

# 上海理工大学

## 光电信息与计算机工程学院

上理工光电[2018] 24号

---

### 关于教师年度个人考核的补充规定

学院下属各部门：

为更加明确上理工光电【2014】5号文《工作考核和绩效工资实施办法》中教师年度个人考核的相关细则，经学院党政联席会研究决定，制定教师年度个人考核的补充规定，从2018年度考核开始实施。

#### 一、适用人员

考核年度全年在编在岗教师及管理岗和教辅岗人员，除学院党政领导干部由学校考核、沪江领军人才按学校规定单独考核外，其他教师不论是否团队人员，全部按照教师年度个人考核规定执行。

#### 二、业绩点计算

$X_p$ （平均业绩点）：同职务教师的业绩点平均值，按科学方法计算，计算时不含团队考核人员业绩点和沪江领军人才业绩点。

$X_j$ （基本业绩点）：相关岗位的最低业绩点，其中正高30，副高25，中级20。

团队人员年度个人考核同样计算业绩点，该业绩点仅作为年度个人考核使用。

对于科研项目的工作量分配，被分配人必须为科研项目立项书内已登记人员，分配时由项目负责人签字确认。

### 三、考核等级

教师年度个人考核等级分为：优秀、合格、基本合格和不合格。

优秀：教师年度业绩点大于等于  $X_p$ （同职务教师的业绩点平均值），并且有过一年及以上的学院内部行政管理工作经历（包括现已在工作但未满一年）；符合以上条件者，由本人提出考核优秀申请，报系务委员会审核，汇总排序后提交学院党政联席会讨论决定。管理岗和教辅岗人员，由部门组织评优述职答辩，按评优名额不超过部门人数 15% 的政策执行，部门评优后报学院党政联席会讨论决定。对于年度个人考核优秀的专任教师，学院在年终分配上单独进行奖励，原则上管理岗和教辅岗不奖励。

合格：教师年度业绩点大于等于  $X_j$ （相关岗位的最低业绩点），或者考核年度发表 SCI 论文、ESI 高被引论文或其他同级别高水平论文，或者考核年度获批国家自然科学基金项目。管理岗和教辅岗人员，正常完成各项本职工作。

基本合格：教师年度个人考核达到合格的条件，但是出现教学争议或教学事故（含研究生），诚信或道德问题的。由学院党政联席会讨论研究后决定。管理岗及教辅岗人员不能正常完成本职工作，或出现管理事故及诚信或道德问题的。年度个人考核为基本合格者，第二年绩效工资降档处理。

不合格：教师年度业绩点低于  $X_j$ （相关岗位的最低业绩点），并

且没有其他任何工作亮点，或者出现违法违纪违规情况者；管理岗及教辅岗人员出现重大工作失误、管理事故及诚信道德败坏者。由学院党政联席会讨论研究后决定。年度个人考核为不合格者，第二年绩效工资按同级别平均绩效工资的二分之一发放，并签订一年期的有条件聘任协议。

沪江领军人才年度个人考核完成后，各等级的奖励或惩处可参照此办法执行。

光电信息与计算机工程学院

2018年12月25日