**机械工程学院奖励性绩效工资分配实施细则**

**（20240123）**

**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 2023 年度年终奖励性绩效评价结算实施办法》（通大〔2024〕4号）及学院教学工作量、教学科研业绩分核算等绩效工资分配系列配套文件等相关文件精神执行。

**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。具体分配工作由学院办公室负责实施。

**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，各项津贴由学院统筹分配。

**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：专业技术人员（含专任教师、实验技术人员）的工作考核包括教学、科研和公共服务等内容；党政管理人员的工作考核主要包括在岗出勤、履行职责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和科研成果，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任务情况进行补发或扣发。

学院教职工按照专业技术人员（含专任教师、实验技术人员）和党政管理人员分类进行岗位考核。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。

**（1）专业技术人员**

1. **专任教师**

教学科研岗位年度基本工作任务标准参见附件1。

其中，教学工作量计量标准*G*教标=K1×⌊学院教学总工作量/学院在岗专任教师数⌋，教学科研业绩分计量标准*G*研标=K2×⌊学院教学科研业绩分总量/学院在岗专任教师的岗位绩效级档系数总和⌋，式中K1、K2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。岗位绩效级档系数是在学校当年聘任岗位绩效级档系数的基础上，以副高7档（级档系数3.0）为基准换算得到。

教学工作量记为*G*教学，教研业绩分记为*G*教研业绩，科研业绩分记为*G*科研业绩，公共服务工作量记为*G*公共服务。

教学工作量按照《南通大学机械工程学院教学工作量计算办法（2020版）》文件执行。

教研和科研业绩分计算方法按照学校相关文件执行。

公共服务工作量由学院绩效工资实施工作小组讨论决定。

专任教师岗位总工作量*G*总=*G*教学+\*(*G*教研业绩+*G*科研业绩)+*b*\**G*公共服务，*a*,*b*为换算比例系数，取值视具体情况而定。

专任教师相应档级的基本工作任务标准*G*档n,标=*G*教标+*d*\*\**G*研标，其中*d*为岗位级档系数。对于*G*总≥*G*档n,标的教学科研人员，发放全年岗位奖励津贴。对于*G*总<*G*档n,标的教学科研人员，扣发岗位奖励津贴=n×η×一个月岗位奖励津贴，η=（*G*档n,标-*G*总）/*G*档n,标，n为系数。

学院高级职称的教学科研岗位人员必须承担至少一门普通本科生课程，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，将扣发1个月的岗位奖励津贴。

1. **实验技术人员**

实验技术人员的岗位总工作量*G’*总=*G*实验管理+*G*实验教学+\*(*G*教研业绩+*G*科研业绩)+*b*\**G*公共服务。其中，*G*教研业绩、*G*科研业绩、*G*公共服务同专任教师，*a*,*b*为换算比例系数，取值视具体情况而定。*G*实验教学计算按照《南通大学机械工程学院教学工作量计算办法》文件执行。*G*实验管理计算办法，如果实验技术人员满足考勤要求，完成学院下达的实验室管理任务，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实验管理岗位考核要求，*G*实验管理根据分管实验室开设实验课程、实践课程、实验室开放时长的一定比例折算，具体折算比例由学院绩效工资实施工作小组确定。

实验技术人员设定相应档级的基本工作任务标准同教学科研人员相应档级的基本工作任务标准*G*档n,标，对于*G’*总≥*G*档n,标的实验室管理人员，发放全年岗位奖励津贴。对于*G’*总<*G*档n,标的实验室管理人员，扣发岗位奖励津贴=n×η×一个月岗位奖励津贴，η=（*G*档n,标-*G’*总）/*G*档n,标，n为系数。

**（2）党政管理人员**

党政管理人员满足考勤要求，完成学院下达的工作任务，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。

**2. 业绩考核与业绩奖励津贴分配**

学院业绩奖励津贴根据专业技术人员（含专任教师、实验技术人员）和党政管理人员分类切块发放，或者按照各类人员岗位档级系数权重比例切块发放。切块方法和比例由学院绩效工资实施工作小组确定。

**（1）专业技术人员**

专业技术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。

教学工作量津贴=教学工作量*G*教学×教学工作量单价×职称系数

教学科研业绩分津贴=教学科研业绩分*G*教科业绩分×教学科研业绩分单价，其中，教学科研业绩分*G*教科业绩分=*G*教学业绩分+*G*科研业绩分。

**（2）党政管理人员**

党政管理人员（含学院领导）的业绩奖励津贴在切块范围内，依据学校核定的年度岗位档级系数及比例发放。

专职学生管理人员业绩奖励津贴分配办法按学校相关规定执行。选择专业技术岗位的人员，根据学工条块定档等级进行分配；选择管理岗位的人员，按学院党政管理人员进行考核与分配。

**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、学院文化建设和发展做出重大贡献，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等同于教学工作量单价。

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。

对于承担系（室、中心）主任（含主持工作）、系（室、中心）副主任、班主任、支部书记、分工会主席、教学督导等工作的教师，计算公共服务工作量，具体数量由学院绩效工资实施工作小组审核。

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，按照学校人力资源部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。

学院年度考核为优秀的人员发放一定的奖励津贴。其他专项津贴，按照学校相关规定执行。

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. 学校人力资源部核发给学院某一单位的指定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。学校人力资源部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与教学科研业绩分单价与本院教师相同。

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1.0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，按照学校人力资源部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. 如果存在旷工、重大工作失误、教学事故和其他影响学院声誉行为等情况的，相关扣发按《南通大学绩效工资扣发管理若干规定》执行。

8. 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。

机械工程学院

2024年1月23日

**附件1：机械工程学院专业技术岗位年度基本工作任务标准**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 岗位级档 | | 岗位级档系数d | 教学  工作量 | 教研业绩分 | 科研业绩分 | 岗位标准 |
| 正高级、  低职高聘人员 | 1档 | *2.00* | *G*教标 | *0.5\*2.00\*G*研标 | *0.5\*2.00\*G*研标 | 按学校要求考核 |
| 2档 | *1.77* | *G*教标 | *0.5\*1.77\*G*研标 | *0.5\*1.77\*G*研标 | 按学校要求考核 |
| 3档 | *1.57* | *G*教标 | *0.5\*1.57\*G*研标 | *0.5\*1.57\*G*研标 | *G*教标*+1.57\*G*研标*/*a |
| 4档 | *1.37* | *G*教标 | *0.5\*1.37\*G*研标 | *0.5\*1.37\*G*研标 | *G*教标*+1.37\*G*研标*/*a |
| 5档 | *1.23* | *G*教标 | *0.5\*1.23\*G*研标 | *0.5\*1.23\*G*研标 | *G*教标*+1.23\*G*研标*/*a |
| 副高 | 6档 | *1.10* | *G*教标 | *0.5\*1.10\*G*研标 | *0.5\*1.10\*G*研标 | *G*教标*+1.10\*G*研标*/*a |
| 7档 | *1.00* | *G*教标 | *0.5G*研标 | *0.5G*研标 | *G*教标*+G*研标*/* a |
| 8档 | *0.93* | *G*教标 | *0.5\*0.93\*G*研标 | *0.5\*0.93\*G*研标 | *G*教标*+0.93\*G*研标*/* a |
| 中级 | 9档 | *0.80* | *G*教标 | *0.5\*0.80\*G*研标 | *0.5\*0.80\*G*研标 | *G*教标*+0.80\*G*研标*/* a |
| 10档 | *0.70* | *G*教标 | *0.5\*0.70\*G*研标 | *0.5\*0.70\*G*研标 | *G*教标*+0.70\*G*研标*/* a |
| 11档 | *0.63* | *G*教标 | *0.5\*0.63\*G*研标 | *0.5\*0.63\*G*研标 | *G*教标*+0.63\*G*研标*/* a |
| 初级 | 12档 | *0.53* | *G*教标 | *0.5\*0.53\*G*研标 | *0.5\*0.53\*G*研标 | *G*教标*+0.53\*G*研标*/* a |
| 13档 | *0.43* | *G*教标 | *0.5\*0.43\*G*研标 | *0.5\*0.43\*G*研标 | *G*教标*+0.43\*G*研标*/* a |
| 14档 | *0.40* | *G*教标 | *0.5\*0.40\*G*研标 | *0.5\*0.40\*G*研标 | *G*教标*+0.40\*G*研标*/* a |

备注：

1）岗位绩效级档系数是在学校当年聘任岗位绩效级档系数的基础上，以副高7档（级档系数3.0）为基准换算得到。

2）教学科研业绩分不足的，可以用教学工作量超标部分冲抵，1个教学工作量冲抵a个教学科研业绩分，a为比例系数。

3）教学工作量不足的，可以用教学科研业绩分超标部分冲抵，1个教学科研业绩分冲抵1/a个教学工作量。

4）新引进人员前三年的教学工作量不作刚性达标要求，但其教学科研业绩分达标要求相应提高，需要用教学科研业绩分冲抵教学工作量，1个教学科研业绩分冲抵1/a个教学工作量。