

信息工程学院落实学校绩效工资政策的指导原则

(2014年9月17日信息工程学院第四届教代会第二次会议表决通过)

《信息工程学院落实学校绩效工资政策的指导原则》(以下简称“指导原则”)按照《上海海事大学绩效工资实施方案》(2014年3月12日)和《上海海事大学关于学院实施绩效工资的指导意见》(2014年4月17日)的文件精神以及信息工程学院现有组织架构而制定。

I. 总则

一、指导原则的生效以及对已生效的指导原则的修改均需要经学院教师代表大会的表决通过。

二、指导原则是学院制定《信息工程学院绩效工资实施方案》(以下简称“实施方案”)的纲领性文件。实施方案由学院按照本指导原则制定针对工作量津贴和奖励性绩效的具体分配方案,并将单独行文阐述。

三、实施方案需要经由院党政联席特别扩大会议审议通过。院党政联席特别扩大会议由院党政联席会议成员、院长办公会议成员及学院教师代表联合组成。

四、在每个聘期末,需要对正在执行的实施方案进行评估,并根据需要进行调整修改,修改过的实施方案需经由院党政联席特别扩大会议审议通过。

II. 细则

根据学校规定,工作量津贴和奖励性绩效由学院根据学校下拨的总量进行二级分配,所以本细则也相应地分成以下两部分进行阐述。

五、工作量津贴的分配

1、工作量津贴全部用于学院设立的各个岗位所规定的工作量。

2、一个岗位所设定的工作量规定了该岗位的基本要求,完成所规定的工作量即被认定为圆满完成岗位合同,获得该岗位所对应的岗位工作量津贴。

3、每个岗位的工作划分成教学、科研和其它三部分,即对某一岗位,其工作总量是教学工作量、科研工作量和其它工作量之和。

4、按照学校所确立的或所建议的教学、科研和其它这三部分资金的分配比例,学院尽量做到专款专用,使这些划分的开支量的比例与学校规定的比例一致。

5、教学工作量的设定要充分考虑到不同岗级人员在工作机会上的差异性,要将该工作量进一步划分成本科教学工作量和研究生教学工作量,研究生教学工作量要尽量体现硕导和博导之间的差异。

6、本科教学工作量的完成情况和学术道德表现在岗位合同完成质量的评估中均具有一票否决权。

7、由于历史原因,学院有一批长期从事教学工作、表现优良而科研能力相对薄弱、不具备相关专业博士学位的老教师,实施方案将允许他们将超额完成的教学工作量按一定比例抵补岗位所规定的科研工作量。

8、各级岗位的定义将尽量在现有学院所设岗位的基础上,进行适当调整,岗位工作量相关参数的设置将参照历史值,以完成学院所承担的工作总量。

六、奖励性绩效的分配

9、根据学院的工作和活动以及发展需要设立相应奖项,以鼓励全体教职工积极参与和贡献。

10、原则上,同一工作量不能重复计奖。

11、奖励性绩效的奖励分成以下类别:

(1) 学院稳定奖:根据教职工的出勤情况、规章制度的遵守情况、以及在教学及管理方面的事故记录等,对教职工进行奖励;

(2) 集体活动奖:对教职工参与全校及全院性活动的行为和成果进行奖励;

(3) 学院进步奖:根据当年考核结果,如果学院的整体成绩比上一考核期有明显进步时,对全体参与的教职工进行奖励;

(4) 合同完成奖:根据考核结果以及当年学院教职工岗位合同完成的整体情况,对被认定为合同完成合格的教职工按工作量津贴的一定比例进行奖励;

(5) 超工作量奖:奖励那些能超额完成岗位所规定的工作量以及承担由学院指派的岗位外工作的教职工;

(6) 模范个人奖:奖励那些在无法用成果性指标衡量部分表现优秀的教职工,涵盖行政管理、学生管理、实验室管理和党建工作等;

(7) 突出成就奖:奖励那些在教学、科研、学科与专业建设、实验室建设、教学改革和创收等方面以及在学校认可的各类比赛中取得成果的教职工;

(8) 模范集体奖：奖励表现优秀的团队，涵盖教学、科研、科室、实验室及党支部；

(9) 学院特设奖：奖励那些无法用上述（1）-（8）项奖励的、对学院作出突出贡献的教职工。

12、以上（1）-（8）类别中奖项的设置、获奖条件和奖励方法，作为实施方案内容的一部分，须在每个聘期前确定。

13、以上（1）-（8）类别中奖项的奖励额度根据当年学院考核成绩由院党政联席扩大会议讨论决定；院党政联席扩大会议由院党政联席会议成员、院长办公会议成员联合组成。

14、以上第（9）类别中奖项设置和奖励方法以及奖励额度根据当年学院考核成绩由院党政联席扩大会议讨论决定。

七、其它

15、由于工作性质上的差异，信息基础教学部、信息工程实验中心和学院办公室及学生工作办公室暂且沿用目前正在实施的分配方案，以后将在适当的时候按照本指导原则分别制定新分配方案，并由院党政联席特别扩大会议审议通过。

16、第 15 款中所提相关部门的新分配方案一经生效，第 15 款中对该部门所规定的相关政策随即失效。

