

## 2021-2023 年度环境与建筑学院绩效工资二级分配办法

根据学校《上海理工大学绩效工资实施方案》文件精神，为进一步贯彻落实立德树人的根本任务，促进学院高质量发展，学院遵循“优绩优酬、公平公开、限高托低、自主分配”的原则，遵循向一线教师倾斜，向爱岗敬业具有奉献精神的管理干部倾斜的原则，在广泛征求学院教职工意见和建议的基础上，经党政工联席会议讨论，特制订《2021-2023 年度环境与建筑学院绩效工资二级分配办法》，此办法经学院教代会通过后执行并接受监督委员会、教代会代表和广大教职工的监督。

### 一、 绩效工资组成

绩效工资由基础性津贴(B套：含岗位津贴、工作量津贴、奖励性津贴)、绩效奖励工资（C套）和专项奖励工资构成，见表1所示。

表1 绩效工资组成

分类	项目名称		发放要求	发放途径
1	基础性津贴 (B套)	岗位津贴	在职人员	学校统一发放
		工作量津贴	考核合格 (完成表2中的总绩点)	学院按月发放
		奖励性津贴	完成表2中各项绩点	学院按月发放
2	绩效奖励工资（C套）		超额工作量奖励 (超出表2各项绩点部分)	年终一次性发放
3	专项奖励工资		节庆费、监考、复试费、 加班费等	学院根据实际情况 发放

1. 岗位津贴：主要体现人员工作年限和岗位职责，由人事处按上海市统一标准发放。

2. 工作量津贴：主要与所聘任的专业技术岗位和履行的工作职责挂钩，综合业务水平、工作年限等因素确定教职工的工作量津贴标准，其占比学校每年根据实际情况进行调整。

3. 奖励性津贴：完成表2中各项业绩点获得的奖励性津贴。

4. 绩效奖励工资：绩效奖励工资与学院教职工完成工作任务的数量、质量和取得的业绩挂钩，强调按劳分配、多劳多得。绩效奖励工资由考核合格奖励津贴、教学、科研超工作量津贴、单项奖励津贴等组成。

5. 专项奖励工资： 教职工所担任的各种专项任务（如值班、加班、监考、评审、出试卷等）的薪酬以及学校所发的节庆（三节）费等。

## 二、年度考核要求

年度考核结果分优秀、合格、 基本合格和不合格四档。连续 2 年考核不合格者，原则上学院下一年度不再续聘，连续 2 年基本合格者视情况有条件续聘，转聘或低聘。

学院进行岗位分档考核：正高、副高、中级专业技术职务的教师岗位设置不同档，初级岗位不分档。

1. 积极参加学校、学院、系、实验中心等组织的各项政治和业务活动，完成学院、系，实验中心等安排的各项任务。

2. 完成所聘岗位工作任务要求的总业绩点（见表 2）。

3. 新进教师自报到之日起，二年内免教学工作量考核，科研工作量考核参照首聘期协议执行。

4. 教师退休前一年免考核，退休前二年，按照减免 60%工作量进行考核，退休前三年，按照减免 30%工作量进行考核，超过同级别标准值部分按超工作量计算。

5. 参加公派国内访问学者和产学研践实习计划以及上海市教委新教师培训的人员，按照其年度内在岗和离岗时间的比例进行教学工作量减免核算，科研岗位业绩工作量不做减免，可以参加年终绩效工资发放。

6. 公派出国（境）访学进修的教师，教学工作量免考核，科研岗位业绩参加学院正常考核及绩效工资发放。

7. 辅导员、专职实验人员、行政管理人员的考核按学校、学院相关规定执行。

8. 学院中层、校直属部门双肩挑干部的教学和科研工作考核，按照学院同级专业技术职务教师的年度业绩标准及评价细则进行考核，依据学校规定进行工作量减免。

9. 年终考核“优秀”的专业技术岗位人员比例在 15%左右（按学校当年下达的比例为准），主要根据年终考核结果，从量和质两方面及取得的突出成果决定。优秀评选条件：完成学院布置的各项工作，积极参加学院学校的各项学习和活动，各项考核指标能够超额完成，专业教师应积极参加课程思政建设，发表相关教研论文。工作总绩点在同级别人员后 30%的人员、无故多次（三分之一及以上）缺席学院组织的活动人员，不能参加年度考核优秀评选。

表 2 聘任岗位工作量业绩点指标

职务	正高				副高			中级			初级	占工作协议
	二	三	四	沪江	五	六	七	八	九	十		
工作岗位级别												
教学工作量业绩点	48	44	40	40	40	40	40	30	30	30	20	50%
科研经费业绩点	16	14	12	10	8	6	4	2	2	/	/	20%
科研成果业绩点	20	18	16	12	10	8	6	4	2	2	/	30%
合计绩点	84	76	68	62	58	54	50	36	34	32	20	1

相关说明:

(1)达到学院规定的教学、科研基本要求(见表3),年度考核中各类业绩点可互相冲抵。冲抵业绩点只可用于考核,不适用于超额分配和相关的奖励。

(2)教学:课堂理论教学、指导研究生、实习、实验教学工作量计算方法参见学院相关规定(详见附件1)。1个绩点=8个教学工作量。

(3)科研经费:科研经费当量数=科研项目系数×科研经费数。

科研项目系数:国家级纵向项目取2,省部级纵向项目取1.5,一般纵向取1.2,横向项目取1。以学校身份参与其他单位的纵向合作项目(有合同单位证明及上级部门下达的计划文件)国家级取1.7,省部级取1.2。科研项目级别参照科技处相关规定执行。科研经费数按照科技处认定的到款经费界定。1万元科研经费当量数为1个绩点。

(4)为了鼓励科研团队制度,考核时允许科研经费进行分解,但分解对象应为课题申报书和合同内标明的或在科技处备案认可的课题参与人员,经费分解的额度不超过总经费的50%。科研经费根据需要允许按年度进行分解。

(5)科研成果绩点计算标准见表9~12。

表3 教学科研基本要求

岗位级别	教学要求	团队及学术交流要求	科研要求（二选一）	
			上海理工大学为第一完成单位	
教授	负责一门课程建设，至少主讲 1 门本科课程，且主讲学时数不少于 32 教学工作量，完成本科教学工作量不少于 90。	作为团队负责人在教学或科研方面，培养指导青年教师 3~5 人。 每年至少参加一次国际会议或在国内学术会议做特邀报告 1 次。	以第一作者或通讯作者发表论文等成果及科研经费业绩点总计不低于 18。	主持国家级在研项目 1 项或有效申报省部级及以上奖项或重点实验室、平台 1 项。
副教授	参加一门课程建设，至少主讲 1 门本科课程，且主讲学时数不少于 32 教学工作量，完成本科教学工作量不少于 120。	参加一个教学或科研团队，协助指导青年教师不少于 2 人。 每年至少参加一次国际或国内学术会议，并在会议上进行交流。	以第一作者或通讯作者发表论文等成果及科研经费业绩点总计不低于 8。	主持省部级及以上在研项目 1 项或有效申报国家级科研项目 1 项。
讲师	参与 1~2 门本科课程课堂，且主讲学时数不少于 32 教学工作量，完成本科教学工作量不少于 100。	参加相关教学或科研团队。 每年至少参加一次国际或国内学术会议。	以第一作者或通讯作者发表论文等成果及科研经费业绩点总计不低于 2。	有效申报省部级及以上科研项目 1 项。

**相关说明：**

高级职称按照学校相关规定完成教师激励计划的任务后享受学校教师激励计划补贴。

### 三、绩效工资的发

#### （一）工作量津贴和奖励性津贴的发放

##### 1. 工作量津贴的发放

（1）工作量津贴发放基本标准见表 4。

（2）工作量津贴按照学校核拨额度按月预发放。年终根据岗位工作量业绩完成情况进行总结算。

表 4 年度工作量及奖励性津贴发放标准

岗位	职务	档次	基础性津贴系数	工作量津贴标准 (万元)	奖励性津贴标准 (万元)
专业技术岗	正高	二	4.4	4.4k	4.4c
		三	4.2	4.2k	4.2c
		四	4	4.0k	4.0c
		沪江	3.8	3.8k	3.8c
	副高	五	3.4	3.4k	3.4c
		六	3.2	3.2k	3.2c
		七	3.0	3.0k	3.0c
	中级	八	2.4	2.4k	2.4c
		九	2.2	2.2k	2.2c
		十	2.0	2.0k	2.0c
	初级		1.6	1.6k	1.6c
	其他		1.4	1.4k	1.4c
	管理人员	副处		3.0x	3.0xk
正科			2.4x	2.4xk	2.4xc
副科			2.0x	2.0xk	2.0xc
科员			1.6x	1.6xk	1.6xc

相关说明：

表中系数看 k、c 根据学校下拨经费总量进行核定。

行政人员行政级别按任职年限进行调整，x 为调整系数。1~3 年，x=1；4~6 年，x=1.05；以此类推，每 3 年 x 增加 0.05，系数 x 最高取值为 1.2。

(3) 年度考核优秀且在原岗位任职2年及以上的专业教师可申请下一年度高一档的岗位，原则上晋档人数不超过原岗位数的30%。享受减免工作量的专业教师不得申请。

一般只允许在同级别中晋档，晋档教师本年度科研经费业绩点和科研成果业绩点均应超过所申请岗位业绩点要求的1.5倍；正高级申请晋档者，还应满足：现岗任职2年以上不满4年者，本年度需获2项省部级及以上的成果；现岗任职4年以上者，本年度需获1项省部级及以上成果。（成果界定参照人事处的规定）

获批准晋档人员，工作量津贴按当年聘任的岗位标准发放，年终按当年聘任的岗位标准进行考核。如当年考核未能完成聘任岗位的各项指标要求，则年终按

聘任岗位工作量津贴的80%发放标准进行结算。

根据本人意愿，可申请聘任下一级岗位，年终按当年聘任的岗位标准进行考核。

(4) 若教职工的职称、职务在年度内发生变动，则其工作量津贴根据学校、学院相关文件，自下一个月起按照变动后的职称和职务所对应的工作量津贴标准发放，补发或者减扣其当年度因职称或职务变动引起的工作量津贴差额，如果文件追溯至前一年，则前一年的工作量津贴不再进行补差或者减扣。

(5) 公派出国（境）访学进修的教师，工作量津贴按 50% 发放。

(6) 对于考核不合格的教职工，学院从下一年度常规发放中扣除未完成工作量占应完成工作量比例的上年度常规发放金额。

## 2. 奖励性津贴的发放

(1) 奖励性工资的发放标准：按照学校对二级管理部门绩效工资实施细则的要求，我院奖励性津贴主要根据上年度考核结果、职务等级等进行人员分类进行日常发放，发放比例见表 2 中的绩效比例即教学：科研经费：科研成果=5：2：3。上一年度考核合格及以上者予以发放。总体考核合格但教学、科研经费或科研成果没有达到表 2 中规定的各相应业绩点的，学院从年终绩效奖金或下一年度常规发放中扣除未完成工作量占应完成工作量比例的相应金额。上一年度考核为基本合格及以下的不予发放。

(2) 新进校具有博、硕士学历学位且受聘中级或初级专业技术职务的青年教师，进校起三年内实行青年教师基本收入保障制。每年度学院遵照执行学校发布的当年度青年教师基本收入指导标准。2020-2021 年享受青年教师基本收入保障制，博士毕业生或讲师每月工作量津贴与奖励性津贴之和的发放标准不少于 5000 元，硕士毕业生或助教每月同类津贴发放标准不少于 3500 元。

## 3. 工作量津贴和奖励性津贴停发或减发的相关规定

属于下列情况之一者，视为考核不合格，工作量津贴和奖励性津贴一律停发。

(1) 无正当理由离岗者，或未经学院或学校职能部门批准的未签订年度工作者。

(2) 德育考核及师德师风考核不合格者。

(3) 学术不端情节严重者。

(4) 受到行政处罚以及刑事处罚的。

属于下列情况之一者，工作量津贴和奖励性津贴酌情停发或减发。

(1) 工作中出现较大失误或安全责任事故、教学事故的人员，根据事故级

别予以停发或减发。

(2) 病事假人员，按照人事处相关规定执行。

(3) 调离人员从调离之日或未承担工作任务之日起停发工作量津贴和奖励性津贴；退休人员从办理完退休手续的下月起停发工作量津贴和奖励性津贴。

#### 4. 其他说明

具有高级专业技术职务岗位等级(正高二、三级，副高五、六级)的教师学校核发专项津贴至个人，学院不作二次调整。年薪制人员月工资标准按学校的相关规定执行。

### (二) 奖励性工资的发放 (C 套)

绩效奖励工资指学校当年度对学院考核结果核拨的绩效奖励部分。按照学校对二级部门绩效工资实施细则的要求，我院绩效奖励工资分为考核合格奖励与业绩奖励两部分，其中业绩奖励占绩效奖励工资的比例不低于 70%。绩效奖励中人才培养的比例不低于 45%。

#### 绩效奖励工资 (C 套) 发放标准和办法:

1. 对于年度考核合格人员，其业绩奖励工资于年终一次性发放。
2. 对学校给予专项奖励的高质量论文、专利、获奖、项目等成果，学院在学校奖励后，再给予差额发放。
3. 院长、校直属部门双肩挑干部、副院长考核减免 2/3 (部门正职) 或 1/2(部门副职) 工作量。业绩奖励最高不得超过学院同级人员人均业绩奖励水平的 3 倍。除此以外，学院领导不得以领导干部名义领取任何津补贴。
4. 对教师、专职实验人员、辅导员、行政管理人员进行分类核算绩效工资奖励。辅导员，专职实验员、行政管理人员按学院平均值进行业绩奖励。专职实验人员、辅导员可以选择按照教师岗或管理岗进行业绩奖励核算。
5. 计算教学、科研经费和成果的超工作量基准业绩点按照表 2 执行。
6. 专业教师教学超工作量业绩点一般不超过表 2 中规定的教学工作量业绩点的 1.5 倍。
7. 学院根据每年度的实际情况预留一定比例的奖励基金，(占比为 5%左右) 对于学院管理服务、学科及专业建设、提高学术影响和社会声誉、促进人才培养等方面做出重要贡献的人员，年终给予一次性奖励。奖励额度及具体细则另行制定或由学院党政工联席会议讨论决定。
8. 教学成果业绩奖励、教学质量奖励、国际化奖励、科研成果超工作量业绩奖励、科研经费超岗位业绩奖励、科研高水平项目奖励和其它奖励标准见表 5~14。

### （三）专项奖励工资发放

根据学校下拨的额度及发放内容对学院教师发放。

未尽事宜由学院党政工联席会议讨论决定。以上方案由环境学院绩效考核领导小组负责解释，如与学校相关文件不符，则按学校相关文件执行。

上海理工大学环境与建筑学院

2021.4.23

主题词： 绩效工资 分配办法 通知 2021 年订

---

发文单位： 学院办公室 发文日期： 2021 年 4 月 23 日

---

校 对： 金晶 黄远东 打 印： 韩冰

---



表5 “人才培养类”教学成果业绩点

名称/项目	业绩点		
	一等奖	二等奖	三等奖
国家/上海市挑战杯、互联网+等指导教师（团队）	20/15	12/6	5/3
国家/上海市教学成果奖/校级教学成果奖	300/100/5	150/50/3	
教研论文北大核心、校定B类及其他教务处认定	6/4/1		
国家/上海市/校级一流课程、优秀教材奖、全英文课程等	40/20/5		
国家/上海市教改项目	20/10		
上海市“课程思政”领航课程及教委/校级重点课程	5/2		
国家/上海市“课程思政”领航团队、教学示范中心、教学团队	50/20		
指导本科生发表论文 A/B/C	4/2/1		
指导本科生大创项目市级/校级/院级	5/3/1		
学士导师	1.5*指导学生人数/年		

相关说明：

- (1) 国家级奖项前3位、省部级1等奖前2位指导教师有效（或由团队进行二次分配）。只计入上海理工大学排名第一的各类成果获奖。第一完成人占比60%，第二完成人占比30%，第三完成人占比10%。
- (2) 原则上只计入教育部及学校认可的赛事，重复获奖的项目，以最高奖项计。
- (3) 表中未列但符合成果条件的奖项，经校相关职能部门和学院确认后增加。
- (4) 以上成果均指当年新获批项目。
- (5) 指导本科生发表论文的要求按照教务处相关规定执行。

表6 “人才培养类”研究生培养成果业绩点

研究生培养成果	业绩点
国家级工程硕士实习实践优秀成果	5
校级优秀博士/硕士学位论文	8/4

表7 “人才培养类”教学质量业绩点

等级	业绩点
一等、二等	3、1

相关说明：

- (1) 为客观公正地评价教师本科教学效果，评价指标采用每学年教务处“课程教学质量评估”中公布的教师总体评价分数。
- (2) 两个学期都承担教学任务的教师，学年总体评价分数由各学期评价分数按1:1加权确定。
- (3) 依据上述计算方法获得教师学年总体评价分数，据此将教师教学质量分为一、二等。一等：90分及以上；二等：85~89分。

表 8 “人才培养类”国际化业绩点

论文(著作)级别	业绩点(点/篇)
成功协助联系我校(院)与境外高校签署联合办学项目(与学校签订合作备忘录)	6
成功立项国家级(科技部或同等立项证明)/省部级(上海市科委或同等立项证明)高端国外专家引智项目	6/3
组织(50人以上)/参加国际学术会议上做大会报告或邀请报告	10/2
组织或指导学生申请到国家留学基金管理委员会(CSC)公派出国留学项目	2
组织联系并成功接收国外高校本科生或研究生到我校交流学习或组织在读本科生或研究生赴境外学习交流、组织或协助在读本科生或研究生申请赴境外学习交流3个月及以上	1
指导研究生在国际学术会议上做报告	1

表 9 “科研类”论文、著作和知识产权业绩点

论文(著作)级别	业绩点(点/篇)
Nature、Science、Cell/子刊(IF大于10)	100/40
SCIE(一区)	30
SCIE(二区)	16
SCIE(三区及以下)、中国科技卓越期刊	12
EI收录期刊论文(包括中英文)	10
A类期刊论文	8
B类期刊论文(上海理工大学学报)	2(3)
专著(每10万字)、编著(每12万字)、教材(每15万字)*,及参与标准编写	8
成果转化经费大于等于10万(小于10万)	20/项(10/项)
授权发明专利、实用新型、软件著作权、外观设计	8、2、2、2
申请专利	1

**相关说明:**

(1) 学术论文指学院教师以上海理工大学为第一作者单位发表在所属学科专业领域刊物上的学术论文且唯一第一作者/共同第一作者(排名第一)为教师或唯一第一作者/共同第一作者(排名第一)为教师指导的研究生,教师为通讯作者或者第二作者。

(2) 专著、编著、教材低于规定字数时按照字数相应比例进行奖励。凡SCI收录论文必须获得学校认可。高被引论文在原来论文奖励的基础上增加5个绩点。环境生态类及工程类(ESI学科分类)学术期刊上发表的SCI论文,科研工作量在上表计算标准的基础上再奖励10%。

(3) 每人每年限报10篇论文,其中B类论文不超过2篇。

(4) B类论文不计入教授考核业绩点。

表 10 “科研类”成果奖项业绩点

获奖名称	业绩点			
	特等奖	一等奖	二等奖	三等奖
国家级奖项	1000	600	300	
省部级自然科学/技术发明/科技进步奖	—	150	100	50
中国机械工业科学技术奖等其他社会力量奖 (特指能够推荐国家科技进步奖的奖项)	120	80	60	40
局级科学技术奖	15	10	6	4
科技奖项有效申报(学校审核通过公示)	3(国家级)		2(省部级二等奖及以上)	
有效申报国家级项目	2			

相关说明:

各类成果获奖，本单位排名第二的按 60%计；排名第三按 40%计；排名第四按 20%计；其它排名按 10%计。表中未列但符合成果条件的奖项，经校相关职能部门和学院确认后增加（获奖个人排名 1~3 按照 100%~20%递减，排名第 4 及以后，按照 10%计）。

表 11 “科研类”平台建设业绩点

项目	业绩点
国家级/教育部工程研究中心(机械工业联合会重点实验室)	100/50
省部级工程技术中心等	40

相关说明:

- (1) 只计入第一完成单位为上海理工大学的成果。
- (2) 重复获奖的项目，以最高奖项计。

表 12 “科研类”科研高水平项目业绩点

类型	类别	业绩点
科研项目	国家自然科学基金重点项目、国家重点研发计划项目	10
	国家自然科学基金面上项目、国家科技攻关项目、国家重点研发计划课题等学校认定的 A/B 类项目	5
	国家自然科学基金青年项目、国家部委局项目	3
	中国科学院、工程院项目	
	上海市科委重点项目、上海市自然科学基金项目（面上、探索）	2
	上海市委办局重大重点项目	
	省部级以上的人才计划项目	3
单项合同研究经费在 100/50 万元以上，到账额大于合同经费的 30%，由申请人提出申请，年终一次性奖励。	4/2	

相关说明:

(1) 各类项目，以立项当年给予一次性奖励。

(2) 各类项目，本单位排名第二的按 60%计；排名第三按 40%计；排名第四按 20%计；其它排名按 10%计。

(3) 表中未列出、经校相关职能部门和学院确认的高水平项目，参照同类项目执行。

**表 13 精神文明及党建项目业绩点**

类别	业绩点
国家/上海市/校级文明文化建设项目、党建项目	20/10/5
校外主流媒体/校级媒体报道	6/2
国家/上海市/校/院级先进个人	20/10/5/2
国家/上海市/校/院级先进集体	(8/5/2/1) *人数

**相关说明：**

(1) 校内各职能部门举行（办）各类比赛或者活动中获得的奖项按学院等级计算。

(2) 同一报道被其他媒体转发链接的，不重复计数；报道中仅提及学院名称而无实质性内容的，不计数；报道中出现人物姓名但未提及上理工环境与建筑学院身份的，不计数。

(3) 采取就高、不累加、限报原则，校级及以下项目原则上每人限报 2 项。

(4) 校级及以上单位奖励过的项目，学院不再奖励。

(5) 先进集体项目，学院按照表中标准下发，由集体负责人根据个人贡献度进行二次分配。

**表 14 兼职管理岗补贴标准**

类别	业绩点/年
工会主席、治保主任	24z
党支部书记、团委书记、纪检员、系主任、院实验中心主任	18z
系副主任、院实验中心副主任、工会副主席	12z
党支部委员及党小组组长、院工会委员、工会组长	6z

**相关说明：**

(1) 采取就高、不累加原则。每人享受 1 项补贴。

(2) 表中 z 为质量系数，由分管领导根据相关人员实际工作情况进行评价确定。其中，优秀 z=1.2(优秀比例 15%)，合格 z=1.0，基本合格 z=0.8。

## 附件1 教学工作量计算方法

### 一、教学工作量考核

(1) 1个绩点=8个教学工作量。

(2) 本科理论课程

当选课人数 $\geq 20$ 人时，

教学工作量=理论学时数 $\times$ 课程系数 $\times [1+(选课人数-20)/(选课人数+20)]$

当选课人数 $< 20$ 人时，

教学工作量=理论学时数 $\times$ 课程系数 $\times [1+(选课人数-20)/(2\times 20)]$

其中，课程系数荣誉课程/全英课程取1.5，重读班取1.2。

(3) 本科实验

教学工作量=总学时数 $\times$ 实验组数 $\times 0.6$

其中，每组实验人数不少于10人。

(4) 本科实习/课程设计

教学工作量=学分数 $\times$ 总人数 $\times 0.5$

(5) 本科毕业设计

教学工作量=学分数 $\times$ 指导人数 $\times 1.1$

(6) 研究生课程

教学工作量=学时数 $\times$ 选课人数核算系数

选课人数核算系数

课程类别	选课人数	硕士生	博士生	备注
专业课 (含专业外语)	4人以下	—	0.8	硕士生、博士生 混合班，博士生 数按硕士生数 1.2倍折算
	5-9人	0.9	1.0	
	10-19人	1.0	1.2	
	20-40人	1.2	1.4	
	41-70人	1.4	1.8	
	71人以上	1.6	2.1	

(7) 指导研究生

硕士生：20工作量/生/学期，共计5学期；

博士生：25工作量/生/学期，共计6学期；

留学生：40工作量/生/学期，硕士计5学期，博士计6学期。

### 二、超工作量计算

(1) 工作量业绩基准点见表2，计入超工作量的本科理论课程选课人数必须为10人及以上。

(2) 本科理论课程

当选课人数 $\geq 40$ 人时，

教学工作量=理论学时数 $\times$ 课程系数 $\times [1+(选课人数-40)/(选课人数+40)]$

当选课人数 $<40$ 人时，

教学工作量=理论学时数 $\times$ 课程系数 $\times$  $[1+(选课人数-40)/(2\times 40)]$

其中，课程系数荣誉课程/全英课程取1.5，重读班取1.2。

(3) 本科实验课程、本科实习/课程设计、本科毕业设计、研究生课程和指导研究生计算同“一、教学工作量考核”。

(4) 超工作量=本科理论课程

+ (本科实验课程+本科实习/课程设计+本科毕业设计)

+ (研究生课程+指导研究生)

- 工作量业绩基准点