**文学院2022年度年终奖励性绩效工资考核结算实施细则**

（征求意见稿）

为充分发挥奖励性绩效工资分配的激励导向作用，建立以体现“岗绩结合、优绩优酬”为核心的分配制度，充分激发和调动教职工的积极性和创造性，结合学院实际，特制定本实施细则。

**一、考核分配政策依据**

2022年度年终分配，根据《南通大学 2022 年度奖励性绩效工资考核分配实施办法》（通大〔2022﹞17号）等相关文件精神执行。

**二、奖励性绩效工资构成**

奖励性绩效工资主要体现教职工的岗位职责、工作业绩、实际贡献等因素，主要包括：岗位奖励津贴、业绩奖励津贴、专项奖励津贴。

 （一）岗位奖励津贴为学校按月预发给个人的岗位奖励经费。

 （二）业绩奖励津贴为学校划拨的业绩奖励津贴经费及纳入奖励性绩效工资的学院创收分成的一部分。

 （三）专项奖励津贴为学校划拨的教学科研等成果类专项奖励经费。

**三、岗位奖励津贴分配**

（一）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奖励。

（二）岗位奖励津贴分配主要依据个人岗位等级和各级各类岗位相应岗位分值，由学校逐月代为预发，发生额列入学院奖励性绩效工资总量和个人年度岗位奖励津贴标准总额内，年终学院统一结算。

（三）完成本岗位基本工作任务者，可享受全额岗位奖励津贴。教学科研岗基本工作任务含基本教学工作量与基本教学科研业绩分两部分，两者分别为相应级档全年工作任务标准的70%。在计发岗位奖励津贴时，岗位绩效定档在本层次非最低档的，原则上不得用教学工作量代替教学科研业绩分基本要求，其余情况可以打通，具体标准为：1000教学科研业绩分=125课时。

（四）按教学科研岗绩效定档的专职学生工作人员，由学校归口管理部门负责考核，学院根据考核结果结算岗位奖励津贴。

（五）非教学科研岗人员的基本工作量考核主要以在岗出勤、履行职责、师生满意度、完成工作任务等情况，作为考核依据。

（六）未完成本岗位基本工作任务者，岗位奖励津贴结算经费（教职工2022 年岗位奖励津贴暂存部分）按未完成工作任务比重作相应扣发。

（七）在职人员因各类原因扣发或暂停发放绩效工资的，相关扣发按《南通大学绩效工资扣发管理若干规定》执行。

**四、业绩奖励津贴分配**

**（一）两个系列按比例切块**

根据各岗位业绩津贴平均水平大体相当的原则，教学科研岗与党政管理岗总业绩津贴按比例进行切块。

教学科研岗总业绩津贴=（教学科研岗在岗人数总和/全院在岗人数总和）\*发放额

党政管理岗总业绩津贴=（党政管理岗在岗人数总和/全院在岗人数总和）\*发放额

**（二）教学科研岗业绩津贴**

教学科研岗业绩津贴由各级档标准津贴及公共服务津贴组成。

**1. 各级档标准津贴**

（1）各级档标准津贴含教学工作津贴、教学科研业绩分津贴，两者各占50%。

各级档标准津贴=各级档系数\*标准单价。

标准单价=（教学科研岗总业绩津贴-教学科研岗公共服务津贴）/各档级系数总和。

各级档系数参照《南通大学2019-2021年聘期岗位绩效定档工作方案》及《2019-2021年聘期各岗位绩效级档系数》执行。

（2）教学科研岗位完成教学与教学科研业绩分全部工作任务者，全额享受相应岗位分值的奖励津贴。

（3）超额完成教学、教学科研业绩分工作量者，发放超工作量奖励津贴。

超教学工作量津贴=超课时数\*奖励单价。正高、副高、中级职称奖励单价参照1.4/1.2/1.0标准执行。

超教学科研业绩分津贴=教学科研业绩分标准津贴+超业绩分\*奖励单价。超业绩分按成果业绩分与专项业绩分分别计值。根据目标考核要求及产出性质，论文、论著（含教学论文、教材）作为成果业绩奖励，其余业绩作为专项业绩奖励。各类成果业绩与专项业绩奖励单价结合实际确定适当比值。

（4）教学工作量、教学科研业绩分未达标者，按实际工作任务完成比例发放相应津贴。

教学工作量不足人员教学工作津贴=个人教学工作标准津贴\*实际教学工作量/应完成教学工作量

教学科研业绩分不足人员业绩分津贴=个人教学科研业绩分标准津贴\*实际教学科研业绩分/应完成教学科研业绩分

**2. 公共服务津贴**

（1）公共服务津贴由教职工个人从事公共服务的实际工作按相应标准发放。

（2）公共服务工作是指教职工在教学、科研任务之外接受学院安排完成的工作。公共服务内容包括担任系室主任、班主任、分工会、各委员会等工作以及学院认可的其他公共服务等。

（3）公共服务津贴发放总额为业绩津贴总额的10%。

**（三）党政管理岗业绩津贴**

专职学生工作人员由学校归口管理部门负责考核，行政工作人员由学院负责考核。依据岗位履职情况，内部定档分配，分配方案提交奖励性绩效工资实施领导组审批。

 **五、专项奖励津贴分配**

为进一步提高学校教学、科研水平，发挥绩效工资的激励与导向作用，体现对教学科研一线倾斜，对教职工取得的重要教学、科研等成果进行专项奖励，具体实施参照学校教学科研等成果类专项奖励的相关规定执行。

**六、工作机构及程序**

（一）成立奖励性绩效工资实施领导组与工作组。领导组负责研究制定奖励性绩效工资实施细则，工作组根据实施细则进行个人奖励性绩效工资核算工作。

1.2022年度年终奖励性绩效工资分配实施工作领导组：

组长：钱荣贵 陈燕

成员：周远富 张学城 袁小平 陈春保 许富宏 邵志华 贾飞

2.2022年度度年终奖励性绩效工资分配实施工作组：

组长：邵志华 张小芳

成员：施贤明 阚兴辉 王艳 吉凯熙 杨梅 张慧敏

（二）工作组草拟奖励性绩效工资实施细则草案，提交领导组审议。

（三）《文学院2022年奖励性绩效工资分配实施细则》上报学校审批。

**七、其他说明**

（一）教职工教学工作量根据《南通大学本科教学工作量计算办法》（通大教〔2018〕48号）、《南通大学研究生教学工作量计算办法》（通大研〔2018〕11号）进行核算，教学科研业绩分由学校相关部门公示确认。

（二）教职工年度考核被确定为优秀等次的，奖励性绩效工资上浮1000元。年度考核被确定为基本合格、不合格等次的，绩效工资按有关规定作相应扣发。

（三）在学院创收、捐赠吸纳中作出贡献的，由学院另行制定政策进行奖励。

（四）近3年引进的各类人才的年度考核根据相关协议精神执行。其中近3年引进的第六类及以上非年薪制人员在第二、第三年应具备一定的教学工作量，教学工作量标准为每年60课时。

（五）本实施细则由学院奖励性绩效工资实施工作组负责解释。未尽事宜，由学院奖励性绩效工资实施工作领导组研究决定，并向全体教职工通报。

 文学院

2022年12月28日

附件：2022年教学科研岗工作任务标准

**附件**

**2022年教学科研岗工作任务标准**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **岗位级档** | **系数** | **教学工作量** （含课堂教学、研究生指导、论文指导） | **教学科研业绩分** |
| 正高1档 | 6.0 | 平均教学工作量 | A\*6.0 |
| 正高2档 | 5.3 | A\*5.3 |
| 正高3档 | 4.7 | A\*4.7 |
| 正高4档 | 4.1 | A\*4.1 |
| 正高5档 | 3.7 | A\*3.7 |
| 副高6档 | 3.3 | A\*3.3 |
| 副高7档 | 3.0 | A\*3.0 |
| 副高8档 | 2.8 | A\*2.8 |
| 中级9档 | 2.4 | A\*2.4 |
| 中级10档 | 2.1 | A\*2.1 |
| 中级11档 | 1.9 | A\*1.9 |

注：

1.级档系数参照《南通大学2019-2021年聘期岗位绩效定档工作方案》及《2019-2021年聘期各岗位绩效级档系数》执行。

2.教学科研业绩分以1/4篇C刊为参照值，以A表示。

3.低职高定人员，科研工作量考核按照所定高档科研工作量的1.05倍执行。