华南师范大学文件

华师〔2022〕39号

关于印发《华南师范大学校内薪酬分配 调整方案（试行）》的通知

各学院、各部处、各单位：

《华南师范大学校内薪酬分配调整方案（试行）》已经学校教代会常委会扩大会议审议、校长办公会议讨论通过、党委常委会会议审定，现印发给你们，请遵照执行。

华南师范大学

2022年4月8日

华南师范大学校内薪酬分配调整方案 (试行)

为深入贯彻落实国家、省关于规范机关事业单位工资津贴补贴的有关要求，全面优化完善学校人事制度，建立与教职工岗位工作表现、业绩质量和贡献高度关联，充分体现“多劳多得、优劳优酬、竞争激励”的薪酬分配体系，制定本方案。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，紧密结合学校建设教师教育优势突出的创新型高水平大学的战略目标，以“保基本、强激励、奖高端”为基本原则，努力解决好效率与公平、激励与约束的平衡问题，既充分激发各单位、各群体的活力，使收入与贡献、表现紧密结合，又切实保障广大教职工切身利益，提高薪酬保障的平均水平。

(一) 落实政策，规范发放。深入学习领会国家、省关于规范机关事业单位工资津贴补贴和深化新时代教育评价改革的政策精神，严格按照要求清理规范薪酬发放项目和标准，坚决守牢合法合规发放底线。突出教育教学实绩和科研业绩质量导向，坚决破除简单将论文收录数、引用率、奖项数等数量指标与薪酬绩效分配挂钩等积弊。

(二) 稳增总量，优化结构。在上级确定的总量内，以确保学校财政安全和可持续发展为前提，合理设定薪酬总量，努力实

现“小步增长”、稳中有升。加强顶层设计，在保留统发工资发放标准和方式不变的基础上，统筹整合现有发放项目，改变多头发放、结构复杂、功能不显等问题，构建简明清晰、功能明确、动态调整、规范易行的薪酬结构与体系。

（三）保障基本，强化激励。发挥薪酬分配的保障功能，根据上级政策要求，在规定范围内设立覆盖全体教职工的基本工作量绩效，提升教职工薪酬托底水平。在保障公平的基础上，突出薪酬分配的贡献导向，设立奖励绩效和高端代表性成果奖励，鼓励二级单位和教职工踔厉奋发、追求卓越。

（四）分类管理，重心下移。按照约束与激励相平衡的原则，根据单位类型、资金来源等不同情况，建立二级单位差异化薪酬分配办法，合理构建校院两级成本分担机制。适度扩大二级学院自主分配的资源与权限，规范二级单位创收分配，使约束和激励更为精准，责权利更加统一。

二、范围和对象

（一）调整范围和总量

1.调整项目。薪酬调整的项目涉及《华南师范大学校内津贴分配试行办法（修订）》（华师〔2012〕127号）规定的各类津贴发放项目以及由机关职能部门发放的各类奖励、津贴补贴等，主要包括：基本教学业绩、教学工作量业绩、科研业绩津贴、科研业绩奖励、二级单位目标绩效考核奖励、ESI奖励、科技和社科项目申获/申报奖励、绩效考核奖、年度绩效考核奖金、党政管理

机构岗位津贴、补充绩效、计生奖、校区工作补贴、交通补贴、硕博导津贴、年度考核先进个人奖励、加班费、电话费等。

2.保留项目。执行国家、省相关标准的教职工财政统发工资（含岗位工资、薪级工资、基础性绩效）、住房公积金、住房改革补贴不纳入薪酬调整范围，发放方式保持不变。上级部门划转人才项目补贴、科研项目间接经费和劳务费、经批准的学校专项经费发放项目等继续执行相关政策，不纳入薪酬调整范围。二级单位创收留存由各单位结合学校薪酬调整方案精神要求统筹进行二次分配。

3.薪酬分配总量和各项目比例。学校以 2020 年度调整项目发放额度为基数，结合学校预算实际，确定学校薪酬调整初始年度薪酬分配总量和各项目比例，此后根据上级政策变化和学校实际，动态确定每个年度薪酬分配总量和各项目比例。

（二）实施对象

1.学校在编在岗教职工（含参编管理，不含汕尾编制和汕尾员额制教职工）。

2.处于引进协议期且实施年薪制的引进人才（包括杰出人才、领军人才、青年拔尖人才、骨干教师等）暂不纳入，待协议期结束后视考核、续聘情况再行决定。

3.青年英才、青年英才（博士后）、博士后暂不纳入，待协议期结束后视考核、续聘情况再行决定。

4.汕尾校区薪酬调整工作后续跟进推进。

三、薪酬分配体系

对薪酬调整总量范围内的发放项目统筹优化，构建新的薪酬分配体系，主要包括：

（一）基本工作量绩效/基础绩效奖。按照“保基本”理念，根据学校教师队伍和教学工作总量情况，设立“基本工作量绩效”，总体控制在学校薪酬分配总量的40%左右。

2022年起，因应国家、省关于设立“基础绩效奖”的政策要求，用“基础绩效奖”替代“基本工作量绩效”（保留基本工作量绩效名目）。在发放方式上，由学校参考国家、省确定的基础绩效奖指导标准，按月发放至教职工。同时，用“基础绩效奖”替代“基本工作量绩效”后，学校已出台的教职工考核管理制度（华师〔2020〕166号、华师党委〔2021〕50号、华师党委〔2021〕51号、华师党委〔2021〕52号、华师党委〔2021〕53号）中与“基本工作量绩效”关联的有关奖惩规定也相应转变为与“基础绩效奖”进行关联（上级政策对“基础绩效奖”发放有规定的，则执行上级政策规定）。

（二）奖励绩效。按照“强激励”理念，设立“奖励绩效”，总体控制在学校薪酬分配总量的50%左右。在发放方式上，学校根据二级单位和机关职能部门年度目标绩效考核等次，按人均数额核算至二级单位和机关职能部门，由二级单位和机关职能部门按照“多劳多得、优劳优酬”原则，结合教职工年度考核情况进行发放。

（三）高端代表性成果奖励。按照“奖高端”理念，设立“高端代表性成果奖励”，总体控制在学校薪酬分配总量的 10%左右。在发放方式上，按照《华南师范大学高端代表性成果奖励办法(试行)》（华师〔2022〕31号）有关规定执行。

（四）服务管理绩效。按照“强责任”理念，对于没有二级单位创收的机关职能部门、教辅单位设立“服务管理绩效”，同时取消党政管理机构岗位津贴。学校以二级教学科研单位上一年度教职工平均创收收入为主要参照，采取动态调整方式，按照职务职级，分层设立服务管理绩效发放标准。在发放方式上，机关职能部门原则上执行学校确定的标准，实行服务管理绩效的教辅单位在学校核拨总量范围内，自主研究确定发放标准。同时，学校已出台的党政领导干部考核管理制度(华师党委〔2021〕50号)中与“行政岗位津贴”关联的有关规定相应转变为与“服务管理绩效”进行关联；华师党委〔2021〕51号、华师党委〔2021〕53号文件出台时未提及设立“行政岗位津贴”但按照本方案享受服务管理绩效的行政管理人员、辅系列专业技术人员，参照执行华师党委〔2021〕50号文件中关于“行政岗位津贴”的有关奖惩规定。

（五）特支计划奖励性绩效。按照《华南师范大学高层次人才特殊支持计划实施办法(试行)》（华师党委〔2019〕59号）规定，对进入特支计划的人才予以相应支持。

（六）校区补助。学校根据实际，设立大学城校区、南海校

区补助。校区补助标准由学校根据校区地理差异、发展定位、资金来源等统筹确定。在发放方式上，由学校按人均数额核拨至二级单位，由二级单位结合实际自主发放。

(七)公共课补助。学校对承担通识教育必修课达到一定数量的学院和承担各类跨学院选修课的教师设立公共课补助，公共课补助标准由学校根据教师配备情况、课程性质和数量、质量要求、开课成本等统筹确定。在发放方式上，由学校按相应标准核拨至相关学院，由学院结合实际自主发放。

(八)思政课教师岗位津贴。学校针对专职思政课教师设立岗位津贴。在发放方式上，由学校按相应标准核拨至马克思主义学院，由学院发放给专职思政课教师。

四、各项目核定办法

(一)基本工作量绩效/基础绩效奖

1.基本工作量绩效核定办法

(1) 确定学校人均基本工作量绩效。学校人均基本工作量绩效=学校薪酬分配总量×40%÷学校薪酬分配对象总人数。

(2) 确定教学科研单位基本工作量绩效。教学科研单位基本工作量绩效由两部分组成，计算办法如下：

①基本保障绩效。教学科研单位基本保障绩效=该单位薪酬分配对象人数×学校人均基本工作量绩效×55%。

②教学绩效。教学科研单位教学绩效=该单位薪酬分配对象人数×该单位标准生师比×学校人均基本工作量绩效×45%。

其中，标准生师比以《华南师范大学校内津贴分配试行办法（修订）》（华师〔2012〕127号）规定的各类学生比例关系进行统合计算得出（非全日制本科生、专业学位研究生、留学生等参与学费分成的学生均不纳入学生数计算范围，如需纳入，则此部分学生不再享受学费分成），在计算生师比时年薪制引进人才、青年英才、青年英才（博士后）均包括在教师数中。

（3）确定机关职能部门、教辅单位基本工作量绩效。机关职能部门/教辅单位基本工作量绩效=该部处（单位）薪酬分配对象人数×学校人均基本工作量绩效。

2.基础绩效奖核定办法

2022年起，暂停发放基本工作量绩效，用基础绩效奖予以替代，发放标准按照国家、省确定的各岗位职级基础绩效奖标准的60%执行。

（二）奖励绩效

1.确定不同考核等次分配比例。奖励绩效与机关职能部门或二级单位目标绩效考核结果挂钩，学校根据预算情况，确定各考核等次之间的关系为：“合格：良好：优秀=1:1.15:1.3”。

2.确定各考核等次人均奖励绩效。学校考核“合格”等次人均奖励绩效=学校薪酬调整总量×50%÷（考核“合格”等次单位薪酬分配对象总人数+考核“良好”等次单位薪酬分配对象总人数×1.15+考核“优秀”等次单位薪酬分配对象总人数×1.3）。考核“良好”“优秀”等次人均奖励绩效按上述比例相应确定。

3.核定办法。

机关职能部门/二级单位奖励绩效=该部处（单位）薪酬分配对象人数×该单位对应考核等次人均奖励绩效。

（三）高端代表性成果奖励

对取得高端代表性成果的教师，学校按照《华南师范大学高端代表性成果奖励办法（试行）》（华师〔2022〕31号）确定的标准发放至取得业绩的团队或个人。

（四）服务管理绩效

1.适用对象。服务管理绩效发放对象为学校机关职能部门及部分教辅单位（见附件）主要从事行政管理工作或教学辅助工作的在编（含参编）人员。

2.分配导向。服务管理绩效分配坚持强化教职工岗位职责，淡化身份和职称，按照实际履行的岗位职责大小确定绩效标准，岗位发生变动，服务管理绩效也随之相应调整。

3.核定办法。服务管理绩效以学校上一年度二级教学科研单位平均创收收入为主要依据，采取浮动调整机制。

（1）确定服务管理绩效基数。计算办法为：学校上一年度二级教学科研单位创收分配总额÷二级教学科研单位上一年度在编（含参编）教职工人数。

（2）确定服务管理绩效分配总额。服务管理绩效基数×服务管理绩效适用对象总人数。

（3）确定级差系数。在服务管理绩效分配总额范围内，按

照权责对应、合理拉开差距的原则，以绩效基数为系数 1，由校长办公会议结合薪酬分配年度调控目标，梯度确定机关职能部门各职级岗位服务管理绩效分配系数。教辅单位党政正副职参照机关职能部门正副职确定分配系数；教辅单位其他教职工分配系数统一按机关职能部门科长及以下教职工平均系数确定。

4. 下发方式。对于机关职能部门和教辅单位，分别采取以下下发方式。

(1) 机关职能部门。由人事处根据机关各部处人员职级情况，对照学校确定的当年度“服务管理绩效”基数和级差系数进行核拨，职能部门参考学校各职级标准，结合机关干部考核情况分配至教职工个人。

对于财务、审计、基建等部门聘用在专业技术岗位上的教职工，按照实际履行的行政岗位职责兑现服务管理绩效，其中：

①担任科长及以上职务的，按所担任职务兑现服务管理绩效；

②未担任科长及以上职务且聘任在高级专业技术岗位的，按正科级兑现服务管理绩效；

③未担任科长及以上职务且聘任在中级专业技术岗位满 6 年的（资历计算以单位正式发文聘岗月份为准，经省级及以上人事主管部门认可的来校工作前资历可合并计算，下同），按正科级兑现服务管理绩效；6 年以下的，按副科级兑现服务管理绩效；

④未担任科长及以上职务且聘任在初级及以下专业技术岗位满 6 年的，按副科级兑现服务管理绩效；6 年以下的，按科员

及以下兑现服务管理绩效。

(2) 教辅单位。学校实行总量包干制度，按照上述核定办法将该单位服务管理绩效核拨至各教辅单位，由二级单位自行统筹分配。

(五) 特支计划基本奖励性绩效工资

对入选特支计划的教学科研人员，由学校按照《华南师范大学高层次人才特殊支持计划实施办法(试行)》(华师党委[2019]59号)确定的标准发放至支持对象本人。

(六) 校区补助

1.适用对象。整体入驻大学城校区、南海校区的教学科研单位、教辅单位和附属单位教职工；机关职能部门、教辅单位和附属单位长期派驻(一年及以上)大学城校区、南海校区的教职工。

2.补助标准。学校参考过往标准，结合各校区实际另行研究确定。

3.下发办法。学校统筹学校资金和校区自有资金，按标准将校区补助核拨至各二级单位或机关职能部门，由二级单位或机关职能部门根据教职工实际出勤情况，自行确定发放标准和办法。

(七) 公共课补助

根据学校课程体系，公共课补助分为如下两类：

1.公共课学院补助

(1)适用对象。学校对于承担全校政治理论、外语、体育、数学等通识教育必修课程教学任务的教学科研单位予以补助。

(2) 补助办法。学校根据相关学院教师数量(含引进人才、青年人才,学校聘用的特聘教授、特聘教师和兼职教师等)和教学工作量实际以及校区差异等情况,综合确定公共课学院补助标准。

①核定课时差额。课时差额=该教学科研单位学时总数(含全日制本科生各类课程和研究生公共必修课程,不含研究生其他各类课程)-该教学科研单位教学为主型教师数×320学时-该教学科研单位教学科研并重型教师数×160学时-该教学科研单位科研为主型教师数×80学时。

引进人才、青年人才按科研为主型教师计算学时数;学校聘用的特聘教授按教学科研并重型教师计算学时数;学校聘用的特聘教师和兼职教师按教学为主型教师计算学时数。

②核定补贴额度。补贴额度=课时差额×80元/学时。

2.选修课补助

(1) 适用对象。学校对于承担通识教育选择性必修课程、通识教育选修课程、大类教育课程(跨学院)、学校统筹立项的第二类课程等进行补助。

(2) 补助办法。学校根据实际开课时数,按照60元/学时的标准进行补助。

3.下发办法。教务处、研究生院对相关学院课时情况进行汇总审核,人事处根据审核情况核定补助额度并下拨至相关学院,由学院根据教师承担公共课教学工作量实际自行发放。

4.跨校区公共课补助办法。在学校补助基础上，人事处、教务处、研究生院联合南海校区管委会统筹确定相关学院到南海校区承担公共课任务的补充补助办法。

(八) 思政课教师岗位津贴

1.适用对象。学校专职思政课教师。

2.核定办法。按照上一年度全日制在校学生（含全日制本科生、全日制硕士研究生、全日制博士研究生）每生5元的标准进行核定。

3.下发办法。学校按标准将思政课教师岗位津贴核拨至马克思主义学院，由马克思主义学院根据专职思政课教师履职情况进行发放。

(九) 约束办法

1.专任教师。根据《华南师范大学专任教师聘期任务与考核管理指导意见（试行）》（华师〔2020〕166号）关于年度考核“年度‘人才培养’‘公共服务’工作任务完成度低于80%的，原则上应定为‘基本合格’”“年度‘人才培养’‘公共服务’工作任务完成度低于50%的，原则上应定为‘不合格’”的规定，学院需结合教职工年度考核工作，在公示专任教师年度“人才培养”和“公共服务”任务完成情况基础上，向人事处书面报告是否存在工作任务完成度不达标的教职工情况。人事处对于完成度不达标的教职工，在“基本工作量绩效/基础绩效奖”下发和“奖励绩效”核拨时按照华师〔2020〕166号文件规定的“基本合格”或

“不合格”教职工薪酬分配扣发办法予以扣发。

2.行政管理人员、辅导员和辅系列专业技术人员。按照学校党政领导干部、行政管理人员、辅导员和辅系列专业技术人员考核管理系列文件（华师党委〔2021〕50号、华师党委〔2021〕51号、华师党委〔2021〕52号、华师党委〔2021〕53号）中关于年度考核“基层测评和领导测评成绩较差，或者存在‘一票否决’事项的，经综合评定，可定为‘基本合格’”“思想政治素质较差，业务素质和工作能力不能适应工作要求，不能履行岗位职责，或者存在‘一票否决’事项的，经综合评定，可定为‘不合格’”的规定，对于基层测评和领导测评两项均低于总分60%或其中一项低于总分60%的教职工，学校在“基本工作量绩效/基础绩效奖”下发和“奖励绩效”“服务管理绩效”核拨时按照华师党委〔2021〕50号、华师党委〔2021〕51号、华师党委〔2021〕52号、华师党委〔2021〕53号文件规定的“基本合格”或“不合格”教职工薪酬分配扣发办法予以扣发。

3.其他情形。

（1）年度考核“基本合格”或“不合格”的教职工按照华师〔2020〕166号、华师党委〔2021〕50号、华师党委〔2021〕51号、华师党委〔2021〕52号、华师党委〔2021〕53号文件相关规定扣发相应绩效。

（2）病假、事假教职工绩效按照国家、省相关政策规定执行。

五、限薪规定

在综合考虑效率与公平的前提下，建立全校教职工限薪制度规定：

（一）限薪基准。学校将在编在岗教职工上一年度人均财政统发工资（含住房改革补贴、住房公积金单位部分）的 2 倍确定为限薪基准，全校各单位教职工当年度二级单位分配收入不得超过限薪基准。

（二）浮动激励和约束。二级单位上缴学校创收部分较上年增长或下降每超过 1% 的（比率计算精确到小数点后 1 位），该单位下一年度限薪标准在其当年度限薪标准基础上，提高或降低 1%（提高或降低额度计算以学校公布的当年度限薪基准为基数），提高后教职工二级单位分配收入不超过财政统发工资（含住房改革补贴、住房公积金单位部分）的 3 倍。

（三）豁免条款。为体现学校分配对高层次教学科研人才的倾斜支持，对于教职工获得的学校高端代表性成果奖励、特支计划基本奖励性绩效工资，从纵横向科研项目、人才项目、获奖、学校特别许可的其他项目等获得的收入，不纳入限薪计算范畴。

六、分类管理

（一）导向原则。学校对除教学科研单位、机关职能部门以外的部分以社会服务为主业，具有面向市场属性的二级单位，根据其功能定位、资金来源、收支状况等，构建既充分保护二级单位开源增收积极性，又合理减轻学校人力资源成本支出的差异化

薪酬分配办法。

(二) 类型划分。按照分类管理导向原则，将部分二级单位划分为工资返纳单位、总额包干单位等两类。两类单位的具体范围由学校另行研究确定。

(三) 分担机制。对于工资返纳单位和总额包干单位分别确定学校和二级单位人力资源成本分担机制：

1. 工资返纳单位。学校不承担教职工薪酬绩效，同时对发放的财政统发工资（含住房改革补贴、基础绩效奖、住房公积金单位部分、社会保险单位部分）实施返纳。

2. 总额包干单位。学校层面承担教职工部分薪酬绩效，原则上确保基本工作量绩效/基础绩效奖支出由学校承担，具体额度由学校根据各单位实际逐一研究确定。除学校承担部分外，其余薪酬支出由二级单位自行统筹解决。

(四) 激励和约束。学校结合工资返纳单位和总额包干单位收支状况、功能属性、创收分成政策、二级单位目标绩效考核结果等因素，统筹确定工资返纳单位和总额包干单位薪酬分配激励约束政策。

七、预算年度内流转人员核算办法

各学院在报告教职工年度考核结果时一并提交当年度在岗人员名册，需备注中间退休、调离、调动、调入人员当年度在岗月数（每月15日前调入计算月数，15日之后调入则不计算；调离则相反），并折算出标准人数，经公示和党政负责人签名盖章

确认后交人事处审核。

八、实施时间

根据实际，薪酬调整方案涉及的实施时间为：

（一）方案整体实施时间。2021年1月1日为方案整体实施时间，除下述特别规定外，所有涉及时间起算事项均以此为准。

（二）特别规定。基础绩效奖、服务管理绩效、校区补助、思政课教师岗位津贴、限薪规定等从2022年1月1日起实施。

九、其他

（一）本方案如有与上级有关文件规定相冲突的，按照上级有关文件规定执行。

（二）凡过去学校有关文件规定与本方案不一致的，以本方案为准。

（三）本方案经批准实施后，学校机关部门和各二级单位均应根据方案精神，修订完善本单位薪酬分配办法，报学校审批同意后实施。对违反政策规定的，坚决予以纠正，并按照上级有关规定对有关责任人进行严肃处理。

（四）财务处负责对方案涉及的年度数据进行统计和解释，需年度调整和确定的数据报校长办公会议研究决定后实施。

（五）教务处、研究生院负责对方案涉及的本科生和研究生教学数据进行统计和解释。

（六）本方案由人事处负责解释，特殊事项由校长办公会议研究决定。

附件：服务管理绩效适用单位

附件

服务管理绩效适用单位

一、党政管理机构和群团组织

序号	单位名称
1	党委办公室、校长办公室、政策法规办公室、保密委办公室、信息化建设管理办公室（合署）
2	南海校区管理委员会
3	纪检监察室
4	党委组织部、党校办公室、组织员管理办公室（合署）
5	机关党委
6	党委宣传部、党委统战部、新闻中心（合署）
7	党委教师工作部、人事处、人才发展工作办公室（合署）
8	离退休工作办公室
9	党委学生工作部、学生工作处、人民武装部（合署）
10	党委研究生工作部、研究生院、学位委员会办公室（合署）
11	发展规划处
12	学术委员会秘书处
13	教务处
14	招生考试处
15	社科处
16	科技处、军工科研管理办公室、军工保密工作办公室（合署）
17	国际交流合作处、港澳台事务办公室、孔子学院管理办公室（合署）

序号	单位名称
18	财务处
19	国有资产与实验室管理处
20	基建处
21	审计处
22	党委保卫工作部、保卫处（合署）
23	后勤党委、后勤管理处（合署）
24	社会服务处
25	工会
26	团委

二、教学辅助机构

序号	单位名称
27	图书馆
28	档案馆
29	学报编辑部
30	采购与招投标中心
31	教育发展中心
32	校友工作办公室、学校发展基金会办公室、学校理事会秘书处（合署）

注：

- 1.学校可根据实际情况对服务管理绩效适用单位进行调整，具体由校长办公会议决定。
- 2.广东省高等学校师资培训中心、教师发展中心、网络中心、分析测试中心等教辅机构适用服务管理绩效问题待进一步研究后决定。

华南师范大学校长办公室

2022年4月8日印发

责任校对：吴琳琳 邓静薇