

南通大学实验动物中心 2020 年度奖励性绩效工资分配 实施细则

一、政策依据

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〔2019〕7 号）、《南通大学科研奖励办法》（通大〔2018〕23 号）、《南通大学科研业绩分计算办法》（通大〔2018〕22 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）文件精神，为切实保障教职工待遇，充分发挥绩效工资分配政策的激励作用，倡导多劳多得、优绩优酬，结合实验动物中心实际，特制定本实施细则。

二、实施范围

实验动物中心在职人员，包括专业技术人员（~~教师、实验与科研系列~~教学科研、实验技术系列）、工勤技能人员和管理人员。

三、经费来源

实验动物中心奖励性绩效工资经费来源，主要有学校划拨的 2020 年度 12 个月岗位奖励津贴补发经费、业绩奖励津贴经费以及中心的创收经费等。

四、组织机构

中心成立奖励性绩效工资考核分配工作小组，工作小组由单位负责人、科室负责人和职工代表组成，负责绩效工资分配的具体工作。

五、《实施细则》实施程序

1、中心成立奖励性绩效工资考核分配工作小组，起草《南通大学实验动物中心 2020 年度奖励性绩效工资分配实施细则》（征求意见稿）。

2、《南通大学实验动物中心 2020 年度奖励性绩效工资分配实施细则》（征求意见稿）在广泛征询教职工意见和建议修改后，经实施工作小组讨论通过，在中心教职工范围内公示。

3、经征询意见、中心实施工作小组讨论通过并公示的《实施细则》，报学校绩效工资实施工作领导小组审定通过后实施。

4、中心实施工作小组依据《实施细则》进行年终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中心教职工公示，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、岗位工作量计算办法

1、基本工作量（量化分值）标准：根据《南通大学岗位设置与管理暂行办法》，中心岗位设置为教学科研岗、其他专业技术岗（实验技术）、工勤技能岗位、管理岗位四种类别。中心根据实际情况，建立岗责一致的基本工作量考核制度，原则上个人绩效定档级别越高，基本工作量要求越高（以 2019-2021 年度定档情况核准）。各岗位基本工作量具体量化分值如下：

2020 年度教学科研岗位基本工作量和业绩分标准(表一)

教学科研岗 级档	正高			副高			中级			初级
	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
教学工作量	100	100	100	160	140	120	150	150	150	150
教学科研业绩分	1820	1680	1540	1400	1260	1120	980	840	700	560

基础服务业绩分	580	520	460	400	340	280	270	210	150	140
公共服务业绩分	200	200	200	200	200	200	150	150	150	100
总分	2600	2400	2200	2000	1800	1600	1400	1200	1000	800

注：超过 100%教学工作量的部分以“1 标准学时=3.6 教学业绩分”计入教学科研业绩分。教学工作量满 50%不满 100%者，差额部分以“1 标准学时=5.4 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=7.2 业绩分”标准用业绩分抵扣。

2020 年度其他专业技术岗位基本工作量和业绩分标准(表二)

其他专业技术岗 级档	正高		副高			中级			初级	
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
基础服务业绩分	1440	1300	1160	1020	880	790	650	510	455	350
公共服务业绩分	200	200	200	200	200	150	150	150	100	100
教学科研业绩分	560	500	440	380	320	260	200	140	95	50
总分	2200	2000	1800	1600	1400	1200	1000	800	650	500

工勤技能岗高级工：基本工作量分值为 600 服务业绩分，服从中心管理，完成科室安排的相关工作，年终综合测评合格以上等级。

管理岗位：服从中心管理，遵守劳动纪律，完成办公室安排的相关工作，基本工作量为 1000 服务业绩分，考核参照机关行政人员。

2、基本工作量（量化分值）抵充办法

教师教学科研岗位：基本教学工作量、科研工作量应达到中心基

本教学工作量要求，教学、科研工作量可相互抵充。管理服务工作量不能抵充基本教学、科研工作量，管理服务工作量可由教学、科研工作量双倍抵充。

其他专业技术岗位（实验技术岗位）：教学、科研工作量可由管理服务工作量双倍抵充，教学、科研工作量不能抵充管理服务工作量。

基础服务业绩分与公共业绩服务分可相互抵充。（公共服务业绩分核算办法见附件2）

注：杏林学院教学课时可计入教学基本工作量，如有变化，分配工作小组讨论再执行。

七、业绩分的量化

1. 量化方法：教学、科研、管理、社会服务等项的工作量均以“业绩分”（以下简称“分”）量化，其中教学工作量分值按照“1标准课时=3.6分”的公式相互转换，难以量化的工作以及非常规性工作，经有关机构及分配小组评定后，给予分值认定。

2. 业绩分认定：填报《实验动物中心在职人员年度业绩考核表》，经分配小组审核，凡符合学校规定业绩分标准的，直接认定；凡学校未规定的，按实验动物中心制定的标准认定；如标准缺如的，由分配小组认定。

中心管理、社会服务工作量业绩分的认定：实际管理服务分值=服务基本工作量分值*实际岗位完成系数*基本岗位系数*（1+考勤系数+服务满意度系数）/3，其中1为服务基本工作量系数。

实际岗位完成系数（由各科室负责核算并公示）：①一线饲养岗位完成系数：（实际完成值/目标值+岗位收入/岗位支出）/2

②管理岗位完成系数：岗位职责完成分值/岗位职责标准分值

因违反服务承诺，被中心认定为追责问责的按《实验动物中心责任追究问责管理办法》处理。

考勤系数：按实际考勤情况计算，全勤：1.1，其他按学校考勤相关办法确定实际系数。

服务满意度系数：由考核工作小组通过相关考查和调查决定，非常满意：1.2，满意：1，不满意的：0.8。

3. 业绩分转移：当年所获得的科研业绩分，可将其 $<1/2$ 的部分转至第二和第三年；转入的分可计入当年获得的分，但不可再向后转移。

4. 业绩分总计：下列分不计入总分：

4-1. 已经用于学校评定的业绩分；

4-2. 转移至第2年和第3年的业绩分。

5. 关于业绩分与工作质量：业绩分的最终分值认定将考量工作质量，依据学校的有关规定（如教学质量、班主任工作质量等），质量不达标的，将酌情减分，出现严重失误和事故的，将减去个人该项业绩分的全部分值。

八、个人奖励性绩效工资的构成及分配办法

中心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：完成基本工作量的人员按相应岗位奖励津贴标准全额发放，未完成基本工作量的人员根据完成的比例核发岗位奖励，扣除部分计入中心业绩奖励津贴总额。

2. 业绩奖励津贴：未完成基本工作量的人员不得参与业绩奖励分配，完成者将根据中心业绩奖励津贴总额及超工作量业绩分核算个

人实际发放数额，中心业绩奖励总额在教学科研占比 30%，管理服务
工作占比 70%。

教学科研业绩奖励津贴分配办法如下：

- (1) 学校奖励的科研业绩分不计入中心教学科研业绩奖励；
- (2) 完成基本教学科研业绩分后超工作量部分核算教学科研业绩奖励。

管理服务业绩奖励津贴分配办法如下：

- (1) 完成基本管理服务业绩分后参与管理服务业绩奖励；
- (2) 为鼓励参与中心管理服务工作，设定管理服务业绩奖励基础分值（对应奖励金额为普惠性管理服务业绩奖励）来计算实际业绩奖励分值，进一步核算管理服务业绩奖励津贴。

实际服务业绩奖励分值=服务业绩奖励基础分值*管理服务考核系数+超工作量分值*10，其中服务业绩奖励基础分值由分配小组视当年创收投入情况确定，管理服务考核系数：**同事评分*0.3+科室负责人评分*0.3+中心负责人评分*0.4**。

3. 年度考核结果与奖励性绩效工资分配挂钩，充分发挥年度考核在收入分配中的激励与导向作用。2020 年凡年度考核优秀人员中心奖励 4000 元，基本合格人员实际服务业绩奖励分值乘以 0.8 的系数，年度考核不合格人员全额扣发。

4. 不同岗位类型人员根据相应岗位职责和目标进行考核，重点考核当年度管理和服务育人工作情况（具体岗位职责及考核标准见附件 1）。教学科研岗位和其他专业技术岗位基本工作量要求参照表一和表二，专任教师当年教学科研工作量应达到相应标准的 95%以上，教学质量综合考核达到 90 分以上，方能评为年度考核优秀。劳

务派遣人员根据工作任务及考核标准由各业务科室负责核算年终奖励，不在此《实施细则》规定之内。

5. 参加考核人员在述职、测评的基础上，由实验动物中心奖励性绩效工资考核分配工作小组综合考虑，最终确定年度考核优秀推荐人选，报医学院党委讨论确定并公示。

6. 在按学校 15%推荐年度考核优秀人员之外，有关人员被评为学校、医学院工作先进个人享受中心奖励 3000 元，经费从实验动物中心福利经费中列支。

7. 其他专项奖励津贴根据中心创收分成情况，考核分配小组讨论确定分配项目（如优秀科室业绩奖励、科室负责人津贴等普惠性专项津贴）及比例，再由科室负责人实行二次分配，分配金额在科室范围内公示并获中心考核分配小组批准。

八. 其他相关问题说明

1. 由学校考核的人员按学校规定操作。

2. 管理岗位人员基本教学工作量减半，基本管理服务工作量考量实际完成系数。

3. 经学校批准的离岗人员（如病假、产假、脱产进修、挂职锻炼等），不在岗期间按学校规定处理，在岗期间按实考评，最低教学工作量分值和管理服务业绩奖励基础分值按照在岗时间/全年的比例计算。

4. 业绩分的分配：论文分由通讯作者在论文共同署名者之间分配；课题项目、专利、获奖等得分，以及非常规性工作获得的分，由主持人在组内成员之间分配；中心集体分由考核组集体讨论分配。分配方案需报考核组审核批准，特殊情况经考核组审核后可另当别论。

论文、项目、专利、获奖等多人参与的工作，须按照学校合作项目计分法进行分配。

5. 当年职称晋升人员，晋升前按实考核，晋升后按本职级最低档考核，直至本定档周期结束。

7. 退休返聘人员年终根据完成的教学科研业绩分核算业绩奖励津贴。

8. 其它本实施细则未尽的分配个例事项由中心奖励性绩效工资考核分配工作小组讨论决定。

9. 本实施细则仅适用于 2020 年度。经实验动物中心办公会议讨论通过后公布生效。

10. 本实施细则由中心负责人负责解释。

附件

1. 实验动物中心 2020 年度岗位职责及考核标准
2. 实验动物中心公共服务业绩分核算办法

南通大学实验动物中心

2020 年 5 月 20 日