

上海理工大学医疗器械与食品学院文件

上理工医食〔2021〕1号

医疗器械与食品学院绩效工资二级分配办法

一、基本原则：

1. 充分调动广大教工的工作积极性，形成和谐、发展的环境。
2. 遵循“优绩优酬、公平公开、限高托低、自主分配”的原则。
3. 学院工作重心逐步向内涵建设转移，分配政策逐步从数量向质量倾斜。
4. 此方案经学院教代会通过后执行。遇到特殊情况由学院党政工联席会议集体讨论决定。整个过程公开、透明，接受教代会代表和广大教职员工的监督。

二、绩效工资构成：

绩效工资包括基础性津贴、绩效奖励工资、专项奖励工资。

1. 基础性津贴：由岗位津贴、工作量津贴和奖励性津贴组合而成。其中，岗位津贴按上海市统一标准执行，由学校直接发放。
2. 绩效奖励工资：根据年度考核结果，于年底一次性发放。
3. 专项奖励工资：根据学校相关规定，结合实际适时发放。

三、基础性绩效工资发放（工作量津贴和奖励性津贴）：

1. 日常发放额度为学校下拨当年基础性津贴核定总额度 95%，总额度 5%作为年终考核后发放。各岗位工作量津贴系数（如表 1）
2. 高级专业技术职务岗位等级的教师核发专项津贴，按学校下拨的标准核发至个人。（如表 2）
3. 请假期间的绩效工资按学校绩效工资实施方案执行，请销假按照《上海理工大学教职工请销假管理办法》执行。
4. 教师出国（出境）访学期间，停发每月基础性绩效工资。

四、基本考核：

1. 年终考核分优秀、合格、基本合格和不合格四档。
科研绩点在相同职称类别中排名后 10%的教师，或没有完成科研绩点的教师，

或当年度没有发表 SCI 论文的具有博士学位的教师，或有教学事故等各类导致学院年底教学考核扣分的，或其他各类有争议问题的教师不能参与年度考核优秀评选。

合格的基本要求是：

- 1) 完成学院、研究所，实验中心等安排的各项任务，参加学校、学院、研究所组织的各项政治和业务活动。
- 2) 无学校和学院两级的教学事故；无专家领导听课评价差；无科研项目纠纷；无学术造假；无工作失职现象或对学院（校）的荣誉产生负面影响应该负责任的事件；无学校和学院规定的一票否决的事件发生。
- 3) 完成所聘岗位规定的业绩点（如表 3）。
2. 学院设置教学科研岗和科研教学岗，科研教学岗申请时间为当年 1 月，如果没申请，按教学科研岗考核。
3. 工作量津贴发放标准：按照学校下拨的额度及发放原则执行，教授为本科生每学年主讲 1 门课及以上作为基本要求，各岗位教师完成本职工作，学院造册报校人事处按月发放，（标准如表 1）。
4. 奖励性津贴发放标准：根据上年度考核结果按教学：科研经费：成果=3：3：4 比例发放。如果没有达到规定的各相应业绩点，按该部分不予发放。（如，某教授当年没有完成 12 个成果业绩点，则奖励性津贴的 40%部分不予发放）。学院造册报校人事处按月发放。
5. 科研经费可以申请 2021-2023 年度三年总绩点考核，在 2021 年 1 月在科研秘书处备案，如果没有完成，在最后考核年度按未完成比例扣除。新进校老师可在进校一个月内提出从进校日期至 2023 年度的科研经费总绩点考核。
6. 对采取不正当竞争手段或政治道德出现问题；或发生严重教学和管理事故；或对学院和学校荣誉产生较大负面影响的（含学校对学院考核扣分严重的项目），则采取一票否决制，既对其主要责任人员的考核视作基本合格或不合格（按其程度和影响）。考核不合格的人员不发绩效奖励工资和下一年度的奖励性津贴。考核基本合格的人员不发下一年度的奖励性津贴。
7. 学院正职、校直属部门双肩挑干部的教学和科研工作考核，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，完成 1/3（部门副职完成 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学院同级人员人均业绩奖励水平的 3 倍。

8. 对管理人员、辅导员的考核按学校、学院相关规定执行。
9. 新进教师具有博、硕士学历学位且受聘中级或初级专业技术职务的青年教師，进校起一年内，免考相应业绩点，工作量津贴与奖励性津贴按照学校发布当年度指导标准发放，绩效奖励工资参照相同岗位职称的平均值按实际到岗时间发放。如果有超出相应业绩点，则扣除相同岗位职称应完成的业绩点，按就高原则发放。其它考核要求相同。
10. 新进副高及以上职称的教師，进校一年内免考教学业绩点，其它按工作协议执行。
11. 教学工作实行质量综合考核，即最终参加考核的教学工作量为按照课时计算得到的教学工作量乘以质量系数。质量系数按照以下顺序确定：（以下几条不重复乘系数）
 - 1) 以上一学年课程学生评教结果为准，学生评教全学院前 10%的教師（已获课程教学优秀奖的除外），质量系数为 1.1，学生评教全学院后 5%且评教分数低于 89 分的教師，质量系数为 0.9，其余为 1.0。
 - 2) 在学院组织的公开课、教学竞赛等教研活动中评价为优秀的教師质量系数为 1.1。
 - 3) 由于教師个人原因导致学院年底教学考核扣分的，视情节严重程度，其质量系数为 0.7-0.9。
12. 所有教師的考核数据按学校下达和学院统计为准。项目经费分配由项目负责人上报。以学校和学院通知为准，在截止日期时由于未发表或未到款的则列入下年数据。
13. 年终考核“优秀”个人比例在 15%左右（按学校当年下达的比例为准），主要根据年终考核结果，从量和质两方面及取得的突出成果决定。由个人申报，学院各部门推荐，最后由学院考核小组讨论决定。
14. 管理岗位人员可以应聘管理岗或教師岗，相应要求和考核办法另立文件（附件 1）。
15. 实验中心教師实行坐班制（考核要求由实验中心制定），以便于实验室建设管理，教学工作量要求指标为 140 学时，但计算超工作量时，底数为 165 学时；经费、成果业绩点指标为专任教師的 70%（四舍五入），但计算超成果业绩点时与专任教師的指标相同。实验中心教師任理论课程，需要履行相关

审批手续。

16. 为激励教师科研积极性，克服职称职级数量的限制，采取“低职高贴”的措施（附件2）。
17. 对实行年薪制的教师，按不低于学院相同职称等级人员标准发放工作量津贴、奖励性津贴和专项奖励工资；根据工作协议，按年度和聘期考核相结合，年度考核合格及以上，当年度绩效奖励工资不低于本部门相同职称等级人员的平均水平。
18. 教师除完成教学科研任务外，还应承担育人相关工作，不参与超业绩点奖励，根据学校年度绩效奖励额，设立育人工作专项奖励额度（学校、学院有专项津贴的除外）。教师可在表10中选择承担相应工作（其中课程思政为必选项目），具体内容和计算方法见表10所示。年度未完成育人2个业绩点要求，当年考核不能为“优秀”；连续三年未完成，将列入聘期考核结果，并在岗位等级、职称聘任评议推荐时，在其他条件同等情况下排序后移。

五、绩效奖励工资：

1. 经费来源

学校当年度对学院考核结果核拨的绩效奖励部分和基础性津贴5%部分。

2. 发放标准和办法

- 1) 下拨总额的30%，用于年度考核合格及以上的教职员工平均发放。
- 2) 下拨总额的70%，用于激励有突出业绩的教职员工（量与质的奖励）。
- 3) 对学校给予专项奖励的高质量论文、专利和获奖等成果，学院在学校奖励后，再给予补差发放。

3. 量的奖励

- 1) 学院考核合格人员，超额完成聘任岗位的业绩点进行奖励。对超额业绩点的奖励，见表4。对教学和成果业绩点实际超额绩点奖励，每个业绩点的奖励额度按照当年学院总的奖励经费核定。
- 2) 科研编制人员在完成经费和成果业绩点的前提下所完成的教学业绩点按超额奖励。
- 3) 为了确保教师教学和科研的均衡发展，教学工作量的奖励实行封顶制度，即教师个人教学工作量超额最高值为330学时/年。计算超工作量时，底数为330学时。

4) 管理人员、辅导员一般按学院教师平均值进行奖励,因借调、人事调整、孕产病假等原因由学院安排承担超管理工作量时,应酌情增加奖励,奖励额度由院考核小组讨论决定。

5) 如果上海理工大学对学院教师的重要科研论文、专利、获奖等给与专项奖励,则这些成果的绩点不再在学院重复奖励。

4. 质的奖励

1) 在教学,科研,管理和学科建设工作取得突出成绩的个人或团队人员进行奖励,奖励标准参考表5至表9。

2) 对考核优秀、工作中取得亮点、成果突出者进行奖励;对为学院争取到重大荣誉或创造亮点的各类人员进行一次性奖励;对主持召开各类国内国际会议、办班、国际合作等项目成效显著的相关人员进行奖励。

3) 对申请到国家和市重大科研项目、重点学科、本科教育高地、重点实验室、示范教学实验中心、工程中心和新学科点等的个人或团队人员进行一次性奖励,对吸收来自不同部门的科研力量较多的项目负责人进行一次性奖励。

4) 对在本科教学质量工程中做出突出成绩、指导优秀学生取得优异成果、指导落后学生取得明显进步、对提高四率(考试通过率、大学毕业率、学位授予率和工作就业率)作出贡献的教师进行一次性奖励。

5) 对以上所不能包含项目,如担任国家级规划教材主编、教书育人取得突出成果、学科点建设、实验室建设、新专业建设、组织学生参加各类竞赛并取得一定成绩等人员进行一次性奖励。

6) 同一项目只奖励一次(按高奖励)。为了扩大受奖面,对个人单项最高奖的业绩点也采取封顶措施:国际级为55点,国家级为40点,市级为25点,校级为10点。

此项奖励在事件发生后由个人向学院办公室、教务办或学工办申报,也可由各部门领导和学院分管领导推荐,经汇总后提交学院办公室汇总,最后由院考核小组讨论并投票决定。

六、专项奖励工资:

根据学校下拨的额度及发放内容对学院教师发放。

以上方案由学院负责解释,如与学校相关文件不符,则按学校相关文件执

行。

本分配办法经学院教代会讨论表决通过后自 2021 年 1 月起施行，原《医疗器械与食品学院绩效工资二级分配办法》（学院〔2018〕4 号）同时废止。

上海理工大学医疗器械与食品学院

2021 年 1 月 5 日

附录：岗位工作量津贴系数及业绩点的基本要求和计算方法

表 1 教学科研、教辅、辅导员岗位工作量津贴系数/月

岗位	正高	副高	中级、博士	初级、高级工	其他
系数	4	3	2	1.6	1.1

管理岗位工作量津贴系数/月

系数 岗位类别	任职年限					
	3年以下	4-6年	7-9年	10-12年	13-15年	16年以上
处级副职	3	3.09	3.18	3.27	3.36	3.45
科级正职	2.5	2.57	2.64	2.71	2.78	2.85
七级职员、科级副职	2.0	2.06	2.12	2.18	2.24	2.3
八级及以下职员	1.6	1.65	1.7	1.75	1.8	1.85

表 2 高级专业技术职务岗位等级专项津贴（元/月）

岗位等级	一级	二级	三级	五级	六级
津贴（元）	6000	4000	2000	1200	600

表 3 相关岗位额定业绩点指标

一、教学科研岗：

专业技术职务 岗位等级	正高			副高			博士	中级	硕士	初级
	二级	三级	四级	五级	六级	七级				
科研经费业绩点指标	14	13	12	10	9	8	4	/	/	/
成果业绩点指标	18	17	16	14	13	12	8	4	2	1
教学工作量要求	300	300	300	270	270	270	240	240	240	240

二、科研教学岗：

专业技术职务	正高	副高	博士
科研经费业绩点指标	20	16	12
成果业绩点指标	20	16	12
教学工作量要求	165	165	165

表 4 科研经费业绩点计算方法

项目	国家级纵向当年进款数	省部级纵向当年进款数	个人与单位合作纵向进款数	横向科研当年进款数	科研编制横向科研当年进款数		
					副高	中级	其他
当量数	1万	1万	1万	1万			
业绩点	2	1.5	1.2	1			

注：当年进款数指当年进款的纯研究经费，不含工程费和代购设备费。以上仅对工科类项目。

表 5 教学业绩点计算指标

	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
校级其他教学奖	--	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			
国家级 / 市级 优秀教学团队	100 / 50			
国家级 / 市级实验教学示范中心	100 / 50			

表 6 研究生培养成果业绩点计算指标

研究生成果		业绩点
全国百篇优秀博士论文（提名）		150（100）
市级优秀博士 / 硕士学位论文		30 / 20
校级优秀博士 / 硕士学位论文		10 / 5
研究生科技获奖	国家级奖励 1、2、3 等奖	12、10、8
	省（市）部级 1、2、3 等奖	8、6、4
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

表 7 论文、著作成果业绩点计算指标

论文（著作）级别	业绩点（点 / 篇）
SCIENCE、NATURE、CELL 上发表的论文	200
Nature 系列子刊（影响因子大于 10） / Science 系列子刊（影响因子大于 10）	100
ISI-JCR 一区论文/中国计算机学会-A 类	50
ESI 高被引论文	35
ISI-JCR 二区论文/中国计算机学会-B 类	20
中国科技期刊卓越行动计划期刊论文（领军期刊和重点期刊）	12
ISI-JCR 三区、四区/中国计算机学会-C 类	10
EI 核心版（不包括会议论文）	8
A 类期刊论文及中国科技期刊卓越行动计划期刊论文（梯队期刊）	6
B 类期刊论文	3
国家级教材（主编）	20/部
专著（10 万字以上）	15/部
一般译著、编著、教材（10 万字以上）*	5/部

表 8 知识产权成果业绩点计算指标

知识产权名称	国外发明专利 (指欧、美、日发达国家)	其它发明专利	实用新型专利	外观设计专利	计算机软件著作权
业绩点	20	10	4-1★	4-1*	4-1*

针对以上表格的说明：(1) 申请以上成果业绩点的人员必须是相应论文、著作、专利或奖项的作者或成员。(2) 统计只针对署名上海理工大学、第一作者所在学院进行；(3) 上海理工大学为第二单位的按 30% 计算；(4) 第一作者单位为上海理工大学其他学院，不能计算。但如果是研究生，则算给导师；(5) 带*的项目不用于计算超任务业绩点奖励。(6) 优秀国家级教材指国家普通高等教育精品教材、国家“十四五”、“十五五”规划教材。(7) 带★的项目，只计算 1 项；(8) 论文录用通知可算成果业绩点，但不用于计算超任务业绩点及奖励。(9) ISI-JCR 数据表以中国科学院文献情报中心 JCR 期刊分区（大类）数据为准。(10) 中国计算机学会（CCF）推荐的国际学术会议以最新版推荐目录为准。(11) 符合两种以上奖励标准的论文，择其最高奖进行奖励。

表9 科研获奖成果业绩点计算指标

获奖名称	业绩点			
	特等奖	一等奖	二等奖	三等奖
国家自然科学/技术发明/科技进步奖	--	500	300	--
上海自然科学/技术发明/科技进步奖	300	225	75	10
高等学校科学研究优秀成果奖	--	225	75	--
其他省部级科学技术奖	225	150	50	-

表9备注说明：1) 我校为第一完成单位获国家或部（委）或省（市）级科研成果奖者，按表10给予计算业绩点。2) 国家科学技术奖以我校为第二完成单位的，按照表10列明绩点的60%予以奖励；以我校为第三完成单位的，按照表10列明绩点的40%予以奖励；以我校为第四及以后完成单位的，按照表10列明绩点的20%予以奖励。3) 上海市科学技术奖、高等学校科学研究优秀成果奖（科学技术）、省部级科学技术奖（指其他省级政府设立的科技奖、中国机械工业联合会及具有推荐国家科技奖资格的各类协会奖项等）以我校为第二完成单位的，按照表10列明绩点的50%予以奖励；以我校为第三完成单位的，按照表10列明奖励绩点的30%予以奖励；以我校为第四及以后完成单位的，按照表10列明奖励绩点的10%予以奖励。

表10 育人工作业绩点计算指标

工作内容	业绩点	备注
（必选项）完成课程思政相关项目，包括获批校级以上课程思政立项课程、编写课程思政教学大纲及教学设计、发表课程思政教研论文、编写课程思政教学案例、担任课程思政领航团队（课程）负责人、开设课程思政公开课等。	1（不累计）	由教务办认定
担任本科生班主任	1	工作津贴按学校、学院政策考核后发放
担任学士导师或学生社团指导老师	1	
指导本科生发表科研论文或发明专利，指导学生为主体的科创项目，指导学生开展社会实践活动，担任面向本院学生讲座或培训的主讲人，担任学生活动评委或学生科技（学术）活动评审。	1（不累计）	由教务办和学工办认定

表10备注说明：本表格内容不参与超业绩点奖励，年度未完成育人2个业绩点要求，当年考核不能为“优秀”；连续三年未完成，将列入聘期考核结果，并在岗位等级、职称聘任评议推荐时，在其他条件同等情况下排序后移。

表 11 教研项目业绩点计算指标

教研项目	成果业绩点
科研项目课程	申报：0.5；获得校级立项：1
一流本科教材建设项目	申报：0.5；获得校级立项：1；获得上海市立项：3
“教学成果奖”培训项目	申报：0.5；获得校级立项：1
一流本科课程项目（线上、线下、线上线下混合式）	申报：0.5；获得校级立项：1；获得上海市立项：3
虚拟仿真实验教学培育项目	申报：0.5；获得校级立项：1；获得上海市立项：3
新农科研究与改革实践项目	申报：1；报出上海市：3
新工科研究与实践项目	申报：1；报出上海市：3
重点课程项目	申报：0.5；获得校级立项：1；获得上海市立项：3
优质在线课程项目	申报：0.5；获得校级立项：1；获得上海市立项：3
发表教研论文	正式刊物：1；校定 B 类：3；校定 A 类：6
青年教师教学竞赛	申报：0.5；获校级 1/2/3 等奖对应绩点 3/2/1；获上海市级 1/2/3 等奖对应绩点 6/5/4

表 11 备注说明：（1）本表各项中，除“发表教研论文”及“青年教师教学竞赛”外，其它项目每位老师每年累计绩点上限为 3，该绩点可计入年终成果绩点，但不计入超业绩点奖励。
（2）对于教务处发布的本表中不包含的其它教学项目，可参照本表中相关项目计算绩点。

附件 1

关于学院办公室行政管理人员考核及岗位津贴发放标准的办法

为了提高管理人员的工作积极性，发挥每个人的特长，给每个人都有上升的空间和努力的方向，学院党政工联合会议讨论决定，以科学发展观为引导，改革学院办公室行政管理人员考核及岗位津贴发放标准的办法，如下：

- 1、 管理人员岗位津贴可以按照行政职务发放，也可以按照技术职称发放，由管理人员个人向学院提出申请。
- 2、 按行政职务发放岗位津贴的管理人员，其年度考核根据学校及学院相关文件进行。
- 3、 按技术职称发放岗位津贴的管理人员，其年度考核除根据学校及学院相关文件进行外，还要符合下列 4-7 项的考核办法。
- 4、 按技术职称发放岗位津贴的管理人员，每年增加成果绩点考核，每年成果绩点数必须至少达到其技术职称的要求（按照学院相应的技术职称考核文件要求进行）。
- 5、 $\text{绩点考核津贴} = (\text{技术职称津贴} - \text{行政职务津贴}) * \text{当年获得点数} / \text{技术职称成果绩点数}$ 。如果“当年获得点数”大于“技术职称成果绩点数”，则其比值按照 1 计算，而（当年获得点数—技术职称成果绩点数）计入当年学院成果绩点奖励点数。
- 6、 成果绩点必须是第一作者或完成人。
- 7、 平时按月发岗位津贴的 70%，另外 30%年终考核发放，采用多退少补的方法进行。

附件 2

“低职高贴”奖励办法

背景：

1. 由于大学对高级职称的教师岗位有定额定编的要求，所以，学院的高级职称岗位满额后，部分教学科研优秀的教师将受到职称晋升名额的限制，而暂时不能享受相应的高级职称的津贴待遇。
2. 分析学院往年的考核统计，有部分教师的科研绩点超过其上一级职称教师科研绩点的平均值。
3. 鼓励教师的科研工作。
4. 稳定暂时不能晋升职称的教师群体。

实施办法：

1. 按照教师的职称，分类统计年终考核的经费业绩点和成果业绩点，并求各职称的平均值。
2. 对某一职称教师，如果其经费业绩点和成果业绩点均分别超过上一级职称教师的平均经费业绩点和成果业绩点，则该教师的岗位津贴在当年提高一级，年终一次性补充差额部分。（经费必须为第 1 负责人）
3. 对应某一职称，只能有不超过 5 名教师可以享受“低职高贴”奖励，如果某一职称的教师中有超过 5 名教师符合条件，则取前五名。
4. 排名按照总业绩点，其中，总业绩点计算方法：
总业绩点=经费业绩点*30%+成果业绩点*70%。
5. 如果享受“低职高贴”奖励，则该教师的超业绩点的基础额度按照上一级职称计算。