

上海城建职业学院文件

沪城建院〔2017〕87号

关于印发《上海城建职业学院关于绩效工资的原则方案》的通知

各部门、各二级学院、各附属单位：

《上海城建职业学院关于绩效工资的原则方案》经研究通过，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知。

附件：上海城建职业学院关于绩效工资的原则方案

上海城建职业学院
2017年12月25日



附件

上海城建职业学院关于绩效工资的原则方案

根据《上海市其他事业单位实施绩效工资的指导意见和若干问题处理办法》（沪人社资发〔2011〕62号）和《上海市教育委员会其他事业单位实施绩效工资的指导意见（试行）》（沪教委人〔2014〕8号）等文件精神，结合学校实际，制定我校绩效工资的原则方案。

一、制定背景

为实现学校长远发展目标，按照三年创新行动计划冲击A类优质高职院校的内涵建设要求，更好地发挥学校人力资源的激励作用，深化人事制度改革迫在眉睫。2017年绩效工资方案的实施发挥了维护稳定、促进融合的作用，但也产生了平均主义、吃大锅饭的消极影响，与上级对绩效工资考核激励的内涵要求有很大差距。各二级学院（部、处、中心）初步整合到位，急需发挥二级党政班子干事创业、带队伍的领导力。撬动薪酬改革，是提高管理效能的关键，对促进改革创新、提升办学质量极为重要。

二、制定思路

本着“分级管理、分类考核、总额控制、二次分配”的工作思路，深化校内分配制度改革，完善绩效工资分配工作统一领导、分级管理体系，逐步建立与国家政策相衔接、与学校实际相适应

的绩效工资分配制度。在核定预算总额内实行二级分配，确保绩效工资与实际贡献、学校特点、有效的激励约束机制相契合，实现由人均均摊向绩效激励转变、由增量叠加向结构优化转变、由增资普加向激励突出业绩转变。

三、制定原则

（一）坚持突出业绩、共建共享的原则

突破托底限制，突出岗位职责和业绩，淡化身份性绩效的获取，强化岗位贡献绩效，确保教职工在共建共享发展中有更多获得感。

（二）坚持岗位管理、量化考核的原则

破除工时、课时概念，强化岗位管理，细化岗位职责，明确以岗位职责为基准的考核标准，健全考评体系，以不同岗位类别人员履职、完成工作任务为重点，确定不同岗位、不同层级人员的绩效工资。

（三）坚持总额控制、二次分配的原则

学校全额承担基础性绩效工资，体现基本岗位职责的履行。扩大二级学院（部、处、中心）的分配自主权，奖励性绩效切块核拨到各二级学院（部、处、中心），由其自行设计考核分配方案，体现工作质量和实际贡献。

四、制定基础

（一）绩效工资总量的核定

市人力资源和社会保障局、市财政局依据第三方研究机构成果，

结合本市经济社会发展及事业单位收入水平实际,核定学校年度绩效工资总量,学校绩效工资发放不得突破核定总额。

（二）绩效工资的构成

学校绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分,按要求各占比 60%和 40%。目前实际分别占绩效工资总量的 62%和 38%。2018 年及今后一段时间绩效增量全部用于奖励性绩效,40%用作校级考核奖励,60%用作二级学院(部门)考核奖励,确保基础性绩效逐步达到总量 60%的控制线。

项 目	类 别	有关说明
基础性 62%	岗位津贴 19%	全市统一标准,依据文件调整,校级操作,每月发放
	岗位工作量津贴 43%	参照 2017 年方案标准发放,校级操作,每月发放
奖励性 38%	二级学院 (部门)考核奖励 20%	二级分配 相关职能部门出台岗位考核办法和指导性意见 各学院(部、处、室)自行考核
	校级考核奖励 18%	1. 年度部门考核 2. 突出贡献奖励 3. 学校安排的重要工作 4. 调节性绩效

1. 基础性绩效工资

(1) 岗位津贴。按照上海市事业单位文件标准执行,全市统一,并按月发放。

(2) 岗位工作量津贴。参照 2017 年绩效工资方案中的标准执行,岗位工作量按新修订的岗位职责来核定。

2. 奖励性绩效工资

主要体现教职工的工作业绩和实际贡献。岗位日常考核与年度考核相结合，按照“多劳多得、不劳不得、优绩优酬”的原则进行分配。原学校奖励性绩效发放部分项目名称取消，额度纳入不同层面的考核性绩效总量。

（1）二级学院（部、处）考核奖励绩效。

综合考虑专业技术人员、管理人员、工勤人员等岗位的不同特点以及不同校区上班的地域因素，以各岗位工作完成的质量和超岗位工作贡献为依据，在相关职能部门制定考核指导意见的基础上，由二级学院（部、处、中心）结合自身实际制定考核细则，实行分类过程考核。

（2）校级考核奖励绩效。

①年度考核绩效。学校制定二级学院（部、处、中心）考核办法，结合各部门当年基础工作完成情况、发展性特色指标完成情况及其他贡献情况进行考核，确定考核标准和奖励标准，对考核为优秀、合格的部门分别给予一定额度奖励。同时，考核结果影响该部门下一年度的部门考核奖励绩效额度，考核优秀的，上浮部门下一年度每月核拨的考核奖励绩效总量；考核为基本合格及以下等级的部门，下调部门下一年度每月核拨的考核奖励绩效总量。

各二级学院（部、处、中心）依据学校教职工年度考核办法，

结合二级学院（部、处、中心）实际制定考核细则，重点考核教职工个人绩效表现情况、履行岗位职责、完成年度工作目标任务情况及出勤情况等，制定二级学院（部、处、中心）考核奖分配办法。

②突出贡献奖励。对当年有突出贡献的教职员工实施特殊奖励，重点奖励寒暑假加班、市级及以上获奖团队或个人、精神文明创建等，奖励范围和标准由校党委会集体讨论决定。

③学校安排的重要工作。

④调节性考核绩效。用于调控绩效工资在二级分配过程中的不均衡。

（三）奖励性绩效工资的核算

在学校奖励性绩效工资总额范围内，扣除校级层面发放项目绩效后，依据岗位类别及核编情况进行分配。依据二级学院校区分布情况、人员管理规模及重点专业建设情况，在奖励性绩效的基本核算标准额度内，上浮一定比例的附加额度。

五、有关说明

1. 学校成立绩效工资改革领导小组，负责绩效工资改革的领导与决策。党委书记、校长任组长，分管人事工作的校领导任副组长，其他校领导为成员。

2. 绩效工资改革领导小组下设绩效工资工作小组，由部分教代会代表及相关专业教师构成，办公室设在人事处，负责绩效

工资改革的日常事务。

3. 部门正职干部岗位考核性奖励绩效从划拨至各二级学院（部、处）额度中提取，由组织部出台考核办法，会同人事处核算发放。

4. 年度考核绩效依据学校考核办法和各二级学院（部、处）考核细则，按照多劳多得、优劳优酬的原则，年底考核，次年春节前发放。

5. 二级学院（部、处）对学校核拨的考核性奖励绩效进行分配时，必须通过民主程序，制定二次分配方案及详细分配表，由党政联席会议或部门班子会集体讨论决定，报学校审批后执行。

6. 本方案由教职工代表大会通过后，作为制定学校绩效工资实施方案的重要原则。

抄送：上海市教育委员会。

上海城建职业学院办公室

2017 年 12 月 25 日印发
