附件

南通大学2022年度奖励性绩效工资考核分配实施办法

（征求意见稿）

根据“继承、完善、创新、提高”的总体原则，进一步深化绩效工资改革，完善绩效工资分配系列配套制度，学校与二级单位以一定标准的教学工作量和教学科研业绩分进行绩效成本结算，推进二级单位完善年度基本工作量制度，强化当年度绩效考核，加大对超基本工作量部分的业绩奖励津贴奖励力度，推动形成“绩效定档、岗责匹配、优绩优酬、业绩提升”的良好绩效循环，牢固树立人力资源成本意识，提高教职工人均绩效水平。

**一、组织机构**

2022年度由学校绩效工资实施工作领导小组（以下简称“领导小组”）根据《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）、本办法及教学工作量、教学科研业绩分核算等年终分配系列配套文件，组织开展年终分配结算工作。

**二、经费总量及组成**

2022年学校年终结算经费总量，综合考虑学校财力状况、绩效工资需求及省人社厅核定绩效工资总量确定。年终结算经费主要包括：

**（一）岗位奖励津贴结算经费**

岗位奖励津贴结算经费由教职工2022年岗位奖励津贴暂存额部分，年终分配时划拨至各二级单位，由各相关二级单位考核结算后发放至教职工个人。

**（二）业绩奖励津贴经费**

业绩奖励津贴经费标准量按全年绩效工资基准线的X%（原则上不超过58.2%，即2021年年终投入标准量比例）确定。全年绩效工资基准线为2022年1-12月基础性绩效工资总量/0.6\*1.0048，以下简称“基准线”。

**（三）重大、重要教学科研成果类专项工作量补助经费**

年终将各相关职能部门提交的预测经费计入年终结算经费总量，经领导小组审核通过后，依据当年成果取得情况，由相关职能部门依据学校制定的政策按实核算，与业绩奖励津贴统筹有序发放。

**（四）其他奖励津贴经费**

将各相关职能部门提交的预测经费计入年终结算经费总量，经领导小组审核通过后，由各相关职能部门依据学校制定的政策按实核算，统筹有序发放。

**（五）创收投入及增拨业绩奖励津贴经费**

学院口（含科研单位，下同）、直属单位口按学校绩效工资文件控高线相关政策要求投入创收经费（学校层面发放的教学科研等成果类专项奖励津贴、按教学科研业绩分计算的业绩奖励津贴不纳入二级单位绩效工资总量控制范围，列入学院办大学的试点学院控高线上浮30%）。机关口按学院口与直属单位口创收投入奖励性绩效工资人均值的90%增拨业绩奖励津贴经费。其中，机关口发放创收经费的单位相应核减，承包单位不进行增拨，按承包方案执行。

**三、业绩奖励津贴经费划拨办法**

学校按照上级部门绩效工资总量核定办法和“分类管理，条块平衡”的原则，分机关口、学院口、直属单位口进行切块。

各口业绩奖励津贴经费标准量=各口基准线\* X%。

1. **学院口**

学院口2022年度业绩奖励津贴经费标准量由教学科研业绩奖励津贴经费、学院口专职学生工作及非教学科研人员增拨的业绩奖励津贴经费、绩效成本结算经费三部分组成。

1.核算学院口教学科研业绩奖励津贴经费标准量（A）

**A=（B+C\*80%）\*X%**

（说明：2022年度专职学生工作、非教学科研人员基准线的80%纳入教学科研业绩奖励津贴经费分配，2023年将进一步加大其与本学院教学科研业绩的关联度。）

B:学院口教学科研人员基准线

C:学院口专职学生工作、非教学科研人员基准线

**A=D+E**

D:学院口教学工作量津贴经费标准量

E:学院口教学科研业绩分津贴经费标准量按照学院口各二级单位教学工作量、教学科研业绩分（其中，发放重大、重要教学科研成果类专项工作量补助时业绩分进行折算的，按折算后的业绩分计入；用于项目建设和学生奖励的业绩分不予计入），核算教学工作量津贴经费标准量和教学科研业绩分津贴经费标准量，其中教学工作量津贴经费标准量占60%，教学科研业绩分津贴经费标准量占40%。

P1:学院口教学工作量单价

P1=D/∑Jn

Jn:学院口某二级单位教学工作量

P2:学院口教学科研业绩分单价

P2=E/∑Kn

Kn:学院口某二级单位教学科研业绩分

Dn:学院口某二级单位教学工作量津贴经费标准量

Dn=Jn\*P1

En:学院口某二级单位教学科研业绩分津贴经费标准量

En=Kn\*P2

2.F:学院口专职学生工作、非教学科研人员增拨的业绩奖励津贴经费

**F=C\*20%\*X%**

Fn=Hn/H\*F

Fn:学院口某二级单位专职学生工作、非教学科研人员增拨的业绩奖励津贴经费标准量

H:学院口专职学生工作、非教学科研人员岗位绩效级档系数（含管理职责系数）

Hn:学院口某二级单位专职学生工作、非教学科研人员岗位绩效级档系数（含管理职责系数）

3.G:学院口绩效成本结算经费

学校按各二级单位教学科研岗位标准人数乘以**若干个**年度绩效成本结算当量，核算该单位年度绩效成本Gn。各二级单位年度绩效成本合计则为学院口绩效成本结算经费。

G=∑Gn

年度绩效成本结算当量是指与学院口各单位当年度教学科研人力资本相关，以教学工作量或教学科研业绩分计量的绩效评价单位。根据年度全校人均教学工作量和人均教学科研业绩分的一定比例予以测算,确定为20-40个，初定1个年度绩效成本结算当量=10个标准教学工作量或M个标准教学科研业绩分。

4.Yn:学院口某单位教学科研业绩奖励津贴经费

Yn=Dn+En-Gn

其中，教学科研业绩分津贴经费（En）与教学科研成果类专项工作量补助经费统筹使用。

5.学院口绩效成本结算经费（G）按照学院口教职工岗位奖励津贴对应的岗位绩效级档系数（含管理职责系数）进行二次核算划拨，由二级单位结合本单位教职工年度基本工作任务完成情况予以分配。

6.智能信息技术研究中心、张謇学院、教师教育学院（教师教育管理处合署）因规模较小，教学科研人员划拨经费计入学院口分配，其余人员划拨经费计入机关口分配。

7.2022年学院口各二级单位承担业绩奖励津贴经费标准量的15-20%，学校投入经费为业绩奖励津贴经费标准量的80-85%（今后二级单位承担比例逐年提高至40%）。

（二）机关口

机关口按本口人员基准线的X%计算业绩奖励津贴结算经费，具体分配由学校领导小组授权人事处、机关党委、后勤党委根据学校政策组织实施。

**（三）直属单位口**

1.2022年直属单位口各二级单位按本口人员基准线的X%计算业绩奖励津贴结算经费。

2.各二级单位承担业绩奖励津贴经费标准量的5%，学校实际划拨经费为业绩奖励津贴经费标准量的95%（今后二级单位承担比例逐年提高至20%），根据自身特点制定实施细则进行二次分配。

3.规模较小、二级管理制度尚未完善或具有较多管理职能的直属单位，经学校领导小组同意，可申请将划拨经费计入机关口统一分配。

**四、**2022年度目标考核优秀及良好单位的相应奖励纳入其他奖励津贴经费范畴，根据学校目标考核相关文件规定执行。

**五、二级单位年终分配实施指导意见**

**（一）机关口**

1.机关口岗位奖励津贴结算经费主要依据岗位职责履行情况、年度考核结果等进行年终结算。考核合格的全额发放给个人；考核优秀的适当上浮（人均奖励1000元）。考核基本合格的，全年岗位奖励津贴下调20%；考核不合格的，全年岗位奖励津贴下调50%。相关扣发按《南通大学绩效工资扣发管理若干规定》执行。

2.机关口业绩奖励津贴的年终结算分为两部分。

（1）一部分按人均值（含参照学院口目标考核人均浮动金额）划拨至各二级单位，由各二级单位制定具体细则发放至个人。

此项经费具体分配主要依据教职工的工作业绩、实际贡献等因素确定。各二级单位可依据教职工的出勤情况、工作量（工作强度、加班情况等因素）、工作质量（工作合作者的反馈和评价、差错率等因素）、工作效率（工作完成率、及时率等因素）、承担的公共服务情况、对教育管理研究做出的成果、相应专业技术岗位做出的成果及本部门认为需要考虑的因素等制定具体的分配细则。

（2）另一部分根据机关口人员岗位奖励津贴对应的岗位绩效级档系数（含管理职责系数）发放给个人，相关扣发参照岗位奖励津贴。

经学校批准按教学科研岗绩效定档的管理人员，在机关口年终结算时，可享受按人均值发放的业绩奖励津贴部分，岗位奖励津贴考核结算及按教学工作量、教学科研业绩分考核部分业绩奖励津贴计发由所在学科二级单位负责。

3.按学院口与直属单位口创收投入增拨业绩奖励津贴经费分配办法由学校领导小组根据实际情况研究决定。

**（二）学院口**

学院口各二级单位根据本单位2022年度年终奖励性绩效工资分配实施细则，将学校下达经费与自身创收经费合并使用，进行二次分配。

1.学院口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教职工的奖励。各二级单位应结合本单位实际情况，建立岗责一致的年度绩效评价制度，对不同岗位类别人员实行分类评价，并根据评价结果，进行教职工个人岗位奖励津贴年终结算。

（1）教学科研岗人员（不含专职学生工作岗人员，下同）年度绩效评价，以量化考核为主。基本工作任务由年度基本教学工作量、基本教学科研业绩分和公共服务工作量（主要包括担任二级单位内设机构负责人、助理、班主任，校内兼职党务、行政、民主党派、分工会、学术委员会等工作以及各二级单位认可的其他公共服务等情形）三部分组成。各二级单位应根据本单位专任教师队伍的实际情况，结合本单位发展目标、目标任务等，在统筹安排各项工作任务的基础上，修订完善本单位教学科研岗位各级档年度基本工作任务要求。岗位绩效定档级档越高，基本工作任务要求越高。

专职科研岗人员、近三年引进的高层次人才、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或公共服务工作量代替教学科研业绩分基本要求，其余情况三者之间能否打通，由各二级单位自行确定。

各二级单位对照本单位制定的基本工作任务要求自行组织对教学科研岗人员的年度绩效评价，鼓励以团队形式进行绩效评价。完成年度基本工作任务的教学科研岗人员，年度绩效评价为达标；对于未完成年度基本工作任务的教学科研岗人员，须计算其年度基本工作任务完成比例，教学科研并重型教师原则上教学工作量和教学科研业绩分各占45%，公共服务工作量占10%，其他类型的教师由二级单位根据实际情况制定。

（2）按教学科研岗绩效定档的专职学生工作人员，年度绩效评价采取量化考核与定性考核相结合的方式，由归口管理部门修订完善年度基本工作任务要求，并组织年度绩效评价。完成年度基本工作任务的专职学生工作人员，年度绩效评价为达标；对于未完成年度基本工作任务的专职学生工作人员，须计算其年度基本工作任务完成比例。

（3）非教学科研岗人员年度绩效评价以定性考核为主，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为依据，由各二级单位结合年度考核结果确定。年度绩效评价结果分达标、基本达标、不达标三个等级。

（4）依据年度绩效评价结果以及学院口人员岗位奖励津贴对应的岗位绩效级档系数（含管理职责系数），结算教职工个人全年岗位奖励津贴。年度绩效评价结果为达标的人员，方可全额享受全年岗位奖励津贴。教学科研岗人员、按教学科研岗绩效定档的专职学生工作人员未完成年度基本工作任务的，按其年度基本工作任务实际完成比例结算全年岗位奖励津贴。非教学科研岗人员年度绩效评价结果为基本达标的，全年岗位奖励津贴下调20%；不达标的下调50%。年终考核优秀人员岗位奖励津贴可适当上浮。

岗位奖励津贴相关扣发按《南通大学绩效工资扣发管理若干规定》执行。各二级单位将本单位教职工全年岗位奖励津贴结算情况公示后报人事处。

2.学院口业绩奖励津贴分配主要依据教职工完成工作数量与质量、取得的业绩等情况。鉴于专职学生工作岗、非教学科研岗人员基准线的80%纳入教学科研业绩奖励津贴经费分配，各单位要合理确定教学科研岗、专职学生工作岗、非教学科研岗人员之间的分配关系，对不同类型人员的业绩奖励津贴进行合理切块，在考虑人员结构因素的基础上，教学科研岗人员的业绩奖励津贴平均水平与专职学生工作岗、非教学科研岗人员的平均水平大致相当，同时向优秀拔尖人才、业绩突出人员倾斜。

各二级单位应以学校目标管理责任制相关要求及本单位发展需要为导向，根据岗位性质和工作量可量化程度的不同，修订完善不同类型岗位的业绩积分体系。教学科研岗人员的业绩奖励津贴的分配，原则上采取按教学、科研、公共服务业绩分计发方式。同一成果不能多人重复使用，但可以根据贡献度分配业绩分。

3.各二级单位可根据发展需要，设立其他专项奖励津贴，对在人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新等方面取得具有南通大学知识产权成果的教职工及从事本单位鼓励的其他工作的教职工，给予专项奖励。

4.对部分内部管理制度健全、收入分配制度完善的单位，可以自行拟定奖励性绩效工资的构成及分配办法，经学校绩效工资实施工作领导小组审核通过后方可施行。

**（三）直属单位口**

直属单位口参照学院口指导意见，结合所属其他专业技术岗位工作特点，将学校下达经费与自身创收经费合并使用，进行二次分配。

经费纳入机关口的直属单位，具体分配参照机关口分配办法执行。

**六、相关政策及工作要求**

1.《南通大学绩效工资实施办法》中提及的“按相应的教学工作量增拨业绩奖励津贴经费”，“相应的教学工作量”按全校平均教学工作量核算。

2.《南通大学绩效工资实施办法》中提及的“按相应的业绩奖励津贴经费增拨”，其中教学科研岗人员按全校平均教学工作量、平均教学科研业绩分核算；专职学生工作、非教学科研人员按相应的岗位绩效级档系数核算。

3.“双肩挑”人员的教学工作量和教学科研业绩分按全校平均水平的70%，二级教学、科研和教辅机构的行政领导岗位人员（管理六级岗及以上）教学工作量和教学科研业绩分按全校平均水平的50%，增拨相应的教学工作量津贴经费和教学科研业绩分津贴经费至相关二级单位。相关二级单位考核分配时，视作完成基本工作任务。

4.近三年引进的第六类及以上非年薪制人员，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相关二级单位，在相关二级单位考核分配时，视作完成基本教学工作任务。其中，已超过学校平均教学工作量的不予增拨。近三年引进的第六类及以上非年薪制人员进校后须完成学校及学院下达的教学任务，从2022年起，教学工作量第一年按实际在学院工作时间补足至全校平均水平，第二年和第三年补足至（全校平均教学工作量-60课时）水平。

5.在学期中途经学校批准调至教学科研岗人员（特指不享受学术假人员），根据实际在学院工作时间，按相应的业绩奖励津贴经费增拨至相关二级单位。

6.按上级相关文件规定，核算专职学生工作岗位。对专职学生工作岗位缺岗的给予缺岗补贴5000元/个。缺岗大于0.5小于1的，按0.5个岗位计算缺岗补贴；缺岗大于1小于1.5的，按1个岗位计算缺岗补贴；以此类推。此项经费专项用于专职学生工作人员缺岗后的超工作量补贴。

7.各二级单位在进行年终结算时要严格执行学校纪委提出的相关纪律要求。