

城建学院[2008]9号

**关于 2006~2008 年
岗位业绩津贴分配
实施办法**

[2008 修订版]

城市建设与环境工程学院

二〇〇八年七月三日

目 录

一、指导思想.....	2
二、实施原则.....	2
三、岗位业绩津贴分配实施办法对象.....	3
四、岗位业绩津贴体系构成.....	3
五、岗位聘任及其业绩津贴分配办法实施的组织和领导.....	3
六、其他.....	4
七、附件.....	4
附件 1 城市建设与环境工程学院岗位设置原则与聘任（略）.....	5
附件 2 城市建设与环境工程学院岗位业绩津贴体系（2008 修订版）.....	5
一、教师岗位业绩津贴体系.....	5
1、岗位基础津贴.....	5
2、工作业绩津贴.....	5
3、奖励津贴.....	5
二、管理人员岗位业绩津贴体系.....	6
三、学院教师考核业绩点指标及其计算方法.....	6
1、考核业绩点指标.....	6
2、考核业绩点计算方法.....	7
附件 3 城市建设与环境工程学院岗位业绩津贴的发放和管理（2008 修订版）.....	10
一、岗位业绩津贴的发放.....	10
1、岗位基础津贴.....	10
2、工作业绩津贴.....	10
3、奖励津贴.....	12
4、其他说明.....	13
二、岗位业绩津贴的管理.....	14
1、博士、硕士学位新进人员.....	14
2、岗位业绩津贴的减发或停发.....	14
三、人员的流动.....	15
1、新进人员.....	15
2、未被聘用的人员.....	15
四、教职工工资报酬构成.....	15
附件 4 城市建设与环境工程学院岗位聘任书（略）.....	15

城市建设与环境工程学院

关于 2006~2008 年岗位业绩津贴分配实施办法[2008 修订版]

城建学院[2008]9 号

岗位业绩津贴制度是适应社会主义市场经济发展的趋势，随着学院各项事业的不断发展，本着与时俱进和落实科学发展观的原则，为了提高学院核心竞争力，进一步深化和完善学校、学院两级管理制度建设，学院根据上理工[2006]93 号文件精神，在总结实施城建学院[2006]11 号和[2007]10 号文件工作经验基础上，对学院各类人员岗位业绩津贴分配进行适当调整。为此，特制定本实施办法。

一、指导思想

- 1、按照“按需设岗、公开招聘、平等竞争、择优聘用、严格考核、合同管理”的原则，进行用人制度改革，形成能上能下、人尽其才、充满活力的用人新机制，不断增强学院教师的岗位聘任意识和履行岗位职责的意识。
- 2、理顺编制管理和岗位管理的关系，理顺学校管理和学院管理的关系，理顺个人收入与学院事业发展的关系，为提高学院的活力创造良好的环境，保障学院事业发展的顺利进行。
- 3、通过专业技术职务岗位的结构比例控制、岗位基础津贴总量控制、业绩津贴浮动管理，进一步保证学院建设目标的实现。
- 4、通过人才资源的合理组织和优化配置，围绕学院“十一五”发展目标，建立一支具有稳定学科方向、积极进取、充满活力的教师队伍，从而提高学院核心竞争力创造条件。
- 5、鼓励公平竞争，逐步拉开分配差距，将教职工的收入与岗位责任、工作业绩和贡献大小挂钩。通过建立新型的分配机制和激励机制，进一步调动学院教职工的积极性，提高办学质量和效益，提高人才培养、科学研究和社会服务的能力和水平。

二、实施原则

- 1、明晰管理层次，实现两级管理。在充分考虑现状和未来发展要求的基础上，学校对资源进行合理配置和管理，为学院提供发展的平台。学院自主进行资源的再分配，通过创造出适应自身发展需要的具体办法，进一步提高有效利用资源的活力，提高管理水平，提升办学效率和效益。
- 2、淡化身份管理，强化岗位聘后管理和目标绩效管理。通过强化岗位聘后管理，保证学院教学、科研、管理等工作的高效运行。通过强化目标绩效管理，利用量化手段，明确岗位设置和聘任工作后总体年度考核目标与任务。

- 3、按劳分配、优劳优酬，健全津贴分配的激励机制。确保优质的工作业绩与较高的报酬相统一，坚持向一线教学、科研人员倾斜，坚持向科研和创新教学团队建设倾斜。建立覆盖各级各类人员的岗位激励机制，重点提高优秀骨干教师的待遇，激励优秀人才多出成果，进一步营造岗位聘任能上能下、待遇能高能低的氛围。
- 4、绩效优先、兼顾公平。统筹考虑教学、科研、学科、实验室以及管理等岗位的工作特点，合理确定级别和差别，使得各类人员人尽其才，人尽其用，人尽其利，实现学院在“十一.五”期间的和谐快速发展。
- 5、随着学校和学院事业发展需要，本实施办法中的相关指标仅**适用于2008年度**。

三、岗位业绩津贴分配实施办法对象

岗位业绩津贴分配实施办法的对象为：学院从事教学、科研、学科、实验室、行政管理等各类人员。

四、岗位业绩津贴体系构成

根据上理工[2006]93 号文件精神，学校下达给学院资源中的教师岗位业绩津贴由专业技术岗位职务津贴、学科专业课程建设工作津贴和人才培养工作津贴等部分组成，管理人员岗位业绩津贴由岗位职务津贴和人才培养工作津贴等部分构成。在学校下达给学院的津贴总额中：10%部分由学院根据实际情况进行调控使用，7.5%部分须在学院教学考核为良好以上可获得，7.5%部分须在学院科研考核为良好以上可获得，5%部分须在学院综合考评良好以上可获得。学校下达给学院资源中人才培养工作津贴的 80%部分作为教师的教学超课时津贴。

为此，学院确定的教师岗位业绩津贴体系由岗位基础津贴、工作业绩津贴、奖励津贴等部分构成，管理人员岗位业绩津贴体系由岗位基础津贴、工作业绩津贴、奖励津贴等部分构成。

教师岗位基础津贴为专业技术岗位职务津贴的 80%部分和学科专业课程建设工作津贴的 60%部分，工作业绩津贴由专业技术岗位职务津贴的 15%部分、学科专业课程建设工作津贴的 40%部分、人才培养工作津贴的 80%部分等组成。

管理人员岗位基础津贴为岗位职务津贴的 80%部分，工作业绩津贴为岗位职务津贴的**20%部分**。

各类人员奖励津贴为经年终学校考核后应下达给学院津贴总额的剩余部分。

五、岗位聘任及其业绩津贴分配办法实施的组织和领导

学院设置岗位聘任及其分配小组和聘任及其分配工作监督小组。

聘任及其分配小组负责审议、制定学院各类岗位设置、岗位职责、聘任条件、岗位基

础津贴标准的实施细则，对拟聘人员进行初选、考察评价、择优聘任和聘约管理等工作，向校岗位聘任委员会上报聘任结果，经校聘任委员会批准后实施。

聘任及其分配工作监督小组负责接受有关教职工岗位聘任的书面署名投诉和申诉，并进行调查、了解、核实，并把相关情况向学院聘任及其分配小组报告，将处理意见及时反馈给申诉者。对于匿名投诉一律不予受理。聘任及其分配工作监督小组成员可以列席聘任小组会议。

学院聘任及其分配小组成员名单

组 长：张道方

副组长：刘曙刚

成 员：郑七振，黄晨，焦雪劲，严凌，施文健

秘 书：樊小军

学院聘任及其分配工作监督小组成员名单

组 长：范炳全

成 员：杨涛，陈剑波，陶红，韩印，马晓旦，韩冰

秘 书：杨亚平

六、其他

本《关于 2006~2008 年岗位业绩津贴分配实施办法》(2008 修订版)经城建学院首届教代会第**四**次会议表决通过后生效并实施，上理工[2003]8 号文件、城建学院[2006]11 号和**[2007]10 号**文件中相应条款同时停止执行。

本《关于 2006~2008 年岗位业绩津贴分配实施办法》(2008 修订版)，由学院聘任及其分配小组负责解释。

七、附件

附件 1：城市建设与环境工程学院岗位设置原则与聘任，执行学院[2006]11 号文件中附件 1 (略)

附件 2：城市建设与环境工程学院岗位业绩津贴体系 (2008 修订版)

附件 3：城市建设与环境工程学院岗位业绩津贴的发放和管理 (2008 修订版)

附件 4：城市建设与环境工程学院岗位聘任书，执行学院[2006]11 号文件中附件 4(略)

附件 1 城市建设与环境工程学院岗位设置原则与聘任（略）

附件 2 城市建设与环境工程学院岗位业绩津贴体系（2008 修订版）

一、教师岗位业绩津贴体系

教师岗位业绩津贴体系由岗位基础津贴、工作业绩津贴、奖励津贴等部分组成。

1、岗位基础津贴

学院确定的岗位基础津贴来源于学校下达的专业技术岗位职务津贴的 80% 部分和学科专业课程建设工作津贴的 60% 部分，其系数如附表 2.1~2.3 所示。岗位基础津贴主要体现教师个人的业务水平、工作能力与所担负的岗位责任，与聘任的专业技术岗位及其职能、个人完成任务的数量挂钩。岗位基础津贴平时按月发放，年度考核后结算调整。

2、工作业绩津贴

工作业绩津贴来源于学校下达的专业技术岗位职务津贴的 15% 部分、学科专业课程建设工作津贴的 40% 部分和人才培养工作津贴的 80% 部分，主要依据个人完成任务的质量以及在各项工作中的贡献确定。

学校下达的专业技术岗位职务津贴的 15% 部分，其中 7.5% 部分须在年终考核中学院教学被考核为良好以上可获得，7.5% 部分须在学院科研被考核为良好以上可获得。学校下达的学科专业课程建设工作津贴的 40% 部分须在硕士点学科带头人、专业负责人和课程建设负责人及其团队被考核为良好以上可获得。学校下达的人才培养工作津贴的 80% 部分用于教师教学超课时津贴。工作业绩津贴在年终考核后一次性发放。

3、奖励津贴

奖励津贴来源于年终学院综合被考评良好以上可获得的岗位职务津贴的 5% 部分、人才培养工作津贴的 20% 部分和学校年终奖励，主要奖励在各项工作中具有突出成绩的个人、团体或部门。奖励津贴在年终考核后一次性发放。

附表 2.1 教师岗位职务津贴系数范围及学校下达的津贴系数标准

专业技术岗位职务	教授	副教授	博士	讲师	硕士	助教	助教以下
津贴系数范围	2.0~2.5	1.7~2.1	1.2~1.7	1.0~1.4	0.8~1.2	0.6~1.0	0.5~0.7
学校下达津贴系数标准	2.25	1.9	1.5	1.2	1.0	0.8	0.6

附表 2.2 学科、专业、课程建设工作津贴系数标准

学科类型	硕士点（独立二级）	本科专业	课程建设
学校下达津贴系数	0.5*1	0.25*1	0.25*1

附表 2.3 教师岗位基础津贴系数

专业技术岗位职务		学科带头人	专业、课程负责人	学科建设教授	副教授	博士	中级	硕士	初级
岗位基础津贴系数	岗位职务津贴的 80%	1.8	1.8	1.8	1.52	1.2	0.96	0.8	0.64
	学科专业课程建设工作津贴的 60%	0.3	0.15						
	小计	2.1	1.95	1.8	1.52	1.2	0.96	0.8	0.64

二、管理人员岗位业绩津贴体系

管理人员岗位业绩津贴体系由岗位基础津贴、工作业绩津贴、奖励津贴等部分组成。

岗位基础津贴来源于学校下达的岗位职务津贴的 80% 部分，其系数如附表 2.4 所示。岗位基础津贴主要体现管理人员个人的业务水平、工作能力与所担负的岗位责任，与聘任的管理岗位及其职能挂钩。岗位基础津贴平时按月发放，年度考核后结算调整。

工作业绩津贴来源于学校下达的岗位职务津贴的 20% 部分，其中 10% 部分须在年终考核中学院教学被考核为良好以上可获得，10% 部分须在学院科研被考核为良好以上可获得。工作业绩津贴用于在年度考核工作成绩良好以上的管理人员，在年终考核后一次性发放。

奖励津贴来源于年终学院综合考核被考评为良好以上**可获得的人才培养工作津贴的 20% 部分和学校年终奖励**，奖励各项工作中具有突出成绩的个人。奖励津贴年终考核后一次性发放。

学院兼职管理人员岗位业绩津贴按照所具有的专业技术职务和职级进行。

附表 2.4 管理人员岗位职务津贴系数下达标准及岗位基础津贴系数

管理岗位	副处	正科	副科	科员	办事员	硕士	本科
学校下达津贴系数标准	1.7	1.2	0.95	0.8	0.6	1.0	0.8
岗位基础津贴系数	1.36	0.96	0.76	0.64	0.48	0.8	0.64

三、学院教师考核业绩点指标及其计算方法

1、考核业绩点指标

学院教师考核业绩点指标，如附表 2.5 所示。

附表 2.5 学院教师考核业绩点指标

岗位	学科带头人	专业、课程 负责人	学科建 设教授	副 教授	博 士	中 级	硕 士	初 级	专职科 研岗
教学工作业绩点 A_t	8	8	8	10	10	10	10	10	
科研经费业绩点 B_t	8	8	8	4	2				10
科研经费附加业绩点 B_{tt}	2	1							
成果业绩点 C_t	2	1	1	1	1	1			
教学效果业绩点 D_t	10	10	10	10	10	10	10	10	
业绩点 $Z_t=A_t+B_t+C_t$	18	17	17	15	13	11	10	10	10

附表 2.5 的科研经费业绩点及其附加业绩点指标中，不含工程费和代购设备费的纯研究经费的比例不少于 30%。

担任学院兼职行政管理工作的领导，依据附表 2.5 核定对应专业技术岗位职务的教学工作业绩点指标，正职 1/4、副职 1/3，获得的科研经费、成果不受限制。担任学院实体系（所）兼职行政管理工作的领导，依据附表 2.5 核定对应专业技术岗位职务的教学工作业绩点指标，正职 2/3、副职 3/4，获得的科研经费、成果不受限制。对于每周有固定时间坐班的教师，按相应比例减免对应专业技术岗位职务的教学工作、科研经费的业绩点，获得的成果不受限制。

2、考核业绩点计算方法

1) 教学工作业绩点 A

$$A = \frac{10 * J}{G}$$

J ：年度内学院教师承担并完成的教学工作总量。

G ：年度内学院规定标准的教学工作量，计 300 标准学时。

具有博士、硕士学位新进人员按照城建学院[2006]14 号文件执行。**对于学院专业基础课和专业课，不足 40 人的自然班，按 40 人计算教学工作量。**

2) 科研经费业绩点 B

$$B = 10 \sum \frac{R \cdot h}{Q}$$

R ：年度内学院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 ：科研项目系数：国家级纵向项目系数取 3，国家科学院、国家工程院项目系数取 2.5，省市级纵向项目系数取 2，横向项目系数取 1，文科项目系数取 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。凡属在校内获得的项目经费资源一律不计算业绩点。

Q ：经费基数：12 万元。学校的上级下达的课程建设、教材建设项目按文科项目（人

文社科项目 2 万元) 计算。专职科研岗位的 Q 值: 正高 40 万元, 副高 20 万元, 中级及以下 10 万元。

上海市教育高地建设项目、国家和上海市的教育质量工程项目, R 按照项目实到校经费的 60% 折算, 项目系数分别取 2、3 和 2, 经费基数为 12 万元。

3) 成果业绩点 C

$$C = \sum S_i$$

其中: S_i 为单项成果业绩点, 根据所取得的成果按照附表 2.6~2.10 直接计算。

附表 2.6 教学成果业绩点对照表

名称	业绩点			
	特等奖	一等奖	二等奖	三等奖
国家级教学成果奖	500	300	150	
国家级优秀教材奖	—	100	50	
省(市)、部级教学成果奖	150	100	50	20
省(市)、部级优秀教材奖	—	50	30	10
指导学生获国家级竞赛奖	—	15	10	5
指导学生获省(市)、部级竞赛奖	—	10	6	3
校级教学成果奖	—	5	3	2
校级教学质量优秀奖、青年教师教书育人奖	5	3	2	1
国家级/市级/校级精品课程	50 / 30 / 10			
国家级/市级/校级教学名师奖	300 / 100 / 20			
出版高校教材(每 10 万字)	3			
完成实验室建设项目(100 万元)验收优秀	10			
国家级/市级实验教学示范中心	50 / 30			
教学事故扣点标准, 一般教学事故/严重教学事故	-1 / -3			

附表 2.7 研究生培养成果业绩点对照表

研究生成果		业绩点
全国百篇优秀博士论文(提名)		100 (60)
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
研究生科技获奖	国家级奖励 1、2、3 等奖	10、6、3
	省(市)部级 1、2、3 等奖	8、4、2
研究生毕业论文在学校抽查中出现一个 D 评价		-1
研究生毕业论文在全国及市抽查中出现一个 D 评价		-3

附表 2.8 论文、著作成果业绩点对照表

论文(著作)级别	业绩点(点/篇)
SCIENCE、NATURE 上发表的论文	200

被 SCI、SCIE 收录的论文	10
被 EI(光盘版, 不包含会议论文), SSCI、A&HCI 收录的论文	6
校定权威刊物上发表论文	4
国外正式学术期刊论文、被 ISTP 收录的论文、CSCD 收录的自然科学论文, CSSCI 收录的人文社科论文、被 EI(网络版) 收录的论文	3.5
专著、编著、译著(每 10 万字)	5、3、2

附表 2.9 科研获奖成果业绩点对照表

获奖名称	业绩点			
	特等奖	一等奖	二等奖	三等奖
国家最高科学技术奖	1000			
国家自然科学基金/技术发明/科技进步奖	—	500	300	
省(市)、部级自然科学/技术发明/科技进步奖	—	150	100	20
校级(局级)科学技术奖	10	5	3	2

附表 2.10 知识产权成果业绩点对照表

产权名称	发明专利	实用新型专利	外观设计专利	计算机软件著作权
业绩点	10	4	2	2

注:

- (1) 统计仅针对署名上海理工大学、第一作者所在学院进行。第一作者为退休教师, 第二作者递进。
- (2) 论文论著类成果上海理工大学为第二作者单位的按 30% 计; 第三作者单位的按 20% 计, 其它排名按 10% 计。
- (3) 科研获奖成果上海理工大学排列第二的成果计 60% 业绩点; 第三计 40% 业绩点; 第四计 20% 业绩点; 其它排名计 10% 业绩点。
- (4) 重复获奖以最高业绩点计算, 年度核定时只计算差额部分, 指导学生获国家级、省(市)、部级竞赛奖的针对最高奖项核定成果业绩点。
- (5) 上述未涉及的奖项由教务处、研究生部、科技处认定。教学事故的认定标准按《上海理工大学教师教学工作规范(试行)》第十章第 38、39 条执行。
- (6) 2008 年本实施办法执行过程中, “全国核心期刊上发表的论文” 业绩点为 “1/篇”, 在考核时计入, 在计算岗位业绩津贴时不计入。**

4) 教学效果业绩点 D

根据城建学院[2007]09 文件计算教师教学效果业绩点 D。

附件3 城市建设与环境工程学院岗位业绩津贴的发放和管理（2008修订版）

一、岗位业绩津贴的发放

1、岗位基础津贴

教师和学院管理人员的岗位基础津贴，平时按月发放，年度考核后结算调整。两级管理学院的岗位基础津贴由学院管理和发放。

1) 教师岗位基础津贴，年终依据如下方法结算：

(1) 专业技术岗位职务津贴的 20% 部分

教师考核为称职，可获得专业技术岗位职务津贴的 20% 部分，相当于岗位基础津贴的 25% 部分。

(2) 专业技术岗位职务津贴的 60% 部分

教师在考核为称职的基础上，可按照如下计算方法进行结算：

(a) 在教学方面，教学效果考评为 5 等及以上者

$$W_{0j} = \frac{A}{A_i} \times (\text{专业技术岗位职务津贴的 } 30\% \text{ 部分}), \text{ 其中: } \frac{A}{A_i} \text{ 最大值为 } 1.0.$$

(b) 在科研方面

$$W_{0k} = \frac{B}{B_i} \times (\text{专业技术岗位职务津贴的 } 30\% \text{ 部分}), \text{ 其中: } \frac{B}{B_i} \text{ 最大值为 } 1.0.$$

其中，专业技术岗位职务津贴的 30% 部分，相当于岗位基础津贴的 37.5% 部分。

对于参加科研的中级及以下教师可获得科研方面专业技术岗位职务津贴 30% 部分。对于年度考核为称职的专职科研岗人员，年终可按其岗位基础津贴的全额进行结算。

教师须在教学工作业绩点 A 未达到指标 A_i 条件下，可用科研经费业绩点 B 冲抵 A ，冲抵 A 的最大值为 A_i 的 K_0 倍，但在计算 B 时应予以扣除，冲抵 A 的部分不计入教学超课时津贴。教师须在科研经费业绩点 B 未达到指标 B_i 条件下，可用教学工作业绩点 A 冲抵 B ，冲抵 B 的最大值为 B_i 的 K_0 倍，但在计算 A 时应予以扣除。教授或副教授或博士**及以下教师**的 1 个教学工作业绩点分别相当于 1 或 0.4 或 0.2 个科研经费业绩点。**2008 年**本实施办法执行过程中，教授或副教授或博士**及以下教师**的 K_0 数值分别为 0.4 或 0.5 或 0.6，**而且 B 冲抵 A 时应采用实到个人的科研经费业绩点 B 冲抵。**

2) 对于年度考核为称职的学院专职管理人员，年终可按其岗位基础津贴的全额进行结算。

2、工作业绩津贴

1) 专业技术岗位职务津贴的 15% 部分

(1) 教师在考核为称职的基础上, 可以获得专业技术岗位职务津贴的 15% 部分, 年终按照如下计算方法进行一次性发放。

(a) 在教学方面

$$W_{1J} = \frac{D}{D_t} \times (\text{专业技术岗位职务津贴的 } 7.5\% \text{ 部分}) \times K_{1J}, \text{ 其中: } K_{1J} \text{ 为系数, 该系}$$

数视实际情况确定。

对于年度考核为称职的专职科研岗人员, 可获得教学方面专业技术岗位职务津贴 7.5% 部分。

(b) 在科研方面

$$W_{1K} = \frac{B - B_t}{B_t} \times (\text{专业技术岗位职务津贴的 } 7.5\% \text{ 部分}), \text{ 其中: } \frac{B - B_t}{B_t} \text{ 小于 } 0 \text{ 为 } 0,$$

最大值为 1.0。

对于参加科研的中级及以下教师可获得科研方面专业技术岗位职务津贴 7.5% 部分。

(2) 对于学院专职管理人员, 在年度被考核为良好以上的基础上, **可获得其岗位职务津贴的 20% 部分**, 年终进行一次性发放。

2) 学科专业课程建设工作津贴的 40% 部分

学科专业课程建设工作津贴的 40% 部分须在硕士点学科带头人、专业负责人和课程建设负责人及其团队被考核为良好以上可获得。因此, 在年终考核称职的基础上, 按照如下计算方法一次性发放。

(1) 学科带头人、专业负责人和课程建设负责人

$$W_{2F} = \frac{B - 2 \times B_t}{B_{tt}} \times (\text{学科专业课程建设工作津贴的 } 20\% \text{ 部分}),$$

其中: $\frac{B - 2 \times B_t}{B_{tt}}$ 小于 0 为 0, 最大值为 1.0。

(2) 学科专业课程建设的团队

$$W_{2T} = \text{学科专业课程建设工作津贴的 } 20\% \text{ 部分}$$

其中: 团队的个人部分, 由其学科专业课程负责人和学院共同确定。

3) 人才培养工作津贴的 80% 部分 (教学超课时津贴)

人才培养工作津贴的 80% 部分是用于教师教学超课时津贴。教学效果考评为 5 等及以上的教师, 年终采用如下计算方法进行一次性发放。

$$W_3 = \frac{(A - A_t)}{10} \times G \times (\text{单位教学超课时津贴}),$$

其中: 单位教学超课时津贴视实际情况确定。

校、院管理岗位上任职的专业技术人员 (双肩挑) 在学院承担的教学科研工作、承担的学科、专业、课程建设工作的业绩津贴, 按所属学院的规定结算。**副高级专业技术职务**

及以上教师所从事的教学工作、指导研究生等教学超工作量一般不超过学院规定标准的 1.5 倍。对于特殊情况经系、院认定并安排的教学工作量折算的教学超课时津贴不受此比例限制。

专职科研岗人员原则上要求每学年给本科生至少上一门课程，承担的教学任务一般不超过学院规定标准的 1.5 倍，该部分的工作报酬按照校外教师课时津贴发放。

经学校批准的在职攻读研究生学位并在其享受减免教学和科研工作量期间的人员，在教学工作或科研经费业绩点未达到指标 A_i 或 B_i 条件下，补 A_i 或 B_i 的 1/3（校内在职攻读硕士、博士）、1/2（校外在职攻读博士），但补贴部分不计教学超课时津贴或科研方面专业技术岗位职务津贴 7.5% 部分及其学科专业课程建设工作津贴的 20% 部分。

3、奖励津贴

奖励津贴来源于年终学院综合考核被考评为良好以上可获得的岗位职务津贴的 5% 部分、人才培养工作津贴的 20% 部分和学校年终奖励。

1) 教师奖励津贴

教师奖励津贴年终考核后采用如下计算方法一次性发放。

$W_{41} = (C - C_t + \sum m_i) \times (\text{单位奖励津贴})$ ，其中： m_i 为奖励津贴系数。

单位奖励津贴视学院实际情况确定，奖励津贴系数 m_i 具体为如下：

- (1) 各类人员年度集体学习和活动出勤率，奖励津贴系数为 m_1 ， m_1 最大值为 1。
- (2) 获得国家/上海市/学校各类先进或优秀者，奖励津贴系数为 m_2 ， m_2 分别为 4/3/1。
- (3) 获得国家/上海市/学校大学生各类竞赛一、二、三等奖的获得者，奖励津贴系数为 m_3 ， m_3 分别为 4、3、2/3、2、1/2、1、0.5。
- (4) 经学校教学督导组测评并在全校通报表彰的教师，奖励津贴系数为 m_4 ， m_4 为 1。
- (5) 获得学校就业先进集体、就业先进个人，奖励津贴系数为 m_5 ， m_5 分别为 4、2。
- (6) 获得学院就业先进个人或优秀班主任，奖励津贴系数为 m_6 ， m_6 分别为 1。
- (7) 按照专业，大学生就业率和签约率排名为学校前三位及以上的办学系，奖励津贴系数为 m_7 ， m_7 为 3。
- (8) 大学生年度学费足额交纳的有关人员，按专业奖励津贴系数为 m_8 ， m_8 为 2。

对外承接纵向重大重点科研教学项目的教师，累计 30 万以上科研项目的副高和正高教师，累计 10 万以上科研项目的中级及以下教师，主办或协办国际国内会议的获得者，其年终奖励津贴系数为 m_9 ，如附表 3.1 所示。对于该类奖励津贴，学院控制奖励津贴总额，其单位奖励津贴视实际情况确定。对于长期对外承接大型科研项目的教师，学院年终给予一次性奖励，奖励津贴视学院实际情况确定。

2) 学院管理人员奖励津贴

依据学院及其管理人员的年终考核结果，给予各级管理人员年终奖励津贴，并视学院实际情况确定平均年终奖励津贴 W_{42} 和 W_{43} 。学院专职管理人员的副处、正科或中级、副科、科员的年终奖励津贴分别是 W_{42} 的 1.3、1.2、1.1、1.0 倍。学院兼职副职人员和工会主席、学院学术委员会主任和实体系（所）正职、实体系（所）副职和工会副主席的年终奖励津

贴分别是 W_{43} 的0.5、0.3、0.2倍。此奖励津贴不能重复奖励。

4、其他说明

具有博士、硕士学位新进应届毕业生从到校工作起一年内，享受其相应岗位基础津贴和奖励津贴，并按照城建学院[2006]14号文件“关于新教师工作考核的补充规定”实施考核；其他新进人员从到校工作起半年内，享受其相应岗位基础津贴和奖励津贴，并免考核其教学和科研工作量，同时不享受其工作业绩津贴；享受学校绿色通道待遇的新进人员，按其相应岗位进行考核，并享受其相应待遇。

对于专职科研岗人员的岗位业绩津贴由其本人负责。

附表 3.1 奖励津贴系数 m_9

类型	类 别	m_9	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 $\times 0.005$	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、国家自然科学基金重大项目子项目、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 $\times 0.01$	
	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 $\times 0.02$	
	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 $\times 0.01$	
	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 $\times 0.005$	
	累计 30 万以上科研项目（副高和正高教师），累计 10 万以上科研项目（中级及以下教师）。	经费额$\times 0.005$	
主办或协办国际国内会议	国际会议：参会代表 10 个国家以上，境外代表 20 人以上，参会人数 50 人以上。	性质系数 $\times 1.0$	我院为主办或协办单位时性质系数为 1，协办单位时性质系数为 0.5，并要求会议均有论文集。
	国际会议：参会代表 5 个国家，境外代表 10 人以上，参会人数 30 人以上。	性质系数 $\times 0.6$	
	国际会议：参会代表 4 个国家以下，境外代表 5 人以上，参会人数 15 人以上。	性质系数 $\times 0.4$	
	国内会议：参会总人数 50 人以上。	性质系数 $\times 0.5$	
	国内会议：参会总人数 30~49 人之间。	性质系数 $\times 0.4$	
	国内会议：参会总人数 15~29 人之间。	性质系数 $\times 0.3$	
国内会议：参会总人数 10~14 人之间。	性质系数 $\times 0.2$		

二、岗位业绩津贴的管理

1、博士、硕士学位新进人员

具有博士、硕士学位新进人员（在试用期内）的岗位基础津贴为学校规定标准的 80%。为了使优惠政策发挥激励作用，新进硕士、博士在确定相应的专业技术职务 2 年后，博士不能晋升副高岗位，硕士不能晋升中级岗位者，从第 3 年起岗位职务津贴系数按实际具有的专业技术职务核定，原享受的优惠待遇自行终止。本办法实施前和实施后的新进人员均按上述要求进行核定。

2、岗位业绩津贴的减发或停发

学院在进行岗位业绩津贴管理时，按照以下方法实行减发或停发。工作业绩津贴的结算依据实际情况确定。国家工资和地方职务津贴、福利津贴等部分的减发或停发按学校相关规定执行。

1) 属于下列情况之一者，岗位基础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，并在计算工作业绩津贴时按实际工作时间应完成的工作业绩计算工作业绩津贴，但从出境的下月起停发岗位基础津贴（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岗位基础津贴（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 天和当月累积事假 7 天以上者，扣发当月岗位基础津贴的 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 天以上或当月累积事假 10 天以上者，停发当月的岗位基础津贴。长期病休人员（指一个月及其以上），在实际病休期间，停发岗位基础津贴。(4) 法定的产假和哺乳假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，期间扣发岗位基础津贴的 50%。受校级及以上通报批评者，停发三个月岗位基础津贴。受到停职检查处分者，停职期间停发岗位基础津贴。(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，在二年内扣发其岗位基础津贴的 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岗位业绩津贴；退休人员从办理完退休手续的下月起停发岗位基础津贴。(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进行减发。(9) 发生 1 次一般教学事故者扣发当月 50% 基础津贴，发生 2 次及以上一般教学事故或 1 次严重教学事故者扣发当月全部基础津贴。

2) 属于下列情况之一者，岗位业绩津贴一律不发

(1) 无正当理由离岗者，或未经学院或部门批准擅自外出兼职者。(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。

三、人员的流动

1、新进人员

新进人员的岗位业绩津贴从到校工作起薪之月起，以学校聘任的党政职务或者认定的专业技术职务按附表 3.1 标准执行。新进人员和符合上理工[2005]171 号实行校内聘任者前三个月按附表 3.1 标准执行，以后按附表 2.1 标准执行。正式聘任岗位的直接按附表 2.1 标准执行。由学院聘任和管理的新进人员，依照实际工作时间核算，发放到学院，并纳入学院的考核和发放方法。

附表 3.1 新进人员岗位业绩津贴系数

类型	高校教师		其他专业技术人员		未定职务		
	教授	副教授	正高	副高	博士	硕士	本科
新岗位业绩津贴系数	2.25	1.7	2.0	1.6	1.5	1.0	0.8

2、未被聘用的人员

未被聘用的人员上交学校人才交流中心，按照学校校内待岗人员的管理办法进行管理。

四、教职工工资报酬构成

学校实施岗位业绩津贴制度以后，我校教职工的收入包括：（1）国家工资（含政策补贴）：职务工资 70% 部分、职务工资 30% 部分、地区差、副食品补贴、房贴（保留）、医疗补贴、车贴（保留）、独生子女费等；（2）上海市地方职务津贴：以岗位职务和工龄为依据，执行上海市地方政策规定；（3）校内岗位业绩津贴：包括岗位基础津贴、工作业绩津贴、奖励津贴；（4）校内保留津贴：原定校内保留津贴冻结，新进人员固定每月 300 元；（5）管理职务津贴：担任行政管理部门负责人的津贴；（6）福利金：公积金、养老保险、医疗保险、失业保险等学校缴纳的部分、高温费等；（7）奖励金：依照国家、上海市和学校各项奖励办法进行的奖励。

附件 4 城市建设与环境工程学院岗位聘任书（略）