

广西医科大学文件

桂医大〔2021〕39号

关于印发《广西医科大学绩效工资实施办法 (2021年修订)》的通知

各单位：

为进一步完善我校绩效工资分配制度，充分发挥绩效分配激励和导向作用，经校长办公会研究，学校第八届教职工代表大会第二次会议审议通过，学校党委常委会审定，现将《广西医科大学绩效工资实施办法（2021年修订）》印发给你们，请遵照执行。



广西医科大学绩效工资实施办法

（2021年修订）

根据《广西壮族自治区事业单位实施绩效工资指导意见（试行）的通知》（桂政办发〔2011〕225号）、《关于自治区本级事业单位工作人员实施绩效工资的通知》（桂人社发〔2011〕190号）、《关于进一步规范和完善自治区直属事业单位实施绩效工资工作的通知》（桂人社发〔2012〕63号）、《广西壮族自治区人力资源和社会保障厅 财政厅关于加强自治区本级事业单位绩效工资总量核定管理工作的通知》（桂人社发〔2016〕29号）、中共中央 国务院《深化新时代教育评价改革总体方案》等文件精神，结合学校实际，经校长办公会研究，学校第八届教职工代表大会第二次会议审议通过，学校党委常委会审定，修订绩效工资实施办法如下。

一、指导思想和基本原则

（一）坚持“按劳分配、多劳多得、责酬相符、优劳优酬、绩效优先、兼顾公平”的原则。“多劳多得”解决“干与不干一个样、干多干少一个样”问题；“优劳优酬”解决“突出贡献与一般业绩一个样、干好干坏一个样”的问题。

（二）以岗位聘任为基础，以完成的工作任务和业绩为依据，将校内分配与个人的工作数量和质量挂钩，按照贡献大小确定绩效工资数额，合理拉开差距，充分调动全体教职工的工作积极性，

不断提高教学、科研及管理水平，增强学校人才培养、科学研究、服务社会和文化遗产与创新的能力。

（三）贯彻向教学一线教职工倾斜、向为学校发展做出突出贡献人员倾斜的分配原则，合理确定校内绩效总量分配比例。教学科研岗位与非教学科研岗位职工的人均人员绩效工资总量核定比值约为 1:0.95。

（四）非教学科研岗位人员实行分类和岗位核定管理。通过统筹安排合理确定校本部管理、教学、科研、教辅、后勤单位中非教学科研岗位人员数量。

（五）在上级部门下达我校绩效工资总量内，落实校内二级单位人员绩效工资总量包干与二级分配制度，扩大二级单位管理自主权。

二、实施范围

学校在编在职人员和编制外聘用的同等待遇在职人员。

三、绩效工资构成与分配

学校绩效工资构成包括基础性绩效工资和奖励性绩效工资。绩效工资总量由学校根据上级相关文件要求按年度申报，自治区人力资源和社会保障厅、财政厅核定审批。

（一）基础性绩效工资

基础性绩效工资根据自治区本级、南宁市事业单位工作人员绩效工资管理有关政策和基础性绩效工资（岗位津贴）标准执行，按照自治区人力资源和社会保障厅规定的工资管理程序报批后，

由学校统一随工资按月发放。

（二）奖励性绩效工资

学校奖励性绩效工资总量为上级核定学校全年绩效工资总量扣除基础性绩效工资总量。奖励性绩效工资总量分为人员绩效工资（约占 62%）、部门管理绩效工资（约占 3%）、学校调节绩效工资（约占 35%）三个部分。

1. 人员绩效工资

人员绩效工资体现职工岗位职责履行情况和工作任务完成情况，实行“总量包干、二级分配”管理方式，坚持教学科研岗位与非教学科研岗位人均绩效工资总量核定比值 1:0.95 的原则。

管理、科研、教辅和后勤单位按核定岗位数和非教学科研岗位人员岗位绩效系数确定总量，核定包干总量后，根据学校指导意见进行二次分配；二级学院（教学单位）绩效工资总量由本学院全年教学工作量积分总量、非教学科研岗位人员绩效工资总量和实验辅助教学绩效工资总量等构成，二级学院根据学校指导意见，制定分配细则，进行二次分配。具体总量核拨与分配指导意见，按照《广西医科大学二级单位人员绩效工资分配指导意见（2021 年修订）》执行。

2. 部门管理绩效工资

部门管理绩效工资按照二级单位人员结构与占比核拨总量，由二级单位自主分配，主要用于二级单位管理工作中部分临时性超工作量、项目协作、评审指导、党政和业务管理兼职等人员绩

效支出。具体管理办法按照《广西医科大学二级单位部门管理绩效工资分配指导意见（2021年修订）》执行。

3. 学校调节绩效工资

学校调节绩效工资是用于由学校调控和统发的部分绩效工资项目。主要由学校综合绩效奖励、学校单项奖励、其他单项绩效和津贴构成。其中，学校综合绩效奖励主要用于学校对全体职工各阶段绩效考核情况实施的综合绩效奖励；学校单项奖励主要用于鼓励二级单位在单位学科建设、科技创新、教学改革、管理效益等方面做出贡献以及因学校层面评优、评先、竞赛获奖所发放的绩效奖励或奖金；其他单项绩效和津贴主要包括绩效工资总量内规范的各类学校临时性专项任务绩效报酬（含学校层面的评审、培训、临时性专项任务超工作量等人员绩效支出）、课酬（含附属单位人员参与学校教学工作的课酬绩效和部分未纳入教学工作量积分的临时性课酬绩效）、硕导津贴和特殊岗位津贴（包括辅导员（班主任）津贴、专职思政课教师岗位奖励绩效等）。具体管理办法按照《广西医科大学学校调节绩效工资管理办法（2021年修订）》执行。

四、主要做法

（一）设定岗位考核等次，突出多劳多得、优劳优酬。教职工完成本职工作，岗位考核合格后，方可按月足额领取基础性绩效工资；未达到合格及以上等次的，按上级规定核减基础性绩效工资。

（二）二级单位根据学校指导意见，制定本单位绩效工资分配细则，对学校核拨本单位奖励性绩效工资包干总量进行二次分配，总量不能突破。

（三）非教学科研岗位人员按照学校核定岗位数，实行以岗位考核为基础的系数分配制度。非教学科研岗人员分别设立管理、专技、工勤岗位绩效系数。在部分业务性较强的管理、教辅和后勤单位从事与受聘专业技术职称相关工作的非教学科研岗位人员可执行专业技术岗位绩效系数，专业技术岗位绩效系数按照正高、副高、中级、初级进行设置，不再细分具体等级。

（四）非教学科研岗位人员应以学校管理、教辅、后勤服务与科学研究工作为主，原则上校内兼职从事教学工作时间不超过四分之一，兼职教学工作的绩效酬劳不超过非教学科研岗位绩效系数确定的当年人员绩效工资总量的四分之一。

辅导员由学校学生工作部（处）和二级单位联合考核并按学校非教学科研岗位人员岗位绩效系数实行绩效考核与分配管理。辅导员（班主任）津贴实行总量包干和辅导员（班主任）所在单位二级管理。同时，辅导员享有管理岗位和专业技术岗位双重身份，可根据具体工作岗位性质，按受聘管理岗位绩效系数或专业技术岗位绩效系数就高享受奖励性绩效工资。

（五）绩效工资总量内项目与不纳入绩效工资总量的津补贴项目分开管理。对上级部门批准可不纳入绩效工资总量的津补贴项目（如：博导津贴等）仍按现行办法单独管理。

（六）实行以岗位聘用和人员分类管理为基础的绩效考核制度。按照《广西医科大学绩效考核管理办法（2021年修订）》，明确岗位设置类别，以工作绩效为重点，以部门考评为基础，考核结果作为绩效工资分配的重要依据。

（七）突出以二级单位考核与分配为主的学校二级管理模式。学校考核二级单位和二级单位正职领导，学校负责二级单位绩效工资总量核拨；二级单位管理和考核所辖单位教职工，负责职工个人绩效工资总量二级分配。

五、二级单位绩效管理和考核方案制订的若干要求

（一）各二级单位根据本办法精神，制定本单位绩效考核与分配细则，经本单位教代会或教职工大会同意，报学校绩效办备案后实施。

（二）各二级单位安排专人负责组织本单位绩效日常管理、绩效考核与绩效工资分配具体实施工作。

六、绩效工资发放有关规定说明

（一）学校编制在附属单位工作人员的奖励性绩效工资，经教务处考核相关人员教学基本工作量后，按52元/课时计发，计发总额由财务处转款至附属单位发放。

（二）学校和二级单位按照岗位绩效系数核发的奖励性绩效工资，执行以下规定：

1. 本年度考核合格及以上的，下年度按照受聘岗位绩效系数全额发放人员绩效工资；基本合格的，下年度人员绩效工资按 80%计发；不合格的，下年度人员绩效工资按 60%计发。

2. 本年度考核等次为“基本合格”与“不合格”人员，当年学校综合绩效奖励分别按 50%和 0%计发。

3. 经学校按计划批准派出支教、挂职、上级借用及选派参加党政干部学习培训等，明确规定原单位待遇保留不变的教职工，年度考核合格及以上的，全额发放奖励性绩效工资。

4. 在单位核定岗位人数内，新聘、调入人员，凡按规定办完入职手续的，可从当月起执行单位同等条件人员的奖励性绩效工资。

5. 聘期内岗位或职务变动人员，从正式任命、聘任或免职的次月起，调整奖励性绩效工资标准。

6. 经学校批准签订委培或定向委培协议攻读博士学位人员，在规定期限内，脱产学习则按原档次 30%-60%折算发放奖励性绩效工资，具体情况参照学校有关文件执行；超过规定期限脱产学习者停发奖励性绩效工资。

7. 经学校批准签订公派出国、国内外访学协议人员，在规定期限内，奖励性绩效工资按原档次 50%折算发放；逾期未归者停发奖励性绩效工资。

8. 职工请休病假、事假按请假天数累计扣发奖励性绩效工资，全年请休事假累计天数不得超过 15 天，30 天内请事假累计 15 天

者，停发一个月奖励性绩效工资。

9. 职工旷工 1 天扣发一个月奖励性绩效工资；连续旷工 5 天以上或当年累计旷工 10 天以上（含 10 天）停发全年奖励性绩效工资。

10. 在岗职工在国家和自治区规定的婚、丧、寒暑假期间内，奖励性工资正常发放。

11. 女职工正常工作时段请休产假不在岗期间（含产假遇到寒暑假顺延时间），奖励性绩效工资按原档次 80%折算发放。

12. 退休人员按退休当年实际在岗月数发放奖励性绩效工资。

13. 教职工受立案审查尚未有结论的，其奖励性绩效工资暂不发放。待有结论后，再按有关规定执行。

14. 由于各种原因停发工资者，同时停发奖励性绩效工资。

15. 人事处组织相关部门对各二级单位绩效管理和考核情况进行抽查。凡在绩效工资计发中有弄虚作假行为的单位和个人，一经查实，视情节轻重，停发单位主要负责人及当事人 1—3 个月的奖励性绩效工资，并按照学校的有关规定处理。

16. 新入职进入轮转的教学科研岗位人员，轮转期间可自行选择按教学工作量积分或岗位绩效系数分配人员绩效工资。

（三）学校引进高层次人才津贴在合同期内均按合同执行，不参加本办法的绩效分配。

（四）学校教学、科技、人才激励等专项奖励按相关管理办法执行，上级文件规定的教学科研奖励、横向课题经费和科技成果转化人员奖励纳入绩效工资总量。

（五）教职工违法违纪受到处分的，处分期内基础性绩效工资按国家和自治区相关规定执行；校内按照岗位绩效系数核发的奖励性绩效工资参照处分期内基础性绩效工资处理方式执行。教职工被采取强制措施和行政、刑事处罚的，绩效工资按国家和自治区相关规定执行。

七、组织实施

（一）各二级单位要高度重视，密切配合，加强协调，精心组织，建立健全有效的监督检查工作机制，严格把握政策和程序，妥善处理实施过程中的问题，确保绩效工资方案平稳实施。

（二）各二级单位在每年十一月底完成考核和绩效工资统计工作，上报学校人事处审核、财务处予以结算。

（三）本办法实施后，各二级单位应在学校核定的人员绩效工资、部门管理绩效工资和部分学校调节绩效工资总量范围内，按规范的绩效工资总量内项目和标准予以二次分配，不得在规范的绩效工资项目和标准以外自行发放任何津贴补贴或奖金。

（四）不纳入学校绩效工资总量的津补贴项目，由校内相关部门根据自治区和学校有关规定进行申报，经批准后予以发放。

（五）本办法由学校绩效考核与分配制度改革工作办公室负责解释。

（六）本办法自 2021 年 1 月 1 日起实施，《广西医科大学绩效工资实施办法（试行）（2018 年修订）》（桂医大人〔2018〕51 号）同时废止，原有办法与本办法不相符合的，以本办法为准，

- 附件：1. 广西医科大学二级单位人员绩效工资分配指导意见（2021 年修订）
2. 广西医科大学二级单位部门管理绩效工资分配指导意见（2021 年修订）
3. 广西医科大学学校调节绩效工资管理办法（2021 年修订）
4. 广西医科大学绩效工资总量内项目和不纳入绩效工资总量的津补贴项目明细表
5. 非教学科研岗位人员绩效工资系数（岗位绩效系数）表

广西医科大学二级单位人员绩效工资分配指导意见 (2021 年修订)

为了完善我校绩效工资分配制度，强化考核机制和责任意识，建立健全与岗位职责、业绩贡献相结合的分配激励机制，实现绩效管理重心下移，调动二级单位和教职工工作积极性和创造性，不断提高教学与管理服务水平，提升学校核心竞争力，以绩效改革推动学校“双一流”建设。根据《广西医科大学绩效工资实施办法（2021 年修订）》，结合学校实际，现修订本指导意见。

一、指导思想

立足于学校“双一流”建设和“六大战略、三大突破”发展目标，坚持“以本为本、四个回归”，以提升人才培养质量和学校办学综合实力为导向，构建总量控制、二级分配的院校两级管理体系，逐步建立“按劳分配，多劳多得、责酬相符、优劳优酬、绩效优先、兼顾公平”的分配激励机制。

二、基本原则

（一）总量控制，二级分配。建立以二级单位为中心的管理模式，形成学校宏观调控与二级单位自主管理相协调的分配格局，学校核拨二级单位绩效工资总量，二级单位根据学校指导意见，结合在岗教职工业绩和贡献大小进行自主分配。

（二）分类管理，以岗定酬。以岗位设置和岗位聘用为基础，以完成的工作任务和业绩为依据。各二级单位明确岗位职责和考核标准，根据岗位职责的不同和完成本职工作的数量与质量，确定人员绩效工资分配标准。

（三）责酬相符，公开民主。各二级单位绩效考核与绩效工资分配细则的制定，要突出考核机制和激励机制，以绩效考核为依据，坚持按劳分配、优劳优酬，处理好效率和公平的关系，并通过本单位教代会或全体成员会议程序，确保有效监督，充分发扬民主。

三、实施范围

本指导意见适用于在学校党政管理、教辅和后勤单位、教学二级学院和省部级科研平台工作的在编在职人员，校本部编外人员参照执行。

四、总量核定

学校根据《广西医科大学绩效工资实施办法（2021年修订）》规定，用于核拨二级单位的人员绩效工资总量约占上级当年核定学校奖励性绩效工资总量的62%。人员绩效工资总量由非教学科研单位（含管理、教辅、后勤单位）人员绩效工资总量、教学二级学院人员绩效工资总量、省部级科研平台人员绩效工资总量三部分构成。结合校本部在编人员非教学科研岗位“三定”（定岗、定员、定责）方案，坚持教学科研岗位与非教学科研岗位人均绩效工资总量核定比值为1:0.95。

（一）管理、教辅、后勤单位人员绩效工资核定

1. 管理、后勤单位人员绩效工资总量根据各单位非教学科研岗人员岗位绩效系数确定，核拨到二级单位。

2. 教辅单位人员绩效工资总量参照管理、后勤单位人员绩效工资总量计算方法核定。

（二）二级学院人员绩效工资总量核定

二级学院人员绩效工资总量由本学院全年教学工作量积分总量、非教学科研岗位人员绩效工资总量和实验辅助教学绩效工资总量等构成。

1. 二级学院教学工作量积分绩效工资总量根据各学院当年教学工作量积分占全校教学工作量总积分占比确定，具体教学工作量积分计算参照《广西医科大学教学工作量积分计算方案（2021年修订）》执行。二级学院教学工作量积分总量管理有关事项如下：

（1）教学工作量积分绩效工资总量核拨职责分工

学校绩效办负责学校教学工作量积分绩效工资总量经费预算，并根据二级学院教学工作量积分占比核拨各二级学院人员绩效工资总量。

二级学院负责本学院安排课程的专兼职教学人员全年教学工作量积分统计与汇总，并根据学校核拨的教学工作量积分绩效工资总量做好分配与结算工作。

学校教务管理职能部门负责对二级学院上报的教学工作量积分进行审核与确认。

（2）二级学院教学工作量积分计算办法

二级学院教学工作量积分计算范围包括教学科研岗位人员全年教学工作量积分和非教学科研岗位（含外聘）人员兼职教学工作量积分。教学工作量积分绩效工资总量由学校按单位总量核定至二级学院，学校绩效办不与个人做积分认定与绩效工资结算。

2. 二级学院非教学科研岗位人员绩效工资总量的核定参照管理、后勤单位人员绩效工资总量计算方法。

3. 二级学院承担实验辅助教学工作的绩效工资总量，由学校充分考量各二级学院实验辅助教学工作总量及其他因素后统一核拨，二级学院制定具体考核与分配细则，重新进行二次分配。

（三）省部级科研平台人员绩效工资核定

省部级科研平台人员绩效工资总量参照管理、后勤单位人员绩效工资总量计算方法核定。

五、考核与分配

各二级单位依据学校相关文件精神和激励导向，结合办学实际，遵循“优绩优酬、兼顾公平、总额包干、自主分配”的原则，建立岗责一致的绩效考核制度，制定各类人员岗位职责，明确工作任务和考核标准等，可根据岗位性质和工作可量化程度不同，建立不同类型工作人员的业绩考评体系，自主设计具体的考核标准和方法。

（一）二级单位人员绩效考核

1. 党政职能部门及教辅单位管理、其他专业技术、工勤技能岗位人员的岗位考核主要以在岗出勤、履行职责、部门考评、完成工作任务等情况作为依据。省部级科研平台人员参照执行。

2. 教学单位根据承担管理职责、教学任务及学科发展目标，结合本单位教职工人员结构现状，制定本单位各类各级人员的上岗条件、岗位职责及考核办法。非教学科研岗位人员与教学科研岗位人员实行分类考核。

（1）非教学科研岗位人员考核：参照党政职能部门及教辅单位管理、其他专业技术、工勤技能岗位人员执行。

（2）教学科研岗位人员考核：结合本学院实际，制定不同类型、不同职级教师的基本工作量标准，保证教学教改、教务考务、学生指导、科学研究、社会服务等任务圆满完成。

（二）二级单位人员绩效工资分配

二级单位可结合自身发展目标，根据《广西医科大学绩效工资实施办法（2021年修订）》和本指导意见，自主统筹分配学校下达的当年人员绩效工资总量，当年结清，年终清零。

1. 党政职能部门及教辅单位人员绩效工资分配

学校党政职能处室、直(附)属教辅单位人员绩效工资分配原则可按照现行的聘任岗位,依据管理岗位职务、专业技术岗位、工勤岗位职级确定岗位绩效系数,按照本单位制定的岗位职责完成情况的进行考核,造册上报人事处,学校按月发放。

2. 教学单位人员绩效工资分配

教学单位非教学科研岗人员分配方法参照学校党政职能部门及教辅单位人员绩效工资分配；教学科研岗人员主要按教学工作量积分进行分配；实验辅助教学人员由二级单位自定标准分配。

六、基本程序

（一）成立工作小组

各二级单位成立本单位人员绩效考核与绩效工资分配工作小组，负责研究和制定绩效考核与绩效工资分配实施细则。成员包括：党政领导、各类教师代表、工会小组等。

（二）制定办法

各二级单位根据学校核拨的二级分配总量，结合本单位实际，在广泛听取教职工意见的基础上，负责制定本单位人员绩效考核与绩效工资分配具体办法。办法须由二级单位职工大会讨论审议，经二级单位党政联席会议或领导班子集体会议讨论通过，并在二级单位内部公示无异议后，报学校绩效办审核批准。

（三）组织考核

每年11月底，各二级单位须对教职工上年12月1日至本年11月30日的业绩进行质和量的考核（本学末已明确的教学工作量可计入考核范围），考核结果须在二级单位内部公示，无异议后上报学校绩效办审定。

（四）核发

各单位根据审定结果，报学校财务处核发。原则上教职工工资造表 1-10 月份不再变动，11 月份考核后再予以结算。

七、其他相关问题说明

（一）二级学院聘请兼职人员完成教学及相关工作，工作酬劳从本单位核定的人员绩效工资总量内支出。二级学院安排工作应优先本单位教职工，聘请外单位兼职人员承担工作仅限本单位相应岗位师资临时不足的情况。

（二）按岗位绩效系数考核分配的非教学科研岗位人员（包括学校党政管理、教辅、后勤单位人员；教学单位党政领导、管理人员等），原则上校内兼职从事专业技术工作时间不超过履职工作时间四分之一，且兼职专业技术工作的绩效酬劳不超过本人岗位绩效系数确定的人员绩效工资总量的四分之一。

（三）二级学院教学科研岗位人员承担教学最低工作量积分标准：正高 110 标准分/年，副高 100 标准分/年，中级 90 标准分/年，助教 80 标准分/年（标准分计算参照《广西医科大学教学工作量积分计算方案（2021 年修订）》）。各职称人员最低工作量积分要求以学校岗位设置已聘岗位职称为准。

（四）二级学院可根据实际情况自行制定教学科研岗位人员工作量管理细则，但原则上不能低于教学最低工作量积分要求。对不能在岗履行职责或不能完成本岗位工作任务的人员按其工作任务或工作量完成比例计发，多预发的部分年终结算时予以扣回。对缺勤或受处分等人员，按相关规定执行。参照《关于印发广西

医科大学教学差错和教学事故认定及处理规定的通知》（桂医大〔2014〕40号）标准，对研究生、本、专科生的课程活动进行质量监控，如出现文件中界定的教学差错和教学事故认定行为，按照文件处理标准进行相应处理。

（五）二级单位出现教学质量问题、教学事故与差错、师德师风和学术不端等情况，学校结合相关管理办法和具体标准分扣减二级单位的核定人员绩效工资总量。

1. 出现1次课堂教学质量评价结果（含校领导、校教学督导专家、院督导专家、同行教师和学生评教结果）为“不及格”的教师，或连续两次出现教学质量评价结果为“中等”及以下的教师，经认定，扣减10分。

2. 同一当事人年度内连续发生两次（含两次）教学差错以上者，扣减15分；III级教学事故，扣减绩效15分，年度内连续发生两次及以上III级事故，扣减40分；II级教学事故，扣减40分；年度内发生两次及以上II级事故，扣减80分；I级教学事故，扣减100分。

3. 出现学术不端情况的，经认定，扣减当事人50%-100%全年工作量积分或全年人员绩效工资总量。

4. 在教书育人方面，经党委教师工作部认定，表现较差的，视情况扣减10-50分；师德考核不合格的，扣减当事人全年工作量积分或全年人员绩效工资总量。

（六）二级学院教学科研岗位引进高层次人才，经学校人才考核合格，学校按当年全校教学科研岗位人均人员绩效工资总量标准和二级学院引进高层次人才人数从学校调节绩效补拨总量至二级学院，由二级学院结合工作完成情况，对教学科研岗位引进高层次人才进行二次分配。教学科研岗的高层次人才考核合格领取当年教学科研岗人均人员绩效工资总量以外，全年教学工作量积分超出最低工作量（正高 110 分、副高 100 分）部分方可计算每分值教学酬劳。

（七）校本部专业技术二级岗位受聘人员（含在职和延退），充分结合个人意愿和二级学院安排，年初确定绩效考核与分配方式，对于按非教学科研岗位考核与岗位职级系数方式领取人员绩效工资工资的，其校内从事教学工作量酬劳原则上不超过本岗位职级系数人员绩效工资总量的四分之一；对于按教学科研岗位考核和教学工作量积分方式领取人员绩效工资工资的，其绩效考核与人员绩效工资分配参照二级学院教学科研岗位人员标准执行。

八、附则

（一）本指导意见自 2021 年 1 月 1 日起实施。原有相关办法与本指导意见不相符合的，以本指导意见为准。

（二）本指导意见由学校绩效考核与分配制度改革工作办公室负责解释。

广西医科大学二级单位部门管理绩效工资分配指导意见 (2021 年修订)

为完善学校部门管理绩效工资管理，优化校内二级单位部分奖励性绩效工资分配自主权，规范绩效工资二级分配，激发二级单位职工工作热情和提高人力资源管理效率，结合学校实际，现修订本指导意见。

一、基本原则

多劳多得、优劳优酬，总量控制，二级单位自主分配。

二、人员范围

学校在编在职人员和编制外聘用的同等待遇在职人员。

三、总量核定

部门管理绩效工资总量占学校奖励性绩效工资总量的 3%，按照二级单位人员结构与占比核算，由财务处具体划拨至二级单位。

四、总量分配

(一) 分配方式

部门管理绩效工资由二级单位自主分配，主要用于二级单位管理工作中部分临时性超工作量、项目协作、评审指导、党政和业务管理兼职等人员绩效支出，以及二级单位内部奖勤罚懒、鼓励先进的评优评先奖金等。

(二) 分配管理

1. 二级单位部门管理绩效工资总量分配实行备案制管理。二级单位在学校绩效工资规定项目和标准范围内，根据学校指导意见，自定部门管理绩效工资总量实施办法，具体分配由二级单位负责人审批，每年部门管理绩效工资总量分配完毕，二级单位应将全年总量使用情况和执行标准报送学校绩效办审核备案。部门管理绩效工资发放标准应符合学校统一规范的绩效工资总量内项目和标准，不允许违规增项或超标准发放部门管理绩效工资，个人全年部门管理绩效工资发放总额原则上不超本单位人均部门管理绩效工资3倍。

2. 部门管理绩效工资总量实行动态管理。学校每年根据上级下达绩效工资总量，结合各二级单位当年经费执行进度考核与政府采购项目管理考核结果，进行动态调整，具体调整办法由学校财务处和国资处参照有关规定执行。

五、附则

（一）二级单位借调人员和多部门兼职人员部门管理绩效工资由相关二级单位根据实际在岗情况和工作表现予以分配。

（二）二级单位部门管理绩效工资总量经费当年用完即止，余额跨年清零。

（三）本指导意见由学校绩效考核与分配制度改革工作办公室负责解释。

（四）本指导意见自2021年1月1日起实施。原有相关办法与本指导意见不相符合的，以本指导意见为准。

广西医科大学学校调节绩效工资管理办法

(2021 年修订)

第一章 总则

第一条 在上级部门核定下达我校绩效工资总量范围内，为规范我校绩效工资总量管理，突出绩效管理内涵建设，强化绩效分配价值引领，结合学校实际，现修订本办法。

第二条 学校调节绩效工资管理实行“统一领导、集中管理、专项审批、独立核算”的运行机制。学校绩效考核与分配制度改革工作办公室（下文简称“绩效办”）负责学校调节绩效工资管理。

第三条 学校调节绩效工资总量约占当年上级核定我校奖励性绩效工资总量的 35%。

第四条 学校调节绩效工资总量管理适用对象为学校在编在职人员和编制外聘用的同等待遇在职人员。

第二章 项目管理

第五条 学校调节绩效工资总量主要用于由学校调控和统发的部分绩效工资项目，包括：学校综合绩效奖励、学校单项奖励、其他单项绩效和津贴三个部分。其中，学校综合绩效奖励由各阶段学校综合绩效奖励组成；学校单项奖励由学科奖励、科技奖励、

教学奖励、管理奖励以及因学校层面评优、评先、竞赛奖金组成；其他单项绩效和津贴由绩效工资总量内规范的一类学校临时性专项任务绩效报酬、课酬、硕导津贴、特殊岗位津贴和新校区工作绩效组成。具体如下：

（一）学校综合绩效奖励

学校综合绩效奖励由各阶段学校综合绩效奖励构成。学校根据二级单位对个人年度考核期内各阶段进行的绩效考核结果和考勤统计情况，分阶段核发在职人员各阶段学校综合绩效奖励，具体考核与分配方案由学校绩效办根据当年上级下达的绩效工资总量预算情况分阶段制定，并上报校长办公会和学校党委常委会审议批准后执行。

（二）学校单项奖励

1. 学科奖励

学科奖励主要用于激励“双一流”学科建设的二级教学单位在学科发展建设方面做出的积极贡献。学校根据当年上级核定奖励性绩效工资总量情况确定学科奖励总额，由学校发展规划处牵头，教务处、科技处、教评中心协助制定考核指标体系和分配办法，实行总量划拨与二级分配。

2. 科技奖励

科技奖励主要用于激励教师在科技创新、转化应用和科技对经济社会发展等方面做出的积极贡献。学校根据当年上级核定奖励性绩效工资总量确定科技奖励总额。由学校科技处牵头，校人

才办、人事处、规划处协助制定科研奖励管理办法，实行总量划拨与二级分配。

3. 教学奖励

教学奖励包括校本部二级单位在教学质量、教学成果、教师教学比赛、教师指导学生竞赛等方面成绩的奖励，由教务处和教育评价与教师发展中心牵头，国际教育学院、研究生院协助制定具体奖励办法和标准，实行总量划拨与二级分配。

4. 管理奖励

管理奖励主要包括岗位缺额奖励和服务效益奖励。其中，岗位缺额奖励根据学校核定的部分二级单位非教学科研岗位缺额情况予以发放；服务效益奖励根据部分二级单位参与社会服务与获得经济效益情况予以发放。岗位缺额奖励由人事处牵头组织相关单位制定标准；服务效益奖励由财务处牵头组织相关单位制定标准，管理绩效实行总量划拨与二级分配。

5. 学校层面评优、评先、竞赛奖金

学校层面评优、评先、竞赛奖金是指对纳入当年学校规范性评优、评先和竞赛项目所发放的获奖人员奖金。由学校绩效办和相关职能部门制定规范管理办法和统一发放标准予以执行。

（三）其他单项绩效和津贴

1. 各类学校临时性专项任务绩效报酬

根据上级文件明确要求，由上级主管单位委托学校组织开展的区级和校级评审、培训、考试等项目所产生的人员绩效支出，

以及上级主管单位和学校临时安排的学校层面的专项任务所产生的人员超工作量绩效报酬，由学校绩效办按照自治区和学校出台的评审、培训、考试以及超工作量绩效报酬管理办法和标准执行。

2. 课酬

学校编制在附属单位工作人员承担学校教学工作所核算的课酬绩效，按 52 元/课时核拨总量至相关附属单位；学校心理健康教育咨询中心专兼职教师开展的心理辅导与咨询活动课酬，由学生工作部（处）根据自治区有关文件，制定相关管理制度和课酬标准予以执行。

3. 硕导津贴

中国研究生和来华留学研究生导师津贴发放办法和标准暂按上级文件和学校现行制度，由研究生院、国际教育学院按照标准执行。

4. 特殊岗位津贴

特殊岗位津贴包括辅导员（班主任）津贴、专职思政课教师岗位奖励绩效、其他特殊岗位津贴。其中，辅导员（班主任）津贴由学生工作部（处）及相关职能部门根据相关规定，做好辅导员（班主任）岗位认定、日常管理和津贴发放工作；专职思政课教师岗位奖励绩效由马克思主义学院根据相关规定，做好专职思政教师认定、日常管理与岗位奖励绩效核发工作；其他特殊岗位津贴根据有关政策另行制定管理办法执行。

5. 新校区工作绩效

学校派往武鸣校区和玉林校区的管理、辅助、后勤、教学及临时性值班人员工作绩效考核，由学校相关职能部门按照《广西医科大学新校区教职工工作绩效管理办法（试行）》（桂医大〔2020〕18号）及有关制度具体执行。

第六条 学校调节绩效工资原则上不得用于其他不符合本办法规定的项目支出。确因实际情况，需增设学校调节绩效工资支出项目的，应提供相关经费具体分配标准和管理办法供学校绩效办论证，经校长办公会和学校党委常委会审批通过方可执行。

第三章 项目审批与发放管理

第七条 学校调节绩效工资发放严格按照国家、自治区和学校有关规定执行。

第八条 部分学校调节绩效工资发放项目实行项目归口管理制度，相关审批材料报学校绩效办备案。学科奖励由学校发展规划处归口管理；科技奖励由学校科技处归口管理；教学奖励由学校教务处、教育评价与教师发展中心、国际教育学院和研究生院归口管理；管理奖励由学校人事处和财务处归口管理；学校层面临时性专项任务绩效报酬由具体承接上级任务的部门归口管理；学校层面评优、评先奖金由相关活动牵头部门归口管理；课酬的课时统计与分配指导意见由教务处和学生工作部（处）及相关职能部门归口管理；硕士研究生导师津贴由研究生院和国际教育学院归口管理；部分特殊岗位津贴和新校区工作绩效由相关职能部

门归口管理。

第九条 部分学校调节绩效工资发放项目实行学校统一管理。如，学校综合绩效奖励等，由学校绩效办定期根据上级规定和学校实际情况制定或调整标准，结合具体单位、个人考核情况，经学校领导审核后，统一制表发放或核拨总量。

第十条 每年年底，学校对全年绩效工资实发总量进行统计与决算，对当年受绩效工资总量限制而无法执行的学校调节绩效工资项目，学校有权进行核减或临时性调整。

第四章 监督与检查

第十一条 学校加强对学校调节绩效工资的管理与监督。各项经费发放严格遵守国家或自治区法律、法规和党政、财务规章制度，自觉接受上级主管部门和学校有关部门的检查与监督。

第五章 附则

第十二条 本办法由学校绩效考核与分配制度改革工作办公室负责解释。

第十三条 本办法自2021年1月1日起实施。原有相关办法与本办法不相符合的，以本办法为准。

附件 4

广西医科大学绩效工资总量内项目和不纳入绩效工资总量的津补贴项目明细表				
序号	原批准项目 (2012年上级核定)	处理意见	重新确定项目 (2018年以来上报备案)	备注
1	生活性补贴	更名	基础性绩效工资	
2	年终一次性奖金	保留	年终一次性奖金	
3	岗位津贴	更名	人员绩效工资	
4	硕导津贴	更名	学校调节绩效工资—硕导津贴	
5	课酬	更名	学校调节绩效工资—课酬	
6	书报	保留	书报	
7	煤电	保留	煤电	
8	辅导员、班主任津贴	更名	学校调节绩效工资—特殊岗位津贴	
9	监考、命题、阅卷、协作费	更名	学校调节绩效工资—临时性专项任务绩效报酬	
10	审稿校对费			
11	教学检查			
12	毕业设计指导津贴			
13	体育部训练费奖励			
14	成教考务管理费			
15	加班费			
16	招生就业补贴、奖励	取消		
17	审计提成奖励	取消		
18	保卫军训补贴	取消		
19	图书馆查新	取消		
20	成教学生管理费	取消		
21	英语比赛补贴	取消		
22	车队里程补助	取消		
23	评优评先奖金	更名	学校调节绩效工资—学校层面评优、评先、竞赛奖金	
24	过节费	保留	过节费	
25	电话补贴	保留	电话补贴	
26		新增	学校调节绩效工资—学校综合绩效奖励	
27		新增	学校调节绩效工资—学科奖励	
28		新增	学校调节绩效工资—教学奖励	
29		新增	学校调节绩效工资—管理奖励	
30		新增	部门管理绩效工资	
31		新增	学校调节绩效工资—科技奖励	
32		新增	学校调节绩效工资—新校区工作绩效	
33		新增	其他(总量内)	应纳入总量内,但不属以上项目的绩效工资
1	教护龄10%	保留	教护龄10%	
2	教护龄津贴	保留	教护龄津贴	
3	卫生津贴	保留	卫生津贴	
4	独生子女保健费	保留	独生子女保健费	
5	动物中心特岗补贴	保留	动物中心特岗补贴	
6	科研教学奖励	取消		纳入绩效工资总量
7	特聘专家特贴	保留	特聘专家特贴	
8	博士后津贴	保留	博士后津贴	
9	清凉	保留	清凉	
10	博导津贴	保留	博导津贴	
11		新增	考务管理费(总量外)	根据有关规定不纳入绩效总量的各种考务费
12		新增	高层次人才津贴	人才引进协议年薪、高层次人才协议待遇
13		新增	其他(总量外)	根据规定,不纳入绩效总量核算的其他情形

绩效工资总量内项目

不纳入绩效工资总量项目

附件 5

非教学科研岗位人员绩效工资系数（岗位绩效系数）表		
岗位	职级	总系数
管理岗	正厅（领导职务）	2.39
	正厅（非领导职务）	2.17
	副厅（领导职务）	2.02
	副厅（非领导职务）	1.84
	校党委常委	1.75
	正处（领导职务）	1.66
	正处（非领导职务）	1.5
	副处（领导职务）	1.33
	副处（非领导职务）	1.2
	正科（领导职务）	1
	正科（非领导职务）	0.91
	副科（领导职务）	0.81
	副科（非领导职务）	0.73
	科员	0.57
	办事员	0.51
	专业技术岗	正高
副高		1.02
中级		0.82
助理级		0.69
员级		0.57
工勤岗	技师	0.61
	高级工	0.55
	中级工	0.49
	初级工	0.43
	普通工	0.4
见习期	博、硕、本科初期	0.51

广西医科大学校长办公室

2021年7月21日印发

校对：周波 录入：黄宗海