

公共卫生学院 2018 年年终奖励性绩效工资分配方案和实施细则

为深入贯彻落实学校第三次党代会精神，围绕“8050”计划，积极推进人才集聚战略，进一步深化院内人事分配制度改革，充分发挥薪酬制度的激励导向和杠杆调节作用，全面调动学院教职工以主人翁姿态把主要精力投入到学院教学、科研、管理和服务等工作中，不断激发和调动全院教职工工作的积极性和创造性，推进学院各项事业整体协调持续性发展，根据学校 2018 年奖励性绩效相关文件和会议精神，结合我院实际，特制订学院 2018 年年终绩效工资分配方案和实施细则。

一、考核小组成员

组长：李清湘 鞠少卿

组员：沈江 庄勋 李百胜 沈毅 丛辉 徐广飞 陈刚 叶长青
季莘 邓水平 卢玉军 郁晓燕 田甜 刘扬 朱晓霞

二、经费来源

学院奖励性绩效工资的经费来源，主要有学校划拨的岗位效益奖励经费、目标考核奖励经费、其他奖励经费以及学院的创收分成等。

三、分配原则

1. 强化系室二级管理的主体地位。2018 年，年终分配经费(本科生教学、研究生教学、教学奖励、科研奖励、ESI 学科培育和成果奖励、大学生创新创业竞赛奖励等)按系室进行切块，由系室自主制定分配方案进行二次分配（科研项目到账经费奖励扣除 30%管理费，其中 15%到系室，15%到学院）。系室二次分配需充分考虑教师岗位责任、工作业绩以及实际贡献大小等(包括教学科研贡献度、团队建设配合度、各项活动参与度等)。

2. 注重过程性管理考核。年终考核评优将与教师日常参与学院工作、活动、会议情况挂钩。

3. 注重教师参与学院建设发展的主动性。对教师积极参与各类成果申报、

教学质量工程项目申报以及指导学生参加实践、创新、社团活动以及竞赛等，学院将视具体情况给以相应的经费奖励。对学校已经有明确经费奖励或者支持的科研项目、成果等，学院不再重复奖励。

4. 注重内涵建设和质量建设。为鼓励创新，增强教职工集体荣誉感，凝心聚力促发展，学院将设立**先进集体奖** 3 个，用于奖励在本科教学、学科建设、精神文明建设、学生培养、行政管理、科技创新、继续教育、社会服务等方面有突出贡献的集体。

5.根据学校人事处规定，学院对不同岗位性质同一职级设定平均基准线。

四、适用范围

本细则适用于本院全体教职工，劳务派遣类员工和非学院评定的人员除外。

五、岗位核定

参照学校岗位核定数，结合学院实际情况，确定学院 2018 年度岗位数。

六、实施办法

（一）年终津贴分四部分核算：

1.岗位效益奖励津贴 部分由学校按规定标准逐月代为预发，列入学院奖励性绩效工资总量和个人年度岗位奖励津贴标准总额内，年终时学院结合年度考核结果，对不同考核等级的人员区别核算发到系室。需各系室制定岗位职责，明确工作任务和基本工作量等。对不能在岗履行职责或不能完成本岗位工作任务的人员及未完成规定基本工作量的教学、科研人员，按其工作任务或工作量完成比例计发相应岗位奖励津贴，多预发部分年终结算时予以扣回。对平时有缺勤或受处分等情况人员，视情况扣发。所有教学工作量（包括**本科生教学与毕业论文带教、研究生教学及带教等**）计算方法均参照《南通大学本科教学工作量计算办法》（通大教【2018】48 号）和《南通大学研究生教学工作量计算办法》（通大研【2018】11 号）。

2.目标考核奖励津贴 体现“按劳分配、优绩优酬”原则。根据学校目标考核体系所分配的指标，对应各系室完成情况占比及各自实际情况，将目标考核奖励经费进行二次分配。

3.其他奖励津贴（此部分由学院层面核算并发放，详见附件）

- (1) 各类管理岗位津贴、班主任津贴；
- (2) 学院特别奖励：优秀集体奖励等；
- (3) 相关工作补贴、奖励，不再另计工作量。

4.学院创收分成：视学院收入设定，根据在岗情况作相应调整。

（二）考核方式

1. 根据各系室负责人述职情况，由院考核小组投票评选优秀集体，不超过3个名额。

2. 教职工的年度述职由各条块考核小组组织进行。

3. 各考核小组按人员数的15%比例，排序后上报考核小组讨论，进行二次遴选，推荐的年度考核优秀候选人向全院教职工述职（倾向教学科研一线人员，统筹兼顾高、中、初级各层次人员）；无故缺席学院全体人员会议3次及以上或不参加学院组织的活动的不具有推优资格（以会议和活动签到表为准）；由考核小组投票确定优秀人选（10—20%的考核优秀名额机动，由考核组决定）。

4. 2018年绩效考核以业绩目标完成情况为主。

七、年终绩效考核工作日程安排

1.2018年12月26日前，成立考核小组；

2. 2018年12月28日中午前，完成学院年终考核和津贴方案制定，召开考核小组成员讨论会；

3.2018年12月29日中午前，各系室主任与全体教师讨论征集意见；

4.2019年1月2日，全院教师大会讨论通过年终考核和津贴实施方案；

5.2019年1月3日前，完成教师在系室述职及优秀推荐工作。

6.2019年1月4日前，完成学院优秀集体评选、年度优秀推荐述职评选；

7.2019年1月10日前，完成学院所有津贴核算，上报学校财务处。

八、民主监督

本着以人为本、公平公正、公开透明原则，学院岗位津贴工作小组负责监督分配方案的具体实施过程，学院会对具体分配方法进行公示，学院岗位津贴工作

小组享有最终决定权。

附件：奖励和补贴项目一览表

公共卫生学院

2018年12月29日

附件：

奖励和补贴项目一览表

1. 管理岗位津贴		
项 目	补贴标准（单位：元）	备注
系（实验中心）主任、独立教研室主任、专业负责人	每月 60	按岗位划拨到系室
系（实验中心）副主任、教研室主任	每月 40	
分工会主席	每月 60	
支部书记、总支委员	每月 40	两者兼者按 60 元/月
综合办、学工办、团委负责人	根据学校岗位津贴实发标准，正职补足 60 元/月，副职 50 元/月。主持工作副职与正职同一标准。	学校岗位津贴标准为正科 40 元/月，副科 30 元/月
全日制本科生、研究生班主任	每月 60，优秀班主任上浮 20%（以班计算）	
学院宣传员	每月 20	
2. 工作补贴和奖励		
项 目	补贴标准（单位：元）	备注
优秀本科生毕业论文	院级 100，校级 200，省级（一等奖 1500，二等奖 1000，三等奖 600）	同一项目当年获校级奖奖励后，次年获省级奖，则补足差额
优秀硕士生毕业论文	院级 150，校级 300，省级 2000	
年度考核优秀	500	
科研成果、226、333 等人才项目与项目申报未获奖（未立项）	市（校）级 200、省级 400、国家级 600（不含科技论文奖）项目需通过形式审查	同一项目就高不重复
教学研究论文发表	三级期刊 500，二级以上 1000	需经认定为教学研究论文
教学质量工程项目（教材建设、教学改革、课程建设、教学成果、教学课题等）申报未立项（获奖）	市（校）级 200、省级 400、国家级 600	同一项目就高不重复
教学质量工程项目立项（获奖）	按期完成，校级 300，省级 1000，国家级 2000	鼓励教学质量工程建设，按单项核发
教学竞赛获奖	校级（一等奖 300、二等奖 200、三等奖 100），省级（一等奖 700、二等奖 500、三等奖 300），国家级（一等奖 1200、二	

	等奖 900、三等奖 700)	
指导大学生实践创新项目申报未立项	100	按单项核发
大学生实践创新项目(立项)	按期结题的, 校级 200, 省级 400, 国家级 600	按单项核发, 同一项目申报不同级别时, 就高不重复性奖励
指导学生参加各类学习竞赛未获奖	100	级别为校级及以上, 且有指导教师, 按单项核发
指导学生参加各类学习竞赛获奖	校级 200, 市级 300, 省级 400, 国家级 600	按单项核发, 每加一等, 增加 100
指导学生参加各类社会实践、社团活动	100	按单项核发
指导学生参加各类社会实践、社团活动获奖	校级 200, 市级 300, 省级 400, 国家级 600	按单项核发, 每加一等, 增加 100
其他项目	本人或相关部门提出, 院岗位业绩津贴工作小组核定	学科建设等
3. 学院特别奖励		
一区原创性论文/高被引文章	分别为每篇 800 元、1000 元	
院级优秀集体	1000 元/个	不超过 3 个