

中共南京农业大学委员会文件

南京农业大学

校发〔2021〕127号

关于印发《南京农业大学学院考核及绩效津贴 分配实施办法》的通知

各学院、各单位：

为深入推进人事制度改革，学校研究制定了《南京农业大学学院考核及绩效津贴分配实施办法》，并经第六届教职工代表大会第二次会议表决通过和校党委常委会审定通过，现予以印发，请遵照执行。

附件：南京农业大学学院考核及绩效津贴分配实施办法

中共南京农业大学委员会

南京农业大学

2021年6月15日

附件

南京农业大学学院考核及绩效津贴分配 实施办法

为贯彻落实学校第十二次党代会精神，深入推进人事制度改革，积极调动全校上下干事创业的激情和活力，努力开创学校事业发展新格局，按照《南京农业大学人事制度改革指导意见（2021年修订）》（以下简称：《指导意见》）的总体路线和原则，制定本实施办法。

一、总体要求

（一）指导思想

坚持“绩效导向、优劳优酬”总体原则，遵循高校教师职业特点和发展规律，深化学院考核评价和绩效津贴分配制度改革，重点解决学院主体作用发挥不到位、分类评价体系不够完善、部分教师活力不足等问题，努力构建导向明确、精准科学、规范有序、竞争择优的综合激励机制，促进学院治理体系和治理能力的现代化，激发学院和教师的内生动力，建设一支与农业特色世界一流大学建设目标相适应的高水平师资队伍。

（二）基本原则

坚定方向，发展为先。坚决克服“五唯”痼疾，建立重师德师风、重真才实学、重质量贡献的评价导向。对标“双一流”建设核心任务和学校工作重点，落实立德树人根本任务，主动服务国家战略需

求，聚焦影响学校事业发展的关键业绩指标（Key Performance Indicator,简称 KPI），提升学校核心竞争力。

以人为本，分类施策。准确把握高校教师成长的规律和工作特点，充分考虑不同类型学院的发展定位、发展阶段和学科专业性性质，对学院和教师实施分类管理。

绩效导向，奖惩结合。注重学院和教师通过努力取得的工作实绩，按照“多劳多得、优劳优酬、水平合理、规范有序”的原则，实现绩效奖励与目标考核相统一，确保绩效津贴分配规范有序、公开公正。

两级管理，院为主体。坚持“学校定边界、学院定方案”的办法，学校赋予学院更大自主权，进一步压实学院主体责任，学院按照学校的指导意见自主开展相关工作。

二、学院 KPI 评价与年度考核

学校分别对学院取得的整体绩效和综合管理运行情况进行考核。采用 KPI 评价法对学院整体绩效进行评价；通过完善现有的学院年度考核实施办法，对学院综合管理运行情况进行考核。

（一）学院 KPI 评价

1. KPI 评价指标构成

KPI 是提升学校核心竞争力的关键指标、核心发展要素，充分体现学校立德树人、科学研究与服务社会基本职能。包括人才培养、科学研究、师资队伍建设、社会服务和国际交流与合作等五个一级指标，每个一级指标包含若干二级指标和观测点，详见

附表。KPI指标的构成由相应牵头单位分别负责制定，并根据学校阶段性发展需要进行动态调整。

2. KPI评价办法

由各牵头单位分别负责组织实施。

(二) 学院年度考核

完善现有学院年度考核实施办法，定性考核与定量考核相结合。考核结果分为优秀、合格和不合格三个等次。

1. 考核方式

定性考核：沿用并完善现有单位述职汇报、民主测评打分的形式，对学院基层党建、意识形态与思想政治工作、行政管理等综合管理运行情况进行定性评价。具体实施办法另行制定。

定量考核：根据学校“十四五”各项事业发展规划和远景目标，以本学院前三年平均数为参考，在KPI评价指标框架基础上，充分考虑学院学科特点和发展定位，合理设定学院年度需要完成的有关指标“基本线”，并据此进行考核。

2. 考核结果认定

定性和定量考核打分权重各占50%，加权总分排名前30%的认定为优秀，定量考核指标总体上达不到前三年平均值的80%或综合管理方面出现重大事故的认定为不合格。

三、学院绩效津贴分配

(一) 学院获得的绩效津贴构成

学校打包核拨给学院用于自主分配的绩效津贴分为三部分：

按岗位数核拨的奖励性绩效津贴（A 津贴）、按学院 KPI 评价结果核拨的 KPI 绩效津贴（B 津贴）、按学院年度考核结果核拨的年度考核绩效津贴（C 津贴）。

A 津贴为原有工资结构中用于年底发放的 30% 奖励性绩效津贴，学校按实际岗位设置情况打包核拨给学院。

B 津贴包含人才培养、科学研究、师资队伍建设、社会服务和国际交流与合作等五类 KPI 绩效津贴，由相应牵头单位分别制定分配方案，并负责依据 KPI 评价结果进行核拨。学院必须完成学校下达的教学任务，否则不能参与 KPI 绩效津贴分配。

C 津贴依据学院年度考核结果进行核拨。C 津贴核拨金额 = C 津贴基本额度 × 考核结果系数。在原有年底发放的 30% 奖励性绩效津贴增量的基础上，视学校财力情况确定 C 津贴基本额度。考核结果系数由学院年度考核结果决定，优秀为 1.2，合格为 1.0，不合格为 0.8。

（二）学校拨付的 KPI 绩效津贴总额

学校根据事业发展整体布局及战略重心，研究制定全校各类 KPI 绩效津贴总额划拨方案，并视发展态势和综合财力状况进行动态调整。KPI 绩效津贴制度实施后，取消原有教学超工作量津贴、教学奖励、科研成果奖励等各类津补贴。对于教师在教学、科研、社会服务等方面取得了突出业绩、做出了突出贡献，但在 KPI 评价体系中没有体现的，学校视情况给予单独奖励。

（三）综合调节津贴

学校设立综合调节津贴，在综合考虑各类因素的情况下，用于灵活调节相关学院的绩效津贴核拨额度，纳入学院绩效津贴分配总额。

四、其他

（一）学院自主开展教师考核和绩效分配。学院原则上在《指导意见》框架内开展教师绩效考核，并根据考核结果，综合考虑学院实际情况进行差异性分配，避免做成按人头进行简单直接的分配办法。

（二）加强组织保障。学校成立学院考核及分配工作领导小组，由相关校领导和相关职能部门主要负责人组成，全面指导学院考核和绩效津贴分配各项工作；成立领导小组秘书处，挂靠人力资源部、人才办，负责具体事务；成立人事争议仲裁委员会，对实施过程中产生的争议与申诉进行仲裁。

（三）本办法适用于各学院（包括体育部），学校将参照本办法适时制定党政机关的目标管理和目标考核办法。

（四）本办法自发布之日起施行，由学校人力资源部、人才办负责解释。

附表

南京农业大学 KPI 评价指标体系框架

一级指标 (权重)		二级指标	指标项及指标说明	牵头单位
人才培养 (50%)	本科生教育 (30%)	1. 教学投入	<p>(1) 本科生教学(含理论课、实验课、教学实习、毕业论文、指导专业综合能力测试和专业文献综述等):学院总学时数占学校总学时数的比例。</p> <p>(2) 创新创业教育:根据学院教师指导学生学科竞赛、科研训练、创新创业教育活动折算为学时后进行核算。</p>	教务处
		2. 教学质量	<p>(1) 课堂教学评价:根据学院教师的课堂教学质量综合评价平均分进行核算。</p> <p>(2) 学院教授为本科生上课比例:比例为 100% 的单位得满分,其他单位按比例折算。</p> <p>(3) 学院课程思政覆盖率:全覆盖的单位为 100%,其他单位按比例折算。</p> <p>(4) 学院教学管理各项指标达标率(含师德师风“零容忍”情况、教学事故情况):扣分项,按教务处统计数据。</p>	学生工作处

		3. 教学成果	<p>(1) 教学建设：教学成果奖、专业建设、专业认证（评估）、课程建设（含混合式教学改革）、教材出版、实践教学项目及平台建设。</p> <p>(2) 教师发展：教师教学竞赛、教改项目、教改论文、教学名师、教学团队。</p> <p>(3) 指导学生：优秀毕业设计（论文）、学科竞赛获奖、双创竞赛获奖、指导学生参与发表学术论文、申请专利。</p> <p>以上均按不同级别与数量核算，人均实际得分最高的学院为100%，其他单位按比例折算（马克思主义学院、体育部将专业建设和实验示范中心建设从基准中扣除后计算）。</p>		
		4. 招生就业	<p>(1) 生源质量：根据江苏录取占比提高率或 A、B、C 类省份录取排名提高率进行评分。</p> <p>(2) 招生宣传：根据招生队伍建设、开展生源基地中学共建、走访及招生咨询会参与情况进行评分。</p> <p>(3) 就业情况：根据学院年度就业率排名等情况进行评分。</p> <p>(4) 深造情况：根据学院深造率排名情况以及深造提高率进行评分。</p>		
	研究生教育 (20%)	1. 研究生教学	根据各学院承担全校研究生授课工作量进行核算。		研究生院
		2. 研究生规模	根据各学院指导学制内、全日制博士研究生、硕士研究生人数进行评分（博士研究生按照 1.5 个硕士研究生权重进行核算）。		

		3. 研究生 教育管理	<p>(1) 研究生招生就业：根据优质生源数量及生源质量、各学院年度就业率高高低进行评分。</p> <p>(2) 教育教学及培养质量：根据研究生教育教学过程中的课程建设、研究生教材建设、教学案例库建设、实践基地建设、出国交流、研究生教育教学改革及成果情况、高水平学位论文及学术成果等情况进行评分。</p> <p>(3) 避免研究生教育重大事故：在入学考试、教育教学、学位点建设、论文抽检、师德师风、学术诚信等方面发生重大事故，根据情节严重程度予以减分。</p>	
科学 研究 (30%)	自然 科学类	1. 标志性科研 KPI 指标	各学院取得的有较大突破的科技奖励、项目奖励、科研平台和重大成果转化，按照不同指标予以不同分值进行核算。	科学 研究 院
		2. 科研体量 KPI 指标	综合各学院到位科研经费数和成果转化经费数、获批国家自然科学基金数、论文产出质量和数量情况，以及各学院的科研管理服务情况进行核算。	
	人文社科类	1. 科研奖励与科研项目	综合科研获奖、科研项目的类别、数量等因素核算得分。	人 文 社 科 处
		2. 科研成果	综合论文、著作、咨政报告等科研成果的质量、数量等因素核算得分。	

师资队伍建设 (10%)	1. “引”人质量	按人才建设规划、进人质量和数量核算得分。	人力资源部
	2. “育”人成效	(1)新增各级各类人才工程：按申报、入围和入选情况核算得分； (2)入选校级人才项目（钟山学者计划、钟山教学名师等）； (3)入围校级及以上荣誉表彰。	
社会服务 (5%)	1. 横向项目	以当年“学院实际到账经费额/学校实际到帐经费总额”折算各学院所占比例。	社会合作处
	2. 社会影响	(1)“线上线下”科技推广服务（双线共推）； (2)主办社会服务类大型活动、完成定点帮扶、乡村振兴等学校层面工作任务及成效； (3)社会服务类奖项、媒体报道、感谢信； (4)基地、平台建设与成效。	
国际交流与合作 (5%)	1. 人才培养国际化	按照学生国际化、教学国际化等进行评分。	国际合作与交流处
	2. 科学研究国际化	按照学术交流、国际合作项目、国际合作平台等进行评分。	
	3. 全球治理参与度	按照服务国家战略，参与全球治理，对全球政治、经济、社会文化、科技、环境发展贡献等进行评分。	
	4. 特色项目	按照承办或开展国际/港澳台交流活动、创新国际合作与交流工作机制等情况进行评分。	

