

上海理工大学中德国际学院

2021 年度考核及业绩津贴发放二级管理实施方案

根据《上海理工大学绩效工资实施方案》（上理工[2014]30 号）和《上海理工大学绩效工资实施方案》（上理工[2020]220 号）文件精神，的通知精神，以及 2021 年度学校各职能部处对学院的各项考核指标，结合中德国际学院实际情况，特制定并实施本方案。

一、指导思想

根据学校推进和深化二级管理改革的总体思路和校内岗位业绩津贴额度实行两级管理改革的精神，坚持以科学发展观引领实践，加强以提高中外合作办学质量为核心的内涵建设，统筹考虑中德合作办学的特点，建立健全新型的业绩考核、津贴分配和激励机制，充分调动和发挥全院教职员工的积极性，提高人才培养能力及办学质量，保证学院合作办学各项任务的完成。

二、基本原则

1. 坚持以改革促发展

围绕人才培养根本任务，充分发挥绩效工资的激励导向作用，以分配制度改革推动人才培养模式、科技体制改革，推进现代大学制度建设。

2. 坚持深化二级管理

充分发挥二级管理部门在绩效工资分配中的主导性、创造性和能动性，

充分考虑不同类型学院、学科、人员的绩效特点，区别对待，当量处理。

3. 坚持重贡献可持续

优绩优酬，兼顾公平，向优质发展学科和一线教师倾斜，向爱岗敬业的管理、其他专技和工勤技能骨干倾斜，主要以年度绩效工资增量部分用于办学质量激励。

三、考核办法

根据《上海理工大学绩效工资实施方案》（上理工[2014]30号）和《上海理工大学绩效工资实施方案》（上理工[2020]220号）文件精神，绩效工资由基础性绩效工资和奖励性绩效工资二部分构成，基础性绩效工资占总量的60%，奖励性绩效工资占总量的40%。

基础性绩效工资分为岗位津贴和工作量津贴两个项目。其中，岗位津贴占总量的22%，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，由学校统一发放；工作量津贴占总量的38%，主要体现工作人员的工作强度、责任和数量。根据专业技术、管理等不同岗位的工作特点和工作任务确定标准，工作量津贴参照《上海理工大学绩效工资实施方案》之《附件4：直属部门绩效工资实施细则》中“附表1：直属部门人员工作量津贴系数一览表”中相关条目和《附件2：二级管理部门绩效工资实施细则》中第三条第2点标准执行。

奖励性绩效工资主要体现实际贡献等因素，分奖励性津贴、绩效奖励工资和专项奖励工资三个项目。其中奖励性津贴占总量的10~15%，综合教学、实验、辅导员、管理等各类岗位人员上年度考核结果、工作业绩、

岗位表现、职务等级及师德师风等情况进行分类分级；绩效奖励工资占总量的 15%，根据部门和人员年度考核结果于年底一次性发放；专项奖励工资占总量的 10~15%，依据附件 5 核定，结合实际适时发放。

学院自主分配的绩效工资包括工作量津贴、奖励性津贴、绩效奖励工资和专项奖励工资四个项目(见表一)。其中，工作量津贴和奖励性津贴与日常教学工作和管理挂钩，依据人员编制核定数和办学规模，依照完成工作的数量情况考核；绩效奖励工资根据年度办学绩效和办学目标完成情况，按照对学院办学工作的贡献大小，依照完成工作的质量情况考核；专项奖励工资对未纳入常规工作量核算的中外合作办学部分工作(包括合作办学评估工作、各项事务性协调沟通等)进行奖励。

表一：学院自主分配的绩效工资表

一 级	二 级	比 例	三 级	比 例	备 注
基础性 绩效考核	工作量津贴	85%	根据岗位对应的工作量津贴系数按月发放		
	奖励性津贴	15%	工作量超基准部分、协作学院授课课时津贴等		
绩效 奖励 考核	考核发放	40%	年终一次性分配，考虑教学和管理工作的质量		
	奖励发放	60%	办学目标奖	18%	对应目标指标的激励发放
			办学绩效奖	42%	对应绩效部分的激励发放
专项奖励 工资	对未纳入常规工作量核算的视具体情况予以奖励				

(一) 基础性绩效考核

根据《上海理工大学绩效工资实施方案》(上理工[2014]30 号)和《上

海理工大学绩效工资实施方案》(上理工[2020]220号)文件精神,文件精神,基础绩效工资中“工作量津贴和奖励性津贴”的额度根据学院编制核拨,学院编制主要根据办学规模(即学生数)核定。因此,基础性绩效考核针对“工作量津贴和奖励性津贴”,根据年度完成的教学和管理工作的数量考核。从学院实际情况出发,工作量津贴和奖励性津贴分别设定为基础性绩效考核的85%和15%。

发放范围:所有受聘于学院的在编在岗人员,分管理岗位(包括学院办公室人员、学生工作人员)和教师岗位(专职教师和实验室管理岗)分别考核。

1. 工作量津贴系数

工作量津贴的发放参照《上海理工大学绩效工资实施方案》之《附件4:直属部门绩效工资实施细则》中“附表1:直属部门人员工作量津贴系数一览表”中相关条目和《附件2:二级管理部门绩效工资实施细则》中第三条第2点标准并结合学院实际情况执行。

工作量津贴系数 α :按照“附表1:直属部门人员工作量津贴系数一览表”对应条目结合现任职级年限长短核定。高级(副高级)职称教师按四级和七级结合现任职级的年限标准,见表2。其职级差按照学校核定的标准,五级为1.44万元/年,六级为0.72万元/年。

根据学校核拨的工作量津贴总额 T_A 、学院核定编制数 $P(P=P_1+P_2$,其中管理岗位人员数 P_1 和教师岗位数 P_2)以及各人员对应的工作量津贴系数确定工作量津贴系数单价 $\beta_A=T_A/12\sum_i^P\alpha_i$ 。根据学校核拨到学院的奖励性津贴总额 T_B ,确定奖励性津贴系数单价 $\beta_B=T_B/12\sum_i^P\alpha_i$ 。

当编制内教职工出现职务晋升、新引进人员等情况时， β_A 和 β_B 在当年度核定的额度内及时调整。

表二：学院自主分配的绩效工资表

系数 岗位	现任职级年限					
	3年以下	4-6年	7-9年	10-12年	13-15年	16年以上
正高	4.00	4.12	4.24	4.36	4.48	4.60
副高	3.00	3.09	3.18	3.27	3.36	3.45
讲师	2.10	2.16	2.22	2.28	2.34	2.40
助教及以下	1.40	1.44	1.48	1.52	1.56	1.60
处级副职	3.00	3.09	3.18	3.27	3.36	3.45
科级正职	2.50	2.57	2.64	2.71	2.78	2.85
科级副职	1.80	1.85	1.90	1.95	2.00	2.05
七级职员	1.60	1.65	1.70	1.75	1.80	1.85
八级及以下	1.40	1.44	1.48	1.52	1.56	1.60

注：四级以上正高(七级以上副高)职称教师按四级和七级标准及现任职级的任职年限核定工作量津贴系数，其级差部分根据学校核定数额发放，并按照年度单价折算系数。

2. 管理岗位

管理岗位人员包括学院行政管理人员和辅导员，其聘用按照学校核定的编制数严格执行，须完成各管理岗位职责范围内的工作。学院专职管理人员参照上理工[2009]188号《党政管理及各类人员年度考核暂行办法》执行；学院合作办学的其他兼职管理人员按学院制定的有关考核办法执行；

辅导员按上理工委[2007]40号《关于进一步加强校辅导员队伍建设的若干规定》等执行。

管理岗位人员的工作量津贴和部分奖励性津贴根据工作量津贴系数 α 、工作量津贴系数单价 β_A 和奖励性津贴系数单价 β_B 按月发放，原奖励性津贴按照年度单价折算系数。

3. 教学岗位

学院人均教学工作任务按照 $\langle A \rangle = (M - M_G) / P_2$ 测算。考虑到各专业课程设置的差异，设定教师应完成的基准教学标准学时数为 $A_{\min} = 60\% \times \langle A \rangle$ 。其中 M 为本年度学院应完成的总教学标准学时数， M_G 为本年度德方教师完成的总教学标准学时数(含实验学时)。

实验室管理岗对应的管理工作折合基准教学标准学时数 A_{\min} 的50%，其余工作量应通过承担指导实验等方式完成。

考虑到目前部分专业隔年招生的现状，教师教学工作量的超额(或不足)部分可在二个连续年度内划转，但各教研室应完成当年度学校下达的教学指标。

教师岗位的工作量津贴根据工作量津贴系数 α 、工作量津贴系数单价 β_A 按月发放。

教师实际完成的年度教学工作量 A_i 与基准教学标准学时数 A_{\min} 之间的超额(或不足)部分 $\Delta_i = A_i - A_{\min}$ 以奖励性津贴的方式发放(或扣除)，在年度中一次性(或分批)发放。

相应的标准学时发放标准 γ_B 根据教师岗位的奖励性津贴额度 T_{B2} 计算 $\gamma_B = T_{B2} / \sum_{i=1}^{P_2} \Delta_i$ ，其中 $T_{B2} = T_B - T_{B1} - T_{B0}$ ， T_{B1} 为管理岗位人员的奖励性津贴发放

总额， T_{B0} 为协作学院教师承担课时数的课时津贴总额(划转到协作学院)。

学院预留工作量津贴和奖励性津贴总额的 10%，在年底与考核奖励同时发放。工作量津贴和奖励性津贴的发放细则详见附件三。

4. 岗位任务目标

教师岗位的任务目标：按照学校要求，教师岗位每个年度应承担至少 6 个学分的本科课堂教学任务。完成本学院教学任务达到基准教学标准学时数 A_{\min} 为年度考核合格的必要条件。教师岗位的教学工作量指标不设级差，但对于不同职称和职级的教师，在学院教学管理、合作办学具体职责、对学院各项办学目标和办学绩效的贡献方面区别对待，设立不同的标准(见表 3~5 和院聘岗位职责文件)。

管理岗位的任务目标：管理岗位人员包括学院党政中层干部副职、办公室主任、教务秘书、外事秘书、辅导员等，其任务目标按照学院岗位设置对应的岗位职责相应条款执行。

5. 党政管理人员

党政正职应以完成党政管理岗位工作职责为主，其工作量津贴由学校负责发放，不占用本学院额度。按照学校规定，在基础性绩效考核中，党政正职不得以领导干部的名义领取各类津补贴，在完成 1/3 基准教学工作量以上的部分参与奖励性津贴分配。

(二) 绩效奖励考核

绩效奖励考核与“绩效奖励工资”对应，从质量上对年度完成的教学、科研和管理工作进行考核。

绩效奖励工资占总量的 15%，分考核发放和奖励发放。考核发放占绩效奖励工资的 40%、奖励发放占绩效奖励工资的 60%。奖励发放包括办学目标奖和办学绩效奖两部分，其中办学目标奖总量占奖励发放的 30%，办学绩效奖总量约为奖励发放的 70%。依据《附件 3：二级管理部门办学绩效目标考核办法》执行，根据办学目标和部门绩效完成情况由学校年底核定一次性发放。

根据学校精神和各项目标与绩效考核的划分原则(详见附件二)，考核发放部分针对学院人才培养的质量进行，占绩效奖励工资的 40%；奖励发放部分针对办学目标和绩效指标中有关人才培养、科学研究、师资队伍、社会声誉与日常管理 etc 细则进行考核(详见附件二)。其中，人才培养方面的奖励不低于绩效奖励工资的 45%。

1. 绩效奖励目标的细化指标体系

根据《附件 3：二级管理部门办学绩效目标考核办法》，学校与学院签订的当年度办学目标各项二级指标包括：本科生培养质量、专业建设、学生对外交流、科研经费、科研成果、科研质量及影响力、人才引进与师资队伍建设、社会关注、科学管理等。

结合中德合作办学的实际情况，学院将语言教学合格率、毕业生就业率、授课班级学生认同度、实验室建设、精神文明建设等纳入考核机制，用于奖励对学院发展做出突出贡献的个人和集体。

根据目标和绩效考核指标(见本方案附件二)，依据各教师岗位和管理岗位的差异，明确相关人员与目标指标的对应关系，该对应关系用于界定日常工作中的主要职责范围，绩效考核奖励以做出实质性贡献为依据。

根据学校科研绩效指标设定“表三：科研指标基准值”。

表三：科研指标基准值

	正高职称	副高职称	博士(中级)	其他
A类论文(点)	6	3	2	0
纵向经费(点)	1 (0.5)	0.6 (0.3)	0.4 (0.2)	0.2 (0.1)
横向经费(点)	1 (0.5)	0.6 (0.3)	0.4 (0.2)	0.2 (0.1)
总点数	8 (7)	4.2 (3.6)	2.8 (2.4)	0.4 (0.2)

注：科研论文和经费以科技处认定的数据为准。考虑到学科差异，经管文科的科研经费指标取理工科的一半(见括号内数据)。教学工作量的超额部分可按照33标准学时充抵一个科研绩点。

2. 绩效奖励工资

绩效奖励工资的发放范围为全院教职员工，分考核发放与奖励发放二部分，考核发放部分约占绩效奖励工资的40%，奖励发放部分约占绩效奖励工资的60%。

根据学校[2014]30号文件精神，奖励发放包括办学目标奖和办学绩效奖二个部分，分别占奖励发放的30%和70%（相当于绩效奖励工资的18%和42%）（参见表一）。奖励发放部分根据学院年度办学目标中各项二级指标的完成情况以及学校在年底考评中核发的数额对做出贡献的相关人员和集体进行针对性奖励，并考虑管理岗位在其中的贡献、确保管理岗位人员的利益。

考核发放部分的实施细则详见附件二，奖励发放部分实施细则详见附件三和附件四。

（三）专项奖励工资

中德国际学院专项奖励工资主要涉及中外合作办学津贴，对中外合作办学中未纳入常规工作量核算的部分(包括中外合作办学中涉及的事务性协调沟通、合作办学评估工作等)奖励。在学校核定的发放额度范围内对参与中德合作办学的本院教师和协作学院教师发放。参照上理工[2014]30 号文“关于印发《上海理工大学绩效工资实施方案》的通知”中“附件 5：专项奖励工资实施细则”相关条款执行。

（四）惩罚处理

为保证教学质量，并维持学院各项工作有序开展，对发生以下情况人员，由学院考核工作小组集体讨论决定，年终考核不能评优，扣除其部分至全年的工作量津贴、奖励性津贴和业绩津贴，并可采取下调工作量津贴、高职低聘、解聘等措施。

(1) 多次无故缺勤或事假缺席学院组织的集体活动、学习、会议达到 1/4 者，年终考核不能评优；

(2) 无正当理由不参加考核者，定为“不合格”；

(3) 无正当理由不执行学院、部门分配工作或不认真履行工作职责，对学院工作造成重大影响者，根据程度年终考核定为“基本合格”或“不合格”，并扣除其部分工作量津贴；

(4) 按照《上海理工大学本科教学事故认定与处理办法》认定的教学事故责任人，年终考核不能评优。对二级教学事故责任人，扣发部分工作量津贴。对三级教学事故责任人，当年度考核为“不合格”，并扣发部分或至

全年的工作量津贴（详见上理工教[2015]198号文《上海理工大学本科教学事故认定与处理办法》）；

（5）违纪、违规、违法者，年终考核定为“不合格”，扣除其部分或至全年的工作量津贴，并解聘。

（五）其他规定

（1）新进校具有博、硕士学历学位且受聘中级或初级专业技术职务的青年教师，进校起一年内实行青年教师基本收入保障制。按照学校发布的当年度青年教师基本收入指导标准执行（博士的工作量津贴和奖励性津贴不低于5000元/月，硕士的工作量津贴和奖励性津贴不低于3500元/月）。在进校一年内须承担一定的教学和科研工作，但不作为考核的主要依据。

（2）参与学校教师岗位培养“三大计划”的人员，在培期间其工作量不参与考核，绩效工资发放按照学校相关规定执行。

（3）经学院批准公派出国进修或在国内脱产学习超过1个月、休产假、病假、事假以及受各种处分者，按上理工[2014]30号文“关于印发《上海理工大学绩效工资实施方案》的通知”中“附件6：绩效工资日常管理暂行办法”执行。

（4）考核年度内，教师的专业技术职务如发生变动，则按实际晋升时间分段考核。本方案实施后公布的教师专业技术职务(职级)变动，其工作量津贴的差额部分只补发当年内部分。

（5）根据上理工〔2011〕129号文规定，担任青年教师导师一年并经学院考核认定后给予指导教师一定的工作量补贴（具体见“学院指导教师补贴

和考核办法”)。

(6) 考虑到部分专业隔年招生的特殊情况，当年度的教学、科研业绩超额(或不足)部分可申请与下一年度一起结算。但跨度不得超过二年。

(7) 本方案未尽事宜遵循《上海理工大学绩效工资实施方案》(上理工[2014]30号)和《上海理工大学绩效工资实施方案》(上理工[2020]220号)文件及其附件的精神和规定，由学院考核工作小组讨论决定。

附件一：2021年中德国际学院考核工作小组和考核监督小组成员名单

附件二：2021年基础性津贴和奖励性津贴发放细则

附件三：2021年绩效奖励工资中考核发放部分的实施细则

附件四：2021年绩效奖励工资中奖励发放部分的实施细则

中德国际学院

2021年4月27日

附件一：

2021年中德国际学院考核工作小组和考核监督小组成员名单

为开展2021年度的考核工作，学院考核工作小组及考核监督小组成员名单调整如下：

1. 考核工作小组

组 长：杨承三 副组长：李筠

成 员：崔建昆、郭健全、沈建强、王晔、徐芳、徐璟玮(兼秘书)

2. 考核监督小组

组 长：马艳艳

成 员：张冰、陈家怡

3. 提案审查处理小组

组长：苗朋朋

成员：刘贝贝、司呈勇

中德国际学院

2021年4月27日

附件二：

2021 年基础性津贴和奖励性津贴发放细则

考虑到教师岗位与管理岗位工作性质的差异，工作量津贴和奖励性津贴发放区别对待。根据 2021 年下达的额度和学院实际情况测算，工作量津贴系数单价取 $\beta_A=2600$ 元。

1、**教师岗位**：工作量津贴 = $\beta_A \times \alpha_i$ ；奖励性津贴 = $\gamma_B \times (A_i - A_{\min})$ 。其中， α_i 为教师的工作量津贴系数、 A_i 为教师实际完成的年度教学工作量， A_{\min} 为基准教学标准学时数、 γ_B 为单位标准学时发放单价。教师的工作量津贴按月发放，奖励性津贴分批次发放。协作学院教师在我院授课的课时津贴包含在奖励性津贴中，发放标准与本院教师同等。

2、**管理岗位**：工作量津贴 = $\beta_A \times \alpha_i$ ；奖励性津贴 = $\beta_{B1} \times \alpha_i$ 。管理岗位的工作量津贴和部分奖励性津贴按月发放，发放标准 = $(\beta_A + \beta_{B1}) \times \alpha_i$ ；余下的奖励性津贴 = $(\beta_B - \beta_{B1}) \times \alpha_i$ 分批次发放。

3、**青年教师**：青年教师的工作量津贴和奖励性津贴在报到一年内按照学校关于青年教师基本收入保障标准的指导性意见发放(博士的工作量津贴和奖励性津贴不低于 5000 元/月，硕士的工作量津贴和奖励性津贴不低于 3500 元/月)。在进校一年内须承担一定的教学和科研工作，但不作为考核的主要依据。

4、**预留部分**：预留工作量津贴和奖励性津贴总额的 5%，用于年度考核时扣补。

附件三：

2021 年绩效奖励工资中考核发放部分的实施细则

考核发放部分占绩效奖励工资的 40%，其额度根据年度考核学校下达的总额确定。

考核发放部分主要体现人才培养中有关教学、科研和管理方面“绩、能、勤、效”的综合精神，按照工作量津贴的权重因子，并结合教学工作量完成情况、课程教学评价因子、学生就业率、参加学院组织集体活动表现等情况进行调整。

具体细则如下：

1、教学工作量未达院设基准值 A_{\min} 的教师，考核发放部分按照其实际完成教学标准学时数 A_i 与基准值 A_{\min} 的比率折算 $\eta_1=A_i/A_{\min}$ ；

2、学生评教(主讲)排序前三位教师且其评教分数高于平均值的 1.1 倍时取 $\eta_2=1.05$ ，学生评教排序末尾三位教师且其评教分数低于平均值的 0.9 倍时取 $\eta_2=0.95$ ；

3、学生评教(助教)排序第一名教师且其评教分数高于算数平均值的 1.1 倍时取 $\eta_3=1.05$ ，学生评教排序最后一位教师且其评教分数低于算数平均值的 0.9 倍时取 $\eta_3=0.95$ ；

4、年度内未完成预定的科研任务(科研经费和论文指标)，考核发放在 $\eta_4=0.95\sim 1$ 之间按完成指标的比例折算；

5、年度内未参加学院组织集体活动次数达到(或超过)1/4 者(因学院工作需要派出除外)，考核发放按照 $\eta_5=0.8$ 及以下并按线性折算；

6、不服从学院和教研室安排工作，或在年度内造成重大责任事故者，

取 $\eta_6=0.5$ 或以下。

上述各因子的基准值取 $\eta_j=1$ 。每位教职工的总折合因子为上述所有因子累积 $\eta^i = \prod_j \eta_j$ 。

具体计算办法：设绩效奖励工资总额为 Y ，则考核发放总额为 $0.4Y$ ；学院全体员工的总权为 $\mu = \sum_i^P \eta^i \alpha_i$ ，其中 $\eta^i = \prod_j \eta_j$ ；则单价为 $\xi = 0.4Y/\mu$ ，并由

此得到教师(或管理人员)的考核发放额度 = $\xi \times \eta^i \alpha_i = 0.4Y \times \frac{\eta^i \alpha_i}{\sum_i \eta^i \alpha_i}$ 。

附件四：

2021 年绩效奖励工资中奖励发放部分的实施细则

根据《上海理工大学绩效工资实施方案》（上理工[2014]30 号）和《上海理工大学绩效工资实施方案》（上理工[2020]220 号）文件精神，奖励发放包括办学目标奖和办学绩效奖二个部分，分别占奖励发放的 30%和 70%(相当于绩效奖励工资的 18%和 42%)(参见表 1)。奖励发放部分根据学院年度办学目标中各项二级指标的完成情况以及学校在年底考评中核发的数额对做出贡献的相关人员和集体进行针对性奖励，并考虑管理岗位人员在其中的贡献。

(1) 办学目标奖

学校本年度对我院办学目标完成情况进行考核，并核定奖励额度。按照学校给出的办学目标指标，明确了相关指标与主要责任对应关系，鼓励全体教师根据所聘岗位职责和自身实际情况对照办学目标指标做出应有的贡献。

办学目标奖的发放办法：按照各项具体目标指标的完成情况，对相应的参与人员(集体)根据其贡献的大小实施针对性奖励。奖励额度根据年底一次性核定数额计算，办学目标奖的奖励不考虑职称和职级差别。

(2) 办学绩效奖

根据我院办学绩效年度考核的奖励额度进行相关奖励。奖励指标按照

人才培养、科学研究、师资队伍、社会声誉与日常管理等几个方面细化。

(2.1) 教学成果奖励基数

对在人才培养方面取得成绩及为促进学院合作办学做出重要贡献的个人或集体，按以下办法给予奖励（同一成果按最高级别奖励）：

- (1) 获国家级教学成果特等/1/2 等奖，奖励基数取 30/20/10；
- (2) 获省部级教学成果特等/1/2/3 等奖，奖励基数取 10/6/3/2；
- (3) 获国家级优秀教材 1/2 等奖，奖励基数取 5/3；
- (4) 获省部级优秀教材 1/2/3 等奖，奖励 2/1.5/1；
- (5) 获国家级精品/市级重点，奖励 3/1；
- (6) 获国家级/市级/校级教学名师奖，奖励基数取 5/2/0.5；
- (7) 获国家级/市级教学团队称号，奖励基数取 10/5；
- (8) 指导学生获国家级 1/2/3 等竞赛奖，奖励基数取 3/2/1；
- (9) 指导学生获省部级 1/2/3 等竞赛奖，奖励基数取 1/0.8/0.5；
- (10) 获校教学质量优秀 1/2/3 等奖，奖励基数取 0.5/0.4/0.3；
- (11) 获得市级/系统/校级各项先进个人称号，奖励基数取 1/0.8/0.5；
- (12) 获得市级/系统/校级各项先进集体称号，奖励基数取 2/1.5/1；
- (13) 承担国家级/市级课程建设已结题或完成鉴定，奖励基数取 2/1；

以上各项以校教务处认定为准。此外，对本年度学院工作有突出贡献、且未列入以上项目者，例如，承担实验室建设项目、合作办学中外评估中获得无条件通过(或表彰)、出版教材、B1 考试一次通过率达到 85%等，经学院党政领导班子提议、学院考核工作小组讨论，给予一定奖励。

具体奖励办法：根据年度考核结果核定的奖励基数总和、学校核发的奖励金测算每个奖励基数的大小，按照具体的奖励基数实施奖励。

(2.2) 科研成果奖励基数

科研成果奖励包括科研获奖、科研经费和科研成果三个部分，分别以绩点数进行折算。

2.2.1 科研获奖方面：

(1) 获得国家级奖项(自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖、人文社科)一等奖/二等奖，绩点数取 500/300；

(2) 获得省部级奖项(自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖、人文社科)一等奖/二等奖/三等奖，绩点数取 150/100/20；

2.2.2 科研经费方面：

(1) 为学院争取到一项企业(或其他社会力量)资助，硬件投入金额 10 万及以上，绩点取 10；

(2) 年度内项目到款经费按照国家级纵向/省部级纵向/横向，每 10 万元分别取绩点 20/15/7.5，其中横向经费应扣除硬件部分。在校内获得的项目经费一律不计算业绩点。

2.2.3 科研成果方面：

科研成果指科研论文、专利、专著(编著和译著)等影响学校排名的科研产出。参照上理工[2013]200 号文《关于印发上海理工大学科技奖励办法的通知》：

(1) SCI-I 区论文，绩点取 100；

(2) SCI—II 区论文，绩点取 20；

(3) SCI/SCIE/SSCIE/A&HCI 收录论文绩点取 12；

(4) 校定 A 类论文，绩点取 6；

(5) 校定 B 类论文，绩点取 2*；

(6) 专著/编著/译著(每部)，绩点取 6/4*/4* (限定第一主编为我校、第一版且 10 万字以上)；

(7) 授权发明专利/软件著作权/实用新型专利(每项)，绩点取 6/2/1*。

对于科研获奖，本学院排名第二时乘系数 0.6、第三时乘系数 0.4、第四时乘系数 0.2、第五及以后乘系数 0.1；重复获奖按最高点计算。

科研方面的绩效奖励需出示证书原件或成果原件并递交复印件，以科研处纸质核定文本认定并归入本学院的绩效考核成果为准；科研项目经费只适用于归属在本学院名下的部分。

对于不列入学校绩效范围内的科研成果(带*部分绩点)，只能抵充科研达标绩点，不能作为科研奖励绩点。与科研有关的办学绩效奖励应在扣除表三的基准值基础上进行。

具体奖励办法：根据年度考核结果核定的绩点总和、学校核发的奖励额度测算每个绩点的大小，按照具体的绩点数实施奖励。

(3) 激励机制

管理岗位人员参与绩效奖励工资的分配。考虑到管理岗位人员的工作性质与专任教师的差异，相关的奖励发放应确保不低于同职称教师平均值。

本学院为教学型学院，为确保本科教学的顺利进行、提高教学质量，

用于人才培养方面的奖励体现在考核发放和奖励发放二个部分，超过绩效奖励工作的 60%。

为了完成学校下达的各项办学指标(办学目标指标和办学绩效指标)，学院鼓励教职员工积极开展教学研究、科学研究以及中德合作办学方面的教学交流活动，并在学院财力允许的范围内，对相关活动给予资助。