

# 南通大学医学院（护理学院）2020年度奖励性绩效工资分配方案

（2020年6月1日，经学院第三届教职工代表大会暨工会会员代表大会和党政联席会议讨论通过）

为深入贯彻学校第三次党代会精神，围绕“8050”计划，积极推进研究型学院建设，在切实保障教职工待遇的基础上，进一步发挥薪酬制度的激励导向作用，倡导多劳多得、优绩优酬。根据《南通大学2019年度年终分配工作方案》（通大人〔2019〕68号）文件要求，现依据学校和学院相关文件，结合学院实际情况，特制定本分配方案。

## 一、政策依据

### 1. 学校层面：

《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）、《南通大学教学业绩分计算办法》（通大〔2018〕33号）、《南通大学教学奖励办法》（通大〔2018〕34号）、《南通大学本科教学工作量计算办法（试行）》（通大教〔2018〕48号）、《南通大学研究生教学工作量计算办法（试行）》（通大研〔2018〕11号）、《南通大学科研奖励办法》（通大〔2018〕23号）、《南通大学ESI学科培育和成果类专项奖励办法》（通大〔2018〕37号）、《南通大学大学生创新创业竞赛组织管理实施办法》（通大〔2018〕15号）、《南通大学科研业绩分计算办法（修订）》（通大〔2020〕13号）等文件。

### 2. 学院层面

《南通大学医学院奖励性绩效工资实施细则》、《南通大学医学院2019年度奖励性绩效工资分配方案》和《南通大学医学院工作量和业绩分核算办法》等。

## 二、实施范围

学院奖励性绩效工资的实施范围为执行事业单位岗位绩效工资制度的学校事业编制在岗人员、人才租赁人员及人事代理人员。实行协议年

薪制人员由学校按其聘用协议的约定执行，不纳入奖励性绩效工资实施范围。

### 三、经费来源

学院奖励性绩效工资经费来源，主要有学校划拨的 2020 年业绩奖励津贴经费以及学院的创收经费等。

### 四、组织机构

学院成立 2020 年度绩效工资实施工作小组（以下简称工作小组），工作小组由学院党政领导、相关职能办公室负责人和教职工代表组成；主要负责学院方案的制定和实施工作。具体组成如下：

组长：史亚琴、孙斐

成员（按姓氏笔画为序）：方小霞、吕广明、朱轶晴、刘鹏、许伟、李敏、杨敏、羌建峰、宋建、张新化、陈罡、范义辉、周峰、郭瑜洁、桑爱民

### 五、实施程序

1. 成立学院奖励性绩效工资实施工作小组，起草《医学院 2020 年度奖励性绩效工资分配方案》（征求意见稿）。

2. 《医学院 2020 年度奖励性绩效工资分配方案》（征求意见稿一、二）在广泛征询教职工意见和建议修改后，经学院第三届教职工代表大会暨工会会员代表大会、奖励性绩效工资实施工作小组和学院党政联席会议讨论并通过，在全院教职工范围内公示。

3. 经学院党政联席会议确定的《医学院 2020 年度奖励性绩效工资分配方案》，报学校绩效工资实施工作领导小组审核批准后实施。

4. 实施工作小组依据《医学院 2020 年度奖励性绩效工资分配方案》，进行个人奖励性绩效工资核算工作。

5. 奖励性绩效工资核算结果向全院教职工公示，并报学校绩效工资实施工作领导小组审核批准后，由学校财务部门发放。

## 六、岗位分类及基本工作量（业绩分）标准

根据《南通大学岗位设置与管理暂行办法》岗位分为专业技术岗位、工勤技能岗位和管理岗位三种类别，其中专业技术岗位又分专任教师岗位和其他专业技术岗位。我院根据实际情况，建立岗责一致的基本工作量考核制度，对不同岗位类别人员实行分类考核。原则上绩效定档级别越高，基本工作量要求越高。各岗位基本工作量（业绩分）标准如下：

专任教师岗位：完成岗位基本工作量和业绩分（见下表），服从学院和系室安排，年终综合测评成绩达到合格以上等级。

2020年度专任教师岗位基本工作量和业绩分标准如下：

任务/教学科研岗位、级档	正高					副高			中级			初级
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
教学工作量	120	110	100	100	100	160	140	120	150	150	150	150
教学科研业绩分	3000	2800	2600	2400	2200	2000	1800	1600	1400	1200	1000	800
公共服务业绩分	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400

注：教学工作量要求指承担全日制非境外本科生（含杏林）和研究生理论课和实验课的标准学时数。超过100%教学工作量的部分以“1标准学时=5教学工作业绩分”计入业绩分。教学工作量满50%不满100%者，差额部分以“1标准学时=7.5业绩分”标准业绩分抵扣；教学工作量不满50%者，差额部分以“1标准学时=8业绩分”标准用业绩分抵扣。教学工作量和业绩分计算标准见《南通大学医学院工作量和业绩分核算办法》(附件2)。

其他专业技术岗位：承担一个班级一门以上的实验课教学任务的基础上完成400个教学科研业绩分，或完成600个教学科研业绩分；完成400个公共服务业绩分；服从学院和系室安排，年终综合测评成绩达到合格以上等级。

工勤技能岗位：服从学院和系室管理，完成系室安排的相关工作；完成400个公共服务业绩分；年终综合测评成绩达到合格以上等级。

管理岗位：服从学院和职能办公室管理，遵守劳动纪律，完成学院和职能办公室安排的相关工作；完成 400 个公共服务业绩分；年终综合测评成绩达到合格以上等级。

## 七、个人奖励性绩效工资的结构

学院教职工个人奖励性绩效工资由岗位奖励津贴、业绩奖励津贴和其他专项奖励津贴三部分构成。

### 1. 岗位奖励津贴

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。根据教职工岗位绩效定档的级档系数与单价以及出勤情况，全年分 12 个月发放（附件 1：南通大学 2019-2021 年聘期各岗位绩效级档系数）。

我院根据实际情况，建立岗责一致的基本工作量考核制度，对不同岗位类别人员实行分类考核。

对不能在岗履行职责或不能完成本岗位工作任务的人员，按其工作任务或工作量完成比例计发相应岗位奖励津贴，多发的部分年终结算时予以扣回。对有平时缺勤或受处分等情况人员，将视具体情况扣发，具体标准见《南通大学绩效工资扣发管理若干规定》。

岗位奖励津贴年终结算时，年度考核等级“优秀”者，当年度岗位奖励津贴增发 3000 元；年度考核“基本合格”者，当年度岗位奖励津贴扣发 50%；年度考核“不合格”者，扣发全年岗位奖励津贴。

### 2. 业绩奖励津贴

根据《南通大学医学院业绩分核算办法（修订版）》（附件 2）核算学院年度业绩分，以每业绩分不低于 5 元的单价计算业绩奖励津贴。

专任教师：按实际完成业绩分情况计发。在完成岗位基本工作量（业绩分）标准后，按岗位业绩奖励分值×25 元/分计发业绩奖励津贴。超额完成的业绩分按标准增发业绩奖励津贴；对于不能完成基本工作量和业绩分

要求的，按比例扣发相应业绩奖励津贴。

距离退休年龄不足三年的专任教师，在完成教学基本工作量任务后，不作教学科研业绩分要求，按岗位业绩奖励分值 $\times 25$ 元/分计发业绩奖励津贴。

其他专业技术人员：在完成岗位基本工作量（业绩分）标准后，按岗位业绩奖励分值 $\times 25$ 元/分计发业绩奖励津贴。超额完成的业绩分按标准增发业绩奖励津贴；对于不能完成基本业绩分要求的，学院予以扣减。距离退休年龄不足三年的实验技术人员，在完成基本教学授课任务后，不作教学科研业绩分要求，按岗位业绩奖励分值 $\times 25$ 元/分计发业绩奖励津贴。

工勤技能岗位人员：在完成岗位基本工作量（业绩分）标准后，按岗位业绩奖励分值 $\times 25$ 元/分计发业绩奖励津贴。

管理岗位人员：按专任教师平均业绩分的90%享受业绩奖励津贴。

注：岗位业绩奖励分值见附件3：南通大学医学院各级人员业绩奖励津贴年参考分值表。

为推进“8050计划”，围绕研究型学院建设目标，紧盯学院目标任务的核心指标和短板，学院在相当长的时期内对《南通大学医学院工作量和业绩分核算办法》中部分业绩分计算将再予以倾斜支持。

①对系室引进的四类及以上高层次人才，用人成本由学校（学院）全额承担。虽然高层次人才享受协议年薪不参加学院年终绩效分配，但高层次人才产出的教学科研业绩视为所在系室业绩，纳入系室绩效分配范畴。以此调动系室大力高层次人才引进的积极性，“不遗余力、不惜代价、不留遗憾”的做好人才引进工作。

②近三年引进的第六类及以上非年薪制人员，按学校文件规定，其教学工作量按实际在学院工作时间补足至全校平均水平，增拨相应的教学工作量津贴经费至学院，视作完成基本教学工作量。其中，已超过学校平均教学工作量要求的学校不予增拨。

③对SCI收录第一署名单位为南通大学医学院的学术论文业绩分按1.2倍标准执行；新进入ESI排名前1%学科和潜力值超过0.5学科的论文，以及在自然指数期刊发表的论文业绩分标准再上浮20%。

④对学院教职工以南通大学其他学院或系所为第一署名单位发表的论文，从我院申报成果奖励并被学校职能部门认同的，按学院标准计算业绩分；未从我院申报成果奖励，或申报未被学校职能部门认同的，不计业绩分。学院外人员以南通大学医学院为第一署名单位发表的论文，从我院申报成果奖励的，按学院标准计算业绩分。

⑤对当年度获得国家级课题的主持人的立项业绩分按乘以1.5倍标准执行。参加学院组织的国自然二审专家咨询会，积极撰写国自然标书，通过国自然基金委形式审查但未获资助的予以500元/项奖励。

⑥对当年度横向课题一次到账经费20-50万元的，业绩分按1.5倍标准执行；一次到账经费50万元以上的，业绩分按2倍标准执行。

⑦为鼓励申报省级及以上教学科研课题（建设项目）和成果奖励，对通过校内竞争，差额推荐至省级未获立项（或未获奖）的，按立项（或最低获奖等次）的30%业绩分计算；对通过省内竞争，差额推荐至国家级未获立项（或未获奖）的，按立项（或最低获奖等次）的40%业绩分计算。

⑧对于市厅级及以上成果奖励（含教学和科研），在基于获奖单位和完成人均按二分之一递减计算业绩分的原则下，业绩分按2倍标准执行。

⑨为鼓励专利成果转化，专利成果转让费视同横向课题到账经费计算业绩分。

教工业绩奖励津贴在各自岗位类别内根据取得分值进行分配。业绩奖励津贴学院按系室实际完成业绩分情况分配至系室（职能办公室），由系室（职能办公室）结合教职工个人业绩实行二次分配。二次分配由系室负责人牵头组织实施，分配方案及金额要在系室范围内公示后报学院绩效工资实施工作小组批准。

### 3. 其他专项奖励津贴

其他专项奖励津贴包括创收分成基础专项津贴、目标考核优秀奖励专项津贴、行政管理人员加班专项津贴、系主任津贴、系室秘书津贴、支部书记津贴、综合安全年度工作绩效奖励津贴等。

创收分成基础专项津贴为全院普惠性专项津贴。

目标考核优秀奖励专项津贴是 2020 年目标管理考核中优秀系室或部门的专项奖励津贴，优秀占比控制在 20%左右，业务系室以系室人均教学科研业绩分均值计算进行排名。

行政管理人员加班专项津贴是指学院行政管理人员在规定工作时间之外继续工作所获得的劳动报酬；行政人员加班需履行严格审批手续，并报学院综合办公室，行政人员加班一般只予以调休，不发放加班津贴，因工作需要全年未能调休的才发放加班津贴。

系主任津贴、系室秘书津贴、支部书记津贴是指学院行政、业务部门担任相应职务的职务专项津贴，担任多项职务者“就高”享受一项职务专项津贴，不重复享受。

安全工作绩效是指各系室在 2020 年实验室安全管理相关工作的专项奖励津贴。凡在 2020 年度严格遵守各项安全规定，无安全事故发生，可获综合安全年度工作绩效奖励津贴。对在学校、学院组织的实验室安全检查中发现问题的系室，综合安全年度工作绩效津贴将作相应扣除。

其他专项奖励津贴标准根据学院年度奖励性绩效工资总量，经党政联席会议讨论后决定。

### 八、其他相关问题说明：

1. 岗位绩效定档在本层级非最低档的，原则上不得用教学工作量代替教学科研业绩分基本要求。

2. 根据学校 2019-2021 年聘期岗位绩效定档方案，经学校批准选择教学科研岗位绩效定档的教学科研机构行政领导（管理六级及以上），其年度

教学工作量要求按相关政策执行，达到相关要求即视作完成学院基本教学工作量要求，享受全额岗位奖励津贴。

3. 已在学校获得的教学科研成果类专业奖励津贴，学院不再重复给予奖励。

4. 女职工在规定的产假期间，原则上应享受岗位奖励津贴。

5. 国内外在职、脱产攻读博士学位（规定的学制内）、公派出国（境）访学人员，原则上可享受岗位奖励津贴。系室如需二次分配，须考虑其基本生活及其将来为系室所做的贡献；同时还要考虑以往类似人员的政策执行。

6. 退休返聘人员底薪 1200 元/月，根据完成的教学科研业绩分核算业绩津贴。

7. 严格会议考勤制度，对学院网站考勤公告中未履行请假手续，无故缺勤的人员，按 100 元/次扣发业绩津贴。

8. 为解决大学英语四六级考试监考人员不足问题，大学英语四六级考试监考可纳入公共服务监考次数统计，不纳入公共服务业绩分监考次数的学院增发 50 元/次。

9. 本分配方案未能涉及的其他有关绩效分配问题由分配工作小组讨论决定。

**九、本分配方案适用于 2020 年度奖励性绩效工资分配。**

**十、本分配方案由学院综合办公室负责解释。**



附件 1:

## 南通大学 2019-2021 年聘期各岗位绩效级档系数

附表 1: 专业技术岗位 (14 档)

级档	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
系数	6.0	5.3	4.7	4.1	3.7	3.3	3.0	2.8	2.4	2.1	1.9	1.6	1.3	1.2
教学科研岗位	正高					副高			中级			初级		
其他专业技术岗位				正高			副高			中级		初级		员级

附表 2: 管理岗位 (19 档)

级档	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
系数	6.0	5.4	4.9	4.4	3.7	3.5	3.3	3.0	2.8	2.6	2.4	2.3	2.2	2.0	1.9	1.8	1.6	1.4	1.2
职级	管理三级 (正厅)	管理四级 (副厅)		管理五级 (正处)			管理六级 (副处)		管理七级 (正科)			管理八级 (副科)		管理九级 (科员)		管理十级 (办事员)			

附表 3: 工勤技能岗位 (9 档)

级档	1	2	3	4	5	6	7	8	9
系数	2.3	2.1	1.8	1.6	1.4	1.3	1.2	1.1	1.0
技术等级	技术工一级		技术工二级		技术工三级		技术工四级		技术工五级

附件 2:

## 南通大学医学院业绩分核算办法(修订版)

医学院业绩分由教学业绩分、科研业绩分和公共服务业绩分三部分组成。教学业绩分和科研业绩分纳入业绩奖励津贴计算范畴；公共服务业绩分为达标性业绩分，超额完成的公共服务业绩分一般不纳入业绩奖励津贴计算范畴。教学业绩分和科研业绩分等价。本修订版依据学校最新文件在原办法基础上适当调整。

### 第一部分 教学业绩分核算办法

教学业绩分由专任教师教学工作量业绩分、指导研究生业绩分、人才培养质量业绩分、教学改革研究项目业绩分、教学质量工程业绩分、教学成果奖励业绩分和其他教学奖励业绩分等七部分组成。

#### 一、超教学工作量业绩分与标准学时工作量计算方法

专任教师在完成基本教学工作量（标准学时）后，超出部分以“1 标准学时=5 教学工作业绩分”计算超教学工作量业绩分。

标准学时工作量计算方法如下：

##### 1. 全日制本科（含杏林学院）教学工作量

(1) 理论课程标准学时=理论课时数×教学班系数×课程系数×重复次数

教学班系数：一个自然班（40 人左右）的系数为 1.0；每增加一个自然班，系数增加 0.2，最多不超过 1.6。

课程系数：一般课程系数 1.0，新开课程系数 1.4，研究性教学课系数 1.5，双语教学系数 1.8，全英文授课系数 2.0，示范课系数 2.5。

说明：开新课程是指任课教师讲授学校从未开设过的课程，或者吸收最新成果，更新教学内容达 60%以上的课程；研究性教学课是指各学院开设的 PBL、CBL、翻转式、混合式、在线开放课程、慕课等体现教学改革的全

部课程或单次课；示范课是指学校或学院组织的，具有观摩和示范效应的公开课的单次课。全英文授课、双语教学课、研究性教学课、开新课程、示范课等课程均须经学院或教务处认定。

(2) 实验课时数为该课程内各实验项目标准时数之和。

实验项目标准时数=实验项目课时数×实验班系数×实验班数×课程系数

实验班系数：一个自然班（40 人左右）的系数为 0.6；40 人以上每增加 10 人上浮 0.1，超过 60 人取 0.8。

课程系数：

课程系数	实验项目类型（同一个实验项目只选择一种类型）
1.0	1、传统实验项目 2、运用具有著作权的虚拟仿真实验教学项目
1.2	1. 运用外单位开发虚拟仿真实验项目合并传统实验教学项目 2. 运用模拟医学技术开展单纯技能培训实验项目 3. 对传统实验项目进行改造，增强设计性、创造性，形成创新性教学项目
1.4	1. 运用外单位开发虚拟仿真实验教学项目合并创新性实验教学项目 2. 运用本单位拥有著作权的虚拟仿真实验教学项目合并传统实验教学项目 3. 运用模拟医学技术开展综合技能培训项目系数
1.6	1. 运用本单位拥有著作权的虚拟仿真实验教学合并创新性实验教学项目

(3) 指导毕业论文（设计）工作量=学生数×培养方案设定的指导周数

2. 研究生理论课教学工作量：

研究生理论课标准学时=理论课时数×理论课系数×课程系数×教学

班系数

注：理论课系数硕士研究生 1.3, 博士研究生 1.5; 课程系数一般为 1.0, 新开课程 1.2。

## 二、指导研究生业绩分

硕士研究生导师独立指导 1 名硕士研究生从入学到该生毕业共计 750 业绩分，一般按研究生修业年份以  $125+250+250+125=750$  分计；

博士研究生导师独立指导 1 名博士研究生从入学到该生毕业共计 1600 业绩分，一般按研究生修业年份以  $200+400+400+400+200=1600$  分计。指导博士研究生延期毕业的，每延期半年扣发 200 业绩分。

## 三、人才培养质量业绩分

项目	业绩分	
优秀博士学位论文（国家级）	5000 分/篇	
优秀博士学位论文（省级）	4000 分/篇	
优秀硕士学位论文（国家级）	3000 分/篇	
优秀硕士学位论文（省级）	2000 分/篇	
优秀硕士学位论文（校级）	500 分/篇	
省优秀毕业设计（论文）	一等奖	2000 分/篇
	二等奖	1000 分/篇
	三等奖	600 分/篇
	入围奖	100 分/篇
指导学生参加 I 类甲层次竞赛	第一等级	100000 分/项
	第二等级	60000 分/项
	第三等级	20000 分/项
	第四等级	10000 分/项
	入围奖	400 分/项
指导学生参加 I 类乙层次竞赛	第一等级	60000 分/项
	第二等级	30000 分/项
	第三等级	15000 分/项
	第四等级	7000 分/项
	入围奖	200 分/项
指导学生参加 I 类丙层次竞赛	第一等级	8000 分/项
	第二等级	4000 分/项
	第三等级	2000 分/项
	第四等级	1000 分/项
	入围奖	100 分/项

指导学生参加II类竞赛	第一等级	1000分/项
	第二等级	600分/项
	第三等级	400分/项
	第四等级	200分/项
	入围奖	50分/项
指导学生参加III类竞赛	第一等级	200分/项
	第二等级	100分/项
	第三等级	50分/项
研究生科研与实践创新计划项目	国家级	1000分/项
	省部级	500分/项
	市厅级	300分/项
	校级	100分/项
大学生创新创业训练计划项目	国家级	800分/项
	省部级	400分/项
	市厅级	200分/项
	校级	50分/项

#### 四、教育教改研究项目业绩分

项目类别	国家级 (业绩分/项)	省部级 (业绩分/项)	市厅级 (业绩分/项)	校级 (业绩分/项)
重中之重项目	20000	5000	1500	400
重点项目	10000	3000	800	200
一般项目	8000	2000	400	100

说明：

1. 教学改革研究项目业绩分期享受。立项当年享受 1/2 业绩分；按期结题的，结题当年享受 1/2 业绩分；延期结题的，结题当年享受 1/4 业绩分；项目被收回、中止的，被收回当年倒扣 1/4 业绩分。

2. 申报省级及以上教学改革研究项目，对通过校内竞争，差额推荐至省级未获立项的，按省级项目（最低级别）的 15% 计算业绩分；对通过省内竞争，差额推荐至国家级未获立项的，按国家级立项（最低级别）的 20% 计算业绩分。

## 五、教学成果奖励业绩分

获奖等第	国家级 (业绩分/项)	省部级 (业绩分/项)	市厅级 (业绩分/项)	校级 (业绩分/项)
特等奖	200000	30000	4000	1000
一等奖	100000	20000	2000	500
二等奖	50000	10000	1000	300
三等奖			200	100

说明：申报省级及以上教学成果奖励，对通过校内竞争，差额推荐至省级未获奖的，按省级最低获奖等次的 30%计算业绩分；对通过省内竞争，差额推荐至国家级未获奖的，按国家级最低获奖等次的 40%计算业绩分。

## 六、教学质量工程业绩分

项目名称	国家级 (业绩分/项)	省部级 (业绩分/项)	市厅级 (业绩分/项)	校级 (业绩分/项)	院级 (业绩分/项)
品牌、特色专业	200000	50000	5000	1000	
在线开放课程 (相关一流课程)	40000	10000	5000	3000	
教学案例库	2000	1000	800	500	
课堂教学改革教学示范	5000	500	200	100	
优秀教学团队、教学名师	20000	5000	2000	500	
微课立项建设				500	
试题库建设				200	
虚拟仿真实验教学项目	10000	4000	2000	1500	500
模拟仿真实验教学项目					500
自制实验教学仪器				1500	500
优秀研究生课程	10000	4000	2000	500	
优秀研究生工作站(示范基地)	30000	10000 (4000)	3000	500	
实验教学示范中心	60000	20000	4000	1000	

## 七、教材立项出版业绩分

教材类别和角色		教材(专著) (业绩分/部)	实验教材 (业绩分/部)	辅助教材 (业绩分/部)
国家级规划教材	主编	10000	5000	2500
	副主编	5000	2500	1250
	编者	3000	1500	750
省重点教材	主编	5000	2500	1250
	副主编	2500	1250	600
	编者	1500	750	360
著名出版社教材	主编	2500	1250	600
	副主编	1250	600	300
	编者	750	360	180
其他出版社教材	主编	1250	600	300
	副主编	600	300	150
	编者	360	180	100
校级教材	立项	300	200	100
	出版	300	200	100
	优秀	300	200	100

说明：国家级规划教材是指由教育部认定的普通高等教育本科国家级规划教材；省重点教材指“十三五”江苏省高等学校重点教材；著名出版社包括人民卫生出版社、高等教育出版社和科学出版社，其他出版社指著名出版社以外的出版社。主编、副主编和编者为多人担任的，业绩分按人数均分；国家级规划教材、省重点教材、著名出版社教材的编者可按参编50万字/分计算业绩分。各类教材立项当年计算1/2业绩分；如期出版的，出版当年计算1/2业绩分；被撤销或终止的，扣罚立项当年的全部业绩分。当年除国家规划教材（专著）外，第一主编署名非南通大学的，按1/2减半享受业绩分。同一本教材归属多个教材类别的就高享受一项教材类别的业绩分。

## 八、发表教学研究论文

	一级期刊	二级期刊	三级期刊	省级期刊
发表教学研究论文	600	250	150	100

说明：《中华医学教育杂志》和《中华医学教育探索杂志》视为二级期刊。

## 九、其他教学业绩分

项目类别		国家级 (业绩分/项)	省部级 (业绩分/项)	市厅级 (业绩分/项)	校级 (业绩分/项)
教师竞赛类	特等奖	10000			
	一等奖	5000	2000	800	600
	二等奖	3000	1000	400	300
	三等奖	2000	800	200	100
产学研合作协同育人项目		2000	1000	500	200
教学设计案例或上报材料撰写					50

说明：国家一级学会组织的各种教师竞赛认定为省部级；国家一级学会的直属专业分会组织的各种教师竞赛认定为市厅级。教育部产学研合作协同育人项目认定为省部级，课题立项当年享受 1/2 业绩分；按期结题的，结题当年享受 1/2 业绩分；延期结题的，结题当年享受 1/4 业绩分；项目被收回的，被收回当年倒扣 1/4 业绩分。

注：多人（多单位）共同完成的业绩分，最多计 5 人，原则上按以二分之一递减进行划分（第一：第二：第三：第四：第五=0.5：0.25：0.15：0.05：0.05）。

## 第二部分 科研业绩分核算办法

### 一、纵向课题业绩分

#### 1. 纵向课题立项业绩分：

序号	项目类别		立项业绩分
1	国家级	重大项目	60000
		重点项目	20000
		面上项目	2000
		青年基金项目	1200
		主任基金项目	1000
2	省级	重大项目	1800
		重点项目	1200
		面上项目	800
		青年基金项目	600
3	市厅级		400
4	校级		100



注：纵向课题立项业绩分原则上只计给项目负责人，不可拆分；南通大学为合作单位的纵向课题原则上不计立项业绩分，国家级重大、重点项目的子课题负责人可根据合作单位排序按照二分之一递减规则计算立项业绩分。

## 2. 纵向课题在研业绩分：

纵向课题年度在研业绩分=课题立项经费(万元)/研究年限理论值\*125，其中人文社科类纵向课题立项经费按照4倍来计算。业绩分可按申报书项目组成员排序二分之一递减规则进行拆分计算，国家级取前7名，省部级取前5名，市厅级取前3名，校级取主持人。

注：参与非南通大学人员主持的纵向课题不计在研业绩分；参与南通大学其他学院（研究机构）人员主持的纵向课题先按合作单位排序二分之一递减，再按项目组成员排序二分之一递减进行拆分计算，该业绩分仅视为基本工作量不满的补充，但不可计为超业绩分。

## 二、横向课题业绩分

横向课题不计立项业绩分；按年度实际到帐经费每万元计50业绩分。业绩分可按申报书项目组成员排序二分之一递减进行拆分计算。

注：参与外单位人员主持的横向课题原则上不计业绩分。

### 三、学术论文业绩分

#### 自然科学类论文业绩分计算标准

论文类别		分值（分/篇）
特级期刊	Science、Nature 、Cell	100000
	Science、Nature 、Cell 子刊，且为 Nature Index 期刊	40000
一级期刊 (SCI 期刊分区依据中科院 JCR 期刊大类分区表)	SCI ( I 区)	6000
	SCI ( II 区)	4000
	SCI ( III 区)	1500
	SCI ( IV 区)	600
	EI (JA)	500
二级期刊	《南通大学自然科学学术期刊分级目录》(2018 年版) 指定的二级期刊	200
三级期刊	北图核心期刊、SCDC 源期刊	100
省级期刊		50
上年度 SCI 他引频次(南通大学署名的当年起前 10 年发表的论文)、上年度 SCDC 他引频次(南通大学署名的当年起前 5 年发表的论文)		20 分/次
爱思唯尔(Elsevier)中国高被引学者榜单入选者(署名南通大学)		20000

人文社科类论文业绩分计算标准

类别	分值（分/篇）
特级 A 类研究论文	40000
特级 B 类研究论文	20000
特级 C 类研究论文	10000
一级 A 类研究论文	5000
一级 B 类研究论文	2000
一级 C 类研究论文	1000
二级研究论文	200
三级研究论文	100
上年度 CSSCI、SCDC 他引总频次 (署名为南通大学)	20 分/次

注：学术论文需以南通大学医学院为第一署名单位；自然科学类论文可计第一作者业绩分或者通讯作者业绩分，但不可重复计算，人文社科类论文仅计第一作者业绩分（人文社科类学术论文分类标准按《南通大学人文社会科学研究论文等级认定暂行办法》（2020 年版）执行）；共同第一作者（共同通讯作者）业绩分可均分。自然科学类 SCDC 业绩分在本标准上再上浮 10%，以 SCDC 源期刊发表的论文按 150 分/篇计算业绩分；人文社科类 SCDC 源期刊发表的论文按 250 分/篇计算业绩分。同一篇文章按类别就高计算，不重复计分。

南通大学医学院为第二署名单位的高水平论文的第一作者（含共同第一）或通讯作者（含共同通讯）可按相应业绩分标准的 50%计算业绩分，其中“高水平论文”指：自然科学类在 SCI（I 区）及以上的期刊上发表的论文，或人文社科类在一级（A 类）期刊上发表的论文。

以南通大学医学院为署名单位，前 10 年在 ESI 排名前 1%学科以及学科潜力值超过 0.5 的学科所属的对应期刊目录上发表论文的他引次数业绩分按双倍计算。

#### 四、科研成果奖业绩分

序号	获奖类别、等级		业绩分	
1	国家自然科学奖、发明奖、科技进步奖		一	240000
			二	160000
2	中国专利奖	金奖	100000	
		优秀奖	50000	
	江苏省专利奖	金奖	30000	
		优秀奖	20000	
3	教育部高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）		一等奖	100000
			二等奖	60000
			三等奖	40000
4	教育部高等学校科学研究优秀成果奖（科学技术）、江苏省政府奖		一等奖	60000
			二等奖	40000
			三等奖	16000
5	全国教育科学研究优秀成果奖，其他省部级政府奖		一等奖	25000
			二等奖	15000
			三等奖	5000
6	市厅级科技进步奖、专利奖、哲学社会科学奖、省教育科学优秀成果奖		一等奖	1000
			二等奖	600
			三等奖	200
7	校级		一等奖	200
			二等奖	150
			三等奖	100

注：特等奖按一等奖双倍计算。有提名推荐国家奖资格的社会力量设立的奖其业绩分计算按照其他省部级政府奖业绩分的40%执行。获奖成果原则上须以南通大学医学院为第一完成单位；南通大学医学院如为非第一完成单位获得的奖项，获奖单位和完成人均按二分之一递减计算业绩分，按国家级奖项取前7名，省部级奖项取前5名，市厅级奖项取前3名，校级取主持人的原则核算业绩分；同一项科研成果如符合多项奖励，按就高原则计算业绩分。

## 五、专利业绩分

专利类别	分值（分/件）
A 类专利申请	600
A 类专利授权	6000
B 类、C 类专利申请	200
B 类、C 类专利授权	2000
D 类专利授权	800
E 类专利授权	400
计算机软件著作权登记、植物新品种 登记、集成电路布图设计登记	200

注：知识产权单位须为南通大学。专利分类和认定以《南通大学专利管理办法》的规定为依据，《南通大学专利管理办法》颁布之前申请的专利仍按原标准计算业绩分。

## 第三部分 公共服务业绩分核算办法

序号	类别	参考业绩分
1	工会主席；系室主任；支部书记；系室秘书	400
2	学院党委委员；工会副主席；系室副主任；区及以上人大代表、 政协委员；校民主党派各支部主委	300
3	兼职班主任；本科生导师	200
4	院学术委员会、学位评定委员会、教学委员会、教授委员会委员； 省级、市级学会和协会常务理事；国家级学会和协会理事、杂志 编委；工会委员	200
5	工会小组长；校院两级教代会（职代会）代表	100
6	公派校外挂职 6 个月及以上	400
7	实验室开放累计工作量达 10 次（△）	200
8	各类课程考试监（巡）考满 8 次（☆）	200
9	公派国（境）外研修 3 个月及以上	200
10	参加国际学术会议；组织国内学术会议	200/次
11	参加国内学术会议；组织院内专项会议及活动；开设学术讲座	100/次
12	参加校院两级各类讲座	10/次
13	撰写各级各类课题有效标书	50/项
14	代表学院参加校工会组织的竞赛；参加学院组织的集体活动	50/项
15	设备管理员；安全管理员	200

注：“☆”为每位教职工必须完成的项目；“△”为实验教辅人员必须完成的项目。监（巡考）超 8 次的部分，以每次 50 元计发酬金；实验室开放累计工作量超 10 次的部分，以每次 100 元计发酬金；承担实验室开放的

专任教师按 100 元/次计发课时费。

本折算办法经院党政联席会议讨论通过后实施。由学院综合办公室负责解释。

以上业绩分核算标准根据学校新出台的规定作相应调整，未尽事宜参照《南通大学科研业绩分计算办法（修订）》（通大〔2020〕13 号）执行。

附件 3:

南通大学医学院各级人员业绩津贴年参考分值表

教师岗位	分值	管理岗位		分值	其他专业技术岗位	分值	工勤技能岗位	分值
教授一级	1010 以上	管理 五级	正处职	770-830	正高二级	890-990	高级技师	460
教授二级	910-1010		正处级	710-770	正高三级	810-890	技师	380
教授三级	830-910	管理 六级	副处职	650-710	正高四级	750-810	高级工	300
教授四级	770-830		副处级	620-650	副高五级	580-620	中级工	250
副教授五级	600-640	管理 七级	正科职	450-490	副高六级	555-580	初级工	200
副教授六级	575-600		正科级	420-450	副高七级	540-555		
副教授七级	560-575	管理 八级	副科职	380-420	中职八级	390-410		
讲师八级	410-430		副科级	350-380	中职九级	380-390		
讲师九级	400-410	管理 九级	科员	260-300	中级十级	370-380		
讲师十级	390-400	管理 十级	办事员	220-260	初职十一级	255-280		
助教十一级	275-300	见习		200	初职十二级	240-255		
助教十二级	250-275				其他十三级	220-240		
教师十三级	220-250				见习	200		
见习	200							