

# 上海理工大学理学院文件

上理工理〔2023〕001号

---

## 理学院教职工岗位绩效考核二级分配发放办法

（理学院第五届教代会第四次会议通过）

根据上理工[2020]220号关于印发《上海理工大学二级管理部门绩效工资基础性津贴二级分配实施方案》的通知精神，结合理学院实际情况和办学特色，在《理学院2019年绩效工资发放办法》基础上进行修改和调整，特制定本办法。

### 一、学院绩效工资发放的组织领导和基本原则

1. 组织领导：学院严格按照民主管理的要求，加强绩效工资发放的组织领导。

（1）学院各级各类人员的考核及绩效工资发放工作由学院主要负责人组织进行。学院成立绩效分配领导小组、院考核委员会和院监督委员会，院监督委员会对业绩考核和绩效工资发放工作进行监督。

（2）教师完成年度教学工作量的核算由分管副院长负责，会同院教务办公室计算；教师完成科研成果点的核算由分管副院长负责，会同科研秘书计算；其他体现特色亮点和质量提升的成果点由学院党政联席会审定后，办公室核准计算。

2. 基本原则：教学是立院之本，科研是发展之路，人才是强院之

基。学院绩效工资发放的基本原则是：

(1) 有利于学院立德树人、质量提升工作；有利于学院顺利地完  
成学校下达的教学、科研等年度绩效考核目标；有利于学院的稳定及  
教学和科研工作的和谐开展；有利于学院数学、物理学科的协调发展；  
有利于学院精神文明建设等各项工作顺利地开展。

(2) 优绩优酬、公平公开、限高托低、自主分配。

## 二、学院绩效工资的构成

学院各级各类人员的绩效工资由基础性津贴(含岗位津贴、工作量  
津贴、奖励性津贴)、绩效奖励工资。

### 1. 基础性津贴（B套工资）

(1) **岗位津贴**。主要体现人员工作年限和岗位职责，按上海市统  
一标准执行，由学校直接发放。

(2) **工作量津贴**。工作量津贴主要体现工作人员的工作强度、责  
任和数量，根据专业技术、管理、工勤等不同岗位的工作特点和工作  
任务，确定教职工工作量津贴标准。每年根据学院上一年度绩效考核  
后学校下拨额度进行调整。

(3) **奖励性津贴**。奖励性津贴是奖励性绩效工资的一部分。根据  
当年的实际情况核算。上一年度考核结果为合格及以上的参照工作量  
津贴系数标准核发，考核为基本合格及以下的不予发放。

### 2. 绩效奖励工资（年终分配）

绩效奖励工资与我院教职工完成任务的数量、质量和取得的业绩  
紧密联系，强调按劳分配，优绩优酬。我院教职工的绩效奖励工资由  
考核合格人员的综合奖励津贴、超教学工作量津贴、超科研成果点津

贴以及学院发展调节绩效组成。其中学院发展调节绩效用于奖励教学、科研、文明创建等在年度学院绩效考核关键指标中取得突出业绩的教职工，由学院党政联席会认定后发放。

### 三、学院绩效工资发放业绩点的计算

1. 学院各类人员的教学工作量、成果点，实行按年度考核结算。
2. 关于教职工岗位要求和考核方案，按本办法中相应考核有关规定执行。

学院各类岗位、各级人员的工作业绩点要求如下表所示：

表 1 学院各级教师工作业绩点要求

职级	教学业绩点	成果点	经费点	应完成业绩点
正高二级	10	5+6	2	23
正高三级	10	5+3	2	20
正高四级	10	5	2	17
副高五级	10	2+2	1	15
副高六级	10	2+1	1	14
副高七级	10	2	1	13
讲师八级	10	1+1	0.3	12.3
讲师九级	10	1+0.5	0.3	11.8
讲师十级	10	1	0.3	11.3
助教	10	1	0.3	11.3

注：学院各岗位的教师，除应完成所聘岗位的职责要求外，还应满足所任相应级别的考核要求。

### 四、工作量津贴和奖励性津贴的发放

1. 学院绩效工资的发。实行按月发放基础性津贴，年终考核决算后发放绩效奖励工资的方式。对上年度考核合格人员工作量津贴按学校绩效工资基础性津贴额度核拨的 98% 发放，留存 2% 用于年终考核。

2. 工作量津贴的发放。学院各级各类在岗人员全面圆满完成年度考核各项指标者，将按表 2、表 3 所示标准发放工作量津贴。未保质保量完成年度考核各项指标者，没完成部分根据考核结果从当年或下一年度的基础性津贴中按比例扣除。

### 教师系列

表 2 教师系列工作量津贴基本系数（津贴点/月）

岗位	正高 四级	副高 七级	讲师 八级	讲师 九级	讲师 十级	助教
系数 $g_i$	4	3	2.4	2.3	2.2	1.4
发放 标准	$4k_1$	$3k_1$	$2.4k_1$	$2.3k_1$	$2.2k_1$	$1.4k_1$

### 管理系列

表 3 管理系列工作量津贴系数（津贴点/月）

岗位	五级 职员	处级 副职	六级 职员 (科 级正 职岗 位)	科级正 职及六 级职员 (科 级副 职及 以下 岗 位)	七级职 员(科 级副 职 岗 位)	科级副 职及 七级 职员 (八 级 职 员 及 以 下 岗 位)	八级 职员	科员
系数	3.3	3	2.6	2.3	2.0	1.8	1.6	1.4

$g_i$								
职级 第一年发 放标准	$3.3k_1$	$3k_1$	$2.6k_1$	$2.3k_1$	$2.0k_1$	$1.8k_1$	$1.6k_1$	$1.4k_1$

**3. B 套工资中奖励性津贴的发放。**用于上一年度考核合格人员按月发放，具体计算公式为  $J = J_i g_i k_2$ ，其中  $g_i$  如表 2、表 3 所示， $J_i$  为各员工的奖励性津贴系数，上年度考核为合格的取  $J_i=1$ ；上年度考核基本合格及以下人员扣发奖励性津贴。对上年度考核优秀者，学院在年终分配时给予一次性奖励。同一职称职级上一年度的前 10% 绩效考核人员按照  $J_i=1.05$  发放，上一年度考核合格但处于末位者视情况由党政联席会讨论后适当扣发（由学校考核的年薪制人员和双肩挑人员不在此范围内）。

4. 表 2、表 3 中的  $k_1$  以及奖励性津贴发放计算公式中  $k_2$  的具体值，原则上以学校当年下达给我院的工作量津贴额度和奖励性津贴额度的总量，以及我院各类各级教职工的工作量津贴系数之和为依据，由学院党政联席会议确定。

**5. 新进青年教师保底补贴。**根据学校《上理工〔2016〕236 号》文件精神，对具有博士学位、首聘第一个三年聘期内、年龄不超过 35 周岁或应届博士毕业生（含师资博士后出站）、中级及以下专业技术职务的教学科研岗与实验岗教师，每月发放工作量津贴和奖励性津贴托底，2022 年起标准不低于 6000 元。获硕士学位的新进教师每月发放同类

津贴不低于 3500 元。

6. 对于实行年薪制的沪江领军人才，根据工作协议书约定，按年度和聘期相结合的方式年度考核，年度考核合格且学院同意兑现年薪标准者，月工资按人事处下列标准由学院造册发放。标准如下：

表 4：年薪制人员发放表

年薪标准（万元）	月发放（含国家工资、基础性津贴）（万元）
30	按所聘岗位同级人员标准
40	2.5
50	3
60	3.5

7. **专项额度：**包括教师高级职务岗位等级补贴、“思学”“志远”津贴等。对正高一、二、三级，副高五、六级教师，岗位考核合格且满足相应级别的考核要求，根据校绩效工资文件精神，学校向具有高级专业技术职务岗位等级（正高一、二、三级，副高级五、六级）的教师核发专项津贴，发放标准根据学校相关文件精神执行。

8. 担任学院系正副主任、工会正副主席、教研室正副主任、党支部书记、班主任职务的教师，每月按一定标准发放工作职务津贴。

9. 学科带头人、学位点负责人、专业负责人等附加工作业绩津贴的发放。

上述各类关键岗位教师按学院考核规定达到相应岗位的考核要求（上理工理[2022]002号）后，可按下列标准兑现附加工作业绩津贴。（同时担任多个负责人者按就高原则）

**表 5： 关键岗位系列（年终发放）**

岗位	一级学科带头人	一级硕士点带头人	二级学科带头人
工作津贴系数 (单位：万)	0.5-0.6	0.5-0.6	0.3-0.5

**注：**若担任关键岗位的教师的关键岗位的考核中评价为不合格或基本合格，则扣除以上表 5 中工作津贴的全部或一半；若评价为合格则取低限，若评价为优秀取高限。

10. 工作量津贴和奖励性津贴每月造册报人事处审核后发放。学院党政正职由学校负责发放，不占用本部门工作量津贴和奖励性津贴额度。

## 五、绩效奖励工资的发放

绩效奖励工资额度根据学院在学校年度办学绩效考核中的结果确定，用于年度考核合格、优秀人员（集体）的年终一次性分配，主要用于超教学工作量、超科研成果点及学院绩效调节奖励。

### 1. 综合奖励津贴的发放

年度考核合格及以上者，可参与综合奖励津贴的发放，考核为基本合格及不合格者不予发放。学院采取按表 2、表 3 中教师系列、管理人员系列工作量津贴系数发放（适当考虑在岗出勤情况）的办法。

### 2. 教师超教学工作量绩效津贴的发放

教师超教学工作量绩效津贴 = 超额完成的教学工作量（减去应完成的科研成果冲抵部分） $\times k_3$ ，其中

$$k_3 = \frac{\text{“基础津贴的部分余量”} + \text{绩效奖励工资总额的一部分} + \text{院重修班费}}{\text{院超教学工作量总数}}$$

### 3. 超科研成果业绩点绩效津贴的发放

超额完成科研成果业绩点绩效津贴 = 超额完成成果业绩点数  $\times k_4$ ,

其中

$$k_4 = \frac{\text{院超科研成果业绩点奖励总额}}{\text{院超科研成果业绩点总数}}$$

超科研成果业绩点奖励总额主要由两部分构成：其一为校核算给学院的绩效奖励工资中与科研相关的部分；另一部分是我院教师用教学工作量冲抵应完成的科研工作业绩点而纳入超科研成果业绩点分配的经费。

4.  $k_3$ 、 $k_4$  将根据学校年终下达给我院的绩效工资总额以及教学、科研间的和谐关系、稳定和发展间的和谐关系确定。

5. 学院行政人员和辅导员超管理工作量绩效奖励津贴的发放。

专职管理人员和辅导员的绩效奖励津贴，根据同级别教师的平均值按人均切块、单独考核、单独发放。

6. 担任院级管理工作的双肩挑干部参与年终绩效津贴的分配，其工作量的减免等事项如下：党政正职参与人才培养、教学和科研任务的，按照相应同级专业技术职务教师的年度业绩标准进行考核，完成 1/3（二级部门党政副职完成 1/2）以上的业绩部分参与业绩奖励分配。但其绩效奖励津贴，最高不得超过学院同级人员人均绩效奖励津贴的 3 倍。

7. 对正常退休前第三年（以出生日期时间倒推）的教师，在完成本科激励计划及正常教学任务的前提下，教学工作量给予适当减免，



但需完成学院安排的科研工作。减免规则为：倒数第一年工作量和基本工作业绩点按照额定工作量的 80%考核，倒数第二年按照额定工作量的 60%考核，退休当年按照额定工作量的 40%考核。其他工作需服从教研室和学院安排。

## 六、专项奖励津贴的发放

教职工所担任的专项任务（如值班、加班、评审等）的薪酬、学校所发的节庆费，学院将根据实际情况由党政联席会讨论后发放。

## 七、学院发展调节绩效酬金的分配办法

学院调节绩效按照“计分制”进行发放，具体内容参照学院年度绩效考核目标任务书由学院党政联席会根据年度取得业绩情况进行计分测算并确定发放额度，若因个人原因造成学院年度绩效扣分的由党政联席会讨论后确定扣发额度。

## 八、绩效考核办法

1. 根据学校每年度发布的《上海理工大学教职工年度考核管理办法》，相应制定学院年度绩效考核办法。

2. 教师聘期考核文件另行制定。

## 九、其他规定要求

（一）所聘岗位发生变化，从聘任时间的下月起执行新岗位绩效；

（二）考核前全体人员按流程述职；

（三）教职员工的考核结果、业绩奖励绩效实行公开公示制度；

（四）本办法经学院教职工代表大会表决通过后实行，由学院党政联席会负责解释。

（五）此文自发文之日起实施，原上理工理[2014]03号《理学院

2014-2016年绩效工资发放办法》和上理工理[2019]10号《理学院2019年绩效工资发放办法》文件同时废止。

## 附件1：理学院教学科研工作量计算办法

理学院

2023年2月28日

主题词：绩效考核 二级分配 发放办法

---

校 对：宇振盛

打 印：安守超

---

发文单位：理学院办公室

发文日期：2023年2月28日

---

附件 1:

## 理学院教学、科研工作量计算办法

### 一、本科教学工作业绩点核算

#### 1. 原则

(1) 上海理工大学有关文件精神、理学院的工作性质及学院运行实际;

(2) 对本科专业教学工作量适当补助。

#### 2. 本科面上教学

教学工作量按下列公式计算:

$$W_1 = \left( A + \frac{R-60}{R} \right) \times M \times \text{实际上课时数},$$

其中 $R$ 表示班级人数(以下同);  $M$ 为班级系数: 面上班为1.1, 重修班为1.2, 提高班(如考研辅导等)为1.3;  $A$ 为1。

#### 3. 本科专业教学

教学工作量按下列公式计算:

$$W = \left( A + \frac{R-40}{R} \right) \times L \times \text{实际上课时数}$$

上述公式中的 $L$ 表示专业课系数: 数学分析, 高等代数与解析几何, 泛函分析, 数学物理方程, 实变函数, 物理专业中的“四大力学”和数学物理方法为1.3, 其它课程为1.2, 经学校审批的双语教学课程在原系数基础上再增加0.1。

注:

- (1) 国家级一流课程，在原系数上（M或L）增加0.3；
- (2) 省部级一流课程，在原系数上（M或L）增加0.2；
- (3) 校级一流课程，在原系数上（M或L）增加0.1；
- (4) 出现教学事故者，根据事故等级扣发 0.5-3 个教学业绩点。

#### 4. 实践教学：

实验工作量计算办法：

$$W=0.6 \times N \times S \div 15$$

其中N：每次实验课时数；S：所带实验的学生总人次。

#### 5. 命题

为学校本科公共课命题(A、B卷)(本人当时不承担命题课程的教学任务)，记 10 个标准工作量。

注：上述各计算公式中，当本科教学班人数 R 小于 60(对专业课为 40)时，按 60(对专业课为 40)计算。

### 二、研究生教学工作业绩点核算

#### 1. 研究生课堂教学工作量

公共基础课：

人 数	<20	20-50	51-80	81-160	161 以上
$k_1$ (硕士)	1.0	1.2	1.4	2.0	2.3
$k_1$ (博士)	1.2	1.5	1.8	2.5	2.8

专业课：

$$K_1 = \begin{cases} 0.8 \times M & R \leq 4 \\ 0.9 \times M & 5 \leq R \leq 9 \\ 1 \times M & 10 \leq R \leq 19 \\ \left(1 + \frac{R-20}{R}\right) \times M & R \geq 20 \end{cases}$$

其中 M 为班级系数：硕士研究生为1.0，博士研究生为1.2。

注：硕、博混班时，博士生数按1.2倍折合硕士生数，班级系数 M 仍为 1.0。

2. 指导研究生工作量：正常学制内，指导1名博士生每学期25学时；指导1名硕士生每学期20学时。

### 三、科研业绩点核算

#### 1. 科研业绩点核算范围

（一）科研项目（含经费）：本年度获得立项的各类研究项目，主要包括国家项目、省部级项目及其它外来经费的科研项目。

（二）科研成果：在校定A类（特殊情况的B类）及以上期刊发表的学术论文；公开出版的学术专著、编著、译著、被各级政府采纳的决策咨询报告等以及发明专利等知识产权。

（三）获奖的科研成果：所获得的省部级及以上获奖的科研成果。

#### 2. 科研业绩点的核算标准

科研业绩点包括科研成果业绩点和科研经费业绩点两类。科研成果业绩点的核算范围主要包括：省部级及以上的纵向科研项目、期刊论文、著作、研究报告、专利等知识产权类成果、科研成果获奖等。科研经费业绩点的核算范围，包括纵向和横向科研项目的外来经费。

## （一）科研项目的业绩点

### （1）科研项目的成果业绩点计算

在科研院登记的省部级及以上的纵向科研项目，立项当年可计算科研成果业绩点。“上海理工大学”为项目第一主持单位、成果归属理学院的科研项目成果业绩点计算标准如下：

表 1：省部级及以上纵向科研项目的成果业绩点

项目类别	业绩点
国家级 A 类和 B 类项目	单独奖励
国家级 C 类和省部级 A 类项目	20
省部级 B 类和人才项目	10

### 科研经费业绩点的折算：

（a）科研经费业绩点的计算=科研项目系数\*项目当年到款额（单位：万元）

（b）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，其它科研项目取 1；在校内获得的项目经费不予计算。

### （c）外来项目的经费业绩点计算

计算科研经费业绩点的外来经费，包括纵向、横向科研项目的外来经费。以学校财务处到款且归属理学院的经费数为准，到款后转出到合作单位的款数不在计算范围。国家级纵向项目经费每 1 万元计 2 个业绩点，省部级纵向项目经费每 1 万元计 1.5 个业绩点，其它科研项目经费每 1 万元计 1 个业绩点。

### (3) 关于科研项目业绩点计算的有关规定

①我校为第一承担单位的省部级及以上纵向项目，全额计算科研项目业绩点；我校为非第一承担单位的合作科研项目，按照学校相关认定的等级计算科研经费业绩点。

②省部级以下项目、各级学会、协会等的立项项目，按横向项目计算经费业绩点。

③我校为主持单位或合作研究的项目，由我校第一负责人按我校课题组成员的实际贡献大小分配科研项目的总业绩点。

### (二) 科研成果业绩点

#### 1. 论文

对于不同类别或级别的论文计算不同的业绩点（详见表2）：

表2：论文的科研成果业绩点

序号	论文类别	业绩点/每篇
1	Science、Nature、Cell 论文	单独奖励
2	学校科研学术论文分类为 A1 类的论文	16
3	学校科研学术论文分类为 A2 类的论文	12
4	学校科研学术论文分类为 A3 类的论文	8
5	校定 B 类期刊论文（注：仅用于部分人员考核，不计算超任务业绩点）	2

(1) 上表在国际期刊发表的论文级别以学校科研院的认定为准，第一作者单位为上海理工大学且成果归属理学院，每一篇论文以最高一档统计，不重复计算。

(2) 学生为第一作者、导师为通讯作者的成果归属导师；学生为第一作者兼通讯作者、导师为第二作者的成果归属导师。

(3) 相关论文若有重复收录，以最高绩点只计算一次。

(4) 关于学科交叉论文的成果认定，参考学校的相关政策执行。

## 2. 著作

(1) 著作类型分专著、编著、译著等类别。

(2) 学术著作必须在前言或后记或作者简介中体现出作者是上海理工大学的教学科研人员，否则不予计算业绩点。

(3) 合作者须在书中注明撰稿人具体完成章节或字数，未注明的其工作量只计算给第一作者，由第一作者负责协商分配。

(4) 专著每万字计 0.5 个业绩点；编著和译著每万字计 0.3 个业绩点。

(5) 同一书号的著作，不重复计算。不同书号、但内容基本相同的著作，不重复计算。修订再版且修改较大的著作，只计多于原版字数部分的业绩点或重新修订部分的业绩点。

(6) 编写、出版有公开书号的论文集，其编委会成员（主编、副主编、编委）均不计科研业绩点。

(7) 有出版合同、正式出版的光盘版著作，每部（每个书号）计 3 个业绩点。

(8) 各类著作附录中收录的文字或收录作者自己已发表的文章，均不计分。

## 3. 研究报告

以我院为第一完成单位的咨询研究报告，被政府采纳（需提供咨询



研究报告、相应政府部门的采纳材料及证明原件)后,经党政联席会讨论后,单独奖励。

#### 4. 专利等知识产权

以上海理工大学(理学院)为第一申请单位获得国家授权的发明专利每项计10个业绩点,实用新型专利、外观设计专利或计算机软件著作权每项各计2个业绩点(仅用于考核,不计算超任务业绩点)。同一专利不重复计算业绩点。其它知识产权类成果,经党政联席会讨论后,单独奖励。

#### 5. 科研成果获奖

以上海理工大学为完成单位的省部级及以上的科研成果获奖,经党政联席会讨论后,单独奖励。省部级及以上科研奖项有效申报(即通过初评且进入复评或答辩)每项计4个科研成果业绩点。

注:以上各类成果的统计,只针对署名上海理工大学为第一单位且列入理学院年度考核范围内的成果进行。第一作者为退休教师者,第二作者递进。

### 四、关于业绩点互相冲抵等事项

在完成学校考核要求的条件下,学院允许少数教师按一定比例用教学业绩点冲抵成果业绩点(或用成果业绩点冲抵教学业绩点),但用于冲抵的那部分教学业绩点须在该教师的年度总教学业绩点中扣除,不重复计算;且冲抵所得业绩点只可用于考核,而不能用于超额分配和有关的奖励。

1. 教师可以用教学业绩点按1:1的比例冲抵科研经费业绩点,但不能用科研经费业绩点冲抵额定教学工作业绩点。

2. 在完成教研室布置的各项教学任务情况下，对于少数在完成额定教学业绩点任务 2/3 后，确实有困难无法承担更多教学工作的教师（如经学院批准在职攻读博士学位的教师等），若要求用成果业绩点冲抵完成额定教学业绩点任务，学院将酌情考虑，但须本人提出申请并经学院岗位考核小组论证通过，且只能用 A 类论文上发表的科研成果按 2:1 的比例冲抵，若冲抵的是本科教学业绩点，则要求按 3:1 冲抵。

3. 在学院完成学校考核要求的条件下，学院允许少数情况特殊的教师用教学业绩点冲抵科研成果业绩点，但须本人提出申请并经学院岗位考核小组论证通过，冲抵的比例为 1:1。