

信息科学技术学院奖励性绩效工资分配实施细则

一、政策依据

学院奖励性绩效工资分配工作，主要依据《南通大学岗位聘用工作实施办法》（通大人〔2019〕6号）、《南通大学绩效工资实施办法》（通大人〔2019〕7号）、《南通大学 2019-2021 年聘期岗位绩效定档工作方案》（通大人〔2019〕20号）、《南通大学 2019 年度年终分配工作方案》（通大人〔2019〕68号）、《关于学院口、直属单位口各二级单位制定《2020 年年终奖励性绩效工资分配实施细则》的补充通知》、《南通大学教学业绩分计算办法》、《南通大学教学奖励办法》、《南通大学本科教学工作量计算办法（试行）》、《南通大学研究生教学工作量计算办法（试行）》、《南通大学科研业绩分计算办法》、《南通大学科研奖励办法》、《南通大学 ESI 学科培育和成果类专项奖励办法》、《南通大学大学生创新创业竞赛组织管理实施办法》、《南通大学信息科学技术学院本科教学工作量计算办法》等相关文件精神执行，在实践《信息科学技术学院 2019 年度奖励性绩效工资分配实施细则》的基础上，微调修改制定本实施细则。

二、组织机构

学院成立绩效工资实施工作小组，负责组织实施年终绩效工资分配工作。工作小组成员名单如下：

组长：章国安、卢兵

成员：施险峰、杨永杰、丁卫平、吉晓东、王志亮、沈晓燕、徐明宇、秦继新、彭志娟、李洪均、邱恭安、李跃华、徐慧、王进、施敏。

具体分配工作由学院综合办公室、学科建设办公室、重点实验室办公室负责实施。

三、经费来源及分配原则、依据和对象

学院奖励性绩效工资包括年度岗位奖励津贴、年度业绩奖励津贴、成果类专项奖励津贴和其他专项奖励津贴经费等。成果类奖励津贴由学校各相关职能部门直接管理和分配，学院按照学校相关的管理规定全额分配给相应团队和个人。

1. 经费来源

学院奖励性绩效工资经费来源于学校下拨的年度奖励性绩效工资经费与学院创收用于当年分配的经费。

2. 分配原则

根据学校目标管理的任务分解和学院教学、科研、管理和公共服务等工作需要，充分发挥绩效工资分配政策的激励导向和杠杆调节作用，体现“岗绩结合、按劳分配、多劳多得、优绩优酬”，兼顾不同类别人员岗位的工作特点，调动广大教职工的积极性和创造性。

3. 分配依据

学院奖励性绩效工资根据个人完成岗位工作任务情况发放，其中：教学科研人员的工作考核包括教学、科研和公共服务等内容；党政管理和其他专业技术岗位人员的工作考核主要包括在岗出勤、履行职责、师生满意度以及完成工作任务等内容。

4. 分配对象

学院所有在编在岗人员和外单位兼职承担本院教学工作、以本院为第一单位获得的科研项目 and 科研成果，以及为本院师生公共服务做出过特别贡献的兼职人员。

四、具体考核分配方法

1. 岗位考核与岗位奖励津贴分配

岗位奖励津贴是对较好地履行岗位职责、完成本岗位基本工作任务的在岗工作人员的一种奖励。学院依据个人岗位考核情况分配岗位奖励津贴。

学院教职工的岗位档级依据学校核定的年度岗位档级执行。晋升高一级职称的教师系列岗位按照学校发文时间分两个阶段计算，晋升后岗位档级一般认定为所获晋升职称的最低档级，获得低职高聘的岗位档级按照学校核定的档级执行。

岗位奖励津贴依据各类人员岗位档级津贴标准和完成相应岗位的工作量进行补发或扣发。

学院教职工按照教学科研、党政管理和其他专业技术岗位类型进行岗位考核。各类人员缺编，学校如果核发相关的缺编费，学院相应发放给相关类别人员缺编津贴。

教学科研岗位年度基本工作任务标准详见附件 1。

其中，标准教学工作量 $G_{\text{标教}} = K_1 \times \text{学院教学总工作量} / \text{学院在岗专任教师数}$ ，教学科研业绩分计量单位 $G_{\text{单位}} = K_2 \times 100$ ，式中 K_1 、 K_2 根据学院大多数教师实际取得的教学工作量和教学科研业绩分分别进行测算。

教师承担杏林学院学生的教学工作量等价于承担学校本科生的教学工作量，累计到 $G_{\text{本教}}$ 。教师承担成教、自考、二学历学生的教学工作量，如果按照成教讲

课酬金计算办法领取讲课酬金的，不再累计到岗位年度考核和以后定档统计的教学工作量；如果本人申请不按照成教讲课酬金计算办法领取讲课酬金，按照普本教学工作量计算办法计算的教学工作量可以累计到 $G_{\text{本教}}$ ，适用于岗位年度考核和以后岗位定档。

研究生教学工作量 $G_{\text{研教}}$ 按照《南通大学研究生教学工作量计算办法（试行）》文件执行，与按照《南通大学信息科学技术学院本科教学工作量计算办法（试行）》文件计算的本科教学工作量 $G_{\text{本教}}$ 等价。

教学科研人员的教学工作量 $G_{\text{教学}} = G_{\text{本教}} + G_{\text{研教}}$ 。

教学科研人员的教学业绩分记为 $G_{\text{教学业绩}}$ 。

教学科研人员的科研业绩分记为 $G_{\text{科研业绩}}$ 。

教学科研人员的公共服务工作量记为 $G_{\text{公共服务}}$ 。

教学科研人员的岗位总业绩分 $G_{\text{总}} = K \times G_{\text{教学}} + G_{\text{教学业绩}} + G_{\text{科研业绩}} + K \times G_{\text{公共服务}}$ ， K 为换算比例系数。

教学科研人员设定相应档级的基本工作任务标准 $G_{\text{档n标}}$ ，对于 $G_{\text{总}} \geq G_{\text{档n标}}$ 的教学科研人员，发放全年岗位奖励津贴。对于 $G_{\text{总}} < G_{\text{档n标}}$ 的教学科研人员，扣发岗位奖励津贴 $= 0.5\eta \times$ 全年岗位奖励津贴总额， $\eta = (G_{\text{档n标}} - G_{\text{总}}) / G_{\text{档n标}}$ 。

学院高级职称的教学科研岗位人员考核年度内必须承担至少独立一门本科课程，否则，将扣发 1 个月的岗位奖励津贴。岗位绩效定档在本层级非最低档的人员，其教学科研业绩分必须达到教学科研业绩分考核基准线的 50%，否则，将外加扣发 1 个月的岗位奖励津贴。

党政管理和其他专业技术岗位人员，如果满足考勤要求，完成本职岗位工作，同时无重大工作失误和其他影响学院声誉行为的视为满足岗位考核要求，发放全年岗位奖励津贴。如果发生重大工作失误和其他影响学院声誉行为，扣发 10% 的年度岗位奖励津贴。岗位考核基本合格的，扣发 20% 的年度岗位奖励津贴；岗位考核不合格的，扣发 50% 的年度岗位奖励津贴。如果存在旷工等情况的，相关扣发按《南通大学绩效工资扣发管理若干规定》执行。

2. 业绩考核与业绩奖励津贴分配

学院业绩奖励津贴根据教学科研、党政管理和其他专业技术岗位类型按照学校文件规定的比例切块发放，或者按照各类人员岗位档级系数权重比例切块发放。对于其他专业岗位的部分教师，学院要求其承担一定的实验教学和科研工作，所得

业绩奖励津贴从其他专业岗位教师群体切块津贴里统筹发放。

教学科研人员切块所得的业绩奖励津贴按照学校下拨的比例结合学院目标考核和未来发展的需要分为教学工作量业绩奖励津贴和教学科研业绩分奖励津贴两部分，且分别按照教学工作量和教学科研业绩分计算发放。

教学科研人员各岗位档级计算业绩奖励津贴是不再区分教学为主型、教学科研并重型和科研为主型，按照教学工作量津贴和教学科研业绩分津贴分别计算。

教学工作量津贴=教学工作量 $G_{\text{教学}}$ × 教学工作量单价 $J_{\text{职称}}$ ，其中， $J_{\text{职称}}$ 分为 3 档 $J_{\text{正高}}$ 、 $J_{\text{副高}}$ 和 $J_{\text{中初}}$ ， $J_{\text{正高}} = \text{round}(110\%J_{\text{副高}})$ ， $J_{\text{中初}} = \text{round}(90\%J_{\text{副高}})$ ， $\text{round}(\ast)$ 为四舍五入取整函数。

教学科研业绩分津贴=教学科研业绩分 $G_{\text{教科业绩分}}$ × 教学科研业绩分单价 $J_{\text{业绩分}}$ ，其中，教学科研业绩分 $G_{\text{教科业绩分}} = G_{\text{教学业绩分}} + G_{\text{科研业绩分}}$ 。

党政管理和其他专业技术岗位人员按照学校核定的岗位档级进行岗位考核，一般按照岗位档级系数权重比例分配切块所得的业绩奖励津贴。

3. 其他专项考核与专项奖励津贴分配

学院对未纳入岗位奖励津贴和业绩奖励津贴奖励范围内，但对学院学科专业建设、目标责任制考核和学院建设发展做出重大贡献，或者提供公共服务工作的相关人员进行专项奖励，计算专项奖励工作量，与公共服务工作量一同纳入公共服务业绩奖励津贴范畴进行奖励。公共服务工作量单价= $\max\{J_{\text{副高}}, 20 \text{ 元}\}$ 。

学院按照一定比例发放给各系、室（中心）综合工作量，由各系、室（中心）负责人按照实际绩效贡献统筹分配，报学院绩效工资实施工作小组审核。该工作量统计为教师的公共服务工作量。

对于上级单位借调，学校派出挂职锻炼，享受学术假、工伤法定医疗期、法定产假期的人员，按照学校人事处核定的时间节点计算其年度工作量基准线进行岗位考核，发放相应的岗位奖励津贴。如果学校贴补其教学工作量和教学科研业绩分，则按照学院单价计算补贴发放。

学院领导以及学校中层干部换届调整或转岗的教师按照学校相关文件执行。系、室（中心）主任/副主任等津贴通过补贴公共服务工作量方式发放管理业绩专项津贴。

学院党支部书记、校纪检监察员、工会主席、班主任等按照 60 元/月/人补贴专项津贴。

学院对专任教师实施目标任务考核，考核等级分别为优秀、良好、合格和不合格，其中，优秀占比 20%，良好占比 40%。目标任务考核优秀、良好、合格的分别按照 3000 元/人、2000 元/人、1000 元/人进行业绩津贴奖励；学院非专任教师按室（中心）切块考核并奖励。学院年度考核为优秀的人员不再发放奖励津贴。

个别未明确业绩分计算办法的专项奖励津贴由学院绩效工资实施工作小组商定。

4. 保障性业绩奖励津贴分配

由于教学工作量和教学科研业绩分单价取整等因数计算结余的奖励性业绩津贴和学校补发的目标考核奖励津贴作为保障性业绩奖励津贴按照在岗工作月份平均分配给学院每个教职工。

五、其他说明

1. 学校人事处核发给学院某一单位（如重点实验室、研究中心）的指定的编制性质补贴工资由相关单位人员分配，分配方式由学院绩效工资实施工作小组审定。学校人事处核发给学院某一人员的津贴工资（编制），可由该人员选择抵扣岗位编制或超标准工作量业绩津贴两种分配方式之一申请发放，报学院绩效工资实施工作小组审定。

2. 工作关系转至杏林学院的教师按照学校规定以及实际在学院的工作时间进行目标考核和奖励。

3. 对于年薪制、海外研修停发岗位津贴等教学科研人员，参照学校相关的管理规定执行。

4. 外单位兼职人员的业绩津贴分为教学工作量津贴和教学科研业绩分津贴两类，外单位人员的教学工作量单价= $\max\{\text{教学工作量单价 } J_{\text{职称}}, 20 \text{ 元}\}$ ，外单位人员的教学科研业绩分单价与本院教学科研业绩分单价相同。

5. 海外研修人员的第一年、海内外攻读博士学位人员的前三年每年补贴 0.5 个标准教学工作量进行年度岗位考核，对于先停后补岗位津贴的研修人员，按照学校人事处相关的管理规定执行。近三年（不含当年）引进的第六类及以上人才教学工作量不作年度岗位考核要求，仅考核教学科研业绩分，当年引进的第六类及以上人才的教学工作量和教学科研业绩分均不作年度岗位考核要求。近三年引进的第六类及以上人才的业绩奖励津贴按其获得的教学工作量和教学科研业绩分计算发放。因病请假人员按照实际在岗时间计算教学工作量和教学科研业绩分基准线，进行

岗位考核，发放在岗期间的岗位奖励津贴；业绩奖励津贴按照实际业绩计算发放。

6. 低职高聘人员按照学校核定的岗位档级进行岗位绩效考核，按照实际职称计算发放教学工作量奖励津贴。

7. 本实施细则中未提及的事项如有学校规定的按照学校规定执行，如与学校规定相冲突的按照学校规定执行。教师可以就学校和学院未提及的条款提出书面申请，由学院绩效工资实施工作小组讨论确定。

2020 年 8 月 29 日

附件 1：信息科学技术学院教学科研岗位年度基本工作任务标准

岗位级档			教学工作量	教学业绩分	科研业绩分	G 档 n 标	2020 年
正高级、 低级高聘人员	1 档	教学为主型	1.5G 标教	32G 单位-0.5 K×G 标教		G 档 1 标=K×G 标教 +32G 单位	G 档 1 标=5200
		教学科研型	G 标教	16 G 单位	16G 单位		
		科研为主型	0.5G 标教		32G 单位+0.5 K×G 标教		
	2 档	教学为主型	1.5G 标教	28G 单位-0.5 K×G 标教		G 档 2 标=K×G 标教 +28 G 单位	G 档 2 标=4800
		教学科研型	G 标教	14 G 单位	14 G 单位		
		科研为主型	0.5G 标教		28G 单位+0.5 K×G 标教		
	3 档	教学为主型	1.5G 标教	24G 单位-0.5 K×G 标教		G 档 3 标=K×G 标教 +24 G 单位	G 档 3 标=4400
		教学科研型	G 标教	12G 单位	12 G 单位		
		科研为主型	0.5G 标教		24G 单位+0.5 K×G 标教		
	4 档	教学为主型	1.5G 标教	20G 单位-0.5 K×G 标教		G 档 4 标=K×G 标教 +20G 单位	G 档 4 标=4000
		教学科研型	G 标教	10 G 单位	10 G 单位		
		科研为主型	0.5G 标教		20G 单位+0.5 K×G 标教		
	5 档	教学为主型	1.5G 标教	16G 单位-0.5 K×G 标教		G 档 5 标=K×G 标教 +16 G 单位	G 档 5 标=3600
		教学科研型	G 标教	8G 单位	8 G 单位		
		科研为主型	0.5G 标教		16G 单位+0.5 K×G 标教		
副高级	6 档	教学为主型	1.5G 标教	14G 单位-0.5 K×G 标教		G 档 6 标=K×G 标教 +14 G 单位	G 档 6 标=3400
		教学科研型	G 标教	7 G 单位	7 G 单位		
		科研为主型	0.5G 标教		14G 单位+0.5 K×G 标教		
	7 档	教学为主型	1.5G 标教	12G 单位-0.5 K×G 标教		G 档 7 标=K×G 标教 +12 G 单位	G 档 7 标=3200
		教学科研型	G 标教	6 G 单位	6G 单位		
		科研为主型	0.5G 标教		12G 单位+0.5 K×G 标教		
	8 档	教学为主型	1.5G 标教	10G 单位-0.5 K×G 标教		G 档 8 标=K×G 标教 +10 G 单位	G 档 8 标=3000
		教学科研型	G 标教	5 G 单位	5 G 单位		
		科研为主型	0.5G 标教		10G 单位+0.5 K×G 标教		
中级	9 档	教学为主型	1.2G 标教	8G 单位-0.2 K×G 标教		G 档 9 标=K×G 标教 +8G 单位	G 档 9 标=2800
		教学科研型	G 标教	4 G 单位	4 G 单位		
		科研为主型	0.5G 标教		8G 单位+0.5 K×G 标教		
	10 档	教学为主型	1.2G 标教	6G 单位-0.2 K×G 标教		G 档 10 标=K×G 标教 +6G 单位	G 档 10 标=2600
		教学科研型	G 标教	3 G 单位	3 G 单位		
		科研为主型	0.5G 标教		6G 单位+0.5 K×G 标教		
	11 档	教学为主型	1.2G 标教	4G 单位-0.2 K×G 标教		G 档 11 标=K×G 标教 +4 G 单位	G 档 11 标=2400
		教学科研型	G 标教	2 G 单位	2 G 单位		
		科研为主型	0.5G 标教		4G 单位+0.5 K×G 标教		
初级	12 档	教学为主型		12 G 单位		G 档 12 标=12 G 单位	G 档 12 标=1200
		教学科研型		6 G 单位	6 G 单位		
		科研为主型			12 G 单位		
	13 级	教学为主型		10 G 单位		G 档 13 标=10 G 单位	G 档 13 标=1000
		教学科研型		5 G 单位	5 G 单位		
		科研为主型			10 G 单位		
	14 级	教学为主型		8 G 单位		G 档 14 标=8 G 单位	G 档 14 标=800
		教学科研型		4 G 单位	4G 单位		
		科研为主型			8 G 单位		