

上海立信会计金融学院

人事分配制度改革方案（试行）

根据《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》（中发〔2016〕31号）、《关于深化高等学校人事制度改革的实施意见》（人发〔2000〕59号）、《关于进一步深化人才发展体制机制改革加快推进具有全球影响力的科技创新中心建设的实施意见》（沪委发〔2016〕19号）、《上海市普通高等院校岗位设置管理实施办法》（沪教委人〔2010〕68号）和《上海市教育委员会其他事业单位实施绩效工资指导意见（试行）》（沪教委人〔2014〕8号）等文件精神，为促进学校事业持续健康发展，构建现代大学治理体系，结合学校当前实际情况，制定人事分配制度改革方案。

一、总则

（一）指导思想

高举中国特色社会主义伟大旗帜，全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中、六中全会精神，以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入学习贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，深入贯彻全国高校思想政治工作会议精神，落实上海市思想政治工作会议要求，遵循高等教育发展规律，落实校院两级办学自主权，优化人员结构，调动广大教职工的积极性，进一步做好人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新、国际交流与合作，为把学校建设成为特色鲜明的高水平应用型财经类大学提供制度保障。

（二）总体目标

通过人事分配制度改革，理顺和重构学校内部管理体制，落实二级学院办学主体地位，营造有利于优秀人才脱颖而出、人尽其才的制度环境，激发广

大教职工的工作积极性和创造性，进一步增强办学活力，不断提升学校的核心竞争力和社会影响力。

（三）主要思路

围绕学校总体发展规划目标，以“定编、定岗、定责”为基础，以岗位聘用为主线，以绩效工资和考核评价为激励约束方式，实施目标管理和聘期考核，建立校院两级人事管理和分配体制，促进学校规模、结构、质量、效益等方面协调发展。

（四）基本原则

1. 合理定编，科学设岗；
2. 分类管理，择优聘任；
3. 两级管理，强化考核。

（五）实施范围

1. 适用于学校独立建制的教学单位、科研单位、机关职能部门、群团组织、直属单位和其他单位。作为独立企业法人的立信会计出版社等单位除外。
2. 适用于学校事业编制的在岗教职工。与学校另有合同约定的教职工除外。

（六）主要内容

1. 编制管理按照上级主管部门下达给学校的事业编制数，并根据学校“十三五”期间确定的主要发展目标，合理调整编制，注重人力资源的投入效益，将有限的编制向教学科研一线倾斜，建立总量控制、分类管理、动态调整的编制管理制度。

2. 岗位聘任以核定的编制数为依据，实施教师分类管理，明确岗位职责、聘任条件和岗位任务，实行岗位聘任和聘约管理，形成人员能进能出、职务能上能下、优秀人才能够脱颖而出的公开、平等、竞争、择优的用人制度。

3. 绩效工资

建立目标管理、优劳优酬的校内两级分配制度，优化“基础性绩效工资与奖

励性绩效工资”的校内绩效工资机制，逐步提高教职工待遇，将教职工的收入与岗位职责、工作业绩、实际贡献等直接挂钩，充分发挥绩效工资的激励功能和导向作用。

4. 考核评价推行二级单位（部门）目标任务考核和个人考核相结合、教职工聘期考核与年度考核相结合的考核办法，明确学校、二级单位（部门）在聘任、考核和分配上的责任和权限，建立以能力和业绩为导向，以岗位职责、任务为基础，以绩效目标为核心的考核制度。

二、事业编制人员管理

（一）类别与比例

根据工作职能、任务不同，学校人员编制分为专业技术人员编制、管理人员编制、工勤人员编制。

专业技术人员编制占总编制的 82%，其中教师编制占 85%，其他专技人员占 15%；管理人员编制占总编制的 17%；工勤人员编制占总编制的 1%。

（二）核定办法

根据教育部和上海市的相关规定，参照国内同类高校的编制核定办法，结合我校实际情况核定各类人员编制数，具体见《上海立信会计金融学院编制核定办法》（附件一）。

三、岗位设置与聘任

（一）原则、类别与结构比例

1. 原则

（1）重点保证教学科研工作需要，突出师资队伍的主体地位，增加教师岗位设置比例，合理设置其他专业技术岗位比例，控制管理岗位，稳步缩减工勤技能岗位。

（2）按各单位（部门）现有人数和核准结构比例确定各级岗位数。学校通过自然减员、调出、低聘等办法，在规定期限内达到上级核准的岗位数。

（3）各单位（部门）在核定的岗位编制基础上，进一步明确各类岗位的具体工作职责，淡化身份管理，强化岗位聘任，逐步建立基于绩效产出的岗

位配置机制。

2. 岗位类别及结构比例

(1) 专业技术岗位

①根据上海市的有关规定，教授、副教授岗位比例的最高控制目标分别为7%和32%，其他专业技术岗位的高级岗位比例，原则上不得超过教师岗位以外专业技术岗位总数的15%。

②教师岗位分为十二个等级。根据有关规定，教授一级岗和二级岗的确定按国家和上海市的有关规定执行。学校设置的教师岗位为三级至十二级岗位，其中教授岗位包括三至四级，副教授岗位包括五至七级；讲师岗位包括八至十级；助教岗位包括十一至十二级。

学校实行教师分类管理制度，将教师岗位分为教学型、教学科研型、科研为主型三类。实行分类聘任、分类考核、分类晋升。具体见《上海立信会计金融学院教师分类管理与聘用实施细则》（附件二）。

③其他专业技术岗位分为十二个等级。根据有关规定，正高一级岗和二级岗的确定按国家和上海市的有关规定执行。我校设置的其他专业技术岗位为三级至十二级岗位，其中正高岗位包括三至四级，副高岗位包括五至七级；中级岗位包括八至十级；初级岗位包括十一至十二级。具体见《上海立信会计金融学院其他专业技术岗位聘用实施细则》（附件三）。

其中，其他专业技术岗位主要包括高教研究系列、图书资料系列、档案系列、会计系列、卫生技术系列、实验系列、工程技术系列、出版系列、审计系列、统计系列等十个系列。

(2) 管理岗位

①管理岗位分为八个等级。现行局级正职（管理三级）、局级副职（管理四级）、处级正职（管理五级）、处级副职（管理六级）、科级正职（管理七级）、科级副职（管理八级）、科员（管理九级）和办事员（管理十级）依次分别对应管理岗位三至十级职员岗位。各等级管理岗位的结构比例，应当符合国家及上海市的相关规定，其中五六级管理岗位比例一般为35%。具体见《上海立信

会计金融学院管理岗位聘用实施细则》（附件四）。

②根据学校工作需要，设置部门内设机构负责人岗位，即正科长或副科长岗位，具体任职条件见《上海立信会计金融学院部门内设机构设置方案》（立信会计金融人〔2017〕3号）。

（3）工勤技能岗位工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位，其中技术工岗位分为三个等级，普通工岗位不分等级。现行高级工、中级工、初级工依次分别对应三至五级工勤技能岗位。具体见《上海立信会计金融学院工勤岗位聘用实施细则》（附件五）。

（4）特设岗位是根据学校特点和高等教育发展规律，为适应聘用高层次人才等特殊需要而设置的工作岗位，如特聘教授、常任轨教师岗位等。

（二）岗位聘用

1. 基本条件和要求

- （1）遵守宪法和法律；
- （2）具有良好的品行、职业道德和团队精神；
- （3）岗位所需的专业水平、工作能力或技能条件；
- （4）适应岗位要求的身体条件。

2. 聘用期限和合同

- （1）一般聘用期限为三年。

（2）学校与聘用人员签订聘用合同，明确受聘岗位的聘期、任务要求、工作条件、工资福利待遇、岗位纪律、聘用合同变更、解除和终止的条件以及聘用合同期限等方面的内容。

四、绩效工资

（一）基本构成

绩效工资由基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分组成。

1. 基础性绩效工资

（1）岗位津贴：根据所聘岗位和工作年限，按照国家和上海市相关规定执行的津贴。

(2) 工作量津贴：根据所聘岗位，结合岗位职责、工作量等因素设置的津贴。

(3) 妇保津贴：根据上级文件规定给予女教职工的特殊保护津贴。

(4) 出勤津贴：根据教职工出勤情况而设置的津贴。

(5) 特殊岗位津贴：根据上级文件规定的岗位特殊性而执行的津贴，如审计津贴、纪检津贴、安保津贴、医疗津贴、档案津贴等。

(6) 其他：经学校绩效领导小组审议、校长办公会决议通过，执行的其他津补贴。

2. 奖励性绩效工资

(1) 业绩津贴：根据教职工履职情况而设置的津贴。

(2) 考核奖励津贴：根据二级单位目标考核结果而设置的津贴。

(3) 专项奖励津贴：根据学校相关规定，为表彰在学校各项工作表现突出的教职工而设置的奖励津贴。

(4) 其他：根据学校事业发展需要而设置的其他奖励津贴。

(二) 绩效分配

1. 教学单位、科研单位、继续教育学院（国际财经学院）、后勤服务中心等单位实行绩效工资二级分配，参见《上海立信会计金融学院关于规范二级单位绩效工资内部分配的办法》（附件六）

(1) 教学单位和科研单位的工作量津贴、业绩津贴和出勤津贴的核拨，参见《上海立信会计金融学院教学科研单位绩效工资核拨办法》（附件七）。

(2) 实行经济目标管理的继续教育学院（国际财经学院）、后勤服务中心等单位，根据与学校签订的相关协议，确定绩效工资额度。

2. 机关职能部门、群团组织、直属单位和其他单位由学校统一发放。发放基数由学校根据财力确定，发放系数参见《上海立信会计金融学院机关职能部门、群团组织、直属单位岗位系数表》（附件八）。

(三) 增长机制

学校根据财力和上级核定的绩效工资发放额度，结合上海市绩效工资行业标准

调整，每年动态调整发放和核拨基数。

五、考核

（一）考核分类

考核分为教职工考核和单位（部门）考核两类。

1. 教职工考核是以教职工个体作为考核对象，重点考核岗位职责履行情况。根据考核周期分为年度考核和聘期考核。

2. 单位（部门）考核是以学校各内设单位为考核对象，对单位考核周期内完成工作目标与任务情况实施全面考核。

（二）考核内容

1. 教职工的年度考核与聘期考核 学校和二级单位（部门）根据权限实施教职工的年度考核和聘期考核，依据教职工岗位职责和所承担的工作任务，全面考核德、能、勤、绩、廉，重点考核师德修养和工作实绩。

2. 单位（部门）考核学校对各二级单位（部门）的考核内容主要由基础工作、重点工作、特色工作三部分构成，并依照各单位（部门）工作性质和特点设定考核权重。

（1）教学单位和科研单位考核

①基础工作：是指在人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新、国际交流与合作、党的建设和民主管理等方面的日常工作；

②重点工作：是指为完成学校发展的阶段性目标而重点关注的工作。主要包括：优秀人才引进、现有教师培养和教师专业发展；应用型人才培养模式改革、国际合作交流的举措；学科建设、学术创新和社会效益；党的建设；精神文明建设、文化传承创新和思想政治工作创新；列入学校党政工作要点的其他重点工作。

③特色工作：主要是指在某一项工作取得突破性进展或做出突出特殊贡献，主要包括高层次人才引进、教师入选省部级人才计划或获得省部级荣誉、研究生学位点设置、校企校政共建二级学院等成效突出、成功举办本科及研究生层次中外合作办学项目、国家社科重大和教育部重大项目的获批、国家级教学、

科研成果的获得、获得国内外权威专业认证，以及学校认定的其他特色工作。具体见《上海立信会计金融学院教学科研单位目标任务考核办法》（附件九）。

（2）职能部门、群团组织和直属单位考核

①基础工作：是指完成单位（部门）岗位职责规定的日常工作情况和工作效率。主要包括单位（部门）常规业务，日常管理运行，三大主体责任落实情况，思想政治工作、精神文明建设与文化传承创新。

②重点工作：重点工作指完成学校改革、发展、稳定工作中的重点事项。重点关注学校年度工作要点以及本单位核心业务。

③特色工作：是指本单位（部门）在工作中取得突破性进展或做出特殊贡献的工作事项。

具体见《上海立信会计金融学院机关职能部门与群团组织、直属单位目标任务考核办法》（附件十）。

（三）考核程序

1. 教职工考核

- （1）个人小结；
- （2）所在单位（部门）提出考核意见；
- （3）学校考核工作领导小组审定；
- （4）学校审定，考核结果公示；
- （5）考核结果反馈。

副处级以上领导干部的考核程序由组织部根据相关规定另行制定。

2. 单位（部门）考核

（1）二级单位（部门）根据学校目标任务考核办法和相应的指导意见，形成目标任务书；

（2）广泛发动本单位教职工的力量，认真完成各项目标任务，并将目标任务与教师岗位任务紧密结合；

（3）通过二级单位（部门）的自查、职能部门初审、专家评审等程序，实施目标任务考核；

(4) 学校考核工作领导小组拟定考核结果；

(5) 学校党委会审定，考核结果公示。

(四) 考核等次

1. 教职工年度考核分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等次，优秀等次的比例一般控制在 15%左右。聘期考核结果为优秀、达到、基本达到、未达到。

2. 二级单位（部门）目标任务考核结果分为优秀、达到、基本达到和未达到四个等次，教研单位优秀等次的比例一般为 25%左右，机关职能部门和直属（附属）单位优秀等次的比例一般为 20%左右。

(五) 考核结果使用

1. 教职工聘期考核的结果是新一轮续聘、解聘或转岗的重要依据，是学校各单位对教职工奖惩的主要依据。教职工年度考核的结果是二级单位（部门）内部分配的主要依据，也是二级单位（部门）对教职工推荐评优评先、聘期考核结果的依据。

2. 二级单位（部门）目标任务考核的结果是新一轮工作目标确立和对党政领导班子考核的重要依据，是对二级单位（部门）集体及其党政领导班子奖励金确定的主要依据，是推荐申报各类评优评先的参考依据。

六、组织保障

(一) 学校党政班子全面领导人事分配制度改革各项工作。人事分配制度改革工作小组，负责人事分配制度改革方案的拟定、实施指导和工作协调。专业技术岗位和管理岗位、工勤技能岗位的聘用工作分别由学校专业技术职务聘任委员会和人事工作领导小组负责；校内绩效工资及二级单位内部分配方案审核由学校绩效工资领导小组负责；考核工作由学校考核工作领导小组负责。

(二) 各二级单位（部门）成立人事分配制度改革工作小组，根据学校政策制定相应的工作细则并组织实施。

七、实施与生效

本方案已经上海立信会计金融学院第一次教职工代表大会审议并表决通过，自2017年9月1日起执行。（见附件）

附件：

- （一）《上海立信会计金融学院编制核定办法》
- （二）《上海立信会计金融学院教师分类管理与岗位聘用实施细则》
- （三）《上海立信会计金融学院其他专业技术岗位聘用实施细则》
- （四）《上海立信会计金融学院管理岗位聘用实施细则》
- （五）《上海立信会计金融学院工勤技能岗位聘用实施细则》
- （六）《上海立信会计金融学院关于规范二级单位绩效工资内部分配的办法》
- （七）《上海立信会计金融学院教学科研单位绩效工资核拨办法》
- （八）《上海立信会计金融学院机关职能部门、群团组织、直属单位岗位系数表》
- （九）《上海立信会计金融学院教学科研单位目标任务考核办法》
- （十）《上海立信会计金融学院机关职能部门与群团组织、直属单位目标任务考核办法》

附件一

上海立信会计金融学院

编制核定办法

根据《上海立信会计金融学院人事分配制度改革方案》，结合我校实际，制定本办法。

一、教师编制核定办法 教师编制包括专任教师编制和思想政治教育教师编制。其中专任教师编制是指为完成教育任务而配置的从事教学、科学研究的人员编制；思想政治教育教师编制是指从事学校思想政治教育工作和党务工作的人员编制。

（一）二级学院专任教师（不含思想政治理论课教师和思想政治教育教师）编制数核定：根据各专业人才培养方案、学科建设、科学研究、专业数和学生规模核定教师编制数，结合学院生师比进行测算。

测算公式： $J=J_1+J_2$

$J_1=X_1/B_1+X_2/B_2+X_3/B_3$

J—专任教师编制数；

J₁—基本教师编制数；

J₂—教师编制调整数；

X₁—必修课学分总量，按课程归属测算；

X₂—专业选修课及学科基础选修课学分总量，按课程归属测算；

X₃—公共必修课学分总量，按课程归属测算；

B₁—全校必修课学分当量；

B₂—专业选修课及学科基础选修课学分当量；

B₃—公共必修课学分当量。

其中教师编制调整数依据为：

1. 学校学科建设规划、专业硕士建设需要；

2. 根据学院教师额定教学工作量完成情况进行调增或调减；
3. 学校认为须调整的其他事项。

（二）科研单位专任教师编制数：依据学校发展规划和科研、社会服务及研究机构承担任务等情况核定。

（三）思想政治理论课教师和思想政治教育教师编制数：贯彻落实全国和上海市高校思想政治工作会议精神，按照教育部和上海市的相关要求核定。

二、其他专技和管理人员编制核定办法

其他专业技术人员编制是指为完成学校教育教学服务而配置的从事实验（工程）技术、图书信息资料、档案管理以及其他技术服务工作的人员编制。管理人员编制是指从事管理、行政事务工作所需配备的人员编制。

（一）职能部门、群团组织、科研单位和直属单位的其他专业技术及管理人员编制数核定：根据学校发展和实际工作需要，从严控制，原则上以现有编制数为准。

（二）二级学院的其他专业技术及管理人员编制数核定：按照《上海立信会计金融学院 2016 事业单位教职工聘任工作实施方案》（立信会计金融人〔2016〕1 号）规定执行。以二级学院的学生数和工作任务等为基础进行综合核定。

三、工勤人员编制核定办法

工勤人员编制是指为学校相关单位配备的从事基础服务性工作的工勤人员编制。为保证后勤工作需求，学校留有少量工勤人员编制，随着后勤社会化改革进程自然减员，逐步减少。

四、其他

（一）扩大专任教师规模，提高专任教师队伍比例是本次编制核定的重要目标，非教学人员编制从严控制。

（二）国家、上海市的相关规定和学校事业发展需要是学校实行编制动态管理的重要依据。每年 9 月，人事处会同教务处、学科建设处、科研处、研究生处提出编制调整方案，由校人事工作领导小组审议通过后，报校长办公会审定。

附件二

教师分类管理与岗位聘用实施细则

为落实上海市教育综合改革方案，深化学校人事制度改革，为各类人才充分发挥才干提供制度保障，为学校建设成为高水平特色鲜明的财经类大学提供人才支持，构建以“教师发展为中心”的师资队伍建设体系，推进师资队伍建设转型升级，根据上海市教育委员会《关于上海高校教师教育教学岗位职责的指导意见》（沪教委人〔2012〕52号）、《关于试行市属高校教师分类考核评价制度的指导意见》（沪教委人〔2016〕54号），制定本办法。

一、适用范围

本办法适用于从事教学和科学研究工作的教师，学校有特别规定或约定的除外。思想政治教育教师岗位的设置及聘用由学校专门办法另行规定。

二、实施原则

（一）按需设岗、统筹规范。从人才培养、科学研究和社会服务的需要出发，统筹学科建设，合理确定岗位总量，按照岗位等级结构比例标准，规范设置各类岗位，加强统筹和监督管理。

（二）两级聘用、分类管理。深化教师聘用管理体制改革，完善学校和教研单位两级聘用体系；建立教师岗位分类管理制度和各类人才的科学评价体系。

三、岗位类别及比例

（一）教师岗位类型

1. 教学型岗位：主要指承担教学和教学研究工作的岗位。
2. 教学科研型岗位：主要是指承担教学和科学研究工作的岗位。
3. 科研为主型岗位：主要是指承担科学研究和社会服务工作的岗位。

（二）教师岗位类别比例

1. 教学型岗位总量控制在25%左右，教学科研型岗位在70%左右，科研为主型岗位在5%左右（常任轨计入科研为主型岗位）。

2. 根据学校学科专业建设规划、对各教研单位的各类岗位进行比例控制，见表 1。各教研单位拟定各类岗位的具体比例，报学校审批。

表 1：教研单位岗位类别比例

单位类型	岗位类别比例		
	教学型 (≤)	教学科研型 (≥)	科研为主型
专业学院 (重点建设学科)	20%	70%	≤ 10%
专业学院 (非重点建设学科)	30%	65%	≤ 5%
基础学院	40%	57%	≤ 3%
研究单位			100%

3. 教师岗位分为十二个等级。其中，一至四级为正高级岗位，五至七级为副高级岗位；八至十级为中级岗位；十一至十二级为初级岗位。

4. 一级岗位由国家设置的特级岗位；二级岗位由上海市人力资源和社会保障局、上海市教育委员会实行总量控制和管理，学校可在岗位设置结构比例内，将符合专业技术二级岗位条件的人选推荐到上海市教育委员会，且经政府相关行政部门确定批准。见表 2。

表 2：岗位级别比例

层级	岗位级别	比例 (%)	岗位名称
正高级	一级	0	教授 (研究员) 一级
	二级	10	教授 (研究员) 二级
	三级	30	教授 (研究员) 三级
	四级	60	教授 (研究员) 四级
副高级	五级	20	副教授 (副研究员) 一级
	六级	40	副教授 (副研究员) 二级
	七级	40	副教授 (副研究员) 三级
中级	八级	30	讲师 (助理研究员) 一级
	九级	40	讲师 (助理研究员) 二级
	十级	30	讲师 (助理研究员) 三级
初级	十一级	50	助教 (研究实习员) 一级
	十二级	50	助教 (研究实习员) 二级

四、岗位聘用条件和任务要求

（一）总体要求

1. 拥护中国共产党领导，坚持中国特色社会主义道路，忠诚党的教育事业，贯彻党的教育方针，遵守国家法律法规和学校规章制度，具有较强的育德意识和育德能力。

2. 具有高尚师德、优良教风和学风、敬业爱岗，为人师表，教书育人。

3. 取得高等学校教师资格，履行教师职务岗位职责。

4. 受聘二级和三级岗位，应分别在下一等级岗位工作四年以上；受聘五级、六级、八级、九级和十一级岗位，应分别在下一等级岗位上工作三年以上。

（二）具体要求

1. 教学型岗位

（1）具有较高的教学水平和丰富教学经验，从事高等教育教学工作20年及以上，教学效果优良、教书育人成效突出。

（2）承担面向全校开设的公共课和学科基础课教学。

（3）课堂教学工作量必须是本单位教学科研型岗教师额定教学工作量的1.5倍，且从事教育、教学方法的研究以及教材建设工作，取得相应的教学成果。教学科研型岗位教师额定教学工作量由各教学单位规定。

（4）受聘在正高级、副高级教学型岗位的教师聘期内完成了高质量的教学成果。

（5）除正高岗位外，各教研单位应根据自身学科特点和目标任务要求，细化本单位教学型各类岗位等级的聘用条件和任务要求，报学校审核批准。

2. 教学科研型岗位

（1）具有较高水平教育教学和科学研究能力，完成规定的教学和科研任务，取得相应的教学科研成果应当显著高于同级别教学型岗位的要求。

（2）受聘在正高级、副高级教学科研型岗位聘期内完成了高质量的教学科研成果。

（3）除正高岗位外，各教研单位应根据自身学科特点和目标任务要求，细化本部门教学科研型各岗位等级的教学科研成果要求，报学校审核批准。

3. 科研为主型岗

(1) 具有较强的研究能力，能够发表高水平论文，承担重要研究项目。教学工作量一般为每周2课时，按学年统计。

(2) 受聘科研为主岗位的教师，在聘期内完成高质量的科研成果，科研工作量为教学科研型岗位同级教师的2倍。

(3) 除正高岗位外，各教研单位应根据自身学科特点和目标任务要求，细化本部门科研为主型各岗位等级的科研成果要求，报学校审核批准。正高级岗位聘用条件和聘期考核任务要求、高质量教学科研成果见附则。

五、聘用实施

(一) 本次岗位聘任形式有续聘和竞聘两类。近三年考核合格可申请续聘现等级岗位，并明确岗位类别（教学型、教学科研型、科研为主型）；

近三年考核合格且符合任职年限条件和上一等级岗位申请教学科研条件，可申请竞聘。

(二) 各教研单位岗位聘用小组，在学校核定的岗位数内负责开展本学院的岗位聘用工作。

(三) 正高级岗位由本单位岗位聘用小组在个人申报的基础上提出推荐人选，报校聘任委员会审批并公示。竞聘三级岗位的须通过学校学术委员会评议。

(四) 除正高级岗位以外，由本单位岗位聘用小组在学校公布的各类岗位限额内做好续聘和竞聘工作。须公布竞聘岗位数，由申请者提出申请，通过本单位学术委员会评议经岗位聘用小组拟定所聘人选，公示后报学校聘任委员会审批。

(五) 经学校校长办公会审议通过后，学校与教师签订岗位聘用合同，明确岗位聘用类别及岗位任务。原则上聘期届满前不得变化岗位类别。

六、岗位考核

教师岗位聘期考核结果分为优秀、达到、基本达到和未达到。

(一) 根据学校规定的相关程序进行聘期考核。

(二) 满足以下条件之一，可免于考核，聘期考核结果认定为达到或优秀：

1. “千人计划”、“万人计划”、“长江学者”、国家杰出青年基金获得者、“新世纪百千万人才工程”国家级人选、教育部高校教学名师、上海市领军人才等高层次人才，以及二级及以上教授。
2. 在本聘期内主持完成且结项为优秀的省部级重大课题或国家级课题；
3. 作为第一完成人取得的成果获得省部级以上教学科研奖励；
4. 作为第一（通讯）作者在A级期刊发表论文；
5. 在本聘期内获得学校潘序伦奖、校长奖、教学名师奖、教学贡献奖及相当或更高的奖励者。

(三) 有以下情况之一，聘期考核结果认定为未达到：

1. 严重违反师德规范；
2. 不服从本单位工作安排，未完成工作任务；
3. 出现年度考核不合格或连续两年年度考核为基本合格的情形；
4. 出现重大教学责任事故；
5. 其他经学校考核工作领导小组认定的严重失误和责任事故。

七、其他

(一) 在管理岗位工作的“双肩挑”教师竞聘上一等级岗位，应参加学科所在教研单位的岗位聘用，近五年其教学工作量不得低 54 课时/年。

(二) 原则上，二级学院正职的教学工作量是学院教学科研型岗位额定教学工作量的 1/2，分管教学副院长的教学工作量是学院教学科研型岗位额定教学工作量的 1/2，其他副职的教学工作量是学院教学科研型岗位额定教学工作量的 2/3。

(三) 引进高层次人才根据其教学科研成果和学校岗位需要，经校长办公会决定可直接聘用到相应岗位级别；新录用的教师一般聘用到相应岗位的最低

级别（另有约定的除外），申请竞聘上一岗位等级须进校工作满一年及以上并符合相关要求。

（四）新录用的教师还须完成“新进教师教学科研任务书”约定的各项任务，未完成的按照相关规定实行退出机制。

（五）学校将根据上海市教委有关教师专业技术职务晋升的相关规定，另行制定教师专业技术职务分类晋升的相关制度。

（六）文件有关教学科研奖励、学术期刊、教学科研项目等级等的认定以上海立信会计金融学院的规定为准。

附则：

正高级岗位聘用条件和聘期考核 任务要求、高质量教学科研成果

一、正高级岗位聘用条件、聘期考核任务要求

正高三级岗位

（一）任职年限要求：在正高四级岗位任职四年及以上；

（二）综合考虑学术成就、学术影响、学术资历等因素。受聘四级岗位以来还应满足以下一项申请条件：

1. 国家级教学科研成果奖（排名前5名），或省部级教学科研成果奖（一等奖及以上个人排名前3名；二等奖个人排名前2名；三等奖个人排名第1名）；

2. 国家及上海市精品课程负责人；

3. 省部级及以上教学科研项目负责人；

4. 上海市教学名师或宝钢优秀教师奖或其他同级别奖项；

5. 以第一作者在A类刊物发表学术论文1篇，或以第一作者在B类刊物发表学术论文3篇；

6. 作为第一完成人决策咨询成果获省级（部）级党政领导肯定性批示或被编入省（部）级政府内参和成果要报；

7. 经校学术委员会、教学委员会提名，学校聘任委员会审定的，为学校教学、科研、学科与队伍建设做出突出贡献的专家、学者。

（三）聘期考核任务要求

1. 完成所在学院规定的基本教学科研任务：

（1）承担3门及以上课程的教学工作，完成学院规定的教学工作量，教学评价合格；

(2) 承担专业与课程建设、教育教学改革等任务；

(3) 承担学科建设工作，完成所聘岗位的教学科研任务。

2. 聘期内完成高质量的教学科研任务：

以本校名义完成以下任务中的2项或1-8项任务中某项的2倍：

(1) 以第一作者身份在B类刊物发表学术论文2篇，或B类刊物发表学术论文1篇和C类刊物发表学术论文3篇；

(2) 主持或按期完成1项省部级教学科研项目；

(3) 获省部级教学科研成果奖（一等奖及以上个人排名前5名；二等奖个人排名前4名；三等奖个人排名前3名）；

(4) 出版重点基金资助或入选国家哲学社会科学文库等高水平专著；

(5) 作为第一完成人决策咨询成果获省级（部）级党政领导肯定性批示或被编入省（部）级政府内参和成果要报；

(6) 省部级精品课程负责人；

(7) 主编省部级规划教材（排名第1）；

(8) 作为第一指导教师指导学生参加“挑战杯”大学生课外学术科技竞赛、“创青春”大学生创业计划大赛和“互联网+”大学生创业大赛、数学建模竞赛等相关竞赛项目获得国家级奖励。

正高四级岗位

(一) 聘用条件

符合学校教师正高级岗位聘用的基本条件，并经相关程序受聘为国家正高级专业技术职务。

(二) 聘期任务要求

1. 完成所在学院规定的基本教学科研任务：

(1) 承担3门及以上课程的教学工作，完成学院规定教学工作量，教学评价合格；

(2) 承担专业与课程建设、教育教学改革等任务；

(3) 承担学科建设工作，完成所聘岗位的教学科研任务。

2. 聘期内完成高质量的教学科研任务（符合以下一项）：

（1）以本校名义完成正高三级岗任务的1项；

（2）聘期内获得校级及以上教学奖励3次及以上。

二、高质量教学科研成果

1. 作为第一（通讯）作者在C级及以上期刊发表论文；

2. 作为主持人完成省部级及以上项目；

3. 获得省部级及以上教学科研奖励（排名前三）；

4. 完成省部级及以上课程建设；

5. 指导学生个人或团体获得省部级及以上学术竞赛奖；

6. 编写高水平教材、出版重点基金资助、入选国家哲学社会科学文库等
高水平学术专著；

7. 作为第一完成人决策咨询成果获正省级（部）级党政领导肯定性批示
或被编入省（部）级政府内参和成果要报；

8. 为学校教学改革与人才培养做出显著贡献，有标志性成果。

附件三

其他专业技术岗位聘用实施细则

一、适用范围

本细则适用于在学校各单位（部门）设置的其他专业技术岗位的聘用，主要包括高教研究系列、图书资料系列、档案系列、会计系列、卫生技术系列、实验系列、工程技术系列、出版系列、审计系列、统计系列等十个系列。

二、实施原则

（一）合理配置，择优聘任，加强其他专业技术队伍建设和规范管理，提高服务质量与效益，逐步完善学校其他专业技术岗位的设置与聘用体系。

（二）优化结构，兼顾现状，促进其他专业技术岗位和教师岗位协调发展。

三、岗位级别及比例

其他专业技术岗位分为十二个等级。根据有关规定，正高一级岗和二级岗的确定按国家和上海市的有关规定执行。我校设置的其他专业技术岗位为三级至十二级岗位，其中正高岗位包括三至四级，副高岗位包括五至七级；中级岗位分三个等级，即八至十级；初级岗位分二个等级，即十一至十二级。岗位名称、级别及比例见表 1。

表 1：岗位名称、对应级别及比例表

层级	岗位级别	比例 (%)	岗位名称
正高级	一级	0	正高一级
	二级	0	正高二级
	三级	30	正高三级
	四级	70	正高四级
副高级	五级	10	副高一级
	六级	40	副高二级
	七级	50	副高三级
中级	八级	30	中级一级
	九级	40	中级二级
	十级	30	中级三级
初级	十一级	50	初级一级
	十二级	50	初级二级

四、聘用条件

受聘相关系列专业技术职务，具备适应工作岗位需要的业务水平以及工作实绩。总体要求为：

1. 具有胜任岗位要求政治意识和合作精神，较强的服务意识和服务能力。
2. 掌握本专业基础理论和专业知识，认真履行岗位职责，努力钻研业务，高质量地完成规定的工作任务。
3. 受聘三级岗位，应分别在下一等级岗位工作四年以上；受聘五级、六级、八级、九级和十一级岗位，应分别在下一等级岗位上工作三年以上。
4. 受聘三级岗位，应在下一等级岗位工作业绩考核突出，在相关的专业技术领域取得较高学术成果，为学校改革和发展做出重要贡献，并承担重要职责的学校关键岗位负责人。
5. 受聘五级和六级岗位，应在下一等级岗位工作业绩考核突出，在相关专业技术领域有较强的研究能力，并取得较多学术成果或承担学校改革发展

重要职责。

五、聘用实施

（一）岗位聘用形式分为续聘和竞聘。聘期考核合格可申请续聘现等级岗位；聘期考核合格且符合上一等级岗位聘任条件，可申请竞聘。

（二）岗位聘用原则上由本单位（部门）的岗位聘用小组负责实施。机关职能部门、群团组织、科研与直属单位（不含图书馆、后勤服务中心、继续教育学院）的其他专业技术岗位由学校分别成立职能部门和科直单位其他专业技术岗位聘用小组，负责组织开展其他专业技术岗位的聘用，办公室设在机关党委和科研与直属单位党委。

（三）按照相应的管理权限，岗位聘用小组根据学校相关规定，细化各级岗位聘用条件和任务要求，在学校下达的岗位限额内做好续聘和竞聘工作。竞聘须由申请人提出申请，经岗位聘用小组审议后报校聘任委员会审批并公示。

（四）正高级三、四级岗位由部门岗位聘用小组在个人申报的基础上提出推荐人选，报校聘任委员会审批并公示。竞聘三级岗位的须通过学校学术委员会评议。正高级岗位聘用条件、聘期考核任务要求见附则。

（五）学校校长办公会审议，并签订岗位聘用合同。

六、岗位考核

其他专业技术岗位聘期考核结果分为优秀、达到、基本达到和未达到。

（一）根据学校规定相关程序进行聘期考核。

（二）满足以下条件之一，可免于考核，聘期考核结果认定为达到或优秀：

1. “千人计划”、“万人计划”、“长江学者”、国家杰出青年基金获得者、“新世纪百千万人才工程”国家级人选、教育部高校教学名师、上海市领军人才等高层次人才，以及二级及以上专业技术人员；
2. 作为主要完成人（排名前 3）获得省部级以上教学科研奖励；
3. 获得校长奖、优秀教育工作者、优秀共产党员等校级及其以上荣誉称号；
4. 在聘期内连续两年度考核优秀；
5. 为学校事业发展做出突出贡献，获得广大教职工一致认可。

(三) 有以下情况之一，聘期考核结果认定为未达到：

1. 严重违反师德规范；
2. 不服从部门工作安排，未完成工作任务；
3. 出现年度考核不合格或连续两年度考核为基本合格的情形；
4. 出现重大工作责任事故；
5. 其他经学校考核工作领导小组认定的严重失误和责任事故。

七、其他

1. 严格按照学校设置的岗位类别，兑现所聘岗位的相应待遇。在学校本次岗位设置前，已聘人员存在薪岗不一致，按照“先入轨、后调整”原则，可保留现待遇不变，通过职务职级晋升、岗位交流等逐步调整到位，实现岗变薪变，人岗匹配，充分调动广大其他专业技术岗人员的工作积极性。

2. 其他专业技术岗位人员兼课须履行审批程序，一般工作人员须经单位（部门）负责人同意，单位（部门）负责人须经分管领导审批，工作时间兼课每学期不得超过 2 课时/周（可按学年统计）。

附则：

正高级其他专业技术岗位 聘用条件、聘期考核任务要求

正高级其他专业技术岗位的基本职责

(1)具有良好的思想政治素质和职业道德，具有团结协作和奉献精神，做到管理育人、服务育人。

(2)热爱本岗位工作，努力钻研业务，熟悉并掌握本专业基础理论和专业知识，工作量饱满，能按质按量地完成规定的工作任务。

(3)具有较丰富的本岗位工作经验和独立工作能力，有较强的本专业技术水平，能解决本岗位复杂疑难的问题。

(4)积极完成学校和部门交办的其他各项工作。 正高三级岗位

(一)任职年限要求：在正高四级岗位任职四年及以上；

(二)综合考虑学术成就、学术影响、学术资历等因素，受聘正高职务以来还应满足教师三级岗位的聘用条件之一；

(三)聘期考核任务要求 除应履行上述主要岗位职责外，还应完成高质量的教学科研辅助任务，以本校名义完成教师三级岗位任务中的 1 项。 正高四级岗位

(一)聘用条件符合学校正高级岗位聘用的基本条件，并经相关程序受聘为国家正高级专业技术职务。

(二)聘期任务要求除应履行上述主要岗位职责外，还应完成高质量的教学科研辅助任务，具体由各单位（部门）确定。

附件四

管理岗位聘用实施细则

一、适用范围

在教学单位、科研单位、机关职能部门、群团组织、直属单位和其他单位设置的管理岗位聘用适用于本细则。

本次岗位聘用一般应以 2016 年 7 月学校根据《上海立信会计金融学院事业编制教职工聘任工作实施方案》（立信会计金融人〔2016〕1 号）的聘用结果为准，另有调整的除外。五、六级及以上管理岗位由组织部另行制定相关办法。

二、实施原则

（一）合理配置，择优聘任，加强管理队伍建设和规范管理，提高管理工作的质量与效益，逐步完善学校管理岗位的设置与聘用体系，优化管理岗位人员结构比例，深化聘用制改革。

（二）根据上海市教委、人力资源社会保障局的规定，在充分考虑学校人员实际的基础上，逐步过渡达到上海市关于管理岗位设置的相关规定比例和数量。

三、任职条件

（一）具有较强的事业心和责任感，具有胜任岗位要求的政治意识和业务水平，密切联系群众，作风正派，有合作精神，服务意识和集体观念较强，依法办事，清正廉洁，能较好地完成本职工作。

（二）一般应具有大学专科及以上文化程度，新进人员一般应具有硕士及以上文化程度（特别注明的除外）。

（三）确因工作需要，由专业技术岗位交流到管理岗位的人员，可根据干部任职管理权限和本人条件，直接聘任到相应的管理岗位。

（四）晋升六级以下管理岗位，应在下一级管理岗位上工作满 3 年。

四、岗位任务

(一) 团结协作、勤于奉献、做到管理育人、服务育人。

(二) 掌握本专业基础理论和专业知识，工作量饱满，按质按量地完成规定的工作任务。

(三) 掌握较强的本专业技能，独立开展工作，解决本岗位复杂疑难的问题。

(四) 完成学校和部门交办的其他各项工作。

五、岗位考核管理岗位聘期考核结果分为优秀、达到、基本达到和未达到。

(一) 根据学校规定相关程序进行聘期考核。

(二) 满足以下条件之一，可免于考核，聘期考核结果认定为达到或优秀：

1. 获得校长奖、优秀教育工作者、优秀共产党员等校级及其以上荣誉称号；
2. 在聘期内连续两年度考核优秀；
3. 为学校事业发展做出突出贡献，获得广大教职工一致认可。

(三) 有以下情况之一，聘期考核结果认定为未达到：

1. 严重违反师德规范；
2. 不服从部门工作安排，未完成工作任务；
3. 出现年度考核不合格或连续两年度考核为基本合格的情形；
4. 出现重大工作责任事故；
5. 其他经学校考核工作领导小组认定的严重失误和责任事故。

六、“双肩挑”人员

(一) 根据《上海市事业单位岗位设置管理若干问题的处理意见》的有关规定，结合我校的实际情况，双肩挑人员是指具有副教授（或其他专技副高）以上专业技术职务、担任副处以上领导岗位的管理人员符合相关条件，经批准可以兼任专业技术岗位。

(二) “双肩挑”人员仍从事教学科研工作的，可以参加专业技术岗位聘用。专业技术职务晋升按照学校教师和其他专业技术职务聘任的有关规定执

行，但须按学科分类在学科组或各单位参加应聘。

七、其他相关问题

（一）严格按照学校设置的岗位类别，兑现所聘岗位的相应待遇。已聘人员存在薪岗不一致，按照“先入轨、后调整”原则，可保留现待遇不变，通过职务职级晋升、岗位交流等逐步调整到位，实现岗变薪变，人岗匹配，充分调动广大管理岗人员的工作积极性。

（二）根据上海市人力资源和社会保障局的相关规定，教学单位、研究机构、图书馆、实验教学中心等专业性部门的行政负责人岗位，一般应设置为专业技术岗位。

（三）管理岗位的人员可以参加高教研究系列中级及以下专业技术职务的学术评议，岗位交流到专业技术岗位后可受聘到相应的专业技术职务。

（四）管理岗位人员兼课须履行审批程序，一般工作人员须经单位（部门）负责人同意，单位（部门）负责人须经分管领导审批，工作时间兼课每学期不得超过2课时/周（可按学年统计）。

（五）根据全国高校思想政治教工作会议精神，纳入教师队伍的思想政治教育工作者和党务工作者的相关岗位聘用办法则根据有关规定另行制定。

附件五

工勤技能岗位聘用实施细则

一、适用范围

在学校技能操作和维护、后勤服务等岗位从事工技能工作，具有相应的技术等级的在编在岗的工勤技能人员聘用适用于本细则。

二、原则

严格岗位聘用，逐步减少工勤技能岗位，加强规范管理，逐步达到上海市人力资源和社会保障局核准的比例和职数。

三、岗位聘用条件和任务要求

（一）基本条件遵守宪法和法律，具有良好的品行，具备岗位所需的专业、能力或技能条件，身心健康。

（二）各等级工勤技能岗位聘用条件和任务要求

1. 高级工

（1）能够熟练运用基本技能和专门技能完成较为复杂的工作，包括完成部分非常规性的工作；能够独立处理工作中出现的问题；能指导和培训中级工、初级工岗位人员。

（2）在本工种下一级岗位工作满5年，并按照学校相关规定，通过有关部门组织的高级工技术等级考核。

2. 中级工

（1）能够熟练运用基本技能独立完成本职业的常规工作；在特定情况下，能运用专门技能完成技术较为复杂的工作；能够与他人合作。

（2）在本工种下一级岗位工作满5年，并按照学校相关规定，通过有关部门组织的中级工技术等级考核。

3. 初级工

(1) 能够运用基本技能独立完成本职业的常规工作。

(2) 按照学校相关规定，通过有关部门组织的初级工技术等级考核。

4. 普通工能够胜任后勤服务基本工作。

四、相关事宜

(一) 工勤技能人员在各工勤技能等级岗位的任职时间，从其具备现有技术等级并被聘用的时间起算。

(二) 各单位应按照工勤技能岗位人员的工作责任、工作难度来制定相应的岗位职责和任务书，作为聘用合同的附件。

附件六

上海立信会计金融学院

关于规范二级单位绩效工资内部分配的办法

根据《上海立信会计金融学院人事分配制度改革方案》（试行）和《上海立信会计金融学院关于加强绩效工资规范管理的办法》，制定本办法。

一、适用范围

实行绩效工资二级分配的教学单位、科研单位、继续教育学院（国际财经学院）、后勤服务中心等单位。

二、内部分配方案要求

（一）实质要求

1. 二级单位不得突破绩效工资核拨总量，不得在学校规定和本单位分配方案之外发放津补贴。

2. 二级单位结合目标任务书，根据教职工贡献和履职情况，实行差异化分配，体现本单位分配的激励导向，多劳多得、优劳优酬。

3. 二级单位在制定分配方案时应预先考虑专业选修课和学科基础选修课的课酬相互间结算的盈亏情况。

（二）程序要求

1. 充分征询本单位教职工意见形成方案；
2. 党政联席会议或领导班子会议确定方案；
3. 学校绩效工资领导小组审议方案；
4. 本单位教职工（代表）大会表决方案；
5. 方案报校工会和人事处备案。

三、监督管理

1. 二级单位要高度关注教职工思想动态，妥善处理改革、发展和稳定的

关系，及时吸纳教职工的合理建议，通过教职工代表大会及相关机制，不断完善分配方案，最大限度地调动教职工的工作积极性。

附件七

上海立信会计金融学院 教学科研单位绩效工资核拨办法

根据《上海立信会计金融学院人事分配制度改革方案》（试行），特制定本办法。

一、实施范围教学单位和科研单位。

二、核拨周期

教研单位绩效工资一般按学年度核拨，原则上不做调整。

三、核拨办法

（一）工作量津贴、业绩津贴

1. 教学单位核拨公式：

$$S = \sum_{i=1}^n X_i Y_i + \Delta$$

S — 核拨总金额。

X_i — 必修课学分总量；专业选修课和学科基础选修课学分总量；通识教育选修课和实践选修课实际开课课时；高级专业技术职务人员数；缺编数。

Y_i — 标准单位的核拨金额。

Δ — 教学单位承担学校重点工作的津贴。

2. 科研单位

科研单位核拨主要依据部门目标、任务、人员情况确定核拨标准。

（二）妇保津贴

学校按照各单位女性教职工人数按实核拨的妇女特殊保护津贴，专项使用。

（三）出勤津贴

根据《上海立信会计金融学院考勤管理办法》等相关制度预核拨给二级单位出勤津贴，单独立项，按实结算。

（四）考核奖励、激励计划经费等根据学校相关办法另行核拨。

四、其他

1. 各教研单位开展人才培养、科学研究、社会服务、国际交流与合作、日常管理、学生工作等人员经费均已纳入核拨总量，不得重复核拨。另有约定的除外。

2. 每年9月初，人事处会同相关部门，根据教研单位人员、岗位、教学科研等任务变化情况，拟定核拨额度，经校绩效工资领导小组审核，报学校审定。

3. 必修课学分总量是根据开课自然班数量，以课程归属确定；专业选修课和学科基础选修课根据学生归属确定。通识教育选修课和实践选修课课时由教务处确定。

4. 非归属教学单位的课程，由学校根据人才培养方案将课酬核拨到归属部门。

附件八

上海立信会计金融学院

机关职能部门、群团组织、直属单位岗位系数表

系列	级别	岗位系数
管理岗位	正局级（三级）	6
	副局级（四级）	5
	正处级（五级）	3.6
	副处级（六级）	3
	正科长级	2.4
	正科级（七级）	2.2
	副科长级	2.2
	副科级（八级）	2
	科员级（九级）	1.6
	办事员级（十级）	1.3
	见习	1.1
专业技术岗位	正高级（一级）	7
	正高级（二级）	5
	正高级（三级）	4
	正高级（四级）	3.6
	副高级（五级）	3.2
	副高级（六级）	3
	副高级（七级）	2.8
	中级（八级）	2.4
	中级（九级）	2.2
	中级（十级）	2.1
	初级（十一级）	1.6
	初级（十二级）	1.5
	初级（十三级）	1.3
	见习	1.1
工勤岗位	高级工（三级）	1.8
	中级工（四级）	1.6
	初级工（五级）	1.4
	普通工	1.1

附件九

上海立信会计金融学院 教学科研单位目标任务考核办法

根据《上海立信会计金融学院人事分配制度改革方案（试行）》等文件精神，为进一步明确和强化教研单位办学主体地位，落实二级学院的责权利，更好地激发教研单位的积极性、主动性和创造性，特制定本办法。

一、考核对象、内容和周期

目标任务考核的对象为学校教学单位和研究单位。考核周期为 2016年9月1日至 2019 年 8 月 31 日。

二、考核的原则

目标任务考核是对教研单位考核周期内完成工作目标与任务情况的全面考核。考核工作坚持公开、公正、公平，坚持民主程序，坚持全面考核与特色工作、突出重点与注重实绩相结合的原则。

三、考核的内容

根据大学的功能定位，结合各单位实际情况，目标任务考核内容主要包括基础工作、重点工作和特色工作。基础工作主要是指学院在人才培养、科学研究、社会服务、国际交流合作、党的建设、精神文明与文化传承创新等方面的日常工作开展的基本 情况和工作成效。考核权重为 50%。

重点工作是学校重点关注的工作内容。考核权重为 50%。主要有七项。其一，优秀人才引进、现有教师培养和教师发展的努力和成效；其二，应用型人才培养模式改革，重点是与企业、政府、社会合作共建政产学研合作联盟的情况，人才联合培养的情况，学生创新创业的情况；其三，国际合作的举措和学生发展与教师发展，重点是中外合作办学项目的申办和拓展情况；其四，学科建设、科学研究和社会服务的努力和成效，重点是学科点、学位点

的申办和建设，服务国家、地方和企业重大需求的情况；

其五，党的建设方面，重点是抓好“两学一做”学习教育和抓好中央31号文件、上海市教委文件精神、学校关于加强和改进新形势下思想政治工作的实施办法落地；其六，精神文明建设与文化传承创新的努力和成效，重点是校园文化建设等方面的情况。其七，列入学校党政工作要点的其他重点工作。特色工作是指在某一项工作取得突破性进展或做出突出特殊贡献，特色工作按设定的单项分值计入总分。主要有九项。其一，高层次人才引进，如长江学者、国家杰青、国家或省级教育功臣、国家级教学名师、新世纪人才等高层次人才引进；其二，本学院教师入选省部级人才计划或获得省部级荣誉，如上海市教育功臣、上海市教学名师、上海市领军人才等；其三，研究生学位点设置；其四，校企校政共建二级学院等成效突出；其五，成功举办本科及研究生层次中外合作办学项目；其六，国家社科重大和教育部重大项目的获批；其七，国家级教学、科研成果的获得，包括获得党和国家领导同志的批示等；其八，获得国内外权威专业认证；其九，学校认定的其他特色工作。

四、考核程序

（一）目标任务书的形成

1. 学校各相关职能部门对基础工作、重点工作、特色工作考核内容分别给出相应的指导意见和考核指标体系。

2. 教研单位根据学校的指导意见，结合本单位实际情况，提出本单位目标任务书的具体内容和指标，报学校审核。

3. 经学校审核通过的目标任务书，作为目标任务考核的依据之一。

（二）目标任务的完成

1. 各教研单位要广泛发动本单位教职工的力量，认真完成各项目标任务，并将目标任务与教师岗位任务紧密结合。各教研单位所聘特聘教授及常任轨（含双轨特聘岗、师资研究员）教师所获成果（以我校为第一作者或通讯作者发表）均计入最终考核结果。

2. 各职能部门、直属单位要进一步加强对学院的工作指导和支撑，不断

完善相关政策支持体系，为教研单位顺利完成目标任务提供良好的环境和条件。

（三）目标任务考核的实施

1. 教研单位自查 教研单位根据目标任务书，填写《教研单位目标任务完成情况表》，进行自查和总结，特别是学校部署的重点工作完成落实情况，取得的突出成绩以及异常情况并形成自查报告。

2. 相关职能部门初审学校相关职能部门核实学院填写的《教研单位目标任务完成情况表》及相关支撑材料。

3. 专家评审任务期满，学校聘请校外专家对教研单位目标任务完成情况进行考核评价。根据各教研单位的发展水平、对学校发展的贡献等，专家将分别就基础工作、重点工作和特色工作给予评价，综合评定。考核期内发现严重问题的单位，应评定为不合格。

4. 学校考核工作领导小组初步拟定考核结果报党委会审定，公示。

五、考核结果的使用

（一）目标任务考核奖项分为综合奖和单项奖，综合考核结果分为优秀、达到、基本达到、未达到，单项考核只设优秀奖。原则上综合优秀与单项优秀名额不重合。

1. 综合考核优秀是指全面、圆满完成各年度《目标任务书》规定的工作任务，综合排定在25%的学院为优秀；达到是指能完成各年度《目标任务书》规定的工作任务，未出现基本达到、未达到情形的；基本达到是指基础工作基本完成，重点工作存在明显不足的单位；未达到是指基础工作为C等，出现重大责任事故的单位。

2. 单项优秀奖3名，分别为：基础工作优秀奖1名；重点工作优秀奖1名；特色工作优秀奖1名。

（二）目标任务考核的结果是对教研单位领导班子考核的重要依据，是对学院考核奖励津贴确定的重要依据。学校将给予考核综合优秀和单项优秀的单位表彰和奖励。结合学校绩效工资发放，学校每年年末预发部分奖励，在2019年考核工作结束后，对奖励进行结算发放，奖励办法另行制定。对于考核不合格

的单位，学校将视不同情况追究该单位领导班子和主要责任人的责任。

附：

1. 基础工作考核指导意见
2. 重点工作考核指导意见
3. 特色工作考核指导意见
4. 目标任务书（样本）

基础工作考核指导意见

一、考核内容和牵头部门

基础工作主要是指教研单位在人才培养、科学研究、社会服务、国际交流合作、党的建设、精神文明与文化遗产创新等方面的日常工作开展的基本情况和工作效率。

其中，人才培养的基础工作考核由教务处牵头。专业学院的权重不低于 50%，公共学院不低于 60%，研究机构可低于 10%。科学研究、社会服务的基础工作考核由学科建设处、科研处牵头。研究机构的考核权重不低于 80%。

国际交流与合作的基础工作考核由国际交流处牵头。权重一般为 5%。党的建设的基础工作考核由党办、组织部牵头，权重一般为 10%。精神文明与文化遗产创新的基础工作考核由宣传部、校办牵头，权重一般为 10%。

二、考核具体内容与标准

（一）在学校指导性考核内容、要求基础上，各教研单位结合各自学科专业特点和基础，细化调整形成具体工作目标任务。考核指标量化目标由各教研单位根据本单位实际自行确定，经学校审核后最终确定。

（二）人才培养的考核内容

主要从以下六个方面加以考评。

1. 教师队伍：包括教师数量结构及发展态势、教师教学投入等。
2. 教学建设：包括专业规划与设置、人才培养方案、课程体系与教材建设等。
3. 培养过程：包括教学改革、课堂教学、实践教学等。
4. 学生管理：包括学业指导、学生服务等。
5. 学生发展：包括学风与学习效果、就业与发展等。
6. 质量保障：包括教学管理及质量监控、教学质量分析及改进等。

（三）科学研究、社会服务的考核内容

对于教学单位，主要从学科建设、科学研究、社会服务三个方面加以考评，研究单位则从科学研究、社会服务两个方面加以考评。

1. 学科建设：包括学科发展规划、学科方向设置与团队建设、学科声誉与支撑平台等。

2. 科学研究：包括成果获奖、科研项目、论文与学术专著、国内外学术交流等。

3. 社会服务：包括横向科研经费、决策咨询研究、社会服务特色等。

（四）国际交流合作考核内容

1. 国际化管理：包括学院外事管理架构、学院外事规划、人员设置和工作流程、学院外事宣传、国际合作项目管理等。

2. 学生交流：包括国际学生及港澳台学生的培养和教育 and 在校生出境交流等。

3. 教师交流：包括外籍专家和教师来访、教师出访和国际会议等。

（五）党的建设考核具体标准

主要考评三大主体责任的落实情况。

1. 基层党建工作

基层党建工作按照《中共上海立信会计金融学院委员会关于落实基层党建主体责任实施办法》（立信会计金融党组〔2017〕22号）的有关规定进行考核，包括：

（1）全面贯彻落实基层党建工作重要部署；

（2）加强基层党组织建设；

（3）加强基层党组织班子建设；

（4）加强党员队伍建设；

（5）融入全市区域化党建工作格局；

（6）完善基层党建工作支撑保障体系；

（7）推进党建理论研究和探索创新；

(8) 健全基层党建工作责任落实机制。

2. 意识形态工作：

(1) 根据学校党委意识形态责任制责任分工和责任内容，落实措施到位；

(2) 本单位没有发生意识形态工作负面清单涉及的情况；

(3) 配合学校做好年度意识形态工作督查，及时形成工作材料。

3. 党风廉政工作：党风廉政工作按照《中共上海立信会计金融学院委员会关于落实党风廉政建设主体责任的实施办法》（立信会计金融党办【2017】12号）的有关规定进行考核，包括：

(1) 严明党的政治纪律和政治规矩；

(2) 防止出现选人用人上的不正之风和腐败问题选好用好干部；

(3) 坚决纠正损害群众利益行为，持之以恒地落实中央八项规定精神，坚决纠正“四风”；

(4) 强化对权力运行的制约和监督，从源头上防治腐败；

(5) 加强党委（总支）自身建设，管好班子，带好队伍，做廉洁从政的表率；

(6) 加强对纪检监察工作的领导，支持纪检监察部门查处违纪违法问题；

(7) 做好反腐倡廉宣传教育工作；

(8) 强化党内监督，抓好督促检查。

(六) 精神文明与文化传承创新的考核内容

主要从以下五个方面加以考评。

1. 文明创建：包括组织保障、文明单位创建等。

2. 师生文化素养提升：包括校院文化建设、各类文化活动的开展等。

3. 诚信文化宣传教育：包括校史校情传承、诚信文化弘扬、主题宣传教育等。

4. 文化品牌建设发展：包括文化建设特色、发展品牌项目等。

5. 新闻网络文化建设：包括新闻工作、网络文化等。

三、考核结果

基础考核工作分为 A、B、C 三个等次，其中 A 占 4 个。出现以下情况

之一的评定为 C 等：

- (1) 专业评估未达到上海市专业达标评估标准；
- (2) 没有省部级及以上的教学项目；
- (3) 各学期学生评教平均成绩未达到良好以上；
- (4) 考核期内出现本科教学教师激励计划考核不合格的情形；
- (5) 发生 2 次及以上一级教学事故；
- (6) 对本单位在编教师出现严重的学术不端行为的；
- (7) 有重大不诚信事件，在校内外造成恶劣影响；
- (8) 在编教师和学生出现严重违反外事纪律情况且本单位负有管理责任的；
- (9) 发生意识形态工作负面清单涉及的情况；
- (10) 本单位未采取有效措施，出现集体信访等不稳定情形；
- (11) 其他学校考核工作领导小组认定的重大责任事故。

基础工作考核内容体系（人才培养）

考核内容 (权重)	观测点 (权重)	说明
教师队伍 (10%)	教师数量与结构 (50%)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 教师队伍建设规划及发展态势； 2. 教师队伍的数量结构及实验教学队伍建设情况。
	教师教学投入 (50%)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 教授、副教授为本科生上课情况； 2. 教师开展教学研究，参与教学改革与建设的教师比例； 3. 学生对教师教学效果评价情况。
教学建设 (15%)	专业规划与设置 (20%)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 专业建设规划与执行情况； 2. 专业设置与调整符合学校办学定位情况； 3. 专业内涵与特色建设情况。
	培养方案与课程 体系 (70%)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 专业培养目标、标准及确定依据； 2. 培养方案的制定、执行与调整情况； 3. 专业主干课程与专业培养目标的对接情况； 4. 课程设置与体系结构，实践教学比例。
	课程与教材建设 (10%)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 整体课程建设规划与措施、新课开设与建设情况、全英语课程群建设规划与措施、实验实训课建设规划与措施、优质在线课程建设情况； 2. 教材建设规划，特色教材建设情况； 3. 教材选用整体水平，马工程教材选用须达到 100%。
培养过程 (15%)	教学改革 (30%)	<p>教学改革的总体思路，人才培养模式改革的举措及效果。</p>
	课堂教学 (40%)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 教学大纲的制订与执行情况、通识必修课和学科基础必修课的教考分离情况； 2. 教学方法改革措施及效果（讨论式、案例式教学方法的使用情况）； 3. 考试（考核）方式方法改革及效果。
	实践教学 (30%)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 实验课程门数、实验课开出率； 2. 校外实习实训基地建设与利用情况； 3. 实习实训、社会实践、毕业设计（论文）效果及质量保障措施。

学生管理 (30%)	思政教育 (30%)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 日常教育情况，根据辅导员《工作手册》、《谈心记录》等工作记录情况确定； 2. 主题教育情况，新生入学教育、中国系列课程、人文讲坛等专题教育组织情况，重大事件、重要节点的主题性思想教育开展情况； 3. 易班建设情况，利用易班开展网络思政情况； 4. 园区思政情况，在生活园区开展生活德育和文化建设情况，本学院获文明寝室数量情况。
	学业指导 (30%)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 对学生的专业学习指导，导师制执行情况； 2. 坐班答疑、自习辅导开展情况； 3. 面向少数民族学生的学业指导情况。
	学生服务 (40%)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 心理健康教育情况，大学生心理健康教育工作和专项活动开展情况；“校 - 院 - 班 - 舍”四级心理监测和危机干预机制的构建和完善情况； 2. 学生职业生涯规划指导、就业指导、创业教育指导效果； 3. 教师参与指导学生竞赛、创新创业、社团活动等课外活动情况； 4. 资助育人情况，工作评优评奖工作准确率和完成情况；困难生认定、助学金评审、国家助学贷款、勤工助学情况，建立典型示范、资助育人创新机制，助学成才典型案例培养等情况。
学生发展 (15%)	学风与学习效果 (50%)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 学风建设的措施与执行情况（学风抽查出勤率、学业警示率、学生违纪率、创新特色等）； 2. 学生学业成绩、学生毕业率、学位授予率、考研升学率、外语四六级累计通过率、职业资格证书考试情况等。
	就业与发展 (50%)	毕业生就业率、签约率、就业质量；用人单位对毕业生评价。
质量保障 (15%)	教学管理及质量监控 (60%)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 教学管理制度与质量监控制度建设与执行情况； 2. 对教学全过程进行监控措施，教学事故、调停课率听评课情况、试卷差错率、毕业论文质量； 3. 开展专业质量保障体系建设，定期发布专业教学质量年度报告； 4. 专业自我评估与参与其他评估情况。
	教学质量分析及改进 (40%)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 定期召开师生座谈会，及时反馈教学信息情况；对教学运行与教学质量信息进行统计分析，对反馈 2. 的教学质量问题及时进行分析和改进； 3. 建立长效的教学质量控制机制。

基础工作考核内容体系（科学研究、社会服务）

（适用于教学单位）

考核内容 (权重)	观测点 (权重)	说明
学科建设 (25%)	学科发展规划 (20%)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 学科发展规划目标是否与学校建设高水平应用型大学的定位相匹配； 2. 学科发展规划和目标是否体现应用型、行业性、国际化的优势与特色； 3. 学科发展规划目标与定位是否与国家战略特别是上海地方经济社会发展相契合。
	学科方向设置与学科团队建设 (50%)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 学科方向设置是否能够支持学科发展规划目标与定位； 2. 学科方向设置与学科人才的匹配度； 3. 学科团队结构的合理性； 4. 学科团队的发展潜力； 5. 学科团队建设的主要措施及其成效。
	学科声誉与支撑平台 (30%)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 非校管研究机构及其它学科基地（含与政府、行业、企业共建基地）建设情况； 2. 同行和行业专家对学科学术声誉和学术道德等的评价。
科学研究 (50%)	成果奖励 (30%)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 我校科研成果奖励办法认定的国家级奖项； 2. 我校科研成果奖励办法认定的省部级奖项。
	科研项目 (30%)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 国家级及省部级课题的申报与立项； 2. 国家级及省部级课题结项情况。
	论文与专著 (30%)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 我校自定学术论文级别认定表中 A 级、B 级、C 级论文； 2. 学术专著和译著； 3. 入选国家哲学社会科学成果文库或出版译本的专著； 4. 入选上海市学术著作出版资助项目的专著；获批的“十三五”国家级规划教材与出版的“马工程教材”。
	国内外学术交流 (10%)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 举办或承办的国际国内学术会议； 2. 在国内外重要学术会议上报告。

社会服务 (25%)	横向科研经费 (30%)	社会服务获得的、属于社会资金的到账科研经费。
	决策咨询研究 (50%)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 决策咨询研究成果被省部级及以上党政、人大、政协 机关采用，包括领导批示、编入内参或成果要报、决策 中有明确的成果转化等； 2. 被国家社科规划办《成果要报》、教育部《专家建议 等采纳的研究报告； 3. 发挥智库作用，为制订政策法规、发展规划、行业标准提供咨询建议并获得采纳等。
	社会服务特色 (20%)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 在社会服务方面贡献的“典型案例”（案例取得成效或产生影响）； 2. 通过何种方法和途径服务社会，服务的行业和地域范围以及取得的主要成果和实质性贡献； 3. 推进科学普及，承担社会公共服务。

基础工作考核内容体系（科学研究、社会服务）

（适用于研究单位）

考核内容 (权重)	观测点 (权重)	说明
科学研究	成果奖励 (X1)	1. 我校科研成果奖励办法认定的国家级奖项; 2. 我校科研成果奖励办法认定的省部级奖项。
	科研项目 (X2)	1. 国家级及省部级课题的申报与立项; 2. 国家级及省部级课题结项情况。
	论文与专著 (X3)	1. 我校自定学术论文级别认定表中 A 级、B 级、C 级论文; 2. 学术专著和译著; 3. 入选国家哲学社会科学成果文库或出版译本的专著、入选上海市学术著作出版资助项目的专著。
	国内外学术交流 (X4)	1. 举办或承办的国际国内学术会议; 2. 在国内外重要学术会议上报告。
社会服务	横向科研经费 (X5)	社会服务获得的、属于社会资金的到账科研经费。
	决策咨询研究 (X6)	1. 决策咨询研究成果被省部级及以上党政、人大、政协机关采用, 包括领导批示、编入内参或成果要报、决策中有明确的成果转化等; 2. 被国家社科规划办《成果要报》、教育部《专家建议》等采纳的研究报告; 3. 发挥智库作用, 为制订政策法规、发展规划、行业标准提供咨询建议并获得采纳等。
	社会服务特色 (X7)	1. 在社会服务方面贡献的“典型案例”(案例取得成效或产生影响); 2. 通过何种方法和途径服务社会, 服务的行业和地域范围以及取得的主要成果和实质性贡献; 3. 推进科学普及, 承担社会公共服务。

指标权重说明: 研究单位可根据自身情况, 在目标任务书设定时, 确定各观测点指标权重, 指标权重要求: $\sum X_i=100\%$ 。

基础工作考核内容体系（国际交流合作）

考核内容 (权重)	观测指标 (权重)	说明
国际化 管理 (30%)	1. 设置分管国际合作与交流的领导； 2. 有国际合作与交流事务的外事秘书； 3. 有国际化年度目标、长期规划和工作； 4. 有完备的外事工作相关流程。	权重为 4%
	有完善的院级英文网站，内容需包括：学院介绍、国际交流项目、学科和师资等并及时更新相关英文网站；制作具有本学院特点的外事宣传材料。	权重为 3%
	按照要求填写国际化工作报告。	权重为 3%
	由学院主办，在学校国际交流处审核备案、且在有效实际执行中的交流项目。	权重为 10%
	新增由学院主办，在学校国际交流处备案并获得认可、且在有效实际执行中的交流项目。	权重为 10%。根据项目合作院校 QS 排名记分： (1) QS150 名以前4分/个； (2) QS200 以前 2 分 / 个； (3) 其他 1 分 / 个； (4) 中外合作办学项目管理 4 分 / 个。
学生交流 (40%)	国际学生及港澳台学生教育 （承担海外学生教育）	权重为 20%。根据国际学生及港澳台学生的层次记分： (1) 本科学历生 1 分 / 人； (2) 12 周以上交流交换生 0.5 分 / 人；根据全英课程数量计分，每门课程计 3 分；使用原版教材课程按数量计分，每门课程计 3 分。
	在校生出境交流	权重为20%。长期生交流交换生人数（指赴境外学习一个月或以上的学生人数）；短期生交流交换生人数（指境外游学或实习时间在一到四周不等）； 当年出国长期交流交换生人数占学院总学生数比例，当年短期出国学生人数占学院总学生数比例，每个百分点计4分，最高为20分。

教师交流 (30%)	外籍专家和教师来访	<p>权重为 5%。</p> <p>(1) 邀请短期 (6 个月以下) 外籍教授、专家每人 0.1 分；</p> <p>(2) 聘请长期 (6 个月以上) 专业外籍教授、专家 (专业类每人 0.5 分)。</p>
		<p>权重为 5%。学校海外引智项目 (东方学者、海外名师、外籍常任轨、特聘教授) 每项 2 分。</p>
	教师出访	<p>权重为 15%。教师因公出国 (境) 人数占教职工人数比例)：</p> <p>(1) 超过 15% 即为满分，每个百分点计 1 分；教职工人数少于 10 人，以一人一分计算；</p> <p>(2) 违反因公出国 (境) 相关规定每人次扣 3 分。</p>
	国际会议	<p>权重为 5%。根据主办或承办的国际会议规模记分：</p> <p>(1) 外宾 30 人以上规模 5 分/次；</p> <p>(2) 外宾 30 人以下规模 3 分/次。</p>

基础工作考核内容体系（党的建设）

考核内容 (权重)	观测点 (权重)	说明
三大主体责任落 实情况 (70%)	基层党建工作 (40%)	按照《中共上海立信会计金融学院委员会关于落实基层 党建工作主体责任实施办法》（立信会计金融党组〔2017〕22号）的有关规定进行考核，主要包括： 1. 全面贯彻落实基层党建工作重要部署； 2. 加强基层党组织建设； 3. 加强基层党组织班子建设； 4. 加强党员队伍建设； 5. 融入全市区域化党建工作格局； 6. 完善基层党建工作支撑保障体系； 7. 推进党建理论研究和探索创新； 8. 健全基层党建工作责任落实机制。
	意识形态工作 (30%)	1.根据学校党委意识形态责任制责任分工和责任内容，落实措施到位； 2.部门没有发生意识形态工作负面清单涉及的情况； 3.配合学校做好年度意识形态工作督查，及时形成工作材料。
	党风廉政工作 (30%)	1.认真梳理职责范围内的党风廉政风险点，建立健全党风廉政预警防范机制和内部控制机制； 2.加强党风廉政建设的教育与宣传工作，将党风廉政建设纳入部门工作计划，定期组织本部门学习党风廉政建设有关规定和要求； 3.认真落实学校党委要求，开展党风廉政建设的自查和整改落实工作，未发生严重违反党风廉政建设主体责任要求的情况。
民主管理等 (30%)		1. 党政联席会议制度； 2. 基层教代会和工会建设； 3. 共青团工作情况。

基础工作考核内容体系 (精神文明与文化遗产创新)

考核内容 (权重)	观测点 (权重)	说明
文明创建 (30%)	重视文明建设 (20%)	重视文明文化建设, 二级单位领导班子有专人负责组织有保障, 工作有方案。
	注重基础工作 (20%)	开展文明修身活动, 师生行为规范 (如, 课堂礼仪 文明就餐、文明上网、文明交通、文明离校等)。 本单位办公场所、师生集体宿舍等环境整洁, 无烟 场所达标, 文化氛围浓厚。
	文明单位创建 (60%)	参与学校文明单位创建, 获得文明示范单位等荣誉; 配合学校创建市级文明单位, 为社会责任报告的提 供支撑素材和基础数据。
文化素养提升 (15%)	校园文化建设 (30%)	积极落实学校文化建设十三五规划, 主动参与学校 文化建设工作。结合形势, 立足实际, 积极开展主 题宣传教育和法制宣讲活动, 每学期不少于 1 次。
	各类文化活动 (70%)	本单位学生每学期开展人文、艺术、体育等各类文 化活动不少于 5 次, 教师参与校、院主办的各类文 化活动每学期不少于 2 次。
诚信文化宣传 教育 (20%)	校史校情传承 (30%)	新生入学教育和新进教职工培训安排校史校情教育 内容, 善于利用校史馆、博物馆等载体开展学校文 化的教育与传承, 师生关系和谐、文化融合、对学 校文化认同度高。
	诚信文化弘扬 (70%)	依托“六环节六目标”诚信教育体系, 大力开展诚 信教育活动, 有载体、有效果 (如, 诚信考场签约率 诚信档案系统签约率等)。
文化品牌建设 发展 (15%)	文化建设特色 (50%)	有本单位特色的、行之有效的、在师生中广泛认 同的文化、艺术、教育等活动。
	发展品牌项目 (50%)	注重本单位文化建设的发展, 有获得校级及以上 荣 誉的文化品牌项目。
新闻与网络文化 建设 (20%)	新闻工作 (50%)	重视新闻宣传, 根据新闻宣传管理规定, 及时在校 内媒体提供信息。注重对外宣传, 及时形成新闻素 材稿, 提高学校社会美誉度和影响力。
	网络文化 (50%)	单位网站、公众号等管理规范, 内容丰富、更新及时 运用网络开展宣传教育, 受到师生的欢迎。

重点工作考核指导意见

一、考核内容和牵头部门

重点工作主要是指学校重点关注的工作内容。其中，优秀人才引进、现有教师培养和教师专业发展的努力与成效由人事处牵头制定考核指导意见，权重为 30%；应用型人才培养模式改革由教务处牵头制定考核具体标准，权重为 20%；国际合作交流的举措，由国际交流处牵头制定考核具体标准，权重为 10%；学科建设、学术创新和社会效益由学科建设处、科研处牵头制定考核具体标准，权重为 20%；党的建设由党办、组织部牵头制定考核具体标准，权重为 10%；精神文明建设、文化传承创新和思政工作创新由宣传部、校办牵头制定考核具体标准，权重为 10%。

二、考核内容与标准

1. 在学校指导性考核内容、要求基础上，各教研单位结合各自学科专业特点和基础，细化调整形成本学院具体工作目标任务。考核指标量化目标由各教研单位根据本单位实际自行确定，经学校审核后最终确定。

2. 优秀人才引进、现有教师培养和教师发展的努力与成效，主要包括人才招聘工作成效、高层次人才引进工作进展、教师队伍的国际化建设成效、双师双能型教师队伍建设成效、教师队伍整体素质和竞争力显著提升。

3. 应用型人才培养模式改革：主要包括人才培养方案改革、卓越人才培养建设、产学研协同、教学质量监控等。

4. 国际合作交流的举措：主要包括与QS世界排名前100的大学开展实质性直接的国际合作交流项目合作、与国外合作院校新建孔子学院并获得国家汉办的审批通过、与国外合作院校开展境外办学并成功运行。

5. 学科建设、科学研究、社会服务：教学单位主要包括国家和上海市一流学科培育与申报、上海市高原高峰学科工作、硕士学位点建设和服务国家、

地方、行业重大需求的工作成效等；研究单位主要包括服务国家、地方、行业重大需求的工作成效、专业数据库及行业年度白皮书等。

6. 党的建设：主要包括学习贯彻党的十九大精神；领导班子团结协作，认真执行党政联席会议制度；抓好“两学一做”学习教育常态化规范化；抓好中央31号文件精神、上海市委文件精神、上海市教卫工作党委文件精神、学校关于加强和改进新形势下思想政治工作的实施办法落地。

7. 精神文明建设和文化传承创新：主要包括文明单位创建成效、诚信文化建设成效、参与学校重要文化活动成效、文化品牌项目建设成效、单位组织文化建设、对外宣传成果、网络文化建设成效等。

三、考核结果

重点工作考核分为 A、B、C 三个等次，其中A等不超过4个。

重点工作考核内容

类别	观测点	说明
优秀人才引进现有教师培养和教师专业发展的努力与成效	人才招聘工作成效；高层次人才引进工作进展；教师队伍的国际化建设成效；双师双能型教师队伍建设成效；教师队伍整体素质和竞争力显著提升。	努力完成学校下达的招聘任务，有明显工作成效；有拟引进的高层次人才候选人及实际工作进展；具有9个月以上海外培训经历和硕士以上海外学位的教师比例显著提高；有产学研见习经历和行业工作经历职业资格的教师比例显著提高；获得校级及以上各类人才称号及奖励表彰的教师比例。
应用型人才培养模式改革	开展专业人才社会需求调研，着力形成与专业结构优化机制；加强对应用型人才培养规格研究，着力形成相应人才培养方案；卓越人才培养建设有序开展；探索产学研协同育人机制；应用型本科试点专业项目建设成效显著，以点促面；探索应用型人才培养模式改革教学管理、教学质量监控机制。	
国际合作交流的举措	与 QS 世界排名前 100 的大学开展实质性的、直接的国际合作交流项目合作；与国外合作院校新建孔子学院并获得国家汉办的审批通过；与国外合作院校开展境外办学并成功运行。	
构建以社会需求为导向的学科发展体系（学科建设、学术创新和社会效益）（适用于教学单位）	国家和上海市一流学科的培育与申报；上海市高原高峰学科的申报、培育与建设；硕士学位点的培育、申报与建设；服务国家、地方和行业重大需求，具有重要影响力的社会服务“典型案例”。	服务国家、地方和行业重大需求，具有重要影响力的社会服务“典型案例”，包括但不限于：弘扬优秀文化，促进社会精神文明建设；举办重要学术会议，引领学术发展；推进科学普及，承担社会公共服务；发挥智库作用，为制订政策法规、发展规划、行业标准提供咨询建议并获得采纳等。

<p>构建以社会需求为导向的研究发展体系（学科建设、学术创新和社会效益） （适用于研究机构）</p>	<p>服务国家、地方和行业重大需求，具有重要影响力的社会服务“典型案例”； 专业数据库及行业年度白皮书。</p>	<p>服务国家、地方和行业重大需求，具有重要影响力的社会服务“典型案例”，包括但不限于：弘扬优秀文化，促进社会精神文明建设；举办重要学术会议，引领学术发展；推进科学普及，承担社会公共服务；发挥智库作用，为制订政策法规、发展规划、行业标准提供咨询建议并获得采纳等。</p>
<p>党的建设</p>	<p>认真学习贯彻党的十九大精神；领导班子团结协作，认真执行党政联席会议制度；抓好“两学一做”学习教育常态化规范化；抓好中央31号文件精神、上海市委文件精神、上海市教卫工作党委文件精神、学校关于加强和改进新形势下思想政治工作的实施办法落地。</p>	
<p>精神文明建设和文化传承创新</p>	<p>文明单位创建成效显著； 诚信文化建设成效显著； 参与学校重要文化活动成效显著； 文化品牌项目建设成效显著； 单位组织文化建设有成效； 网络文化建设成效显著，对外宣传有成果。</p>	<p>获得校级文明示范单位、文明单位、文明岗等情况。诚信文化建设有特色、有亮点，形成典型案例不少于 3 个； 在校庆 90 周年活动中，承办重要活动，师生和校友参与率高； 围绕“弘扬中华优秀传统文化、革命文化、社会主义先进文化”，品牌项目质量有提升；重视本学院历史沿革、发展脉络、文化传统、经验做法的积累和整理。网站、公众号等评比获奖情况。</p>

附 3

特色工作考核内容一览表

类别	牵头部门	观测点	分值
高层次人才引进	人事处	引进符合学校高层次人才引进办法的高层次人才	第一类人才，50分/人； 第二类人才，30分/人； 第三类人才，15分/人。
入选省部级人才计划或获得省部级荣誉	人事处	获得省部级以上人才计划。	国家级人才计划和奖励荣誉，如国务院政府特殊津贴、长江学者、国家级教学名师万人计划、国家杰青、千人计划、百千万人才工程、全国模范教师等，50分/人；省部级人才计划和奖励荣誉，如上海市领军人才、上海市千人计划等，30分/人；其他奖励，如宝钢优秀教师奖、曙光计划、浦江人才计划、科技启明星计划等，15分/人。
研究生学位点设置	研究生处	获得专业学位授予权。	获得专业学位授予权，50分/个。
	教务处	共建二级学院或有实质性合作办学内容。	校企校政合作共建二级学院，视情况给予5-30分。
成功举办本科及研究生层次中外合作办学项目或机构	国际交流处	1.获学校立项申办本科以上合作办学项目或机构； 2.成功申办本科或以上合作办学项目或机构。	1. 获得学校立项中外合作办学项目或机构 10分； 2. 成功获得和有效运行中外合作办学项目 30分； 3. 成功获得和有效运行中外合作办学机构 50分。

科研与社会服务	学科建设处、科研处	国家级科研成果奖的培育与突破；国家级、上海市重大科研项目的培育与突破；高水平论文发表；高层次决策咨询成果。	国家级科研成果奖，50分/项；国家级重大科研项目（国家社科重大和教育部重大项目的获批），30分/项；上海市重大科研项目，25分/项；我校自定国际顶级、国际一类论文，20分/篇；我校自定国际二类论文，SCI（1区）论文 SSCI（1区、2区）论文，发表在《中国社会科学》《经济研究》的论文，10分/篇；党和国家领导人肯定性批示的成果、入选《国家哲学社会科学成果文库》的专著，20分/项。
精神文明建设	宣传部等	获得市级以上精神文明先进集体先进基层党组织等称号；获得部级以上优秀校园文化奖等荣誉。	获得全国精神文明先进集体、先进基层党、组织等称号, 50分/项；获得市级精神文明先进集体、先进基层党组织等称号, 25分/项；获得教育部优秀校园文化奖等荣誉, 25分/项；获得市级优秀校园文化奖等荣誉, 15分/项。
得国内外权威专业认证（请教务处提出观测点和对应分值）	教务处	获得世界权威认证机构的认证如AACSB、EQUIS等国际权威认证机构的认证。	
学校认定的其他特色工作	学校考核工作领导小组		

附 4

上海立信会计金融学院（教研单位）目标任务书

类别	考核内容	权重	目标任务（根据观测点填写）	现状
基础工作 (50%)	人才培养		1、……	1、……
			2、……	2、……
			……	……
	科学研究、社会服务		1、……	1、……
			2、……	2、……
			……	……
	国际合作交流		1、……	1、……
			2、……	2、……
			……	……
	党的建设		1、……	1、……
			2、……	2、……
			……	……
精神文明与 文化传承 创新		1、……	1、……	
		2、……	2、……	

重点工作 (50%)	优秀人才引进、现有教师培养和教师发展的努力与成效			
	应用型人才培养模式改革			
	国际合作交流举措			
	学科建设、科学研究、社会服务			
	党的建设			
	精神文明建设和文化传承创新			

附件十

上海立信会计金融学院

机关职能部门与群团组织、直属单位目标任务考核办法

根据《上海立信会计金融学院人事分配制度改革方案（试行）》等文件精神，结合学校发展定位和管理目标，进一步激发各单位（部门）的积极性、主动性和创造性，特制定本办法。

一、考核对象与周期

（一）考核对象

目标任务考核对象为学校职能部门与群团组织、直属单位（以下简称“各单位”）。

（二）考核周期

1. 考核周期

考核周期为 2016 年 9 月 1 日至 2019 年 8 月 31 日。

2. 考核周期构成 根据职能部门与群团组织、直属单位工作的周期性特点，考核周期分成三个时间段进行考核。第一段为 2016 年 9 月 1 日至 2017 年 12 月 31 日。第二段为 2018 年 1 月 1 日至 2018 年 12 月 31 日。第三段为 2019 年 1 月 1 日至 2019 年 8 月 31 日。

目标任务考核结果，由三个时间段的考核结果累计加总确定。考核周期内第一段考核分值占 40%，第二段考核分值占 30%，第三段考核分值占 30%。

二、考核原则

目标任务考核是对各单位考核周期内完成工作目标与任务情况的全面考核。考核工作坚持服务学校发展、服务师生的原则；坚持公开、公正、公平的原则；坚持全面考核、突出重点与注重实绩相结合的原则。

三、单位分类和考核内容

（一）单位分类

根据各单位不同的定位与属性，考核分成职能部门与群团组织、直属单位两大类。

（二）考核内容

考核内容主要由三部分构成：即基础工作、重点工作、特色工作。

1. 基础工作 基础工作指完成本单位岗位职责规定的日常工作情况和工作效率。考核分值为 60 分。考核内容主要包括本单位职责范围内的常规业务（本单位自行确定，权重占 50%），日常管理运行（权重占 20%），三大主体责任落实情况（权重占 20%），思想政治工作、精神文明建设与传承创新（权重占 10%）等四部分。

2. 重点工作

重点工作指完成学校改革、发展、稳定工作中的重点事项。重点关注学校年度工作要点以及本单位核心业务。考核分值为 40 分。

3. 特色工作 特色工作指本单位在工作中取得的突破性进展或做出特殊贡献的工作事项。考核分值为加分项，10 分封顶。包括：工作业绩获上级党委、政府表彰奖励，工作业绩或改革创新举措在教育系统获得广泛赞誉或采纳推广，以及其他考核工作领导小组认定的事迹。特色工作在每年进行考核时申报与认定。

四、考核程序

（一）目标任务书的形成

1. 学校考核工作领导小组对基础工作、重点工作、特色工作等考核内容分别给出相应的界定。

2. 各单位根据学校考核工作领导小组对考核内容的界定和学校当年度党政工作要点，结合本单位工作职责，提出本单位《目标任务书》的具体内容和相应观测点。

3. 各单位《目标任务书》一般在学校当年度党政工作要点公布后两周内，报学校考核工作领导小组审核。《目标任务书》报送前，应先经分管领导审核

同意。

4. 经学校审核通过的《目标任务书》，作为各单位目标任务考核的主要依据。

（二）目标任务的完成

1. 各单位要充分调动全体教职工的主动性积极性，群策群力完成好本单位的目标任务，并将目标任务与教职工岗位任务紧密结合。

2. 各单位要加强工作指导和支撑，不断完善相关政策支持体系，为其他单位顺利完成目标任务提供良好的环境和条件。

（三）目标任务的考核实施

1. 单位自查与总结各单位根据学校的部署，按照《目标任务书》的具体要求进行梳理、自查和总结，形成自查报告，同时填报《目标任务完成情况表》，并在 0a 系统公示，供考核人员了解考核对象完成目标任务情况。

2. 学校党政领导班子对被考核对象进行测评

由党政领导班子成员根据被考核对象完成目标任务情况，按照由高到低设 A、B、C、D 四个等次进行综合评价。党政领导班子的考核权重占 40%。

3. 服务对象对被考核对象进行测评

由教学与科研单位党政主要负责人代表本单位对被考核对象进行测评，根据被考核对象完成目标任务情况，按照由高到低设 A、B、C、D 四个等次进行综合评价。服务对象的考核权重占 30%。

4. 相互之间进行测评

职能部门与群团组织、直属单位之间相互进行测评，根据被考核对象完成目标任务情况，按照由高到低设 A、B、C、D 四个等次进行综合评价。相互之间的考核权重占 30%。

5. 校考核工作领导小组审议

考核牵头部门对考核情况进行统计汇总，提交校考核工作领导小组审议。

6. 校党委审定 校考核工作领导小组将审议情况提交校党委会审定。

7. 考核结果反馈 校考核工作领导小组向被考核单位进行反馈。

8. 异议解决办法

校考核工作领导小组接受被考核单位有关要求复议的申请，对相关情况进行复核并作出最终结论。

五、考核结果与使用

（一）考核结果

目标任务考核结果分为优秀、达到、基本达到、未达到。

1. 优秀 优秀是指全面、圆满完成各年度《目标任务书》规定的工作任务，三年总分排名在本类单位前三名。

2. 达到 达到是指能完成各年度《目标任务书》规定的工作任务，未出现基本达到、未达到情形的。

3. 基本达到 基本达到是指能基本完成各年度《目标任务书》规定的工作任务，三年总分排名在本类单位倒数第三名、第二名、第一名，并且工作中存在着明显的工作缺陷。

4. 未达到

未达到是指三年总分排名在本类单位倒数第一名、第二名且考核总分不满60分。以及在聘期内出现重大失误、责任事故、安全事故，造成严重不良影响的。

（二）考核结果使用

1. 考核奖励 目标任务考核的结果是中层干部聘期考核的重要依据，是各单位确定绩效的重要依据。学校对考核优秀的单位进行奖励，考核奖项分为综合奖和单项奖。

（1）综合奖分别取本类单位三年总分排前20%的单位。

（2）单项奖分别取本类单位基础工作、重点工作、特色工作单项分数排名第一名的单位。获得综合奖的单位，不参与单项奖的评定，单项奖之间也不重复。

2. 考核处罚 对于考核结果为基本达到、未达到的单位以及单项指标排名处于后三位的单位，学校将视不同情况对该单位负责人进行提醒、函询、

诫勉，必要时根据有关规定对单位领导班子及其成员进行问责。

附 1：《目标任务书》- 基础工作考核指标体系

附 2：《目标任务书》- 重点工作考核指标体系

附 3：《目标任务书》- 特色工作考核指标体系

附 1:

《目标任务书》— 基础工作考核指标体系（60 分）

被考核部门:

考核内容	主要指标	主要观测点	考核方法说明	牵头部门	
本单位常规业务（权重占 50%）	根据学校印发的本单位工作职责自行确定	根据学校印发的本单位工作职责自行确定	<p>一、评分准备 各单位对照本单位（部门）工作职责进行总结，并在 0a 系统公示，相关考核人员了解考核对象履行职责情况。</p> <p>二、评分方式 评分时，由评分人根据被考核对象完成职责情况，按照由高到低设 A、B、C、D 四个等次进行综合评价。</p> <p>三、考核权重</p> <p>1. 学校党政领导班子对被考核对象进行测评，占 40%；</p> <p>2. 服务对象（教学与科研单位）对被考核对象进行测评，占 30%；</p> <p>3. 相互之间（职能部门与群团组织、直属单位）进行测评，占 30%。</p>	考核工作领导小组	
	1.				
	2.				
	3.				
日常管理运行（权重占 20%）	信息公开与校务公开工作	信息公开与校务公开及时完整，部门网页及时更新，及时报送统计数据与			党办、校办
	档案与保密工作	档案管理规范，保密措施到位			
	管理与服务工作	规范管理、依法管理，主动为教学科研和人才培养服务			
	财务管理 工作	遵守财务管理规定，预算准确率与执行率高			
	安全与稳定工作	做到安全生产、维护稳定			

<p>三大主体责任落实情况 (权重占 20%)</p>	<p>意识形态工作</p>	<p>1.根据学校党委意识形态责任制责任分工和责任内容, 落实措施到位; 2.部门没有发生意识形态工作负面清单涉及的情况; 3.配合学校做好年度意识形态工作督查, 及时形成工作材料。</p>	<p>一、评分准备 各单位对照本单位工作职责进行总结, 并在 0a 系统公示, 相关考核人员了解考核对象履行职责情况。</p>	<p>党办、组织部、宣传部、纪委办</p>
<p>三大主体责任落实情况 (权重占 20%)</p>	<p>基层党建工作</p>	<p>按照《中共上海立信会计金融学院委员会关于落实基层党建工作主体责任实施办法》(立信会计金融党组(2017)22号)的有关规定进行考核, 主要包括: 1.全面贯彻落实基层党建工作重要部署; 2.加强基层党组织建设; 3.加强基层党组织班子建设; 4.加强党员队伍建设; 5.融入全市区域化党建工作格局; 6.完善基层党建工作支撑保障体系; 7.推进党建理论研究和工 作探索创新; 8.健全基层党建工作责任落实机制。</p>	<p>二、评分方式 评分时, 由评分人根据被考核对象完成职责情况, 按照由高到低设 A、B、C、D 四个等次进行综合评价。</p> <p>三、考核权重 1.学校党政领导班子对被考核对象进行测评, 占 40%; 2.服务对象(教学与科研单位)对被考核对象进行测评, 占 30%; 3.相互之间(职能部门与群团组织、直属单位)进行测评, 占30%。</p>	

	党风廉政工作	<ol style="list-style-type: none"> 1.认真梳理职责范围内的党风廉政风险点，建立健全党风廉政预警防范机制和内部控制机制； 2.加强党风廉政建设的教育与宣传工作，将党风廉政建设纳入部门工作计划，定期组织本部门学习党风廉政建设有关规定和要求； 3.认真落实学校党委要求，开展党风廉政建设的自查和整改落实工作，未发生严重违反党风廉政建设主体责任要求的情况。 		
思想政治工作、精神文明建设与 文化传承创新 (权重占10%)	思想政治 工作	<ol style="list-style-type: none"> 1. 结合部门实际，贯彻落实思政工作会议精神，制度措施到位； 2. 教工政治理论学习有计划、有落实，有总结； 3. 创新教育载体，部门思想政治工作有特色，有成效。 		
	精神文明 建设	<ol style="list-style-type: none"> 1. 结合部门实际开展日常文明创建活动； 2. 配合文明办做好市级文明单位创建，部门素材和数据完整； 3.开展文明品牌创建工作。 		宣传部
	文化传承创新	<ol style="list-style-type: none"> 1.开展职工校史、校情、校训、学校精神等学习宣传教育，推进部门文化融合； 2.协同开展以诚信为基石的 大学文化体系建设； 3.开展以诚信为特色的部门文化建设。 		

附 2:

《目标任务书》— 重点工作考核指标体系（40 分）

被考核部门:

考核内容	主要指标	主要观测点	考核方法说明	牵头部门
列入学校党政工作要点的工作任务以及本单位核心业务（权重占40%）	根据学校年度党政工作要点确定的工作任务，以及根据学校印发的本单位工作职责自行确定的本单位核心业务	根据学校年度党政工作要点确定的工作任务，以及根据学校印发的本单位工作职责自行确定的本单位核心业务	<p>一、评分准备</p> <p>各单位(部门)对照本单位(部门)工作职责进行总结，并在0a系统公示，相关考核人员了解考核对象履行职责情况。</p> <p>二、评分方式</p> <p>评分时，由评分人根据被考核对象完成职责情况，按照由高到低设A、B、C、D四个等级进行综合评价。</p> <p>三、考核权重</p> <p>1.学校党政领导班子对被考核对象进行测评，占40%；</p> <p>2.服务对象（教学与科研单位）对被考核对象进行测评，占30%；</p> <p>3.相互之间（职能部门与群团组织、直属单位）进行测评，占30%。</p>	考核工作领导小组

附 3:

《目标任务书》— 特色工作考核指标体系(+10 分)

被考核部门:

考核内容	主要指标	主要观测点	考核方法说明	牵头部门
各单位申报的主要业绩	工作业绩获上级党委、政府表彰奖励 工作业绩或改革创新举措在高校系统获得广泛赞誉或采纳推广, 以及其他考核工作领导小组认定的业绩	提供获得表彰奖励或广泛认可的证明材料	一、计分准备 各部门申报, 并在 0a 系统进行公示。 二、计分方式 考核工作领导小组根据被考核对象事迹申报情况进行评分。 三、计分确认 分值向被考核对象反馈, 如有疑问, 由考核领导小组复核确定。	考核工作领导小组
备注: 特色工作在每年底进行考核时申报。				