

# 南通大学医学院 2018 年度奖励性绩效工资分配方案

2018 年 12 月 29 日，经学院绩效工资实施工作小组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《关于做好 2018 年度年终分配工作的通知》（通大人〔2018〕55 号）文件要求，2018 年度奖励性绩效工资分配工作，整体维持现行政策框架，同时要考虑到与 2019 年进一步深化绩效工资改革的有效衔接。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：

《南通大学绩效工资实施办法（暂行）》（通大〔2015〕39 号）、《南通大学二级单位奖励性绩效工资实施指导意见》（通大人〔2015〕42 号）、《南通大学岗位设置与管理暂行办法》（通大〔2015〕96 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）、《南通大学科研业绩分计算办法》（通大〔2018〕22 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）等。

### 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 2017 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，主要有学校划拨的岗位效益奖励经费、目标考核奖励经费和成果类等专项奖励，以及学院的创收分成等。

### 四、组织机构

学院成立 2018 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：孙斐、周逸萍

成员（按姓氏笔画为序）：方小霞、吕广明、朱轶晴、许伟、李敏、杨敏、羌建峰、宋建、范义辉、周国雄、咸华、段义农、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 2018 年度奖励性绩效工资分配方案》（征求意见稿）。

2. 《医学院 2018 年度奖励性绩效工资分配方案》（征求意见稿）在广泛征询教职工意见和建议修改后，经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 2018 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 2018 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。各岗位基本工作量（业绩分）标准如下：

专任教师岗位：完成 1500 个教学科研业绩分和 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。

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构成

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

按照岗位对专业能力的要求、岗位责任大小以及岗位工作的难易程度等情况，学院设定各级各类岗位相应分值（附件 1：南通大学医学院各类人员岗位奖励津贴年标准分值）。岗位奖励津贴主要依据聘任岗位，按岗位分值计发个人岗位奖励津贴。

岗位奖励津贴原则上由学校统一按规定标准逐月代为预发，年终统一结算。

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，多预发的部分年终结算时予

以扣回。具体扣回金额由工作小组集体讨论决定。

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，不先扣除基本工作量；完成岗位基本工作量（业绩分）标准是托底最低要求线。

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×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，学院酌情予以扣减。距离退休年龄不足三年的实验技术人员，不作教学授课任务和业绩分要求，按岗位业绩奖励分值×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×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。

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在予以倾斜支持。

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 对 2017 年、2018 年新引进的专任教师，业绩分达不到 1500 分的，视为业绩分达标，学院托底预支岗位业绩津贴，待首聘三年期满考核时予以结算；完成首聘期任务的，三年岗位业绩津贴全额享受，未能完成首聘期任务的，三年岗位业绩津贴视实际完成情况从个人收入中酌情抵扣。

③ 对 SCI 收录第一署名单位为南通大学的学术论文业绩分按 1.2 倍标准执行；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，通过国自然科学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。

教职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、系室主任津贴、系室秘书津贴、支部书记津贴等。

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2018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，并报备学院办公室，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。系室主任津贴、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。

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. 聘任在学院处级管理岗位，又有专业技术职务的人员，由学校按管理岗位职责和工作要求考核，岗位奖励津贴可“就高”享受。业绩奖励津贴可视情况自主选择，但不得重复享受。

2. 聘任在学院非处级管理岗位，又有其他专业技术职务的人员，由学院按管理岗位职责和工作要求考核，考核等级达合格及以上等次者，岗位奖励

津贴可“就高”享受。业绩奖励津贴可视情况自主选择，但不得重复享受。

3. 聘任在专职学生工作岗位人员，按管理岗位职责和工作要求考核，可自由选择享受原专业技术职务岗位业绩奖励津贴或管理岗位业绩津贴。

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 2018 年度奖励性绩效工资分配。**

**十、本分配方案由学院办公室负责解释。**

附件 1:

南通大学医学院各类人员岗位奖励津贴年标准分值表

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							



## 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、教学工作量业绩分：

教学工作量业绩分为以“1 标准学时=5 教学工作业绩分”计算，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

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

注：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：新开课程系数 1.2，双语教学系数 1.5。

实验课标准学时数=实验课时数×实验班系数×实验班数

注：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。

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	10000分/项
	第二等级	6000分/项
	第三等级	2000分/项
	第四等级	1000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	6000分/项
	第二等级	3000分/项
	第三等级	1500分/项
	第四等级	700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	800分/项
	第二等级	400分/项
	第三等级	200分/项
	第四等级	100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、教学改革研究项目业绩分

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)
重点项目	10000	3000	800	200
一般项目	8000	2000	400	100

#### 五、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)
品牌、特色专业	200000	50000	5000	1000
在线开放课程	40000	10000	5000	3000
虚拟仿真实验教学项目	10000	4000	2000	1500
教材立项建设	10000	5000	2000	500
教学案例库	2000	1000	800	500
产学研合作协同育人项目	4000	2000	1000	500
微课立项建设				500
试题库建设				200
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
课堂教学改革教学示范	5000	500	200	100
精品视频/资源共享课程	20000	3000	1500	800
实验教学示范中心	60000	20000	4000	1000
优秀教学团队、教学名师	20000	5000	2000	500

#### 六、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
-----	-------	-------	------	-----

### 七、其他教学奖励业绩分

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	10000			
一等奖	5000	2000	800	600
二等奖	3000	1000	400	300
三等奖	2000	800	200	100

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：南通大学为合作单位的纵向课题原则上不计立项业绩分；国家级课题按合作单位排序二分之一递减规则计算立项业绩分。业绩分可按申报书申报人排序二分之一递减计算，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。

#### 2. 纵向课题在研业绩分：

按课题完成年限，立项经费每万元计 125 业绩分。业绩分可按申报书申报人排序二分之一递减计算，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。

## 二、横向课题业绩分：

横向课题不计立项业绩分；按实际到账经费每万元计50业绩分。业绩分可按申报书申报人排序二分之一递减计算。

## 三、学术论文业绩分：

序号	自然科学类	业绩分
1	Science、Nature、Cell 论文	100000
2	Science、Nature、Cell 子刊论文，且影响因子 $\geq 10$	40000
3	SCI 第一分区论文	6000
4	SCI 第二分区论文	3000
5	SCI 第三分区论文	1000
6	SCI 第四分区论文	600
7	二级期刊论文	200
8	三级期刊论文	100
9	省级期刊论文	50
10	国家级规划教材主编（人民卫生出版社）	10000/人
11	国家级规划教材副主编（人民卫生出版社）	5000/人
12	国家级规划教材（人民卫生出版社）编委或编者	1000/人
13	高等教育出版社、科学出版社教材主编	5000
14	高等教育出版社、科学出版社教材副主编；其他出版社教材主编	2000
15	其他出版社教材副主编	1000
16	除国家级规划教材（人民卫生出版社）以外的编者	50分/万字

注：原则上只计第一作者业绩分。以研究生为第一作者（须以南通大学为第一作者单位）指导教师为通讯作者（须以南通大学为第一署名单位）发表的论文，可计作指导教师业绩分，但与第一作者不得重复计算；共同第一作者（共同通讯作者）单位均为南通大学或南通大学排在第一序位的，业绩分均分；在SCI第一分区及以上期刊发表的共同第一作者（共同通讯作者）论文，按南通大学排序，1/2递减计算业绩分。

## 四、科研奖励业绩分：

序号	获奖类别、等级		业绩分
1	国家级	一等奖	200000
		二等奖	100000
		三等奖	60000
2	省部级	一等奖	30000
		二等奖	10000

		三等奖	6000
3	市厅级	一等奖	2000
		二等奖	1000
		三等奖	600
4	校级	一等奖	200
		二等奖	150
		三等奖	100

注：获奖成果须是以南通大学为独立完成单位或第一完成单位的科研成果；同一项科研成果如符合多项奖励，以就高原则计算业绩分；南通大学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。

#### 五、知识产权成果业绩分

序号	类别	业绩分
1	国际发明专利	6000
2	国家发明专利	2000
3	计算机软件登记	100

注：知识产权单位须为南通大学。

### 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；市级以上学会和协会常务理事；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

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。

本折算办法经党政联席会议讨论通过后实施。由学院办公室负责解释。