**什么是绩效工资**

导语：什么是绩效工资？绩效工资是加工资么？绩效工资是一种工资制度，是将公平有效激励机制与薪酬分配紧密结合的改革措施，是使教职工合理收入稳定增长的保障机制。本文将解读绩效工资的内涵和要义，传递上海中医药大学绩效文化。

**规范清理本市层面的津补贴**

原本市规定的津贴项目，如地方职务（岗位）津贴、医保补贴性工资、地方生活津贴、八类地区补贴、物价补贴、回族补贴等十几个津贴项目，多数执行上世纪的工资标准，其工资结构不符合教职工的辛勤付出，其工资标准也不符合国民经济的发展速度。根据上级单位的统一要求，上述津贴项目予以取消，纳入绩效工资总量。

**规范后的绩效工资**

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。其中基础性绩效工资占总量的60%，分为岗位津贴和工作量津贴两个项目。

岗位津贴：由市人力资源与社会保障局、市财政局按照专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位，分别制定统一标准。依据教职工所聘岗位和工作年限，执行相应的岗位津贴。

工作量津贴：主要体现教职工所聘岗位的工作强度、责任和数量，学校制定统一的工作量津贴系数表，部门根据教职工实际工作量，确定不同的标准。

绩效奖励：主要体现实际贡献，基于绩效考核结果，确定不同的标准，绩效奖励与考核结果紧密挂钩，落实奖惩措施，坚持优绩优酬。部门根据学校的指导意见，综合考虑专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位的不同性质和特点，逐步完善考核体系，强化教育教学等关键业绩指标，奖励做出突出贡献的教职工。

**绩效工资额度**

市人力资源社会保障局、市财政局、市教委综合考虑经济发展、财力状况、物价消费水平、教育机构在岗职工年平均工资水平等因素，核定我校绩效工资额度。额度范围内绩效工资经费是有所保障的，但是只可在核定额度范围内发放绩效工资。未来趋势是，上级部门将根据学校发展水平、高层次人才集中程度等绩效因素核定学校绩效工资水平。

**绩效工资不是问题，什么是“绩效”才是问题**

绩效是达成目标——以学生为本，专任教师创新教育教学方法，培养全面发展的学生是绩效；以服务社会为战略，科研人员研究满足国家和城市发展需求的科技成果是绩效；以管理服务为保障，职能部门优化服务流程和提高工作质量是绩效。

绩效是核心关键业绩指标（KPI）任务分解——学校战略发展目标横向到边、纵向到底、逐层分解至部门、学院、个人，通过全校教职工共同努力提高整体教育教学、科学研究水平是绩效。

绩效是过程管理——通过不断制订计划、执行、改正的PDCA循环过程（包括绩效目标设定、绩效要求达成、绩效实施修正、绩效面谈、绩效改进、再制定目标），发现问题、改进问题的过程是绩效。

**绩效工资实施步骤**

第一步：规范清理本市层面的津补贴，核定发放岗位津贴

取消并纳入绩效工资总量的项目有：原国家规定的年终一次性奖金，原本市规定的津贴补贴项目，包括地方职务（岗位）津贴、医保补贴性工资、地方生活津贴、八类地区工资补贴、物价补贴、伙食补贴、回族等少数民族物价补贴和伙食补贴、婴儿牛奶补贴、住房提租补贴、夏令补贴、书报费、年终一次性奖金中的地方职务（岗位）津贴部分，教育工作者津贴。

予以保留的项目有：国家规定发放的上下班交通费补贴、粮油补贴、教龄补贴、护龄补贴、政府特殊津贴，以及本市原独生子女父母奖励费、选派青年志愿人员赴云南扶贫补贴、选派干部赴西藏等省市补贴等项目和标准继续保留，不纳入绩效工资总量。

岗位津贴由人事部门为教职工核算，按每月6日发放至工商银行工资卡中。详细信息见OA公告栏《关于绩效工资梳理归并后收入发放的通知》。

第二步摸清各部门收入分配水平，缩小不合理的收入差距

学校综合考虑部门的人员结构、发放水平和上一考核周期的工作绩效等因素，核定部门绩效工资额度。统筹兼顾部门现有总量和发放水平，对完成目标任务好、业绩优秀、高层次人才集中的部门适当倾斜，逐步缩小各部门间不合理的收入差距。

第三步部门制定形成工作量津贴和绩效奖励考核分配方案

部门党政联席会负责部门绩效工资实施工作，并成立相应的绩效工资工作小组和考核小组，根据学校的指导意见，结合本部门实际情况和发展规划，制订充分体现责薪一致、优绩优酬的考核、分配方案。

**结语**

上海中医药大学中长期的绩效目标是达到核心竞争力居全国中医药院校首位，综合实力稳居全国中医药院校前列的战略目标。因此，构建符合学校特点、适应国际化大都市地位和发展需求的绩效工资管理体制势在必行。我校目前正在改革实施基于考核体系的绩效工资制度，营造有利于激发广大教职工的积极性和创造性、有利于优秀人才脱颖而出的良好环境，为广大教职工职业生涯发展提供保障，为学校的快速发展注入新的活力。