

上海理工大学环境与建筑学院文件

上理环境 [2010] 12 号

2010-2013 年期间教师年度工作协议实施办法

根据学校对学院教师岗位业绩津贴分配实施办法的要求，学院在 2010-2013 年期间对具有正高、副高、中级专业技术职务教师的岗位分别设置不同的档次，对初级专业技术职务教师的岗位不分档次。学院与教师在每年的第一季度签订年度工作协议。本“实施办法”属于年度工作协议中的一部分。

本“实施办法”中的正高、副高、中级和初级专业技术职务是指学院聘任的正高、副高、中级和初级专业技术职务，学校聘任的正高、副高、中级和初级专业技术职务自然是学院聘任的正高、副高、中级和初级专业技术职务。

一 工作协议津贴的计算方法

教师年度工作协议的相关标准如附表 1 所示。其中，系数 k 值视学院年终实际情况确定，纯研究经费是教师承接科研经费中的一部分。

教师年度工作协议津贴(W_{XY})包括：教学工作量协议津贴、学术论文协议津贴、科研经费协议津贴、纯研究经费协议津贴，具体计算方法如下：

$$W_{XY} = W_{XY1} + W_{XY2} + W_{XY3} + W_{XY4} \quad (1)$$

(1) 教学工作量协议津贴

$$W_{XY1} = \frac{A_t}{G_t} \cdot J_t \cdot m_1 \quad (2)$$

其中： $\frac{A_t}{G_t}$ 最大值为 1.0， A_t 为教学工作量。

(2) 学术论文协议津贴

$$W_{XY2} = \frac{L}{L_t} \cdot J_t \cdot m_2 \quad (3)$$

其中： $\frac{L}{L_t}$ 最大值为 1.0， L 为学术论文数。

(3) 科研经费协议津贴

$$W_{XY3} = \frac{B_{11}}{B_{t1}} \cdot J_t \cdot m_3 \quad (4)$$

其中： $\frac{B_{11}}{B_{t1}}$ 最大值为 1.0， B_{11} 为科研经费数。

(4) 纯研究经费协议津贴

$$W_{XY4} = \frac{B_{12}}{B_{t2}} \cdot J_t \cdot m_4 \quad (5)$$

其中： $\frac{B_{12}}{B_{t2}}$ 最大值为 1.0， B_{12} 为纯研究经费数。

二 工作协议津贴的计算说明

(1) 教学工作量补贴按照当年度学院绩效津贴实施办法中的有关规定执行。

(2) 学术论文包括教研论文和科研论文。学术论文指学院教师以第一作者发表的所在学科专业领域内刊物上的学术论文。对于署名上海理工大学为第一作者单位的论文，如果第一作者为退休教师，第二作者递进。第一作者为学生，第二作者为导师，视导师为第一作者。A 或 B 类论文由上理工[2008]70 号和上理环境[2010]05 号文件确定。用于工作协议要求的 B 类论文，不计入公用经费中给予学生的奖励。A 类论文可冲抵 B 类论文，B 类论文不能冲抵 A 类论文。

(3) 科研经费数是指学院内项目负责人在科研经费进入学校时有书面明确划分到学院教师的研究经费数，也包括由校内其他学院项目负责人在科研经费进入学校时划分到学院教师的研究经费数，研究经费数以纳入校科技处管理并属于扣管经费类的实到校经费为准。纯研究经费数是指不含工程费和代购设备费的科研经费数。科研项目系数：国家级纵向项目取 2，省部级纵向项目取 1.5，横向项目取 1。以个人名义参与其他单位纵向项目（有合同单位证明及上级部门下达的计划文件）取 1.2。科研经费计入协议其科研经费数或纯研究经费数的有效期为项目研究期限后延续一年。正高、副高一档工作岗位教师的科研经费数及其纯研究经费数以合同负责人计入，副高二档工作岗位教师的科研经费数及其纯研究经费数的 50% 部分以合同负责人计入。

三 工作协议岗位的申请条件

(1) 首聘工作岗位档次。一般情况下，具有正高、副高、中级专业技术职务教师可申请相应专业技术职务的一档、二档、二档的工作岗位。近二年内具有相应学术论文数或科研经费额度的副高、中级专业技术职务教师可申请相应专业技术职务的一档、一档的工作岗位，其工作岗位数相应比例控制在 30% 左右。

(2) 当年按时按质全部完成工作协议任务并获得全部工作协议津贴的副高、中级教师，第二年可申请高一档工作岗位。

(3) 当年未全部完成工作协议任务并未获得全部工作协议津贴的副高、中级教师，第二年维持原有工作岗位。第二年全部完成二年工作协议任务并获得二年全部工作协议津贴的教师，第三年可申请原有工作岗位。第二年未全部完成二年工作协议任务并未获得二年全部工作协议津贴的教师，第三年只能申请低一档工作岗位。

四 工作协议岗位的申请及聘任程序

(1) 根据工作协议岗位的申请条件，教师将其申请的工作岗位档次，以及需要附上的相关材料证明，上交各专业系。

(2) 各专业系评议确定后，上交学院工作协议岗位聘任小组。

(3) 学院工作协议岗位聘任小组评议确定后，由学院与教师签订年度工作协议。

五 工作协议津贴的发放

(1) 协议津贴的发放。平时按月发放其 95% 左右，年度考核后按照上述计算方法，进行结算调整并一次性发放其剩余部分。

(2) 在计算学术论文协议津贴时，按照当年度学院绩效津贴实施办法计算 A 类论文的业绩点，扣除协议其学术论文相应业绩点之后的同一篇 A 类论文的剩余业绩点，可计入绩效津贴。协议要求的 A 类论文在第一年可先凭投稿论文暂行计入，第二年正式发表后冲抵，若第二年未发表的，则教师须返回给学院相应的学术论文协议津贴。

(3) 协议要求的科研经费在第一年可先凭项目意向书暂行计入，第二年科研经费实到校后冲抵，若第二年未实到校的，则教师须返回给学院相应的科研经费协议津贴。

六 工作协议津贴的管理

1 新进人员

新进人员从到校工作之日起，按所聘的岗位档次执行工作协议津贴。

新进博士生、硕士生试用期内按拟定的岗位执行工作协议津贴。试用期考核合格后，从聘任的下个月起，兑现与聘用职务等级相对应的岗位档次工作协议津贴。

2 协议津贴的减发或停发

学院在进行工作协议津贴管理时，按照以下方法实行减发或停发。

1) 属于下列情况之一者，工作协议津贴相应减发或停发

(1) 批准公派出国（出境）1 个月以上者，年度考核按实际工作时间进行，并在计算工作协议津贴时按实际工作时间应完成的教学科研工作量计算工作协议津贴，但从出境的下月起停发工作协议津贴（学术假期除外）。

(2) 境内脱产学习 1 个月以上者，从学习之下月起停发工作协议津贴（学术假期除外，学校正常假期除外）。

(3) 连续病假 5 天或当月累计病假 10 天与连续事假 3 天和当月累计事假 7 天以上者，扣发当月工作协议津贴的 50%。连续病假 10 天以上或当月累计病假 15 天以上与连续事假 7 天以上或当月累计事假 10 天以上者，停发当月的工作协议津贴。长期病休人员（指一个月及其以上），在实际病休期间，停发工作协议津贴。

(4) 法定的产假和哺乳假期期间的待遇按照上海市的相关规定办理。

(5) 受党内警告、行政记过处分者，期间扣发当年度工作协议津贴的 50%。受校级及以上通报批评者，停发三个月工作协议津贴。受到停职检查处分者，停职期间停发工作协议津贴。

(6) 对于工作中出现较大失误或责任事故（经济损失 5 万元以上）的直接责任人，以

及负有直接领导责任者，视其情节轻重、从事故发生之日起计算，在二年内扣发其工作协议津贴的 50%~100%，并按有关规定追究责任。

(7) 调离人员从调离之日或未承担工作任务之日起停发工作协议津贴；退休人员从办理完退休手续的下月起停发工作协议津贴。

(8) 未能按照岗位要求完成工作任务者，依据未完成工作任务的比例减发相应的工作协议津贴。

(9) 发生教学事故后被教务处通报，扣发教学事故责任人当月的 20%工作协议津贴；发生一级教学事故，扣发教学事故责任人当月的 50%工作协议津贴；发生二级教学事故，扣发教学事故责任人 2 个月的工作协议津贴；发生三级教学事故，扣发教学事故责任人半年的工作协议津贴。

2) 属于下列情况之一者，工作协议津贴一律停发

(1) 无正当理由离岗者，或未经学院或学校职能部门批准的未签订年度工作协议者、擅自外出兼职者。

(2) 受到刑事处罚、行政记大过、党内严重警告处分及以上者，从处分之日起一年内。

(3) 违反计划生育政策者，从处分之日起二年内。

(4) 弄虚作假、谎报成果或剽窃他人成果者，从确认之日起一年内。

附表 1 2010-2013 年期间教师年度工作协议岗位的相关标准

职务	正高		副高			中级		初级	占工作协议 津贴比例(m)
	一	二	一	二	三	一	二		
工作岗位档次									
协议津贴 J_i/k (万元)	5.3	4.8	4.8	4.2	3.7	3.7	3.1	1.8	
教学工作量 G_i (标准学时)	320	320	320	320	320	240	240	240	$m_1=0.50$
学术论文数 L_i (篇)	1	1	1	0.5	1	0.5	1		$m_2=0.20$
其中:论文类别(A,B)	A	A	A	A	B	A	B		
科研经费数 B_{i1} (万元)	8	6	6	4	2	2	1		$m_3=0.15$
其中:纯研究经费数 B_{i2} (万元)	4	3	3	2	1	1	0.5		$m_4=0.15$

环境与建筑学院

2010 年 4 月 29 日

主题词：年度 协议 实施办法

发文单位：环境与建筑学院办公室

发文日期：2010 年 5 月 17 日

校 对：刘曙刚

打 印：樊小军