

城市建设与安全工程学院

2020-2022 年聘期岗位聘任办法

(2019 年 12 月 27 日经城建学院教代会代表审议通过)

根据《上海应用技术大学 2020-2022 年聘期岗位聘任办法》(上应人〔2019〕38 号), 结合我院实际, 特制订城市建设与安全工程学院 2020-2022 年聘期岗位聘任办法。

一、岗位设置和管理

(一) 岗位设置

按照学校设置岗位类别和分级, 见表 1-1, 学院岗位分为三类。
教师岗位: 设校管特级、一级、二级岗, 学院设三至九级岗。管理岗位: 设一至十级岗。辅导员岗位: 设一至六级岗。

表 1-1 岗位设置和分类

岗位名称				
教师岗位	管理岗位	辅导员岗位	非教学部门其他技术岗位	工勤岗位
特级岗	一级岗	一级岗	一级岗	一级岗
一级岗	二级岗	二级岗	二级岗	二级岗
二级岗	三级岗	三级岗	三级岗	三级岗
各学院(部)岗位	四级岗	四级岗	四级岗	四级岗
	五级岗	五级岗	五级岗	五级岗
	六级岗	六级岗		
	七级岗			
	八级岗			
	九级岗			
	十级岗			

(二) 各岗位数量

1. 专任教师岗位数核定数

依据《专任教师工作量编制计算办法》, 结合学校现状、定位和发展趋势以及师生比等因素, 统计各学院(部)教学、科研等各项工作的承担和完成情况, 核定各学院(部)的本科教学、研究生教学、科研及学科平台工作专任教师岗位总数, 具体见表 1-2。

按照学校下达的正高岗位编制数, 教师岗位中, 在符合规定应聘

条件的情况下，具有副高职称的教师应聘教授**四级岗**的人数不超过**2**人。

在本轮聘任中，各岗位原则上都从基本岗起聘。每年根据年度考核结果，对应所完成岗位任务情况，进行年终决算。

2.辅导员岗位数按照学校相关文件规定由人事处与党委学生工作部（学生处）共同核定报学校同意后实施。

实验员、管理人员岗位数等于其核定编制数，原则上暂维持现有编制数不变。各学院(部)工勤技能岗位数基于现有工勤人员数量核定。

表 1-2 2019 年底学校核定编制数

专任教师	实验员	辅导员	管理人员	合计
75	9	11	7	102

注：其中教授核定额度为 9 人。

表 1-3 学院正高岗位分布

本科教学			硕 士 点	学科		正高 额数
专业	本科 专业	公共基 础课		学科建设及 科研工作	学科 平台	
建筑环境与能源应用 工程	6	0	2	1	0	9
土木工程						
安全工程						
能源与动力工程						
建筑学						
工程管理						

注：本分布是各学院（部）教师申报正高岗位名额的依据，学院（部）按此额度择优推荐参评和聘用名单。

学院可根据自身需求设置学术管理及其它任务岗位。

（三）专任教师岗位聘任的分类分级管理

1.专任教师岗位基本要求

遵守法律法规和学校、学院规章制度，具有良好的师德品行和职业操守；

2.具备岗位所需的专业能力、技能素质和身体条件；

3.原则上专任教师须完成学院全体教师平均教学工作量（特、一、

二级岗团队负责人除外)且不低于本科教学激励计划要求的岗位教学任务。此外,专任教师还需认真贯彻落实本科教学激励计划规定的各项要求,并将课程思政贯穿于教育教学全过程;

4.专任教师除了认真履行教学和科研任务外还需承担一定量的学术管理及其它任务;学术管理及其它任务包括但不限于专业建设、公共基础课建设、硕士点建设、博士点建设和学科建设等不同类别的建设任务,详见附件1。

按照学校统一要求,每位专任教师都应承担学术管理及其它任务,每位教师根据自身情况,申报附件2表中的学术管理及其它任务项目,且要完成学院规定的分值。

5.教学和科研任务的分类管理

根据学校聘任办法,在专任教师岗位中设置“教学型”、“教学科研型”、“科研型”、“技术推广型”。

“教学型”:根据学院实际情况,教学经验丰富、教学效果好的副教授和讲师可申报此岗位,原则上具有博士学位的教师不能应聘此岗位,最后一个聘期退休的教师可优先申请。

“教学科研型”:同时承担本科教学和科学研究工作。

“科研型”:根据实际情况,按照学校编制设置原则和计算办法,申报此岗的教师每年至少完成科研经费累计100万元。每年系统讲授本科生课程不得低于54课时。

“技术推广型”:在完成基本的教学任务外,负责承担技术转移和成果转化推广等社会服务工作。

各类专任教师需每学年系统讲授本科生课程(教授、副教授不得低于108课时,双肩挑、科研为主型、技术推广型可减半)。遵守学校的相关坐班答疑和住宿辅导制度,并符合学院关于教师授课、坐班答疑和住宿辅导的其他要求。

6.教学和科研任务的分级管理

专任教师的特级、一级和二级岗由学校负责聘任和考核(具体见学校2020-2022年聘期岗位聘任办法)。

三级岗及以下各级岗位设置、教学和科研方面的聘任条件及岗位职责任务、聘任管理，由学院确定，并负责实施，其中教授、副教授基本岗的岗位职责任务，必须达到学校规定的要求。学院方案报学校审核并经二级教代会通过后执行。

（四）管理岗位聘任管理

一至二级岗位根据上级有关规定实施管理。

三至六级管理岗位的岗位设置、聘任条件、岗位职责任务及聘任管理，由学校组织部拟定，报学校党委会批准，并负责实施。

学院（部）和机关部处的七至十级管理岗位的岗位设置、聘任条件、岗位职责任务及聘任管理，由学校人事处组织协调，分别由各学院（部）和机关各部门（机关以总支为单位）确定，并负责实施。

（五）其他岗位聘任管理

辅导员岗位设置、应聘条件、岗位职责任务及聘任管理，辅导员岗位基本要求按照《上海应用技术大学 2020-2022 年聘期辅导员岗位聘任办法》（上应学〔2019〕193 号）文件中有关辅导员选聘的基本条件执行。由党委学生工作部负责，并由党委学生工作部（学生处）和学院（部）共同负责实施。

实验员岗位设置、应聘条件、岗位职责任务及聘任管理，由相关学院（部）确定，并负责实施。

工勤岗位的岗位设置、聘任条件、岗位职责任务及聘任管理由各部门在学校限定范围内确定，并受学校委托负责实施。

（六）岗位激励

1.学术管理及其它任务的岗位应聘原则是一人一岗，人岗匹配。

2.在教学、科研上取得突出业绩的教师可依据《上海应用技术大学关于享受校聘教授、副教授待遇的实施办法(试行)》(上应人〔2019〕40 号)规定享受校聘教授或副教授津贴。

3.专任教师、实验员、辅导员在符合岗位应聘条件的情况下可以应聘比本人原有专业技术职务高的岗位。

4.岗位聘在机关和其他部门的专任教师按照本文件有关条款，向学院（部）提出专任教师岗位聘任申请，所聘岗位数不计入学院（部）的总岗位数。

（七）岗位聘期

本轮岗位聘期为三年。

二、工作量津贴及发放（见附件5）

三、岗位应聘条件和职责

（一）专任教师

专任教师特级、一级、二级岗位的应聘条件、岗位职责和任务分别见表3-1和3-2。学校教师四级岗（正高基本岗）的岗位职责和基本要求见表3-3和3-4。学院岗位应聘条件、岗位职责和任务分别见表3-5和3-6。非工科类教师的科研经费参照学校考核聘任文件中的相关要求进行折算。

表3-1 专任教师特级、一级、二级岗应聘条件（学校要求）

岗位名称	应聘条件（教学、科研）
特级岗	两院院士、长江学者、国家重大科研项目首席科学家、国家级“百千万人才工程”、国家杰出青年基金获得者、东方学者等知名学者。
一级岗（团队负责人）	通过上一轮一级岗的聘期考核，或同时满足下列条件： 1.近3年教学工作达到激励计划要求，无教学事故； 2.近3年科研工作达到《上海应用技术大学2019年专业技术职务聘任实施办法》规定的正高晋升必备要求（在研项目可计入）； 3.能够引领本学科的研究方向，在本专业同行中发挥领衔作用； 4.组建团队（5人为宜，且不少于3人，含团队负责人）。
二级岗（团队型负责人）	通过上一轮二级岗的聘期考核，或同时满足下列条件： 1.同上； 2.近3年科研工作达到《上海应用技术大学2019年专业技术职务聘任实施办法》规定的正高晋升必备要求（在研项目可计入）； 3.能够引领本学科的研究方向，在本专业同行中发挥领衔作用； 4.组建团队（5人为宜，不少于3人，含团队负责人）。

表3-2 专任教师特级、一级、二级岗岗位任务（学校要求）

岗位名称	聘期岗位任务
特级岗	另定
一级岗 团队	1.教学任务：积极参与专业认证，申报金课建设等重大教改任务，满足学院（部）要求的教学工作量和教学效果，无教学事故； 2.科研任务：团队负责人取得的科研业绩达到《上海应用技术大学2019年专业技术职务评聘实施办法》规定的正高晋升基本条件（满足必备要

岗位名称	聘期岗位任务
	求和可选要求，在研项目可计入）； 3.团队任务：团队新增获批国家级项目（不含国家自然科学基金青年项目）或省部级科研奖项（排名第1），团队科研经费一个聘期内累计达到300万元（理工类、艺术类），75万元（人文社科类）； 4.学术管理及其它任务：由学院（部）制定任务要求和考核办法报学校审核后实施。
二级岗 团队	1.教学任务：同上； 2.科研任务：团队负责人取得的科研业绩达到《上海应用技术大学2019年专业技术职务评聘实施办法》规定的正高晋升必备要求（在研项目可计入）； 3.团队任务：团队新增获批国家级项目（含国家自然科学基金青年项目）或省部级科研奖项（排名前3），团队科研经费一个聘期内累计达到200万元（理工类、艺术类），50万元（人文社科类）； 4.学术管理及其它任务：同上。

表 3-3 四级岗应聘条件（学校要求）

岗位名称	应聘条件（教学、科研）
四级岗 （正高 基本岗）	通过上一轮四级岗的聘期考核，或同时满足下列条件： 1.教学任务：满足学院（部）要求的教学工作量和教学效果，无重大教学事故； 2.近3年在核心期刊及以上发表3篇学术或教研论文（第1作者或通讯作者），其中2篇被著名检索系统收录（不含ISTP及会议论文EI）；主编的著作教材、省部级教学科研成果奖励（排名前三）、优秀教材奖、授权的发明专利均可与论文等量计算；主持2项市级以上教育教学课题或承担一定量的科研经费，科研经费具体指标由各学院（部）自行确定； 3.非工科学院（部）岗位（经管、艺术、外语、数理、人文、马教、体教），可根据本学院2017-2019年聘期的科研绩效指标竞聘。

表 3-4 四级岗岗位任务（学校要求）

岗位名称	聘期岗位任务
四级岗 （正高 基本岗）	1.教学任务：满足学院（部）要求的教学工作量和教学效果，无教学事故； 2.科研任务：在核心期刊及以上发表3篇学术或教研论文（第1作者或通讯作者），其中2篇被著名检索系统收录（不含ISTP及会议论文EI），主编（著）的著作教材、省部级教学科研成果奖励（排名前三）、优秀教材奖、授权的发明专利均可与论文等量计算；主持2项市级以上教育教学课题或承担一定量的科研经费，科研经费考核指标由各学院（部）依据科技处下达的科研任务结合学院实际自行制定； 3.学术管理及其它任务：由学院（部）制定任务要求和考核办法并负责实施； 4.各学院（部）应根据自身学科特点提出不低于本“职责和任务”的要求，非工科学院（部）（经管、艺术、外语、数理、人文、马院、体教）可提出科研绩效的换算指标，须经学校审核通过。

表 3-5 专任教师三、四、五、六、七、八、九级岗应聘条件（学院要求）

岗位名称	应聘条件（教学、科研）
三级岗	1.每年至少讲授 1 门本学科（专业）课程，并完成相应岗位规定的教学工作量，教学效果优良，无教学事故； 2.近 3 年在核心期刊及以上发表 4 篇学术或教研论文（第 1 作者或通讯作者），其中 3 篇被著名检索系统收录（不含会议论文）；主持市级以上教育教学课题、主编的著作教材、省部级教学科研成果奖励（排名前三）、优秀教材奖（排名前三）、授权的发明专利均可与论文等量计算； 3.聘期内主持纵向科研经费累计 35 万元以上，或横向科研经费累计 75 万元以上。
四级岗 （基本岗）	1.每年至少讲授 2 门本学科（专业）课程，其中 1 门为主干课，并完成相应岗位规定的教学工作量，教学效果优良，无教学事故； 2.近 3 年在核心期刊及以上发表 4 篇学术或教研论文（第 1 作者或通讯作者），其中 2 篇被著名检索系统收录（不含会议论文）；主持 2 项市级以上教育教学课题、主编的著作教材、省部级教学科研成果奖励（排名前三）、优秀教材奖（排名前三）、授权的发明专利均可与论文等量计算； 3.聘期内主持纵向科研经费累计 25 万元以上，或横向科研经费累计 60 万元以上。
五级岗	1.每年至少讲授 2 门本学科（专业）课程，其中 1 门为主干课，并完成相应岗位规定的教学工作量，教学效果优良，无教学事故； 2.在本学科国内外重要学术刊物上发表 3 篇学术或教研论文（第 1 作者或通讯作者），其中 1 篇被著名检索系统收录（不含会议论文）；主编的著作教材、省部级教学科研成果奖励（排名前五）、优秀教材奖（排名前五）、授权的发明专利均可与论文等量计算； 3.聘期内主持纵向科研经费累计 15 万元以上，或横向科研经费累计 35 万元以上。
六级岗 （基本岗）	1.每年至少讲授 1 门本学科（专业）课程，并完成相应岗位规定的教学工作量，教学质量良好； 2.近 3 年在本学科国内外重要学术刊物上发表 3 篇学术或教研论文（第 1 作者或通讯作者），其中 1 篇被著名检索系统收录（不含会议论文）；学术著作或教材（参编及以上）、获省部级及以上教学科研成果奖励（排名前六）、获得省部级及以上优秀教材奖（排名前六）、授权的发明专利均可与论文等量计算； 3.聘期内承担纵向科研经费累计 10 万元以上，或横向科研经费累计 25 万元以上。
六级岗 （教学岗）	1.每年至少讲授 2 门本学科（专业）课程，并完成相应岗位规定的教学工作量，教学工作量比相应教学科研岗增加 20%，教学质量良好； 2.近 3 年在本学科国内外重要学术刊物上发表 3 篇教学研究论文（第 1 作者或通讯作者）；公开出版 2 部本学科的教材（参编及以上）、获省部级优秀教学成果奖 1 项（排名前四）、获得省部级及以上优秀教材奖 1 项（排名前四）授权的发明专利均可与论文等量计算；
七级岗	1.每年至少讲授 1 门本学科（专业）课程，并完成相应岗位规定的教学工作量，教学效果良好；

岗位名称	应聘条件（教学、科研）
	2.近3年在本学科国内外重要学术刊物上发表2篇学术或教研论文（第1作者或通讯作者）；或申请发明专利1项（排名前二）； 3.聘期内承担纵向科研经费累计5万元以上，或横向科研经费累计10万元以上。
八级岗 （基本岗）	1.讲授1门本学科（专业）的课程，并完成相应岗位规定的教学工作量，教学质量良好； 2.近3年在本学科国内外学术刊物上发表2篇学术或教研论文（第1作者或通讯作者）。
八级岗 （教学岗）	1.讲授1门本学科（专业）的课程，并完成相应岗位规定的教学工作量，教学质量良好； 2.近3年主持或参与校级及以上课程建设或者教改项目，且在本学科国内外学术刊物上发表1篇学术或教研论文（第1作者或通讯作者）。
九级岗	较好完成规定的教学工作，并完成相应岗位规定的教学工作量。

表 3-6 专任教师三、四、五、六、七、八、九级岗岗位任务（学院要求）

岗位名称	聘期岗位任务
三级岗	1.教学任务：每年至少讲授1门本学科（专业）课程，并完成相应岗位规定的教学工作量，达到激励计划的岗位要求，教学效果优良。须指导研究生。 2.学术成果：在核心期刊及以上刊物上发表4篇学术论文，其中2篇被著名检索系统收录；主持市级及以上教育教学课题、主编著作教材、获得省部级教学科研成果奖励（排名前三）、获得省部级优秀教材奖（排名前三）、授权发明专利等均可与论文等量计算。 3.科研经费：主持纵向科研经费累计38万元以上，或横向科研经费累计84万元以上。 4.学术管理及其它任务：在学科建设或专业建设上做出贡献，不少于60分/年。
四级岗 （基本岗）	1.教学任务：每年至少讲授1门本学科（专业）课程，并完成相应岗位规定的教学工作量，达到激励计划的岗位要求，教学效果优良。须指导研究生。 2.学术成果：在核心期刊及以上刊物上发表4篇学术论文，其中2篇被著名检索系统收录；主持市级及以上教育教学课题、主编著作教材、获得省部级教学科研成果奖励（排名前四）、获得优秀教材奖（排名前四）、授权发明专利等均可与论文等量计算。 3.科研经费：主持纵向科研经费累计27万元以上，或横向科研经费累计66万元以上。 4.学术管理及其它任务：在学科建设或专业建设上做出贡献，不少于60分/年。
五级岗	1.教学任务：每年至少讲授1门本学科（专业）课程，并完成相应岗位规定的教学工作量，达到激励计划的岗位要求，教学效果优良。 2.学术成果：在核心期刊及以上刊物上发表3篇学术论文，其中1篇被著名检索系统收录；主持市级及以上教育教学课题、主编著作教材、获得

岗位名称	聘期岗位任务
	省部级教学科研成果奖励（排名前五）、获得省部级优秀教材奖（排名前五）、授权发明专利等均可与论文等量计算。 3.科研经费：主持纵向科研经费累计 18 万元以上，或横向科研经费累计 38 万元以上。 4.学术管理及其它任务：在学科建设或专业建设上做出贡献，不少于 40 分/年。
六级岗 (基本岗)	1.教学任务：每年至少讲授 1 门本学科（专业）课程，并完成相应岗位规定的教学工作量，达到激励计划的岗位要求，教学效果优良。 2.学术成果：在核心期刊及以上刊物上发表 3 篇学术论文，其中 1 篇被著名检索系统收录；主持市级及以上教育教学课题、主编著作教材、获得省部级教学科研成果奖励（排名前五）、获得省部级优秀教材奖（排名前五）、授权发明专利等均可与论文等量计算。 3.科研经费：主持纵向科研经费累计 12 万元以上，或横向科研经费累计 30 万元以上。 4.学术管理及其它任务：在学科建设或专业建设上做出贡献，不少于 40 分/年。
六级岗 (教学岗)	1.教学任务：每年至少讲授 2 门本学科（专业）课程，并完成相应岗位规定的教学工作量，学生评教在学院的前 10%，且每年教学工作量增加 20%，或指导市级三创项目且指导各类学科竞赛获奖。 2.学术成果：立项 1 门校级及以上课程建设或者教改项目，并且发表 3 篇教学研究论文；主持市级及以上教育教学课题、主编著作教材、获得省部级教学科研成果奖励（排名前五）、获得省部级优秀教材奖（排名前五）、授权发明专利等均可与论文等量计算。。 3.学术管理及其它任务：在学术管理及服务上做出贡献，不少于 60 分/年。
七级岗	1.教学任务：每年至少讲授 1 门本学科（专业）课程，并完成相应岗位规定的教学工作量，达到激励计划的岗位要求，教学效果良好。 2.学术成果：在核心期刊及以上刊物上发表 2 篇学术论文；参与市级及以上教育教学课题（排名前三）、参编著作教材、获得省部级教学科研成果奖励（排名前五）、获得省部级优秀教材奖（排名前五）、授权发明专利等均可与论文等量计算。 3.科研经费：聘期内承担纵向科研经费累计 5 万元以上，或横向科研经费累计 12 万元以上。 4.学术管理及其它任务：在学术管理及服务上做出贡献，不少于 30 分/年。
八级岗 (基本岗)	1.教学任务：讲授 1 门本学科（专业）的课程，并完成相应岗位规定的教学工作量，达到激励计划的岗位要求，教学质量良好。 2.学术成果：在核心期刊及以上刊物上发表 2 篇学术论文；参与市级及以上教育教学课题、参编著作教材、获得省部级教学科研成果奖励、获得省部级优秀教材奖、授权发明专利等均可与论文等量计算。 3.科研经费：聘期内承担纵向科研经费累计 2 万元以上，或横向科研经费累计 5 万元以上。 4.学术管理及其它任务：在学术管理及服务上做出贡献，不少于 30 分/年。

岗位名称	聘期岗位任务
八级岗 (教学岗)	1.教学任务： 每年至少讲授2门本学科(专业)课程，并完成相应岗位规定的教学工作量，学生评教在学院的前10%，且每年教学工作量增加20%，或指导市级三创项目且指导各类学科竞赛获奖。 2.学术成果： 立项1门校级及以上课程建设或者教改项目，并且发表2篇教学研究论文；参与市级及以上教育教学课题、参编著作教材、获得省部级教学科研成果奖励、获得省部级优秀教材奖、授权发明专利等均可与论文等量计算。 3.学术管理及其它任务： 在学术管理及服务上做出贡献，不少于40分/年。
九级岗	1.教学任务： 完成规定的教学工作及岗位职责。 2.科研经费及学术成果： 在本学科国内外学术刊物上发表1篇论文，或聘期内承担横向科研经费累计2万元以上。 3.学术管理及其它任务： 在学术管理及服务上做出贡献，不少于30分/年。

(二) 管理岗位基本要求

根据管理权限，由学院制定并在全院公示。

(三) 辅导员岗位基本要求(按照学校辅导员工作的有关规章制度)

四、岗位管理

(一) 首聘考核

与学校签订首聘合同者除完成本聘期岗位任务外，按照《上海应用技术大学首聘考核实施办法》(上应人〔2017〕8号)规定的首聘任务实施，同时要完成学院首聘考核要求。

(二) 聘用合同

各类岗位人员的应聘程序完成后，由学校或部门与受聘人员签订“岗位聘用合同书”；聘期内，学校对受聘人员按“聘用合同书”内容实行契约化管理。

(三) 聘期考核管理

1.岗位聘期考核结果分为：优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。

专任教师须在综合考虑教学、科研、学术管理及其它任务履职情况的基础上确定最终等次。鼓励教师积极争取国家级项目、国家及省

部级奖励等标志性成果；对于获得标志性成果的教师，将优先考虑其申报高等级的岗位，并给予专项奖励。

完成聘期教学任务是聘期考核合格的基本要求，完成科研业绩者为合格，完成 70%及以上科研业绩者为基本合格，不满 70%为不合格。学术管理及其它任务没有成效或者出现问题，则在年度考核中进行奖惩。

2.教师特级、一级、二级（团队型）岗位以其团队为单位合并考核，具体按学校规定，见附件 3.特级、一级、二级岗团队管理办法；教师可以选择个人或以团队为单位合并考核，见附件 4 学院团队管理办法。

3.专任教师的岗位职责（学术管理及其它任务、教学、科研等）完成情况和考核结果在一定范围内公示。

4.学校对教师三级及以下岗位的聘期考核结果进行抽查复核。

5.考核优秀者、合格者全额发放聘期校内津贴，在下一轮聘任中，优秀者可优先，合格者可竞聘同级或上一级岗位。不合格者或连续两个聘期基本合格者，在下一轮聘任时只能申报比上一聘期低一级岗位，直至转岗、解聘。

6.基本合格者扣发聘期校内津贴的 10%，不合格者扣发聘期校内津贴的 20%。

7.关于年度考核奖励的补充说明见附件 8。

（四）辞聘和解聘

聘期内提出辞聘的教师应提前 30 天向所在部门提出书面申请。

有下列条款之一者，学校和部门有权将其解聘：

- 1.严重违反工作纪律、学术道德者；
- 2.造成重大教学事故或重大损失或受行政记过以上处分者；
- 3.对于教师岗位，三年内未能获得教师资格证者；
- 4.首聘考核不合格者。

五、岗位聘任中若干问题的说明

1.本学院规定的教师工作量根据聘任岗位类型，包括教师的基本教学工作量和学术管理及其他任务、研究生工作量、科研工作量之和。

2.基本教学工作量是指学院按照每年学校下达的教学具体任务，根据学院设置的岗位情况，分配给各岗位教师每年必须完成的教学工作内容及学时数，每位教师必须完成规定的基本教学工作量。

(1) 学校特级、1、2 级岗，按照学校规定。

(2) 学院教授岗（3、4 级）160 课时。

(3) 其余岗位 320 课时，具体根据各系实际情况上下适当浮动。

3.根据学校每年下达的科研任务指标及岗位职责的要求，学院确定每年各岗位教师还应该完成的科研经费指标和其它工作量，并以此与教学工作量合计，作为每一年度教师工作量的考核依据。科研工作量的折算办法见附件 5，重大奖励标准见附件 6。

4.年度考核时，学院的岗位津贴中教学工作量、科研任务和学术管理的比例分别为 80%、15%和 5%。研究生教学和本科教学工作量可以相互替代。当教师不能完成相应部分工作量（经费）的要求时，学院将按上述比例对应扣发工作量（经费）不足部分的岗位津贴。

5.超额完成基本教学工作量部分，学院将发放超工作量补贴；超额完成其它工作量（经费）的部分，学院将根据学校实际给予的岗位津贴余额及全院教职员工经过努力争取得到学校奖励部分的实际情况进行奖励。

6.学院对教师的教学质量进行综合考评，并将考评的结果作为年度考核的依据。

7.岗位津贴的发放

岗位津贴的发放办法按照学校的规定，按每月先发放 90%，年度进行总决算。

8.对于距退休不满一个聘期的教师，上一轮考核合格或基本合格的，可续聘原岗位；上一轮考核不合格的，学院（部）可根据其教学、科研的发展状况，决定其岗位。

9.学院实验室的教师执行坐班制，完成实验中心安排的实验教学及管理工作，以及完成聘期岗位任务中除教学任务以外的其它任务。

10.学院管理岗的教师执行坐班制，认真完成学院岗位分工的职责要求和学院分配的其他工作任务，保障学院工作有序开展。

11.辅导员执行坐班制，认真完成学生处和学院交给的工作，确保学生工作顺利开展，同时按照学校《2020-2022 聘期辅导员岗位聘任办法》，完成所聘岗位规定的任务。

六、解释权

本办法的解释权归学院的考核聘任工作委员会。教师若有问题，可以通过不同方式向该工作委员会反映个人意见，由工作委员会做出回答。若对聘任工作有异议，也可向学校劳动争议调解委员会提出申请进行协调。

附件：1.关于教师竞聘学术管理及其它任务的几点说明

2.学术管理及其它任务分值

3.特级、一级、二级岗团队管理办法

4.学院团队管理办法

5.工作量津贴及发放规定

6.科研工作分值计算标准

7.重大奖励标准

8.关于年度考核奖励的补充说明

城市建设与安全工程学院

2019 年 12 月 27 日

附件 1

关于教师竞聘学术管理及其它任务岗位的几点说明

教师，特别是教授，须竞聘学术管理及其它任务岗位（以下简称岗位）。

一、岗位设置

1.由教务处、研究生部、规划与学科办和科技处设置四类教授岗位：专业责任、公共基础课责任、硕士点责任、学科建设责任。

2.各学院（部）根据学院自身发展需求、工作需要，设置各类学术管理及其它任务岗位，岗位数量与专任教师实际人数相当，并细化各岗位可考核的任务要求。

二、竞聘程序

- 1.教师根据个人特长，选择岗位，完成申报；
- 2.各学院聘任小组审批，教师须接受学院推荐或安排的岗位；
- 3.教授岗位名单报学校职能部门备案，特殊岗位报学校审批。

三、申报要求

1.每位教授须首选专业责任教授、公共基础课责任教授、硕士点责任教授中的一个，学院院长和科研为主型教授除外。

2.教授须填写申请岗位的工作计划。

3.鼓励副教授参与岗位竞聘（与教学科研等级的岗位同步竞聘）。

四、岗位考核

1.每位教授的岗位考核，与教学科研任务考核同步进行，不可或缺。

2.岗位任务完成结果直接影响岗位津贴的发放数额，即使教学科研任务完成，但岗位工作没有成效或者出现问题，则考核结果是基本合格或不合格。

3.若聘期内考核不合格，或其它原因，可更换上岗教师，学院（部）需要审定。

五、机关部处教授职称教师的岗位竞聘

- 1.具有教授职称的机关部处正职和校领导按需自愿竞聘。
- 2.各学院应公平对待机关部处教授的岗位竞聘。

附件 2

城建学院聘任学术管理及其它任务岗位分值分配

大类	序号	学术管理及其它任务内容	分值
岗位 职责 类	1	专业硕士点责任教授	30
	2	管理科学与工程二级学科责任教授	15
	3	学科建设责任教授	30
	4	平台责任教授（协同创新、研究中心等）	30
	5	专业责任教授	30
	6	系主任、副主任	30、20
	7	工会委员	5
	8	支部书记	5
专业 建设 类	9	指导青年教师	10
	10	参加市外/内招生宣传（包括参加自主招生、研究生招生）	10、5
	11	学术报告（包括本人做学术报告和聘请校外专家做学术报告）	5
	12	参加教学、科研会议	5
	13	专业档案建设	5
	14	负责国际交流项目	10
	15	新建/维护实习基地建设（每年安排学生实习）	10
	16	主持实验室建设项目（或负责并完成大型设备考核任务）	10
课程 开设 类	17	新增专业选修课	10
	18	新增双语课程	15
	19	课程思政	5
	20	通识教育核心课程	10
项目 申报 类	21	校级项目申报/立项（教学、科研、党建等，如教改、校企合作实验、实验室建设等）	5、10
	22	校级以上项目申报（教学、科研、党建等，如基金、成果奖等）	10
	23	校级以上平台申报/获批（实验中心、硕士点、研究中心、服务平台等）	10、20
指导 学生 类	24	学生班导师	10
	25	学科社团指导教师	10
	26	大学生创新创业训练指导老师（立项并结题）（校、市级）	5、10/项
	27	三创项目指导老师（包括但不限于厚德杯、辰竹杯、互联网+、挑战杯等）（校、市级）（获市级奖+5分，国家级奖+10分）	5、10/项
	28	学科技能竞赛指导老师（校、市级） （获市级奖+5分，国家级奖+10分）	5、10/项
	29	大学生社会实践指导老师（校级，立项并结题） （获市级奖+5分，国家级奖+10分）	5/项

说明：完成学术管理及其它任务是聘期考核合格的基本要求，完成学术管理及其它任务相应岗位分值为合格，完成 70%以上者为基本合格，不满 70%为不合格。基本合格者扣发年度校内津贴的 5%的 30%，不合格者扣发年度校内津贴的 5%。

附件 3

特级、一级、二级岗团队管理办法

为进一步提高我校自主创新能力和科技综合实力，促进我校学科建设和科学研究持续稳定发展，推进高水平应用型大学和博士学位授予单位建设，结合我校实际，特制定本办法。

一、团队建设的基本原则

- 1.校管特级、一级、二级岗原则上采取团队形式竞聘。
- 2.团队组建和日常管理以相近的教学、科研任务目标为纽带，科研成果共享，团队成员相对固定，成员联系相对紧密，是实质性的团队。
- 3.团队由团队负责人依托学院具体管理。
- 4.团队负责人具有安排调整成员工作的权力和能力，团队成员须自愿积极接受负责人的指导和领导。
- 5.团队应是在长期合作基础上形成的“老中青”人员分布合理的研究群体，人数 5~7 人，其中 45 周岁以下中青年教师的比例原则上不低于 1/2。博士学位或高级职称人员比例应占团队人数的 2/3 以上。
- 6.不同团队成员之间不得重复交叉。
- 7.一级岗团队原则上不超过 10 个，二级岗团队原则上不超过 20 个，由学校差额遴选。

二、团队类型

1.科研型：科研工作（项目研究、论文等发表、研究生指导等）由负责人统筹。团队负责人可向学院提出成员津贴发放的建议方案，报学院审核。

2.教学科研型：除了科研型团队的科研工作统筹之外，学院安排给每位成员的教学任务也可以统筹，即团队负责人可向学院提出成员配排课、津贴发放的建议方案，报学院审核。原则上教学工作由学院安排，负责人可提出调课申请。但是由于调课不当等人为原因产生的教学问题或事故，负责人应承担主要责任。

3.团队类型由团队负责人选择，负责人所在学院聘任小组审定。

三、团队成员变更

团队成员在聘期内原则上不得变动。如确需变更、增减成员须经学院审核同意，校师资队伍建设委员会审批。鼓励聘期内新引进教师进入团队，并给与一定政策倾向（如新引进教师的聘期考核指标）。

四、岗位应聘条件和职责（见学校发文）

五、团队考核

团队负责人填写《上海应用技术大学校聘岗位教师考核表》，由所在学院（部）给出初步考核意见报学校。

团队负责人向校师资队伍建设委员会汇报聘期内教学、科研和团队任务的完成情况并现场接受校师资队伍建设委员会提问。校师资队伍建设委员会确定团队负责人及团队考核结果并在一定范围内公示。

团队考核不通过，则团队负责人下个聘期将不得申报同级及以上岗位。

团队成员考核由所在学院（部）负责。

六、津贴发放

团队考核通过，则学校一次性增发津贴 10 万元/（一级岗团队）/6 万元（二级岗团队）。各成员的具体津贴，由负责人根据各成员工作绩效等确定，其中负责人本人分配的奖励津贴不超过总数的 1/2。

附件 4

学院团队管理办法

为进一步提高学院自主创新能力和科技综合实力，促进学院学科建设和科学研究持续稳定发展，结合学院实际，特制定本办法。

一、团队建设的基本原则

- 1.学院四级岗、六级岗都可以采取团队形式合并考核。
- 2.团队组建和日常管理以相近的教学、科研任务目标为纽带，科研成果共享，团队成员相对固定，成员联系相对紧密，是实质性的团队。
- 3.团队由团队负责人具体管理。
- 4.团队负责人具有安排调整成员工作的权力和能力，团队成员须自愿积极接受负责人的指导和领导。
- 5.团队应是在长期合作基础上形成的“老中青”人员分布合理的研究群体，人数 3~5 人，保证 45 周岁以下中青年教师的比例原则上不低于 1/2，博士学位或高级职称人员比例应占团队人数的 2/3 以上。
- 6.不同团队成员之间不得重复交叉。

二、团队类型

- 1.科研型：科研工作（项目研究、论文等发表、研究生指导等）由负责人统筹。团队负责人可向学院提出成员津贴发放的建议方案，报学院审核。
- 2.教学科研型：除了科研型团队的科研工作统筹之外，学院安排给每位成员的教学任务也可以统筹，即团队负责人可向学院提出成员配排课、津贴发放的建议方案，报学院审核。原则上教学工作由学院安排，负责人可提出调课申请。但是由于调课不当等人为原因产生的教学问题或事故，负责人应承担主要责任。

- 3.团队类型由团队负责人选择，由学院考核聘任委员会审定。

三、团队成员变更

团队成员在聘期内原则上不得变动。如确需变更、增减成员须经

学院审核同意。鼓励聘期内新引进教师进入团队，并给与一定政策倾向（如新引进教师的聘期考核指标）。

四、岗位应聘条件和职责

表 1 专任教师团队应聘条件（学院要求）

岗位名称	应聘条件（教学、科研）
团队负责人	通过上一轮四级岗的聘期考核，或同时满足下列条件： 1.近 3 年教学工作达到激励计划要求，无教学事故； 2.近 3 年科研工作达到《上海应用技术大学 2019 年专业技术职务聘任实施办法》规定的正高晋升必备要求（在研项目可计入）； 3.能够引领本学科的研究方向，在本专业同行中发挥领衔作用； 4.组建团队（5 人为宜，且不少于 3 人，含团队负责人）。

表 2 专任教师团队岗位任务（学院要求）

岗位名称	聘期岗位任务
团队任务	1.教学任务： 积极参与专业认证，申报金课建设等重大教改任务，满足学院（部）要求的教学工作量和教学效果，教学效果优良； 2.科研任务： 团队新增两项省部级项目（不包含教委项目），团队负责人需新增一项，团队成员新增一项，或团队负责人新增两项； 3.团队任务： 团队需完成 1.3 倍系数的科研工作量； 4.学术管理及其它任务： 根据学院制定任务要求实施。

五、团队考核

团队负责人向学院考核聘任委员会汇报聘期内教学、科研和团队任务的完成情况并现场接受院考核聘任委员会提问。学院考核聘任委员会确定团队负责人及团队考核结果并在一定范围内公示。

团队考核不通过，则团队负责人下个聘期将不得申报同级及以上岗位。

六、津贴发放

团队考核通过，则学院一次性增发津贴 2 万元。各成员的具体津贴，由负责人根据各成员工作绩效等确定，其中负责人本人分配的奖励津贴不超过总数的 1/2。

附件 5

工作量津贴及发放规定

（一）工作量津贴的组成

工作量津贴由基本津贴、年功补贴组成，其组成和标准见下列各岗位工作量津贴系数表（表 1~5）；各岗位工作量津贴标准均以系数表示，单位系数值定为 1.5；各岗位年功补贴系数按工龄≤5 年、6~10 年、11~15 年、16~20 年、21~25 年、26~30 年、>30 年分段设定，工龄的确定按工资核定中有关规定执行。

（二）各类岗位工作量津贴系数

表 1 教师岗津贴系数表

岗位级别		基本津贴	年功补贴						
			>30 年	26~30	21~25	16~20	11~15	6~10	≤5 年
正高	特级	另定							
	一级	73	12	11	10	9	8.5	8	6
	二级	57	12	11	10	9	8.5	8	6
	三级	50	10	9	8	7	6.5	6	5
	四级	44	10	9	8	7	6.5	6	5
副高	五级	33	9	8	7	6	5.5	5	4
	六级	29	9	8	7	6	5.5	5	4
中级	七级	23	8	7	6	5	4.5	4	3
	八级	21	8	7	6	5	4.3	3.7	3
初级	九级	17	7	6	5	4.5	4	3.4	3

表 2 辅导员岗津贴系数表

岗位级别	基本津贴	年功补贴						
		>30 年	26~30	21~25	16~20	11~15	6~10	≤5 年
一级	44	10	9	8	7	6.5	6	5
二级	33	9	8	7	6	5.5	5	4
三级	29	9	8	7	6	5.5	5	4
四级	23	8	7	6	5	4.5	4	3
五级	21	8	7	6	5	4.3	3.7	3
六级	17	7	6	5	4.5	4	3.4	3

表3 管理岗津贴系数表

岗位 级别	基本津 贴	年功补贴						
		>30 年	26 ~ 30	21 ~ 25	16 ~ 20	11 ~ 15	6 ~ 10	≤5 年
一级	73	12	11	10	9	8.5	8	6
二级	60	12	11	10	9	8.5	8	6
三级	42	10	9	8	7	6.5	6	5
四级	38	10	9	8	7	6.5	6	5
五级	29	9	8	7	6	5.5	5	4
六级	27	9	8	7	6	5.5	5	4
七级	23	8	7	6	5	4.5	4	3
八级	21	8	7	6	5	4.3	3.7	3
九级	18.5	8	7	5.5	4.8	4.3	3.4	3
十级	17	7	6	5	4.5	4	3.4	3

表4 其他专业技术岗津贴系数表

岗位 级别	基本津 贴	年功补贴						
		>30 年	26 ~ 30	21 ~ 25	16 ~ 20	11 ~ 15	6 ~ 10	≤5 年
一级	44	10	9	8	7	6.5	6	5
二级	29	9	8	7	6	5.5	5	4
三级	21	8	7	6	5	4.3	3.7	3
四级	17	7	6	5	4.5	4	3.4	3
五级	14	6	5	4	3.5	3	2.5	2

表5 工勤岗位校内津贴系数表

岗位 级别	基本津 贴	年功补贴						
		>30 年	26 ~ 30	21 ~ 25	16 ~ 20	11 ~ 15	6 ~ 10	≤5 年
一级	24	8	7	6	5	4.5	4	3
二级	18.5	7	6	5	4	3.5	3	2.5
三级	14	6	5	4.5	3.5	3.2	2.5	2
四级	13	5	4	3	2.5	2.2	2	1.5
五级	12	5	4	3	2.5	2.2	2	1.5

（三）津贴发放办法

- 1.上述标准的 90%作为工作量津贴按月发放。
- 2.10%余额在年度和聘期考核后结算计入绩效奖励津贴。
- 3.岗位变动后，从聘任次月起按新聘岗位工作量津贴标准执行。
- 4.学院（部）中聘为一级、二级教师岗位的，其工作量津贴中高于学校下拨给学院（部）的部分由学校另行补贴。

（四）关于机关从教人员工作量津贴发放的说明

1.岗位聘在机关具有副教授及以上专业技术职务的教师，每年须完成学校规定的教学任务，并根据需要酌情承担学术管理及其它公共服务等任务。

2.岗位聘在机关的教师（含一级、二级岗）工作量津贴由学校发放。

3.学院（部）对岗位聘在机关的教师承担和完成本学院（部）教学任务、科研业绩的，参照同级别教师岗位待遇标准，另行增发津贴，学院（部）内设立各类成果奖励津贴对这些教师也应以相同标准发放。

附件 6

城市建设与安全工程学院科研工作分值计算标准

科研工作内容			计算分值（分）
1. 论文	SCI/SSCI 检索期刊		150/篇
	EI 检索期刊		100/篇
	国内重要学术刊物		50/篇
	外文期刊、EI/CPCI 检索其它论文		50/篇
	会议论文（正式出版）、统计源刊物		25/篇
2. 著作教材	学术专著		150/本
	教材（国家级出版社）、 教材奖（省部级及以上）		150/本、150/本
3. 科研获奖	省部级	一等奖（前十名）	1000、400、200、100、80、 70、50、50、50、50/项
		二等奖（前五名）	500、200、150、100、50/项
		三等奖（前三名）	300、100、50/项
4. 标准编制	国家标准（主持、参与）		200/本、80/本
5. 教研课题	教育教学课题（国家级、省部级）		200/项、100/项
6. 科研项目	纵向科研项目	国家级	30/万元
		省部级	20/万元
		其它	10/万元
	横向科研项目		10/万元
7. 科技成果产业化利润			8/万元
8. 发明专利授权、发明专利公开或实用新型授权			85/项、15/项

注：1.论文包括科研、教改论文，前两名作者建议按照 60%、40%比例分配；

2.科研获奖包括科技奖、教学成果奖，国家级一等奖另议，国家级二等奖按省部级一等奖两倍计，教学成果奖降档后按对应的科研获奖 80%计；

3.国内重要学术刊物指《中文核心期刊要目总览》（最新版）索引期刊和最新版《中文社会科学引文索引（CSSCI）来源期刊》（不包括扩展版和来源集刊）收录刊物；

4.《应用技术学报》发表的论文在一个聘期内可计入一篇国内重要学术刊物；

5.外文期刊被检索后，按检索等级考虑；

6.导师与研究生合作发表的论文、专利，排名第 2 的导师可视为第 1 作者；通讯作者可视为第 1 作者（均须我校为第一单位）；

7.科研成果（仅限国内重要学术刊物及以上论文、授权发明专利、科研获奖）的超工作量部分可以打七折抵扣经费，学科 TOP10%期刊可按 SCI 检索等值两倍分值抵扣经费；经费超工作量分值可以打七折抵扣论文；

8.重大科研成果及高水平论文奖励标准另见《城市建设与安全工程学院重大奖励标准》；

9.社会力量办奖降一档后按照《上海应用技术大学科研奖励办法》（上应科（2019）12号）相应比例和说明计算；行业/地方/团体标准按《上海应用技术大学科研奖励办法》（上应科（2019）12号）相应比例和说明计算。

附件 7

城市建设与安全工程学院重大奖励标准

表 1 科研成果获奖奖励标准

获奖类别		等级	奖励标准/万元
国家级	国家科学技术奖	一	另议
		二	10
省（市）部级	上海市科学技术奖 其它省（市）部级科学技术奖	一	5
		二	2
		三	1
社会力量办奖	各类有资格推荐国家科学技术奖的行业联合会科学技术奖	特等	1
		一	0.5
		二	0.3

注：1. 社会力量办奖是指根据当年度国家奖励办《社会力量设立科学技术奖管理办法》，已登记备案的社会力量设立科学技术奖项。

2. 教学成果奖按照参照科技成果奖的奖励办法，降一档后，按 80% 计算。

表 2 科研项目奖励标准

项目		奖励金额/万
国家科技计划	主持单位	另议
	863、973 合作单位	另议
	863、973 前期研究专项	2.0
国家级项目	主持重大、重点项目	另议
	重大、重点项目合作单位	1+到账额 1%
	主持面上项目	2.0
	青年基金	1.0
	主任基金	0.8
省部级项目	科委项目 (或者其它经认定的省部级项目)	0.8
社会服务	年度项目累计到账≥50 万	项目经费到账 50 万以上(含 50 万)奖励项目到账金额的 1.5%; 项目经费到账 100 万以上(含 100 万), 奖励项目到账金额的 2%; 与其他项目不重复奖励, 就高不就低

表 3 学科平台类奖励标准

指标	奖励类目	奖励费用 (每项)
工程教育专业认证	专业通过工程教育专业认证	2.0
优秀党建成果	国家级党建成果	0.8
学位点及平台	硕士学位点	2.5
	高峰高原学科IV类项目	1.0
	行业类或区域性平台 (省部级的工程中心、重点实验室、服务平台等)	1.0
	校企实质性共建重大实验室	1.0
师资队伍建设	全职引进或培养东方学者或省部级人才	1.5
	柔性引进东方学者或省部级人才	0.8
	全职引进学科发展急需的高水平教授	1.0

表 4 高水平论文奖励标准

理工类		文科类	
类别	金额/万元	类别	金额/万元
SCIE 一区收录	0.6	SSCI/A&HCI/中国社会科学	0.4
SCIE 二区收录	0.4	A 类	0.3
SCIE 三区收录	0.2	B1 类	0.15
SCIE 四区收录	0.08	B2 类	0.06
EI (不含会议论文、EI Page One)	0.04	CSSCI 期刊源期刊中的核心库期刊; 人大复印资料全文收录	0.02
其他高质量、 重要有影响力论文	另议	其他高质量、重要有影响力论文	另议

注：其他高质量、重要有影响力论文由学院学术委员会认定。

说明：重大成果奖励按照学院年终结余经费按比例奖励。

附件 8

关于年度考核奖励的补充说明

根据《城市建设与安全学院 2020-2022 年聘期岗位聘任办法》，自 2020 年起学院按年度进行考核。对于超额完成年度考核任务的科研业绩，其奖励办法作如下补充规定：

1.年度考核按所聘的岗位进行考核。如果教师本年度完成的科研业绩达到更高岗位的业绩指标，可以申请按照高岗的岗位津贴进行奖励，也可以申请将业绩用于聘期考核。奖励所依据的科研业绩必须本人是项目负责人。

2.凡申请科研业绩在本聘期考核使用，而不跳高岗的，其科研业绩本年度不进行奖励，在聘期结束的第三年，统一给予奖励，但不包含高岗的岗位津贴。

3.凡是申请按照高岗岗位津贴进行奖励的教师，必须满足所选择岗位的所有要求（按学院聘期考核办法）。科研业绩当年奖励当年结清，不延续到本聘期的考核，同时，应聘教师不能有教学事故、处分等违纪情况发生。

4.科研业绩分超过岗位要求的部分，业绩分可根据当年学校下达经费按照分值进行奖励，具体分值（即每分奖励的金额）经当年测算后公布。

5.由于学校拨款对正高和副高的比例有限制，根据学校给学院拨款模型，申请按高岗岗位津贴进行奖励的，原则上可以由讲师跳岗到副教授、副教授跳岗到教授。当跳岗人数超过所设岗位数时，根据职称、科研业绩等进行排序，职称优先。