

南京林业大学绩效工资实施办法（试行）

为进一步深化人事分配制度改革，逐步建立与岗位聘任制相适应的分配制度，并充分发挥其激励导向作用，根据江苏省人力资源和社会保障厅、财政厅《关于印发省直其他事业单位绩效工资实施办法的通知》（苏人社发〔2012〕142号）、《关于印发省直其他事业单位实施绩效工资若干具体问题的处理意见》（苏人社发〔2012〕154号）和《省教育厅关于印发〈江苏省高等学校绩效考核工作指导意见〉的通知》（苏教规〔2012〕7号）等有关文件精神，结合学校实际，特制订本实施办法。

第一章 指导思想和基本原则

一、指导思想

以科学发展观为指导，以国家和省有关事业单位绩效工资改革的政策为依据，以促进学校发展，提高人才培养质量和科研创新能力为目标，进一步深化校内人事分配制度改革，逐步建立以岗位绩效为核心的考核分配制度，充分发挥绩效工资的激励导向作用。实施学校二级管理改革，推进学校管理重心下移，促进学校各项事业又好又快发展。

二、基本原则

（一）以岗定薪，按劳分配。根据学校事业发展需要，科学合理设置岗位，明确岗位职责，强化岗位意识，根据岗位职责的不同和完成本职工作的数量、质量确定薪酬待遇。

（二）注重绩效，体现公平。坚持多劳多得，优绩优酬，绩效工资分配重点向教学科研一线、关键岗位、业务骨干和做出贡献的人员倾斜，进一步完善教学科研等绩效评价机制，规范和完善校内收入分配体系，适当缩小收入差距，促进学校各项事业和谐发展。

（三）统筹协调，分级管理。以实施绩效工资改革为契机，推进二级管理，建立和完善二级管理和分配机制，完善学校宏观调控相关政策，稳步推进学校人事分配制度改革，妥善处理好学校内部各单位（部门）之间、各类人员之间的分配关系，切实保障和提高学校各类各级人员的收入分配水平，调动广大教职工的积极性和创造性。

（四）总量控制，平稳增长。建立绩效工资的正常增长机制，在政策许可的范围之内，使教职工的收入稳步增长。同时切实处

理好绩效工资的实施与原校内津贴分配方案之间的衔接工作，实现平稳过渡，进一步增强学校的办学活力。

第二章 实施范围

本办法的实施范围为我校在职在岗的事业编制教职工和参照事业编制管理的实行岗位绩效工资制度的人事代理(或人才派遣)人员。实行协议年薪制人员按其聘用协议的约定执行。

实行经济独立核算单位参照本办法制定相应分配方案，并报学校批准后执行。

第三章 主要内容

根据苏人社发〔2012〕142号文件规定，绩效工资的实施应在清理规范津补贴的基础上建立新的工资结构。实施绩效工资后，教职工的工资收入主要由以下四部分组成：一是基本工资（包括岗位工资和薪级工资）；二是绩效工资（包括基础性绩效工资和奖励性绩效工资）；三是按规定保留的改革性补贴（包括住房公积金、住房补贴、医改补贴、上下班交通费、回民补贴等）；四是国家规定的特殊岗位津补贴（包括政府特殊津贴等）。

一、绩效工资总量

学校根据相关规定，每年在综合考虑人员结构、岗位设置、事业发展、经费来源以及绩效考核等多种因素的基础上提出年度绩效工资总量，并向上级主管部门申报。学校在经批准的绩效工资总量范围内进行绩效工资分配。

根据上级主管部门的有关会议精神，高层次人才协议年薪或专项岗位津贴等由学校安排专项经费，不列入学校绩效工资总量。

二、绩效工资的构成与分配

绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分。

基础性绩效工资。主要体现地区经济发展水平、物价水平、岗位职责等因素，由岗位津贴、生活补贴两部分组成。岗位津贴主要体现工作人员的岗位、工作年限等因素，适当拉开差距合理确定；生活补贴主要体现经济发展水平、物价水平等因素，不同岗位执行统一标准。学校基础性绩效工资执行省在宁省直其他事业单位工作人员基础性绩效工资标准（见附表1和附表2）。基础性绩效工资由学校按月统一发放。

奖励性绩效工资。主要体现教职工的岗位职责、业绩和贡献。

学校按上级主管部门核定的绩效工资总量，扣除基础性绩效工资后的部分，用于奖励性绩效工资分配。

（一）奖励性绩效工资的构成

奖励性绩效工资由基本业绩津贴、绩效奖励和重要（重点）岗位津贴三部分组成。

1、基本业绩津贴。主要指以教职工所聘岗位为基础，履行岗位职责，完成规定工作任务后享受的业绩津贴。学校按岗位要求分为教师岗位、其他专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位等4个系列，依据岗位性质、职责将各系列岗位分设若干等级。基本业绩津贴与所聘的岗位类别和岗位等级相对应，由基础值乘以相应的系数确定（附表3），基础值由学校根据当年度工作绩效、财政状况和居民消费价格指数等因素综合确定。

2、绩效奖励。

（1）教学单位的绩效奖励

教学单位的绩效奖励由超教学工作量奖励、超科研业绩奖励、教学工作奖励、科研平台和学科建设新增点奖励、目标管理和年度考核奖励、管理和支撑队伍补贴以及社会服务收益等七部分构成。

①超教学工作量奖励。主要是指教职工在完成基本教学工作量后超额完成教学工作任务而获得的奖励。

②超科研业绩奖励。主要是指教职工在完成基本科研工作量后超额完成的科研工作任务而获得的奖励。

③教学工作奖励。主要是指对在学校教学工作中取得突出成果的教职工给予的奖励，纳入科研业绩核算。奖励办法见附件3。

④科研平台和学科建设新增点奖励。主要是指学校为鼓励各单位创建新的平台（基地）、创新团队及学科建设等方面取得的突出成绩等实行的一次性奖励。奖励办法见附件4。

⑤目标管理和年度考核奖励。按学校相关规定执行。

⑥管理和支撑队伍等补贴。指学校按各教学单位全年工作量总量的一定比例拨付给各教学单位，主要用于教师外其他人员（包括党政管理人员、实验员等）、系正副主任、党支部正副书记、分工会正副主席、实验室正副主任等年终分配，以及学院用于其它方面的调控。

⑦社会服务收益。指教学单位参与社会服务活动后，由学校按社会服务管理和收益分配办法划归本单位的收益部分。学校鼓励有社会服务创收收入的教学单位配套一定经费进入绩效奖

励总量，但学校进行适当调控，即教学单位投入部分超过本单位学校核拨总量 20%的，按超出部分 50%上交学校，用于学校分配。

(2) 机关职能部门、直属单位的绩效奖励

机关和直属单位的绩效奖励部分由学校核拨的目标管理和年度考核奖励以及年终一次性分配奖励两部分组成。

①目标管理和年度考核奖励。按学校相关规定执行。

②年终一次性分配奖励。年终一次性分配奖励的总量视各教学单位超工作量的情况综合考虑。

经学校认定的部分有社会服务收入的单位，年终一次性分配奖励原则上自理，超过机关和直属单位人均水平 20%的，按超出部分 50%上交学校，且人均不高于机关和直属单位平均数的 1.5 倍。如不足学校平均水平，学校视情况给予补贴。

3、重要（重点）岗位津贴。主要是对部分岗位给予一定津贴奖励，包括杰出人才津贴、研究生导师津贴、党政领导责任津贴和其他职务补贴。对一人身兼数职，发放领导责任津贴（含其他职务补贴）时，按就高发放。

(1) 杰出人才津贴

岗位名称	津贴（万元/年）
院士	18
长江学者特聘教授	10

(2) 研究生导师津贴

指导类别	津贴（元/月·生）
硕士研究生	100
博士研究生	150
博士后	120

(3) 党政领导责任津贴

职务名称	津贴（元/月）
正校职	2200
副校职	1800
正处职	1400
副处职	1000
正科职	650
副科职	500

(4) 其他职务补贴

职务名称	津贴（元/月）
民主党派主委	80
民主党派副主委	50

（二）奖励性绩效工资分配

基本业绩津贴、重要（重点）岗位津贴部分由学校按月统一发放至教职工个人帐户。绩效奖励部分实行年终核算，由各单位自主分配。

教学单位应根据学校的指导性意见，制订本单位的奖励性绩效工资二级分配细则。校部机关、直属单位应根据本部门（单位）人员履行岗位职责和实际工作业绩情况，进行绩效奖励部分的分配。

学校将严格监管各单位对绩效奖励部分的分配情况，分配须公开透明、公正合理，并经领导班子集体研究决定。各单位具体分配情况每年度须向本单位全体教职工书面通报。学校将其绩效奖励部分的分配实施情况，列入对各单位领导班子的考核内容。

三、基本工作量要求及考核

学校各类人员均应遵纪守法，严格执行学校各项规定，认真履行所聘岗位的各项职责，全面完成工作任务，服从学校和所在单位的工作安排，不断提高履职能力与水平。

基本工作量是教职工所聘岗位全部工作的组成部分。根据岗位工作性质的不同，各类人员的基本工作量要求也不同。

（一）教师基本工作量要求

教师基本工作量包括基本教学工作量、基本科研工作量和公共工作三部分。

1、教学、科研工作

学校对教师基本教学、科研工作量的指导性标准见下表。

专业技术职务	基本教学工作量	基本科研工作量
教授	260当量课时	130业绩点
副教授	280当量课时	80业绩点
讲师	300当量课时	40业绩点
助教	240当量课时	-----

指导性标准只适用于学校对各教学单位进行超工作量核算。

教学、科研工作量的计算办法分别见《南京林业大学教学当量课时计算办法（试行）》（附件1）和《南京林业大学科研工作业绩点计算办法（试行）》（附件2）。

55周岁及以下、具有副教授及以上专业技术职务的教师，每年度应至少主讲一门本科生课程。

各教学单位应做到公正、公平、公开的安排教学工作量，除经分管教学院（部）领导批准外，原则上最高工作量不超过本系（教研组）教师平均工作量的20%，最低工作量不低于本系（教研组）教师平均工作量的80%。

2、公共工作

教师应当承担一定的公共工作。教师除按教学大纲保质保量的完成教学工作外，还应积极参加各项集体活动，努力完成单位交办的学科专业建设、师资队伍建设、学生教育管理和客户服务等相关公共工作。

教师完成公共工作的情况，是考核其基本工作量完成情况的一项重要内容，由各教学单位根据本单位实际情况明确和细化考核办法。

（二）教师外其他人员的基本工作量要求

教师外其他人员的基本工作量主要是在岗工作、履行岗位职责、完成各项本职工作任务。

教师外其他人员都实行坐班制，应严格遵守劳动纪律，不迟到、不早退。爱岗敬业，强化责任意识，努力提高服务水平、工作能力和工作效率。

管理人员要做好所聘岗位的各项管理工作，完成部门和上级交办的工作任务，保证所聘岗位日常工作的良好运行。

其他专业技术人员要做好所聘岗位的专业技术及相关的管理工作，完成部门和上级交办的工作任务，保证所聘岗位日常工作的良好运行。

工勤人员要做好所聘岗位的技术保障与服务工作，完成部门和上级交办的工作任务，保证所聘岗位日常工作的良好运行。

（三）基本工作量考核

1、在核发基础性绩效工资和奖励性绩效工资中的基本业绩津贴、重要（重点）岗位津贴时，对教职工达到基本工作量要求的情况进行考核。学校负责组织考核非教学单位人员的基本工作量完成情况，各教学单位负责考核本单位人员的基本工作量完成情况。

对达到基本工作量要求和年度考核合格的教职工，按月全额发放上述工资部分；对经二级单位考核认定、未完成基本工作量要求的教职工，学校按其工作量完成比例计发基础性绩效工资中的岗位津贴和奖励性绩效工资中的基本业绩津贴。

2、鉴于不同教学单位之间的教学科研任务差别，为保证教师在履行基本工作职责的同时发挥自身特长，学校在考核教学单

位总的基本工作量完成情况时，可以在教学和科研工作量之间实行适当的双向抵充。

3、各教学单位应根据本单位的实际情况，结合本单位学科特点及发展目标，在确保教学科研年度工作任务完成的基础上，制订本单位教师的基本教学、科研工作量要求，以及基本教学、科研工作量的抵充办法。

4、学校进一步加强对机关职能部门和直属单位各类人员的管理和考核工作。学校严格按照《南京林业大学处级干部年度考核暂行办法》和《南京林业大学目标管理办法（试行）》的要求，对处级干部和各单位（部门）进行考核。机关职能部门和直属单位负责对本单位（部门）工作人员的考核工作。重点考核劳动纪律、服务态度、服务质量和工作成效，有针对性地组织服务对象参加对本部门工作人员的考核测评，把教职工和学生的满意度作为考核结果的重要依据，并依据考核的等次进行奖励性绩效工资分配。

第四章 绩效工资实施中的相关政策规定

一、根据苏人社发〔2012〕154号文件规定，除国家规定允许保留的特殊岗位津贴和改革性补贴外，在职人员原由学校统一发放的基础岗位津贴、职务（岗位）津贴、综合补贴、同城待遇、电话补贴、岗位补贴和奖励、年度奖励、年度考核奖（第十三个月工资）、夏季清凉饮料费，以及学校和各二级单位自主发放的各类福利奖金等一律归并，统一纳入绩效工资总量。

二、教职工按所执行岗位（职务、职级或技术等级）工资标准所对应的岗位（职务、职级或技术等级）享受相应的基础性绩效工资，奖励性绩效工资中的基本业绩津贴按所聘岗位对应的标准执行。

三、聘用在校部机关、直属单位的“双肩挑”人员和辅导员，由本人申请，经学校研究同意后，可在教师岗位系列和管理岗位系列选择享受基本业绩津贴。选择教师岗位系列，减免教师基本工作量的三分之二，用于计酬的超教学工作量不超过120个当量课时。

四、聘用在学院的“双肩挑”人员，和聘用在教师岗位且具有副处及以上领导职务人员，由本人申请，经学校研究同意后，可在教师岗位系列和管理岗位系列选择享受基本业绩津贴，均减免教师基本工作量的二分之一，用于计酬的超教学工作量不超过120个当量课时。因年龄原因不再担任领导职务、回到教学科研

岗位的工作人员，执行学校相关文件规定。

五、执行管理岗或其他专技岗人员，承担本岗位职责外教学任务，须征得所在部门领导同意，其中处级干部承担教学工作，须征得分管校领导同意。兼课资格由教务处或研究生院负责审核。授课须安排在规定的工作时间之外。年承担教学工作量用于计酬部分不超过120个当量课时。

六、教师及其他专业技术人员、管理人员、工勤人员职务（职级或技术等级）晋升后，从聘用的次月起，绩效工资按新聘职务（职级或技术等级）核定。教师晋升高一级专业技术职务，当年基本工作量按原聘职务核定。

七、新引进人才和其他当年进入学校工作的人员按实际工作月发放绩效工资。引进人才和新进教师工作第一年，其绩效工资不受教学科研基本工作量的要求，但须完成学校和学院交办的教学科研和专业学科建设等工作任务。

八、经学校同意派到国（境）外进修、访学人员，在批准的期限内，基础性绩效工资中的生活补贴照常发放，岗位津贴经考核合格后予以补发，奖励性绩效中的基本业绩津贴停发，其他奖励性绩效工资按二级单位相关规定执行。

九、经学校同意脱产攻读博士研究生的教师，在规定的学习期间内，基础性绩效工资停发，回校经考核合格后予以补发，奖励性绩效工资中的基本业绩津贴停发，其他奖励性绩效工资按二级单位相关规定执行。

非脱产攻读博士研究生的教师，在规定的学习期内，每年减免20%教学基本工作量。

十、由学校派出的援外、援藏、援疆、科技副县（区）长、博士服务团、扶贫和上级主管部门借用等人员，派出期间不受基本工作量要求，奖励性绩效中的基本业绩津贴正常发放，其他奖励性绩效工资按各二级单位相关规定执行。

十一、教学、科研人员中，具有副高以上职称的，在达到法定退休年龄前的两年内若工作量不满的，可以申请减免工作量。在法定退休年龄前二年期间（满58岁），减免20%基本教学工作量；在法定退休年龄前一年期间（满59岁），减免30%基本教学工作量。享受此减免政策的人员，到法定退休年龄后必须办理退休手续。

十二、学院返聘或外聘教师仅限于教师的教学工作量达到学校平均工作量的院系。返聘或外聘教师须经学院领导同意，经教务处或研究生院资格审查后，报人事处核准聘用，课时费由学校

统一支付，所聘课时不计入学院教学工作量。返聘和外聘教师课时酬金的标准为：教授65元/当量课时，副教授60元/当量课时，讲师55元/当量课时。

十三、实施绩效工资时，涉及工作年限和任职年限的计算方法按苏人通〔2006〕332号等文件相关规定执行。

十四、绩效工资的计发年度为当年3月份至次年2月份。

第五章 组织实施

一、学校工作机构

学校成立“南京林业大学绩效工资实施领导小组”（以下简称校领导小组）和“南京林业大学绩效工资实施工作小组”（以下简称校工作小组）。校领导小组负责研究绩效工资实施中的重要问题，确定学校绩效工资总量。校工作小组负责制订学校绩效工资实施办法和基本工作量要求及相关规定，指导校属各单位（部门）制订本单位（部门）的二级分配方案，组织实施绩效工资工作。校领导小组下设绩效工资实施工作办公室。学校绩效工资实施方案经学校教职工代表大会审议讨论，并经相应决策程序形成正式文件上报主管部门批准后实施。

二、教学单位工作机构

各教学单位成立绩效工资实施工作小组（以下简称工作小组），工作小组由单位党政领导和教职工代表组成，人数一般不少于9人，单位行政负责人为组长。工作小组负责制订本单位绩效工资实施办法和教职工基本工作量的具体要求，组织实施本单位绩效工资工作。各教学单位绩效工资实施方案，经本单位教职工代表大会审议讨论，并由党政联席会议确定，报校工作小组审核批准后实施。

第六章 绩效工资实施中有关具体情况的处理

一、病事假等的处理

1、实施绩效工资后，教职工按照国家有关规定享受探亲假、产假、年休假、婚丧假等假期待遇的，其休假期间的绩效工资的发放不受影响。

2、当月病假满15天，基础性绩效工资中的岗位津贴按50%计发，生活补贴全额发放，奖励性绩效工资中的基本业绩津贴扣发其当年总额的1/24；连续病假满1个月，基础性绩效工资中的岗位津贴从病假之日起停发，生活补贴全额发放，奖励性绩效工

资中的基本业绩津贴扣发其当年总额的1/12。

3、当月事假满5天，基础性绩效工资中的岗位津贴按50%计发，生活补贴全额发放，奖励性绩效工资中的基本业绩津贴扣发其当年总额的1/24；连续事假满10天，基础性绩效工资中的岗位津贴停发1个月，生活补贴全额发放，奖励性绩效工资中的基本业绩津贴扣发其当年总额的1/12。

4、一年内，病假累计每满30天，基础性绩效工资中的岗位津贴停发1个月，奖励性绩效工资中的基本业绩津贴扣发其当年总额的1/12；事假累计每满10天，基础性绩效工资中的岗位津贴停发1个月，奖励性绩效工资中的基本业绩津贴扣发其当年总额的1/12。

5、非坐班制的教师因病假、事假扣发基础性绩效工资中的岗位津贴的按上述规定的一半执行。

6、长病假人员基础性绩效工资中的岗位津贴纳入其病假工资计发基数，生活补贴全额发放，奖励性绩效工资（因公病假除外）原则上不再发放。

7、因患癌症、精神病症未参加年度考核的教职工，原则上予以照顾，不影响其基础性绩效工资的正常发放和调整，奖励性绩效工资不再发放。

二、待聘人员待聘期间，其基础性绩效工资中的岗位津贴停发，生活补贴全额发放，奖励性绩效工资停发。

三、教职员工如违反学校规定，出现渎职、失职、寻衅闹事、扰乱学校正常工作秩序或有其他较为严重的错误行为，酌情停发1~3个月奖励性绩效工资中的基本业绩津贴；受学校行政警告、记过、降低岗位等级、撤职者，分别扣发本人受处分当年3、4、6、12个月的基本业绩津贴；受党内警告、严重警告、撤销党内职务、留党察看、开除党籍处分者，分别扣发本人受处分当年的3、4、5、6、12个月的基本业绩津贴。受双重处分的，按较重处分执行。

四、年度考核结果为基本合格人员，次年从考核结果备案起停发3个月基础性绩效工资中的岗位津贴，生活补贴全额发放；年度考核结果为不合格人员，次年从考核结果备案起停发6个月基础性绩效工资中的岗位津贴，生活补贴全额发放。岗位津贴停发期间，机关、直属单位工作人员的奖励性绩效工资一并停发；教学单位工作人员的奖励性绩效工资中的基本业绩津贴一并停发，其他奖励性绩效工资由教学单位自主确定。未经学校同意，

不参加学校年度考核人员，停发奖励性绩效工资。

五、教职工在被停职审查期间，其基础性绩效工资中的岗位津贴暂时停发，生活补贴全额发放，奖励性绩效工资暂时停发。待审查结束后，其绩效工资根据实际情况核算。

六、达到退休年龄的人员，从办理退休手续的次月起停发绩效工资，按有关规定核算发放退休费。

七、经批准调离学校的人员，从批准的次月起停发绩效工资。

八、未经单位批准擅自离岗者，从离岗之日起停发绩效工资。

第七章 附则

一、本办法从2015年3月1日起施行，由学校绩效工资实施工作办公室负责解释。

二、自执行之日起，原南林人【2009】18号文同时废止。

三、本办法实施后，学校其他文件规定中有与本办法不一致的，按本办法规定执行。

四、其它未尽事宜，由学校绩效工资实施领导小组研究决定。

附表1 江苏省在宁省直其他事业单位专业技术人员基础性绩效工资标准表

附表2 江苏省在宁省直其他事业单位管理和工勤人员基础性绩效工资标准表

附表3 南京林业大学在职人员奖励性绩效工资基本业绩津贴系数标准表

附件1 南京林业大学教学当量课时计算办法（试行）

附件2 南京林业大学科研工作业绩点计算办法（试行）

附件3 南京林业大学教学工作奖励办法（试行）

附件4 南京林业大学科研平台和学科建设工作新增点奖励办法（试行）

附表 1

江苏省在宁省直其他事业单位 专业技术人员基础性绩效工资标准表

单位：元/月

岗位 (职务)		岗位津贴					生活 补贴	
		任职年限	工作年限					
			10 年及以下	11-20 年	21-30 年	31-40 年		41 年及以上
正 高 级	一级	6 年及以上	3380			3530	3680	1430
		5 年及以下	3230			3380	3530	1430
	二级	6 年及以上	2780	2930	3080	3230	1430	
		5 年及以下	2630	2780	2930	3080	1430	
	三级	6 年及以上	2540	2670	2800	2930	1430	
		5 年及以下	2410	2540	2670	2800	1430	
	四级	6 年及以上	2320	2450	2580	2710	1430	
		5 年及以下	2190	2320	2450	2580	1430	
副 高 级	五级	6 年及以上	2210		2320	2430	1430	
		5 年及以下	1990	2100	2210	2320	1430	
	六级	6 年及以上	2050		2160	2270	1430	
		5 年及以下	1830	1940	2050	2160	1430	
	七级	6 年及以上	1890		2000	2110	1430	
		5 年及以下	1670	1780	1890	2000	1430	
中 级	八级	6 年及以上	1590		1690	1790	1890	1430
		5 年及以下	1390	1490	1590	1690	1790	1430
	九级	6 年及以上	1450		1550	1650	1750	1430
		5 年及以下	1250	1350	1450	1550	1650	1430
	十级	6 年及以上	1310		1410	1510	1610	1430
		5 年及以下	1110	1210	1310	1410	1510	1430
助 理 级	十一级	6 年及以上	1040	1120	1200	1280	1360	1430
		5 年及以下	960	1040	1120	1200	1280	1430
	十二级	6 年及以上	930	1010	1090	1170	1250	1430
		5 年及以下	850	930	1010	1090	1170	1430
科员 级	十三级		700	780	860	940	1020	1430
见习期人员			620				1430	

附表 2

江苏省在宁省直其他事业单位 管理和工勤人员基础性绩效工资标准表

单位：元/月

岗位 (职务)		岗位津贴					生活 补贴	
		任职年限	工作年限					
			10 年及	11-20 年	21-30 年	31-40 年		41 年及以上
管 理 人 员	三级 职员	6 年及以上			2820	2970	3120	1430
		5 年及以下		2520	2670	2820	2970	1430
	四级 职员	6 年及以上		2270	2400	2530	2660	1430
		5 年及以下		2140	2270	2400	2530	1430
	五级 职员	6 年及以上	860	1980	2100	2220	2340	1430
		5 年及以下	740	1860	1980	2100	2220	1430
	六级 职员	6 年及以上	580	1690	1800	1910	2020	1430
		5 年及以下	470	1580	1690	1800	1910	1430
	七级 职员	6 年及以上	350	1450	1550	1650	1750	1430
		5 年及以下	250	1350	1450	1550	1650	1430
	八级 职员	6 年及以上	150	1240	1330	1420	1510	1430
		5 年及以下	60	1150	1240	1330	1420	1430
	九级 职员	6 年及以上	0	1080	1160	1240	1320	1430
		5 年及以下	9	1000	1080	1160	1240	1430
	十级职员		7	780	860	940	1020	1430
见习期人员		6					1430	
工 勤 人 员	技术工一 级	6 年及以上		1550	1660	1770	1880	1430
		5 年及以下		1440	1550	1660	1770	1430
	技术工二 级	6 年及以上	250	1350	1450	1550	1650	1430
		5 年及以下	150	1250	1350	1450	1550	1430
	技术工三 级	6 年及以上	0	1180	1270	1360	1450	1430
		5 年及以下	0	1090	1180	1270	1360	1430
	技术工四 级	6 年及以上	9	1060	1140	1220	1300	1430
		5 年及以下	9	980	1060	1140	1220	1430
	技术工五级		6	770	850	930	1010	1430
	普通工		6	740	820	900	980	1430
	学徒工、熟练期工人		5					1430

附表 3

南京林业大学在职人员奖励性绩效工资基本业绩津贴系数标准表

教师岗位			其他专业技术岗位			管理岗位			工勤技能岗位					
职务	岗位级别	岗位系数	职务	岗位级别	岗位系数	职务	岗位级别	岗位系数	技术等级	岗位级别	岗位系数			
正高	一级	5	正高	----	----	----	----	----	-----					
	二级(6年及以上)	4		----	----	正厅	三级	4.5						
	二级(5年及以下)	3.8		----	----	副厅	四级(11年及以上)	4						
	三级(6年及以上)	3.6		三级(6年及以上)	3.4		四级(6至10年)	3.8						
	三级(5年及以下)	3.4		三级(5年及以下)	3.2	正处	四级(5年及以下)	3.6						
	四级(6年及以上)	3.2		四级(6年及以上)	3.0		五级(11年及以上)	3.2						
	四级(5年及以下)	3		四级(5年及以下)	2.8		五级(6至10年)	3						
副高	五级(6年及以上)	2.7	副高	五级(6年及以上)	2.6	正处	五级(5年及以下)	2.8						
	五级(5年及以下)	2.6		五级(5年及以下)	2.5		副处	六级(11年及以上)						
	六级(6年及以上)	2.4		六级(6年及以上)	2.3	六级(6至10年)		2.2						
	六级(5年及以下)	2.3		六级(5年及以下)	2.2	六级(5年及以下)		2						
	七级(6年及以上)	2.1		七级(6年及以上)	2									
	七级(5年及以下)	2		七级(5年及以下)	1.9									
中级	八级(6年及以上)	1.8	中级	八级(6年及以上)	1.7	正科	七级(11年及以上)	1.8	高级技师	技术工一级	1.7			
	八级(5年及以下)	1.7		八级(5年及以下)	1.6		七级(6至10年)	1.7						
	九级	1.6		九级	1.5		七级(5年及以下)	1.6	技师	技术工二级(11年及以上)	15			
	十级	1.5		十级	1.4	副科	八级(11年及以上)	1.5		技术工二级(10年及以下)	14			
初级	十一级	1.3	初级	十一级	1.2		科员	八级(6至10年)	1.4	高级工	技术工三级(11年及以上)	1.3		
	十二级	1.2		十二级	1.1	八级(5年及以下)		1.3	技术工三级(10年及以下)		1.2			
员级(试用期)	十三级	1	员级(试用期)	十三级	1	办事员(试用期)	十级	1	初级工	技术工四级	1.1			
									初级工	技术工五级	1			

附件 1

南京林业大学教学当量课时计算办法（试行）

根据《南京林业大学绩效工资实施办法》文件要求，从 2015 年起，为做好各年度学校教学工作量的核算工作，特制定本办法。

当量课时的计算方法为：

$$D=D_1+ D_2+ D_3+ D_4$$

其中：D—当量课时数；

D₁—课堂教学和实验教学当量课时数；

D₂—带实习教学当量课时数；

D₃—指导课程设计与大型作业当量课时数；

D₄—指导毕业设计和毕业论文当量课时数。

一、课堂教学和实验教学当量课时数 D₁

$$D_1= N\times Q_1\times Q_2\times X_1\times X_2\times X_3\times X_4$$

其中：N—计划学时数；

Q₁—课程权数（表一）；

Q₂—教学班学生数系数（表二、表三、表四）；

X₁—讲课类别修正系数（表五）；

X₂—双语教学系数；

X₃—开新课或新开课程系数；

X₄—优秀课程奖励系数。

表一 课程权数 Q₁

类别	体育课、艺术类课、实验课 (本科)	一般课	专业课	A 类课 (本科)
权数 Q ₁	0.8	1.0	1.1	1.2

说明：1、本科生：A 类课是指课外答疑、作业批改、试卷批阅实际工作量大的基础课，由各学院申报，学校组织审核确定。

2、研究生：各学科培养方案课程设置中公共基础课按照“一般课”计算。

表二 本科生课堂教学班学生数系数 Q_2

$n \leq 30$		$Q_2 = 1$
$30 < n \leq 60$		$Q_2 = 1 + \frac{n-30}{N_1} \times 0.5$
$60 < n \leq 90$		$Q_2 = 1.5 + \frac{n-60}{N_1} \times 0.3$
$n > 90$	A 类课	$Q_2 = 1.8 + \frac{n-90}{N_1} \times 0.1$
	非 A 类课	$Q_2 = 1.8 + \frac{n-90}{N_1} \times 0.15$

其中： n —课堂教学班学生数；

N_1 —课堂教学班学生基数，取值 30。

表三 实验课教学班学生数系数 Q_2

$n \leq 15$	$Q_2 = 1$
$15 < n \leq 36$	$Q_2 = 1 + \frac{n-15}{N_1} \times 0.25$
$n > 36$	$Q_2 = 1.35$

其中： n —一次实验所带的学生人数；

N_1 —实验教学班学生基数，取值 15。

实验课一般以 0.5 个自然班为一个教学小班。

表四 研究生课堂教学班学生数系数 Q_2

$2 \leq n \leq 5$	$Q_2 = 0.8$
$6 \leq n \leq 14$	$Q_2 = 0.9$
$15 \leq n \leq 25$	$Q_2 = 1$
$26 \leq n \leq 50$	$Q_2 = 1 + \frac{n-25}{N_1} \times 0.2$
$51 \leq n \leq 75$	$Q_2 = 1.2 + \frac{n-50}{N_1} \times 0.3$
$n > 75$	$Q_2 = 1.5 + \frac{n-75}{N_1} \times 0.15$

其中： n ——学生人数；

N_1 ——取值 25；

硕士生 $n < 3$ ，不开课（不包含硕士小语种外语课）；

博士生 $n < 2$ 原则上不开课，如特殊情况需要开课， Q_2 取 0.6。

表五 讲课类别修正系数 X_1

类别	本科生	硕士生	博士生
X_1	1	1.2	1.3

说明：

1、已单独支付工作量报酬的教学活动不再计入。

2、由课程权数 Q_1 计算出的教学当量课时数包含课堂教学、教具教件和课件的制作、作业批改、课外辅导、考试和补考试卷准备与批阅、实验课的准备、讲解、实验报告批改、答疑等所有的教学环节。

3、体育课：

(1) 辅导群体活动（含早操、课外活动、校系运动会、校内外比赛与裁判工作，学生体质调研等）全学年按两个班 60 人计，平均折合课内周学时为 4（其中早操、课外活动折合课内周学时 2；校内外比赛与裁判，高年级达标、学生体质测试与调研、校系运动会、教研组业务活动等共折合课

内周学时为 2); 凡缺项部分, 则扣除相应的课内学时。

(2) 辅导一个校运动队, 全学年按一个班 30 人计, 平均折算课内周学时数为 2。

(3) 辅导一个院系(部)的群体活动, 全学年平均折合课内周学时数为 1。

4、双语教学课堂教学系数: X_2 本科生课程由教务处审定, 研究生课程由研究生院审定, 研究生留学生课程由国际教育学院审定。

5、教师开新课系数(指校内从未开过的课程): X_3 系数为 1.3;

教师新开课系数(指本人第一次开的课程): X_3 系数为 1.1。

6、优秀课程奖励系数: X_4 系数为 1.2。

7、实验班(强化班、卓越班、水杉班等): 小班化教学, 教学班学生数加 30。

二、带实习当量课时数 D_2

$D_2 = \text{实习权数} \times \text{教学实习周数} \times \mathbf{[1 + (\text{学生数}/15 - 1) \times 20\%]}$

其中: 野外实习权数为 15 (由各学院申报, 学校组织审核确定);

非野外实习权数为 10;

金工实习权数为 7。

实习的联系、准备、批改实习报告等环节的教学工作量均含在实习教学当量课时数内, 不再另外计算。

制图等课程的测绘课按非野外实习计算。

一般以 0.5 个自然班为一个实习小组, 每位教师至少带一个实习小组。若 0.5 个自然班学生数少于 15 人, 则按 15 人计算。

三、指导课程设计与大型作业当量课时数 D_3

$D_3 = \text{课程设计权数} \times \text{周数} \times \text{教学班学生数系数}$

其中: 课程设计权数为 10;

大型作业权数为 6;

每位教师指导课程设计与大型作业一般按 1 个自然班为单位, 教学班学生数系数按表二计算。

四、指导毕业设计和毕业论文当量课时数 D_4

$D_4 = \text{毕业设计和毕业论文权数} \times \text{周数} \times \text{指导学生数}$

其中：毕业设计和论文权数为 1.25。

指导专科生毕业设计等均按照大型作业的计算办法计算。

五、本办法由教务处、研究生院负责解释。

附件 2

南京林业大学科研工作业绩点计算办法（试行）

根据《南京林业大学绩效工资实施办法》文件要求，从 2015 年起，为做好各年度学校科研工作量的核算工作，特制定本办法。

一、科研项目业绩点

纵向项目业绩点计算公式：

纵向项目业绩点 = 立项业绩点 + 当年到账经费数 × 调整系数 × 项目类别系数

备注：（1）当年到账经费数以万元为单位计算；（2）调整系数：自然科学类为 1，人文社科类项目为 3。

序号	项目类别		立项业绩点	项目类别系数
	自然科学	人文社会科学		
1	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 国家自然科学基金创新研究群体 ◇ “973 计划”项目 ◇ 国家重大科学研究计划项目 ◇ “863 计划”重大项目 ◇ 国家科技支撑计划重大项目 ◇ 国家自然科学基金重大项目 ◇ 国家杰出青年科学基金项目 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 国家社科基金重大项目 	2000	7
2	<ul style="list-style-type: none"> ◇ “973 计划”课题、青年科学家专题 ◇ 国家重大科学研究计划青年科学家专题 ◇ “863 计划”项目 ◇ 国家科技支撑计划项目 ◇ 国家自然科学基金重点项目 ◇ 国家自然科学基金重点国际合作项目 ◇ 国家软科学研究计划重大（重点）项目 ◇ 教育部创新团队 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 国家社科基金重点项目（含教育学、艺术学等单列学科重点项目） 	1200	6
3	<ul style="list-style-type: none"> ◇ “863 计划”课题、目标导向类课题 ◇ 国家科技支撑计划课题 ◇ 国家优秀青年科学基金项目 ◇ 公益性行业科研专项重大项目 ◇ 省杰出青年科学基金 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目 	800	5

4	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 国家自然科学基金面上项目 ◇ 国家自然科学基金青年基金 ◇ 国家软科学计划面上项目 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 国家社科基金一般项目(含年度一般项目、青年项目、后期资助、中华学术外译项目以及教育学、艺术学等单列学科项目) 	600	5
5	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 省部级重点项目 ◇ 公益性行业科研专项及重大项目子课题 ◇ “948”项目 ◇ “973 计划”专题（任务）、“863 计划”专题（任务）、国家科技支撑计划专题（任务） 		400	4
6	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 省自然科学基金 ◇ 省部级面上（一般）项目 ◇ 市厅级重大（重点）项目 		200	4
7	市厅级一般项目（大于5万） 小于5万的按比例减业绩点		100	3
8	纵向管理的委托项目		1/万元	3
9	横向项目		0.5/万元	2

备注：（1）南京林业大学作为合作单位参加的科研项目，不计算立项业绩点；（2）其他未列出的科研项目参照同层次项目予以认定。（3）横向课题经费入帐时另行提留3%，其中1.5%返还学院。（4）由我校教师主持、其他单位为第一申报单位的项目，按到账纵向管理经费占项目总经费的比例核定立项业绩点，按项目相应级别和到账纵向管理经费数核定经费业绩点。

二、学术论文业绩点

奖励类别		业绩点	
论文	1	《Science》和《Nature》上发表的论文	10000
		《Science》和《Nature》子刊上发表的论文	1000
	2	SCI一区期刊论文	500
		SCI二区期刊论文、SSCI和A&HCI收录的论文、被中央采纳或国家领导人批示的咨询报告和政策建议	300
		SCI三区期刊论文、《中国社会科学》发表的论文、被省部级单位采纳或省部级单位领导人批示的咨询报告和政策建议	200
		SCI四区期刊论文及其他SCI收录论文	160
	3	《EI》期刊收录的论文	60
	4	《EI》、《ISTP》收录的会议论文	20
	5	国内权威引文数据库收录的国内核心期刊论文*	40
	6	未被国内权威引文数据库收录的国内核心期刊论文	10
7	《新华文摘》全文收录	120	

	8	《中国社会科学》文摘收录、《新华文摘》论点摘要、 《人大报刊复印资料》全文复印	60
著作	9	30 万字以上专著	400
	10	20-30 万字专著	300
	11	20 万字以下（含 20 万）专著	200
	12	30 万字以上译著	120
	13	30 万字以下（含 30 万）译著	80
	14	30 万字以上编著	60
	15	30 万字以下（含 30 万）编著	40

备注：（1）国内权威引文数据库收录的论文指 SCD 与 CSCD 共同收录的论文，以及 CSSCI 期刊论文。（2）论文按第一作者计算业绩点，第一作者单位须为南京林业大学，第一作者为学生的论文按通讯作者或指导教师计算业绩点。（3）我校教师作为非主编人员出版的专著，按个人在著作中的实际贡献（字数）比例核定相应业绩点。

三、获奖成果业绩点

序号	获奖类别、等级	业绩点
1	国家自然科学、技术发明、科技进步一等奖	10000
2	国家自然科学、技术发明、科技进步二等奖，教育部人文社会科学研究优秀成果奖一等奖	4000
3	省部级科学技术奖一等奖，国家专利奖金奖，教育部人文社会科学研究优秀成果奖二等奖，省级哲学社会科学优秀成果奖一等奖	2000
4	省部级科学技术奖二等奖，省级专利奖金奖，教育部人文社会科学研究优秀成果奖三等奖，省级哲学社会科学优秀成果奖二等奖	1000
5	省部级科学技术奖三等奖，省级哲学社会科学优秀成果奖三等奖	200
6	市厅级一等奖	100
7	市厅级二等奖	50
8	市厅级三等奖	30

9	国家一级学会（协会）组织的设计类奖励一等奖（金奖）	200
10	国家一级学会（协会）组织的设计类奖励二等奖（银奖）	100
11	国家一级学会（协会）组织的设计类奖励三等奖（铜奖）	50

备注：（1）获奖成果须以南京林业大学为独立完成单位或第一完成单位的科研成果。（2）同一项科研成果如获多项奖励，以就高原则计算业绩点。（3）南京林业大学参与完成的科研成果，根据获奖单位排序，排序第二的按成果的二分之一核算业绩点；排序第三的按成果的三分之一核算业绩点；依次类推。（4）国家一级学会（协会）组织的科技类获奖，按照设计类绩点的0.5系数计算。

四、知识产权成果业绩点

序号	类别	业绩点
1	其它国家或地区发明专利	600
2	国内发明专利	200
3	实用新型专利	20
4	外观设计专利	10
5	国家级植物新品种权	300
6	国家级良种审定	400
7	省级良种审定	200
8	计算机软件著作权 (南京林业大学为著作权人)	100
9	国家标准	600
10	行业标准	200
11	地方标准	100

五、本办法由科技处负责解释。

南京林业大学教学工作奖励办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为了表彰在学校教学工作中做出突出贡献的教职工，充分调动广大教师参与教学活动的积极性，鼓励广大教师和管理人员积极投入教学研究与教学改革，不断提高人才培养质量，特制订本办法。

第二条 本办法的奖励对象为我校在职在岗的教职工，主要奖励以南京林业大学为第一完成单位的教学活动获奖项目和成果的个人和团体。对于作为合作单位参与的获奖项目，可根据情况适当予以奖励。

第三条 同一项教学成果和项目同时获得多项奖励的按照最高等级奖励。如已获学校其他部处奖励，则不再重复奖励。

第二章 奖励范围及内容

第四条 教学成果奖励共包括本科教学工作、研究生培养工作两个类别。

第五条 本科教学工作奖励范围：

（一）教学成果类

是指国家级教学成果奖、省级教学成果奖和校级教学成果奖。

（二）质量工程类

是指列入教育部“本科教学工程”和省教育厅“质量提升工程”的项目，主要包括专业综合改革试点、重点专业（类）、卓越工程师教育培养计划、服务外包人才培养试点、精品视频公开课、精品资源共享课、双语教学示范课程、校外实践教育基地、人才培养模式创新实验基地（区）、实验教学示范中心、中地共建项目、大学生创新创业训练计划等。

（三）教材类

是指国家和省级精品教材、规划教材等。

（四）教师类

是对在省级以上各类教学活动中的获奖教师进行奖励，主要包括教学

名师奖、优秀教学团队、各类教学技能比赛、指导本科生获省级优秀毕业设计（论文）及优秀团队毕业设计（论文）、指导本科生参加省级以上各类学科竞赛获奖等项目。

第六条 研究生培养工作奖励范围：

是对在省级以上各类研究生培养工作中的获奖教师进行奖励，主要包括优秀博士学位论文、优秀硕士学位论文、精品（重点）教材、省优秀研究生课程、省企业研究生工作站、省产学研联合培养研究生示范基地等项目。

第三章 奖励标准

（一）本科教学工作奖励标准（业绩点）

奖励类别	奖励项目	国家级		省（部）级		校级	备注
		立项	通过验收	立项	通过验收	获奖或验收 获优	
教学成果类	特等奖	10000		2000		100	
	一等奖	4000		1000		40	
	二等奖	2000		400		20	
质量工程类	专业综合改革试点	200	200	/	/	/	
	特色专业建设点	200	200	/	/	/	
	重点专业（类）	200	200	120	120	/	专业类增加 50%
	卓越人才教育培养计划	200	200	120	120	/	
	服务外包人才培养试点	200	200	120	120	/	
	精品视频公开课	200	200	120	120	/	
	精品资源共享课	200	200	120	120	/	
	双语教学示范课程	200	200	120	120	/	
	校外实践教育基地	200	200	120	120	/	
	人才培养基地	200	200	120	120/	/	
	人才培养模式创新实验区	200	200	120	120	/	
	实验教学示范中心	200	200	120	120	/	
实验室中央与地方共建	200	200	120	120	/		

	通过国家专业认证与评估	200			
	新专业获得学位授予权	100			网评一次性通过
	大学生实践创新训练计划项目	30	20	10	验收优秀
	开设全英文授课学历教育外国留学生项目	200			需学校认定,项目启动可申请资助
	开设国际交换生项目	200			
教材类	精品教材	400	200	/	
	规划教材	300	160	/	
	出版教材	按《南京林业大学有关编写教材(讲义)的若干问题的规定》计算			
教师类	教学名师	1000	500	/	
	优秀教学团队	1200	600	/	
	教学质量奖	/	/	一/二等奖 40/20	
	教学技能比赛	一/二/三等奖 200/100/40	一/二/三等奖 60/40/20	一/二/三等奖 40/20/12	讲课竞赛、多媒体课件等
	指导本科生优秀毕业设计(论文)	/	一/二/三等奖 40/30/20	优秀指导老师 6	优秀团队按一等奖奖励
	指导学生参加一类学科竞赛	一/二/三等奖 50/40/30	一/二/三等奖 30/24/20	/	
	指导学生参加二类学科竞赛	一/二/三等奖 40/30/20	一/二/三等奖 24/20/16	/	

注：(1) 获奖成果或项目须以南京林业大学为独立完成单位或第一完成单位。(2) 南京林业大学参与完成的教學成果或项目，根据获奖单位排序，排序第二的按成果或项目的二分之一核算业绩点；排序第三的按成果或项目的三分之一核算业绩点；依次类推。

(二) 研究生培养工作奖励标准(业绩点)

奖励项目	国家级	省(部)级	校级	备注
优秀博士学位论文	获奖：2000 获提名：200	100	40	须有正式发文或通知
优秀硕士学位论文	/	60	20	
精品(重点)教材	300	160		
省优秀研究生课程	240			
省企业研究生工作站、 省产学研联合培养研究生示范基地	200			验收合格

出版教材	按《南京林业大学有关编写教材（讲义）的若干问题的规定》计算	
全英文授课	200	须研究生院认定

注：获得各级教学成果奖的奖励按“本科教学工作奖励标准”执行。

第四章 奖励程序及其它

第七条 凡符合以上奖励条件者，每年学校组织开展教学活动获奖统计工作，由个人向所在学院申报并提供支撑材料（获奖证书或文件的电子扫描件），经学院审查，教务处、研究生院审核，报请主管校长批准后，按相应的标准核定业绩点。质量工程类项目由教务处、研究生院根据项目经费到款和项目执行情况核定业绩点。

第八条 本办法自发布之日起执行。

第九条 本办法由教务处、研究生院负责解释。

南京林业大学科研平台和学科建设工作 新增点奖励办法（试行）

根据《南京林业大学绩效工资实施办法》文件精神，从2015年起，学校每年对在科研平台、学科和学位点建设等工作中新取得的业绩实行一次性奖励，特制定本办法。

一、科研平台类

类 别	奖励标准 (万元/个)
国家级协同创新中心	30
国家级科研平台（重点实验室、工程（技术）研究中心、工程实验室、国家级野外科学观测研究站等）	30
国家基金委创新研究群体、教育部人文社科基地	30
教育部“长江学者和创新团队发展计划”创新团队	20
国家重点实验室培育点	10
国家级公共服务平台	10
省级协同创新中心	5
省级重点人文社科研究基地	5
省部级科研平台（重点实验室、工程中心、生态定位站等）	5
省部级创新团队	5
省部级公共服务平台	3
市厅级创新团队	1
市厅级科研平台（重点实验室、工程中心、研究基地等）	1

二、学科建设类

（一）学科与学位点建设新增点奖励

类 别	奖励标准（万元/个）
省一级学科重点学科（含省优势学科）	5
一级学科博士点	10

一级学科专业学位博士点	5
一级学科硕士点	3
专业学位硕士点	3
博士后流动站	5

注：（1）重点学科中同一学科获得项目有重复者，按最高等级计算；（2）共建重点学科按经费比例划分奖励；（3）专业学位按招生领域计算；（4）硕士点是指某个学院（部）、科研单位所拥有的非博士点覆盖的硕士点数。

（二）学科建设考核评估奖惩

类别	建设结果	奖惩标准（万元/个）
重点学科 (含省优势学科)	优	按一次性奖励标准×0.3
	合格	按一次性奖励标准×0.1
	差、不通过	按一次性奖励标准×0.3 扣除
学位点	优	3
	合格	1
	黄牌	-1
	停止招生	-3
教育部学科评估	ESI 全球排名前 1%	30
	百分位前进 30% 以上	15
	百分位前进 20% 以上	10
	百分位前进 10% 以上	5
	排名第一	50
	排序前 10%	15
	排序前 20%	10
	排序前 30%	5

注：同一学科符合两项以上者，按高的计算。

三、本办法由人事处会同科技处、研究生院等部门负责解释。