

上海海洋大学水产与生命学院 2016 年度人事考核与分配方案

(2016 年 4 月 5 日学院教代会通过稿)

为进一步聚焦学院发展目标，完善学院治理结构，激发学院办学活力，根据《上海海洋大学学院人员经费拨款改革方案》文件精神，以教育教学激励计划、高峰高原学科建设计划为抓手，结合学院“十三五”发展规划目标，制定本方案。

一、学校拨款方式改革的背景

学校教职工薪资由国家工资和绩效工资两大类组成，其中国家工资由岗位工资、薪级工资、津贴补贴三部分组成；绩效工资由基础性绩效工资（分为岗位津贴、工作量津贴）和奖励绩效组成。以前，学校根据教职工岗位情况，将国家工资和绩效工资直接向个人发放。

随着学校《深化综合改革方案（2015-2020 年）》以及学校“十三五”发展规划的执行，为进一步聚焦建设高水平特色大学办学目标，深化校院二级管理，激发学院办学活力，学校将按“任务与绩效”方式统一核算，将人员工资结构中的岗位工资、薪级工资、国家规定的津补贴根据相关标准和学院的到岗工作确认表直接向个人发放；将绩效工资、原上海地方和学校自行执行的津补贴（含远郊补贴等）等各类经费核拨给学院，以完善“学校二级拨款，学院自主分配”的二级管理模式。

二、学院分配改革基本原则

1、建立以“任务与绩效”为导向的分配机制，确保学院内分配向一线教师倾斜。

2、学校根据学院当年完成党建、精神文明、廉政建设工作，学生工作，教学工作，科研及学科和人才队伍建设工作等情况，按“任务和绩效”拨款给学院，学院统筹使用。

3、根据《上海海洋大学人力资源建设与发展“十三五”规划》的相关精神，把提高教育质量、提升科研水平和服务社会能力作为人力资源建设的根本出发点和落脚点，着力打造多层次人才核心队伍，推进各类人才队伍协调发展。学院按照分类指导的原则，全院教职工每年 2-3 月份根据自身情况选择岗位类别，并与学院签订当年岗位基本任务书，年终完成岗位基本任务者方能取得学院发放的岗位基本任务工资，各岗位基本任务工作量和最低本科教学课时要求见表一。当年未完成岗位基本任务的教师可向学院提出申请，将未完成任务与下

一年度同一岗位等级或下一级岗位等级合并考核，同时学院将其下一年度岗位基本任务工资按 90% 发放，待下一年度合并考核合格后再补充发放。若连续 3 年该教师不能完成岗位基本任务要求，学院将暂停该教师的原有岗位任职资格，由学院统筹安排到学院的教辅岗位并进行考核，该教师若要重新返回教师岗位，需向学院提出申请，待学院学术委员会、教学工作委员会进行综合评估后确定。

4、为规范学院科教管理，学院将建立教学、科研过程管理负面清单，党政联席会根据负面清单及责任大小确定对责任人的罚款，该罚款并入超工作量中统筹。

5、根据学校的“限高托底、兼顾公平”的原则，首次学校对学院拨款的人均拨款额度不低于 2015 年学校对该学院的人均拨款水平（不含本科教学激励计划、高峰高原学科建设计划等用于人员分配的经费），学院将该项拨款按 100% 全额发放（原校资部分，按 2015 年度发放标准执行）。学院获得的其他任务与绩效收入（含本科教学激励计划、高峰高原学科建设计划等竞争性专项经费等）经费一起构成学院绩效工资分配资金，该资金用于人事考核合格者的绩效分配和超工作量分配。

6、根据学校统一规定，学院负责人正职的绩效工资由学校根据其工作业绩和本学院人均拨款情况确定额度，总额度最高不超过本学院绩效工资平均数的 2 倍。

7、引进的高层次人才团队，按校院一起与受聘人协商确定的聘用协议执行薪资待遇。

8、所有教职工退休前 2 年可不参与岗位基本任务考核，人事考核视为合格；绩效收入参照学院相应岗位（教授、副教授、中级）超工作量人均数核算。

9、本方案若在实际过程中出现明显失衡和差距过大，学院有权及时调整。

三、岗位基本任务

按照分类指导的原则，全院教职工每年 2-3 月份根据自身情况选择岗位类别，并与学院签订当年岗位基本任务书，年终完成岗位基本任务者方能取得学院发放的岗位基本任务工资，各岗位基本任务列表见表一。

表一：岗位基本任务列表

岗位名称	岗位类别	岗位等级	岗位基本工作量	岗位最低教育教学课时与最低出勤天数
教师	教学科研型教师	正高专业技术 2 级	800	本科教育教学课时达到 108, 本科必修课（理论）课时达到 16

				学时；全年考勤达到 110 天。
		正高专业技术 3 级	720	本科教育教学课时达到 108, 本科必修课（理论）课时达到 16 学时；全年考勤达到 110 天。
		正高专业技术 4 级	640	本科教育教学课时达到 108, 本科必修课（理论）课时达到 16 学时；全年考勤达到 110 天。
		副高专业技术 5 级	560	本科教育教学课时达到 108, 本科必修课（理论）课时达到 16 学时；全年考勤达到 110 天。
		副高专业技术 6 级	530	本科教育教学课时达到 108, 本科必修课（理论）课时达到 16 学时；全年考勤达到 110 天。
		副高专业技术 7 级	500	本科教育教学课时达到 108, 本科必修课（理论）课时达到 16 学时；全年考勤达到 110 天。
		中级专业技术 8-10 级	400	全年考勤达到 110 天。
	成果转化型教师	正高	无要求	本科教育教学课时达到 32；为学院创收 16 万元；全年考勤达到 30 天；不参与超工作量核算。
		副高	无要求	本科教育教学课时达到 32；为学院创收 12 万元；全年考勤达到 30 天；不参与超工作量核算。
		中级	无要求	本科教育教学课时达到 32；为学院创收 8 万元；全年考勤达到 30 天；不参与超工作量核算。
	专职研究人员（研究系列，不含年薪制人员）	正高专业技术 2 级	800	SCI 论文及授权发明专利 2 篇；全年考勤达到 110 天。
		正高专业技术 3 级	720	SCI 论文及授权发明专利 2 篇；全年考勤达到 110 天。
		正高专业技术 4 级	640	SCI 论文及授权发明专利 2 篇；全年考勤达到 110 天。
		副高专业技术 5 级	560	SCI 论文及授权发明专利 1 篇；全年考勤达到 110 天。
		副高专业技术 6 级	530	SCI 论文及授权发明专利 1 篇；全年考勤达到 110 天。
		副高专业技术 7 级	500	SCI 论文及授权发明专利 1 篇；全年考勤达到 110 天。
		中级专业技术 8-10 级	400	SCI 论文及授权发明专利 1 项；全年考勤达到 110 天。
教辅	专职辅导员	副高	无要求	全年考勤达到 180 天，完成学校和学院委派的任务，根据《水
		中级	无要求	

		初级	无要求	产与生命学院学生辅导员绩效考核办法》考核合格者。
院公共科 教平台实 验员		副高	无要求	全年考勤达到 180 天，完成学院委派的任务，按《水产与生命学院教辅岗位考核评分表》考核合格者。
		中级	无要求	
		初级	无要求	
院行政管 理员		科级	无要求	全年考勤达到 180 天，完成学院委派的任务，按《水产与生命学院教辅岗位（辅导员除外）考核评分表》考核合格者。
		初级	无要求	
其它管理 人员 (服务于科 研团队)		中级	400	全年考勤达到 180 天，完成团队委派的任务，由团队负责人负责协调团队提供工作量给该人员。
		初级	300	全年考勤达到 180 天，完成团队委派的任务，由团队负责人负责协调团队提供工作量给该人员。

注：（1）每位教职工需同时完成“岗位基本工作量”和“岗位最低教育教学课时与最低出勤天数”；（2）本科教育教学课时是指含本科生理论课、新生研讨课、本科生实验课、本科生实习课（1 学分 32 学时）的纯课时数。（3）“双肩挑”院领导任务减半，新入职 2 年内教师任务减半。（4）每位教职工必须参加学校和学院社会工作达到 60%以上（主要包括全校和全院大会、各系教研室会议、校运动会等）。

四、超任务核算办法

1、教育教学工作量核算办法（见表二）

表二：教育教学工作量核算办法

任务类别	任务内容与任务说明	核算分值	备注
理论课 (本、硕、博)	一般课程每节课计 1 学时	1.5	同一门次的课程若同时满足多个系数时则累计计算，但最高不超过 2.0。
	课程规模 60-90 人（含 90 人）	1.2	
	课程规模 90 人以上	1.5	
	必修课（含综合必修、学科必修、专业必修、新生研讨课）	1.2	
	校级精品课程、全英语课程	1.2	
	市级及以上精品课程、全英语课程	1.5	
实践类课程	单独开设的实验课程	1.2	实习点必须通过学院认定，每个实习点控制
	校外专业认知实习、专业生产实习，学生和教师住宿在校外	0.3 分/人/天	

	专业认知实习、专业生产实习， 学生住宿在校内	0.2分/人/天	在4-6人，学院负责收集各实习点的满意度测评(含实习点单位评价和学生评价)，获得优秀者可增加0.1的系数。个别专业实习点不足可适当增加人数。	
课外教学	自修辅导与答疑课每节1学时	1.0	指导不同项目分别计，同一项目就高计。同一赛事有多个参赛小组时，则每组按10课时计，最多按10个组计。	
	指导本科生毕业论文	15/人		
	指导本科生(非卓越班学生)	5/学期/人		
	指导博士生	15/学期/人		
	指导硕士生	15/学期/人		
	指导留学生(硕博士)	25/学期/人		
	指导大学生创新活动	市级及以上20课时/项		
		校级10课时/项		
	指导学科竞赛和科创比赛	市级及以上20课时/项		
		校级10课时/项		
	指导社会实践	市级及以上10课时/项		
		校级6课时/项		
	指导学生社团	10/社团		
指导学生班级(课程导师)	40课时/年/班			
元鼎学院学生学业导师	5/学期/人			
元鼎学院学生实践导师	5/学期/人			
教材编写过程	凡是入选规划教材	10/万字	学院根据教材编写提纲，核对教师提交定稿的具体章节内容核对确认，教材出版参照《上海海洋大学教学奖励办法》予以奖励	
教改与成果	《上海海洋大学教育教学奖励拨款项目》中的成果不单独计工作量，教务处核发的教改项目奖励按《上海海洋大学教学奖励办法》全额发放给获奖对象。			
	《上海海洋大学教育教学奖励拨款项目》中的表彰不单独计工作量，按《上海海洋大学教学奖励办法》全额发放给获奖对象。			
基层教学组织(教研室)、基层党支部的组织与协调	各基层教学组织(教研室)、基层党支部负责人用于安排学院的社会工作任务而分配给相关执行任务教师的分数总和。	按人均20分的标准划拨给教研室分配。(这是一个给分的依据，并不意味着每个教师都	由教研室主任、支部书记提出分配方案，报系主任同意后，用于教研室主任、专业负责人、学位点负责人、党支部书记及委员、承担任务	

		有该分)	教师等任务执行者(主要用于专业建设、学位点建设、教研室建设、支部建设、教研室主任督导听课等社会工作)。
--	--	------	---

2、学科与科研工作量核算办法（见表三）

随着上海及国家逐步提高科研项目中劳务费和科研绩效津贴的比例及发放标准，对于科研过程不再设置工作量加分，仅对科研立项、成果产出等核算分值。

表三：学科与科研工作量核算办法

任务类别	任务内容与任务说明	核算分值	调整说明
科研项目立项	主持国家自然科学基金重点项目	4/万元	由项目主持人向团队人员分配，科研经费指留校实际使用经费。
	主持国家重点研发计划课题	4/万元	
	主持国家自然科学基金项目	3/万元	
	主持省部级项目	2/万元	
	主持横向项目	1/万元	
	申报国家自然科学基金项目	15/项	
科研论文	顶级期刊论文 (Nature、Science、Cell)	800	由通讯作者分配给团队成员。科研论文是指以学校为第一完成单位的第一作者或通讯作者所发表的CSCD/EI/SCI 论文, 或授权国家发明专利(视为SCI), 为支持我校英文版学术刊物《Aquaculture and Fisheries》, 我院师生投稿到该期刊的英文论文在计算任务和奖励时视为SCI。学校为第二完成单位, 但属于第一作者或通讯作者的减半。
	影响因子 10 分及以上论文 (含 PNAS)	500	
	影响因子 5-10 分论文 (含 5)	250	
	一区期刊论文 (水产、海洋) 或影响因子 3-5 分论文 (含 3)	200	
	二区期刊论文 (水产、海洋) 或影响因子 2-3 分论文 (含 2)	150	
	其他 SCI 论文	120	
	EI 学术论文	100	
	CSCD 核心库论文	100	
	CSCD 扩展库论文	50	
	其它学术论文	10	
科技简报	校园网科技新闻稿、协同创新中心工作科技简报	5/篇	由责任研究员分配
科技著作	学术专著、编著、译著	10/万字	由第一作者分配
会议论文集	主编	100/部	由主编分配
知识产权	国际授权发明专利	250	由第一申请人分配, 参与项目, 以排名最前面的单位和个人除所得
	发明专利 (实审+授权)	(30+150)/项	
	实用新型专利 (授权)	20/项	
	国家标准	100/项	

	行业标准、地方标准	50/项	分值。
	新品种	100/个	
	软件等著作权	30/项	
专利转化	转化资金≤5万元	20	提供授权专利证书复印件, 专利转化合同和正式经费入账凭证。
	转化资金 5-10 万元	30	
	11-30 万元	50	
	30-50 万元	100	
	50 万元及以上	500	
学术交流	组织国际学术会议	100/次	由主持人分配
	组织国内学术会议	50/次	
科技成果奖励	不单独计工作量, 按《上海海洋大学科技成果奖励办法》的 80%直接奖励科研团队。		
新增学科平台	国家级平台	1000	
	省部级平台	500	
高峰高原学科建设	学科带头人或学术带头人	300	多个头衔, 就高得分。
	学术骨干入选者	100	
	学术骨干培育者	50	
	学术骨干入选者, 同时担任省部级平台正职(含执行主任), 或国际学术组织负责人, 或国际学术刊物编委	200	
	学术骨干入选者, 担任省部级平台副主任, 或国内国家级学术兼职	150	
产业服务建设	暑期教授博士服务团	2/人/天	全院教师均可参加, 服务与学习相结合。由责任研究员考核, 有服务单位的回执确认单(服务时间、服务内容、服务对象等)
省部级平台的组织与协调	用于需向各业务主管部门及我校科技处提交季报和年报的省部级平台的组织与协调(农业部淡水水产种质资源和利用重点实验室, 水产种质资源挖掘与利用教育部重点实验室, 农业部渔业动植物病原库, 农业部团头鲂遗传育种中心, 农业部鱼类营养与环境研究中心, 上海水产养殖工程技术研究中心)	200/个(病原库另外增加 200分, 主要用于承接渔业局、推广总站等业务主管部门委派的公益性检测任务等)	由平台主任提出分配方案, 报分管院领导同意后, 根据贡献大小分配给相关人员。

3、师资队伍结构优化的工作量核算办法（见表四）

表四：师资队伍结构优化的工作量核算办法

人才类别	任务内容与任务说明	核算分值	备注
各类人才培养计划入选者	校级人才计划入选者（海洋、海鸥、海燕）	从超任务工作量中扣除 150 分。	每人每月按 1000 元发放，人才计划年终考核 90 分以上（含 90 分）者补发 1000 元/月；考核 80-90 分（含 80 分）者补发 500 元/月；考核 79 分以下者不补发津贴。
	入选上海市“东方学者”等省部级以上人才计划者（不含上海市“浦江计划”人选、“曙光学者”、“启明星”、“晨光学者”、“阳光计划”、“扬帆计划”人选等）	无要求	
国内外访学、国内挂职、产学研见习者等	凡是经学院党政联席会通过，且获得来自学校及省部级以上主管部门的竞争性派出经费者。	学院岗位基本任务工资按 80% 发放，回国后半年内向学院提交每年 1 篇 SCI 论文作为出国期间考核合格的依据。科研产出要享受超任务激励时，应扣除上述 SCI 论文。	
	凡是自行申请（尽管为了报名需要由院领导签字、校人事处盖章）	将停止发放学院岗位基本任务工资，有科研产出可享受超任务激励	

4、院级领导与教辅岗位工作量核算办法（见表五）

按《水产与生命学院教辅岗位考核评分表》对学院行政教辅人员（含学生辅导员、行政管理人员、实验系列人员、人事派遣人员、新入职 2 年内教师）（是指经过学院党政联席会审核通过的，主要从事学院公共事务服务的教职工，不包括在各研究团队工作的教职工）进行年终考核评分，个人合计得分=（自评得分×10%）+（教师打分×50%）+（主管打分×

20%) + (党政联席会成员打分×20%)，学院根据个人合计得分进行排序并分为3档，进入前10%为第一档，10%–80% (含80%) 为第二档，80%–100%为第三档，参照相应教师岗位超工作量人均数进行教辅岗位超工作量赋值。获得当年校级人事考核优秀者、获得当年市级及以上荣誉者可经党政联席会商议另外增加激励工作量。

表五：教辅岗位工作量核算办法

人员类别	评价等级	工作量核算等级
教辅岗位	第一档：进入前10%(含10%)	参照学院副教授超工作量人均数核算。
	第二档：10%–80% (含80%)	参照学院中级超工作量人均数核算。
	第三档：80%–100%	参照学院中级超工作量人均数的80%核算。
	担任院办公室主任、实验室主任、科教基地管理办主任等职务	若进入第一档按第一档核算；若未进入第一档时，参照学院副教授超工作量人均数的80%核算。
院领导岗位	院领导正职	按学校核算额度发放；或者选择完全按相应教师岗位考核。
	全职管理岗位（副职）	参照学院副教授超工作量人均数的1.2倍核算。
	“双肩挑”岗位（副职）	参照学院副教授超工作量人均数的1.2倍核算；或者选择按相应教师岗位考核。

四、本规定解释权归上海海洋大学水产与生命学院

本方案经广泛征求意见，由院党政联席会议审议，学院教代会或教职工大会审定，报校长办公会议审批通过后实施。