

# 历史文化学院（法学院） 2025 年度奖励性绩效工资分配实施细则 （试行）

为充分发挥奖励性绩效工资分配的激励导向作用，建立以体现“岗绩结合、优绩优酬”为核心的分配制度，充分激发和调动教职工的积极性和创造性，结合学院实际，特制定本实施细则。

## 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》（通大人〔2019〕7号）、《南通大学 2025 年度年终绩效评价结算实施办法》及教学工作量、教学科研业绩分核算等绩效工资分配系列配套文件执行。

## 二、奖励性绩效工资构成

奖励性绩效工资主要体现教职工的岗位职责、工作业绩、实际贡献等因素，主要包括：岗位奖励津贴、业绩奖励津贴、专项奖励津贴。

## 三、分配原则与办法

### （一）总体原则

学院教职工奖励性绩效工资分配严格由岗位奖励津贴、业绩奖励津贴及专项奖励津贴三部分组成。根据人员在岗的不同情况，按照教学科研岗、行政管理岗、专职学生工作岗分类进行考核。对行政管理岗中既有行政管理职务又有专业技术职务的人员，年度考核按管理岗要求进行考核，绩效工资可按就高原则享受。

分配办法本着积极倡导教职工的工作积极性、创造性和为学院建设发展共同努力的精神，突出“按劳分配、多劳多得、优绩优酬”原则，适当向一线岗位倾斜且统筹兼顾，充分体现奖励性绩效工资的激励导向作用和杠杆调节作用。

## （二）教学工作量与教学科研业绩分计算办法

1.教学工作量统计范围主要包括课堂教学、独立实践环节、毕业论文（设计）指导、研究生带教、指导学生竞赛、指导学生社团等。

2.课堂教学工作量、列入教学计划（课表）的独立实践环节工作量以教务处、研究生院、教师教育学院、杏林学院等下达的教学任务书（课表）和计算办法为依据，其中启东校区、杏林学院教学工作量按 1.2 倍计算。

3.毕业论文（设计）指导工作量以教务处、杏林学院等下达的有关文件为依据。

4.研究生带教工作量以研究生院、教师教育学院等下达的有关文件为依据。

5.指导学生竞赛、指导学生社团工作量以教务处（创新创业教育学院）、团委、学生工作处等下达的有关文件为依据。

6.教学工作量补贴计算办法如下：

（1）课堂教学、独立实践环节等因出卷、阅卷、专业认证所需的课程目标达成度计算等产生工作量，依据工作性质计算工作量补贴，单门课程计算公式如下：

①出卷工作量=试卷套数×2 课时

②阅卷工作量=试卷份数×N 课时

③专业认证所需的课程目标达成度计算工作量=班级数×2 课时

④单门课程的以上工作量补贴累计不超过学校核定该课程教学工作量的 20%。

（N 为补贴阅卷工作量单位课时数，依据年终全院实际阅卷数量、阅卷课程数、阅卷班级数等进行合理测算所得）

（2）毕业论文（设计）被评为院级、校级优秀的，院级优秀按 3 课时/篇计算工作量补贴，校级优秀按 6 课时/篇计算工作量补贴。

7.教学工作量不足的教师，如承担学院二学历教育、继续教育和专升本（联合培养）等教学工作任务，可用该教学工作量冲抵其本科生和研究生教学工作量不足部分。冲抵标准由学院 2025 年度年终奖励性绩效工资分配实施领导组议定。如选择冲抵，则视为放弃领取学院二学历教育、继续教育和专升本（联合培养）等教学工作任务课时薪酬。

8.2025 年内引进的第六类及以上非年薪制高层次人才，且兼任辅导员或管理、其他专业技术岗等相关工作，不考核教学工作量。

9.教学科研业绩分计算参照《南通大学科研业绩分计算办法（修订）》（通大〔2022〕15 号）、《南通大学教学业绩分计算办法（修订）》（通大教〔2024〕73 号）等文件执行，由学校相关部门公示确认。

10.教学工作量与教学科研业绩分均按照各自标准计算，岗位绩效定档在本层级最低档的（不含近三年引进的高层次人才），最多可以用教学工作量代替教学科研业绩分基本要求的 50%，反之亦然，其余人员的教学工作量与教学科研业绩分不可打通使用。

11.当年休法定产假的女教师，不考核教学工作量与教学科研业绩分，承担教学工作量与教学科研业绩分按实际核算。

12.当年办理正式退休手续的教师，不考核教学工作量与教学科研业绩分，承担教学工作量与教学科研业绩分按实际核算。

### （三）岗位奖励津贴分配办法

1.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在岗工作人员的奖励。

2.岗位奖励津贴已由学校逐月预发至教职工个人工资账户，预发标准为第二轮岗位绩效定档教职工所聘级档对应的津贴标准。

3.当年教职工年度考核结果为优秀或合格者，可享受全额岗位奖励津贴。

4.当年教职工年度考核结果为基本合格或不合格者，岗位奖励津贴结算经费按未完成工作任务比重作相应扣发。

5.在职人员因各类原因扣发或暂停发放绩效工资，相关扣发按《南通大学绩效工资扣发管理若干规定》执行。

#### （四）业绩奖励津贴分配办法

1.业绩奖励津贴实行切块分配，全院分为教学科研与行政管理口、学生工作口，教学科研与行政管理口统一分配，分配标准按照以下办法实施，学生工作口按照学生工作处绩效评价考核标准单独分配。

2.业绩奖励津贴由各级档标准津贴及公共服务津贴组成。

3.各级档标准津贴含教学工作量津贴、教学科研业绩分津贴，两者分别占 60%与 40%。

4.业绩奖励津贴采用给予行政管理岗人员赋值教学工作量、教学科研业绩分后统一分配办法进行，行政管理岗人员教学工作量与教学科研业绩分赋值办法为：

计算学院教学工作量与教学科研业绩分的绩效级档系数加权平均值，行政管理岗人员教学工作量=级档系数×学院教学工作量绩效级档系数加权平均值，行政管理岗人员教学科研业绩分=级档系数×学院教学科研业绩分绩效级档系数加权平均值。

5.各岗位超额完成教学工作量、教学科研业绩分工作任务者，发放超工作量奖励津贴；未完成教学工作量、教学科研业绩分工作任务者，扣发未完成部分的奖励津贴。

超教学工作量津贴=超课时数×教学工作量奖励单价

超教学科研业绩分津贴=超业绩分×教学科研业绩分奖励单价

扣发教学工作量津贴=（实际教学工作量—应完成教学工作量）×教学工作量扣发单价

扣发教学科研业绩分津贴=（实际教学科研业绩分—应完成教

学科研业绩分)×教学科研业绩分扣发单价

教学工作量与教学科研业绩分奖励单价与扣发单价根据实际合理确定，且保持一致，正高（正处）、副高（副处）职称（职务）的教学工作量奖励（扣发）单价分别上浮4元与2元。

6.当年办理正式退休手续的教师，业绩奖励津贴按2000元/人的标准进行增发。

#### （五）公共服务津贴分配办法

1.公共服务津贴依据教职工个人所从事的学院公共服务工作，按相应标准发放。

2.公共服务工作是指教职工在教学、科研任务之外接受学院安排完成的工作，不含已享受工作量减免或补助的工作。

3.公共服务工作包括常规性工作（各委员会委员、分工会主席、系室主任、支部书记、班主任等公共服务岗位人员）和临时性工作（学科建设、专业发展、社会服务、人才引进、学生工作等学院2025年度年终奖励性绩效工资分配实施领导小组认可的公共服务事项），具体奖励标准由学院2025年度年终奖励性绩效工资分配实施领导小组讨论决定。

4.公共服务津贴发放总额为业绩奖励津贴总额的10%。

#### （六）专项奖励津贴分配办法

为进一步提高学校教学、科研水平，发挥绩效工资激励与导向作用，体现对教学科研一线倾斜，对教职工取得的重大和重要教学、科研等成果进行专项奖励，具体实施参照学校教学科研等成果类专项奖励的相关规定执行。

### 四、经费来源

学院奖励性绩效工资总量包括：学校划拨的业绩奖励津贴经费、专项工作量补助经费、学院创收经费。

## 五、组织机构

成立学院 2025 年度年终奖励性绩效工资分配实施领导组与工作组，研究制定学院 2025 年度奖励性绩效工资分配实施细则，并根据实施细则进行个人奖励性绩效工资核算工作。

### （一）2025 年度年终奖励性绩效工资分配实施领导组

组长：钱荣贵 许慈晖

成员：袁小平 王晓燕 张厚军 王菁 傅益东 张若愚

### （二）2025 年度年终奖励性绩效工资分配实施工作组

组长：张若愚

成员：张厚军 徐静玉 王菁 高成 陶慧 曹炎 王婷

## 六、其他说明

本实施细则由学院 2025 年度年终奖励性绩效工资分配实施工作组制订，学院 2025 年度年终奖励性绩效工资分配实施领导组通过后，提交学院党政联席会研究决定，学院教职工大会最终通过。

附件 1:

### 2025 年度学院教学科研工作任务标准

岗位级档	系数	教学工作量（课时）	教学科研业绩分
正高 1 档	6.0	360	2250
正高 2 档	5.3		1987.5
正高 3 档	4.7		1762.5
正高 4 档	4.1		1537.5
正高 5 档	3.7		1387.5
副高 6 档	3.3		1237.5
副高 7 档	3.0		1125
副高 8 档	2.8		1050
中级 9 档	2.4		900
中级 10 档	2.1		787.5
中级 11 档	1.9		712.5
初级 12 档	1.6		600
初级 13 档	1.3		487.5

说明:

- 1.教学科研业绩分以 1/4 篇五级论文为参照值，以 A 表示， $A=375$  分，各级档教学科研业绩分=级档系数 $\times A$ 。
- 2.低职高定人员教学科研业绩分考核按照所定高档教学科研业绩分的 1.05 倍执行。
- 3.科研人员教学工作量任务标准为 90 课时，教学科研业绩分任务标准为同级别教学科研型人员的 1.5 倍。
- 4.赋值后的党政管理岗人员，教学工作量任务标准视同 60 课时。
- 5.2023~2024 年引进的第六类及以上非年薪制高层次人才，应具有 60 课时教学工作量。
- 6.2026~2027 年办理正式退休手续人员，教学工作量任务标准与教学科研业绩分任务标准为同级别人员的 80%。

附件 2:

### 2025 年度学院党政管理岗绩效定档系数

岗位级档	系数	职级	管理职责系数
管理 1 档	6.0	管理三级（正厅）	2.0
管理 2 档	5.4	管理四级（副厅）	1.6
管理 3 档	4.9		
管理 4 档	4.4		
管理 5 档	3.7	管理五级（正处）	1.0
管理 6 档	3.5		
管理 7 档	3.3		
管理 8 档	3.0	管理六级（副处）	0.7
管理 9 档	2.8		
管理 10 档	2.6		
管理 11 档	2.4	管理七级（正科）	0.5
管理 12 档	2.3		
管理 13 档	2.2		
管理 14 档	2.0	管理八级（副科）	0.3
管理 15 档	1.9		
管理 16 档	1.8		
管理 17 档	1.6	管理九级（科员）	无
管理 18 档	1.4		
管理 19 档	1.2	管理十级（办事员）	无

说明:

党政管理岗位人员依据年度绩效评价结果，以及岗位奖励津贴对应的岗位绩效级档系数（含管理职责系数），结算个人岗位奖励津贴。