**2019年艺术学院奖励性岗位绩效津贴考核分配方案**

**（讨论稿）**

一、指导思想

根据学校有关文件精神，为了落实立德树人根本任务，大力推进“双一流”建设，充分调动和激励我院教职员工的工作积极性，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，完善以目标为导向的绩效考核评估体系，推进学院各项工作的的快速发展，特制定本方案，自2019年度开始实施。

二、总体方案

**2.1分配额度**

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。根据学校规定(校发[2019]309 号文)，年终绩效总额的20%（该部分由学校额外划拨学院，独立建账）设立院系发展基金，其中约2/3为人才基金，用于高端人 才引育工资补贴；约1/3 为学院基金，用于学院治理与发展、党建工作、学院公共事业发展等做出突出贡献的人员激励等。年终绩效总额的80%用于全院教职工的年终绩效分配。

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。出现师德师风问题一票否决的教职员工，不参与年终绩效分配。年度考核合格者，按优劳优酬、多劳多得的原则享受相应绩效津贴分配（参照指标）。

**2.2分类考核**

全院教师分为教师系列与管理系列两个系列，分别进行分类考核与绩效分配。

教师系列包括学院教授、副教授、讲师助教等全部教学人员。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。

管理系列考核围绕学院中心工作，总结在履行职责、优质服务、改革创新、内部管理等方面所做的工作，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。以定性考核为主，定量考核为辅，考核与业绩挂钩。按照艺术学院管理系列年终绩效考核与分配方案进行。

**2.3特殊情况说明**

（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。

三、教师系列

**3.1考核原则：**

秉持严肃认真、实事求是、公平合理、高效见底的考核原则，按照师德为先、教学为要、科研为基、发展为本的基本要求，遵循高等教育规律，构建全面有序发展、充分合理竞争的教师绩效考核体系。

**3.2考核内容：**

考核指标分为三类：教育教学类、科研成果类和公共服务类。其中教育教学和科研成果综合考评计分方案主要依据学校KPI综合考核指标体系，并结合我院专业特色与发展规划需求进行制定。公共服务计分方案依据参与院系事务管理和服务的工作量和复杂度进行制定，参照教育教学和科研成果总分情况，设定上限最高200分，超过200分按200分计算。

**3.3考核组织方式**

（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，未达到学校规定的教师岗位年度积分底线要求的教师不参与年度绩效分配。

（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）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。

（5）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。

（6）学院年度绩效考核工作小组对全院教师考核情况进行综合评定，确定最终考核结果，并向本人公布。

（7）对评定考核结果有异议者，在公布之日起3天内向学院年度绩效考核工作小组提出，由学院年度绩效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。

**3.4绩效分配方法**

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》计算年终绩效总分和个人绩效津贴发放金额。计教师系列年终绩效津贴计算公式如下：

*T个人= N个人*×$\frac{A}{N}$

*总*

*总*

其中，*T个人*=教师个人本年度年终绩效金额，*N个人*=教师个人本年度年终绩效得分，*N总*=全院教师本年度年终绩效总分，*A总*=全院教师系列本年度年终绩效津贴总金额。

**3.5取消年终绩效分配资格的情况**

（1）存在《东南大学教师师德失范行为处理办法(试行)》(校发 16[2019]182 号)文件所界定的师德失范行为情形的，除依法依规给予相应处理外，不参与学院年终奖励性绩效分配。

（2）承担本科教学工作量低于 32 学时，不参与学院年终奖励性绩效分配。

（3）未达到学校规定的人事积分最低要求，不参与学院年终奖励性绩效分配。

（4）教师当年发生一、二级教学事故，不参与学院年终奖励性绩效分配。

（5）无故不参加学校和学院组织的政治学习和各项集体活动、公益劳动，累计达三分之一及以上者。

（6）在考核、聘任、职务晋升或其他工作中向单位提供虚假材料者，以及负有直接领导责任的负责人。

四、管理系列

**4.1考核原则**

为加强学院内部管理，充分激发行政管理人员的工作主动性和积极性，提升行政管理质量与效率，以定性考核为主，定量考核为辅，考核与绩效挂钩。

**4.2考核内容**

职责完成情况及满意度测评（满分100分）。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、内部管理等方面所做的工作，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，提交3000字以上年度工作总结。

**4.3考核形式**

开展全院师生代表测评，测评内容涵盖道德品行、履职情况、劳动纪律，服务态度四个方面。综合测评成绩=学生代表测评结果\*35%+教师代表测评结果\*35%+学院党政领导班子测评结果\*30%。

**4.4绩效分配方法：**

（1）全院行政管理人员奖励性岗位绩效津贴总额的5%用于管理系列年终绩效考核分配。

（2）综合测评成绩>=90 分,职级分配绩效上浮 15%;综合测评 成绩=89-80 分,职级分配绩效上浮 10%;综合测评成绩=79-70 分,职级 分配绩效上浮 5%;综合测评成绩=69-60 分,按职级分配绩效;综合测 评成绩=59-50 分,职级分配绩效下浮 10%;综合测评成绩=<49 分,职级 分配绩效下浮 15%。

**4.5取消年终绩效分配资格情况**

（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。

（7）因工作失职，对学院工作或声誉产生严重不良后果的。

五、其他

1、所有系列人员出现师德师风问题的一票否决，取消年度绩效分配资格。

2、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。

3、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。

4、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。

5、本办法未尽事宜，按学校有关文件规定执行。

6、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，本办法由院党政联席会议负责解释。

 艺术学院

 2019年12月22日