

2020-2022 东华大学奖励津贴 计算机科学与技术学院分配方案

根据关于《印发〈东华大学突出成果奖励暂行办法〉的通知》（东华人〔2017〕1号）和《关于印发〈东华大学人事分配制度改革实施办法（修订）〉的通知》（东华人〔2017〕12号）的精神，结合《2017-2019年东华大学奖励津贴计算机科学与技术学院分配方案》执行情况与2020-2022学院目标任务，对《东华大学奖励津贴计算机科学与技术学院分配方案》（2017版）进行修订。

一、指导思想

1、人事分配制度改革必须有利于提高教育教学质量，有利于加强师资队伍建设，有利于调动教职工的积极性，有利于深化校院二级管理体制改革和提升人才培养水平。

2、教职工收入应体现岗位职责、工作业绩、实际贡献等因素，要坚持按劳分配、多劳多得、优绩优酬原则，向教学科研一线教师倾斜，向关键岗位、业务骨干和做出突出成绩的教职工倾斜，逐步建立符合高校特点、体现岗位绩效的薪酬制度。

3、努力建立机制健全、关系合理、调控有力、秩序规范的管理运行体系，促进学校发展和体制机制创新，逐步实现学校教职工收入分配的科学化和规范化。

二、奖励津贴内容

1、岗位任务完成奖

根据当年末教职工岗位任务完成的结果进行分配，岗位任务完成的结果考核方法见第四条。

2、突出成绩奖

根据学院发展需要，为加强学院教学、科研和师资队伍建设，营造创新型人才、团队脱颖而出的良好制度和学术氛围，对学院在教学、科研、管理等各方面取得突出成绩的教职工个人（或团队）进行奖励。其中，高水平师资队伍建设奖励、国家级成果奖项的配套奖励、发表高水平论文的奖励等突出成果专项奖由学校直接发放。

三、奖励津贴额度

原则上根据学校实际下拨的额度确定总额度，其中岗位任务完成奖占总额度的70%~80%，突出成绩奖占总额度的30%~20%。各部分具体比例由学院根据当年实际情况确定。

四、岗位任务完成情况考核方法

岗位任务完成情况根据岗位性质进行分类考核，考核内容和比例如下（详细方法见附后细则）：

1、专任教师

- ① 科学研究占40%：包括进校科研经费、发表学术论文等；
- ② 人才培养占40%：包括教学工作量等；

③ 公共服务 20%: 包括社会兼职、校内院内服务和其他活动等。
2、教辅（含辅导员、实验室、院办）

① 个人主要职责 80%: 主要考评岗位职责完成情况。

② 协调与配合工作 20%: 主要参考教师代表的评价和满意度。

五、奖励对象

学校相关文件规定的发放对象。

六、其它

1、病假、事假、产假、出国和进修等按学校有关精神执行。原则上，当年如有留学出国、归国、生育、调离或入职等情形，其社会工作项按照标准值计算，不进行考核；教学和科研部分考核，考核后津贴如果低于标准值按标准值计算。

2、对于兼职承担学院各级（院、系）各类（党、政、工）管理职务的教师，其岗位考核将综合考虑管理任务和岗位职责任务完成情况进行考评。

3、各类教师岗位的公共服务、非教师岗位的主要职责及协调与配合工作考评由党政工主要领导、分管领导、本部门领导和教师代表分别进行打分考评。

4、本方案中提及的所有科研经费、论文、专利、奖励等等统计的数据以学校信息门户系统中的信息为准（不在系统中的数据不统计，截止日以学校当年的统计截止日期为准），当年度未统计信息滚存到下一年度。

5、突出成绩奖涉及的所有科研、教学成果以及校级突出成绩，凡学校给予奖励的（含可以分配到个人的经费），学院不重复进行奖励，如已奖励将扣除。

6、本文方案具体实施办法参见分配细则（附后）。

7、师德师风实行一票否决制。

8、本方案经学院教代会审议通过后，由学院党政联席会议批准实施，自2020年开始执行，学院党政联席会议负责解释。

2020-2022 东华大学奖励津贴 计算机科学与技术学院分配细则

一、各系专任教师岗位任务完成情况考核奖

实发津贴 = (教学津贴 + 科研津贴 + 公共服务津贴) * (1+放大系数)

1、放大系数是当额定的津贴总额多于计算得到的津贴总额时设定的系数，避免结余。

2、教学津贴 = 专任教师数*人均额度/所有教师教学分*个人教学分
个人教学分计算方法如下：

个人教学分 = 个人基础分 + 个人奖励分

其中：

个人基础分 10 分（相当于完成平均教学工作量的 50%）；

个人奖励分由个人工作量减去岗位要求工作量的 50%，工作量差再除以平均工作量，所得结果每 5%为一档，每档计 1 分，极限为 300%。

工作量极限范围	单位档次	单位分
标准工作量的 300%	5%	1 分

注：由于专业系和信息系工作量计算方法不同， 分别计算其平均工作量。

3、科研津贴 = 专任教师数*人均额度/所有教师科研分*个人科研分

其中：个人科研分 = 个人基础分+个人经费分+个人论文分

(1) 个人项目经费分计算方法如下：

其中：

个人基础分 10 分（相当于完成平均科研任务的 50%）；

个人经费分：个人分配经费减去所聘岗位要求经费的 50%，差再除以师均科研经费值，所得结果每 5%为一档，每档计 1 分，极限为 300%(同工作量极限)。

个人论文分：个人论文数减去所聘岗位要求论文篇数的 50%，差再除以师均论文数，所得结果每 5%为一档，每档计 1 分，极限为 300%(同工作量极限)。

岗位要求	科研（万元/年）			论文（篇/年）		
	并重型	教学型	科研型	并重型	教学型	科研型
二级	按学校要求			按学校要求		
三级	33	21	45	2	2	3
四级	21	12	30	2	2	3
五级	15	5	22	1	1	2
六级	11	4	16	1	1	2
七级	7	3	11	1	1	2
八至十级	3	1	5	1	1	1

注：上表数据随着岗位聘任指标的修改而修改。教学型的经费可以是教改经费，论文有一篇是教学论文

科研及论文极限	单位档次	单位分
岗位指标值的 300%	5%	1 分

- 4、公共服务津贴 = 专任教师数*人均额度/所有教师公共服务评价分*个人公共服务评价分。
其中：个人公共服务评价分 = 所有评价人给的评价分的平均值。评价分满分为 20 分。

二、实验室教师岗位任务完成情况考核奖

实发津贴 = (主责工作津贴 + 协调与配合工作津贴) * (1+放大系数)

- 1、放大系数是当额定的津贴总额多于计算得到的津贴总额时所设定的系数，避免结余。
- 2、主责工作津贴 = 实验室教师数*人均额度/所有实验室教师主责工作评价分*个人主责工作评价分
其中：个人主责工作评价分 = 所有评价人给的评价分的平均值。评价分满分为 80。
- 3、协调与配合工作津贴=坐班制教师数*人均额度/所有实验室教师的协调与配合工作评价分*个人协调与配合工作评价分其中：
个人协调与配合工作分 = 所有评价人给的评价分的平均值。评价分满分为 20 分。

三、辅导员岗位任务完成情况考核奖

实发津贴 = (主责工作津贴 + 协调与配合工作津贴) * (1+放大系数)

- 1、放大系数是当额定的津贴总额多于计算得到的津贴总额时设定的系数，避免结余。
- 2、主责工作津贴= 辅导员数*人均额度/所有辅导员主责工作评价分*个人主责工作评价分
其中：个人主责工作评价分 =所有评价人给的评价分的平均值。评价分满分为 80 分。
- 3、协调与配合工作津贴 = 坐班制教师数*人均额度/所有辅导员教师协调与配合工作评价分*个人协调与配合工作评价分
其中：个人协调与配合工作评价分 = 所有评价人给的评价分的平均值。评价分满分为 20 分。

四、学院办公室教师岗位任务完成情况考核奖

实发津贴 = (主责工作津贴 + 协调与配合工作津贴) * (1+放大系数)

- 1、放大系数是当额定的津贴总额多于计算得到的津贴总额时设定的系数，避免结余。
- 2、主责工作津贴= 院办教师数*人均额度/所有院办教师的主责工作评价分*个人主责工作评价分
其中：个人主责工作评价分 = 所有评价人给的评价分的平均值。评价分满分为80 分。
- 3、协调与配合工作津贴=院办教师数*人均额度/所有院办教师协调与配合工作评价分*个人协调与配合工作评价分
其中：个人协调与配合工作评价分 = 所有评价人给的评价分的平均值。评价分满分为 20分。

五、突出成绩奖

奖励标准如下，单位：万元。

1、突出成果校级奖励

奖励类别	突出成果项	奖励金额	
		个人或团队	群体
人才引进贡献奖	成功引进全职中国科学院院士或中国工程院院士	/	30
	成功引进国家“千人计划”（含青年千人）、“万人计划”、“长江学者奖励计划”特聘教授（含青年长江）、国家杰出青年基金获得者、优秀青年科学基金获得者等层次人才	/	20
	成功引进上海市“千人计划”、“东方学者”	/	5
人才培养成就奖	申报成功中国科学院院士或中国工程院院士	50	30
	申报成功国家“万人计划”（含领军人才、教学名师、青年拔尖人才）、“长江学者奖励计划”特聘教授（含青年长江）、国家杰出青年基金获得者、优秀青年科学基金获得者、国家百千万人才工程等层次人才	20	20
学科与基地建设成果奖	申报成功国家重点实验室、国家工程技术中心、国家一流学科；国家重点实验室、国家工程技术中心评估优秀；一级学科评估全国前 5%	/	40
	国家一级学科评估全国前 20%	/	20
科研立项奖	国家级创新团队	30	/
	理工类国家级重大项目（进校科研经费 1000 万元及以上）、国家社科基金重大项目	20	/
	理工类国家级重点项目、重大项目一级课题（进校科研经费 200 万元以上），国家社科基金重点项目、上海市哲学社会科学重大项目，省部级重大项目（进校科研经费 500 万元以上）	10	/
科研论文奖	Science, Nature 期刊论文（子刊等除外）	20	/
	Cell 或影响因子大于 20 的期刊论文	5	/
	ESI 高被引论文	3	/
	SCIE 一区论文，以外文发表且纳入 SSCI 及 A&HCI 检索的论文，《中国社会科学》、《求是》杂志，《人民日报》、《光明日报》理论版，被《新华文摘》、《中国社会科学文摘》全文转载的文章	1	/

科研成果奖	国家最高科学技术奖	100	/
	国家自然科学一等奖	80	/
	国家技术发明一等奖 国家科技进步一等奖	50	/
	国家自然科学二等奖 国家技术发明二等奖 国家科技进步二等奖	30	/
	《国家哲学社会科学成果文库》入选作品	10	/
	省部级科学技术一等奖	10	/
	中国纺织工业联合会等行业协会科学技术一等奖	6	/
	省部级科学技术二等奖	5	/
	中国纺织工业联合会等行业协会科学技术二等奖	3	/
教学成果奖	国家级教学成果特等奖	80	/
	国家级教学成果一等奖	50	/
	国家级教学成果二等奖	30	/
	省部级教学成果一等奖	10	/
	中国纺织工业联合会等行业协会教学成果一等奖	6	/
	省部级教学成果二等奖	5	/
	中国纺织工业联合会等行业协会教学成果二等奖	3	/
教学立项奖	国家级精品视频公开课、国家级资源共享课、国家级精品在线开放课程、国家级教学团队、国家级研究生课程建设项目类	10	/
	国家级实验教学示范中心、国家级虚拟仿真实验教学中心、国家级研究生实践基地类	10	/

2、突出成果学院奖励

序号	类别	奖项	金额
1	科研	省部级创新团队	3
2	科研	省部级科技进步三等奖	2
3	科研	国家自然科学基金面上项目	1.5
4	科研	省部级基金项目（50万以上）	0.5
5	科研	国际合作科研项目	0.5
6	科研	国家自然科学基金青年项目	0.5
7	科研	发明专利授权	0.3
8	科研	上海市各类基金项目	0.3
9	科研	上海市各委办局奖励	0.3
10	科研	实用新型专利授权	0.1
11	科研	软件著作权（授权）	0.1
12	教学	省部级教学团队	3
13	教学	国家一流课程、金课	1.5
14	教学	上海市优秀学位论文指导教师	1

15	教学	上海市精品课程	1
16	教学	省部级教学成果三等奖	2
17	教学	国家规划教材	2
18	教学	省部级优秀教材一等奖	1
19	教学	全国优秀研究生教材	1
20	教学	上海市重点教改项目(限市教委)	0.5
21	教学	省部级优秀教材二等奖	0.5
22	教学	上海市重点课程	0.3
23	教学	校教学成果一等奖	0.3
24	教学	省部级优秀教材三等奖	0.3
25	教学	校教学成果二等奖	0.15
26	教学	教材出版（正式出版）	0.15
27	教学	校教学成果三等奖	0.1
28	教学	校优秀学位论文指导教师（本、硕）	0.05
29	人才	上海市教学名师	2
30	人才	上海市青年领军人才、青年拔尖人才	1
31	人才	国家辅导员职业素质大赛一等奖	1
32	人才	市级辅导员职业素质大赛一等奖	0.8
33	人才	国家辅导员年度人物	1
34	人才	其它教师团队或部门获省部级先进集体	1
35	人才	曙光计划	1.5
36	人才	浦江计划、启明星计划	0.8
37	人才	杨帆计划、晨光计划	0.3
38	人才	国家级辅导员年度人物提名	0.5
39	人才	全国思政类科研获奖	0.5
40	人才	上海市辅导员年度人物	0.3
41	人才	其它上海市个人先进（非思政类）	0.3
42	人才	校优秀教学育人奖	0.3
43	人才	市级思政类科研获奖	0.2
44	人才	上海市辅导员职业能力大赛二等奖	0.3
45	人才	市教卫党委个人奖励	0.3
46	人才	我心目中的好老师	0.15
47	人才	评教排名前 100 名	0.15
48	人才	上海市辅导员职业能力大赛三等奖	0.15
49	人才	上海市辅导员年度人物提名	0.15
50	人才	其它校级先进集体（教工）	0.15
51	人才	校级先进个人	0.05
52	指导竞赛	国家级特等奖、国际总决赛	1
53	指导竞赛	国家级一等奖（金奖）	0.5
54	指导竞赛	国家级二等奖（银奖）	0.3
55	指导竞赛	省部级一等奖（金奖）	0.3
56	指导竞赛	国家级三等奖（铜奖）	0.1
57	指导竞赛	省部级二等奖（银奖）	0.1
58	指导竞赛	省部级三等奖（铜奖）（蓝桥杯上海赛区三等奖除外）	0.05

59	学生思政	所带班级获全国优秀	0.5
60	学生思政	上海市及以上思政类课题项目	0.2
61	学生思政	所带班级获上海市优秀	0.2
62	学生思政	所带学生团体获市级及市级以上荣誉	0.1
63	学生思政	所带学生团体获校级荣誉(不含按名额分配的)	0.05
64	其它	非学历教育收入超过 200 万（到账经费）	2
65	其它	非学历教育收入超过 150 万（到账经费）	1.5
66	其它	非学历教育收入超过 100 万（到账经费）	1
67	其它	非学历教育收入超过 50 万（到账经费）	0.5
68	其它	修购专项（100 万以上）	0.3
69	其它	省部级基地建设项目（50 万以上）	0.3
70	其它	新增交换生项目	0.15

6、说明：

① 奖励的各项成果必须冠以“东华大学”名称，以本院为第一获奖单位的获奖项目享受全额奖金，以本院为第二获奖单位的获奖项目享受 30%奖金，以本院为第三及以后获奖单位的获奖项目享受 10%奖金。

② 基金项目需以本院为第一单位，或为联合申报（协作）单位且实际进校经费超过 50 万以上（科研处认定为纵向）。

③ 论文按科研处下发的清单和金额直接奖励，如学院已提前奖励的则不再重复发放。科研处下发的清单中，若CCF A、B、C、计算机学报、软件学报、计算机研究与发展的论文学校认定为EI的，则学院另行讨论认定。

④ 各项奖励可以兼得，但同一业绩、项目和成果多次获奖，按最高级别奖励，如已奖励则扣除重复部分。

⑤ 对于兼职承担学院各级（院、系）各类（党、政、工）管理职务的教师，其岗位考核将综合考虑管理任务和岗位职责任务完成情况进行考评。

⑥ 成果由我校多人署名，由排位最前者代表申报奖励、制定奖金分配方案，其他成员签字同意。

⑦ 所有申报的奖励或荣誉要提供相关证书原件，论文需要提供详细信息（有检索的需要提供检索号），专著、教材等提供样书，东华大学非第一单位论文的不算，第一作者非本院教职工(含学生)的论文不算。

⑧ 本细则中未涉及的突出成绩可向学院申报，经教授委员会或党政联席会议认定后给予相应奖励。

⑨ 本细则中所有成果，凡学校给予奖励的，学院不重复进行奖励，如已奖励将扣除，人才计划按授予当年年份奖励。

⑩ 论文的统计与级别认定由学科建设秘书负责，由教授委员会审议通过后作为奖励绩效的正式数据；获奖信息的统计与认定由教学秘书负责，由党政联席会议审议通过后作为奖励绩效的正式数据。

⑪ 对实验室教师个人主要职责的考核权重：实验室主任0.5；分管实验室副院长、院长、书记0.3；副院长、副书记、系主任、实验室副主任0.2。对辅办教师个人主要职责的考核权重：副书记0.5；书记、院长、0.3；副院长、辅办主任0.2。对办公室教师个人主要职责的考核权重：办公室主任0.5；院长、书记、教学副院长、研究生副院长0.3；副书记、系主任、专职党务干部0.2。

⑫ 如遇学校政策变化，则学院也作相应调整。