

# 艺术学院奖励性岗位绩效津贴考核分配办法

(2018 版)

(2018 年 11 月 30 日全院教职工大会投票表决通过)

为了大力推进“双一流”建设，完善以目标为导向的绩效考核评估体系，进一步推动学院的综合改革，根据客观公平、公开公正、分类考评、全面衡量、注重实绩、优劳优酬的原则，对《艺术学院奖励性岗位绩效津贴考核分配办法》(2017 版)进行修订，自 2018 年度开始实施。

- 一、 岗位绩效津贴分为基础性岗位绩效津贴(80%)和奖励性岗位绩效津贴(20%)，基础性岗位绩效津贴由学校按月发放，奖励性岗位绩效津贴总额由学校打包到学院，按年终考核结果进行绩效分配。本办法用于奖励性岗位绩效津贴(20%)分配。
- 二、 奖励性岗位绩效津贴分配结合学校相关规定由学院进行年度考核，凡年度考核不合格者，取消当年度奖励性岗位绩效津贴分配资格。年度考核合格者，按多劳多得的原则享受相应绩效津贴分配(参照指标)。
- 三、 考核人员与考核内容
  - 1、 教师系列与管理系列分类考核。其中教师系列按照教授、副教授、讲师助教职称进行分类考核。
  - 2、 教师系列考核内容按照《艺术学院奖励性岗位绩效津贴考核指标》要求，并参照学校年终考核的有关规定进行。
  - 3、 管理系列考核根据各自的工作职责，围绕学院中心工作，总结在履行职责、优质服务、改革创新、内部管理等方

所做的工作，对全年承担的工作量、特色服务、团结协作、廉政建设、文明安全等情况进行全面总结，突出工作特点和对学院的贡献。

4、 特殊情况人员考核规定如下：

(1)当年度新进教师、新进管理人员、外派挂职人员、公派出国人员、当年度职称晋升人员、一年内退休人员等，由院考核工作小组根据实际情况决定考核要求和奖励性岗位绩效津贴分配办法。

(2) “双肩挑”人员按教师系列参加考核和分配。

(3) 特聘教授等高层次人才年终绩效津贴由学校发放的，按照学校规定单独考核和分配。

(4) 产假、病假人员考核按国家和学校相关规定执行。

#### 四、 考核办法与考核程序

- 1、 参加考核的教职工填写《东南大学教职工年度考核表》。
- 2、 教师系列人员按照《教师岗位考核积分办法》(修订)(校通知[2009]88号)要求进行本年度网上积分填写。
- 3、 教师系列人员按照《艺术学院奖励性岗位绩效津贴考核指标》要求进行填写。
- 4、 管理岗位人员对照岗位职责和具体工作任务提交本人年度工作总结(2000字以内)。
- 5、 各系负责对本系教师进行综合考核；管理人员的综合考核由院办公室负责。
- 6、 外派挂职人员需提交年度总结报告，由所在挂职单位出

具鉴定意见；公派出国人员需提交年度研学报告。

- 7、学院考核工作小组对各系和管理人员考核情况进行综合评定，确定最终考核结果，并向本人公布。
- 8、对评定考核结果有异议者，在公布之日起3天内向学院考核工作小组提出，由院考核工作小组会同院工会共同组织复查。复查结果为最终结果。
- 9、凡出现教学事故、工作事故、不服从院系工作安排及其他违规违纪情况，由院考核工作组根据具体情况给予扣除奖励性岗位绩效津贴50%—100%处罚。

## 五、分配比例与分配办法

- 1、学校年终打包给学院的奖励性岗位绩效津贴（20%）总额用于学院年终绩效考核分配。
- 2、教师系列人员根据填写的《艺术学院奖励性岗位绩效津贴考核指标》计算教授、副教授、讲师助教总分；
  - (1) 教授
    - a. 全院在岗参加年终考核教授的奖励性岗位绩效津贴（20%）总额÷全院教授总分=每分绩效数；
    - b. 教授个人奖励性岗位绩效津贴=个人考核指标总分×每分绩效数。
  - (2) 副教授
    - a. 全院在岗参加年终考核副教授的奖励性岗位绩效津贴（20%）总额÷全院副教授总分=每分绩效数；
    - b. 副教授个人奖励性岗位绩效津贴=个人考核指标总

分×每分绩效数。

(3) 讲师助教

a. 全院在岗参加年终考核讲师助教的奖励性岗位绩效

津贴（20%）总额÷全院讲师助教总分=每分绩效数；

b. 讲师助教个人奖励性岗位绩效津贴=个人考核指标

总分×每分绩效数。

3、 管理系列人员根据考核等级（优秀、合格、基本合格、不合格）发放奖励性岗位绩效津贴。考核优秀者，发放120%；考核合格者，全额发放；考核基本合格者，发放80%；考核不合格者，取消当年绩效。若考核均为优秀、合格，则奖励优秀者的20%由全体管理人员奖励性岗位绩效津贴（20%）总额中先行支出，再按比例予以分配发放。

4、 管理系列人员凡出现下列情形者，为考核不合格：

(1) 拒不执行学院的工作分配、调动、决定的；

(2) 不认真履行工作职责，玩忽职守、贻误工作的；

(3) 违反学校有关保密规定，造成不良后果的；

(4) 违反学校关于公章使用的规定，造成不良后果的；

(5) 违反廉政纪律行为的；

(6) 弄虚作假，欺骗组织和领导的。

5、 参加学院集体活动次数未达50%者，不享受年终奖励性岗位绩效津贴分配。

6、 当年度对学院建设与发展有特别贡献者，由考核工作小

组提出奖励办法，报院党政联席会议研究决定。

7、 学校年终打包到学院奖励性岗位绩效津贴超出 20% 部分，由考核工作小组根据学校要求另行提出考核分配办法，报院党政联席会议研究决定。

六、 每年 12 月，学院成立考核工作小组，负责当年度奖励性岗位绩效津贴考核分配工作。

七、 本办法未尽事宜，按学校有关文件规定执行。

八、 本办法经院教职工大会审议、表决、通过，由院党政联席会议决定发布实施。

九、 本办法由院党政联席会议负责解释。

艺术学院

2018 年 11 月 30 日