

广东石油化工学院文件

广油[2021] 53 号

关于印发《广东石油化工学院绩效工资分配办法(修订)》《广东石油化工学院二级单位(部门)制订绩效工资分配实施细则指导意见(修订)》的通知

各单位、部门：

经教代会、校长办公会议、党委常委会会议讨论通过，现将《广东石油化工学院绩效工资分配办法(修订)》《广东石油化工学院二级单位(部门)制订绩效工资分配实施细则指导意见(修订)》印发给你们，请遵照执行。执行中遇有问题，请及时与学校人事处联系。

广东石油化工学院

2021 年 11 月 22 日

广东石油化工学院绩效工资分配办法 (修订)

第一章 总 则

第一条 根据《广东省其他事业单位绩效工资实施意见的通知》(粤人社发[2011]262号)、《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)等文件规定以及相关省属事业单位绩效工资改革会议精神,结合学校实际,修订本办法。

第二条 指导思想

坚持以人民为中心的发展思想,以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,继续推进校院二级管理,深化人事分配制度改革,建立科学、规范的绩效考核分配机制,充分调动广大教师工作的积极性、主动性和创造性,稳定和吸引人才,建立高水平的师资队伍和管理队伍,提高教育教学质量、科研水平和办学效益,增强学校可持续发展能力,助力建设高水平理工科大学和提升学校办学层次。

第三条 基本原则

(一)坚持“固基本、保稳定、调结构、严考核、优激励”原则。通过基本工资和基础性绩效工资保障广大教职工的基本待遇,合理控制收入差距,兼顾公平;通过奖励性绩效工资的激励

功能和导向作用，适当拉开收入差距，体现按劳分配、多劳多得、优绩优酬、优岗优酬。

(二) 坚持“目标管理，绩效考核”原则，绩效工资发放以教职工受聘上岗为基本条件，以履行岗位职责情况和目标考核结果为发放依据，突出任务、业绩和贡献。

(三) 坚持“师德为先、教学为要、科研为基、发展为本”原则。收入分配突出教学、科研人员的主体地位，重点向教学科研一线岗位倾斜，向骨干教师和高层次人才及做出突出成绩和贡献的工作人员倾斜。

(四) 坚持“总量控制、分级管理、分层分配”原则。合理规划校院两级绩效工资分配管理事权，充分发挥各部门和二级学院自主权，实现管理中心的下移，提高工作水平和办学效益。

(五) 坚持平稳渐进地推进改革的原则。绩效工资分配制度改革要在广东省绩效工资改革政策要求下进行，同时结合学校实际，优化调整学校原有分配制度。

第四条 学校岗位绩效工资适用范围为学校在职在岗的事业编制人员和聘任制人员。

第五条 绩效工资总量的确定。学校按规定向广东省教育厅、人社厅、财政厅申报核定绩效工资总量，在核定的绩效工资总量内，结合学校财务状况确定当年绩效工资分配总量。

第二章 绩效工资构成

第六条 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。其中奖励性绩效工资由业绩绩效工资、突出业绩绩效工资和其他绩效工资三部分组成。

第七条 实施绩效工资制度后，教职工工资收入主要由基本工资(包括岗位工资和薪级工资两项)、基础性绩效工资、奖励性绩效工资、按规定保留的改革性补贴(住房改革补贴等)和绩效考核奖五部分组成。

第三章 基础性绩效工资分配

第八条 基础性绩效工资由学校核拨给各单位(部门)，各单位(部门)于每月通过“人事管理系统”报发放人员名单及标准给人事处，经人事处审核后按程序发放。

(一)管理、教辅及工勤技能人员实行坐班制。必须认真履行岗位职责、完成所聘岗位的基本职责和任务，可全额发放基础性绩效工资。具体发放办法由各单位(部门) 自定。

(二)教学科研人员实行最低工作量制度。最低工作量包括教学最低工作量、教研科研最低工作量和校内服务最低工作量，每年在完成最低工作量的前提下，按月全额发放基础性绩效工资。对于未完成学校规定最低工作量的教学科研人员，按其最低工作量完成比例计发基础性绩效工资。全校教学科研人员最低工作量标准见表 1。

表 1 教学科研人员年最低工作量

专业技术 职务	教学最低工作量(标准学 时)			教研科研最低工作量(分)			校内服 务 最低工作 量 (分)
	教学 为主型	教学科研 并重型	科研 为主型	教学 为主型	教学科研 并重型	科研 为主型	
教授或相 当职称	80	70	30	60	70	110	20
副教授或 相当职称	100	80	40	40	60	100	
讲师或相 当职称	120	90	50	20	50	90	
助教或相 当职称	100	80	40	-	20	60	

备注： 1. 教学最低工作量的计算仅限于人才培养方案中的课堂教学、实践教学和毕业论文(设计) 等环节的工作量； 2. 2020 年不考核教研科研最低工作量，从第二年开始考核，2021 年可用前两年的教研科研工作量合并计算，2022 年开始当年考核当年最低工作量； 3. 在距离法定退休时间五年内的教师，其教学工作量可转换成教研科研工作量用于考核(1 标准学时=1 分)(教学工作量标准学时和教研科研分分别依据《广东石油化工学院教书育人工作量计算办法》和《广东石油化工学院科研考核工作量计算办法》计算)； 4. 最低工作量不计发业绩绩效工资。

(三) 经学校批准脱产进修人员，脱产期间基础性绩效工资照发；对病事假、旷工、违反国家法律法规及学校相关规定的，按本办法第二十二条相关规定扣减基础性绩效工资；其他情况按国家及广东省有关规定执行。

(四)扣发的基础性绩效工资记入各单位(部门)绩效工资总量。

第四章 奖励性绩效工资分配

第一节 奖励性绩效工资的构成

第九条 奖励性绩效工资由业绩绩效工资、突出业绩绩效工资和其他业绩绩效工资三部分构成。

业绩绩效工资包括：普通本专科教学工作津贴，管理教辅工作津贴，教学单位下设系、教研室、实验室(中心)负责人管理津贴，新教师导师补贴，教学督导补贴，教学评估、一般性科研工作、学科建设、内涵建设等工作津贴及分配中的各项调节等。

突出业绩绩效工资包括：教书育人工作奖励、科研奖励、团队绩效津贴、研究生指导教师工作量津贴等。

其他业绩绩效工资包括：高层次人才固定津贴、公选课课酬、高等学历继续教育工作量酬金、年度考核奖、年度考核优秀奖、单位年度目标考核奖以及其他规范后津贴补贴(如评审费、招生工作补贴、班主任津贴、工会干部补贴、党支部书记津贴、民主党派组织及统战团体负责人津贴)等。

第二节 业绩绩效工资的分配

业绩绩效工资划分为校领导业绩绩效工资、教学单位业绩绩效工资、管理教辅单位业绩绩效工资和调节基金四部分。

第十条 业绩绩效工资的第一层次分配

第一步： 确定调节基金

调节基金占全校业绩绩效工资工资的 10%，作为全校业绩绩效工资分配中的调节基金，用于教学单位中层干部的业绩绩效工资、教职工进修期间业绩绩效工资和分配中的各种调节。

第二步： 确定校领导业绩绩效工资

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， 校领导业绩绩效工资平均水平与全校业绩绩效工资平均水平之比为 2.23 倍，其中校领导正职的业绩绩效工资水平与全校业绩绩效工资平均水平之比为 2.45 倍，校领导副职的业绩绩效工资水平与全校业绩绩效工资平均水平之比为 2.15 倍。

第三步： 划分教学工作业绩绩效工资和管理教辅工作业绩绩效工资

全校业绩绩效工资减去调节基金和校领导业绩绩效工资后的余额，切块成教学工作业绩绩效工资和管理教辅工作业绩绩效工资两部分。按教学工作业绩绩效工资占 67.3%、管理教辅工作业绩绩效工资占 32.7%进行切块。管理教辅工作业绩绩效工资包含管理、教辅、教学和科研单位的管理教辅业绩绩效工资。

第十一条 业绩绩效工资的第二层次分配

(一) 教学单位业绩绩效工资分配

教学单位业绩绩效工资由教学工作业绩绩效工资和管理教辅工作业绩绩效工资两部分组成。其中，教学工作业绩绩效工资由公共课业绩绩效工资、其他教学工作业绩绩效工资两部分组成。

第一步： 分配划拨公共课业绩绩效工资

公共课是指列入人才培养方案的思想政治理论课、公共基础课、通识课和归口管理课程等。

1. 公共课标准课时的计算

公共课标准课时是教学单位扣除管理教辅工作(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(学校人才培养方案中规定的理论和实践教学工作)的标准计量单位。

全校总标准课时计算公式如下：

全校总标准课时=在校学生数÷45 ×43.75 × 16... (公式 1)

其中 45 为标准班人数， 43.75 为每学年标准学分， 16 为每学分以 16 学时计算。

各类公共课标准课时计算方法如下：

公共课标准课时=人才培养方案规定的计划学时×课程教学规模系数 (公式 2)

课程教学规模系数按公式 3 计算， 最高控制为 1.5， 若计算结果大于 1.5， 则按 1.5 计。

课程教学规模系数=1+ [(课堂学生数-分类课程标准人数)
÷分类课程标准人数] × 0.25 (公式 3)

其中，公共体育课分类课程标准人数为 30 人；其他课程(不含军事理论课)分类课程标准人数为 45 人。

2. 公共课业绩绩效工资的计算

公共课业绩绩效工资的计算公式如下：

全校公共课业绩绩效工资总额=全校教学工作业绩绩效工资
总额×(全校公共课标准课时总数÷全校总标准课时) .. (公式
4)

全校公共课课时单价=全校公共课业绩绩效工资总额÷全校
公共课标准课时总数.. (公式 5)

3. 教学单位结转公共课业绩绩效工资的计算

某学院转出的公共课业绩绩效工资=其他学院承担的本学院
公共课标准课时×全校公共课课时单价..... (公式 6)

某学院转入的公共课业绩绩效工资=本学院承担的公共课标
准课时×全校公共课课时单价..... (公式 7)

说明： 以上的标准课时和课时单价仅用于公共课业绩绩效工资
结转。

结转公共课业绩绩效工资由转出单位制表、转入单位复核，
经教务处审核后， 报人事处备案。

第二步： 分配各教学单位除公共课以外的其他教学工作业绩

绩效工资(以下简称其他教学工作业绩绩效工资)。

1. 全校其他教学工作业绩绩效工资总额

全校其他教学工作业绩绩效工资总额=全校教学工作业绩绩效工资总额-全校公共课业绩绩效工资总额..... (公式 8)

2. 其他教学工作业绩绩效工资分配依据

(1) 规模指标。以在校生人数计量(艺术类专业学生数 × 1.8)，包括各教学单位全日制本专科全部在校生人数，所占比重为 60%。

(2) 专业教师人员结构指标。专业教师包括各教学单位承担专业课、专业基础课的教师(不含公共课、公共基础课教师、兼职教师、教辅人员及外聘教师)，专业教师人员结构指标按正高职称 1.5 分/人、副高职称 1.3 分/人、博士 1.2 分/人、讲师 1.1 分/人、助教 1 分/人所得分数计量；具有多重身份的，取分值最高一项计分。专业教师人员结构指标所占比重为 40%。

3. 教学单位其他教学工作业绩绩效工资的计算

某学院其他教学工作业绩绩效工资由规模指标分得的业绩绩效工资和专业教师人员结构指标分得的业绩绩效工资两部分构成。各部分的计算公式如下：

某学院按规模指标分得的业绩绩效工资= (该学院在校生人数 ÷ 全校在校生人数) × 全校其他教学工作业绩绩效工资 × 60%..... (公式 9)

某学院按专业教师人员结构指标分得的业绩绩效工资= (该学院专业教师人员结构分之和 ÷ 全校专业教师人员结构总分) × 全校其他教学工作业绩绩效工资 × 40% (公式 10)

第三步： 拨给教学单位的管理教辅工作业绩绩效工资，核拨办法与管理教辅单位核拨办法一致。

经过以上三步，各教学单位最终获划拨的业绩绩效工资总额为：

各教学单位业绩绩效工资总额=划拨的公共课业绩绩效工资+其他教学工作业绩绩效工资+划拨的管理教辅工作业绩绩效工资 (公式 11)

(二) 管理教辅单位业绩绩效工资分配

1. 按照管理教辅工作业绩绩效工资总额、现有从事管理教辅工作岗位的事业编制和聘任制人员数量、岗位等级及“管理教辅岗位业绩绩效工资计分”(表 2) 计算各单位(部门)管理教辅工作业绩绩效工资，由各二级单位(部门)进行二次分配。

某二级单位(部门)管理教辅工作业绩绩效工资总额=该单位(部门)管理教辅工作业绩绩效工资总分 × 管理教辅工作业绩绩效工资分值(元/分) (公式 12)

管理教辅工作业绩绩效工资分值=全校管理教辅工作业绩绩效工资总额 ÷ 全校管理教辅工作业绩绩效工资总分... (公式 13)

说明：管理教辅工作业绩绩效工资分值仅用于各单位(部门)管理教辅工作业绩绩效工资划拨。

2. “管理教辅岗位业绩绩效工资计分标准”按聘任的管理、专业技术和工勤人员岗位层级分类，具体计分标准见表 2。

表2 管理教辅岗位业绩绩效工资计分标准

岗位类别	岗位层级	分数
	非校领导的党委常委	20.0
管理岗位	五级(实职)	13.0
	五级(非领导职务)	11.0
	六级(实职)	10.5
	六级(非领导职务)	8.0
	七级(实职)	7.5
	七级(非领导职务)	6.5
	八级(实职)	6.0
	八级(非领导职务)	5.0
	九级	4.5
	十级	4.0
教辅系列专业技术岗位	三级	12.0
	四级	11.5
	五级	9.7
	六级	9.6
	七级	9.5
	八级	7.5
	九级	7.0
	十级	6.5
	十一级	4.5
	十二级	4
工勤岗位	十三级	3.5
	二级	5.0
	三级	4.5
	四级	4.0
	五级	3.5
	普工	3.0

其中：

(1)在管理岗位任职的人员， 按对应的管理岗位职级享受

业绩绩效工资。

(2) 管理岗位主持工作的副职，按相应岗位正职标准享受业绩绩效工资。

(3) 教辅(科研)单位负责人具有专业技术职务，按就高原则享受业绩绩效工资。

(4) 受聘专业技术岗位兼任教辅(科研)单位副职负责人职务的增加 0.6 分；兼任下设机构负责人职务的，正职(主持工作的副职)增加 0.4 分、副职增加 0.2 分；教学单位党委(总支)副书记、辅导员在其所聘岗位得分的基础上分别增加 0.6 分和 0.4 分；同时符合以上多个加分条件的，按就高原则取其一加分。

(5) 直属科研机构的科研为主型教师(实行年薪制的人员除外)按教辅系列专业技术人员相应业绩绩效工资标准的 50%核拨给所在科研机构。

(6) 教学单位正(副)院长，按对应的管理五级(六级)职级享受业绩绩效工资，由调节基金支出，学校统一发放；教学单位正(副)院长不做最低工作量要求，其课酬由教学单位业绩绩效工资支出。

第十二条 业绩绩效工资的第三层次分配

业绩绩效工资在本单位(部门)内部分配时，分配要严格按照《广东石油化工学院教职工请假与考勤管理办法》和《广东石油化工学院教职工考核管理办法》等文件的规定，与工作人员考

勤情况、工作数量及质量等考核结果挂钩，真正发挥奖励性绩效工资工资的激励功能和导向作用。

第三节 有关具体问题

第十三条 由于学生数、师资结构等数据是学年度数据，因此，业绩绩效工资每学年结算一次。

第十四条 对业绩绩效工资的发放，人事处在每学年初将测算出各单位(部门)的业绩绩效工资总额并通知各单位(部门)，由各单位(部门)确定每个人的预支标准，通过“人事管理系统”报人事处，人事处通知财务处逐月预支，每学年末进行结算。

第十五条 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(须经教务处批准)。接受授课的学院按本学院的标准课时津贴结转给授课的学院。

第十六条 教学工作量限高原则

1. 专任教师承担的教学工作量，每学年控制在所在教研室在岗专任教师人均教学工作量的 150%以内，超过部分不计发业绩绩效工资；指导本科生毕业设计(论文)人数限定由教学单位根据专业实际情况确定。

2. 受聘专业技术岗位的教学单位正副院长、正副书记承担的教学工作量，原则上每学年控制在所在学院在岗专任教师人均教学工作量的 50%以内，指导的本科生毕业设计(论文)不得超过

8 名/届，不得参与毕业见习、生产实习指导。超过部分不计发业绩绩效工资。

3. 管理教辅人员(享受管理教辅工作业绩绩效工资的人员)应以管理或服务工作为主，若因教学工作需要兼职承担教学工作的，其课堂教学(含实验教学)工作量每周不得超过 4 节课(特殊情况须报请教务处及分管校领导批准，但每周最高不得超过 6 节课)；指导本科生毕业设计(论文)不得超过 8 名/届，不得参与毕业见习、生产实习指导。该类人员在安排教学任务前须报教务处审核、人事处备案。教学工作量在规定范围内的，由教学单位按本单位的绩效工资分配标准支付课时津贴；教学工作量超出上述限额的不计发课时津贴。

4. 教学单位下设系、教研室、实验室等机构负责人，属专任教师的，承担的教学工作量每学年不得超过所在教研室在岗专任教师人均教学工作量，超过部分不计发课时津贴；属享受管理教辅工作人员业绩绩效工资的，按第十六条第 3 款规定执行。

5. 教学工作量课时单价标准由学校统筹制定。

第十七条 外聘教师课时津贴标准由教学单位制定发放标准，但最高不得超过本学院课时津贴标准的 1.5 倍。外聘教师课时津贴从教学单位业绩绩效工资中支付。

第十八条 中层干部由学校统一考勤考核，业绩绩效工资由学校统一发放。二级单位领导班子负责所在单位教职工的考勤考

核，以及业绩绩效工资发放。

第十九条 教学单位下设系、教研室、实验室等机构负责人的管理津贴标准由各单位在制定本单位绩效工资分配细则时予以确定，属专任教师的不得超过管理七级(实职)标准；属教辅人员的，原则上在其专业技术等级得分基础上，正职(主持工作的副职)增加 0.4 分、副职增加 0.2 分。

第二十条 专职思政课教师当年年度考核合格及以上，发放专项岗位津贴，标准是 200 元/月，从业绩绩效工资调节基金中支付。

第二十一条 经学校批准在职外出访学、进修学习人员，脱产半年或一年的，脱产期间按进修协议的标准核发业绩绩效工资和生活补贴，从业绩绩效工资调节基金中支付，学校统一发放，该业绩绩效工资和生活补贴发放周期最长不得超过一年。

由学校派出到基层挂职、支边、扶贫等工作的人员，其业绩绩效工资按管理及教辅人员相应标准发放，从业绩绩效工资调节基金中支付，学校统一发放。

休产假的女教职工在产假期间的业绩绩效工资按管理及教辅人员相应标准发放，从茂名市社保局审批的生育津贴中支付，学校统一发放。茂名市社保局拨付的生育津贴扣减产假期间的基本工资、基础性绩效工资、业绩绩效工资以及住房改革补贴后，如有剩余的，剩余部分一次性发放给职工。

以上人员属于管理教辅人员的，其离校期间的业绩绩效工资足额从管理教辅人员业绩绩效中划拨到二级单位，由二级单位统筹分配，主要用于代替该人员岗位的职工的奖励。

第二十二条 职工请假、年度考核不合格或基本合格、受处分处罚等情况的绩效工资(基础绩效与奖励绩效)的计发按照《关于广东省事业单位实施绩效工资有关问题的通知》(粤人社发[2013]156号)、《广东石油化工学院教职工考勤与请假管理办法》和《广东石油化工学院教职工考核管理办法》执行。

第四节 突出业绩绩效工资的分配

第二十三条 突出业绩绩效工资包括教书育人工作奖励、科研奖励、团队绩效奖励、研究生导师津贴等。按本办法附件相关规定执行分配：

1. 《广东石油化工学院教书育人工作评价管理办法》
2. 《广东石油化工学院科研工作评价管理办法》
3. 《广东石油化工学院学术团队建设管理办法》
4. 《广东石油化工学院教学团队建设实施方案》
5. 《广东石油化工学院科研创新团队建设实施方案》

第五节 其他业绩绩效工资的分配

第二十四条 其他业绩绩效工资包括高层次人才固定津贴、高等学历继续教育工作量酬金、年度考核奖、年度考核优秀奖、单位年度目标考核奖以及其他规范后津贴补贴(如评审费、招生

工作补贴、班主任津贴、领导干部工作性津贴、工会干部补贴、党支部书记津贴、民主党派组织及统战团体负责人津贴)等，按本办法附件相关规定执行分配：

1. 《广东石油化工学院高层次人才固定津贴发放办法》
2. 《广东石油化工学院教职工考勤与请假管理办法》
3. 《广东石油化工学院教职工考核管理办法》
4. 《广东石油化工学院二级单位(部门)及其领导干部年度考核实施办法》

第二十五条 单位年度目标考核奖：实行分类考核、分类评奖、分级奖励。

1. 根据《广东石油化工学院二级单位(部门)及其领导干部年度考核实施办法》文件考核评价指标分类进行年度考核，分优秀、良好、一般与较差四个等次。

2. 学校对考核等次“一般”及以上的单位按该单位当年在职教职工人数(含事业编制人员、聘任制人员、新机制人员和实行年薪制的高层次人才)划拨奖励经费，该经费由该单位二次分配。

3. 奖励标准：“优秀”等次的单位(部门)，划拨奖励标准 3000 元/人；“良好”等次的单位(部门)，划拨奖励标准 1000 元/人；“一般”等次的单位(部门)，划拨奖励标准 500 元/人；“较差”等次的单位(部门)，不予划拨奖励。

4. 二级学院年度目标考核设置两项特别奖：“个性发展优秀

奖”和“年度进步奖”，每个获奖学院分别奖励 3000 元。

第五章 绩效考核奖的分配

第二十六条 根据《关于进一步完善省直机关年度考核激励机制的通知》（粤人社发〔2015〕229 号）和《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）等文件规定，绩效考核奖由学校根据上级主管部门有关政策和财务状况进行分配。教职工必须当年年度考核合格及以上，方可领取当年的绩效考核奖。

第六章 绩效工资管理

第二十七条 学校成立绩效工资改革领导小组，负责绩效工资改革实施办法的审核、审批工作。

第二十八条 各教学单位成立绩效工资分配小组。根据本办法制定本单位的绩效工资分配细则，经本单位教职工大会表决通过，报学校绩效工资改革领导小组批准后实施。

教学单位可根据实际在本单位业绩绩效工资总额提留部分经费用于新教师导师补贴、学院教学督导补贴、职工创新奖励及事业发展等，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，并报人事处、财务处备案。

第二十九条 绩效工资核算工作由人事处牵头，财务处、教务处、科研处、学科办等部门参与，具体分工如下：

（一）基础性绩效工资由人事处负责统筹。

(二) 突出业绩绩效工资分配中， 人事处统筹各项预算包干经费， 教务处负责教学工作奖励和教学团队绩效奖励的核算； 科研处负责科研奖励和科研创新团队绩效奖励的核算； 学科办负责研究生指导教师工作量津贴的核算。

(三) 人事处负责突出业绩绩效工资、其他业绩绩效工资和校领导业绩绩效工资各单项分配总量的核定。

(四) 各单位业绩绩效工资总量的核定中， 教务处负责“规模效益”指标分配额核算、公共(选)课课时的审核； 人事处负责“专业教师人员结构指标”分配额的核算以及管理教辅工作业绩绩效工资的核算。

(五) 业绩绩效工资调节基金由人事处负责与相关部门提出调节分配方案。

上述分配数据(方案)经人事处复核， 报学校领导批准后实施。

第七章 奖惩机制

第三十条 中层领导干部

根据《广东石油化工学院领导干部问责暂行办法》《关于加强学校重点工作督办的通知》和《广东石油化工学院教职工考核管理办法》等文件， 学校对中层领导干部进行考核。学校对受到问责的中层管理干部依据问责层次、次数和整改情况等因素， 给予年度考核基本合格或不合格、不发年度考核奖及绩效考核奖、

扣发业绩绩效工资等惩罚措施， 具体规定在《广东石油化工学院教职工考核管理办法》中体现。

第三十一条 实行年薪或协议工资的高层次人才

学校根据聘任合同(协议)的条款， 对实行年薪或协议工资的高层次人才进行定期业绩考核。没完成业绩任务的， 严格执行合同(协议)中的惩罚措施。

第三十二条 教职工

二级单位领导班子根据《广东石油化工学院教职工考勤与请假管理办法》和《广东石油化工学院教职工考核管理办法》对本单位的教职工进行考勤考核和业绩绩效工资的二次分配。对教职工的违纪违规行为， 二级单位领导班子有责任严格按照上述文件要求， 根据考勤考核结果在业绩绩效工资分配上做相应的惩罚措施。

第三十三条 二级单位

二级单位根据《广东石油化工学院二级单位(部门)及其领导干部年度考核实施办法》进行考核， 根据考核目标完成情况给予评定等次。评定等次分为优秀、良好、一般与较差， 对一般及以上等次的单位给予奖励， 对较差的单位不予奖励。

第三十四条 团队

学校根据团队管理的相关文件进行定期考核。对于“不合格”等次的团队， 取消资助资格， 其团队负责人在随后的一定年限内

不得以负责人名义申报同类型项目。

第八章 附 则

第三十五条 本办法如与上级有关法律、规定不一致时，按上级有关法律、规定执行。

第三十六条 本办法包含以下附件：

1. 《广东石油化工学院教书育人工作量计算办法》
2. 《广东石油化工学院科研考核工作量计算办法》
3. 《广东石油化工学院学术团队建设管理办法》
4. 《广东石油化工学院教学团队建设实施方案》
5. 《广东石油化工学院科研创新团队建设实施方案》
6. 《广东石油化工学院教书育人工作评价管理办法》
7. 《广东石油化工学院科研工作评价管理办法》
8. 《广东石油化工学院教职工考勤与请假管理办法》
9. 《广东石油化工学院教职工考核管理办法》
10. 《广东石油化工学院高层次人才固定津贴发放办法》
11. 《广东石油化工学院二级单位(部门) 及其领导干部年度考核实施办法》
12. 《广东石油化工学院二级单位(部门) 制订绩效工资分配实施细则指导意见》

第三十七条 本办法由学校负责解释，具体解释工作由人事处承担。

第三十八条 本办法从 2021 年 9 月 1 日起执行(相关附件执行日期按附件中的规定执行)，原《广东石油化工学院绩效工资分配办法(修订)》广油 [2019] 65 号文从新办法实行之日起同时废止。学校原有其他相关规定与本办法不一致的，以本办法为准。

广东石油化工学院二级单位(部门) 制订绩效工资分配实施细则指导意见(修订)

为进一步规范二级单位(部门)绩效工资的分配，根据《广东石油化工学院绩效工资分配办法》《广东石油化工学院教职工考勤与请假管理办法》和《广东石油化工学院教职工考核管理办法》等文件精神，修订二级单位(部门)绩效工资分配实施细则指导意见。

一、总体要求

(一) 建立二级单位(部门)绩效工资分配工作机构。各二级单位(部门)成立绩效工资分配工作小组，落实具体负责此项工作的负责人及工作人员；该机构人员名单报人事处备案。

(二) 各二级单位(部门)在制订本单位(部门)《绩效工资分配实施细则》时，必须体现《广东石油化工学院绩效工资分配办法》中的指导思想、基本原则。

(三) 绩效工资的分配必须与《广东石油化工学院教职工考核管理办法》规定的基本职责和任务挂钩，必须体现工作表现、完成的工作数量、质量及贡献。

(四) 二级单位(部门)《绩效工资分配实施细则》应明确绩效工资分配过程中有关争议、申诉、投诉的处理程序及方式。

(五) 二级单位(部门)的《绩效工资分配实施细则》经学

校审核小组初审后，提交本单位教职工大会(或教代会)进行投票表决，获得应到会教职工(或教代会代表)三分之二以上人员同意通过后，报学校绩效工资改革领导小组批准后实施。

(六) 二级单位(部门)《绩效工资分配实施细则》一旦颁布，必须严格执行。根据实施情况，经党政联席会议或班子会议研究可提出修订，修订内容提交本单位教职工大会(或教代会)进行投票表决，获得应到会教职工(或教代会代表)三分之二以上人员同意通过后，报学校绩效工资改革领导小组批准后实施。

二、基础性绩效工资的分配

(一) 二级单位(部门)《绩效工资分配实施细则》应明确基础性绩效工资的发放规定，可以按 85%预发，余下 15%在每学期末或学年末按实际完成基本职责和任务完成情况进行结算。对完成了基本职责和任务的须按照标准全额发放，未完成的按本单位(部门)分配细则规定发放。对旷工、缺席本单位(部门)组织的各类会议、政治理论学习、业务学习、教研活动等，及不服从工作安排、工作失误、师生投诉较多等情况，在《绩效工资分配实施细则》应明确扣减基础性绩效工资的具体标准。

(二) 教学单位根据《广东石油化工学院教书育人工作量计算办法》第四章规定的教书育人服务工作量范围内制定本单位教职工校内服务最低工作量的要求。

三、奖励性绩效工资的分配

(一) 突出业绩绩效工资和其他业绩绩效工资的分配由相关管理部门造册直接发放给教职工个人，不写入二级单位(部门)《绩效工资分配实施细则》。

(二) 业绩绩效工资的分配

1. 中层干部的业绩绩效工资由学校根据其考勤、考核情况统一分配。

2. 教学单位业绩绩效工资的分配

(1) 教学单位业绩绩效工资包含普通本专科教学工作、管理教辅工作、下设机构负责人兼职管理工作、教学督导、教学评估、学科建设、内涵建设等工作的酬金。该项经费由学校划拨，实行总量控制。教学单位在总量范围内根据本单位分配细则进行分配。

(2) 所有教学单位教学工作量按《广东石油化工学院教书育人工作量计算办法》计算，执行学校教学工作量课时单价标准，标准为 60 元/学时。

(3) 教学单位管理教辅人员业绩绩效工资的分配：分配要与工作人员的出勤情况、工作数量及质量等考核结果挂钩，分配时参照《广东石油化工学院绩效工资分配办法》表 2 对应岗位层级分数，分值由本单位自行确定，按照聘任岗位进行分配。

(4) 教学单位下设系、教研室、实验室(中心)负责人的管理津贴标准可以根据工作量、工作难易程度等不同而有所区

别，但不得高于《广东石油化工学院绩效工资分配办法》的限高标准。

(5) 教学单位《绩效工资分配实施细则》应明确教学督导、教学评估、学科建设、内涵建设等其他工作补贴标准及发放程序。

3. 非教学单位(部门)的业绩绩效工资分配

(1) 非教学单位(部门)业绩绩效工资包含管理教辅人员工作津贴、下设机构负责人管理津贴、业绩奖励、特殊工作补贴等工作的酬金。该项经费由学校划拨，实行总量控制。非教学单位(部门)在总量范围内根据本单位(部门)分配细则进行分配。

(2) 非教学单位(部门)的业绩绩效工资分配要与工作人员的出勤情况、工作数量及质量等考核结果挂钩，对缺勤、工作失误、被投诉较多的工作人员要扣减业绩绩效工资，真正发挥奖励性绩效工资的激励功能和导向作用。其中不低于总量的10%，用于根据实际工作数量、质量和表现情况等因素，作为工作业绩奖励及特殊工作补贴等津补贴的发放；本单位(部门)分配细则中制定具体发放办法。

本办法从2021年9月1日起执行，原《广东石油化工学院二级单位(部门)制订绩效工资分配实施细则指导意见》同时废止。

公开方式：主动公开

校对人：谭辉

广东石油化工学院办公室

2021 年 12 月 30 日印发
