**上海理工大学管理学院文件**

上理管 [2018] 2 号

**管理学院基础性津贴实施方案**

**（2018年1月根据教代会讨论意见修改）**

根据上理工【2014】30号《上海理工大学关于印发〈上海理工大学绩效工资实施方案〉的通知》文件精神，结合我院的实际情况，制订本实施方案。

**一、指导思想**

学院将教职员工的收入与岗位职责、工作业绩和贡献大小挂钩，通过学院基础性津贴，进一步调动全院教职员工的积极性，不断增强广大教师的岗位聘任意识和履行岗位职责的意识，提高办学质量和效益，提高学院人才培养、科学研究和管理服务的能力与水平。（见原教代会文件）

**二、基本原则**

1、遵循“优绩优酬、兼顾公平、限高托低、自主分配”的原则。（见学校文件P12）

2、在本实施方案中，如因收入结构调整致使部分人员收入与以前相比有所减少的，减少部分应予以保留，今后随基础性津贴总量增长予以冲抵。（见学校文件P13）

3、2014年新进校具有博士、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，进校一年内实行青年教师基本收入保障制。发放标准由学校统一制定。进校满1年后，按学院基础性津贴方案规定标准执行。（见学校文件P14）

**三、实施范围**

2010年1月1日及以后我院在编在册的正式工作人员。派遣制后被学校正式录用人员，按本实施方案对工资性收入分段进行核算调整。（见学校文件P2）

**四、学院基础性津贴分配办法**

1、根据学校绩效工资实施方案，基础性津贴由岗位津贴、工作量津贴和奖励性津贴构成，其中岗位津贴由学校确定发放。学校核定给学院的基础性津贴部分主要是学校文件中规定的工作量津贴和奖励性津贴。

2、学院基础性津贴总额度使用范围：学院编制内教职工的工作量津贴和奖励性津贴、编制内教职工职务晋升补差及新引进人员保障性收入、担任学生班主任津贴、兼职工作津贴等。

3、结合学院的办学实际，学院发放的基础性津贴分为**平时发放**和**考核后发放**两种。

4、学院基础性津贴平时发放部分，以**学院基础性津贴分配系数、单价及托底工资三项**作为发放依据。不同岗位、不同等级人员及实施年薪制人员的岗位工作量要求，由学院另行制定。

具体计算公式构成：G = T + FD

G——平时月发绩效工资。

F——学院基础性津贴分配系数，见表1。

T——托底工资，目前暂定为800。

D——单价。根据学校下达的绩效工资额度每年进行适当调整。

根据学校文件规定，正高二、三级按照正高四级系数标准执行，副高五、六级按照副高七级系数标准执行，不再单独计算系数。岗位晋级的差额部分，按照学校标准进行补发。（见学校文件P12）。讲师及讲师以下职称，根据上理工【2014】30号文件精神，确定各岗位学院基础性津贴分配系数。具体分配系数见下表1、表2：

**表1：学院基础性津贴分配系数一览表**



**表2：学院部分行政人员及中级以下辅导员基础性津贴分配系数一览表**

|  |  |
| --- | --- |
|  系数岗位 | 任职年限 |
| 3年以下 | 4~6年 | 7~10年 | 11~15年 | 16~20年 | 20年以上 |
| 部分行政人员及中级以下辅导员 | 1..4 | 1.5 | 1.6 | 1.7 | 1.8 | 1.9 |

系数F计算方法：根据学校对于职称年限认定的相关规定：

任职年限 = 当前年份–任职年份+1年。副高以上职称的系数，按照副高七级、正高四级的标准计算任职年限，并确定系数。讲师及以下职称，按岗位和职称分别确定系数，采用就高原则。

5、学院基础性津贴考核后发放的部分，由学院年终对相关人员岗位工作绩效进行考核后确定发放。其中30%用于考核合格、优秀人员（集体）的年终一次性分配；70%用于激励有突出业绩的教师、辅导员和管理人员。不同岗位、不同等级人员及实施年薪制人员的考核标准由学院另行制定。

6、学院留存部分与年终学校分配给学院的绩效奖励工资一起，对个人考核后发放。不同岗位、不同等级人员及实施年薪制人员的考核标准由学院另行制定。

7、学院党政正职及副职应以完成党政管理岗位工作职责为主，参与人才培养教学和科研任务的，按照学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，党政正职完成1/3（党政副职完成1/2）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部门同级人员人均业绩奖励水平的3倍。（见学校文件P15）

8、实行年薪制的人员，按照学院正高级人员标准发放学院基础性津贴；根据工作协议书约定，按年度和聘期相结合的方式进行考核，年度考核合格且学院同意兑现年薪标准者，当年度绩效奖励工资应不低于本部门正高级人员的平均水平。聘期结束时根据本人聘期考核结果统一进行年薪结算。（见学校文件P15）

**五、年末业绩考核及奖励办法**

1. 根据学院获得的相应资源，进行资源分配；

2. 根据学院总体超额完成教学科研业绩点数，确定超业绩点奖励标准；根据学院总体超额完成成果业绩点情况，确定每一超成果业绩点奖励标准；

3. 根据管理人员岗位职责考核结果，确定管理岗位人员业绩津贴奖励标准；根据成果的质量及对学院发展所做的贡献，确定年度单项奖。

以上均为年末一次发放。

**六、其他**

1、新进人员参照学校有关文件精神和规定执行。

2、兼职工作量及其他有关事宜参照学校相关文件精神和规定执行。

3、本方案由管理学院负责解释，如与学校相关文件精神抵触，则按学校相关文件执行。

4、本方案经学院第五届教代会第一次会议审议通过后，于2018年1月起执行，由学院教代会负责解释。

5、 本方案在执行过程中，如遇未及事宜或新情况，由教代会代表会议对条文作相应修改。

**附件**

1. 管理学院教学、科研年终考核办法 (修订)
2. 管理学院就业工作奖励方案

3、管理学院岗位聘任年度考核细则 (修订)

4、管理学院年终奖励方案

管理学院

2017年12月6日

**附件1**

**管理学院科研、教学年终考核办法**

专业技术岗位科研年终考核，设教授3档、副教授3档、讲师1档、共7档。

**一、教师年度岗位业绩基本标准**

表1 专业技术岗位年度考核业绩点指标

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 岗位 | 教授 | 副教授 | 讲师 |
| 二级 | 三级 | 四级 | 五级 | 六级 | 七级 |
| 科研项目业绩点指标 | 10 | 7 | 4 | 3 | 2 | 2 | 0.5 |
| 科研成果业绩点指标 | 12 | 9 | 6 | 5 | 4 | 3 | 1 |
| 教学业绩点指标 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 8 |

教师应完成学校、学院规定的本科生教学任务。对于本科课程较少的专业，经所在系系主任和教学副院长协调仍不能完成的，经教学副院长批准可以用研究生课程冲抵。

在满足以上要求之后，教师可以用科研成果业绩点冲抵教学业绩点，冲抵标准为：2点冲抵1点。实际完成的教学科研业绩点每年年末计算一次，作为基础性津贴年末结算的依据，并与完成的成果业绩点，作为年末考核及奖励的依据之一。

教学业绩点，每33标准学时为1个教学业绩点。

上一岗级可以申请按下一岗级考核，并按下一岗级核发基础性津贴，但下一岗级教师不能申请按上一岗级考核并按上一岗级发放基础性津贴。

在无法完成科研项目或科研成果要求的前提下，科研项目业绩点和科研成果业绩点可以互相打通，1个科研成果业绩点可以抵扣5个科研项目业绩点，1个科研项目业绩点可以抵扣0.2个科研成果业绩点。超工作量部分还是按照科研项目、科研成果分别计算。

**二、管理学院人才培养工作奖惩内容**

**1、本科教学成果绩点及事故责任认定范围**

|  |  |
| --- | --- |
| 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 | 300 | 150 | 75 | -- |
| 国家级优秀教材奖 | -- | 50 | 25 | -- |
| 省（市）、部级教学成果奖 | 100 | 50 | 20 | 10 |
| 省（市）、部级优秀教材奖 | -- | 30 | 10 | 5 |
| 指导学生获国家级竞赛奖 | -- | 10 | 5 | 3 |
| 指导学生获省（市）、部级竞赛奖 | -- | 6 | 3 | 2 |
| 国家级/市级精品课程 | 30/10 |
| 国家级/市级教学名师 | 100/20 |
| 市级重点课程 | 3 |
| 教研论文C类/B类以上 | 1/2 |
| 正、副教授未给本科生上课 | -2 |
| 正、副教授授课未满108学时 | -2 |
| 成绩未按规定时间提交 | -1 |
| 成绩变更 | -2 |
| 教学日历未按规定时间提交 | -1 |
| 监考迟到、早退 | -1 |
| 私自调课 | -5 |
| 不按评分标准打分或请学生阅卷打分或试卷成绩评定误差率超过学生数的10% | -５ |
| 教学事故扣点标准：教学过失/一级教学事故/二级教学事故/三级教学事故 | -5/-6/-7/-8 |

**2、研究生培养成果绩点及事故责任认定范围**

|  |  |
| --- | --- |
| 研究生成果 | 业绩点 |
| 全国百篇优秀博士论文（提名） | 100（60） |
| 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 |
| 研究生学位论文在全国及市抽查中总分85分-89分 | 1 |
| 研究生学位论文在全国及市抽查中总分90分及以上 | 3 |
| 研究生学位论文在全国及市抽查中出现一个D评价 | -10 |
| 研究生学位论文学校百篇盲审中出现一个D或E评价 | -2 |

**3、各专业学生高质量就业奖励方案：见附件2**

**三、管理学院科研成果业绩点确定及考核方法**

**（一）论文、著作成果业绩点确定方法**

|  |  |
| --- | --- |
| 论文(著作)级别 | 业绩点(点/篇) |
| SCIENCE、NATURE上发表的论文 | 200 |
| ESI高被引论文（Highly Cited Papers） | 120 |
| ISI-JCR 一区论文 | 50 |
| ISI-JCR 二区论文 | 10 |
| ISI-JCR 三区论文、SSCI、A&HCI | 8 |
| SCIE | 7 |
| EI核心版(不含会议论文)、其他校定A类期刊 | 6 |
| CSSCI收录的期刊论文 | 3 |
| 其它校定B类期刊，被SCD,CSCD收录的期刊论文 | 2 |
| 专著、编著或高校教材、译著 (每10万字) | 5、2、1 |

**（二）论文成果业绩点确定的基本操作办法**

1、论文多人合作，只统计到第3个作者：其中两个作者的比例按照排名的先后顺序为7:3，三个作者的比例按照排名的先后顺序为6:3:1。

2、一篇论文中同一个作者署名两个或者两个以上单位的：如果第一单位是上海理工大学，那么不再分配署名单位业绩点，全部算给作者；如果第一单位不是上海理工大学，按照两个单位7:3；三个单位6:3:1进行业绩点再分配，且同一篇论文的署名业绩点分配，在作者业绩点分配之后进行计算。

3、老师与学生合作论文：如果学生的论文没有带导师的名字，那么学生的业绩点不可以算作导师的；如果导师和学生合作论文，带有导师的姓名，学生的业绩点全部算作导师的，导师不受排名先后的影响。

4、研究生为本院在职教师的，成果绩点按上述第2条规定比例分配；

5、论文第一作者为外单位人员，成果绩点按上述第2条规定比例分配。

**（三）著作成果业绩点确定的基本操作办法**

1、著作成果绩点的确定，按教师编写的实际字数为基本原则；

2、著作再版（第二版、第三版）、修订本，成果绩点按50%分配；从第四版开始，成果业绩点按15%分配；

3、没有实际字数可测算的，按照排名的先后顺序，按比例分配；

4、本院教师集体编写的，可自行分配。

**（四）科研经费业绩点确定方法**

1、国家级课题,5000元一个绩点；

2、省部级课题,7500元一个绩点;

3、其他纵向课题及横向课题,10000元一个绩点。

注：（1）纵向课题：由负责人分配，须提供项目组（或合同）人员名单及分配清单；

（2）横向课题：由负责人分配，须提供分配清单。

**（五）科研获奖业绩点确定方法**

|  |  |
| --- | --- |
| 获奖名称 | 业绩点 |
| 特等 | 一等 | 二等 | 三等 |
| 国家最高科学技术奖 | 1000 |
| 国家自然科学/技术发明/科技进步奖 |  | 500 | 300 |  |
| 省,部级自然（哲学社会）科学/技术发明/科技进步奖 |  | 150 | 100 | 20 |

注：

1、获奖成果。获奖成果是指以“上海理工大学（管理学院）”独立完成或作为第一完成单位的获奖奖项（上海理工大学作为参加单位的获奖奖项，参照执行）。

2、科研获奖业绩点计算方式。上海理工大学（管理学院）独立完成或作为第一完成单位获奖奖项，按照学院科研获奖业绩点计算标准，按照100%计算总业绩点；第二完成单位的按照70%计算总业绩点；第三完成单位的按照60%计算总业绩点，以此类推按照10%比例递减。

3、科研获奖业绩点分配方式。按照学院科研获奖业绩点计算标准计算总业绩点，按比例系数及排名分配业绩点：（1）获奖人为二人，按比例系数0.6、0.4计算；（2）获奖人为三人，按比例系数0.5、0.3、0.2计算；（3）获奖人为四人，按比例系数0.4、0.3、0.2、0.1计算；（4）获奖人为五人，按比例系数0.4、0.25、0.15、0.1、0.1计算；（5）获奖人为五人以上的，按比例系数0.35、0.25、0.15、0.1、0.1、0.05计算，排名第五位以上的按照0.025比例系数计算，同时按照一定比例扣减排名第一、第二的比例系数。

**（六）知识产权业绩点确定方法**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 产权名称 | 发明专利 | 计算机软件著作权 |
| 业绩点 | 10 | 3 |

管理学院

2017年12月修订

**附件2**

**管理学院就业奖励办法（2014年修订）**

毕业生就业率是反映人才培养质量的重要指标，也是学院各项事业发展的生命线。就业工作是学院的一项重要工作。为进一步促进毕业生顺利就业，充分调动全院教师参与就业工作的积极性，在全院上下形成人人关心就业、人人支持就业、人人投入就业的良好氛围，经学院研究，决定制定本奖励办法。

**一、奖励范围**

主要奖励积极联系用人单位，为毕业生开拓就业渠道，帮助学生就业，并且取得实效的我院教师集体和个人。

**二、奖励类别**

**（一）集体奖励**

1、积极配合学校就业各项工作，及时有效地完成就业各环节的具体任务，获得校级就业工作先进集体荣誉称号的，给予该集体奖励5000元；

2、专业高质量就业率排名全校前3者，给予该系奖励5000元；

3、专业高质量就业率排名全校第4至第6者，给予该系奖励4000元；

4、专业高质量就业率排名全校第7至第10者，给予该系奖励3000元；

5、 除去上述在全校排名前10位者，专业高质量就业率高于全院平均水平，排名第1者，给予该系奖励3000元；排名第2者，给予该系奖励2000元；排名第3者，给予该系奖励1500元。

备注：高质量就业率=（签约数+升学数+出国数+合同就业数+国家地方项目）/毕业生总数。（国家地方项目含西部志愿、“三支一扶”及村官计划）。

**（二）个人奖励**

1、对于成功推荐多名毕业生签约，并且就业指导工作得到师生好评的“就业指导师”，学院将推荐其为当年学校“优秀就业指导师”。获得该项荣誉者，学院给予一次性奖励1000元，在职称晋级评定中，同等条件下，予以优先晋级；

2、对于责任心强、业务能力强、服务意识好、就业工作成绩突出的辅导员老师，学院将推荐其为当年学校“就业工作先进个人”。获得该项荣誉者，给予一次性奖励1000元；

3、在每年学校、学院举办的毕业生就业洽谈会中，积极联络邀请与我院专业相关的用人单位（非灵活就业、档案挂靠的单位）到校招聘，每联系一家用人单位，给予教师200元奖励（以供需见面会当天单位实际到场为准）。

4、对于每成功推荐1名毕业生签订就业协议或劳动合同的教师，给予300元奖励（以签订的就业协议书为准）。

学院每年召开就业表彰大会，评选优秀就业指导师、就业工作先进个人，对就业表现突出的系和个人进行表彰。

**三、奖励方式**

各项集体奖励不重复，按就高原则，个人单项奖励可以叠加。奖励发放时间根据学院工作安排，在每年就业工作结束后进行。

此办法解释权在学院。

管理学院

2014年3月

**附件3**

**管理学院岗位聘任年度考核细则**

**（2017年修订）**

1. **原则**

根据《上海理工大学2017年度考核工作实施办法》上理工〔2017〕177号文件要求及学院“基础性津贴实施方案”有关规定，遵循有利于调动、激励广大教职员工的积极性、有利于形成积极向上的良好风气、有利于学院发展和体现“公开、公平、公正”的原则，体现提升“业绩、质量、水平”的分配导向、体现收入与绩效管理、工作业绩挂钩的原则，奖励为学院的稳定、发展做出成绩，奖励在教学、科研和管理工作中做出贡献的人员。特制定本细则。

1. **考核等级及基本条件**
	1. “优秀”：年度考核“优秀”人员比例在15%左右（按学校当年下达的比例为准）。基本条件：（1）分别完成相应岗位工作及应完成的教学、科研、成果业绩点的专业技术人员；（2）很好履行岗位职责的其他人员。
	2. “合格”：（1）分别完成相应岗位工作并完成教学、科研、成果总业绩点70%以上的副高级以上专业技术人员（含可冲抵情况，下同。）；（2）完成相应岗位应完成的教学科研和成果总业绩点70%以上的中级及以下专业技术人员；（3）较好履行岗位职责的其他人员。
	3. “基本合格”：（1）完成相应岗位工作且完成教学科研、成果业总绩点50%～70%的副高级以上专业技术人员；（2）未达到“合格”条件的中级及以下专业技术人员；（3）基本履行岗位职责的其他人员。
	4. “不合格”：（1）未达到“基本合格”条件的副高级以上专业技术人员；（2）未能履行岗位职责或有重大失误的人员。

三、**考核方式及要求**

1、考核要求：

当年在岗在职的各系（部）教职工，由本部门组织述职考核。各系党政负责人由学院组织述职考核。出国及产假、病假人员除外，无故不参加述职人员，考核结果最高只能认定为“基本合格”。

2、具体要求：

（1）专任教师

**年度考核及评优测评比重=0.25系党政负责人评价 + 0.25本部门全体职工评价**

**+0.5教学科研业绩贡献**

（2）管理人员（院办、教务办、实验室、专业学位中心）

**年度考核及评优测评比重=0.3学院党政工领导评价 + 0.4教师代表评价**

**+0.3本部门全体教职工评价**

（3）学院中层干部（系、办正副主任、党支部书记）

学院召开党政联席会扩大会议，由党政工班子成员、各系教师代表对系党政负责人进行述职考核及评优。

**年度考核及评优测评比重=0.7教学、科研工作业绩完成情况+0.3职务工作完成情况**

（4）各系办负责人应在学院布置的时间结点前完成本部门教职工的述职考核，并联系分管学院领导参加述职考核会，考核结果排序上交学院人事干部。

（5）学院将根据学校下达的评优比例，按规定下达至各系。其余名额统筹后由学院党政联席会议提名推荐确定评优人选。

**年度考核评价测评对照表**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 内容 | A优秀 | B合格 | C基本合格 | D不合格 |
| 师德师风50% | 爱岗敬业，遵纪守法，合作团结，为人师表。 | 爱岗敬业，遵纪守法，合作团结。为人师表。 | 不能认真履行教师工作要求，无故缺席系、院活动3次或不服从学院教学任务安排。 | 违反师德师风或有学术道德腐败等行为受到行政处理；无故缺席系、院活动3次以上或多次不服从学院工作安排。 |
| 业绩贡献50% | 超额完成工作任务，对学院做出重要贡献。 | 完成岗位基本要求，工作业绩对学院有一定贡献。 | 不能胜任岗位职责，未完成岗位基本任务（Ⅰ）的80%；发生三级教学事故。 | 发生二级及以上教学事故；因责任等主观原因导致重大责任或安全事故。 |

测评对应计算值： A=95，B=85，C=70，D=50。

管理学院

2017年12月修订

**附件4**

**管理学院年终考核绩效奖励方案**

1. **原则**

按照学校有关文件精神，遵循有利于调动、激励广大教职员工的积极性、有利于形成积极向上的良好风气、有利于学院发展和体现“公开、公平、公正”的原则，奖励为学院的稳定、发展做出成绩、在教学、科研和管理工作中做出贡献的学院在编人员。特制定本方案。

1. **年终考核绩效奖励对象**

年终考核绩效奖励对象包括4部分，相同内容或工作不重复奖励。

1、教学超工作绩点奖励：适用于全体有教学超工作绩点人员。

2、科研、成果超绩点奖励：适用于全体有科研、成果超绩点人员。

3、管理岗位人员奖励：适用管理岗位人员（辅导员参照执行）。

4、贡献奖励：适用于为学院工作做出突出贡献的同志（不含已计考核绩点的各项工作）。

1. **年终考核绩效奖励分配原则**

根据学院获得的可分配的年终绩效奖励金总额，在扣除30%用于年终考核合格、优秀人员（集体）的一次性分配、为提升学院竞争力等方面做出突出贡献的人员（不含已计考核绩点的各项工作）贡献奖励以及支付给校内外兼职人员的兼职津贴等之后，全部用于教师的教学、科研、成果超业绩奖励和管理岗位人员奖励，其中教学超业绩奖励不低于45%。（人事处要求）

1. **奖励金发放办法**

1、教学超工作量绩点奖励办法：

个人教学超工作量绩点奖励额=实际教学超工作量绩点×单价。（单价根据年终总额度决定）

凡有教学超工作量绩点的人员均可获此奖，封顶20个绩点。

2、科研、成果超绩点奖励办法：

凡有科研、成果超工作量绩点的人员均可获此奖。

（1）科研超绩点奖励额：实际超绩点奖励×单价。（单价根据年终总额度决定）

（2）成果超绩点奖励额=∑实际超绩点数×I

（3）成果超绩点和科研超绩点的单价按5:1比例确定。

I：对应成果超绩点区间的单位绩点奖励金额，当年末确定具体数值。

成果超绩点区间：区间1-50点（含50点）为I；区间51-80点（含80点）为70% I；区间81以上（含81点）为40% I。

3、管理岗位人员奖励办法：管理人员人均奖励额按照全院教学、科研、成果奖励金额的人均数确定。

4、贡献奖励办法：采用奖励总额控制办法，年末确定总额。

1. **未完成岗位业绩点指标要求的扣减**

对于未完成当年岗位业绩点指标要求的人员，按当年超业绩点单价乘以未完成的业绩点数予以扣回。

管理学院

2017年12月修订

学院办公室 2018年1月19日印发