

上海理工大学

材料科学与工程学院文件

上理工材料〔2020〕18号

材料科学与工程学院绩效工资分配办法 (试行)

材料科学与工程学院绩效工资分配办法(以下简称“分配办法”)是在《2019年基础岗位津贴发放办法》(上理工材料〔2019〕29号)和《2019年教师绩效奖励发放办法》(上理工材料〔2019〕28号)文件基础上,结合学校最新指导精神、学院发展需求和教职员工的意见诉求,进行了重新修订,具体规定如下。

第一章 总则

第一条 实施原则和分配导向

分配办法遵循“优绩优筹、公平公正、限高托低、自主分配”的原则,围绕人才培养根本任务,提倡奉献、激励进取、褒奖先进。坚持向在人才培养、科学研究、管理服务一线辛勤耕耘的教职员工倾斜,向爱岗敬业、业绩突出的优秀教职员工倾斜。

第二条 绩效工资

绩效工资由三部分构成,即:基础性津贴(75%)+绩效奖励工资(15%)+专项奖励工资(10%)。

第二章 实施办法与要点

第三条 基础性津贴

基础性津贴包括校发岗位津贴（13%）、工作量津贴（47%）和奖励性津贴（15%）。其中，工作量津贴和奖励性津贴统称为院发B套工资。

第一款 院发B套工资中的95%由学院按月等额发放，留存比例为5%。个人年度考核为合格及以上的教工，留存的5%与当年度绩效奖励工资（年终奖）一起发放。各类人员的发放系数见附表一。各类人员由于工作年限变化引起的系数调整，可从达到规定年限的当年1月1日起，执行新的工作量系数标准。学院党政正职及职能部门双肩挑人员由学校负责发放，不占用学院B套工资额度。

第二款 校发岗位津贴主要体现工作人员工作年限和岗位职责，实行全市统一标准，由学校直接发放。

第三款 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专业教师与实验岗教师实施“青年教师首聘底薪制”，每月薪酬中的国家工资、岗位津贴以及其他国家规定的津贴补贴按标准发放，学院月发B套底薪标准为：5000元/月。对于具有硕士学位的青年教师，学院月发B套底薪标准为：3500元/月，并根据学校指导精神适时调整。

第四款 对入选“国内访问学者计划”和“产学研践习计划”人员，在培期间不考核教学工作量，院发B套工资按照学校人事处规定统一执

行，年终奖励和其他教师按同等标准执行。对入选“国外访学进修计划”人员，发放B套工资的75%，在访期间不考核教学工作量，年终奖励和其他教师按同等标准执行。

第五款 年薪制人员院发B套工资经人事处核准后学院造册发放，年度差由人事处统一结算至学院，原则上不得低于学院同类人员发放标准。年薪制人员平时发放总额度最高不超过年薪总额的75%，剩余金额待年终考核通过后补发。

第六款 教职工涉及事假、病假、探亲假、婚假、产假、丧假、工伤假等情况，绩效工资发放办法遵照学校相关要求执行。

第七款 根据学校规定，若有旷工行为，将对国家工资按实际旷工天数扣除，并按照情节轻重扣发工作量津贴。

第四条 专项奖励工资

专项奖励工资包括人员经费、高水平科研成果奖励、重大科技创新竞赛奖励、教师教学激励、专项津贴等，按照学校指导标准发放。

第一款 教师教学激励计划依据教学工作完成情况，结合岗位系数、特色亮点、团队建设等因素综合考虑发放。额度分拨到系，由各系进行二次分配。在保障公平的基础上，向业绩突出、为团队建设作出突出贡献的教职工倾斜。

第二款 教师兼职担任教工党支部书记、班主任、辅导员等，按照学校有关规定享受学校专项补贴，按月发放。教师兼职担任学生党支部书记，学院参照教工党支部书记标准予以补贴，按月发放。

第三款 涉及经费使用和分配、评优晋级等教职工切实利益的重大事项，系主任应召集支部书记、副主任、科研团队负责人，必要时可召集教代表集体讨论、民主决策，相关方案报学院党政联席会审议通过后方可实施。

第五条 绩效奖励工资（年终奖）

第一款 年终奖来自学校年度绩效考核奖励资金、专项奖励资金、学院自筹资金等。个人年终考核合格及以上，方能发放年终奖。同一项目或内容只奖励一次，按就高原则发放。

第二款 年终奖发放总体由两部分构成：**第一部分**为基础奖励（占比约 30%），参照工作量津贴系数（附表一）发放。**第二部分**为业绩奖励（占比约 70%），用于教学、科研超工作量奖励和重要业绩奖励。以业绩点为单位计算，该部分额度除以总绩点后得出业绩点对应的奖励标准。

第三款 对于业绩奖励部分，行政人员和辅导员按平均值的 70%切块，参照工作量津贴系数和业绩点情况制订具体分配方案。实验教师业绩奖励来源于两部分：一是，其教学工作参与教学、科研超工作量和重要业绩奖励分配所得；二是，按业绩奖励部分人均值的 40%切块，对其管理服务作业绩进行奖励。

第四款 科研团队负责人、实验中心主任、专项工作或集体项目负责人具有二次分配权限。相关负责人应结合教职工个人实际表现情况，

注意听取系、支部和团队成员等意见，在所获奖励额度内予以合理调整，并报学院考核工作委员会审核通过。

第五款 业绩奖励（超工作量和重要业绩奖励）具体标准

一、教学、科研超工作量奖励

教学工作超过岗位任务规定的教学工作量，每超过 10 个工作量，奖励 1 个绩点；科研工作超过岗位任务规定的科研工作量，每超过 5 个工作量，奖励 1 个绩点。工作量计算方法详见附表二至附表五。

二、重要业绩奖励

详见附表六。

第三章 附则

第七条 学院党政领导及双肩挑人员应以完成党政管理岗位工作职责为主，参与教学和科研任务的，按学院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（副职完成 1/2）以上的工作量部分参与年终奖励分配。年终奖励最高不超过学院同级人员人均奖励水平的 3 倍。学院自主分配的绩效工资不得以任何名义设立正副职领导津补贴。

第八条 在奖优的基础上兼顾平衡，年终各项奖励总和，原则上不得超过教授职称人均为的 3 倍或全院人均为的 10 倍。

第九条 本分配办法经学院教代会讨论表决通过后执行。原《2019 年基础岗位津贴发放办法》（上理工材料〔2019〕29 号）和《2019 年教师绩效奖励发放办法》（上理工材料〔2019〕28 号）文件同步废止。

最终分配结果及未尽事项由学院考核工作委员会讨论通过后报送学院党政联席会审议。

附表一：各类人员工作量津贴系数一览表

系数 岗位类型	任职年限					
	3年以下	4-6年	7-9年	10-12年	13-15年	16年以上
正高三级岗位	5	5.15	5.3	5.45	5.6	5.75
正高四级岗位、处级正职	4	4.12	4.24	4.36	4.48	4.6
副高五级岗位	3.6	3.7	3.8	3.9	4	4.1
副高六级岗位、五级职员	3.3	3.4	3.5	3.6	3.7	3.8
副高七级岗位、处级副职、高级技师	3	3.09	3.18	3.27	3.36	3.45
六级职员（科级正职岗位）	2.5	2.57	2.64	2.71	2.78	2.85
科级正职、专技负责人、六级职员（科级副职及以下岗位）	2.2	2.27	2.34	2.41	2.48	2.55
博士（见习期）、中级、技师	2.0	2.06	2.12	2.18	2.24	2.3
七级职员（科级副职）	1.8	1.85	1.9	1.95	2	2.05
科级副职、七级职员（八级职员及以下岗位）	1.6	1.65	1.7	1.75	1.8	1.85
八级职员	1.4	1.44	1.48	1.52	1.56	1.6
硕士及本科见习期、初级、科员、高级工	1.2	1.24	1.28	1.32	1.36	1.4
初初级、办事员、中初级工、普通工	1.1	1.13	1.16	1.19	1.22	1.25

附表二：本科教学工作量计算方法

项目名称	工作量（计算方法）
理论课程	计划学时数×A1×A2×A3×G1
重修班课程	计划学时数×A1×A2×A3×G1（A1<5，正常授课）
	计划学时数×0.3×A2×A3×G1（A1<5，单独辅导）
实验课程	计划学时数×（选课人数/8）×A2×A3×G1

实践课程（实习、实践、课程设计等）	计划学时数×（选课人数/15）×A2× A3×G1
毕业设计	16×选课人数×A2×G2
国家级教学成果特等奖、一等奖、二等奖	2000、1000、500
市级教学成果一、二、三等奖	200、100、50
校级教学成果奖一、二、三等奖	30、20、10
全国、上海市教学名师	800、200
全国优秀教学团队	500
全国优秀教材一、二等奖	300、200
国家级、省部级、校级课程建设	500、100、20
国家级、省部级、校级各类教材建设	500、200、100
国家级、省部级、校级教学质量工程项目	100、50、10
指导中国“互联网+”、“挑战杯”大学生创新创业赛全国总决赛-金、银、铜奖	300、150、80
指导其他 A 类学科竞赛国家级一、二、三等奖	200、100、50
指导省部级大学生学科竞赛一、二、三等奖	50、30、10
在校订 A、B、C 类期刊发表党建、思政、教改类论文	50、30、10
主持省部级、国家级教学成果奖申报	20、30
主持全国优秀教材奖申报	30

注：1. A1 为班级人数系数。

英文课程，选课人数 ≤ 15 ， $A1=1.0$ ；选课人数 > 15 ，每增加 1 人加 0.01，最多到 1.5。

中文课程，选课人数 ≤ 20 ， $A1=1.0$ ；选课人数 > 20 ，每增加 1 人加 0.01，最多到 1.5。

2. A2 为课程类型系数。中文课程 $A2=1$ ，英文课程，授课次数 >3 次及以上， $A2=1.5$ ； ≤ 3 次， $A2=2$ 。英文撰写毕业论文 $A2=1.5$ ，中文撰写毕业论文 $A2=1$ 。需指导学生绘制整套图纸的实践课程 $A2=2$ ，不需指导学生绘制整套图纸的实践课程 $A2=1$ 。

3. A3 为新开课程系数。新开设的课程 $A3=1.3$ ，非新开设的课程 $A3=1$ 。

4. G1 为课程质量系数。上一年度本人综合评教成绩平均值达到学校优秀标准 $G1=1.2$ ，位于全校后 20%者 $G1=0.8$ ，其余 $G1=1$ 。

5. G2 为毕业论文质量系数。毕业论文为优秀者，G2=1.2，毕业论文为不合格，G2=0.8，其余 G2=1。

6. A 类学科竞赛为纳入高教学会竞赛评估的学科竞赛。

附表三：行政及兼职岗位工作量减免明细

职位	年度减免工作量
院长	2/3
副院长	1/2
工会主席	1/4
系主任	1/4
实验中心主任	1/4
系副主任	1/5
学院专项工作秘书	1/6

注：除院长、副院长之外，上述岗位也可申请不减免工作量，享受相应工作量补贴。补贴后的工作量可以转化为年度超工作量奖励。

附表四：研究生培养工作量计算方法

项目名称	工作量计算方法
研究生指导工作量	硕士：第一、二学期人数 $R1 \times 10$ + 第三、四、五学期人数 $R2 \times 15$ ，联培学生工作量减半。 博士：研究生第一学期人数 $R1 \times 20$ ，其余五个学期人数 $R2 \times 25$ 。
研究生课程工作量	课程系数 $K1 \times$ 人数系数 $N1 \times$ 教学质量 $Q1$

注：课程系数 $K1$ 取 1.8。人数 ≤ 20 人， $N1=1$ ； $20 <$ 人数 ≤ 40 ， $N1=1.2$ ； $40 <$ 人数 ≤ 80 ， $N1=1.5$ ；人数 > 80 ， $N1=2$ 。 $Q1=1$ 。

附表五：科研工作量计算方法

科研成果名称	工作量（篇、项）
横向科研当年有效进款数（不含硬件费用）（万元）	1
横向科研当年到款硬件费用（万元）	0.1
省市级当年有效进款数（万元）	1.5

国家级当年有效进款数(万元)	2
军工项目到款数(万元)	1.5
校定 A 类期刊论文	4
校定 B 类期刊论文	2
收录论文 SCI 四区	12
收录论文 SCI 三区	18
收录论文 SCI 二区	36
收录论文 SCI 一区	72
EI 核心版收录论文	6
EI 扩展版收录论文	3
ESI 高被引论文	54
Nature, Science 子刊(影响因子大于 10)的论文	150
Nature, Science 正刊	360
专著(每 10 万字)	18
编著(每 10 万字)	6
发明专利授权	27
发明专利申请并公开	6
国际专利(美欧日等)授权	36
国际发明专利的申请工作量	9
实用新型、外观设计专利授权	3
省部级科技奖一等奖	200
省部级科技奖二等奖	100
省部级科技奖三等奖	50
国家级科技奖一等奖	800
国家级科技奖二等奖	400
国家及省部级科研项目申报	2
省部级科技奖申报	12
国家级科技奖申报	18
成果登记	1

注：1. 为提升本学院材料学科的 ESI 学科排名，鼓励在 ESI 材料学科学术期刊发表学术论文。发表在 ESI 材料学科学术期刊的 SCI 学术论文在上表计算科研工作量的基础上再奖励 10%，发表在非 ESI 材料学科学术期刊的 SCI 学术论文按上表计算科研工作量。

2. 对材料学院排名为第二单位及以后的 1%ESI 高被引论文，如第一单位不是上海理工大学，按 10%进行奖励；如第一单位为上海理工大学的其它学院，不进行

奖励。

3. 关于本年度 SCI 收录论文分区的认定标准，与学校本年度科技处采用的标准一致。

4. 如有往年论文新入选为 ESI 高被引论文，则按照 ESI 高被计算引工作量，同时扣除往年考核已计算过的工作量。如果本年度计算的工作量小于或等于往年已考核过的工作量，此篇 ESI 高被引论文按工作量为 0 计。

5. 针对在暂时未被 SCI 收录的新期刊上发表的学术论文，在发表当年按照学校科技处规定的论文档次计算科研工作量。在新期刊被 SCI 收录并分区后，在收录年度年终考核时，根据 SCI 分区对该学术论文的科研工作量进行补充计算。

6. 本考核中的科研工作，仅指按照学校规定计入我院统计的科研项目、学术论文、专利、科技奖等。其中学术论文第一作者如果是本人指导的我校研究生，考核时计算为导师为第一作者；如果第一作者和通讯作者均为我院教师，则只能计入一位教师考核；如果第一作者是我院教师在外单位指导的联合培养研究生（第一单位非上海理工大学），我院教师为通讯作者且我校为通讯作者单位，减半计入考核。在科技获奖、专著和编著中，如上海理工大学为第二单位、第三单位，则按 30%、10% 计算工作量，第四单位（含）以后排名，均按 5% 计算工作量。

附表六：重要业绩奖励明细表

内容	满足条件	绩点	备注
(一) 学科专业建设业绩奖励			
主持申报博士点	国家级	10	
以上当年获批	国家级	100	
主持申报硕士点	市级	5	
以上当年获批	市级	10	
主持申报一流专业	国家级	5	
	市级	3	
以上当年获批	国家级	10	
	市级	6	
主持申请国家级教学、科研平台		3	
主持申请上海市（含教委）教学、科研平台		1	
以上当年获批		5	

科研团队负责人		5	
(二) 党务、思政工作业绩奖励			
党务、思政类集体奖项	国家级	20	1. 奖项若分等级,由分管 工作领导再行划分;若不 分等级,则就高奖励。 2. 参与上海市辅导员团 队拓展获奖,每人奖励1 个绩点
	市级	10	
	校级	5	
教师个人获党务、思政类奖 项	国家级	10	
	市级	5	
	校级	3	
指导学生团队获党务、思政 类奖项	国家级	10	
	市级	5	
	校级	3	
指导学生个人获党务、思政 类奖项	国家级	5/学生	
	市级	3/学生	
	校级	1/学生	
毕业生就业率	第一名	10	若同时获得校级就业先 进集体,按就高原则奖励
	第二名	8	
	第三名	6	
	平均数	2	
8月中旬前成功介绍本科 生或研究生就业	每个学生	0.5	以就业协议书四联单或 合同为准
(三) 行政管理工作业绩奖励			
学院年度考核获评 A 级		20	
专项工作考核全校排名前 六	第一	20	
	第二	15	
	第三	10	
	第四	8	
	第五	6	
	第六	5	
(四) 社会服务业绩奖励			
当选全国一级学会理事长	当年	10	
	任期内每年	3	
当选全国一级学会副理事 长	当年	5	
	任期内每年	2	
当选全国一级学会理事(含 常务理事)	当年	3	
	任期内每年	1	
当选全国二级、上海市一级 学会(行业协会)理事长(主 任委员)	当年	2	
	任期内每年	1	
当选全国二级、上海市一级 学会(行业协会)副理事长 (副主任委员)	当年	1	
	任期内每年	0.5	
当选 SCI 期刊源期刊编委	任期内每年	2	
当选 EI 期刊源编委	任期内每年	1	

国际学术会议主席/召集人 (或分会主席)	每次	4(2)	
国内学术会议主席(或分会 主席/召集人)	每次	3(1.5)	
募集社会捐赠基金	万元	1	最高奖励不超过 20
(五) 人才引进工作业绩奖励			
成功推荐引进国家级人才	每名	30	
成功推荐引进省部级人才	每名	20	
(六) 年度考核优秀业绩奖励			
获评校级“优秀”	每人	5	在学校奖励基础上追加奖励
获评院级“优秀”	每人	5	
获评学院优秀管理服务部 门	人均	3	人均按照奖励 3 个绩点 划拨额度,由负责人进行 二次分配
获评学院优秀党支部	书记和委员	3	
获评学院优秀科研团队	人均	3	
获评学院优秀学士导师	每人	3	

注：所有业绩必须是我院教师主持或负责且纳入学校考核统计的项目；只认可竞争性奖项或表彰。



材料科学与工程学院

二〇二〇年十二月二十一日

主题词：绩效工资 分配办法

抄 送：相关部门

材料科学与工程学院办公室

2020年12月21日印发