

# 上海理工大学

## 光电信息与计算机工程学院

上理工光电〔2020〕 15号

---

### 关于教师年度个人考核的补充规定

为进一步做好学院教师年度个人考核工作，提升教师育德意识，推进学院“三全育人”工作开展，根据上理工光电〔2014〕5号文《工作考核和绩效工资实施办法》、〔2018〕24号文《关于教师年度个人考核的补充规定》以及〔2020〕12号文《教师育德评价考核办法》等相关文件，经学院党政联席会研究同意，学院教代会表决通过，制定教师年度个人考核的补充规定，从2020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，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。

$$X_c = 3(X_j + X_p) / 7。$$

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、考核等级及奖惩办法

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：教师育德评价考核为达到，并且教师年度业绩点大于等于  $X_p$ ，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教师，学院在年终分配上单独进行奖励。

合格：教师育德评价考核为达到，并且教师年度业绩点大于等于  $X_j$ ，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：教师育德评价考核为达到，并且教师年度个人考核达到合格的条件，但是教师出现教学争议或教学事故（含研究生）、诚信或道德问题的，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，由学院党政联席会讨论研究后认定。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：教师育德评价考核为基本达到或者不达到；或者教师育德评价考核为达到，但是教师年度业绩点小于  $X_j$  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没有完成本职工作或出现重大工作失误、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认定。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  
2020年11月24日