

# 肇庆学院绩效工资分配办法

(肇学院〔2019〕28号)

**第一条** 为深化学校人事分配制度改革，建立科学合理的分配激励机制，提高教育教学质量，增强学校的综合竞争力，根据《广东省省属其他事业单位绩效工资实施办法》（粤人社发〔2012〕92号）《关于省属事业单位调整基本工资标准后绩效工资总量重新核定有关事项的通知》（粤人社发〔2016〕178号）的精神及相关规定，结合我校实际，对《肇庆学院绩效工资分配办法》再次进行修订。

**第二条** 绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分，实施范围为我校编制内正式工作人员。

**第三条** 遵循保基本，强激励的原则，实行绩效工资总量控制。绩效工资总量由省人力资源和社会保障厅核定我校绩效工资年人均水平后核算，在总量内进行绩效工资分配。

## 第一章 基础性绩效工资分配办法

**第四条** 基础性绩效工资分为岗位津贴和节日补贴。岗位津贴主要体现岗位职责和基本工作量，原则上按个人所聘岗位对应的《关于省属事业单位调整基本工资标准后绩效工资总量重新核定有关事项的通知》的岗位津贴标准执行，按月随工资发放。节日补贴在绩效工资总量内，按国家节假日规定及学校实际发放，发放额度按省人力资源和社会保障厅核定的标准执行。

**第五条** 各单位应对本单位的各种岗位制定相应的岗位职责，依据岗位职责对相关人员进行考核，考核办法须报送学校审批。

**第六条** 各教学单位须制定相应的教学工作量考核办法，考核教师的教学工作量完成情况，专任教师的岗位职责必须规定最低教学工作量要求，年度教学工作量不低于216学时；科研为主型岗位人员的年度科研工作量不低于1600分；其他岗位职责必须规定明确的工作内容和工作目标。

**第七条** 经考核未完成年度岗位职责者，按比例扣减岗位津贴。扣减办法及标准由各单位制定并报学校人事处备案。扣减的岗位津贴纳入本单位奖励性绩效工资总额。

## 第二章 奖励性绩效工资分配办法

### 第一节 奖励性绩效工资的划分

奖励性绩效工资划分为两部分：

第一部分：为更加合理地调节单位内部各类岗位收入的差距，有效解决部分岗位青年科研人员和教师收入待遇低的问题，奖励性绩效工资的25%按照岗位津贴的标准发放，具体发放办法参照上述“岗位津贴”的标准核算执行。

第二部分：奖励性绩效工资的75%按照以下办法分配。

### 第二节 奖励性绩效工资第二部分的分配原则

**第八条** 按劳分配，优绩优酬；效率优先，兼顾公平；合理控制收入差距。

**第九条** 坚持以教学为中心，向教学一线倾斜，向优秀教学、科研以及管理人才倾斜，充分发挥奖励性绩效工资的激励功能和导向作用，推动学校事业的全面发展。

**第十条** 坚持从实际出发，立足校情，易于理解，具有较强的可操作性。

**第十一条** 奖励性绩效工资实行分级管理，赋予各单位分配自主权，实现学校管理重心下移，分配权力下放。按照“下管一级”的原则，实行对二级部门发放奖励性绩效工资的指导及监管。

**第十二条** 奖励性绩效工资第二部分实行三层次分配。

第一层次是在校领导、教学单位与其他单位之间的分配；第二层次是各教学单位之间的分配、其他单位之间的分配；第三层次是各单位内部的分配。

“教学单位”是指各二级学院（不含教师教育学院、继续教育学院、国际交流学院、创新创业学院，下同）。“其他单位”是指教学单位以外的二级单位，包括党政管理机构、教辅科研机构等。

### 第三节 第一层次分配

奖励性绩效工资分割为校领导奖励性绩效工资、教学单位奖励性绩效工资、其他单位奖励性绩效工资和调节基金四部分。调节基金用于教学单位。

分配依据：

1. 根据《广东省省属其他事业单位绩效工资实施办法》第三部分“绩效工资的分配”第三条“单位领导奖励性绩效工资水平与单位奖励性绩效工资平均水平之比原则上控制在1.5~3倍以内”的规定，校领导奖励性绩效工资平均水平与全校奖励性绩效工资平均水平之比为2.235倍，其中校领导正职的奖励性绩效工资水平与全校奖励性绩效工资平均水平之比为2.45倍，校领导副职的奖励性绩效工资水平与全校奖励性绩效工资平均水平之比为2.15倍。

2. 教学单位人均奖励性绩效工资与其他单位人均奖励性绩效工资之比为1:0.83，由此推算出倾斜教学单位系数K的计算公式为：

倾斜系数  $K=0.83 \times \text{全校年度平均人数} \div (\text{教学单位年度平均人数} + 0.83 \times \text{其他单位年度平均人数})$ （公式1）

3. 具体分配办法

全校人均奖励性绩效工资=奖励性绩效工资总额 $\div$ 全校年度平均人数（公式2）

校领导正职奖励性绩效工资=全校人均奖励性绩效工资 $\times$ 2.45（公式3）

校领导副职奖励性绩效工资=全校人均奖励性绩效工资 $\times$ 2.15（公式4）

教学单位和其他单位人均奖励性绩效工资=（全校奖励性绩效工资总额-校领导奖励性绩效工资总额） $\div$ （全校年平均人数-校领导人数）（公式5）

教学单位奖励性绩效工资=教学单位和其他单位人均奖励性绩效工资 $\times$ 教学单位年度平均人数（公式6）

其他单位奖励性绩效工资=教学单位和其他单位人均奖励性绩效工资 $\times$ 其他单位年度平均人数 $\times$ K（公式7）

调节基金=教学单位和其他单位人均奖励性绩效工资 $\times$ 其他单位年度平均人数 $\times$ (1-K)（公式8）

### 第四节 第二层次分配

#### （一）教学单位奖励性绩效工资分配

第一步：分配教学单位实验室人员奖励性绩效工资

实验室人员奖励性绩效工资=教学单位和其他单位人均奖励性绩效工资 $\times$ 教学单位现有在编实

验室人员数 （公式 9）

第二步：分配“教学单位奖励性绩效工资—已分配实验室人员奖励性绩效工资”

分配依据和分配标准：

1. 规模效益指标，用在校生人数计量，包括各二级学院全日制本专科全部在校生人数，所占比重为 50%。

2. 学科差异指标，用实收学费总额计量，包括各二级学院全日制本专科生收取的学费，所占比重为 35%。

3. 师范非师范指标，用生均拨款计量，所占比重为 15%。

计算方法如下：

某学院按在校生人数分得的奖励性绩效工资=（某学院在校生人数÷全校在校生人数）×（教学单位奖励性绩效工资—已分配实验室人员奖励性绩效工资）×50% （公式 10）

某学院实收学费总额分得的奖励性绩效工资=（某学院单位实收学费总额÷全校实收学费总额）×（教学单位奖励性绩效工资—已分配实验室人员奖励性绩效工资）×35% （公式 11）

某学院按生均拨款总额分得的奖励性绩效工资=（某学院财政拨款总额÷全校生均拨款总额）×（教学单位奖励性绩效工资—已分配实验室人员奖励性绩效工资）×15% （公式 12）

第三步：分配结转公共课奖励性绩效工资

公共课是指列入培养方案的思想政治教育课、公共基础课、通识课、全校公选课和归口管理课程等。

某二级学院转出的公共课奖励性绩效工资=全校平均标准课时奖励性绩效工资×公共课标准课时 （公式 13）

如果某二级学院的标准课时奖励性绩效工资低于全校平均标准课时奖励性绩效工资，其差额由调节基金弥补。

全校通识课和公选课的奖励性绩效工资按全校公共课奖励性绩效工资标准划拨到教务处，由教务处发放。其他公共基础课、归口管理课程等的奖励性绩效工资按全校公共课奖励性绩效工资标准划拨到相关授课管理部门，由授课管理部门发放。

1. 标准课时的计算

标准课时是教学单位扣除管理工作（包括：行政管理、教学管理、实验室管理、学生管理等）以外的全部教学工作（包括：上课、辅导答疑、教学改革、指导学生论文、竞赛、社会实践、教研活动等）的标准计量单位。

标准课时只是用于计算决定公共课应结转的奖励性绩效工资，公式如下：

二级学院标准课时=16.9×二级学院在校学生数 （公式 14）

全校标准课时=16.9×全校在校学生数 （公式 15）

2. 标准课时奖励性绩效工资的计算

标准课时奖励性绩效工资只是用于计算决定公共课应结转的奖励性绩效工资，公式如下：

某二级学院的标准课时奖励性绩效工资=（某二级学院前两步分到的奖励性绩效工资—某二级学院现有非教学岗位人员奖励性绩效工资）÷某二级学院的标准课时 （公式 16）

全校平均标准课时奖励性绩效工资=(全部二级学院前两步分到的奖励性绩效工资-全部二级学院现有非教学岗位人员奖励性绩效工资)÷全校的标准课时 (公式 17)

某二级学院现有非教学岗位人员奖励性绩效工资=某二级学院现有非教学岗位人员数×人均奖励性绩效工资 (公式 18)

教学单位现有非教学岗位人员包括:在编的党政管理人员、实验室人员、辅导员、专职组织员、教学秘书等。

### 3. 公共课标准课时的计算

各类公共课标准课时计算方法如下:

公共课标准课时=实际课时×课程分类综合系数 (公式 19)

课程分类综合系数=1+[(课堂学生数-分类课程标准人数)÷分类课程标准人数]×50% (公式 20)

其中分类课程标准人数,术科公共课=35人,全校公选课程=40人,公共外语课和理工科类课程=50人,文科类课程=60人,思政类课程=70人,就业指导类课程=90人,军事理论课程=200人,理工类通识课=50人,文科类通识课=60人。

经过以上三步的分配,各教学单位最终分得的奖励性绩效工资总额为:

第二步分得的奖励性绩效工资+划入的公共课奖励性绩效工资-划出的公共课奖励性绩效工资+实验室岗位奖励性绩效工资 (公式 21)

## (二) 调节基金的使用

调节基金用于教学单位,主要支付跨学院上课管理费、结转公共课差额补贴以及其他需要调节的事项。如调节基金年末有余额或不足,则到下一年度的调节基金结算。

外聘兼职教师课酬由教学单位按本学院同类职称人员的职称系数、标准课时奖励性绩效工资、规模系数和实际授课时数计算,不足部分可申请由调节基金补足。

公共课监考费每人每次40元,由教务处从公共课奖励性绩效工资中支付,不足部分由调节基金支付。

由学校派出到基层挂职或开展扶贫等工作人员,如属教学单位人员,其奖励性绩效工资根据教辅科研、党政管理单位同类人员标准计算,从调节基金中支付。

## (三) 其他单位奖励性绩效工资分配

1. 其他单位奖励性绩效工资的分配,按照现有在编人员的“奖励性绩效工资分值”计算,公式如下:

各其他单位奖励性绩效工资总额=奖励性绩效工资分值×该单位奖励性绩效工资分 (公式 22)

奖励性绩效工资分值=其他单位奖励性绩效工资总额÷其他单位奖励性绩效工资分总计 (公式 23)

2. 其他单位人员“奖励性绩效工资分”按聘任的管理、专业技术和工勤人员岗位层次分类,具体标准如附表所示。

附表 其他单位奖励性绩效工资分配标准（奖励性绩效工资分）

党政管理人员	
岗位	年奖励性绩效工资分
五级职员（领导职务、教辅科研单位正职）	12
五级职员（非领导职务）	10.5
六级职员（领导职务、教辅科研单位副职）	10
六级职员（非领导职务）	8.5
七级职员（领导职务及含不设科的七级职员）	7.5
七级职员（非领导职务）	7
八级职员（领导职务）	6.5
八级职员（非领导职务）	6
九、十级职员	5.5
教辅科研单位专业技术人员	
专业技术等级	年奖励性绩效工资分
三级	11.75
四级	11.5
五级	10
六级	9.75
七级	9.5
八级	7.5
九级	7.25
十级	7
十一级	5.75
十二级	5.5
工勤人员	
工勤技术等级	年奖励性绩效工资分
二级	7
三级	5
四级	4.75
五级	4.5
普工	4

### 第五节 第三层次分配

**第十三条** 各单位奖励性绩效工资的分配要与考核结果挂钩，其中教学、教辅单位专业技术人员的奖励性绩效工资应体现科研工作量的要求，以激励专业技术人员开展科研工作积极性。教辅科研、党政管理单位奖励性绩效工资分配办法，要与工作人员的出勤、服务质量等考核结果挂钩，对工作

失误、被投诉较多的工作人员要扣减其奖励性绩效工资，真正发挥奖励性绩效工资的激励和导向功能。

**第十四条** 教学单位的奖励性绩效工资分配要贯彻以教学为中心，向教学一线倾斜的原则，奖励性绩效工资标准要体现教师岗位级别高低和教学质量的高低，落实优绩优酬的原则，其中教学单位奖励性绩效工资标准按岗位聘任职务级别不同而确定，级别系数可在1~2之间由各单位自行设定。二级学院合班上课的课程规模系数参照公共课计算方法，规模系数不超过1.5。

**第十五条** 教学单位在本单位奖励性绩效工资总额内提留用于科研、教学等各类奖励的总额不得超过本单位奖励性绩效工资总额的3%，提留的款项必须制定管理及使用办法，每年向本单位教职工公布款项的使用情况，其他项目不得提留。

## 第六节 有关具体问题

**第十六条** 跨学院上课是指某一学院为其他学院开设的除公共课、公选课、归口管理课程以外的其他课程。接受授课的学院按本学院的标准课时奖励性绩效工资结转跨学院上课奖励性绩效工资，如果低于派出单位的标准课时奖励性绩效工资，则由调节基金补足。为鼓励教学单位共享教学资源，从调节基金中按每节课10元的标准向派出单位支付跨学院上课管理费。

**第十七条** 对根据上级规定要提供学术假期的人员、公派对外交流人员和休产假人员，在享受学术假、交流期间和法定产假期间，其基础性绩效工资全额发放，奖励性绩效工资的发放作如下处理：

教学人员按每年216学时的教学工作量计发奖励性绩效工资，计发标准为全校标准课时奖励性绩效工资，其他人员的奖励性绩效工资按其完成基本工作量来发放，属于教学单位的在学校调节基金中支付。

**第十八条** 脱产进修人员在脱产进修期间，其基础性绩效工资全额发放，其奖励性绩效工资根据承担的教学工作量情况由有关教学单位计发。

**第十九条** 对党政管理人员和教辅人员课堂教学工作量的限制：

（一）教学单位党政管理和教辅人员承担的课堂教学工作量，年平均每周不超过6学时；

（二）其他单位人员承担的课堂教学工作量，年平均每周不超过4学时；

（三）上述各类人员承担的各教学单位安排的课堂教学工作，其奖励性绩效工资由教学单位按本单位的绩效工资分配办法支付，课酬标准按本单位课时奖励性绩效工资的50%支付；

（四）上述各类人员承担的就业指导课、军事理论课、大学生心理健康教育课等归口管理课程，其奖励性绩效工资由学生所在学院按本学院标准课时奖励性绩效工资的50%结转到归口管理部门，再由学校从调节基金中按全校标准课时奖励性绩效工资的50%补足；

（五）公选课和通识课，其奖励性绩效工资按学生所在学院的标准课时奖励性绩效工资划回，由学校按全校标准课时奖励性绩效工资的100%支付；

（六）上述各类人员承担的课时数（按年度计），由教务处负责审核。限额内的课堂教学工作量按照上述标准支付课时奖励性绩效工资；超过限额的部分不支付课时奖励性绩效工资。

**第二十条** 教学单位正职在本单位取得的管理方面的奖励性绩效工资总额最高不超过本单位人均奖励性绩效工资的1.5倍，副职在本单位取得的管理方面的奖励性绩效工资总额最高不超过本单位人均奖励性绩效工资的1.25倍。同时，最高不超过其他单位同级别岗位的1.15倍。

教学单位其他管理、教辅岗位的岗位奖励性绩效工资最高不超过其他单位同级别岗位的 1.08 倍。

教学单位人均奖励性绩效工资的计算办法如下：

教学单位人均奖励性绩效工资 = (本单位奖励性绩效工资总额 - 提留的奖励性绩效工资) ÷ 本单位参与分配的总人数。

**第二十一条** 教学单位院领导的奖励性绩效工资应包含教学工作量工资，其他管理教辅人员奖励性绩效工资结合本单位实际确定。

**第二十二条** 具有专业技术要求的党政管理单位中受聘专业技术职务的人员，可按其聘任的专业技术职务享受奖励性绩效工资；受聘党政管理岗位具有专业技术职称人员，按受聘管理岗位享受奖励性绩效工资；党政管理单位“双肩挑”人员也按管理岗位享受奖励性绩效工资，其教学工作按上述规定享受相应的奖励性绩效工资。

**第二十三条** 根据《关于省属事业单位调整基本工资标准后绩效工资总量重新核定有关事项的通知》精神，我校实行年薪制、协议工资制、项目工资等编制内“人才特区”人员不参与绩效工资分配。

**第二十四条** 根据《广东省人民政府办公厅关于深化产教融合的实施意见》（粤府办〔2018〕40号）及上述文件规定，除科技成果转化转让所得收益用于科研团队（人员）的奖励部分、单位承担的各类财政资助科研项目的间接费用用于科研人员的绩效支出部分、职业技能竞赛奖励收入和面向社会开展培训的劳务收入等单独据实核定，不纳入我校绩效工资调控基数外，其余的各级各类奖项奖金、各类科研及教学（教研）奖励、二级单位的创收绩效、成人学历教育绩效、校内高层次人才特殊补贴等均纳入绩效工资总量管理，其发放办法、标准根据相关的文件规定执行，不列入本办法范围。

### 第七节 有关核算及发放的规定

**第二十五条** 岗位津贴的发放。各单位如果扣减本单位人员的岗位津贴须在每月 5 日前把扣减情况报人事处，扣减的岗位津贴转入本单位的奖励性绩效工资帐户。

**第二十六条** 各单位根据学校确定的标准计算出每人的预支额度，交人事处通知财务处逐月预支，学期末根据考核等情况予以结算。

**第二十七条** 每学期末将奖励性绩效工资（除提取 3% 以内的教学科研奖励性绩效工资外）全部结算到教职工个人，并将结算金额通知到教职工本人。每年 3 月底前必须将已结算的金额全部发放到教职工个人。完成了奖励性绩效工资的年度分配工作后，各单位奖励性绩效工资项目（除提取 3% 以内的教学科研奖励性绩效工资项目外）账余额应该为零。

**第二十八条** 各单位按分配办法提取用于教学科研奖励的奖励性绩效工资，由财务处设立子项目专门管理。

**第二十九条** 每学期划出、划入各二级学院的奖励性绩效工资，由人事处核算，二级学院确认后划转。

**第三十条** 凡违反分配办法提取奖励性绩效工资，或者未按规定时间完成奖励性绩效工资分配及发放工作的，学校将作出相应处理。

### 第三章 附则

**第三十一条** 各单位根据本办法制定本单位的《奖励性绩效工资分配办法》，经本单位教职工大会表决通过，报学校审核批准后实施。

**第三十二条** 本办法从2019年4月1日起实施，学校原有其他相关规定与本办法不一致的，按本办法执行。

**第三十三条** 本办法由人事处负责解释。