

顺德职业技术学院二级学院绩效包干 总量核算办法（试行）

为推进校院两级绩效管理改革，特制定本核算办法。

一、教职工工资构成

教职工工资由**基本工资、岗位工资、职务工资、绩效工资**和“**五险二金**”（或**一金**）五部分构成。绩效工资包括基础性绩效和奖励性绩效。其中，事业编制人员基础性绩效包括每月基本绩效、改革性绩效、学年考核绩效三部分，奖励性绩效包括部门绩效奖、突出贡献奖和年终奖励性绩效三部分。校聘人员基础性绩效包括基础性绩效（学年考核绩效）、改革性绩效两部分，奖励性绩效包括部门绩效奖、突出贡献奖和年终奖励性绩效三部分。

二、学校统一分配部分

教职工基本工资、岗位工资、职务工资、每月基础性绩效（事业编制人员）、突出贡献奖（提高奖励标准）、住房维修基金、住房补助、计生奖励、“**五险二金（或一金）**”由学校按制度统一分配。

三、二级学院绩效分配构成

1. **学年考核绩效（M1）**。（1）方案一：根据部门实际各级各类人员学年考核绩效核定。（2）方案二：根据核定岗位数乘以平均数（在编年人均 24156 元，校聘人员年均 7452 元，不含职务工资部分）进行核定。

2. **机构考核绩效奖励（M2）**。由两部分组成，一是机构考核绩效

基础部分，人均 8000 元；二是机构目标考核奖励增量部分。方案一（按基数乘系数）：根据目标考核结果奖励，可以按基础部分的比值系数（ki）计算，如优秀系数为 2.0，良好 1.5，合格 1，不合格（不达标，需整改）0.8。方案二（按总量乘系数）：基础部分学年初下拨，学年结束后进行机构考核，以考核结果确定比值系数（ki）计算，如优秀系数为 1.2，良好 1.1，合格 1，不合格（不达标，需整改）0.9。结合机构考核结果，年度绩效总量乘以考核系数，包干下拨。

3. 年终奖励性绩效（M3）。在编人均 44068 元，校聘人员 12647 元。

4. 改革性增量和突出贡献奖调节经费（M4）。人均 10000 元（612 万元，学校层面提高奖励条件，二级学院制定办法进行二级考核和奖励）。

四、绩效工资包干总额计算办法

二级学院奖励性绩效工资包干总额计算公式

$$T_i = \sum (t_i \times s_i) + (M_2 \times k_i + M_3 + M_4) \times G_i$$

T_i 为某二级学院（i 学院）奖励性绩效工资总额；

M_1 为学年考核绩效。 t_i 为某二级学院各类人员岗位等级对应的学年考核绩效工资标准； s_i 为某二级学院各类人员人数，按当年学年初在岗人数确定。 $M_1 = \sum (t_i \times s_i)$

M_2 为机构考核人均标准。 K_i 为二级学院机构绩效考核调节系数。

M_3 为学年奖励性绩效人均标准。

M4 为改革调节经费人均标准。

G_i 为某二级学院岗位数。根据《顺德职业技术学院二级学院岗位核定办法》核定。超岗的二级学院按实际在职在岗人数核拨，缺岗的二级学院按部门核定岗位数的 110%核定。