

上理环境[2009]009 号

2009 年岗位业绩津贴分配 实施办法

环境与建筑学院

二〇〇九年十一月十三日

目 录

一 岗位业绩津贴分配实施办法对象.....	2
二 岗位业绩津贴构成及其实施.....	2
三 岗位聘任及其业绩津贴分配办法实施的组织和领导.....	2
四 其他.....	3
五 附件.....	3
附件：岗位业绩津贴计算方法及其发放与管理.....	4
一 教师岗位业绩津贴计算方法.....	4
1 基础津贴.....	4
2 绩效津贴.....	6
二 管理人员岗位业绩津贴计算方法.....	10
1 基础津贴.....	10
2 绩效津贴.....	10
三 岗位业绩津贴的发放.....	11
1 教师岗位业绩津贴的发放.....	11
2 管理人员岗位业绩津贴的发放.....	12
3 新进人员说明.....	12
四 岗位业绩津贴的管理.....	12
1 新进人员.....	12
2 新进博士生、硕士生、本科生及大专生.....	12
3 岗位业绩津贴的减发或停发.....	12
五 人员的流动.....	13

2009 年岗位业绩津贴分配实施办法

上理环境[2009]009 号

自 2006 年实施岗位业绩津贴制度以来，学院各项事业得到了长足的发展，特别是在学术论文、专利、科研经费数量及其科研获奖等方面获得了较大幅度的增加，为了加强以办学质量和培养质量为核心的内涵建设，坚持以科学发展观引领实践的原则，深化二级管理改革，提高学院核心竞争力，学院根据上理工 [2009]147 号文件精神，针对学院各类人员岗位业绩津贴分配，特制定本实施办法。

一 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。

二 岗位业绩津贴构成及其实施

根据上理工[2009]147 号文件精神，教师岗位业绩津贴由基础津贴和绩效津贴两部分组成。基础津贴包括岗位津贴、教学工作量津贴、科研工作量津贴、教学超工作量津贴和科研超工作量津贴，绩效津贴包括教学成果津贴、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。管理人员岗位业绩津贴由基础津贴和绩效津贴两部分组成，其中绩效津贴包括业绩奖励津贴和其它奖励津贴。岗位业绩津贴依据附件“岗位业绩津贴计算方法及其发放与管理”实施。

三 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。

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：黄晨，杨涛，曲德强，施文健，王瑾

秘 书：樊小军，付莹莹

学院聘任及其分配工作监督小组成员名单

组 长：王瑾

成 员：黄远东，陈剑波，陈有亮，陶红，周志云，韩冰

秘 书：杨亚平

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

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、了解和核实，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。

四 其他

环境与建筑学院岗位设置原则与聘任，基于上理工[2009]147 文件精神，执行原城建学院[2006]11 号文件中附件 1。

本《2009 年岗位业绩津贴分配实施办法》经环境与建筑学院第二届教代会第一次会议表决通过后生效并实施。

本《2009 年岗位业绩津贴分配实施办法》，由学院聘任及其分配小组负责解释。

五 附件

附件：岗位业绩津贴计算方法及其发放与管理

附件：岗位业绩津贴计算方法及其发放与管理

一 教师岗位业绩津贴计算方法

教师岗位业绩津贴(W)由基础津贴(W_{JC})和绩效津贴(W_{JX})两部分组成。基础津贴包括岗位津贴、教学工作量津贴、科研工作量津贴、教学超工作量津贴和科研超工作量津贴，绩效津贴包括教学成果津贴、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，具体计算方法为如下：

$$W = W_{JC} + W_{JX} \quad (1)$$

$$W_{JC} = m_0 F_0 \left(k_0 + k_1 \frac{A_1}{A_t} + k_2 \frac{B_1}{B_t} + k_4 k_b \frac{B_2}{B_t} \right) + F_a A_2 \quad (2)$$

$$W_{JX} = \sum C_{1i} F_1 + \sum C_{2i} F_2 + D_1 F_3 + \sum D_{2i} F_4 + \sum S_i F_5 + \text{重大成果贡献奖} \quad (3)$$

1 基础津贴

$$W_{JC} = W_{JC0} + W_{JC1} + W_{JC2} + W_{JC3} + W_{JC4} \quad (4)$$

(1) 岗位津贴

$$W_{JC0} = m_0 F_0 k_0 \quad (5)$$

其中： m_0 为教师专业技术岗位业绩津贴标准系数，如附表1所示； F_0 为单位系数金额(万元)； k_0 为岗位津贴占专业技术岗位业绩津贴的比例，如附表2所示。

(2) 教学工作量津贴

$$W_{JC1} = \frac{A_1}{A_t} m_0 F_0 k_1 \quad (6)$$

其中： $\frac{A_1}{A_t}$ 最大值为1.0； A_1 为教学工作量业绩点， $A_1 = \frac{10 \times J}{G}$ 。

J 为年度内教师承担并完成的教学工作总量； G 为年度内学院规定的教学标准学时的完成额，计330标准学时，2009年度 G 为300标准学时；具有博士、硕士学位新进人员按照原城建学院[2006]14号文件执行。

A_t 为教学工作量考核指标，如附表3所示； k_1 为教学工作量津贴占专业技术岗位业绩津贴的比例，如附表2所示。

(3) 科研工作量津贴

$$W_{JC2} = \frac{B_1}{B_t} m_0 F_0 k_2 \quad (7)$$

其中： $\frac{B_1}{B_i}$ 最大值为 1.0； B_1 为科研经费业绩点， $B_1 = \sum R \times h$ ，相当于 1 个科研经费业

绩点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。在校内获得的项目经费不予计算。

B_i 为科研工作量考核指标，如附表 3 所示； k_2 为科研工作量津贴占专业技术岗位业绩津贴的比例，如附表 2 所示。

专职科研岗位教师的科研经费业绩点 $B_1 = \sum R \times h / Q$ ，其中 Q 值：正高 2.5，副高 1.5，中级及以下 1.0。

2009 年度，上海市教委及其以上政府部门下达的纳入专项经费管理的教育高地建设、重点实验室建设、重点学科建设、教学示范中心建设等项目，科研经费业绩点 $B_1 = \sum R \times h / Q$ ，其中 R 按照项目实到校经费的 10% 折算， h 取 1， Q 取 1。上海市教委及其以上政府部门下达的纳入专项经费管理的课程建设、教材建设等项目，科研经费业绩点 $B_1 = \sum R \times h / Q$ ，其中 R 为项目实到校经费， h 取 1， Q 取 1。

(4) 教学超工作量津贴

$$W_{JC3} = A_2 F_a \quad (8)$$

其中： A_2 为教学超工作量业绩点， $A_2 = \frac{A_1 - A_1}{10} \times G$ ， A_2 小于 0 为 0； F_a 为单位教学超工作量津贴。

(5) 科研超工作量津贴

$$W_{JC4} = \frac{B_2}{B_i} m_0 F_0 k_4 k_b \quad (9)$$

其中： $\frac{B_2}{B_i}$ 小于 0 为 0，最大值为 1.0， B_2 为科研超经费业绩点， $B_2 = B_1 - B_i$ ； k_4 为科研超工作量津贴占专业技术岗位业绩津贴的比例，如附表 2 所示； k_b 为单位科研超工作量系数。

附表 1 2009 年度教师专业技术岗位业绩津贴标准系数

专业技术职务	正高	副高	中级	初级	初初级
系数	6.6	5.2	3.8	2.2	1.7

附表 2 2009 年度系数 k

系数	k_0	k_1	k_2	k_4
比例	0.2	0.3	0.3	0.1

附表 3 2009 年度教师考核指标

岗位	正高	副高	中级	初级	初初级	专职科研岗
教学工作量业绩点 A_t	8	10	10	10	10	
科研经费业绩点 B_t	6	3				10
论著专利业绩点 C_t	5	2	1			
业绩点 $Z_t=A_t+B_t+C_t$	19	15	11	10	10	10

附表 3 说明：科研经费业绩点指标中，不含工程费和代购设备费的纯研究经费的比例不少于 30%。

2 绩效津贴

$$W_{JX} = W_{JX1} + W_{JX2} + W_{JX3} + W_{JX4} + W_{JX5} + \text{重大成果贡献奖} \quad (10)$$

(1) 教学成果津贴

$$W_{JX1} = \sum C_{1i} F_1 \quad (11)$$

其中： C_{1i} 为单项教学成果业绩点，“人才培养类”教学成果与建设进展项目按照附表 4 直接计算，“人才培养类”研究生培养成果按照附表 5 直接计算； F_1 为单位教学成果津贴。

(2) 科研成果津贴

$$W_{JX2} = \sum C_{2i} F_2 \quad (12)$$

其中： C_{2i} 为单项科研成果业绩点，“科研类”论文、著作业绩点按照附表 6 直接计算，“科研类”知识产权业绩点按照附表 7 直接计算，“科研类”成果奖项按照附表 8 直接计算，“科研类”建设进展项目按照附表 9 直接计算； F_2 为单位科研成果津贴。

用于考核的论著专利业绩点 C 为如下：

$$C = \sum C_{3i} \quad (13)$$

其中： C_{3i} 为单项论著专利业绩点，“科研类”论文、著作业绩点按照附表 6 直接计算，“科研类”知识产权业绩点按照附表 7 直接计算。

(3) 教学效果津贴

$$W_{JX3} = D_1 F_3 \quad (14)$$

其中： D_1 为教学效果业绩点，根据附表 10 直接计算； F_3 为单位教学效果津贴。

(4) 科研高水平项目津贴

$$W_{JX4} = \sum D_{2i} F_4 \quad (15)$$

其中： D_{2i} 为单项科研高水平项目业绩点，根据附表 11 直接计算； F_4 为单位科研高水

平项目津贴。

(5) 其它奖励津贴

$$W_{JX5} = \sum S_i F_5 \quad (16)$$

其中： S_i 为单项其他奖励业绩点，根据附表 12 直接计算； F_5 为单位其它奖励津贴。

(6) 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。对学院科研作出突出贡献的教师，学院年终给予一次性奖励，奖励津贴视学院实际情况确定。对获得国家级教学科研方面各类奖项的相关管理人员，学院年终酌情给予奖励。

附表 4 “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
上海市大学生竞赛奖、上海市大学生创新优秀的指导教师	10	6	3
学校教学成果奖	3	2	1
上海市/学校精品课程	10/3		
上海市/学校教学名师	10/3		
省部级重点实验室、省部级实验教学示范中心、上海市优秀教学团队、上海市教育高地	30		

附表 5 “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 4、5 说明：

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

附表 6 “科研类”论文、著作业绩点对照表

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

B 类期刊论文*、ISTP 收录论文*	3
专著、译著*、编著*(每 10 万字)	5、3、2

附表 7 “科研类”知识产权业绩点对照表

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

附表 6、7 说明:

- (1) 带 * 项目考核时计入, 在计算岗位业绩津贴时不计入。
- (2) 统计只针对在环境、土木、建筑及其相关领域专业学科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。
- (3) 论著类成果上海理工大学为第二作者单位的按 30% 计。

附表 8 “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 9 “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、工程研究中心、省部级创新学科团队	30

附表 8、9 说明:

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

附表 10 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 10 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。

专职科研岗人员、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 11 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 \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	
	上海市教委、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 50 万以上科研项目(副高及以上教师), 累计 20 万以上科研项目(中级及以下教师)。	超出经费额部分 \times 0.005	

附表 12 其他奖励业绩点对照表

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	2、1
学校学生竞赛奖、创新优秀的指导教师和辅导员	1
学生毕业率或就业率或签约率排名为学校前三位及以上的办学系、辅导员	3、1
确保学生年度学费足额交纳的有关人员	1

附表 11、12 说明: 重复获奖的项目, 以最高奖项计。

二 管理人员岗位业绩津贴计算方法

管理人员岗位业绩津贴(V)由基础津贴(V_{JC})和绩效津贴(V_{JX})两部分组成,其中绩效津贴包括业绩奖励津贴和其它奖励津贴,具体计算方法为如下:

$$\text{专职管理人员: } V = V_{JC} + V_{JX} \quad (17)$$

$$\text{兼职管理人员: } V = V_{JX} \quad (18)$$

1 基础津贴

$$V_{JC} = n_0 E_0 \quad (19)$$

其中: n_0 为专职管理人员岗位业绩津贴标准系数,如附表 13 所示; E_0 为单位系数金额(万元)。

2 绩效津贴

1) 专职管理人员

$$V_{JX} = V_{JX1} + V_{JX2} \quad (20)$$

(1) 业绩奖励津贴

$$V_{JX1} = D_3 E_1 \quad (21)$$

其中: D_3 为专职管理人员业绩奖励点,根据附表 14 直接计算; E_1 为专职管理人员单位业绩奖励津贴金额(万元)。

(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:

$$V_{JX2} = \sum S_i F_5 \quad (23)$$

其中: S_i 为单项其他奖励业绩点,根据附表 12 直接计算; F_5 为单位其他奖励津贴。

2) 兼职管理人员

$$V_{JX} = D_4 E_2 \quad (22)$$

其中: D_4 为兼职管理人员业绩奖励点,根据附表 15 直接计算; E_2 为兼职管理人员单位业绩奖励津贴金额(万元)。

附表 13 2009 年度管理人员岗位业绩津贴标准系数

行政岗位	副处	正科	副科	科员 (中级以上专技职务)	科员
系数	5.2	3.8	2.8	2.5	2.2

附表 14 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	1.4	1.2	1.1	1.0

附表 15 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	1.4	1.2	1.1	1.0

3) 学科专业召集人

2009 年学院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。

三 岗位业绩津贴的发放

1 教师岗位业绩津贴的发放

教师岗位业绩津贴的发放：按照教师专业技术岗位业绩津贴标准 ($F_0 = 1$) 的 75%~80% 部分，按月发放。年度考核后按照上述计算方法，进行结算调整后一次性发放剩余部分。

1) 结算说明

- (1) 教师考核为称职，可按其岗位津贴的全额进行结算。
- (2) 对于参加科研的年度考核为称职的中级及以下教师可按其科研工作量津贴和科研超工作量津贴的全额进行结算。
- (3) 对于年度考核为称职的专职科研岗人员，年终可按其教学工作量津贴的全额进行结算。

2) 教学工作量说明

- (1) 学校、外学院管理岗位上任职的专业技术人员（双肩挑）的学院教学超工作量津贴，按校、院的相关规定结算。副高级专业技术职务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工作量津贴不受此比例限制。
- (2) 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教学超工作量津贴发放。
- (3) 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，补贴其 $3A_i/4$ 、 $2A_i/3$ 、 $A_i/3$ 、 $A_i/4$ 的教学工作量业绩点，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实验室教师，按比例补贴其相应的教学工作量和科研经费的业绩点，成果不受限制。
- (4) 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，补贴其 $A_i/3$ 、 $A_i/4$ 的教学工作量业绩点，获得的科研经费、成果不受限制。
- (5) 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，在教学工作量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), 但补贴部分不计入教学超工作量津贴或科研超工作量津贴。

2 管理人员岗位业绩津贴的发放

管理人员岗位业绩津贴的发放: 按照管理人员岗位业绩津贴标准 ($E_0 = 1$) 的 75%~80% 部分或全部, 按月发放。年度考核后按照上述计算方法, 进行结算调整后一次性发放剩余部分。

结算说明: 管理人员考核为称职, 可按其基础津贴、业绩奖励津贴的全额进行结算。

3 新进人员说明

具有博士、硕士学位新进应届毕业生从到校工作起一年内, 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, 年度考核合格的新进应届毕业生可享受其基础津贴和其它奖励津贴, 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, 享受其基础津贴和其它奖励津贴, 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, 按其相应岗位进行考核, 并享受其基础津贴和绩效津贴。

专职科研岗人员的岗位业绩津贴由其本人负责。

四 岗位业绩津贴的管理

1 新进人员

新进人员从到校工作之日起, 按所聘的岗位执行岗位业绩津贴。

2 新进博士生、硕士生、本科生及大专生

新进博士生、硕士生试用期内按拟定的岗位执行岗位业绩津贴。新进本科生、大专生试用期内根据附表 16 的岗位业绩津贴标准的 75~80% 部分, 按月发放, 其中 1 万元对应于系数 1。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业绩津贴。

附表 16 新进本科生、大专生岗位业绩津贴标准系数

学历	本科生	大专生
系数	1.7	1.4

3 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。

1) 属于下列情况之一者, 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, 并在计算业绩津贴时按实际工作时间应完成的工作业绩计算业绩津贴, 但从出境的下月起停发基础津贴 (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，期间扣发基础津贴的 50%。受校级及以上通报批评者，停发三个月基础津贴。受到停职检查处分者，停职期间停发基础津贴。

(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) 发生教学事故为教务处通报者，扣发当月 20% 基础津贴；发生一级教学事故者，扣发当月 50% 基础津贴；发生二级教学事故者，扣发 2 个月基础津贴；发生三级教学事故者，扣发半年基础津贴。

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。

五 人员的流动

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。