人年度工作时间/个人年度应工作时间*调节系数。

第七条 年终绩效核定和发放的组织管理

每年成立由秘书处各部门部分人员组成的年终考核工作小组, 具体组织实施年终考核以及个人年终奖励绩效的核定工作, 拟定个人年终一次性奖励绩效的发放计划, 在工作人员范围内

进行公示，公示无异议后报秘书长审核，理事长审批后发放。

第八条 相关说明

1. 在学会秘书处工作不满 12 个月的新聘人员，以实际工作月数按比例发放。

2. 专职在秘书处工作，但已在支撑单位以管理岗方式发放绩效的人员不再参与学会秘书处人员的年度奖励绩效分配，但若学会年终绩效高于支撑单位单位的，学会可以补足其差额部分。

第九条 本办法自发布之日起实施，原相关管理规定中与本办法有冲突的，以本办法为准。

第十条 本办法学会秘书处负责解释。