

上海理工大学

光电信息与计算机工程学院

上理工光电（2021）05号

关于教师工作考核和绩效工资实施办法

根据学校高水平大学建设和依法治校治院工作的要求，同时根据学院一流学科建设和“三全育人”建设工作的需要，学院在上理工光电[2014] 05号文《工作考核和绩效工资实施办法》以及上理工光电[2015] 01号文《关于教师工作考核和绩效工资实施办法的补充规定》的基础上，总结成功经验，分析存在问题，制定出新的教师工作考核和绩效工资实施办法。

一、基本原则

1、充分挖掘广大教职工的潜力，最大限度地发挥各自的特长和优势，鼓励团队合作，扶持青年教师发展，注重人才培养质量，坚持按劳分配和公平、公正、公开的原则，形成和谐、可持续、各尽所能、人人可为的发展环境。

2、学院采用分类考核的办法，分为非团队教师、研究院团队教师、沪江领军人才、管理人员、教学辅助人员以及其他人员。

3、教师工作考核分为两部分：（1）教师年度个人考核，根据当年的工作业绩和表现分为四档：优秀、合格、基本合格和不合格，教师年度个人考核必须包括教师育德考核内容；（2）学院任期考核，

采用三年任期考核和年度检查相结合的考核机制，学院任期考核直接与教师绩效工资挂钩。任期考核采取目标管理方法，非团队教师或研究院团队与学院签订为期三年的任期工作目标书，明确任期目标，选择任期绩效工资系数。

4、教职工的工资包括基本工资和绩效工资两部分组成。基本工资（简称 A 套工资），由学校统一按月发放；绩效工资包括基础性绩效工资和奖励性绩效工资，基础性绩效工资（简称 B 套工资）由两部分组成，一是根据上海市统一标准制定的岗位津贴部分，由学校统一按月发放，二是基础性津贴及奖励性津贴，由学院按月发放，基础性津贴及奖励性津贴分为 A、B、C 三档，津贴系数按档递减；奖励性绩效工资（简称 C 套工资）包括年终发放的奖励性绩效工资和专项奖励工资，按教职工年度贡献和专项贡献实施分配。

5、教师工作考核和绩效工资分配的过程及结果，接受学院监督委员会、教代会代表和广大教职工的监督。如有违反文件的做法，或有工作安排不当、岗位聘任不公等现象，任何教职工可向学院监督委员会提出申诉，有诉必查，有查必答。如还有争议，可向校劳动争议复查处理小组提出书面申诉。

6、此方案经学院党政联席会讨论并提交院教代会通过，从通过之日开始执行。在执行中如遇到特殊情况，由学院党政联席会集体讨论决定（必要时投票）。如遇国家和地方工资改革等情况，则按上面文件精神对此方案进行调整修改并报告全体教职工或学院教代会后执行。

二、业绩点及当量数

（一）业绩点 X

教师的个人年度业绩点 X 由教学工作量业绩点（教学工作量业绩点的计算方法见附件 1 和附件 2）、科研项目业绩点、成果业绩点和补充业绩点组成，用于教师的年度考核、B 套工资申报依据、C 套工资发放依据等。

1、科研业绩点与成果业绩点

项目	国家级 纵向当年 进款数	省部级 纵向当年 进款数	与外单位 合作纵向 进款数	横向科研 当年有效 进款数	技术转让 当年有效 进款数
进款数	1 万	1 万	1 万	1 万	1 万
科研业绩点	2 · S	1.33 · S	1.2 · S	1 · S	1.33 · S

进款数 M (万)	≤ 100	(100, 200]	(200, 400]	>400
系数 S	M	50+M/2	100+M/4	150+M/8

成果业绩点	业绩点
A 类期刊论文	4
SCI 收录论文一区/二区	20/10
国际会议 EI 收录论文	1
国内一级学术会议论文	2
教学研究（含管理、实验）论文 A 类	10
教学研究（含管理、实验）论文 B 类	2

专著、编著或译著（每 10 万字）	4
发明专利授权	2
实用新型专利授权、软件著作权	1
国家级教研项目或重点课程	20
省部级教研项目或重点课程	10
国家级 A 类竞赛第一等级奖项	12
国家级 A 类竞赛第二等级奖项	8
国家级 A 类竞赛第三等级奖项	4
省部级 A 类竞赛第一等级奖项	6
省部级 A 类竞赛第二等级奖项	2
校优秀硕/博士论文指导教师	4
校优秀班主任、校优秀就业指导教师	2
学院优秀学生导师、就业指导教师	1
学校或学院其他阶段性的任务、指标等	待定

科研经费分解由项目负责人在年度考核前向学院科研秘书处登记，限于学院光电研究院实体团队内人员以及项目申报书和合同内标明的课题参与人员，特殊情况需课题负责人提供具体的说明或证明材料，由主管院长审核后才能有效。

论文、著作、专利等科研成果必须是上海理工大学为第一单位。论文必须本人为第一作者或通讯作者（所带学生为第一作者），或者本人为第二作者，本人指导的研究生为第一作者，如论文的第一作者和通讯作者均为教师，则按该论文的级别均分业绩点计算；专利

必须本人排名第一，或者本人排名第二，本人指导的研究生排名第一。具体论文分区及 CCF 论文折算情况以科技处文件为准。教研项目、重点课程建设、竞赛获奖的业绩点分解由负责人在年度考核前向学院教学秘书处登记，限于项目申报书或获奖证书名单内的本学院人员，由主管院长审核后才能有效；对于个人赛获奖，参照上述对应业绩点减半计算。学校或学院其他阶段性的任务、指标等，具体业绩点由学院党政联席会议确定后公布。

本人取得的成果业绩点可以拆分年度使用，限三年内使用（含当年及后两年）。

2、补充业绩点

为了鼓励双肩挑干部和学院各类在岗干部做好管理服务工作，给予工作业绩点补贴。

(1) 学院双肩挑干部，补贴 1/2 的同职务平均业绩点；

(2) 学院下属各类正职干部：系主任、学科带头人、教研室主任（教学团队负责人）、本科负责人、教学实验中心主任、教工支部书记、工会主席等，补贴 1/4 的同职务平均业绩点；

(3) 学院下属各类副职干部：系副主任、系秘书、教工支部委员、教研室副主任、工会委员、工会小组长等，补贴 1/8 的同职务平均业绩点。

如有兼任情况，则最高补贴两项。补充业绩点不计入平均业绩点 X_p 的计算之内。对于成果业绩点不足的教师，可以用补充业绩点冲抵成果业绩点。学院教师内设干部可以选择不增加补充业绩点，而是补贴相应的管理服务奖励，详见 C 套工资管理服务奖。

3、考核业绩点

考核业绩点包括最低业绩点 X_j 、最低本科理论教学业绩点 X_{bj} （即附件 1 中的 A1 部分）、最低成果业绩点 X_{cg} 、平均业绩点 X_p 以及基本业绩点 X_c 。最低业绩点为相关岗位的最低业绩点要求，具体标准见下表：

职称系列	正高	副高	中级及以下
最低业绩点 X_j	30	25	20
最低本科理论教学业绩点 X_{bj}	2	2	2
最低成果业绩点 X_{cg}	4	3	2

平均业绩点 X_p 是同职称系列非团队教师的业绩点平均值，按科学方法算出。

基本业绩点 $X_c = 3(X_j + X_p) / 7$ 。

各职称系列的 X_p 和 X_c 每年考核期计算出后全部上网公开，供教师们对照和参考。

对于承担基础教学的教师，可以用本科专业理论教学业绩点冲抵成果业绩点；对于不承担本科教学任务的工程师、研究员系列教师，以研究生教学工作业绩点抵充本科教学业绩点；对于入职不满两年的青年教师，不考核本科教学业绩点，年度助教工作考核为合格及以上视作教学业绩点达标。

（二）当量数

当量数包括成果当量数和科研经费当量数，用于研究院团队的考核和团队 C 套工资发放的依据。

1、成果当量数

成果名称	当量数
Nature、Science 顶刊	20
SCI 一区论文及 ESI 高被引论文	10
SCI 二区论文	6
SCI 三区论文	3
SCI 四区论文	1
授权发明专利	2

具体论文分区及 CCF 论文折算情况以科技处文件为准。

2、科研经费当量数

科研项目类别	金额（万元）	当量数
国家级纵向进款	1	1
省部级纵向进款	2	1
横向进款	2	1

3、补充当量数

(1) 学院双肩挑干部，补贴所在团队 SCI 论文 8 个当量数或 30 个科研项目当量数；

(2) 学院下属各类正职干部：系主任、学科带头人、教研室主任（教学团队负责人）、本科负责人、教学实验中心主任、教工支部书记、工会主席等，补贴所在团队 SCI 论文 4 个当量数或 15 个科研项目当量数；

(3) 学院下属各类副职干部：系副主任、系秘书、教工支部委员、教研室副主任、工会委员、工会小组长等，补贴所在团队 SCI 论文 2 个当量数或 7.5 个科研项目当量数。

如有兼任情况，则最高补贴两项。

4、研究院团队基本任务

(1) 团队成员年人均理论教学业绩点不低于 2.0，并且年人均教学扣分不高于 1.0 分（计算方法详见附件 1、附件 2）；

(2) 团队成员考核年度指导研究生毕业论文盲审总评成绩及单项成绩无不及格；

(3) 团队成员人均完成 SCI 论文 4 个当量数；

(4) 团队成员人均主持科研项目经费 15 个当量数。

5、研究院团队绩效目标

(1) 省部级及以上科技三大奖项申报并获奖或者省部级及以上教学成果奖申报并获奖；(2) 发表顶级期刊论文；(3) 指导学生参加 A 类竞赛并获得省部级第一等级奖项及以上或者国家级第二等级奖项及以上；(4) 团队培育或引进国家级或省部级人才；(5) 团队成员为主要负责人申报到国家级平台；(6) 团队成员为第一负责人申报到国家级项目；(7) 其他与学院绩效考核相关的重要业绩。

三、年度个人考核及奖惩办法

(一) 非团队教师

1、优秀：教师育德评价考核为达到。教师年度个人业绩点 X 大于等于 X_p ，同时最低本科教学业绩点 X_{bj} 和最低成果业绩点 X_{cg} 达标，同时有过一年及以上的学院内部行政管理工作经历；符合以上条件者，由本人提出考核优秀申请，报系部审核，按评优名额不超过部门非团队教师人数 15% 的政策执行，汇总排序后提交学院年度考核工作领导小组考核决定。

2、合格：教师育德评价考核为达到。教师年度个人业绩点 X 大于等于上一考核年度 X_c ，同时最低本科教学业绩点 X_{bj} 和最低成果业绩点 X_{cg} 达标；或者教师年度个人业绩点 X 小于上一考核年度 X_c 但大于等于 X_j ，最低本科教学业绩点 X_{bj} 达标并且个人成果业绩点是最低业绩点的 2 倍及以上。

3、基本合格：教师育德评价考核为达到。教师年度个人业绩点 X 小于上一考核年度 X_c 但大于等于 X_j ，且没有其他亮点工作者；或者最低本科教学业绩点 X_{bj} 和最低成果业绩点 X_{cg} 只有一项达标；或者出现教学争议或教学事故（含研究生），以及师德师风问题的。

4、不合格：教师育德评价考核为基本达到或者不达到；或者教师年度个人业绩点 X 小于 X_j ，或者最低本科教学业绩点 X_{bj} 和最低成果业绩点 X_{cg} 都不达标，并且没有其他任何亮点工作者；或者出现违法违纪违规情况以及严重的师德师风问题者。

（二）团队教师

研究院团队的教师考核由团队制定具体的教师个人考核办法，团队考核办法原则上不得低于非团队教师考核办法，经学院党政联席会通过执行。年度考核基本合格及以上的团队按照团队考核办法执行，年度考核不合格的团队，团队人员纳入非团队教师考核。团队考核办法按以下原则执行：

1、优秀：按照团队人数的 30% 比例推荐评优教师。评优教师必须满足教师育德评价考核为达到，同时有过一年及以上的学院内部行政管理工作经历。经团队推荐评优的教师提交学院年度考核工作领导小组，所有推荐评优的团队教师经学院考核小组投票，产生不超过年度考核合格团队教师总人数的 15% 的优秀。

2、合格：按照团队考核办法执行。

3、基本合格：按照团队考核办法执行。有争议者可提交学院年度考核工作监督小组复议。

4、不合格：按照团队考核办法执行，经团队考核为不合格的教师，由学院年度考核工作领导小组审核后予以认定。

（三）学生辅导员

按学校辅导员考核办法执行，辅导员在学院评优名额不超过学院辅导员总人数的 15%。

（四）管理人员

管理人员由学院党政联席（扩大）会组织年度考核述职答辩，投票决定年度考核结果。评优名额不超过管理人员总人数的 15%。

1、优秀：工作任务达到本人岗位职级的基本分值，按质按量完成本职工作以及领导安排的各项工 作，并且个人年度考勤成绩为部门前 50%或所属口学校年度考核前三名或有其他突出亮点工作的人员，有资格申报年度评优。

2、合格：工作任务达到本人岗位职级的基本分值，按质按量完成本职工作以及领导安排的各项工 作。

3、基本合格：工作任务没有达到本人岗位职级的基本分值；或者工作任务达到本人岗位职级的基本分值但是不能正常完成本职工作，或不能完成领导安排的其他工作，或年度考勤迟到早退总时长大于部门平均总时长 2 倍以上；或者出现管理事故及诚信或道德问题的。

4、不合格：工作任务没有达到本人岗位职级的基本分值，并且不能完成本职工作或领导安排的其他工作，或年度考勤迟到早退总

时长大于部门平均总时长 2 倍以上；或者工作任务达到本人岗位职级的基本分值但是年度考勤迟到早退总时长大于部门平均总时长 3 倍以上；或者出现重大工作失误、管理事故及诚信道德败坏的。

（五）教辅人员

教辅人员由学院实验中心组织年度考核述职答辩，由学院实验中心领导及学科带头人和本科负责人参与考核投票决定年度考核结果。评优名额不超过教辅人员总人数的 15%。

1、优秀：按质按量完成本职工作以及领导安排的各项工作，并且个人年度考勤成绩和工作量业绩点均为部门前 50%或有其他突出亮点工作的人员，有资格申报年度评优。

2、合格：工作任务达到本人岗位最低业绩点要求，按质按量完成本职工作以及领导安排的各项工作。

3、基本合格：工作任务没有达到本人岗位最低业绩点要求；或者工作任务达到本人岗位最低业绩点要求但是不能正常完成本职工作，或不能完成领导安排的其他工作，或年度考勤迟到早退总时长大于部门平均总时长 2 倍以上；或者出现管理事故及诚信或道德问题的。

4、不合格：工作任务没有达到本人岗位最低业绩点要求，并且不能完成本职工作或领导安排的其他工作，或年度考勤迟到早退总时长大于部门平均总时长 2 倍以上；或者工作任务达到本人岗位最低业绩点要求但是年度考勤迟到早退总时长大于部门平均总时长 3 倍以上；或者出现重大工作失误、管理事故及诚信道德败坏的。

（六）沪江领军人才

沪江领军人才年度个人考核由学院的考核委员会进行考核，其年度工作进展评价的考核结果即认定为当年度个人考核结果。

（七）其他考核办法

对于年度个人考核为优秀者，学院在年终分配上单独进行奖励；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；如年度个人考核连续两年为不合格者，则学院有权利不再续聘，送交学校人事处处理。对于新进教师，不出现违法违纪违规情况以及师德师风问题的情况下，前两年的考核结果认定为合格，符合优秀申报条件的，可申报考核优秀；对于三年内退休的教师，倒数第三年到最后一年各项考核最低业绩点按照 60%、30%、0%计算。

四、B套工资

1、基础性绩效工资即 B 套工资每月发放标准为 $G=K_i \cdot J$ ， K_i 分为 A，B，C 三档，J 为基准金额，为学院按照人事处下发的工作量津贴总数和奖励性津贴总数除以 $\sum K_i$ 除以 12，基准金额 J 每年年初发文公示（一般为当年三月份）。在每个三年任期开始前，学院进行研究院团队的登记和非团队教师个人申报。

基础性津贴标准 K_i 系数

Ki 值	正高	副高	中级、科级	初级、科员、高级工	其他
A	1.0	0.8	0.62	0.42（副科）	0.34
B	0.85	0.7（副处）	0.54（正科）	0.36（科员）	0.3
C	0.7	0.6	0.46	0.3	

基础性津贴系数 K_i (A, B, C) 在任期开始前由本人申报, 根据教师前三年任期的考核情况, 学院进行审核。

2、非团队教师

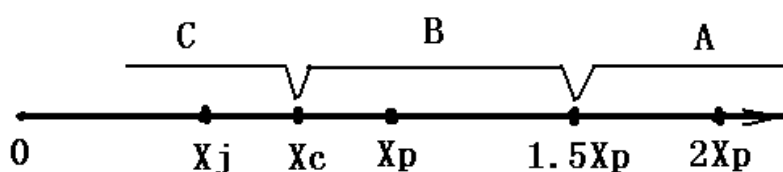
三年任期开始前, 非团队教师填写个人工作目标表, 在无亮点的情况下, 申报 A 系数需要过去三年的平均业绩点大于过去三年平均业绩点的 1.3 倍; 申报 B 系数需要过去三年的平均业绩点大于过去三年平均 X_c 点; 工作不满三年的教师按实际工作年限的业绩点计算。个人目标表由学院党政联席会审核通过后执行。

每年津贴系数 A、B、C 对总业绩点的要求如下:

A 系数: 个人业绩点值 X 大于等于 $1.5X_p$ 且年度考核为合格及以上;

B 系数: 个人业绩点值 X 大于等于 X_c 小于 $1.5X_p$, 且年度考核为合格及以上;

C 系数: 个人业绩点值 X 大于等于 X_j 小于 X_c 。



根据每年年终实际工作的检查结果, 对不符系数要求又没有特殊原因和特殊措施的人员则下调系数, 对有亮点或超业绩点量较大的人员调高系数。

调高: C 到 B: 个人业绩点 X 大于 X_c , 且年度考核为合格及以上;

B 到 A: 个人业绩点 X 大于 $1.5X_p$, 且年度考核为合格及以上;

C 到 A: 个人业绩点 X 大于 $2X_p$, 且年度考核为合格及以上;

调低: B 到 C: 个人业绩点 X 小于 X_c , 或者年度考核为基本合格;

A 到 B: 年度考核为合格及以上, 但个人业绩点 X 小于 $1.3X_p$;

A 到 C: 个人业绩点 X 小于 X_p , 且年度考核为基本合格及以上; 或者年度考核为基本合格。

3、研究院团队

采用团队负责人申报制, 团队负责人须为正高级职称或特聘沪江领军人才, 团队人员须为专职教师或科研系列, 专职管理及教辅人员原则上不可参与研究院团队, 团队人数不得少于 5 人, 团队成员中正高人数的比例不高于团队总人数的 $1/2$ 。团队人员须相对稳定, 每年年初可以按一定的程序进行调整。为了鼓励团队吸收非博士点学科青年教师加入团队, 团队考核时, 对于首聘期内的该青年教师的成果计入团队成果, 不计入团队人员总数。

团队申报时, 团队成员过去三年人均年度论文当量数和科研当量数不低于基本标准的 75%, 工作不足三年的团队成员按实际工作年限计算。团队填报三年目标任务表, 其中基本任务为必选项目, 绩效目标为选填项目, 绩效目标每年至少选择完成一项。符合以上条件的团队, 由学院党政联席会审核通过后, 团队成员按照团队考核且团队人员可申报基础性津贴按 A 系数发放。

研究院团队的考核：

团队完成基本任务中的（1）和（2），并且基本任务中的（3）和（4）超过团队总的平均当量数或超额完成绩效目标，则考核为优秀，另外根据超额完成的情况给予不同等级的评定。

团队完成全部基本任务；或者团队未完成基本任务（1）和（2），但基本任务中的（3）或（4）超过团队总的平均当量数或超额完成绩效目标；或者团队完成基本任务（1）和（2），未完成基本任务中的（3）或（4），但超额完成绩效目标；考核为合格。

除以上情况外，考核为不合格。

不合格的团队，其团队成员纳入非团队教师考核，第二年基础性津贴按非团队教师考核政策执行。

4、学院管理人员（含学院干部）、专职辅导员和实验室教辅人员

对于B套工资在学院发放的双肩挑干部，按照实际专任教师身份执行B套工资；其他专职管理干部原则上B套工资按照同档次人员B系数标准发放。对于B套工资在学院发放的学院干部，其在学校年度考核为优秀或所负责的工作进入学校前三名或成绩突出并经院务会讨论通过的，第二年B套工资可调高至同档次人员A系数执行。辅导员按照同级别学院教师的B系数发放，学院办公室管理人员和实验室教辅人员均实行坐班制，主要工作职责是为师生服务，各岗位职级按照学院办公室和实验室制定的工作分值计算（具体分值由部门每年年初发布的分值为准），达到分值要求则按照学院文件规定的正常岗位津贴系数即B系数发放；低于基本分值则按照相应职级C系数发放；高于基本分值15%以上，则按同职级岗位津贴A

系数发放（含学校发放的特殊岗位津贴）；高于基本分值 30%分以上，则按高一职级岗位津贴 B 系数发放（含学校发放的特殊岗位津贴）。如出现由于学校和学院的工作需要，临时增加的附加岗位，学院计算岗位分值后，仍以此方案执行；另外由于个人出现不在岗情况，则岗位任务分解后由他人暂代，按此方案折算分值后执行临时岗位津贴工资。

5、对于出国人员：公派出国访学人员与学院签订为期一年的出国期间工作协议，享受在编在岗教师待遇，按同级别的 B 系数发放，到期回国后根据工作协议进行考核；延期回国的原则上按在编不在岗待遇，即停发 B 套工资，对所做的工作业绩点参照不拿学院 B 套工资的双肩挑干部进行奖励；特批的并做出突出贡献者例外。

6、对于特聘的各类沪江领军人才，按人事处规定的标准发放。

7、对于入职不满两年的青年教师，采取坐班制和助教制的管理办法，需主动完成部门交办的各项任务，两年内的教学、科研工作量不作为考核的主要依据，B 套工资按照学校人事处的要求不低于托底工资。

8、奖励性津贴。

学校核拨的奖励性津贴额度，其中三分之一纳入日常发放的工作量津贴额度，三分之二用于奖励性津贴额度，学院教师津贴系数 C 以上的部分做为奖励性津贴发放。

五、C 套工资

奖励性绩效工资即 C 套工资分为学院发展奖、突出贡献奖、超业绩点奖、优秀团队奖、本科优秀教学奖、研究生优秀教学奖、管理服务奖、单项奖和活动奖等。

1、学院发展奖

学院年度工作经学校绩效考核后，分为两部分组成：人均绩效部分，每年由学校人事处确定具体额度，按照教师全年在岗情况发放；学院绩效部分，按教师年度考核结果进行奖励，优秀 8x，合格 6x，基本合格 3x，不合格为 0(x 为奖励系数，视学院年终奖励工资总额大小来决定)，学院绩效部分可以包括 B 套工资不在学院发放的双肩挑干部、博士后、派遣制人员等。

2、突出贡献奖

对学院教学、科研、技术转移和学科建设作出特殊贡献者进行奖励，分为一等奖，二等奖，三等奖等，最高奖励额为 50x(x 为奖励系数，视学院年终奖励工资总额大小来决定)。

3、超业绩点奖

考虑到拿同一系数但教学科研总业绩点有较大差异的实际情况，年终对同系数但业绩点较高的教师进行奖励补偿。

对拿 C 系数的奖励如下：大于 X_c ，奖励 4x；大于 $1.5X_c$ ，奖励 8x；大于 $2X_c$ ，奖励 12x；大于 $2.5X_c$ ，奖励 16x；大于 $3X_c$ ，奖励 20x。

对拿 B 系数的奖励如下：大于 X_p ，奖励 4x；大于 $1.25X_p$ ，奖励 8x；大于 $1.5X_p$ ，奖励 12x；大于 $1.75X_p$ ，奖励 16x；大于 $2X_p$ ，奖励 20x。

对拿 A 系数的奖励如下：大于 $2X_p$ ，奖励 4x；大于 $2.5X_p$ ，奖励 8x；大于 $3X_p$ ，奖励 12x；大于 $3.5X_p$ ，奖励 16x；大于 $4X_p$ ，奖励 20x。

对岗位职务在学院但 B 套不在学院拿的双肩挑干部，如为团队教师则由团队奖励，如为非团队教师，则所完成的业绩点按同职务教师 B 系数档进行奖励。

4、优秀团队奖

按照年度考核为合格及以上的团队，根据超额完成的情况给予不同等级的评定。一等奖：均两倍及以上超额完成基本任务中的（3）（4）；二等奖：两倍及以上超额完成基本任务中的（3）（4）中任一项；三等奖：团队考核为合格；如超额、超项完成绩效目标，则团队年度考核等级提升一级。各等级人均奖励 12x、8x、4x，最高奖励不高于 20x。

5、本科优秀教学奖

对于没有在考核年度进行的本科激励计划中奖励的部分，进行补充奖励；如已在该年度本科教学激励计划中进行过的奖励，则学院本科优秀教学奖不再重复奖励。

6、研究生优秀教学奖

研究生教学奖参照本科教学激励计划管理办法执行，如学校已做该年度研究生教学激励计划奖励，则学院研究生教学奖不重复奖励。

7、管理服务奖

对坐班的办公室和实验室人员提供优质的教学服务进行奖励，按教师人均奖励平均值的三分之二左右切块，其中 30%为考勤奖励，所有坐班人员统一考核，由分管行政的领导按照打卡考勤记录合理分配，70%为服务奖励，由各口相关负责的领导进行合理分配。

对于选择不增加补充业绩点的专业教师内设干部，根据相对应的补贴同职务平均业绩点比例，给予相应的管理服务奖励（补贴业绩点比例*12x）。

8、单项奖（此奖每人最多两项）

（1）募集进学院的基金奖励

学院鼓励教职工利用一切关系对外募集基金，凡募集进学院的基金，按横向科研的2倍计入业绩点，作为考核和奖励的依据。

（2）科研成果奖：原则上参照学校的标准和学院的导向进行奖励。如学校已经奖励，则学院不再重复奖励。

（3）优秀论文奖：对高区 SCI 收录论文和高引用论文进行奖励，奖励额度原则上参照学校的标准和学院的导向进行奖励。

（4）科研综合奖：对进款纵向第一，横向第一和成果绩点第一者进行奖励。

（5）社会贡献奖：对获得专利转让数额巨大，科研成果投入批量生产的人员或项目进行奖励。

（6）平台建设奖：对省部级及以上各类教学和科研平台建设取得成效和学科点建设取得突破的相关人员进行奖励。

（7）引进人才奖：对引进国家级优秀人才的联系人或团队奖励10x，对引进省部级优秀人才的联系人或团队奖励5x。

9、集体活动奖

包括集体活动积极参与奖（含院系和教研室组织的各类教研集体活动奖），管理活动绩效奖（对学院下属各类干部和委员，专职管理人员和实验室人员，在管理组织本部门出色完成任务，取得突出成绩者进行奖励）等，奖励面和金额视学院的导向而定。

10、各口、团队和个人争取到的学校专项工作考核奖励、计划外收入及相关特殊经费，原则上由各口、团队和个人作为成本和奖励，发放给相关贡献人员；学院综合考核奖励原则上一半列入院长奖励基金，对成绩突出的相关贡献人员进行奖励，另一半列入大盘进行奖励。

学院正、副书记、院长以及各类双肩挑人员，不得以领导干部名义领取各类津补贴，年终各类绩效奖励按规定执行，但不超过同职务教师最高值。

以上各奖项每年可根据学校和学院的导向适当增加或减少，宁缺毋滥，奖励金额根据每年学院的绩效工资总额决定，必要时也可以奖励工作经费，变动情况和年终相关奖项由学院党政联席会讨论后公示并执行。

此办法从2021年开始实施。原上理工光电[2014] 05号文《工作考核和绩效工资实施办法》和上理工光电[2015] 01号文《关于教师工作考核和绩效工资实施办法的补充规定》废止。

光电信息与计算机工程学院

2021年5月11日

附件 1:

关于本科教学工作量及业绩点的核算办法

为了加强本科教学管理，严格学院业绩考核，合理计算教学编制，切实保证教学任务的完成，提高教学质量和办学效益，综合考虑我院的实际情况，特制订本办法。

本科专业培养计划规定的教学任务，是学校法定的工作任务。学校专任教师都有义务和责任积极主动承担学校下达的计划内教学和教学管理任务，并按照《上海理工大学教师本科教学工作规范》执行。

本科教学工作量（标准学时）是指：讲课、备课、辅导、答疑、批改作业、考核等理论教学环节，指导实验、上机、实习、课程设计、毕业设计等实践教学环节，以及指导学业学术活动、创新创业项目申请与实施、科技竞赛活动等创新创业教学环节。

各类教学工作量核算细则如下：

1、理论教学

理论教学工作量计算公式：

$$A_1 = J_1 \times J_2 \times J_3$$

式中：

J_1 为专业培养计划规定的课程理论教学时数；

J_2 为编班系数： $J_2 = 1 + (S - 25)/S$ ， S 为一个教学班的学生数，当 $J_2 < 1$ 时取 $J_2 = 1$ ；

J_3 为课程类别系数：一般课程 $J_3 = 1.0$ ，双语课程 $J_3 = 1.2$ ，全英课程 $J_3 = 2.0$ 。

2、实验教学(包括课内实验和独立实验)

一个批次的实验教学工作量计算公式：

$$A_2 = J_1 \times J_2$$

式中：

J_1 为专业培养计划规定的课内实验和独立实验教学时数；

J_2 为批次系数， $J_2 = 1 + (S - 25)/S$ ， S 为一个批次的学生数，

当 $J_2 < 1$ 时取 $J_2 = 1$ 。

3、指导课程设计

指导课程设计教学工作量计算公式：

$$A_3 = 32 \times J_2 \times J_4$$

式中：

J_2 为编班系数，与理论教学部分的定义相同；

J_4 为专业培养计划规定的课程设计周数。

4、指导实习

(1) 分散指导实习的教学工作量计算公式：

$$A_{41} = 0.3 \times J_4 \times S$$

式中的 J_4 为专业培养计划规定的实习周数； S 为学生数。

(2) 集中指导实习的教学工作量计算公式：

$$A_{42} = 6 \times J_2 \times J_5$$

式中的 J_2 为编班系数，与理论教学部分的定义相同； J_5 实习的天数。

5、指导毕业设计

指导毕业设计教学工作量计算公式：

$$A_5 = J_4 \times S$$

式中的 J_4 为专业培养计划规定的毕业设计周数； S 为学生数。

6、学士导师

教师作为学士导师，每学期的教学工作量计算公式：

$$A_6 = 2 \times S$$

式中的S为学生数。

7、指导创新创业项目

指导本科生创新创业项目的教学工作量计算公式：

$$A_7 = 15 \times U$$

式中 U 为项目数。

8、扣分部分 A_8 (业绩点)

成绩未按规定时间提交 -1

成绩变更 -2

教学日历未按规定时间提交 -1

监考迟到、早退 -1

私自调课 -5

不按评分标准打分或请学生阅卷打分或试卷成绩评定误差率超过学生数的 10% - 5

教学事故扣点标准：教学过失/一级教学事故/二级教学事故/三级教学事故 -5/-6/-7/-8

9、本科教学业绩点计算

业绩点 = $\sum A_{1-7} / 16 - A_8$

对于本管理细则未涉及的其他本科教学工作的工作量计算办法，由学院本科教学委员视具体情况而定。

附件 2:

关于研究生教学工作量及业绩点的核算办法

为了加强和推进研究生教育工作，提高研究生教育教学质量，同时为了提高学院研究生培养和学位授予质量，经学院院务委员会讨论，制定以下办法：

1、理论教学

理论教学工作量计算公式：

$$A_1 = J_1 \times J_2 \times J_3$$

式中：

J_1 为专业培养计划规定的课程理论教学时数；

J_2 为编班系数： $J_2 = J + (S - 8) / S$ ， S 为一个教学班的学生数，当 $J_2 < 1$ 时取 $J_2 = 1$ ； $J = 1$ （非重复课）； $J = 0.8$ （重复课）

J_3 为课程类别系数：一般课程 $J_3 = 1.0$ ，双语课程 $J_3 = 1.2$ ，全英课程 $J_3 = 2.0$ 。

2、硕士导师

教师作为实际导师，每年的教学工作量计算公式：

(1) 博士生导师

$$A_{21} = 60 S_1$$

(2) 硕士生导师

$$A_{22} = 20 S_2 + 30 \sum S_i R$$

式中：

S_1 为博士学生数，当年入学和当年毕业的学生数乘以系数 0.5；

S_2 为硕士学生数，当年入学和当年毕业的学生数乘以系数 0.5；

S_i 为当年毕业的学生；

R 为硕士生毕业论文盲审成绩系数，毕业论文盲审成绩对应具体 R 系数值如下表：

盲审成绩	R 系数值
≥ 90	4
$\geq 80, < 90$	3
$\geq 70, < 80$	2
$\geq 60, < 70$	1
< 60 或单项不合格	0

3、扣分部分 A3(业绩点)

研究生学位论文各级抽检不合格，-6/篇。

研究生学位论文答辩未按学校要求进行，-2/生。

研究生学位论文未按时开题/进行中期检查，-2/生。

课程成绩未按规定时间提交、教学日历未按规定时间提交，-2/门。

私自调课 -5/次。

4、研究生教学业绩点计算

业绩点 = $(A_1 + A_{21} + A_{22}) / 16 - A_3$