

传播与艺术学院教师岗位聘任和津贴实施方案

(2011-2013 试行)

一、指导思想和原则

该实施方案是在围绕学院建设与发展总体目标的前提下，旨在加快学科建设和师资队伍建设，建立有利于培养人才、引进人才、留住人才、用好人才的用人机制，以及建设一支结构合理、整体优化、高水平、高素质的专业教师队伍和管理人员队伍为目的而拟定的。

岗位聘任考核和津贴分配办法则是充分考虑到学院教学、科研和管理的实际需要和它所能起到的杠杆作用，坚持“按需设岗、效率优先、兼顾公平”的原则，强化岗位职责与任职考核，津贴与绩效挂钩，营造人才合理配置，能充分调动和激励广大教职工积极性与创造性的良好环境和氛围，实现人事管理和院内分配制度的规范化、科学化和制度化。

二、岗位类型和津贴类型

(一) 岗位类型

学院的教职员工按工作性质划分为科研教学型和管理服务型两类。对科研教学型人员按照专业技术职务类别分为：教授（及相当于教授的技术职务承担者）、副教授（及相当于副教授的技术职务承担者）、讲师（及相当于讲师的技术职务承担者）及以下等三种基本岗位类型。其津贴水平除生活保障性津贴外，其余由每学期末考核总业绩分（基础业绩分+贡献业绩分*权重）决定。管理服务型人员采用按岗考核，其津贴水平由年度考核等级决定。

(二) 津贴类型

1、保障性津贴（即岗位津贴）

(1) 保障性津贴主要针对从事科研教学的教师而设立，达到对应的岗位任职考核基本要求后，按月发放（每年按 10 个月计算）保障性津贴。为体现“专业技术职务”与“专业技术水平”结合的原则，建立了如下专业技术职务系列岗位标准（见表 1）。

表 1 专业技术职务系列岗位标准

岗位等级	教授	副教授	讲师
1	①负责一级学科下的一个研究方向或负责专业实验室的建设；②主持不少于 3 人的科研团队的工作；③满足教授岗位任职基本要求；④年均业绩分不低于 200。（不满足条件①或②，其他条件不变，聘期内增加同济大学 WKD 类期刊		

	论文 2 篇或 WKH 类期刊论文 3 篇)。		
2	①负责一级学科下的一个研究方向或负责专业实验室的建设；②主持不少于 3 人的科研团队的工作；③满足教授岗位任职基本要求；④年均业绩分不低于 160。(不满足条件①或②,其他条件不变,聘期内增加同济大学 WKD 类期刊论文 1 篇或 WKH 类期刊论文 2 篇)。	①负责一级学科下的一个研究方向或负责专业实验室的建设；②主持不少于 3 人的科研团队的工作；③满足教授岗位任职基本要求；④年均业绩分不低于 160。(不满足条件①或②,其他条件不变,聘期内增加同济大学 WKD 类期刊论文 1 篇或 WKH 类期刊论文 2 篇)。	
3		①作为一级学科下的一个研究方向或专业实验室建设的主要成员之一；②主持不少于 2 人的科研团队的工作；③满足副教授岗位任职基本要求；④年均业绩分不低于 160。(不满足条件①或②,其他条件不变,聘期内增加同济大学 WKD 类期刊论文 1 篇或 WKH 类期刊论文 2 篇)。	
4		①主持不少于 2 人的科研团队的工作；②满足副教授岗位任职基本要求；③年均业绩分不低于 160。(不满足条件①,其他条件不变,聘期内增加同济大学 WKD 类期刊论文 1 篇或 WKH 类期刊论文 2 篇)。	①满足副教授岗位任职基本要求；②年均业绩分不低于 160。(不满足条件②,其他条件不变,聘期内增加同济大学 WKH 类期刊论文 2 篇)。
5			满足讲师基本要求,年均业绩分不低于 130。

(2) 入选学校及以上人才计划的专业技术教师保障性津贴参照学校相关规定执行,人才引进特聘岗位专业技术教师保障性津贴依照学院签订的聘用合同执行。

表 2 专业技术职务系列设岗方案

岗位等级	教授 1	教授 2	副教授 2	副教授 3	副教授 4	讲师 4	讲师 5
津贴标准	4.0 万元/年	3.0 万元/年	3.0 万元/年	2.5 万元/年	2.0 万元/年	2.0 万元/年	1.4 万元/年
岗位职数	2 岗	3 岗	1~2 岗	6~8 岗	1~2 岗	3~4 岗	20~21 岗

2、业绩津贴

业绩津贴是针对全院教师在任职期间所做的工作与贡献而设立的奖励性质津贴。根据工作难易程度的不同,分为基础业绩和贡献业绩两类考核体系衡量。每学期业绩津贴由学期考核总业绩分(基础业绩分+贡献业绩分*权重)决定。具体业绩分值计算办法见第三条,每个业绩分值的津贴标准由当期学院能够筹

集款额决定。

3、任务津贴

学院根据每学年度学科建设、专业建设、实验室或实习基地建设等任务，以及国际合作项目推进的需要，分级确定若干项任务目标和考核目标，任务承担者可在任务实施当年享受一定任务津贴。非管理岗位教师承担教学管理和学生管理任务（如专业主任、教学秘书、党支部书记）者，享受一定的任务津贴。每学期各项任务津贴的具体额度，由学院党政联席会议讨论决定，并予以公布。

三、业绩津贴量化计算办法

（一）基础业绩分量化计算办法

专业技术系列任职教师每学期基础业绩分计算方法见下表，基础业绩分计算方法根据专业技术系列职务工作的基本特点细分为教学、科研、论著三个方面予以考虑。

表 3 基础业绩分的计量方法

序号	项目名称		计量单位	单位分值	计分说明
1	教书育人	课程教学	学分	7	课程教学包括本科生、研究生教学计划规定的各教学环节，本科生的课程设计、毕业论文（设计）和实习工作按学院教学工作业绩计算规定的方法换算。在此基础上，双语授课*1.5 系数，纯英文授课*1.8 系数。
		独立指导研究生	名	20	以当年指导毕业的全日制硕士生为基数，独立指导 1 名博士毕业折合 1.5 名全日制硕士，独立指导 1 名非全日制专业学位硕士毕业折合 0.5 名全日制硕士。协助指导须经学院认可，并从导师定额中扣除。合作指导由合作者共同分担。指导留学研究生折合 1.3 名全日制硕士。
2	论文论著	同济大学 WKD 类期刊、正式出版的国际专业会议论文集（英文）	篇	20	国际专业会议是指每年或定期举办的系列性国际专业学术会议。 要求论文、论著、奖项为第一作者。详细规则参照学院第一作者的认定标准。
		国外（含境外）刊物（英文）公开发表	篇	15	
		同济大学 WKH 类期刊、《人大报刊复印资料》或《高校社会科学文摘》全文转载、正式出版的国际专业会议论文集（中文）、期刊（中文）	篇	10	

		其他公开刊物、正式出版国内会议论文集	篇	3		
		B级出版社出版专著	万字	1		
		B级出版社出版编译著、教材	万字	0.5		
3	科研项目	国家基础性重大项目计划、“973”一级课题	万元	25	本人实际承担的经费额，以科技处登记并每学期实际到款为准。 基金项目我学院为第一申请单位批准立项。 所有项目须我学院为主要申请单位批准立项，经费额不含设备费、委外费。 教学研究与科技研究等同。 多人参加的科技项目，由第一负责人分配业绩点。	
		国家自然科学基金（或社会科学）重大项目一级课题	万元	25		
		“863”项目和国家科技攻关项目一级课题	万元	13.5		
		国家自然科学基金（或社会科学）基金重点项目	万元	10		
		国家自然科学基金（或社会科学）基金面上等项目（包括青年基金）	万元	5		
		省部级重点项目	万元	3.5		
		国际合作项目	万元	2.5		
		省部级人才计划	自然基金杰出青年基金	万元		8.5
			教育部跨世纪优秀人才基金	万元		5
			教育部优秀年轻教师基金、霍英东青年教师基金、市教委启明星和启明星后、市教委曙光计划	万元		2.5
		教育部骨干教师基金、市教委青年基金	万元	1.5		
		军工项目、省部级一般项目，教育部留学回国人员基金，全国教育科学研究项目，上海市哲学社会科学规划项目	万元	2.5		
4	社会服务	小于10万	万元	1.3	社会服务为科技处认定的横向项目。本人实际承担的经费额，以科技处登记并实际到款为准。	
		10-30万	万元	1.4		
		30-50万	万元	1.5		
		50-100万	万元	1.6		
		100万以上	项	160		

说明：课程教学学分的计算、指导毕业设计（论文）学分数和教学实习课程学分数，参照《传播与艺术学院教职工工作量要求和核算方法的具体规定》进行核算。

（二）贡献业绩分量化计算办法

此项所包含的工作难度大、影响广、贡献值高，须与基础业绩区别计算，一个贡献业绩点分值加权系数为5，即一个贡献业绩点分值等于5个基础业绩考核分值。

表4为专业技术职务岗位的贡献业绩点分值计算办法，管理系列岗位如有以下成绩按同样标准计算贡献业绩点分值。

表 4 贡献业绩分的计量办法

序号	项目		单位	单位 分值	计分说明
1、论文、论著、教材、课件	论文报告	国际专业会议特邀报告	篇	30	特邀报告是指每年或定期举办的系列性国际专业学术会议日程表中或在论文集集中明确表明是特邀学术报告或全体会议上作的学术报告。
		SSCI 检索、A & HCI 检索、SCI 检索	篇	20	
		CSCI 收录、《新华文摘》或《中国社会科学文摘》全文转载/ISTP、EI 收录	篇	10/5	
		文科办认定的国际期刊	篇	8	
	论著	A 级出版社科技著作 (XXX 著)	万字	0.4	我院教师为第一著作人。 出版社的分级参照学校科技处公布的标准。
		A 级出版社编译著作 (XXX 编著 (译))	万字	0.2	
教材	A 级出版社出版教材	万字	0.2		
2、课程	国家级精品课程		门	20	仅计聘期内新获得称号的课程。若是多人参加,由第一负责人分配业绩点。
	上海市精品课程		门	4	
3、获奖	国家级	国家最高科学技术奖一等奖/二等奖	项	200/200	我院为第一完成单位计 100%,为第二单位的计 50%,为第三或以后单位的计 25%。以单位获奖证书为准,同一成果仅计量最高级别奖,不重复。 教学获奖与科技获奖等同。
		国家自然科学奖一等奖/二等奖	项	120/60	
		国家技术发明奖一等奖/二等奖,国家哲学社会科学优秀成果一等奖/二等奖	项	120/60	
	科学技术进步一等奖/二等奖,全国高等院校人文、社会科学优秀成果一等奖/二等奖	项	120/60		
省部级	省政府或上海市政府科学技术一等奖/二等奖、上海市哲学社会科学优秀成果一等奖/二等奖、上海市邓小平理论研究和宣传优秀一等奖/二等奖、上海市教育科学研究成果一等奖/二等奖、上海市决策咨询一等奖/二等奖	项	60/30		
4、专利	发明专利		项	16	
	实用新型或外观设计专利		项	4	
5、学术活动	主办国际专业年会或定期举办的国际系列会议		项	10	学术职务仅计聘期内新任职务
	主办国内一级学术年会		项	5	
	主办其他全国性专业会议		项	3	
	担任全国一级学会常务理事、省部级学会理事长		项	2	
6	全国优秀博士学位论文获得者的指导教师		篇	100	
7	上海优秀博士学位论文获得者的指导教师		篇	10	
8	上海优秀硕士学位论文获得者的指导教师		篇	5	

说明:

1、论著、精品课程、获奖、科研项目的合作承担者的工作业绩认定办法比照学院现有规定。

2、出版社级别按照同济大学科技处的划分,封底标有 7-XX、7-XXX 为 A 级,7-XXXX、7-XXXXX 为 B 级。

3、对于艺术类作品业影视片类,专指以学院名义公开发表的作品,采取折中办法,暂时作如下约定:

(1) 美术和设计作品按基础工作分值中的论文统计分值,对于不确定等级的由学院聘任与考核工作组

确认后计算分值；(2) 影视类作品与论文的折算方法见表 5:

表 5 影视类作品折算对照表

论文	影视作品	分值
WKD 类期刊	国外播出作品 国际电影电视节参赛作品	20
WKH 类期刊	中央电视台播出或全国发行影视作品 (15 分钟以上) 省市级播出 (30 分钟以上)	10
一般刊物	中央电视台播出或全国发行电影作品 (15 分钟以下) 省市级播出 (30 分钟以下) 地市级播出 (30 分钟以上)	5

* 系列或连续作品每 3 集按 1 个单本计算, 15 分钟以下 5 集按 1 个单本计算;

* 只有署名主创, 即编、导、摄、录、美、剪等职务的担任者可以进行折算;

* 指导学生作品, 在媒体上播出者, 15 分钟以上, 每 3 部作品按照 1 部计算; 30 分钟以上, 每 2 部按照 1 部计算;

* 3 人以上合作作品 (含 3 人) 按照 50% 计算, 5 人以上按照 25% 计算。

(三) 总业绩分计算办法

每学期考核总业绩分=基础业绩分+贡献业绩分*5, 同一项工作本着就高不就低的原则, 只能在两个指标体系里计算一次分值, 不重复记分。

四、津贴的核算和发放办法

津贴的核算每年分为两次, 每年 6 月的第二周和 12 月的第二周为津贴核算周。6 月核算上半年度个人的业绩津贴, 12 月核算下半年度个人的业绩津贴, 并进行年度任职考核。

核算业绩津贴时, 根据专业技术职务系列全体人员的总业绩分值和当期学院可发放业绩津贴总额, 计算出单位业绩分值的津贴标准, 即**单位业绩分值津贴标准=学院业绩津贴总额/学院总业绩分值**。专业技术职务系列教师的业绩津贴=单位业绩分值津贴标准*个人业绩分值; 管理系列教师业绩津贴基数为同期专业技术职务系列教师基本业绩津贴的平均值。

每学期初根据教学工作安排预估计专业技术职务系列教师的基本业绩分值, 参照上一学期的单位业绩分值津贴标准, 预估计教师本学期的基本业绩津贴, 按月分 5 期发放本学期预估计基本业绩津贴的 80%。学期末进行业绩核算工作, 一次性结算本学期全部业绩津贴。任务津贴由学院党政联席会议讨论确定后发放。

五、任职年度考核的基本要求

每年度结束时, 在 12 月份第二周进行年度任职考核。在职人员年度考核合格的基本要求如下:

(一) 技术职务系列年度考核合格的基本要求

(1) 教授岗位 (及相当于教授的技术职务承担者)

a、教学工作

课程教学要求: 每年完整承担 150 课时教学工作量 (其中, 至少 1 门本科生课程和 1 门研究生课程 (含专题报告))。

研究生培养要求：每年培养 2-3 名研究生（含学术性、专业学位型研究生）。

（说明：“课程”为由学院统一下达任务的本科生及研究生课程，以下相同）

b、研究工作

（1）每年在学术期刊或国内国际重要学术会议上以第一作者公开发表学术论文不少于 3 篇，至少 1 篇应发表在同济大学 WKH 类期刊及以上期刊上（可按 3 年平均计算），聘期内在同济大学 WKD 类期刊上至少发表 1 篇论文；（2）每年以项目主要完成人承担的校外科研经费（纵向或横向技术开发项目）校内到款不低于 30000 元；（3）校级以上（不含校级）的教学改革、课程建设经费校内到款 20000 元（可按 3 年平均计算）。

完成第（2）项和第 2、3 项中任一项考核为合格。

c、院系工作

参加院系的教授会议和指定的教授委员会工作、每年应承担一定的院系委派的专业建设、课程建设、实验室建设、学科建设任务或院系委派的外事、对外宣传等工作，以及学院指派的其它工作。

（2）副教授岗位（及相当于副教授的技术职务承担者）

a、教学工作

课程教学要求：每年完整承担 200 课时教学工作量（其中，至少 1 门本科生课程和 1 门研究生课程（含专题报告））。

研究生培养要求：每年培养 1-2 名研究生（含学术性、专业学位型研究生）。

b、研究工作

（1）每年在学术期刊或国内国际重要学术会议上以第一作者公开发表学术论文不少于 2 篇，至少 1 篇应发表在同济大学 WKH 类期刊及以上期刊上（可按 3 年平均计算），聘期内在同济大学 WKD 类期刊上至少发表 1 篇论文；（2）每年以项目主要完成人承担的校外科研经费（纵向或横向技术开发项目）校内到款不低于 15000 元；（3）校级以上（不含校级）的教学改革、课程建设经费校内到款 10000 元（可按 3 年平均计算）。

完成第（2）项和第 2、3 项中任一项考核为合格。

c、院系工作

参加院系的教授会议和指定的教授委员会工作、每年应承担一定的院系委派的专业建设、课程建设、实验室建设、学科建设任务或院系委派的外事、对外宣传等工作，以及学院指派的其它工作。

（3）讲师岗位（及以下技术职务承担者）

a、教学工作

课程教学要求：每年完整承担 250 课时教学工作量（含继续教育、毕业设计、实习指导等课时）。

指导学生要求：每年指导不少于 5 名本科生的毕业论文（年度内带队承担实习指导任务，视为满足本

条要求)。

b、研究工作

(1) 每年在学术期刊或国内国际重要学术会议上以第一作者公开发表学术论文不少于 1 篇(可按 3 年平均计算), 聘期内在同济大学 WKH 类期刊上至少发表 1 篇论文; (2) 每年以项目主要完成人承担的校外科研经费(纵向或横向技术开发项目)校内到账不少于 7500 元; (3) 校级及以上的教学改革、课程建设经费校内到账 5000 元(可按 3 年平均计算)。

完成第(2)项和第 2、3 项中任一项考核为合格。

c、院系工作

参加院系的会议和指定的工作如院系委派的班主任、专业建设、系秘书等工作, 以及学院指派的其它工作。

(4) 论文折算办法

①1 部 30 万字以内专著(A 级出版社), 相当 1 篇 WKD 类期刊论文或 2 篇 WKH 类期刊论文; 1 部 40 万字以上专著(A 级出版社), 相当 1.5 篇 WKD 类期刊论文或 3 篇 WKH 类期刊论文

②1 部专著(B 级出版社)相当 1 篇 WKH 类期刊论文;

③1 篇 SSCI 或 A&HCI 论文相当 2 篇 WKD 类期刊论文或 4 篇 WKH 类期刊论文;

④1 篇学校文科办认定的国际期刊论文相当 1 篇 WKD 类期刊论文和 1 篇 WKH 类期刊论文;

⑤1 篇 CSCI 论文/《新华文摘》或《中国社会科学文摘》全文转载论文相当 1 篇 WKD 类期刊论文和 1 篇 WKH 类期刊论文;

⑥1 篇《人大报刊复印资料》或《高校社会科学文摘》全文转载的论文相当 1 篇 WKH 类期刊论文;

⑦影视作品参照表 5 的办法折算。

(二) 管理职务系列

参见《传播与艺术学院管理岗位聘任与津贴实施方案》

六、岗位聘任与考核

1、聘任与考核机构

学院成立专业技术职务系列教师岗位聘任与考核工作组, 成员由学院党政正副职、教职工代表组成, 院长担任组长, 院办主任担任秘书工作。

2、岗位聘任办法

专业技术职务系列的教师根据自己的专业技术职务以及专业技术水平, 申请相应的岗位等级, 并填写岗位申请表。学院专业技术职务系列教师岗位聘任与考核工作组核实确认后, 提出初步聘任方案, 公示一周, 并提交学院党政联席会议讨论通过。按照通过的正式岗位聘任方案, 教师与学院签订岗位聘任合同, 合约条款作为岗位考核的依据。

聘期一般为 3 年。聘期内专业技术职务发生变化, 下一年度可以提出岗位晋升申请, 新的岗位聘期为本轮聘期的剩余年限。

3、岗位考核原则与办法

(1) 定量考核与定性评价相结合。有明确量化指标的，按量化考核。难以量化考核的，采用定性评价（参照管理系列岗位考核的打分综合评价方法）

(2) 年度评价与聘期考核相结合。年度评价以岗位的年度基本要求为依据，聘期考核以岗位聘任合约要求为依据。第一次年度考核不达标者给予黄牌警告，其岗位保障性津贴降一级；第二次年度考核不达标者亮红牌，其岗位保障性津贴再降一级；第三次年度考核不达标者或聘期考核不合格者，降等聘用或解除聘用关系。

(3) 个人自评与学院考核相结合。年度考核时，教师本人如实填写考核表，并做出自我评价和情况说明。学院教师岗位聘任与考核工作组对教师考核表填写内容核实，根据岗位基本要求或岗位合约要求进行评价，给出考核等级以及下一年度或下一聘期努力的方向。

(4) 考核结果与奖优罚劣相结合。年度或聘期考核结果在学院内部向教职员工公开，年度考核排名前20%作为优秀人员，给予聘期保障性津贴的30%的奖励，下一轮升等晋级时同等条件下优先考虑。同时，考核不合格教师给予扣除20%聘期保障性津贴的处罚，并帮助其及时明确下一步努力方向。

七、申诉与仲裁

申诉范围：对本人的年度（或聘期）考核结果以及每学期津贴额度。

申诉时效：考核结果公布之日或学期津贴结算之日起三十天之内。

仲裁机构：学院党组织、工会和上级行政代表各一人组成（学院的上级行政代表为人事处），仲裁机构十五日之内给出仲裁结果，该结果为最终裁定。

八、其他规定

(1) 聘期内出国人员的津贴管理、承担管理系列职务人员的考勤管理，按同济大学相关管理的规定操作。

(2) 聘期内，教师发生违纪、违规、违法等情况，参照同济大学的相关规定执行。

(3) 其它未尽事宜由学院党政联席会议讨论决定。

传播与艺术学院

2011年6月21日