

# 上海理工大学环境与建筑学院文件

上理环境 [2010] 11 号

## 2010 年度绩效津贴实施办法

### 一 教师绩效津贴计算方法

教师绩效津贴( $W_{JX}$ )包括：教学超工作量津贴、科研超工作量津贴、教学成果津贴、科研成果津贴、教学效果津贴、科研高水平项目津贴、其它奖励津贴和重大成果贡献奖，具体计算方法如下：

$$W_{JX} = W_{JX1} + W_{JX2} + W_{JX3} + W_{JX4} + W_{JX5} + W_{JX6} + W_{JX7} + \text{重大成果贡献奖} \quad (1)$$

#### (1) 教学超工作量津贴

$$W_{JX1} = A_2 F_a \quad (2)$$

其中： $A_2$ 为教学超工作量，即扣除当年工作协议规定的教学工作量后的剩余部分； $F_a$ 为单位教学超工作量津贴。

#### (2) 科研超工作量津贴

$$W_{JX2} = B_2 F_b \quad (3)$$

其中： $B_2$ 为科研超经费数，即扣除当年工作协议规定的科研经费额度后的剩余部分，最大值为 50.0； $F_b$ 为单位科研超工作量津贴。

科研超经费数计算方法： $B_2 = \sum R \times h - B_{11}$ ，即 1 个科研经费数对应于横向项目经费 1 万元。

$R$ 为年度内教师承担的研究经费数总额，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。研究经费数总额以合同负责人计入，并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。 $h$ 为科研项目系数：国家级纵向项目系数取 2，省市级纵向项目系数取 1.5，横向项目系数取 1，以个人名义参与其他单位纵向项目系数（有合同单位证明及上级部门下达的计划文件，且经费到达学校）取 1.2。 $B_{11}$ 为教师用于工作协议中的科研经费数。

#### (3) 教学成果津贴

$$W_{JX3} = \sum C_{it} F_1 \quad (4)$$

其中： $C_{it}$ 为单项教学成果业绩点，按照附表 1~2 直接计算； $F_1$ 为单位教学成果津贴。

(4) 科研成果津贴

$$W_{JX4} = \sum C_{2i} F_2 \quad (5)$$

其中： $C_{2i}$ 为单项科研成果业绩点，按照附表3~5直接计算； $F_2$ 为单位科研成果津贴。

(5) 教学效果津贴

$$W_{JX5} = D_1 F_3 \quad (6)$$

其中： $D_1$ 为教学效果业绩点，按照附表6直接计算； $F_3$ 为单位教学效果津贴。

(6) 科研高水平项目津贴

$$W_{JX6} = \sum D_{2i} F_4 \quad (7)$$

其中： $D_{2i}$ 为单项科研高水平项目业绩点，按照附表7直接计算； $F_4$ 为单位科研高水平项目津贴。

(7) 其它奖励津贴

$$W_{JX7} = \sum S_i F_5 \quad (8)$$

其中： $S_i$ 为单项其它奖励业绩点，按照附表8直接计算； $F_5$ 为单位其它奖励津贴。

(8) 重大成果贡献奖

对获得国家级教学科研方面各类奖项的教师，在学校给予重奖基础上，学院视实际情况给予适当的只用于考核的教学或科研成果业绩点，并给予一定的奖励。对学校给予一定奖励的获得上海市教学科研方面各类奖项的教师，学院视实际情况给予适当的只用于考核的教学或科研成果业绩点，并补足其相应的奖励差额。为学院做出突出贡献的教师，学院年终给予一次性奖励，奖励津贴视学院实际情况确定。

附表1 “人才培养类”教学成果与建设进展项目业绩点对照表

名称/项目	业绩点		
	一等奖	二等奖	三等奖
上海市教学成果奖	100	50	20
上海市精品教材奖	50	30	10
上海市大学生科技竞赛奖、上海市大学生科技创新优秀的指导教师	10	6	3
校级教学成果奖	3	2	1
上海市/校级精品课程	10/3		
上海市/校级教学名师	10/3		
上海市重点实验室、示范中心、教学团队、教育高地	30		

附表2 “人才培养类”研究生培养成果业绩点对照表

研究生培养成果	业绩点
市级优秀博士/硕士学位论文	20 / 12
校级优秀博士/硕士学位论文	5 / 3
省部级研究生科技1、2、3等奖	8、4、2

附表 1、2 说明：

- (1) 各类成果获奖，上海理工大学排名第二的按 60%计；排名第三按 40%计；排名第四按 20%计；其它排名按 10%计。表中未列但符合成果条件的奖项，经校相关职能部门和学院确认后增加。
- (2) 重复获奖的项目，以最高奖项计。

附表 3 “科研类”论文、著作和知识产权业绩点对照表

论文(著作)级别	业绩点(点/篇)
SCI(光盘版)收录论文	12
SCI(网络版) 收录论文、EI(光盘版)收录论文	8
A 类期刊论文	5
国外学术期刊论文	4
专著(每 10 万字)	5
发明专利	10

附表 3 说明：

- (1) 统计只针对在环境、土木、建筑及其相关学科专业领域内的署名上海理工大学、第一作者为学院教师进行。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，但在计算科研成果津贴时扣除给予学生的奖励部分。
- (2) 论著类成果上海理工大学为第二作者单位的按 30%计。
- (3) B 类期刊论文业绩点取 3，仅在副高及以下教师在工作协议津贴与绩效津贴之间换算时有效。

附表 4 “科研类”成果奖项业绩点对照表

获奖名称	业绩点			
	特等奖	一等奖	二等奖	三等奖
上海市科技功臣奖	500			
省部级自然科学/技术发明/科技进步奖	—	200	150	50
中国高校科学技术奖(教育部设立)	—	200	150	—
中国机械工业科学技术奖 (中国机械工业联合会设立)	200	150	100	30
其他社会力量颁奖 (特指能够推荐国家科技进步奖的奖项)	—	150	100	30
局级科学技术奖	10	5	3	2

附表 5 “科研类”建设进展项目业绩点对照表

项目	业绩点
教育部工程研究中心	50
省部级重点学科	40
省部级工程技术中心	35
市教委重点学科、085 工程项目、工程研究中心、省部级 创新学科团队	30

附表 4、5 说明：

- (1) 各类成果获奖，上海理工大学排名第二的按 60%计；排名第三按 40%计；排名第四按 20%计；其它排名按 10%计。表中未列但符合成果条件的奖项，经校相关职能部门和学院确认后增加。
- (2) 重复获奖的项目，以最高奖项计。

附表 6 教学效果业绩点对照表

等级	业绩点
一等、二等、三等、四等、五等	20、18、14、10、0

附表 6 说明:

为客观公正地评价教师本科教学效果,评价指标采用每学年教务处“课程教学质量评估”中公布的教师总体评价分数,课程包括教师承担的所有理论课、实验课、课程设计及实习等。教师总体评价分数(百分数)确定方法如下:

- (1) 由“学生评价”、“督导评价”和“同行评价”三部分平均成绩按 5: 3: 2 加权平均获得教师每学期评价分数;
- (2) 若“同行评价”成绩空缺,由“学生评价”、“督导评价”二部分平均成绩按 1: 1 加权平均获得教师每学期评价分数;
- (3) 若“督导评价”成绩空缺,由“学生评价”、“同行评价”二部分平均成绩按 7: 3 加权平均获得教师每学期评价分数;
- (4) 若“督导评价”、“同行评价”空缺,主要由“学生评价”部分平均成绩获得教师每学期评价分数;
- (5) 两个学期都承担教学任务的教师,学年总体评价分数由各学期评价分数按 1: 1 加权确定。

依据上述计算方法获得教师学年总体评价分数,据此将教师教学效果分为一、二、三、四、五共 5 个等级。各等级相应的教师总体评价分数范围和对应的教学效果业绩点如下:

一等: 90~100 分, D=20; 二等: 85~89 分, D=18; 三等: 80~84 分, D=14; 四等: 70~79 分; D=10; 五等: 69~0 分; D=0。

承担本科教学任务但未给出评价分数的教师,其教学效果业绩点 D=10; 除特殊情况外,未承担本科教学任务的教师教学效果业绩点 D=0。

附表 7 科研高水平项目业绩点对照表

类型	类别	业绩点	备注
科研项目	国家自然科学基金重大项目、国家 973 计划项目、国家 863 重大专项。	经费额×0.005	经费额(万元)均指到款并纳入科研处管理的经费额
	国家自然科学基金重点项目和重大项目子项目、国家 973 计划项目课题、国家 863 课题、验收通过的上海市重点学科项目。	经费额×0.01	
	国家自然科学基金项目、国家社会科学基金项目、国家科技攻关项目、国家 973 计划项目子课题、国家 863 子课题、经费来自国外的国际合作项目。	经费额×0.02	
	国家部、委级项目,包括验收通过的国家教育质量工程项目;中国科学院、工程院项目;上海市科委重大重点项目、上海市自然科学基金的重点项目。	经费额×0.01	
	上海市计委、经委、建委、教委重大重点项目、验收通过的上海市教委重点学科项目和上海市教育高地及上海市教育质量工程项目。	经费额×0.005	

附表 8 其它奖励业绩点对照表

类别	业绩点
各类人员年度集体学习和活动出勤率	1
获上海市各类先进集体、先进个人	5、2
获学校各类先进集体、先进个人	2、1
获学院各类先进集体、先进个人	1、0.5
教师获国家、上海市或行业教学科研奖项申报时辅助的办公室	2、1

学生获国家、上海市、学校各类先进集体或奖项申报时辅助的办公室	2、1、0.5
国家、上海市(或行业)、学校学生各类竞赛奖或创新优秀的指导团队(含教师和办公室)	5、2、0.5
学生毕业率或就业率或签约率排名为学校前三位的就业指导团队(含教师和办公室)	6
确保学生年度学费足额交纳的有关人员	1

附表 7、8 说明：重复获奖的先进集体、先进个人项目，以最高奖项计。

## 二 管理人员绩效津贴计算方法

管理人员绩效津贴( $V_{JX}$ )包括：业绩奖励津贴和其它奖励津贴，具体计算方法如下：

### 1) 专职管理人员

$$V_{JX} = V_{JX1} + V_{JX2} \quad (9)$$

#### (1) 业绩奖励津贴

$$V_{JX1} = D_3 E_1 \quad (10)$$

其中： $D_3$ 为专职管理人员业绩奖励点，按照附表 9 直接计算； $E_1$ 为专职管理人员单位业绩奖励津贴。

#### (2) 其它奖励津贴

专职管理人员的其它奖励津贴，参加教师的其它奖励津贴，具体如下：

$$V_{JX2} = \sum S_i F_5 \quad (11)$$

其中： $S_i$ 为单项其它奖励业绩点，按照附表 8 直接计算； $F_5$ 为单位其它奖励津贴。

### 2) 兼职管理人员

$$V_{JX} = D_4 E_2 \quad (12)$$

其中： $D_4$ 为兼职管理人员业绩奖励点，按照附表 10 直接计算； $E_2$ 为兼职管理人员单位业绩奖励津贴。

### 3) 学科专业负责人

对考核良好的学科负责人、专业负责人将给予一次性奖励，奖励津贴视学院实际情况确定。

附表 9 管理人员工作业绩点对照表

行政岗位	副处	正科或中级	副科	科员
业绩点	1.6	1.4	1.2	1.0

附表 10 兼职管理人员工作业绩点对照表

兼职行政岗位	副处/ 工会主席	学术委员会 主任	正科	副科
业绩点	1.6	1.4	1.2	1.0

### 三 绩效津贴的发放

#### 1 教师绩效津贴的发放

(1) 教师绩效津贴的发放：对于年度考核称职的教师，其绩效津贴年终一次性发放。

(2) 副高及以上教师的教学工作量标准  $G_i$  为 320 标准学时，中级及以下教师的教学工作量标准  $G_i$  为 240 标准学时。

(3) 学校及其职能部门管理岗位上任职的专业技术人员的学院教学超工作量津贴，按校院的相关规定结算。

(4) 副高级及以上教师从事的教学、指导研究生等教学超工作量一般不超过学院规定标准  $G_i$  的 1.5 倍。对于特殊情况，经院系认定并安排的教学工作量折算的教学超工作量津贴不受此比例限制。

(5) 对于担任学院兼职行政管理工作的正职、副职、学术委员会主任及实体系（中心）的正职、副职，分别补贴其  $3G_i/4$ 、 $2G_i/3$ 、 $G_i/3$ 、 $G_i/4$  的教学工作量，获得的科研经费、成果不受限制。对于担任学院兼职党群管理工作的工会主席、党支部书记和工会副主席，分别补贴其  $G_i/3$ 、 $G_i/4$  的教学工作量，获得的科研经费、成果不受限制。重复获教学工作量补贴的项目，以最高项计。

(6) 经校批准的在职攻读研究生学位的教师，以及经校批准的挂职教师，其补贴教学工作量部分不计入教学超工作量津贴。

#### 2 管理人员绩效津贴的发放

管理人员绩效津贴发放：对于年度考核称职的管理人员，其绩效津贴年终一次性发放。

### 四 绩效津贴的管理

#### 1 新进人员

具有博士、硕士学位新进应届毕业生从到校工作起一年内，按照原城建学院[2006]14号文件“关于新教师工作考核的补充规定”实施考核，年度考核称职的新进应届毕业生可享受其绩效津贴，但不包括教学超工作量津贴。其他新进人员从到校工作起半年内，免考核其教学和科研工作量，享受其绩效津贴，但不包括教学超工作量津贴。享受学校绿色通道待遇的新进人员，考核其教学和科研工作量，享受其绩效津贴。

#### 2 绩效津贴的减发或停发

学院在进行绩效津贴管理时，属于下列情况之一者，绩效津贴一律不发。

(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。

(此页无内容)

环境与建筑学院

2010年4月29日

**主题词：**                    **绩效津贴**

**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

---