

上海理工大学环境与建筑学院文件

上理环建 [2019] 7 号

关于印发《2019-2020 年度环境与建筑学院绩效工资二级分配办法 (2019 年修订)》的通知

院内各部门：

经学院第五届教代会第三次会议审议通过，现将《2019-2020 年度环境与建筑学院绩效工资二级分配办法 (2019 年修订)》印发给你们，请认真按照执行。

特此通知。

环境与建筑学院

2019 年 6 月 28 日

主题词： 绩效工资 分配办法 通知 2019 年修订

发文单位： 学院办公室 发文日期： 2019 年 6 月 28 日

校 对： 焦雪勳 黄远东 打 印： 韩冰

2019-2020 年度环境与建筑学院绩效工资二级分配办法

(2019 年修订)

学院以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，认真学习贯彻十九大精神，以及贯彻落实校第八次党代会精神，以高水平大学建设为引领，面向行业需求，促进产教融合；面向国家标准，强化专业内涵建设；以科研促教学，全面提升学院师资力量、教学水平、科研能力和学生工作水平。推进学院“十三五”事业发展。根据《上海理工大学绩效工资实施方案》的具体要求，特制订《2019-2020 年度环境与建筑学院绩效工资二级分配办法（讨论稿）》。

一、绩效工资二级分配办法的适用对象

绩效工资二级分配办法的对象为：学院从事教学、科研、学科、实验室、党政管理等各类人员。

二、绩效工资二级分配项目及其实施

纳入本次学院分配的绩效工资项目为：基础性津贴中的岗位业绩津贴和奖励性津贴，以及绩效奖励工资。

岗位业绩津贴依据附件 1“2019-2020 年期间教师年度工作协议实施办法（2019 年讨论稿）”和附件 2“2019-2020 年期间辅导员、实验室人员、管理人员年度岗位业绩津贴实施办法（2019 年讨论稿）”实施；

奖励性津贴依据附件 3“2019-2020 年度奖励性津贴实施办法（2019 年讨论稿）”实施；

绩效奖励工资依据附件 4“2019-2020 年度绩效奖励工资实施办法（2019 年讨论稿）”实施。

附件 1:

2019-2020 年期间教师年度工作协议实施办法（2019 年讨论稿）

根据学校对二级管理部门绩效工资实施细则的要求，学院在 2019-2020 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、工作量津贴的计算方法

教师年度工作协议的相关标准如附表 1 所示。其中，系数 k 值视学校核拨到学院的年度工作量津贴额度确定，纯研究经费是教师承接科研经费中的一部分。

教师年度工作量津贴(W_{XY})包括：总教学工作量津贴、学术论文工作量津贴、科研经费工作量津贴、纯研究经费工作量津贴，具体计算方法如下：

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

(1) 总教学工作量津贴

$$W_{XY1} = \frac{A_1}{G_{t1}} \cdot J_t \cdot (m_1 - \alpha m_{1_1} - \beta m_{1_2}) \quad (2)$$

其中： $\frac{A_1}{G_{t1}}$ 最大值为 1.0， A_1 为总教学岗位业绩。若完成本科教学岗位业绩 G_{t2} (标准学时)，则 $\alpha = 0$ ，否则 $\alpha = 1$ ；若完成主讲本科生理论课程量 G_{t3} (门)，则 $\beta = 0$ ，否则 $\beta = 1$ (注：对于实验系列教师，其承担的本科生实验课程也纳入主讲理论课程统计中)。

(2) 学术论文工作量津贴

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

其中： $\frac{L}{L_t}$ 最大值为 1.0， L 为学术论文数，学术论文包括教研论文和科研论文。

(3) 科研经费工作量津贴

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

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

(4) 纯研究经费工作量津贴

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

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

二、工作量津贴的计算说明

(1)总教学岗位业绩补贴按照当年度学院绩效奖励工资实施办法中的有关规定执行。

(2)主讲某门本科生理理论课程指的是讲授该门课程的学时数不少于总学时数的40%。

(3)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类论文由上海理工大学校定国内外期刊源及论文的分类确定。A类论文的认定以科技处文件：上海理工大学中文A类期刊目录为依据。同时，在北大核心期刊（分类为G4教育综合、教育事业或G64高等教育分类）上发表的教研论文，可视为A类论文计入协议论文绩点；对于中级二档及以下的工作岗位，公开发表的教研论文（教务处认定）可视为B类论文计入协议论文绩点。论文级别晋升的绩点，不计入协议论文绩点，计入绩效论文绩点。A类论文可冲抵B类论文，B类论文不能冲抵A类论文。

(4)科研经费当量数=科研项目系数×科研经费数，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科研经费数，科研经费数以纳入校科技处管理实到校经费为准。纯研究经费当量数=科研项目系数×纯科研经费数，纯科研经费数是指缴纳扣管经费的科研经费数，也包括由校内其他学院项目负责人在纯研究经费进入学校时划分到学院教师的纯研究经费数，纵向项目纯研究经费数以该项目实到校经费的70%计入。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。以学校合作身份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）省部级取1.2，国家级取1.7。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(或者全部款项到位后一年)。正高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，副高一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；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 25% 部分以合同负责人计入。重点学科、十二五内涵建设项目：经费以 10% 计入协议科研经费，项目系数取 1.5，不计入绩效科研经费；若为软课题，则以 100% 计入协议科研经费，项目系数取 1.5，不计入绩效科研经费。对于上海市教委及以上精品课程等教育质量工程项目，则以 100% 计入教师承担的纯研究经费，项目系数取 1.5。

三、工作协议岗位的申请和确定

(1) 岗位档次确定时间。学院岗位聘任工作小组每年的第一季度对学院教师申报的当年度岗位等级进行评定，各专业技术职务一档工作岗位数不超过 30%。

(2) 首聘工作岗位档次确定。一般情况下，具有正高、副高、中级专业技术职务教师第一年可申请相应专业技术职务的一档（正高）、二档（副高）、二档（中级）的工作岗位。首聘期第一年、第二年均具有相应学术论文数或科研经费数度的副高、中级专业技术职务教师可申请相应专业技术职务的一档工作岗位。

(3) 非首聘期工作岗位档次确定。当年按时按质全部完成所聘岗位工作协议任务并获得全部工作量津贴的教师，第二年可申请相应职称的高一档工作岗位。

当年未全部完成工作协议任务并未获得全部工作量津贴的教师，第二年维持原有工作岗位。第一年未全部完成工作协议任务并未获得当年全部工作量津贴的教师，第二年只能申请低一档工作岗位。

当年度职称晋升的教师，以学校发文时间为界限，发文前按现岗位档次确定，发文后自下一个月起的岗位档次可直接认定为相应专业技术职务的二档，亦可根据教师实际情况按现岗位档次确定。

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、工作量津贴的发放

(1) 工作量津贴的发放。工作量津贴平时以学校核定学院工作量津贴发放额度的 98% 部分，按附表 1 发放，年终根据工作协议完成情况进行结算(剩余部分纳入年终结算)。

(2) 在计算学术论文工作量津贴时，按照当年度学院绩效奖励工资实施办法计算 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，可计入绩效奖励工资。若教师考核年未发表协议要求的 A/B 类论文，则

在本年度结算时扣除该教师相应的学术论文工作量津贴；若有协议要求论文的录用通知，则先按录用论文等级暂行计入（录用论文等级核算与发表论文等级相同），待第二年正式发表后冲抵，若第二年未发表的，则在年末结算时扣除上一年度相应的学术论文工作量津贴。

（3）协议要求的科研经费数（包括纯研究经费数）在考核年未完成的教师，应在其本年度结算时扣除相应的科研经费工作量津贴；若有签约的项目合同书或批准的纵向项目（经费未进校），可先凭项目合同及批准件暂行计入，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上一年度相应的科研经费工作量津贴。

六、工作量津贴的管理

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量津贴。每月 15 日前（含 15 日）到校工作的，按全月核发；15 日后到校工作的，减半核发。

新进教师自报到之日起一年内免考核，若考核年度内去除免考核时间仍有在岗时间，则剩余时间按照工作协议考核标准并根据其在岗时间的比例核算其岗位业绩任务。

若进校后第三个学期因参加上海市教委培训任务，则减免第三学期教学工作量（副高及以上职称超 160 课时部分计算超工作量，讲师及以下职称超 120 课时部分计算超工作量），科研工作量按正常计算。具有教师资格证的新进人员，减免当学期的教学科研工作量。

新进校具有博、硕士学历学位且受聘中级或初级专业技术职务的青年教师，进校起三年内实行青年教师基本收入保障制。每年度学院遵照执行学校发布的当年度青年教师基本收入指导标准。2019——2020 年享受青年教师基本收入保障制，即：博士毕业生或讲师每月工作量津贴与奖励性津贴之和发放标准不少于 5000 元，硕士毕业生或助教每月工作量津贴与奖励性津贴之和发放标准不少于 3500 元。

2、职称、职务变化

若教职工的职称、职务在年度内发生变动，则其工作量津贴根据学校、学院相关文件，自下一个月起按照变动后的职称和职务所对应的工作量津贴标准发放，根据学校、学院文件，补发或者减扣其当年度因职称或职务变动引起的工作量津贴差额，如果文件追溯至前一年，则前一年的工作量津贴不再进行补差或者减扣。

3、参加学校“三大计划”的教师

参加学校“三大计划”（国内访问学者、国外访学进修和产学研践习计划）的教师，根据其与学校签署的协议书及其在岗和离岗时间按实减免岗位业绩。同时，参加学院的年度考核。

1) 参加国内访问学者和产学研践习计划的教师，在协议期间前往对象单位工作

的，其教学岗位业绩可做适当减免，按照其年度内在岗和离岗时间的比例进行岗位业绩减免核算，科研岗位业绩不做减免。

2) 参加公派出国（境）访学进修的教师，工作量津贴按50%发放，年终考核时，教学岗位业绩免考，不享受超教学岗位业绩津贴，科研岗位业绩参与学院正常考核。

4、工作量津贴的减发或停发

学院在进行工作量津贴管理时，按照以下方法实行减发或停发。

1) 属于下列情况之一者，工作量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，并在计算工作量津贴时按实际工作时间应完成的教学科研岗位业绩计算工作量津贴，但从出境的下月起工作量津贴按50%发放（学术假期除外，学校正常假期除外）。

(2) 境内脱产学习1个月以上者，从学习之下月工作量津贴按50%发放（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7天与连续事假3天和当月累计事假5天以上者，扣发当月工作量津贴的30%；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，扣发当月工作量津贴的70%；连续病假15天以上或当月累计病假22天以上与连续事假15天以上或当月累计事假20天以上者，扣发当月工作量津贴的100%。长期病休人员（指一个月及其以上），在病休期间，停发工作量津贴。

(4) 法定的产假和哺乳假期间的待遇按照上海市和学校的相关规定办理。

(5) 受取保候审、行政拘留、强制戒毒、强制收容教育等行政处罚，以及刑事处罚的，在处罚期内，停发工作量津贴；停职审查的，在接受审查期间，暂缓发放工作量津贴，待审查结束做出结论后，再确定如何发放。

(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，在一年内酌情扣发其工作量津贴的30%~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量津贴；退休人员从办理完退休手续的下月起停发工作量津贴。

(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量津贴。

(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工作量津贴的20%；发生一级教学事故，扣发教学事故责任人当月工作量津贴的50%；发生二级教学事故，扣发教学事故责任人2个月的工作量津贴；发生三级教学事故，扣发教学事故责任人半年的工作量津贴。

(10) 教师年度考核连续两年未完成对应岗位的工作任务要求，则其下一年度的工作量津贴平时发放标准自一月份起每月按照其上一年度工作量津贴标准的80%

发放。

2) 属于下列情况之一者，工作量津贴一律停发

(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，从处分之一日起一年内。

(3) 违反计划生育政策者，从处分之一日起二年内。

(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 2019-2020 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	—	—	—	—	—	—	—	—	
工作量津贴系数	4	3.5	3.3	3	2.4	2.2	2	1.6	
协议工作量津贴 J_t (万元)	4k	3.5k	3.3k	3k	2.4k	2.2k	2k	1.6k	
总教学岗位业绩 G_{t1} (标准学时)	320	320	320	320	320	240	240	240	$m_1=0.50$
其中：本科教学岗位业绩 G_{t2} (标准学时)	100	100	100	100	100	100	100		$m_{11}=0.10$
其中：主讲本科生理论课程量 G_{t3} (门)	1	1	2	2	2	2	2		$m_{12}=0.10$
学术论文数 L_t (篇)	1.5	1	1	0.5	0.5	0.5	1/0.5		$m_2=0.20$
其中：论文类别(A,B)	A	A	A	A	A	A	B/A		
标准科研经费当量数 B_{t1} (万元)	11	11	8	5.3	4	2.7	1.3		$m_3=0.15$
其中：纯研究经费当量数 B_{t2} (万元)	5.5	5.5	4	2.7	2	1.4	0.7		$m_4=0.15$

七、特别说明

(1) 学校向具有高级专业技术职务岗位等级(正高一、二、三级，副高五、六级)的教师核发专项津贴至个人，学院不作二次调整。

(2) 年薪制人员的月工资标准按学校的相关规定执行。

(3) 对于教授 1 档要求的发表学术论文数，如果发表 A 类以上的高质量论文，其绩点数相当于 1.5 篇 A 类，则按 1.5 篇 A 类计算。

(4) 沪江特聘岗位认定为学院正高二档。

(5) 退休前三年、二年、一年按同级别标准数的 60%、30%、0 计算工作，超过同级别标准值部分按超工作量计算。

附件 2:

2019-2020 年期间辅导员、管理人员、实验室人员年度工作量津贴实施办法 (2019 年讨论)

根据学校对二级管理部门绩效工资实施细则的要求,学院制订 2019-2020 年期间辅导员、管理人员年度工作量津贴实施办法。

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、工作量津贴的计算方法

辅导员、管理人员、实验室人员的年度工作量津贴(W_{xy})分别按附表 1、附表 2 和附表 3 确定。其中,系数 k 值视学校核拨到学院的年度工作量津贴额度确定。

二、工作量津贴的发放

(1) 工作量津贴的发放。工作量津贴平时以学校核定学院工作量津贴发放额度的 100%按附表 1、附表 2 和附表 3 发放,年终根据考核情况进行结算。

三、工作量津贴的管理

1、新进人员(不包括校内调动人员)

新进人员在当月 15 日前(含 15 日)到校工作的,按全月核发;15 日后到校工作的,减半核发。

新进博士生、硕士生试用期内按拟定的岗位执行保底工作量津贴。试用期考核合格后,从聘任的下个月起,执行保底工作量津贴。

新进人员自报到之日起三年内实行青年教师基本收入保障制。每年度学院遵照执行学校发布的当年度青年教师基本收入指导标准。青年教师享受基本收入保障制,即:博士毕业生或讲师每月工作量津贴与奖励性津贴之和发放标准不少于 5000 元,硕士毕业生或助教每月工作量津贴与奖励性津贴之和发放标准不少于 3500 元。

2、职称、职务变化

若教职工的职称、职务在年度内发生变动,则其工作量津贴根据学校、学院相关文件,自下一个月起按照变动后的职称和职务所对应的工作量津贴标准发放,根据学校、学院文件,补发或者减扣其当年度因职称或职务变动引起的工作量津贴差额,如果文件追溯至前一年,则前一年的工作量津贴不再进行补差或者减扣。

3、工作量津贴的减发或停发

学院在进行工作量津贴管理时,按照以下方法实行减发或停发。

1) 属于下列情况之一者,工作量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,并在计算工作量津贴时按实际工作时间完成工作情况计算工作量津贴,但从出境的下

月起工作量津贴按 50%发放（学术假期除外，学校正常假期除外）。

（2）境内脱产学习 1 个月以上者，从学习之下月起工作量津贴按 50%发放（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 7 天与连续事假 3 天和当月累计事假 5 天以上者，扣发当月工作量津贴的 30%；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，扣发当月工作量津贴的 70%；连续病假 15 天以上或当月累计病假 22 天以上与连续事假 15 天以上或当月累计事假 20 天以上者，扣发当月工作量津贴的 100%。长期病休人员（指一个月及其以上），在病休期间，停发工作量津贴。

（4）法定的产假和哺乳假期间的待遇按照上海市和学校的相关规定办理。

（5）受取保候审、行政拘留、强制戒毒、强制收容教育等行政处罚，以及刑事处罚的，在处罚期内，停发工作量津贴；停职审查的，在接受审查期间，暂缓发放工作量津贴，待审查结束做出结论后，再确定如何发放。

（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，在一年内酌情扣发其工作量津贴的 30%~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量津贴；退休人员从办理完退休手续的下月起停发工作量津贴。

（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量津贴。

（9）实验室人员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%工作量津贴；发生一级教学事故，扣发教学事故责任人当月的 50%工作量津贴；发生二级教学事故，扣发教学事故责任人 2 个月的工作量津贴；发生三级教学事故，扣发教学事故责任人半年的工作量津贴。

（10）辅导员、管理人员、实验室人员年度考核连续两年未完成对应岗位的工作任务要求，则其下一年度的工作量津贴平时发放标准自一月份起每月按照其上一年度工作量津贴标准的 80%发放。

2) 属于下列情况之一者，工作量津贴一律停发

（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，从处分之一日起一年内。

（3）违反计划生育政策者，从处分之一日起二年内。

（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 2019-2020 年期间辅导员年度工作量津贴的相关标准

职务	正高	副高	中级	初级
工作量津贴系数	4	3	2.1	1.6
工作量津贴 W_{xy} (万元)	4k	3k	2.1k	1.6k

附表 2 2019-2020 年期间管理人员年度工作量津贴的相关标准

职务	副处	正科	副科	科员
工作量津贴系数	3	2.5	1.8	1.6
工作量津贴 W_{xy} (万元)	3k	2.5k	1.8k	1.6k

附表 3 2019-2020 年期间实验室人员年度工作量津贴的相关标准

职务	正高	副高	中级	初级
工作量津贴系数	4	3	2	1.6
工作量津贴 W_{xy} (万元)	4k	3k	2k	1.6k

附件 3:

2019-2020 年度奖励性津贴实施办法（2019 年讨论稿）

按照学校对二级管理部门绩效工资实施细则的要求，我院奖励性津贴主要根据上年度考核结果、职务等级等进行人员分类发放。

一、奖励性津贴计算方法

教师、辅导员和管理人员的奖励性津贴（ J_t ）分别按附表 1、附表 2、附表 3 和附表 4 确定。其中，系数 c 值视学校核拨到学院的年度奖励性津贴额度确定。

附表 1 2019-2020 年期间教师年度奖励性津贴的相关标准

职务	正高		副高			中级		初级
	一	二	一	二	三	一	二	
工作岗位档次								
奖励性津贴系数	4	3.5	3.3	3	2.4	2.2	2	1.6
奖励性津贴 J_t (万元)	4c	3.5c	3.3c	3c	2.4c	2.2c	2c	1.6c

附表 2 2019-2020 年期间辅导员年度奖励性津贴的相关标准

职务	正高	副高	中级	初级
奖励性津贴系数	4	3	2.1	1.6
奖励性津贴 J_t (万元)	4c	3c	2.1c	1.6c

附表 3 2019-2020 年期间管理人员年度奖励性津贴的相关标准

职务	副处	正科	副科	科员
奖励性津贴系数	3	2.5	1.8	1.6
奖励性津贴 J_t (万元)	3c	2.5c	1.8c	1.6c

附表 4 2019-2020 年期间实验室人员年度奖励性津贴的相关标准

职务	正高	副高	中级	初级
岗位业绩津贴系数	4	3	2	1.6
岗位业绩津贴 W_{xy} (万元)	4k	3k	2k	1.6k

二、奖励性津贴的发放

奖励性津贴平时以学校核定学院奖励性津贴发放额度的 100% 部分，按附表 1-4 发放。

三、奖励性津贴的管理

1、新进人员

1) 新进人员从到校工作之日起，按所聘的岗位档次执行奖励性津贴。每月 15 日前(含 15 日)到校工作的，按全月核发；15 日后到校工作的，减半核发。

2) 新进校具有博、硕士学历学位且受聘中级或初级专业技术职务的青年教师，进校起三年内实行青年教师基本收入保障制。根据学校《2014 年度新进校青年教师基本收入保障指导意见》(草案)中的规定，该类青年教师的奖励性津贴按同级人员平均水平发放。

2、职称、职务变化

若教职工的职称、职务在年度内发生变动，则其奖励性津贴根据学校、学院相关文件，自下一个月起按照变动后的职称和职务所对应的奖励性津贴标准发放，根据学校、学院文件，补发或者减扣其当年度因职称或职务变动引起的奖励性津贴差额，如果文件追溯至前一年，则前一年的奖励性津贴不再进行补差或者减扣。

3、奖励性津贴的减发或停发

学院在进行奖励性津贴管理时，按照以下方法实行减发或停发。

1) 属于下列情况之一者，奖励性津贴相应减发或停发

(1) 批准公派出国(出境)1 个月以上者，从出境的下月起奖励性津贴发放 50% (学术假期除外，学校正常假期除外)。

(2) 境内脱产学习 1 个月以上者，从学习之下月起奖励性津贴发放 50% (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 7 天与连续事假 3 天和当月累计事假 5 天以上者，扣发当月奖励性津贴的 30%；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，扣发当月奖励性津贴的 70%；连续病假 15 天以上或当月累计病假 22 天以上与连续事假 15 天以上或当月累计事假 20 天以上者，扣发当月奖励性津贴的 100%。长期病休人员(指一个月及其以上)，在病休期间，停发奖励性津贴。

(4) 法定的产假和哺乳假期间的待遇按照上海市和学校的相关规定办理。

(5) 受取保候审、行政拘留、强制戒毒、强制收容教育等行政处罚，以及刑事处罚的，在处罚期内，停发奖励性津贴；停职审查的，在接受审查期间，暂缓发放奖励性津贴，待审查结束作出结论后，再确定如何发放。

(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，在一年内

酌情扣发其奖励性津贴的 30%~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奖励性津贴；退休人员从办理完退休手续的下月起停发奖励性津贴。

(8) 发生教学事故后被教务处通报，扣发教学事故责任人当月奖励性津贴的 20%；发生一级教学事故，扣发教学事故责任人当月奖励性津贴的 50%；发生二级教学事故，扣发教学事故责任人 2 个月的奖励性津贴；发生三级教学事故，扣发教学事故责任人半年的奖励性津贴。

(9) 无故缺席学院和各系组织的各项会议数达三分之一以上的，年终奖扣发 1000 元整。

2) 属于下列情况之一者，奖励性津贴一律停发

(1) 上年度考核结果为基本合格或不合格人员。

(2) 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。

(3) 受到刑事处罚，从处分之一日起一年内。

(4) 违反计划生育政策者，从处分之一日起二年内。

(5) 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。

附件 4:

2019-2020 年度绩效奖励工资实施办法(2019 年讨论稿)

按照学校对二级管理部门绩效工资实施细则的要求, 我院绩效奖励工资分成考核发放 W_{JX0} 与业绩奖励津贴 W_{JX} 两部分, 其中业绩奖励津贴占绩效奖励工资的比例不低于 70%。绩效奖励工资中人才培养的比例不低于 45%。

一、考核发放计算方法

绩效奖励工资中的考核发放部分 (W_{JX0}) 用于年度考核合格及以上人员的年终一次性发放。按人均发放, 其计算方法为:

$$W_{JX0} = \frac{JW}{N} \cdot \frac{M}{12}$$

其中: JW 为不超过学院年度绩效奖励工资总额度的 30% 部分; N 为年度考核合格及以上人员数; M 为年度在岗工作月数。

二、教师业绩奖励计算方法

绩效奖励工资中的业绩奖励部分称为业绩奖励津贴, 教师的业绩奖励津贴(W_{JX}) 包括: 教学超岗位业绩津贴、科研超岗位业绩津贴、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) 教学超岗位业绩津贴

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

其中: A_2 为教学超岗位业绩, 即所完成的总教学岗位业绩扣除当年工作协议规定的总教学岗位业绩后的剩余部分; F_a 为单位教学超岗位业绩津贴。

(2) 科研超岗位业绩津贴

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

其中: B_2 为纯研究超经费当量数, 即扣除当年工作协议规定的纯研究经费当量数后的剩余部分, 标准值为 50.0 (超过 50.0 到 100.0 的部分按其 20% 计入纯研究超经费当量数, 大于 100.0 的部分按其 50% 计入纯研究超经费当量数); F_b 为单位科研超岗位业绩津贴。

纯研究超经费的当量数计算方法: $B_2 = \sum(R \times h) - B_{12}$, 即 1 个纯研究超经费当量数

对应于横向项目经费 1 万元。

R 为年度内教师承担的纯研究经费数（定义同附件一）， h 为科研项目系数：国家级纵向项目系数取 2，省部级纵向项目系数取 1.5，横向项目系数取 1，以学校合作身份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）省部级取 1.2，国家级取 1.7。 B_{12} 为教师用于工作协议中的纯研究经费当量数。对于上海市教委及以上精品课程等教育质量工程项目，则以 100% 计入教师承担的科研经费，项目系数取 1.5。

他人划拨科研经费不计入本人绩效奖励核算。

(3) 教学成果津贴

$$W_{JX3} = \sum C_{1i} F_1 \quad (4)$$

其中： C_{1i} 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	50	30	20
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（包含指导团队）	15	8	5
行业大学生科技竞赛奖的指导教师（包含指导团队）国家级/省（市）级	20/8	10/5	6/3
校级教学成果奖	5	3	2
上海市/校级精品课程、优秀教材奖、全英文课程	15/5		
上海市教委/校级重点课程	8/3		
上海市/校级教学名师	15/5		
上海市重点实验室、示范中心、教学团队、教育质量工程基地	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，本单位排名第二的按 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)
ESI 高被引用论文	20
SCIE（一区）	15
SCIE（二区）	12
SCIE（三区及以下）	10
EI(光盘版)收录论文	8
A 类期刊论文	5
专著(每 10 万字)、编著(每 12 万字)、教材(每 15 万字)*	5
发明专利	10
成果转化： 发明专利、实用新型、软件著作权、外观设计	12、8、5、3

附表 3 说明:

- (1) 统计只针对在环境、土木、建筑及其相关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, 仅讲师二档教师在计算岗位业绩津贴与业绩奖励津贴时有效。
- (4) 专著、编著、教材低于规定字数时不计算业绩点, 高于或等于相应字数按相应业绩点核算。
- (5) 凡 SCI 收录论文必须获得学校认可, 且仅有摘要不计。

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	15	10	6	4
科技奖项有效申报(学校审核通过公示)	3(国家级)		2(省部级二等奖及以上)	
有效申报国家级项目	10			

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	30
省部级重点学科	25
省部级工程技术中心	20
市教委重点学科、工程研究中心、省部级创新学科团队	15

附表 4、5 说明:

- (1) 各类成果获奖, 本单位排名第二的按 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	20、15

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 6: 4 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、二等。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。

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、国家重点研发计划项目。	经费额×0.005	经费额(万元)均指到账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、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、国家重点研发计划课题、经费来自国外的国际合作项目。	经费额×0.02	
	国家自然科学基金青年项目、国家部委局项目, 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项目(面上、探索)。	经费额×0.01	
	上海市委办局重大重点项目、验收通过的上海市教委重点学科项目和上海市教育质量工程项目。	经费额×0.005	
	省部级以上的人才计划项目	经费额×0.01	
	合同经费额在 50 万元以上的纵向和横向项目到账大于 50 万后以全部款项到账后, 当年度并由申请人提出申请, 一次性奖励。	到账经费额×0.002	

注: 对于没有纳入附表 7 的高水平项目, 学院经讨论视实际情况给予一定的奖励。

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	10、5
获学校金教棒、同学心目中的好老师	3、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的辅助办公室	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。

附表 8 说明：

(1) 校内各职能部门举行（办）各类比赛或者活动中获得的奖项按学院等级计算。

(2) 学院办公室、辅导员办公室个人或团队获得的奖励额度分配方法如下：奖励额度的 55% 或 40% 部分归个人或团队负责人，15% 归办公室分管领导，30% 或 45% 归办公室其他人员；若分管领导或其他人员参与了具体的工作，则其可参与 55% 或 40% 部分的补贴。

三、管理人员业绩奖励计算方法

管理人员业绩奖励津贴(V_{JX})包括：工作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) 工作业绩奖励津贴

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

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工作业绩奖励津贴。

(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 辅导员、管理人员、实验室人员工作业绩点对照表

行政岗位	正高	副处/副高	正科或中级	副科	科员/助教
------	----	-------	-------	----	-------

业绩点	2.0	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

附表 11 团队建设及人才引进工作业绩点对照表

项目	业绩点
成立学科方向团队，并递交学科方向发展三年计划书	20
指导“新时代·中国说”团队建设，并有效开展活动	5
推荐并成功引进省部级、国家级人才	50/80

四、业绩奖励津贴的发放

1 教师业绩奖励津贴的发放

(1) 教师业绩奖励津贴的发放：对于年度考核称职的教师，其业绩奖励津贴年终一次性发放。

(2) 副高及以上教师的总教学岗位业绩标准 G_t 为 320 标准学时，中级及以下教师的教学岗位业绩标准 G_t 为 240 标准学时。

(3) 学院党政正职及校直属部门双肩挑干部，参与我院人才培养教学和科研任务的，按照我院同级专业技术职务教师的年度业绩标准及评价细则进行考核，完成 1/3 以上的业绩部分参与业绩奖励分配，业绩奖励最高不得超过我院同级人员人均业绩奖励水平的 3 倍。学院党政正职不得以领导干部名义领取各类津补贴。

(4) 对于担任学院兼职行政管理工作的副职补贴其 $2G_t/3$ 的总教学岗位业绩，获得的科研经费、成果不受限制，按照我院同级专业技术职务教师的年度业绩标准及评价细则进行考核，完成全部年度业绩标准以上的业绩部分参与业绩奖励分配，业绩奖励最高不得超过我院同级人员人均业绩奖励水平的 3 倍。

(5) 副高级及以上教师从事的教学、指导研究生等教学超岗位业绩一般不超过学院规定标准 G_t 的 2.0 倍。对于特殊情况，经院系认定并安排的教学岗位业绩折算的教学超岗位业绩津贴不受此比例限制。

(6) 对于担任学院学术委员会主任及实体系（中心）的正职、副职，分别补贴其 $G_t/3$ 、 $G_t/4$ 的教学岗位业绩，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 $G_t/3$ 、 $G_t/4$ 的教学岗位业绩，获得的科研经费、成果不受限制。重复获教学岗位业绩补贴的项目，以最高项计。

(7) 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，其补贴教学岗位业绩部分不计入教学超岗位业绩津贴。

2 管理人员业绩奖励津贴的发放

管理人员业绩奖励津贴发放：对于年度考核称职的管理人员，其业绩奖励津贴年终一次性发放。

五、业绩奖励津贴的管理

1 新进人员

新进校具有博、硕士学历学位且受聘中级或初级专业技术职务的青年教师，进校起三年内实行青年教师基本收入保障制。根据学校《2014 年度新进校青年教师基本收入保障指导意见》(草案)中的规定，凡年度考核合格者，业绩奖励津贴按学院同级人员平均水平、结合实际工作月份全额发放。

其他新进教师进校后给予一定的减免岗位业绩。免考核时间为进校后一年内，若考核年度内去除免考核时间仍有在岗时间，则剩余时间按照工作协议考核标准并根据其在岗时间的比例核算其岗位业绩任务，年终进行考核，享受其业绩奖励津贴，但不包括教学超岗位业绩津贴。享受学校绿色通道待遇的新进人员，考核其教学和科研岗位业绩，享受其业绩奖励津贴。

2 业绩奖励津贴的减发或停发

学院在进行业绩奖励津贴管理时，属于下列情况之一者，业绩奖励津贴一律不发。

(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，从处分之一日起一年内。

(3) 违反计划生育政策者，从处分之一日起二年内。

(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。