

上海理工大学

光电信息与计算机工程学院

上理工光电[2015] 01 号

关于教师工作考核和绩效工资实施办法的补充规定

根据上级相关精神，经学院党政联席会议讨论通过，特制订学院教师工作考核和绩效工资实施办法的补充规定如下：

1. 实施团队整体考核。对已经建立的光电信息研究院实体团队，实施团队总体考核（年度检查）和奖励。根据学校和学院对研究院实体团队的总体要求（协议目标）和实体团队完成工作总量的实际情况进行考核并奖励，再由实体团队实施对分团队或个人进行考核和奖励。对研究院实体团队的考核和年度检查结果全部公开（团队亮点及人均业绩点上网），并根据考核结果按照学院文件政策对团队进行绩效工资兑现和总体奖励。光电信息研究院实体团队人员必须相对稳定，每年年初可以按一定的程序做微量调整（本人或分团队负责人提出申请，研究院审核并公开）。对研究院实体团队的教学要求是：本科生课程：高级职称教师每年至少开设一门；研究生课：研究生导师年人均至少开设一门。团队人员 B 套工资原则上按照同类岗位的 A 系数发放，对于年度考核不合格的团队，则团队人员纳入个人考核。

2. 实施分类考核。对非研究院团队、虚拟团队和非团队人员，分三类进行考核。A：研究型教师，重点考核科研项目，论文专利发表，成果转化等，对教学重点考核质量而不是数量（但高级职称教师必须完成一门本科生课的主讲任务，研究生导师年人均至少开设一门研究生课程）；B：教学研究型；教学和科研并重考核（每年需完成本科生上课 108 学时或 6 学分的主讲任务，研究生导师年人均至少开设一门研究生课程）。C：教学型：除完成 B 类教师的教学要求外，重点考核教学数量和质量，考核教研论文的发表和教改及创新项目的实施情况。
3. 以上三类的考核由教师在年初自己选定。对不能完成每年 108 学时或 6 学分本科生课的教师，不享受学校本科教学激励计划的奖励，但可享受教学质量奖励和各类科研成果奖励。
4. 对实体团队的科研要求按光电信息研究院团队的标准，年人均发表 2 篇 SCI 论文，纵向科研进款数 15 万。对取得突出亮点，包括发表 ESI 高倍他引论文，高区 SCI 论文，取得国家级重大科研项目，获得省部级及以上科研奖项，实施专利或成果转让取得良好社会反响等，对论文发表和纵向进款数可以适当降低要求。
5. 对研究型教师的科研要求是：年均发表 A 类论文 2 篇以上，或年均纵向科研经费进款 15 万以上，或年均横向科研经费进款数 30 万以上，或年均技术转让费 15 万以上。

以上规定作为上理工光电[2014]05 号文件的补充，从 2015 年起实施。

光电信息与计算机工程学院

2015年1月5日