

# 南通大学医学院 2024 年度奖励性绩效工资分配方案

(2024 年 9 月 23 日和 2024 年 9 月 30 日分别经学院第三届教职工代表大会暨工会会员代表大会和党政联席会议讨论通过)

根据《南通大学 2023 年度年终分配工作方案》文件要求，现依据学校和学院相关文件，结合学院实际情况，特制定本分配方案。

## 一、政策依据

### 1. 学校层面：

《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 2023 年度年终绩效评价结算实施办法》（通大〔2024〕4 号）及教学工作量、教学科研业绩分核算等年终分配系列配套文件。

### 2. 学院层面

《南通大学医学院 2023 年度奖励性绩效工资分配方案》和《南通大学医学院工作量和业绩分核算办法》等。

## 二、实施范围

学院奖励性绩效工资的实施范围为执行事业单位岗位绩效工资制度的学校事业编制在岗人员、人事代理人员。实行协议年薪制人员由学校按其聘用协议的约定执行，不纳入奖励性绩效工资实施范围。

## 三、经费来源

学院奖励性绩效工资经费来源，主要有学校划拨的教职工 2024 年业绩奖励津贴经费以及学院的创收经费等。

## 四、组织机构

学院成立 2024 年度绩效工资实施工作小组（以下简称工作小组），工作小组由学院党政领导、相关职能办公室负责人和教职工代表组成；主要负责学院方案的制定和实施工作。具体组成如下：

组长：陈 罡、宋 建

成员（按姓氏笔画为序）：朱丹丹 朱轶晴 许伟 李敏 吴辉群 姜建峰

范义辉 赵欣 顾志峰 徐健红 曾旭辉 樊耀 薛万江

## 五、实施程序

1. 成立学院奖励性绩效工资实施工作小组，起草《医学院 2024 年度奖励性绩效工资分配方案》（征求意见稿）。

2. 《医学院 2024 年度奖励性绩效工资分配方案》（征求意见稿）在广泛征询教职工意见和建议修改后，经学院第三届教职工代表大会暨工会会员代表大会、奖励性绩效工资实施工作小组和学院党政联席会议讨论并通过，在全院教职工范围内公示。

3. 经学院党政联席会议确定的《医学院 2024 年度奖励性绩效工资分配方案》，报学校绩效工资实施工作领导小组审核批准后实施。

4. 实施工作小组依据《医学院 2024 年度奖励性绩效工资分配方案》，进行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院教职工公示，并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、岗位分类及基本工作量（业绩分）标准

根据《南通大学岗位设置与管理暂行办法》岗位分为专业技术岗位、工勤技能岗位和管理岗位三种类别，其中专业技术岗位又分专任教师岗位和其他专业技术岗位。我院根据实际情况，建立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。**原则上绩效定档级别越高，基本工作量要求越高。**各岗位基本工作量（业绩分）标准如下：

**专任教师岗位：**完成岗位基本工作量和业绩分（见下表），服从学院和系室安排，年终综合测评成绩达到合格以上等级。

2024 年度专任教师岗位基本工作量和业绩分标准如下：

任务/教学科研岗位、级档	正高					副高			中级			初级
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
教学工作量	120	110	100	100	100	320	280	240	300	300	300	300
教学科研业绩分	5900	5450	5000	4500	4000	2600	2400	2200	1500	1300	1100	900
公共服务业绩分	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400

注：1. 教学工作量要求指承担全日制非境外本科生（含杏林）和研究生理论课和实验课的标准学时数。超过 100%教学工作量的部分以“1 标准学时=5 教学工作业绩分”计入业绩分。教学工作量和业绩分计算标准见《南通大学医学院工作量和业绩分核算办法》（附件 2）。

**其他专业技术岗位：**在完成学院和系室安排的实验教学准备任务的基础上，完成岗位业绩分（见下表），服从学院和系室安排，年终综合测评成绩达到合格以上等级。

2024 年度其他专业技术岗位业绩分标准如下：

任务/其他专业技术岗位、级档	教学辅助人员				科研辅助人员			
	7	8	10	11	7	8	10	11
教学科研业绩分	600	500	400	300	1200	1100	650	550
公共服务业绩分	400	400	400	400	400	400	400	400

**工勤技能岗位：**服从学院和系室管理，完成系室安排的相关工作；完成 400 个公共服务业绩分；年终综合测评成绩达到合格以上等级。

**管理岗位：**服从学院和职能办公室管理，遵守劳动纪律，完成学院和职能办公室安排的相关工作；完成 400 个公共服务业绩分；年终综合测评成绩达到合格以上等级。

### 七、个人奖励性绩效工资构成

学院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

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。根据教职工岗位绩效定档的级档系数与单价以及出勤情况，全年分 12 个月发放。

我院根据实际情况，建立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。

对不能在岗履行职责或不能完成本岗位工作任务的人员，按其工作任务或工作量完成比例计发相应岗位奖励津贴，多发的部分年终结算时予以扣回。对有平时缺勤或受处分等情况人员，将视具体情况扣发，具体标准见《南通大学绩效工资扣发管理若干规定》。

岗位奖励津贴年终结算时，年度考核等级“优秀”者，当年度岗位奖励津贴增发 3000 元；年度考核“基本合格”者，当年度岗位奖励津贴扣发 50%；年度考核“不合格”者，扣发全年岗位奖励津贴。

## 2. 业绩奖励津贴

根据南通大学各部门公示的业绩分和《南通大学医学院业绩分核算办法（修订版）》（附件 2）核算学院年度业绩分，业绩奖励津贴单价参照学校办法计算。

专任教师：按实际完成业绩分情况计发业绩奖励津贴。超额完成的业绩分按标准增发业绩奖励津贴；对于不能完成基本工作量和业绩分要求的，按比例扣发相应业绩奖励津贴。

距离退休年限不足三年的专任教师，在完成教学基本工作量任务（正高完成 260 学时，副高按 2024 年度专任教师岗位教学工作量相应标准）后，不作教学科研业绩分要求，按实际完成业绩分情况计发业绩奖励津贴。

其他专业技术人员：按实际完成业绩分情况计发业绩奖励津贴。超额完成的业绩分按标准增发业绩奖励津贴；对于不能完成基本业绩分要求的，学院予以扣减。

距离退休年限不足三年的实验技术人员，在完成实验教学准备基本任

务后，不作教学科研业绩分要求，按实际完成业绩分情况计发业绩奖励津贴。

工勤技能岗位人员：按实际完成业绩分情况计发业绩奖励津贴。

管理岗位人员：参照学校第二轮聘期绩效定档方案(附件 1)，按专任教师平均业绩分的 90%享受业绩奖励津贴。

教职工业绩奖励津贴在各自岗位类别内根据取得分值进行分配。业绩奖励津贴学院按系室实际完成业绩分情况分配至系室（职能办公室），由系室（职能办公室）结合教职工个人业绩实行二次分配。二次分配由系室负责人牵头组织实施，分配方案及金额要在系室范围内公示后报学院绩效工资实施工作小组批准。

### 3. 专项奖励津贴

在人才引进、人才培养、科学研究、学科建设、专业建设、社会服务与文化遗产创新、捐赠等方面取得重大成绩的，单独设置专项奖励，不用于岗位基本工作量和业绩分的抵扣，业绩分单价由院党政联席会议讨论确定，最高不超过 3 元/分。若以下榜单中的项目与学校奖励项目相同时，此专项奖励津贴可重复享受。

人才引进工作奖励是为激励在高层次人才引进工作中做出贡献的系室和个人，奖励标准按《南通大学医学院人才引进工作奖励办法（试行）》（通大院医〔2023〕38 号）文件执行（附件 3）。

“揭榜挂帅”崇尚“英雄不论出处，谁有本事谁揭榜”，项目榜单详见附件 4。

设立捐赠奖励专项，对凡通过合法途径成功引进捐赠的系室或个人给予奖励。成功引进的货币捐赠，按到账额的 5% 给予奖励；对成功引进的实物捐赠，如用于学院发展和科研平台建设的，按评估价的 5%给予奖励，如用于系室或团队建设的，按评估价的 2%给予奖励。

注：年薪制人员合同协议中规定的考核任务不参与专项奖励津贴分配，

超出考核任务之外的可以参与。

#### 4. 其他专项奖励津贴

其他专项奖励津贴包括创收分成基础专项津贴、目标考核优秀奖励专项津贴、行政管理人员加班专项津贴、系室主任津贴、系室秘书津贴、支部书记津贴、系室实验室安全管理员、系室国有资产管理员、综合安全年度工作绩效奖励津贴等。

创收分成基础专项津贴为全院普惠性专项津贴。

目标考核优秀奖励专项津贴是 2024 年目标管理考核中优秀系室的专项奖励津贴，优秀占比控制在 20%以内，以系室人均教学科研业绩分均值计算进行排名。

行政管理人员加班专项津贴是指学院行政管理人员在规定工作时间之外继续工作所获得的劳动报酬；行政人员加班需履行严格审批手续，并报备学院综合办公室，行政人员加班一般只予以调休，不发放加班津贴，因工作需要全年未能调休的才发放加班津贴。

系室主任津贴、支部书记津贴、系室秘书津贴是指学院行政、业务部门担任相应职务的职务专项津贴，担任多项职务者“就高”享受一项职务专项津贴，不重复享受。

系室实验室安全管理员津贴、系室国有资产管理员津贴是指行政、业务部门承担相应工作职责的专项津贴。

安全工作考核绩效是指各系室在 2024 年实验室安全管理相关工作的专项奖励津贴，发放及扣除标准由学院党政联席会议讨论后决定。

国有资产管理绩效是指各系室在 2024 年国有资产管理相关工作的专项奖励津贴，发放及扣除标准由学院党政联席会议讨论后决定。

其他专项奖励津贴标准根据学院年度奖励性绩效工资总量，经党政联席会议讨论后决定。

## 八、其他相关问题说明：

1. 对系室引进的四类及以上高层次人才，用人成本由学校（学院）全额承担。虽然高层次人才享受协议年薪不参加学院年终绩效分配，但高层次人才产出的教学科研业绩视为所在系室业绩，纳入系室绩效分配范畴。以此调动系室大力高层次人才引进的积极性，“不遗余力、不惜代价、不留遗憾”的做好人才引进工作。

2. 近三年引进的第六类及以上非年薪制人员，按学校文件规定，其教学工作量按实际在学院工作时间补足至全校平均水平，增拨相应的教学工作量津贴经费至学院，视作完成基本教学工作量。其中，已超过学校平均教学工作量要求的学校不予增拨。近三年引进的第六类及以上非年薪制人员进校后须完成学校及学院下达的教学任务，从 2022 年起，教学工作量第一年按实际在学院工作时间补足至全校平均水平，第二年和第三年补足至（全校平均教学工作量-60 课时）水平。

3. 岗位绩效定档在本层级非最低档的，原则上不得用教学工作量代替教学科研业绩分基本要求。

4. 参照学校第二轮聘期绩效定档方案，经学校批准选择教学科研岗位绩效定档的教学科研机构行政领导（管理六级岗及以上）教学工作量和教学科研业绩分按全校平均水平的 50%，学校增拨相应的教学工作量津贴经费和教学科研业绩分津贴经费至学院，其年度教学工作量要求按相关政策执行，达到相关要求即视作完成学院基本教学工作量要求。

5. 女职工在规定的产假期间，原则上应享受岗位奖励津贴。

6. 国内外在职、脱产攻读博士学位（规定的学制内）、公派出国（境）访学人员，原则上可享受岗位奖励津贴。系室如需二次分配，须考虑其基本生活及其将来为系室所做的贡献；同时还要考虑以往类似人员的政策执行。

7. 退休返聘人员底薪 1200 元/月，根据完成的教学科研业绩分核算业

绩津贴。

8. 严格会议考勤制度，对学院网站考勤公告中未履行请假手续，无故缺勤的人员，按 100 元/次扣发业绩津贴。

9. 为解决大学英语四六级考试监考人员不足问题，大学英语四六级考试监考可纳入公共服务监考次数统计，不纳入公共服务业绩分监考次数的学院增发 50 元/次。

10. 本分配方案未尽事宜由院绩效工资实施工作小组讨论决定。

**九、本分配方案适用于 2024 年度奖励性绩效工资分配。**

**十、本分配方案由学院综合办公室负责解释。**



附件 1:

## 第二轮聘期各岗位绩效级档系数

附表 1: 专业技术岗位 (14 档)

级档	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
系数	6.0	5.3	4.7	4.1	3.7	3.3	3.0	2.8	2.4	2.1	1.9	1.6	1.3	1.2
教学科研岗位	正高					副高			中级			初级		
其他专业技术岗位				正高			副高			中级		初级		员级

附表 2: 管理岗位 (19 档)

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

附表 3: 工勤技能岗位 (9 档)

级档	1	2	3	4	5	6	7	8	9
系数	2.3	2.1	1.8	1.6	1.4	1.3	1.2	1.1	1.0
技术等级	技术工一级		技术工二级		技术工三级		技术工四级		技术工五级

附件 2:

## 南通大学医学院业绩分核算办法(修订版)

医学院业绩分由教学业绩分、科研业绩分和公共服务业绩分三部分组成。教学业绩分和科研业绩分纳入业绩奖励津贴计算范畴；公共服务业绩分为达标性业绩分，超额完成的公共服务业绩分一般不纳入业绩奖励津贴计算范畴。教学业绩分和科研业绩分等价。本修订版依据学校最新文件在原办法基础上适当调整。

### 第一部分 教学业绩分核算办法

教学业绩分由专任教师教学工作量业绩分、指导研究生业绩分、人才培养质量业绩分、教学改革研究项目业绩分、教学质量工程业绩分、教学成果奖励业绩分和其他教学奖励业绩分等七部分组成。

#### 一、超教学工作量业绩分与标准学时工作量计算方法

专任教师在完成基本教学工作量（标准学时）后，超出部分以“1 标准学时=5 教学工作业绩分”计算超教学工作量业绩分。

标准学时工作量计算方法如下：

##### 1. 全日制本科（含杏林学院）教学工作量

(1) 理论课程标准学时=理论课时数×教学班系数×课程系数×重复次数

教学班系数：一个自然班（40 人左右）的系数为 1.0；每增加一个自然班，系数增加 0.2，最多不超过 1.6。

课程系数：一般课程系数 1.0，新开课程系数 1.4，研究性教学课系数 1.5，双语教学系数 1.8，全英文授课系数 2.0，示范课系数 2.5。

说明：开新课程是指任课教师讲授学校从未开设过的课程，或者吸收最新成果，更新教学内容达 60%以上的课程；研究性教学课是指各学院开设的 PBL、CBL、翻转式、混合式、在线开放课程、慕课等体现教学改革的全

部课程或单次课；示范课是指学校或学院组织的，具有观摩和示范效应的公开课的单次课。全英文授课、双语教学课、研究性教学课、开新课程、示范课等课程均须经学院或教务处认定。

(2) 实验课时数为该课程内各实验项目标准时数之和。

实验项目标准时数=实验项目课时数×实验班系数×实验班数×课程系数

实验班系数：一个自然班（40 人左右）的系数为 0.6；40 人以上每增加 10 人上浮 0.1，超过 60 人取 0.8。

课程系数：

课程系数	实验项目类型（同一个实验项目只选择一种类型）
1.0	1、传统实验项目 2、运用具有著作权的虚拟仿真实验教学项目
1.2	1. 运用外单位开发虚拟仿真实验项目合并传统实验教学项目 2. 运用模拟医学技术开展单纯技能培训实验项目 3. 对传统实验项目进行改造，增强设计性、创造性，形成创新性教学项目
1.4	1. 运用外单位开发虚拟仿真实验教学项目合并创新性实验教学项目 2. 运用本单位拥有著作权的虚拟仿真实验教学项目合并传统实验教学项目 3. 运用模拟医学技术开展综合技能培训项目系数
1.6	1. 运用本单位拥有著作权的虚拟仿真实验教学合并创新性实验教学项目

(3) 指导毕业论文（设计）工作量=学生数×培养方案设定的指导周数

2. 研究生理论课教学工作量：

研究生理论课标准学时=理论课时数×理论课系数×课程系数×教学

班系数

注：理论课系数硕士研究生 1.3, 博士研究生 1.5; 课程系数一般为 1.0, 新开课程 1.2。

## 二、指导研究生业绩分

硕士研究生导师独立指导 1 名硕士研究生从入学到该生毕业共计 750 业绩分，一般按研究生修业年份以  $125+250+250+125=750$  分计；

博士研究生导师独立指导 1 名博士研究生从入学到该生毕业共计 1600 业绩分，一般按研究生修业年份以  $200+400+400+400+200=1600$  分计。指导博士研究生延期毕业的，每延期半年扣发 200 业绩分。

三、人才培养质量业绩分、教学改革研究项目业绩分、教学质量工程业绩分、教学成果奖励业绩分和其他教学奖励业绩分等，核算标准根据学校新出台的规定执行，以学校最终公示的业绩分为准。

## 第二部分 科研业绩分核算办法

纵向课题业绩分、横向课题业绩分、学术论文业绩分、科研成果奖业绩分、专利业绩分等，核算标准根据学校新出台的规定执行，以学校最终公示的业绩分为准。

## 第三部分 公共服务业绩分核算办法

序号	类别	参考业绩分
1	工会主席；系室主任；支部书记；系室秘书	400
2	学院党委委员；工会副主席；系室副主任；区及以上人大代表、政协委员；校民主党派各支部主委	300
3	兼职班主任；本科生导师	200
4	院学术委员会、学位评定委员会、教学委员会、教授委员会委员；省级、市级学会和协会常务理事；国家级学会和协会理事、杂志编委；工会委员	200
5	工会小组长；校院两级教代会（职代会）代表	100
6	公派校外挂职 6 个月及以上	400
7	实验室开放累计工作量达 10 次（△）	200
8	各类课程考试监（巡）考满 8 次（☆）	200

9	公派国（境）外研修3个月及以上	200
10	参加国际学术会议；组织国内学术会议	200/次
11	参加国内学术会议；组织院内专项会议及活动；开设学术讲座	100/次
12	参加校院两级各类讲座	10/次
13	撰写各级各类课题有效标书	50/项
14	代表学院参加校工会组织的竞赛；参加学院组织的集体活动	50/项
15	设备管理员；安全管理员	200

注：“☆”为每位教职工（不含工勤技能岗）必须完成的项目；“△”为实验教辅人员必须完成的项目。监（巡考）超8次的部分，以每次50元计发酬金；实验室开放累计工作量超10次的部分，以每次100元计发酬金；承担实验室开放的专任教师按100元/次计发课时费。

本折算办法经院党政联席会议讨论通过后实施。由学院综合办公室负责解释。

附件 3:

## 南通大学医学院人才引进工作奖励办法（试行）

**第一条** 为加快实施“人才聚力行动”，表彰和奖励在人才引进工作中做出贡献的系室和个人，充分调动全院教职工的积极性和主动性，形成全员参与人才引进的氛围，全力促进国内一流大学人才队伍建设，特设立本奖励办法。

**第二条** 学院对成功引进人才的系室和个人，根据《南通大学人才引进与管理实施办法》中规定的人才类别，按以下标准进行奖励并纳入年终奖励性绩效：

（一）成功引进 1 名一类人才，在学校奖励的基础上，学院再奖励 15 万元；

（二）成功引进 1 名二类第一层次人才，在学校奖励的基础上，学院再奖励 9 万元；

（三）成功引进 1 名二类第二层次人才，在学校奖励的基础上，学院再奖励 6 万元；

（四）成功引进 1 名三类人才，在学校奖励的基础上，学院再奖励 3 万元；

（五）成功引进 1 名四类人才，学院奖励 3 万元；

（六）成功引进 1 名五类人才，学院奖励 2 万元；

（七）成功引进 1 名六类人才，学院奖励 1 万元。

**第三条** 对提供有效适配拟引进人才信息的推荐人，学院按人才类别给予相应奖励（1000-10000 元不等）。

**第四条** 成功引进三类及以上人才或成功培育符合三类及以上人才项目的系室，学院奖励 10-30 万元作为本系室专项基金，用于系室建设与发展。

**第五条** 本办法涉及奖励，学院处级领导干部在任期内不享受。

**第六条** 本办法涉及的人才引进属实质性引进，正式办理进编手续或全职聘用。

**第七条** 本办法自发布之日起施行。未尽事宜，由医学院负责解释。

附件4:

南通大学医学院“揭榜挂帅”项目榜单

类别		级别	院级业绩分	备注
学术论文	SCI论文	特级	100000	
		一级	40000	
		二级	15000	
		三级	3000	
		四级	2000	
		五级	1500	
		六级-四区	1000	
		七级-北图核心或SCDC文章	800	
知识产权	发明专利	A类发明专利	6000	
		B类发明专利	1500	
		C类发明专利	1500	
		发明专利进入实审	200	
		发明专利申请	50	
		发明专利转化	转化1000分+1万*1000分	
科研课题	纵向课题	获纵向课题经费=150*资助经费(万)*系数	系数(市厅级: 1.0; 省部级: 2.0; 国家级: 2.8)。示例: 50万的面额=150*50*2.8=21000	
		申请国家级项目(正式)	500分	
		申请省部级项目(正式)	200分	
		申请市厅级项目(正式)	100分	
	横向课题	横向课题(学院签署的横向课题除外)	1万*500分	以当年到账经费计算



类别		级别	院级业绩分	备注
服务地方	服务地方（学院）	承担医学院主讲培训或汇报	1次（500分）	
		新增产学研合作平台数	1个（5000分）	
		新增省部级创新平台	1个（50000分）	
科研成果奖	国家自然科学奖、发明奖、科技进步奖	一等奖	240000	有效申报获5000业绩分
		二等奖	160000	有效申报获5000业绩分
	中国专利奖	金奖	160000	有效申报获1000业绩分
		银奖	100000	有效申报获1000业绩分
		优秀奖	50000	有效申报获1000业绩分
	江苏省专利奖	金奖	50000	有效申报获500业绩分
		银奖	30000	有效申报获500业绩分
		优秀奖	20000	有效申报获500业绩分
	教育部高等学校科学研究优秀成果奖（科学技术）、江苏省政府奖	一等奖	60000	有效申报获200业绩分
		二等奖	40000	有效申报获200业绩分
		三等奖	16000	有效申报获200业绩分
	全国教育科学研究优秀成果奖	一等奖	25000	有效申报获100业绩分
		二等奖	15000	有效申报获100业绩分
		三等奖	5000	有效申报获100业绩分
	市厅级科技进步奖、专利奖、哲学社会科学奖、省教育科学优秀成果奖	一等奖	1000	有效申报获50业绩分
二等奖		600	有效申报获50业绩分	
三等奖		200	有效申报获50业绩分	

类别		级别		院级业绩分	备注	
研究生教育	教学成果（教材）奖	国家级	第一等级	200000	有效申报获5000业绩分	
			第二等级	100000		
			第三等级	50000		
		中国学位与研究生教育学会	第一等级	160000	有效申报获2000业绩分	
			第二等级	80000		
			第三等级	40000		
		省级	第一等级	30000	有效申报获1000业绩分	
			第二等级	20000		
			第三等级	10000		
		市厅级	第一等级	4000	有效申报获400业绩分	
			第二等级	2000		
			第三等级	1000		
		校级	第一等级	1000	有效申报获100业绩分	
			第二等级	500		
			第三等级	300		
研究生教育	课程	国家级课程（包括思政示范课程）		20000	有效申报获2000业绩分	
		省部级课程（包括思政示范课程）		10000	有效申报获1000业绩分	
		校级课程（包括思政示范课程）		1500	有效申报获100业绩分	
		专业学位研究生课程教学案例库立项建设案例		15000	有效申报获1000业绩分	
		中国专业学位教学案例中心入库案例		15000	有效申报获1000业绩分	
	研究生培养	示范基地	全国教指委		15000	有效申报获1000业绩分
			省级		10000	有效申报获500业绩分
		优秀研究生工作站	省级		4000	有效申报获300业绩分
		新增海外研究生联合培养基地		10000	有效申报获200业绩分	
		江苏省研究生导师类产业教授		3000	有效申报获100业绩分	
		国家级优秀导师（团队）		40000	有效申报获400业绩分	
		省部级优秀导师（团队）		20000	有效申报获200业绩分	

类别		级别		院级业绩分	备注
研究生教育	研究生培养	研究生科研与实践创新计划	省级	1000	
			校（院）级	500	
		带教留学研究生		500	
	教材出版等	国家级规划教材		15000	有效申报获1500业绩分
		权威出版社		6000	有效申报获600业绩分
		著名出版社		3000	有效申报获300业绩分
		一般出版社		1500	有效申报获150业绩分
	优秀研究生学位论文	博士	国家级	10000	有效申报获1000业绩分
			省级	6000	有效申报获500业绩分
		硕士	国家级	6000	有效申报获500业绩分
省级			4000	有效申报获300业绩分	
师资队伍建设	人才项目申报		国家级人才	50000	
			国家级青年人才	30000	
			省部级人才	10000	

	类别	级别	院级业绩分	备注	
学生培养	担任学院科研兴趣班导师，学生考核合格		500/届	根据指导学生数按系数计算（1、1.2、1.4…）	
	帮扶应届生完成初次/年终就业	协议就业	300/人	依据学院发布的就业困难学生名单，师生双选结对，促进学生顺利就业。	
		灵活就业	200/人		
	招生宣传	喜报推送/驻点宣传/祈通讲习团	200/次		
		优质生源中学签约	400/次		
	指导学生志愿服务/社会实践/文体等竞赛获奖（含本科、研究生）	国家级	第一等级	2000	成功立项200业绩分
			第二等级	1200	
			第三等级	800	
		省级	第一等级	400	成功立项100业绩分
			第二等级	200	
			第三等级	100	
	市级/校级	50	成功立项50业绩分		
	全国高校优秀中青年思想政治理论课教师择优资助项目、全国高校思想政治理论课教学方法改革择优推广项目		10000	有效申报500业绩分	
	指导学生组织/个人获评全国高校百个研究生样板党支部、全国高校百名研究生党员标兵、全国党建工作样板支部、全国先进基层党组织等荣誉	国家级	10000	有效申报500业绩分	
		省级	2000	有效申报200业绩分	
	最美高校辅导员、全国高校辅导员年度人物	国家级	获评	20000	有效申报500业绩分
			提名	10000	
			入围	5000	
		省级	获评	5000	有效申报200业绩分
			提名	2000	
入围			1000		
指导学生获评最美大学生、中国大学生年度人物	国家级	10000	有效申报500业绩分		
	省级	5000	有效申报200业绩分		

类别		级别		院级业绩分	备注
本科教学建设与教学成果	教学成果（教材）奖	国家级	第一等级	200000	成功参评5000业绩分
			第二等级	100000	
			第三等级	50000	
		省级	第一等级	30000	成功参评1000业绩分
			第二等级	20000	
			第三等级	10000	
		市厅级或校级	第一等级	4000	有效申报获400业绩分
			第二等级	2000	
			第三等级	1000	
	评选重点课程	国家级		20000	有效申报获2000业绩分
		省级		10000	有效申报获1000业绩分
		市厅级或校级		1500	有效申报获150业绩分
	教材（案例库）	国家级		20000	成功参评2000业绩分
		省级		5000	成功参评500业绩分
		市厅级或校级		1000	成功参评100业绩分
	发表教研论文		教研论文级别认定依据为最新版《南通大学科研业绩分计算办法》中期刊分级目录		业绩分在分级目录确定的分值基础上加40%
	课程思政优秀教学案例	国家级		4000	成功参评400业绩分
		省级		1000	成功参评100业绩分
		市厅级或校级		200	成功参评20业绩分
	省优秀毕业设计（论文）	省优秀毕业论文（设计）		2000	
		入围奖		200	

类别		级别	院级业绩分	备注	
本科教学建设与教学成果	教材（案例库）出版等	国家级规划教材、马工程教材（核心编者）	15000	成功参评1500业绩分	
		权威出版社	6000	成功参评600业绩分	
		著名出版社	3000	成功参评300业绩分	
		一般出版社	1500	成功参评150业绩分	
	教师参赛获奖	全国性I类	第一等级奖	20000	成功参赛1500业绩分
			第二等级奖	10000	
			第三等级奖	5000	
			其他等级	3000	
		全国性II类	第一等级奖	7000	成功参赛500业绩分
			第二等级奖	5000	
			第三等级奖	3000	
			其他等级	1000	
		全国性III类	第一等级奖	5000	成功参赛250业绩分
			第二等级奖	3000	
			第三等级奖	2000	
			其他等级	500	
		省级区域性I类	第一等级奖	3000	成功参赛150业绩分
			第二等级奖	2000	
			第三等级奖	1000	
			其他等级	300	
省级区域性II类	第一等级奖	2000	成功参赛100业绩分		
	第二等级奖	1000			
	第三等级奖	600			
	其他等级	200			

类别		级别		院级业绩分	备注
本科教学建设与教学成果	教师参赛获奖	市域性或校级	第一等级奖	480	成功参赛获30业绩分
			第二等级奖	300	
			第三等级奖	180	
			其他等级	60	
	教师指导学生竞赛获奖	指导学生参加I类甲层次竞赛	第一等级	50000	
			第二等级	30000	
			第三等级	10000	
			第四等级	5000	
		指导学生参加I类乙层次竞赛	第一等级	30000	成功参赛750业绩分
			第二等级	15000	
			第三等级	7500	
		指导学生参加I类丙层次竞赛	第一等级	8000	成功参赛200业绩分
			第二等级	4000	
			第三等级	2000	
			第四等级	1000	
		指导学生参加I类丁层次竞赛	第一等级	4000	成功参赛100业绩分
			第二等级	2000	
			第三等级	1000	
			第四等级	500	
		指导学生参加II类竞赛	第一等级	1000	成功参赛20业绩分
第二等级	300				
第三等级	200				
第四等级	100				

类别		级别		院级业绩分	备注
本科教学建设与教学成果	教师指导学生竞赛获奖	指导学生参加III类甲、乙层次竞赛	第一等级	100	成功参赛5业绩分
			第二等级	50	
			第三等级	25	
		大学生创新创业训练计划项目	国家级	800	有效申报获20业绩分
			省级	400	
			市厅级或校级	200	
	全国大学生创新创业年会	优秀论文/项目	600		
	江苏省大学生创新创业优秀成果交流展示会（分/篇）	优秀论文	300		
	课堂教学改革教学示范（观摩课等主持，结题规定有公开课的除外）	省部级		500	有效申报50业绩分
		市厅级或校级		60	
	教育部产学合作协同育人项目/供需对接就业育人项目	国家级		3000	
		省部级		2000	
		校级		600	
	国家综合改革类项目	国家级		25000	有效申报2500业绩分
	教学研究课题（留学生教学课题*1.2）	省部级	重大（重中之重）	5000	有效申报300业绩分
			重点	3000	
一般			2000		
市厅级、校级		500	有效申报50业绩分		
课程立项建设（一流课程，思政课程、校企融合、虚拟仿真课程、实验自制、英文课程*1.5）	省级		5000	有效申报500业绩分	
	市厅级或校级		900	有效申报90业绩分	
微课	国家级		2000	有效申报200业绩分	
	省级		1000	有效申报100业绩分	



类别	级别	院级业绩分	备注	
本科教学建设与教学成果	微课	市厅级或校级	500	有效申报50业绩分
	试题库建设(英文课程*1.5)	市厅级或校级	600	院级试题库建设2分/题
	教材立项建设(英文*1.5)	国家级	10000	有效申报1000业绩分
		省部级	5000	有效申报500业绩分
		校级	300	有效申报30业绩分
	教学案例库(英文*1.5)	国家级	2000	有效申报200业绩分
		省部级	1000	有效申报100业绩分
		市厅级或校级	500	有效申报50业绩分
	院级高水平学生竞赛重点培育项目立项	大学生创新大赛(原互联网+)、大挑、小挑	2000	
	专业建设	承办教指委等专业建设学术会议	5000	
承办其他级别专业建设学术会议		1000		
宣传与培训	新闻稿	通大要闻	80	
		校园看点	50	
		院内新闻	20	
	非学历继续教育(培训班等)	培训人数>100人	2000	
		培训人数>50人	1000	
		培训人数<30人	500	

注:

1. 同一项目所获业绩分采取“就高原则”，不重复累加。
2. 获奖成果须以南通大学为独立完成单位或第一完成单位的科研成果；同一项科研成果如符合多项奖励，以就高原则计算业绩分；南通大学如为非第一完成单位获得的奖项，获奖单位和完成人均按二分之一递减计算业绩分。按国家级奖项取前7名、省部级奖项取前5名、市厅级奖项取前3名、校级取主持人的原则核算业绩分。
3. 行政管理人员不参加榜单中属于本科室职能范围内的项目计分。
4. 以上如遇特殊情况，由学院党政联席会议讨论后决定。