# 事业单位奖励性绩效工资项目合理性问题研究

来源：网络 作者：空谷幽兰 更新时间：2024-12-10

*事业单位奖励性绩效工资项目合理性问题研究事业单位绩效工资在我国已经实施多年，绩效工资实施的必要性和重要性已经深入人心。绩效工资的实施，取消了事业单位资金来源不合法、不合规的项目，明确了津贴补贴的可发放水平。同时，绩效工资综合考虑了各地经济发...*

事业单位奖励性绩效工资项目合理性问题研究

事业单位绩效工资在我国已经实施多年，绩效工资实施的必要性和重要性已经深入人心。绩效工资的实施，取消了事业单位资金来源不合法、不合规的项目，明确了津贴补贴的可发放水平。同时，绩效工资综合考虑了各地经济发展、财力、物价消费、城镇单位在岗工资水平、公务员的津补贴水平等因素。

事业单位在执行绩效工资过程中，普遍将绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两个部分。基础性绩效工资主要体现地区物价、经济发展和员工岗位职责因素，起到一个基本的保障作用。奖励性绩效工资主要是与员工工作量和实际贡献等因素结合，体现的是多劳多得。在执行过程中，基础性绩效工资一般由各地统一设立相应项目及标准，比如：浙江省设立了生活补贴、岗位津贴、工龄补贴等项目，因为有标准可依，所以事业单位只需要按对应的条件执行就可。奖励性绩效工资，一般是由单位自行确定，虽然需要报主管部门和相关政府部门备案，但是具体设立哪些项目，则是由事业单位自己根据情况决定的。绩效工资实施以来，广大事业单位在上级确定的总量范围内，认真执行相关政策，较好的利用绩效工资手段解决了单位稳定和发展的问题。但是作为事业单位，在总量确定的范围内，如何设置奖励性绩效工资遇到了一些问题。

一、事业单位奖励性绩效工资项目设置存在的问题

事业单位类型比较多，以学校为例，教职员工的工作主要是围绕教育、教学、科研和管理服务等内容展开的，因此学校在设计奖励性绩效项目时，基本是围绕以上工作内容范围来设立的。但是设置时存在如下问题：

（一）权重问题

学校在教育、教学、科研、管理服务上应该如何划分权重，各占多少比例，没有统一的标准可以参考。一些学校设置奖励性绩效工资项目时，没有考虑权重问题，没有将学校发展的重点工作与项目设置充分联系起来。

（二）项目标准问题

在具体设立不同项目津贴标准的时候，存在标准确定难的问题。比如：对于不同的工作，寒暑假到校工作40元/天，教工晚上住校值班60元/天，教工晚上不住校值班20元/天，这些不同的津贴标准虽然考虑了工作内容的差异性，但是否与工作量完全成正比例，值得思考。又比如：教师辅导一篇论文40元，教师答辩一个学生40元，这个相同的津贴标准虽然看上去简单，但是可能忽视了不同工作的量的区别。

（三）同工同酬问题

不同的人从事同类工作，是否需要统一津贴标准。目前，有的学校，教师授课采用了不同职称不同津贴标准，遇到了不少低职称教师的反对，于是改成了统一的标准，不管职称的高低，全部是一个津贴标准（比如40元/课时）。但这个标准实施后，遇到了不少高职称教师的反对。

二、事业单位奖励性绩效工资项目合理性问题的原因

事业单位在设置奖励性绩效工资项目时，普遍遇到了项目名称设置和标准是否必要和合理等问题，原因往往有多种。

（一）很难确定一个对所有事业单位普遍适用标准

①事业单位业务内容差异大，无法建立统一标准。虽然事业单位都属于公益性单位、非公益性职能部门的范畴，但从事的主要活动涵盖了科技、教育、卫生、文化等多个领域，各事业单位具体从事的活动范围差异性很大。因此，不可能在不同类型的事业单位之间，建立一个普遍适用的标准。

②事业单位目标定位有差异，无法建立统一标准。以学校为例，虽然都是从事教育工作的，但是每个学校都有自己主次目标。从高校层面来说，有的以研究型为主，有的以教学型为主，有的以研究和教学并重。奖励性绩效工资项目在设置时，应当围绕单位的主次目标，来设置权重。因此从宏观层面来说，上级人事管理部门是无法设置统一的奖励性绩效工资项目标准的。

（二）事业单位改革奖励性绩效工资项目及设置标准存在顾虑

①职工对奖励性绩效工资项目及设置标准存在不同意见。奖励性绩效工资政策出台的目的是奖勤罚懒，通过公平的绩效手段搞活事业单位内部分配，促进事业单位的健康顺利发展。但改革一定会改变原有的奖励分配权重，触动一部分人的利益。因此，在项目设置和推行过程中，遇到不少的矛盾和意见。

②单位发展定位的调整及年度重点工作的不确定性，给奖励性绩效工资项目标准改革带来困难。由于事业发展和行业竞争的压力，较多事业单位在自身发展定位上经常会有调整，相应的年度重点工作随之发生变化，这些调整和变化是奖励性绩效工资项目及标准设置的前提。但奖励性绩效工资项目及标准设置不是简单就能改变的，如果未经相应程序就盲目推出，必然会带来较多负面效果。因此，较多单位为了整体的稳定，往往维持着较多原有的项目及标准，改革无法很好适应现实的要求。

（三）奖励性绩效工资项目津贴标准遇到质和量的双重考验

以学校为例，项目津贴标准的设置应当要充分体现公平性，但如何充分体现公平性经常会遇到困难。有的工作被认为只要完成即可，比如一般的监考和值班;有的工作被认为不能只看工作的量，还得看工作的质，比如教师授课，学生论文指导等;也有的工作被认为质才是更重要的，比如担任班主任工作，不能把班主任到校值班几次作为发放津贴的标准，而更应该看学生综合素质的提高程度来作为津贴发放的依据。然而，工作的量可以用数据来衡量，但工作的质是很难用数量指标来衡量的。质和量的双重考验对项目津贴标准的制定带来了不少挑战。

三、事业单位奖励性绩效工资项目合理性问题的解决对策

面对事业单位奖励性绩效工资项目合理性问题的现状，事业单位应该认真研究本单位的实际情况，针对本单位具体情况和存在的问题，构建一个合理的、科学的奖励性绩效工资体系。

（一）根据单位自身状况，按权重划分各项目板块的奖励性绩效工资投入量

奖励性绩效工资之所以没有统一的标准，就是因为各级各类事业单位类型多，面临的某阶段重点工作可能不一样。以学校为例，虽然都包含教育、教学、科研、管理服务等工作，但是不同的学校侧重点可能不一样。比如：一些学校以教学为主，一些学校以科研为主，一些学校可能教学、科研平均用力。因此，单位领导层应该深入分析本单位各项工作的权重，按权重划分相应的投入量。对于重要性大、工作量大的就应该相应增加权重。

（二）应对不同板块的奖励性绩效工资项目津贴标准进行合理性检验

以學校为例，在设置教育、教学、科研、管理服务等不同板块的项目津贴标准过程中，应多渠道、多方式进行合理性检验。①奖励性绩效工资分配方案起草前，成立工作组，进行研讨，掌握学校设置奖励性绩效工资项目的基本意图或出发点。②方案起草后，应该在全校范围内书面征求各层面教职工意见，认真汇总意见并分析，吸收合理化建议。比如：教师辅导一篇论文40元，教师答辩一个学生40元，不同的学校可能要采用不同的修改办法。对于本单位导师论文辅导工作量普遍比较大、答辩工作量普遍比较小的，则应该提高论文辅导标准、降低答辩津贴标准。③方案实施前，应组织召开教职工代表大会，认真分组讨论，汇总修改意见。教职工大会应该认真讨论问题，提出修改意见。比如：可以将教职工代表分成N组，分组讨论问题，最后派小组代表进行汇报。如果一些小组的意见不同甚至相反，可以采用讨论或辩论等方式，进一步探讨采纳更加符合实际的办法。相关的意见应及时汇总，并修改落实到文件中。④方案正式发布实施前，要进行充分的公示，再次听取全体教职工的意见或建议。对反应的意见或建议应综合评估。评估后认为合理的，必须做出相应的调整;评估后认为不合理或者无法采纳的，应当向意见或建议提出者进行认真反馈，取得一致意见后再执行。

（三）奖励性绩效工资项目标准既要考虑同工同酬，又要兼顾一定的差异性

对于同一项工作，不同的人完成的工作质量肯定是不一样的。有些工作对于质量没有太高要求，只要完成合格即可的，这样的绩效工资项目就应当采用同工同酬的方式更好;有些工作对于质量要求比较高，质量越好对单位的发展越有利的，这样的绩效工资津贴标准就应该具有一定的差异性，但差异性应该控制在可接受范围内。比如：同一个专业不同职称或学历的教师授课，高职称或高学历的教师上课的质量整体上应当相对会更好些，这个时候如果所有教师都一律采用40元/课时领取报酬，显然就不合理了。当然这种津贴标准的差异性不能太大，否则将挫伤低职称低学历教师的工作积极性。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！