

佛山职业技术学院绩效工资实施情况报告

一、事业单位绩效工资总量核定办法及具体水平；

根据佛山市人社局《市直其他单位绩效工资实施办法》，事业单位绩效工资总量按年度核定，我校属于高等学校，执行学生综合定额经费包干的财政全额拨款制度，年度绩效工资总量按不高于当年公益一类事业单位平均水平的 1.5 倍核定。

二、事业单位绩效工资分配办法，包括：项目设置及比例、奖励性绩效工资的分配、单位主要领导绩效工资水平以及与本单位工作人员平均绩效工资的比例关系等（附经主管部门审核的绩效工资方案），并说明近年来绩效工资分配办法的调整情况；

我校于 2017 年 9 月印发了《佛山职业技术学院绩效工资制度（试行）》（佛职院字〔2017〕115 号），通过深化人事分配制度改革，建立科学、规范、合理的绩效工资考核分配机制，在兼顾公平的基础上，引入竞争，拉开差距，调动广大教职员工的积极性、主动性和创造性；利用绩效工资风向标的导向作用，促进专业建设、课程改革、校企合作、社会服务和教书育人等工作开展；为学院教育教学质量提高，人才培养工作水平提升，实现可持续的快速发展提供内在的驱动力。

我校绩效工资由基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分组成。

1. 基础性绩效工资

基础性绩效工资占绩效工资的 45%，包括岗位绩效津贴和生活补贴。

2. 奖励性绩效工资

奖励性绩效工资占绩效工资的 55%，分为奖励性绩效工资（I）、奖励性绩效工资（II）、奖励性绩效工资（III）和奖励性绩效工资调节金，共四部分。

（1）奖励性绩效工资（I），占奖励性绩效工资 65%，主要包括月度绩效奖、年度绩效奖。

（2）奖励性绩效工资（II），占奖励性绩效工资 25%，主要包括教学工作奖励性绩效工资（II）和管理服务工作奖励性绩效工资（II）。其中：教学工作奖励性绩效工资（II）包括教学工作量奖励，教研教改工作量奖励（含教学成果奖励、质量工程项目奖励、教学研究与改革项目奖励、教材建设奖励、教学团队奖励、职业技能大赛指导奖励、大学生挑战杯和创新创业大赛指导奖励、文艺体育和美术设计大赛指导奖励等），专业建设工作量奖励，科研工作量奖励（含科研成果奖励、纵向科研项目奖励、横向科研项目奖励、科研论文奖励、专利奖励等），成人教育与社会服务工作量奖励，学生导师工作量奖励，学生素质拓展工作量奖励。

（3）奖励性绩效工资（III），占奖励性绩效工资 7%，主要包括重大贡献绩效奖励、其他专项工作（含其他管理服务工作）绩效奖励、系（部）目标考核绩效奖励等。

(4) 奖励性绩效工资调节金，占奖励性绩效工资 3%。在实施绩效工资改革过程中，为保稳定、促发展，设立调节金，主要用于非教学人员科研社会服务收入分配、管理服务奖励性绩效工资（II）总额不足补差等。

绩效制度实施以来，教师的工资收入水平得到较大幅度的提升，各教学单位不同岗位之间的奖励性绩效工资 II 水平有了定的差距，体现了绩效制度的激励作用。2020 年专任教师中最高绩效额达到 50084 元，最低 9164 元，差距为 5.46 倍，约 75%的专任教师绩效收入高于管理（教辅、工勤）岗位的水平，专任教师最高绩效额是行政后勤人员人均绩效额的 2 倍。行政处（室）、教辅部门正职岗位的管理服务工作奖励性绩效工资（II）所得，参照系（部）主任的教学工作奖励性绩效工资（II）的平均水平。学院领导、行政处（室）和教辅部门其他人员的管理服务工作奖励性绩效工资（II）所得，以行政处（室）、教辅部门正职岗位的管理服务工作奖励性绩效工资（II）的水平为基准，对照学院领导、行政处（室）、教辅部门的不同岗位的岗位分进行核算。针对实施过程出现的问题以及国家省市最新文件精神要求，目前学校已启动《绩效工资制度》修订工作。

三、近年来，本单位高层次人才流动及待遇情况，在吸引和留住高层次人才方面的做法，对高层次人才在绩效工资分配中的意见和建议；

2017 年至今，共引进高层次人才 30 名，流失高层次人才 5 名，我校对全职引进的高层次人才纳入事业编制管理，除享受国家及学校

规定的事业编制基本工资津贴外，学校在提供人才公寓或过渡性住房、安家费（包含佛山市财政配套经费）、科研启动经费、配偶工作等方面给予补助或支持。全职引进的高层次人才科研启动经费以项目的方式进行资助，按照学校科研项目有关规定执行。高级职称人才的安家费第一年按 50%发放，剩余部分根据协议书，按聘期任务完成及考核情况发放。博士人才的安家费一次性全额发放。对于急需特殊人才、重点专业或特别优秀人才，坚持以用为本，做到一事一议，特事特办，其相关待遇可以面议。对于在专业和学科建设上已取得突出成就或具有显著创新潜力的优秀创新团队，除按上述规定给予团队成员相关待遇外，另给予团队特别支持，可视具体情况面议。

不纳入事业编制管理的人事代理制高层次人才，学校实行年薪制管理。年薪制聘用人才的年薪包括基础年薪（占 70%）和绩效年薪（占 30%）构成。基础年薪包含工资、基础性绩效、各类补贴等。学校和用人单位可根据年薪制聘用人才的工作需要，在首个聘期内可配备一定的科研启动经费。年薪制聘用人才在聘期内全部完成约定考核任务后，取得的与考核任务相同层次的教学科研成果，可根据学校教学工作质量或科研成果奖励办法获得相应奖励。落实高层次人才科技成果转化现金奖励政策，不断激发高层次人才创新创造活力。

四、本单位单列核增的绩效工资项目及水平（附相关批复文件，其中，年终奖励性绩效工资项目不需另外提供依据）；

年终奖励性绩效工资按照要求在绩效工资总量外单列核增。

五、在推进事业单位绩效工资实施工作中取得的成功经验；

1. 建立起包括教职工岗位分类管理、岗位聘任、绩效考核等一套完整的激励评价体系。通过不断创新教师评价机制，建立以业绩贡献和能力水平为导向、以目标管理和目标考核为重点的绩效工资动态调整机制，实现多劳多得、优绩优酬，使教职工从被动干到主动干，从不愿多干到自愿多干，充分激发教职工的积极性、创造性，赋能学校战略发展。

2. 充分发挥重大贡献奖的激励导向作用，实时动态调整重大奖的奖励范围，对社会影响力大、具有突破性的标志性成果予以重奖，省一流校建设期间取得国家级标志性成果 36 类，161 项，省级标志性成果 64 类，854 项。

六、实施绩效工资过程中存在的问题及意见建议。

1. 按照高校教职工规模核定绩效工资总量，制约了学校规模化发展。

为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，深入贯彻落实习近平总书记对广东的重要讲话和重要指示批示精神，全面贯彻落实全国教育大会精神，进一步推动广东省职业教育“扩容、提质、强服务”，提升人才培养质量，扩大高素质技术技能人才供给，增强服务经济社会发展能力，为实现“四个走在全国前列”、当好“两个重要窗口”提供人才支撑和智力支持，广东省于 2019 年 2 月 3 日发布实施了《广东省职业教育“扩容、提质、强服务”三年行动计划（2019-2021 年）》，以“扩容”为重点，做大做强高等职业教育，提出在今年全省新增高等职业教育学位 12 万个以上，今年

我校计划在校生规模将达到 12000 人，而在客观上师资队伍规模发展存在着一定的滞后期，尚未达到国家办学条件规定的生师比。基于以上因素，仅把教职工规模作为核定绩效工资总量的依据，对学校扩容，做大做强高职教育激励效果不显著。

建议：在核定高校绩效工资总量时，既要考虑教职工规模，也要考虑在校生规模或学费收入。参考方案如下：

(1) 按照高校实有教职工数核算绩效总量基础数据，然后按学费收入或学生数确定一个绩效工资总量增长率，每年动态调整。

(2) 不以高校实有教职工数为核定依据，而是按照在校生规模和国家办学条件规定的生师比，计算出高校应该达到的教职工数，以此核定绩效工资总量。

2. 教职工开展社会服务与培训等依法取得的劳务收入纳入到高职院校绩效工资总量的分配，没有充分发挥绩效分配制度的正向激励作用。在《广东省职业教育“扩容、提质、强服务”三年行动计划（2019-2021 年）》中，进一步强调深化产教融合、校企合作，增强服务发展能力，加强对外交流合作，助力经济结构转型升级和产业变革。完善支持职业院校开展社会服务相关政策，鼓励职业院校将教师开展社会培训、技术研发与服务等社会服务纳入教师工作量，职业院校教师依法取得社会服务收入。职业院校所办企业或开展生产经营活动、开展社会培训、为企业提供技术服务等，所得合法收入经批准可用于绩效工资分配，其中突破调控水平部分以备案方式单列核增。建议：允许教职工开展社会服务与培训等依法取得的劳务收入单列，不

纳入高职院校绩效工资总量的分配，激励高职院校主动办企业或开展生产经营活动、开展社会培训、为企业提供技术服务，赋能地方产业发展。

附件：佛山职业技术学院关于印发《绩效工资制度》（试行）的通知（佛职院字〔2017〕115号）

佛山职业技术学院组织人事处

2021年4月9日

