

## 关于艺术学院年终考核的补充办法

为加强学院教师队伍建设和管理，全面、客观评价教师的教学质量、科研能力和工作情况，根据《江苏大学校院两级人事管理改革实施细则（试行）》等通知的精神，结合学院实际，制定本办法，以进一步完善以岗位责任制为核心的激励与约束机制。

### （一）细化科研业绩考核

为充分调动广大教师的积极性和创造性，促进教师科研能力和学院科研水平不断提高，在学校对各岗位最低科研业绩分基础之上，设定学院最低科研业绩分要求。

岗位	（校）最低科研业绩分	（院）最低科研业绩分
教授	700	<b>233</b>
副教授	400	<b>133</b>
讲师	300	<b>100</b>

（学院最低科研业绩分=学校最低科研业绩分÷3）

关于**学院最低科研业绩分**的说明：

- ① 学院最低科研业绩分由教师本年度**校拨科研业绩分**（论文、论著、纵向课题、横向课题）和**学院认定科研业绩分**（非文字成果、项目申报激励）构成。备注：**学院认定科研业绩分**来源于社科处业绩分打包下拨。
- ② 不能完成学院最低科研业绩分要求，该教师本年度考核不能评为优秀等次，且在年终分配时不能进行教学业绩分和科研业绩分的折算冲抵，年终岗位绩效（校拨）不予发放；
- ③ 完成学院最低科研业绩分要求，不足学校最低科研业绩分的部分可以按照学校规定与教学业绩分打通折算；
- ④ 当学校最低科研业绩分标准发生变化时，学院最低科研业绩分要求按比例同步调整。
- ⑤ 如涉及团队科研业绩分的分配，需项目负责人向学院递交项目成员证明材料后进行，不得随意拆分。

## (二) 加强日常管理考核

学校日常管理相关政策规定							
假期分类		基本工资		基础性绩效工资		奖励性绩效工资	
		岗位工资	薪级工资	岗位津贴	生活补贴	职岗津贴	业绩津贴(年终核拨)
病假	7天(含)以内	不影响	不影响	不影响	不影响	不影响	不影响
	7天至20天以内	不影响	不影响	不影响	不影响	按1/60×请假天数×标准扣	超过15天以上, 不核拨
	20天(含或累计)至1个月以内	不影响	不影响	按50%计发	不影响	按1/60×请假天数×标准扣	超过15天以上, 不核拨
	1个月(含)至2个月(含)	根据工作年限, 按比例计发	根据工作年限, 按比例计发	停发	不影响	停发	不核拨
	2个月至6个月(含)	根据工作年限, 按比例计发	根据工作年限, 按比例计发	停发	不影响	停发	不核拨
	6个月以上(长病假)	根据工作年限, 按比例计发	根据工作年限, 按比例计发	纳入基本工资, 打比例计发	不影响	停发	不核拨
	重症	不影响	不影响	不影响	不影响	停发	不核拨
事假 (按 要求 办 理 正 常 请 假 手 续)	5天内	不影响	不影响	不影响	不影响	政策描述: 按1/20×请假天数×标准扣, 实际不影响	不影响
	满5天	不影响	不影响	按50%计发	不影响	按1/20×请假天数×标准扣	不影响
	连续或当月累计满10天	不影响	不影响	停发	不影响	按1/20×请假天数×标准扣	不影响
	全年累计1个月以内	不影响	不影响	停发	不影响	按1/20×请假天数×标准扣	超过15天以上, 不核拨
	全年累计1个月以上	扣发	扣发	停发	停发	停发	不核拨

加强教职工日常管理，不仅有利于规范和保障正常的教学、科研秩序，而且有利于推进教职工本身的专业能力发展，学院根据学校相关政策规定，结合学院的实际情况，如教职工有以下情况，则年度考核不能评为优秀等次，年终分配时学院考勤奖不予发放。同时，学院视情况性质上报学校人事处。

情况 ①无故脱岗 7 天（含）以上且未在学院请假备案；

情况 ②全年累计 5 次（含）未参与所在系（室）例会且未向学院做书面说明。

