

广东岭南职业技术学院文件

岭南职院〔2020〕21号

广东岭南职业技术学院 二级学院经费包干方案（试行）

各二级学院、书院、部、处（室）、中心（馆）、后勤服务总公司（工程部）：

为充分调动二级学院的积极性与创造性，体现二级学院的主体性与独立性，进一步完善二级学院在人、财、物、事等方面的责权利，构建二级学院自主办学、自觉增效的管理体制机制，特制定本方案。

一、指导思想

紧紧围绕“建立责权利统一、直面市场、精简高效的二级学院运营管理的体制机制”的目标，本着“重心下移、责权前移”的基本原则，坚持以人为本，全面、协调、可持续发展的科学发展观，以先进的管理理念为先导，有利于学校和二级学院稳定发展，有利于提高办学的经济效益和社会效益，有利于激发二级学院办学

活力,有利于充分调动教职员工的积极性,以二级学院管理为核心,形成以资源为基础的初次分配、以绩效为导向的再分配、以学校宏观调控为补充的办学经费分配体系,进一步推动学校人事分配制度改革的深化,全面提高教育教学质量、管理水平和社会服务能力。

二、包干经费及核拨办法

本方案的包干经费主要包括二级学院的人员经费和教学经费。

(一) 人员经费

1. 包干项目

目前的人力成本经费预算项目及纳入二级学院包干经费的项目如下表所示:

人力成本项目	基本工资			绩效奖金				校外兼职教师课酬	五险一金	经济补偿金	福利	津补贴
明细项目	岗位工资	绩效工资	套改保留部分	月度绩效奖金	年度部门绩效奖金	年度岗位绩效奖金	课酬(含专任教师超课时课酬、校内兼职教师课酬、公选课课酬、早读课酬)		社保、公积金单位缴费额		素食补贴、商业保险、企业年金	清远工作津贴、教师节慰问金、开门利是、值班补贴、辅导员津贴、“6+1”专项津贴、高级指导教师津贴
是否计入二级学院包干经费	是	是	是	是	是	是	是	是	是	按规定分摊	否	否

说明:

(1) 二级学院教职员工人力成本经费不包括实施书院制管

理承担各二级学院学生管理的辅导员的人力成本；

（2）教职员工“五险一金”及人身意外伤害保险由学校按统一标准购买，“五险一金”计入二级学院人力成本中，人身意外伤害保险由学校承担；

（3）教职员工在职攻读研究生学历（位）、国内访问学者学费、校级或省级人才培养项目由学校单列开支，不在包干经费范畴；

（4）经济补偿金费用：本方案开始实施后新招聘的人员解除、终止劳动关系，所需经济补偿金、经济补助费用原则上由学校和所在二级学院各承担 50%；本方案开始实施前入职的人员解除、终止劳动关系，所需经济补偿金、经济补助费用原则上由学校承担 80%，所在二级学院承担 20%；

（5）各二级学院之间如有相互承担专业课教学工作，按对应老师的超工作量酬金标准结算相应的课酬，由开设课程的二级学院承担；

（6）二级学院的教师为其他二级学院或职能部门提供服务工作量，须取得本二级学院同意，服务结束后由接受服务的部门根据工作量把费用转到教师所属二级学院，由所属二级学院统一进行核算；

（7）公选课课酬每学期初由教学科研处根据课程及教师的安排，核算出学年公选课课酬的总额，该总额在有专业学生的二级学院中按学生人数占总学生人数的比例分配，计入各二级学院

的人力成本经费支出。二级学院的教师承担的公选课课程，课酬由学校统一核拨到各二级学院，由二级学院根据该教师的各类工作量汇总后统一结算；

(8)早读课酬由学校根据预算情况核拨到博雅教育学院(中心)，由博雅教育学院(中心)根据早读课程的安排分配给各个承担课程的教师，计入博雅教育学院(中心)的人力成本经费支出。

2. 核拨办法

二级学院人力成本经费切块包干下拨，由二级学院在总量控制内按照本部门制定报批后的分配方案进行分配、使用，办学经费按生均经费切块进行划拨，建立和完善二级学院办学经费与学费收入及在校生人数直接挂钩的机制。

(1) 有专业学生的二级学院

人力成本经费与本学院在校生的学费收入直接挂钩，按专业学生学费收入的一定比例划拨作为基本预算额，其中重点专业的计提比例适当上浮，并考虑该二级学院实际生师比(本二级学院专业学生人数/本二级学院专职教职工人数)与队伍结构等因素，计算公式为：

预算核拨额=(本二级学院学生学费收入-合作单位分成)×核拨比例-生师比缺口的人力成本经费+队伍结构调整的人力成本经费

其中：生师比缺口的人力成本经费=中级职称专职人员平均

人力成本-同等工作量用同等职称的兼职教师替代所支付的课酬

队伍结构调整的人力成本经费=（高级职称专职人员平均成本-中级职称专职人员平均成本）×差额人数（核定的高级职称人数-实际高级职称人数）

（2）没有专业学生，承担公共课教学任务的二级学院

人力成本经费按学校核定的人员编制数进行核拨，计算公式为：

预算核拨额=实际专职人员数量×中级职称专职人员平均人力成本+中级职称兼职教师酬金标准×（二级学院公共课总教学工作量-专职教师承担课时总量）+队伍结构调整的人力成本经费

人员编制数根据当学年教学任务的安排确定，专职教师承担的课时量按 12 课时/周的标准计算。

（3）既有专业学生，又承担公共课的二级学院

根据（1）和（2）两种方式分别进行相应预算核拨。

专业学生学费收入的核拨比例、生师比基准值以及重点专业上浮比例根据当学年实际办学情况确定。

3. 年度绩效奖的分配使用

将总核拨包干经费的 20%作为奖励基数放入学校的“年度绩效分配池”，依据各二级学院学年度目标任务完成情况及考核结果进行核拨。根据《广东岭南职业技术学院业绩管理指导意见（试行）》、《广东岭南职业技术学院绩效奖发放指导意见（试行）》的相关规定，中层正职（含主持工作的中层副职）的年度绩效奖由

学校核定(但计入部门成本),其他人员由部门领导班子制定年度绩效奖分配方案,经部门教代会审议通过,将分配方案及教代会审议结果报人事部门备案后实施。

(二) 教学经费

1. 包干项目

二级学院包干教学经费的项目如下表所示:

教学经费项目	教学业务				实验室耗材	行政办公费				
项目明细	教学活动费	学生活动费	学生实习费	竞赛费	实验室耗材	办公费	电话费	手机费	行政费用	招生费用

2. 核拨办法

教学业务费、实验室耗材、行政办公费等其他项目费用:考虑到专业特性及实际需求,目前教学经费下拨标准存在微小差异,在以后学年度逐步按统一学费占比下拨。

注:招生费用从2020-2021学年开始下拨。

三、经费的使用与管理

(一)每学年初,人事财务处根据学校制定的包干方案计算出各二级学院的人力成本及教学经费包干经费额度,经校长办公会批准后进行包干经费核拨;

(二)二级学院在人力成本包干经费总额内按学校相关人事分配制度编制本学院年度人力成本经费分配方案,但给教职工核定的岗位工资不得低于学校岗位聘任时所聘等级的岗位工资标

准，其他薪酬项目的结构及发放标准可由二级学院自主调整，方案须经本学院职代会讨论通过后交人事财务部门备案；

（三）人力成本包干经费按照“统筹兼顾、超支不补”的原则，学年结束后将预算核拨的人力成本经费减去该二级学院实际发生的人力成本经费，两者差额即为该二级学院的学年度的人力成本经费结余，结余可用于本部门年度绩效奖的分配，人力成本结算时专职人员人数指在岗人员的年平均人数；

（四）本方案中的学费收入是指学年末各二级学院学费实收金额；

（五）二级学院每月的薪酬异动情况须于当月的最后一个工作日前将部门负责人签名确认的调整表纸质版交到人事部门，截止日期后提交的调整表只能在下月工资进行调整；

（六）教学业务费、实验耗材费及行政办公费的学年结余，以后年度不可再使用；

（七）二级学院按本部门分配方案公平合理地进行分配，人事、财务、纪检监察负责对二级学院的人力成本包干经费使用情况进行监督，二级学院的部门负责人对包干经费的使用承担主要责任，因分配不公、经费使用不当引起的后果，将追究二级学院领导班子的责任；

（八）实行独立核算的二级学院不适用本方案。

四、本方案由人事财务处负责解释并组织实施，试行两年，未尽事宜，由人事财务处协调收集有关意见建议并修订方案。

(此页无正文)

广东岭南职业技术学院

2020年7月10日



广东岭南职业技术学院办公室

2020年7月10日印发

校对人：郭放

广东岭南职业技术学院

二级学院经费包干方案（试行）

为充分调动二级学院的积极性与创造性，体现二级学院的主体性与独立性，进一步完善二级学院在人、财、物、事等方面的责权利，构建二级学院自主办学、自觉增效的管理体制机制，特制定本方案。

一、指导思想

紧紧围绕“建立责权利统一、直面市场、精简高效的二级学院运营管理的体制机制”的目标，本着“重心下移、责权前移”的基本原则，坚持以人为本，全面、协调、可持续发展的科学发展观，以先进的管理理念为先导，有利于学校和二级学院稳定发展，有利于提高办学的经济效益和社会效益，有利于激发二级学院办学活力，有利于充分调动教职员工作积极性，以二级学院管理为核心，形成以资源为基础的初次分配、以绩效为导向的再分配、以学校宏观调控为补充的办学经费分配体系，进一步推动学校人事分配制度改革的深化，全面提高教育教学质量、管理水平和社会服务能力。

二、包干经费及核拨办法

本方案的包干经费主要包括二级学院的人员经费和教学经费。

（一）人员经费

1、包干项目

目前的人力成本经费预算项目及纳入二级学院包干经费的项目如下表所示：

人力成本项目	基本工资			绩效奖金			校外兼职教师课酬	五险一金	经济补偿金	福利	津补贴
明细项目	岗位工资	绩效工资	套改保留部分	月度绩效奖	年度部门绩效奖	年度岗位绩效奖	课酬（含专任教师超课时课酬、校内兼职教师课酬、公选课课酬、早读课酬）	社保、公积金单位缴费额		素食补贴、商业保险、企业年金	清远工作津贴、教师节慰问金、开门利是、值班补贴、辅导员津贴、“6+1”专项津贴、高级指导教师津贴
是否计入二级学院包干经费	是	是	是	是	是	是	是	是	按规定分摊	否	否

说明：

（1）二级学院教职员工人力成本经费不包括实施书院制管理承担各二级学院学生管理的辅导员的人力成本；

（2）教职员“五险一金”及人身意外伤害保险由学校按统一标准购买，“五险一金”计入二级学院人力成本中，人身意外伤害保险由学校承担；

（3）教职员在职攻读研究生学历（位）、国内访问学者学费、校级或省级人才培养项目由学校单列开支，不在包干经费范畴；

（4）经济补偿金费用：本方案开始实施后新招聘的人员解除、终止劳动关系，所需经济补偿金、经济补助费用原则上由学校和所在二级学院各承担 50%；本方案开始实施前入职的人员解除、终止劳动关系，所需经济补偿金、经济补助费用原则上由学校承担 80%，所在二级学院承担 20%；

（5）各二级学院之间如有相互承担专业课教学工作，按对应老师的超工作量酬金标准结算相应的课酬，由开设课程的二级学院承担；

（6）二级学院的教师为其他二级学院或职能部门提供服务工作量，须取得本二级学院同意，服务结束后由接受服务的部门根据工作量把费用转到教师所属二级学院，由所属二级学院统一进行核算；

（7）公选课课酬每学期初由教学科研处根据课程及教师的安排，核算出学年公选课课酬的总额，该总额在有专业学生的二级学院中按学生人数占总学生人数的比例分配，计入各二级学院的人力成本经费支出。二级学院的教师承担的公选课课程，课酬由学校统一核拨到各二级学院，由二级学院根据该教师的各类工作量汇总后统一结算；

（8）早读课酬由学校根据预算情况核拨到博雅教育学院（中心），由博雅教育学院（中心）根据早读课程的安排分配给各个承担课程的教师，计入博雅教育学院（中心）的人力成本经费支出。

2、核拨办法

二级学院人力成本经费切块包干下拨，由二级学院在总量控制内按照本部门制定报批后的分配方案进行分配、使用，办学经费按生均经费切块进行划拨，建立和完善二级学院办学经费与学费收入及在校生人数直接挂钩的机制。

（1）有专业学生的二级学院

人力成本经费与本学院在校生的学费收入直接挂钩，按专业学生学费收入的

一定比例划拨作为基本预算额，其中重点专业的计提比例适当上浮，并考虑该二级学院实际生师比（本二级学院专业学生人数/本二级学院专职教职工人数）与队伍结构等因素，计算公式为：

预算核拨额=(本二级学院学生学费收入-合作单位分成)×核拨比例-生师比缺口的人力成本经费+队伍结构调整的人力成本经费

其中：生师比缺口的人力成本经费=中级职称专职人员平均人力成本-同等工作量用同等职称的兼职教师替代所支付的课酬

队伍结构调整的人力成本经费=(高级职称专职人员平均成本-中级职称专职人员平均成本)×差额人数(核定的高级职称人数-实际高级职称人数)

(2) 没有专业学生，承担公共课教学任务的二级学院

人力成本经费按学校核定的人员编制数进行核拨，计算公式为：

预算核拨额=实际专职人员数量×中级职称专职人员平均人力成本+中级职称兼职教师酬金标准×(二级学院公共课总教学工作量-专职教师承担课时总量)+队伍结构调整的人力成本经费

人员编制数根据当学年教学任务的安排确定，专职教师承担的课时量按12课时/周的标准计算。

(3) 既有专业学生，又承担公共课的二级学院

根据(1)和(2)两种方式分别进行相应预算核拨。

专业学生学费收入的核拨比例、生师比基准值以及重点专业上浮比例根据当学年实际办学情况确定。

3、年度绩效奖的分配使用

将总核拨包干经费的20%作为奖励基数放入学校的“年度绩效分配池”，依据各二级学院学年度目标任务完成情况考核结果进行核拨。根据《广东岭南职业技术学院业绩管理指导意见(试行)》、《广东岭南职业技术学院绩效奖发放指导意见(试行)》的相关规定，中层正职(含主持工作的中层副职)的年度绩效奖由学校核定(但计入部门成本)，其他人员由部门领导班子制定年度绩效奖分配方案，经部门教职工代表大会审议通过，将分配方案及教代会审议结果报人事部门备案后实施。

(二) 教学经费

1、包干项目

二级学院包干教学经费的项目如下表所示：

教学经费项目	教学业务				实验室耗材	行政办公费				
项目明细	教学活动费	学生生活活动费	学生实习费	竞赛费	实验室耗材	办公费	电话费	手机费	行政费用	招生费用

2、核拨办法

教学业务费、实验室耗材、行政办公费等其他项目费用：考虑到专业特性及实际需求，目前教学经费下拨标准存在微小差异，在以后学年度逐步按统一学费占比下拨。

注：招生费用从 2020-2021 学年开始下拨。

三、经费的使用与管理

（一）每学年初，人事财务处根据学校制定的包干方案计算出各二级学院的人力成本及教学经费包干经费额度，经校长办公会批准后进行包干经费核拨；

（二）二级学院在人力成本包干经费总额内按学校相关人事分配制度编制本学院年度人力成本经费分配方案，但给教职工核定的岗位工资不得低于学校岗位聘任时所聘等级的岗位工资标准，其他薪酬项目的结构及发放标准可由二级学院自主调整，方案须经本学院职代会讨论通过后交人事财务部门备案；

（三）人力成本包干经费按照“统筹兼顾、超支不补”的原则，学年结束后将预算核拨的人力成本经费减去该二级学院实际发生的人力成本经费，两者差额即为该二级学院的学年度的人力成本经费结余，结余可用于本部门年度绩效奖的分配，人力成本结算时专职人员人数指在岗人员的年平均人数；

（四）本方案中的学费收入是指学年末各二级学院学费实收金额；

（五）二级学院每月的薪酬异动情况须于当月的最后一个工作日前将部门负责人签名确认的调整表纸质版交到人事部门，截止日期后提交的调整表只能在下月工资进行调整；

（六）教学业务费、实验耗材费及行政办公费的学年结余，以后年度不可再使用；

（七）二级学院按本部门分配方案公平合理地进行分配，人事、财务、纪检监察负责对二级学院的人力成本包干经费使用情况进行监督，二级学院的部门负责人对包干经费的使用承担主要责任，因分配不公、经费使用不当引起的后果，

将追究二级学院领导班子的责任；

（八）实行独立核算的二级学院不适用本方案。

四、本方案由人事财务处负责解释并组织实施，试行两年，未尽事宜，由人事财务处协调收集有关意见建议并修订方案。