

南通大学教育科学学院

2025 年度年终奖励性绩效工资分配实施细则

一、政策依据

根据《南通大学 2025 年度绩效评价结算实施办法》（通大〔2025〕28 号）文件要求，结合学院实际，参照学院往年实施细则制定本实施办法。

二、组织机构

学院成立年终奖励性绩效工资分配实施工作小组，由党政领导班子成员和教职工代表组成。工作小组主要职责：

1. 配合学校组织做好本单位绩效工资实施工作，根据学校绩效工资文件精神，结合自身实际，研究制定本单位奖励性绩效工资实施细则；
2. 负责本单位年度奖励性绩效工资平均发放水平报批工作；
3. 负责本单位教职工的绩效考核工作；
4. 负责本单位教职工奖励性绩效工资具体分配和报批工作。

三、经费来源

学院奖励性绩效工资经费由学校下拨的 2025 年度业绩奖励津贴经费、教学科研成果类专项奖励经费和学院的创收经费组成。

四、工作量核算

1. 基本工作量标准分为教学工作量（课时）、教学科研成果业绩标准工作量；教学科研成果业绩标准工作量（业绩分）=教学科研岗位 13 级基本工作量*级档系数。

教学科研岗人员各岗位基本工作量

序号	岗位	系数	职称	教学工作量 (标准课时数)	教学工作量 (最低课时数)	教学科研业绩分	
						标准教学科研 业绩分	最低教学科研 业绩分
1	1 档	6	正高	340	320	6900	1584
2	2 档	5.3	正高	340	320	6095	1320
3	3 档	4.7	正高	340	320	5405	1241
4	4 档	4.1	正高	340	320	4715	1082
5	5 档	3.7	正高	340	320	4255	977
6	6 档	3.3	副高	340	320	3795	871
7	7 档	3	副高	340	320	3450	792
8	8 档	2.8	副高	340	320	3220	739
9	9 档	2.4	讲师	340	320	2760	634
10	10 档	2.1	讲师	340	320	2415	555
11	11 档	1.9	讲师	340	320	2185	500
12	12 档	1.6		340	320	1840	420
13	13 档	1.3		340	320	1495	342

备注：标准课时、标准教学科研业绩分为应该完成工作量；最低课时、教学科研业绩分为合格线，达不到即为绩效考核不合格。

2. 公共服务工作量按照下表执行。

职务或工作名称	核算教学工作量 (课时)	职务或工作名称	核算教学工作量 (课时)
系管理工作（负责人）	224	教师教育与发展研究	320
班主任（1 个自然班）	60		

五、津贴分配

（一）岗位奖励津贴

1. 根据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。
2. 未达到教学工作量的，按每课时 20 元扣除；未达到教学科研成果工作量的，按相应档标准分差扣除绩效津贴，每业绩分 3 元。
3. 各类由学校或学院批准到国内外进修的专业教师，其岗位奖励津贴按学校规定执行。
4. 女职工产假，基本工作量要求不变。病事假人员按学校有关规定处理。
5. 对旷工或受处分等人员，视具体情况予以扣发。扣发标准参见《南通大学绩效工资实施办法》、《南通大学绩效工资扣发管理若干规定》。
6. 在核定奖励性绩效工资时，如有未尽特殊事项，可提出复议申请，由工作小组审核、党政联席会议审定。

（二）业绩奖励津贴

学院奖励性绩效工资经费，按岗位系数分为教学人员业绩奖励津贴和非教学人员业绩奖励津贴。

教学人员业绩奖励津贴总额按学校下拨的教学业绩经费与教学科研成果业绩经费的比例分为教学业绩奖励津贴金额及教学科研成果业绩奖励津贴金额。

1. 教学人员业绩奖励=教学业绩津贴+教学科研成果业绩津贴

(1) 教学业绩津贴=教学业绩津贴单价*教学工作量；

教学业绩津贴单价=（教学人员教学业绩奖励津贴金额+未达到教学工作量扣除部分）/学院教学工作量的总量。

(2) 教学科研成果业绩津贴=教学科研成果业绩津贴单价*教学科研成果业绩分；

教科研业绩津贴单价=（教学人员教科研成果业绩奖励津贴金额+未达到教科研成果工作量扣除部分）/学院教学科研成果业绩总分。

2. 学院结合实际情况，采用以下方式核算非教学科研岗人员业绩奖励津贴：根据各块人员岗位绩效级档系数（含管理职责系数）占比，对不同类型人员的业绩奖励津贴进行合理切块后，在各自块内进行分配。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。

3. 班子成员可以选择归口管理岗位或教学科研岗位。选择管理岗位，纳入绩效实际课时工作量不超过学院教学标准工作量的 50%，超出部分不计入绩效课时工作量。

（三）专项奖励津贴

1. 校级专项奖励按学校要求分配。

2. 学院创收福利按在编人员、劳务人员、留聘人员在岗时间计发。

3. 本年度学校目标考核评为优秀人均上浮 1500 元，良好上浮 1000 元；考核不合格的人均下调 4000 元，按在编情况人均计发或扣除。