

南京林业大学

南林人〔2025〕59号

关于印发《南京林业大学年薪制人员绩效考核办法（修订）》的通知

各学院、部、处，校内各单位，淮安校区，白马校区：

《南京林业大学年薪制人员绩效考核办法（修订）》经2025年7月21日校长办公会审议通过，现予以印发，请遵照执行。

南京林业大学
2025年7月23日

南京林业大学年薪制人员绩效考核办法(修订)

第一条 为规范绩效考核，完善激励与约束机制，充分调动年薪制人员教学科研的积极性，特制定本办法。

第二条 基本绩效确定

以年度二级教授完成的平均绩效为基数，乘以岗位系数确定。岗位系数基于年薪标准与二级教授平均工资的相对值，并按适度从宽原则确定。

岗位系数具体为：D类为0.6，C类为1.2，B类为1.5。

第三条 业绩分配

年薪制人员作为第一完成人完成的绩效分配给他人不得超过一定比例。年薪制人员所指导的研究生作为第一作者发表的论文视为年薪制人员作为第一完成人。

具体比例为，论文、著作类比例不超过20%，知识产权、智库类成果比例不超过40%，项目、奖励类比例不超过50%。

第四条 业绩奖励

年薪制人员实际完成的绩效超过基本绩效的，其超过部分按学校年度绩效奖励办法核算发放绩效奖励。

第五条 薪酬核发

以基本绩效为基数进行考核，并依据考核结果进行薪酬核发。符合下列条件之一者，下年度继续执行原年薪；否则，下年度按原年薪的70%发放。

(一) 当年完成基本绩效的70%；

(二) 近三年完成基本绩效的70%；其中，入职1年以上2

年以下的，完成基本绩效的 50%；入职 2 年以上 3 年以下的，完成基本绩效的 60%；

（三）获国家教学、科研成果奖二等奖及以上（排名前 3）；

（四）获省部级教学、科研成果一等奖排名第 1；

（五）主持获批国家自然科学基金重点项目或国家重点研发计划项目，或主持获批国家社科基金重点、重大项目；

（六）获其他经校人才工作领导小组认定的成果。

第六条 海外人才，入职 3 年后考核；其他人才，入职 1 年后考核。

第七条 本办法由人事处负责解释。

第八条 本办法自发布之日起施行。