

上海理工大学理学院文件

上理工理〔2014〕02号

理学院 2014—2016 年岗位聘任和考核方案 (试行)

(2014年5月27日理学院第二届第四次教代会通过)

第一章 总 则

1、本方案是为了适应学校和学院发展的需要，完成学校下达的教学、科研任务和学科建设任务，根据学校最近下发的上理工〔2014〕30号文件“关于印发《二级管理部门岗位业绩津贴额度核拨试行办法》等文件的通知”及其附件的要求和精神制定的。

2、制定本方案还遵循下列两条基本原则

(1) 应有利于我院的稳定，有利于教学和科研工作的和谐开展，有利于数学、物理、化学三大学科的协调，也有利于我院精神文明建设等各项工作顺利地开展；

(2)、充分调动广大教职工的工作积极性和创造性，鼓励教师在教学、科研上出高层次、上水平的成果，争取使学院有更大的发展。

3、凡受聘担任理学院各类工作岗位的教师，都应在学院、教研室（或研究所）的领导下，认真贯彻党和国家的教育方针，以及学校的有关规章制度，教书育人、弘扬高尚师德，认真履行岗位职责。

4、凡受聘人员都应该服从学院和教研室的工作安排，按时参加集体活动，积极支持和配合学院各项工作的开展。

5、本方案中对各类岗位的设置和相关职责的要求是为了满足学校对学院总体考核的需要和实现学院可持续发展的需要。根据上海市教委对高校教师教学指导性意见的最新要求，我院各类各级岗位的教师每年应完成本科课堂教学任务不少于6学分，折合3个教学业绩点。学院希望并鼓励受聘人员各尽所能、创造业绩，为学院发展作出贡献。

第二章 教师专业技术职务、岗位设置和职责

一、教师专业技术职务及岗位设置

1、教师专业技术职务

我院设置教授、副教授、高级实验师、讲师、实验师、助教、助理实验师等专业技术职务。

2、教师岗位设置

教师岗位分为：关键岗位、重要岗位、骨干岗位、基本岗位四种。

关键岗位中设：二级学科博士点带头人、一级学科硕士点学科带头人、二级学科硕士点带头人、专业带头人、课程建设负责人、学科建设教授岗、专业或课程建设教授岗、延聘教授岗。任职关键岗位的教师一般应已具有教授专业技术职务，对当年申报成功相应学位点或专业的主要负责人和主要贡献者，在应聘相应岗位时将给予优先考虑。

重要岗位中设：硕士点方向带头人、学科建设副教授、课程主讲副教授和高级实验师岗。任职重要岗位的教师一般应已具有副教授或高级实验师专业技术职务，对应聘硕士点方向带头人、学科建设副教授岗位的教师必须具有博士学位。

骨干岗位中设：讲师、实验师岗。任职骨干岗位的教师一般应已具有讲师专业技术职务或具有博士学位。

任职基本岗位的教师一般应已具有助教、助理实验师专业技术职务或已具有硕士学位。

二、关键岗位人员职责

1、学科带头人职责：

a、每年至少完成教学业绩点 10 个（其中本科教学业绩点不少于 3 个，以下各类人员相同）、科研经费业绩点 2 个、成果业绩点（这里的成果业绩点特指论文、著作、专利业绩点，以下相同）5 个，每年招收研究生 1-2 名；聘期内完成教学 30 个、科研经费业绩点 6 个、成果业绩点 15 个，招收研究生至少 4 名。

b、聘期内至少主持 1 项省部级及其以上级别的课题，并且在 A 类及以上重要期刊发表 4 篇论文（第一作者，注：第一作者是学生的，在考核时，导师也算作是第一作者，以下相同）；或者发表 SCI、EI（核心版）收录论文 3 篇（第一作者），其中至少有 2 篇被 SCI 收录。

c、负责本学科点的研究生招生宣传、调剂、复试等具体事宜，主

持制定本学科研究生培养计划，组织研究拟定本学科的发展计划，并在学校批准后负责实施。

d、组织开展学术研究，积极参与国内外重大学术交流活动，在聘期内至少组织本学科领域学术讨论会1次，每年组织学术报告会1次。

e、建立结构合理、相对稳定的研究梯队，指导青年教师开展科研活动。

f、每学年应承担本科生教学工作，还应积极承担本专业本科生的教学工作。

g、担任一级学科带头人的教授应对本一级学科范围内各项工作全面负责，并指导有关二级学科点开展工作。

2、专业带头人职责：

a、每年至少完成教学业绩点10个、科研经费业绩点2个、成果业绩点5个，每年招收研究生1-2名；聘期内完成教学业绩点30个、科研经费业绩点6个、成果业绩点15个，招收研究生至少4名。

b、聘期内至少主持1项省部级及其以上级别的课题，并且在A、B类重要期刊发表4篇论文（第一作者）；或者在A类及以上重要期刊发表4篇以上论文（第一作者）。

c、组织研究拟定本专业的发展计划并积极落实，依据市场导向和教育教学规律，每学年至少组织1~2次专业建设的学术研究、交流活动。

d、主持制定本专业学生的培养计划，协助教研室负责人落实培养计划；参加招生宣传，完成学校下达的招生计划，并对学生择业提供指导。

e、每学年应至少主讲1门本专业本科生的主干课程。

f、做到教书育人，承担对青年教师的指导和培养工作。

g、若专业建设需要，专业带头人还应承担实验室建设任务并确保优良的建设质量。

3、课程建设负责人职责：

a、每年至少完成教学业绩点10个、科研经费业绩点2个、成果业绩点5个，每年招收研究生1-2名；聘期内完成教学30个、科研经费业绩点6个、成果业绩点15个，招收研究生至少4名。

b、聘期内至少主持1项省部级及其以上级别的课题，并且在A、B类重要期刊发表4篇论文（第一作者）；或者在A类及以上重要期刊发表4篇以上论文（第一作者）。

c、负责本课程的规划和建设工作，主持制定教学大纲，协助教研室主任落实教学任务，组织开展教学研究和集体备课。

d、组织承担学校或上级主管部门正式批准立项的教改重点项目或重点教材基金支持的编写教材项目等；努力通过教学内容和教学方法的不断改进，使教学质量达到良好及其以上水平，在提高教学质量工作中起模范带头作用。

e、每学年必须完成6个本科教学业绩点，还应积极承担本专业本科生的教学工作。

f、教书育人，承担对青年教师的指导和培养工作，建立本课程教学梯队。

4、专业或课程建设教授职责（年龄50岁及其以上）：

a、每年至少完成教学业绩点10个、科研经费业绩点2个、成果业绩点5个，每年招收研究生1-2名；聘期内完成教学30个、科研经费业绩点6个、成果业绩点15个，招收研究生至少4名。

b、聘期内至少主持1项省部级及其以上级别的课题，并且在A、B类重要期刊发表4篇论文（第一作者）；或者在A类及以上重要期刊发表4篇以上论文（第一作者）。

c、必须完成指导研究生任务（每年至少1人）；每学年须承担本科生教学工作，还应积极承担本专业本科生的教学工作。

d、配合学院和专业带头人或课程建设负责人做好有关工作，承担青年教师的指导和培养工作。

5、学科建设教授职责：

a、每年至少完成教学业绩点10个、科研经费业绩点2个、成果业绩点5个，每年招收研究生1-2名；聘期内完成教学30个、科研经费业绩点6个、成果业绩点15个，招收研究生至少4名。

b、聘期内至少主持1项省部级及其以上级别的课题，并且在A类重要期刊发表4篇论文（第一作者）；或者发表SCI、SCIE、EI（核心版）收录论文3篇（第一作者），其中至少有2篇被SCI收录。

c、必须完成指导研究生任务（每年至少1人）；每学年须承担本科生教学工作，还应积极承担本专业本科生的教学工作。

d、配合学院和学科带头人做好学科建设的有关工作，承担青年教师的指导和培养工作。

6、延聘教授岗位职责：

a、每年至少完成教学业绩点10个、科研经费业绩点2个、成果

业绩点 5 个。

b、完成与学校或学院约定的教学、科研和学科建设任务。

三、重要岗位人员职责

1、硕士点方向带头人：

a、每年至少完成教学业绩点 10 个、科研经费业绩点 1 个、成果业绩点 3 个；聘期内完成教学 30 个、科研经费业绩点 3 个、成果业绩点 9 个。

b、作为学科方向带头人聘期内至少承接 1 项省部级课题，并且在 A 类重要期刊上发表 2 篇论文（第一作者）；或者发表 SCI、SCIE、EI（核心版）收录论文 1 篇（第一作者），且在 A 类中文期刊上发表 2 篇论文。

c、配合学院和学科带头人做好学科建设的有关工作，协助带头人组织开展学术研究和交流活动。

d、参与本学科发展计划的研究制定，制定本研究方向的发展计划，指导青年教师开展科研活动。

e、完成研究生的指导任务（每年不少于 1 人），每学年应主讲 1 门本科生课程或承担本科生教学工作，还应积极承担本专业本科生的教学工作，每年完成额定教学工作业绩点任务 2/3。

2、学科建设副教授职责：

在学科带头人的组织、协调下履行方向带头人职责 a、b、c、e。

3、课程主讲副教授职责：

a、每年至少完成教学业绩点 10 个、科研经费业绩点 1 个、成果业绩点 2 个，聘期内完成教学 30 个、科研经费业绩点 3 个、成果业绩点 6 个。

b、对于年龄小于 45 岁者，则聘期内至少应在 A 类重要期刊上发表 1 篇论文（第一作者）；对于年龄位于 45 岁以上者，则聘期内至少应在 B 类重要期刊上发表 1 篇论文（第一作者）。

c、协助课程建设负责人开展课程建设工作，确保课程建设达标；积极承接课程建设和教材建设项目。

d、每学年完成 10 个额定教学工作业绩点（其中本科占 2/3 以上）；努力通过教学内容和教学方法的不断改进，使教学质量达到良好及其以上水平，在提高教学质量工作中起模范带头作用，还应积极承担本专业本科生的教学工作。

e、教书育人，承担指导青年教师任务。

f、实验课程主讲副教授每年至少完成教学业绩点 10 个，其中实验课教学应达到额定教学工作业绩点任务 2/3，必须主讲一门实验课程，协助完成本实验室设备的规划、安排使用、维护保养以及实验设备的更新等。

四、骨干岗位职责

a、每年至少完成教学业绩点 10 个、科研经费业绩点 0.3 个、成果业绩点 1 个；对于新进学院具博士学位的讲师，3 年内每年除完成教学、科研经费业绩点任务外、应至少完成成果业绩点 3 个。

b、聘期内完成教学业绩点 30 个、科研经费业绩点 0.9 个、成果业绩点 3 个；对于新进学院具中级职称的博士聘期内要求至少完成教学业绩点 30 个、科研经费业绩点 0.9 个、成果业绩点 9 个，并且在 A 类重要期刊上至少发表 1 篇论文（第一作者）。

c、对工作认真负责，善于学习，勇于探索，不断提高教育教学质量，每年完成 10 个额定教学工作业绩点。

五、基本岗位职责

a、除规定减免情况外，每年至少完成教学业绩点 10 个、科研经费业绩点 0.3 个，成果业绩点 1 个；

b、对新进教师，学院希望在老教师指导下，认真学习授课技能，过好教学关，不断提高教育教学的技能和水平。

六 教学、科研业绩点的折算办法

我院教学、科研业绩点折算办法的依据是学校最近制定的上理工 [2014] 30 号文件以及上理理工 [2009] 007 号文件。

1、教学工作业绩点的折算

教师年度教学工作业绩点 A_i 的折算

$$A_i = 0.033 \times M_i$$

其中 M_i 为年度内教师承担并完成的教學标准学时（其计算方法按附件《理学院教学工作量计算方法》执行），所以 300 个教学标准学时就相当于 10 个教学工作业绩点。

2、科研经费业绩点的折算

(1) 科研经费业绩点的折算 = 科研项目系数 × 项目当年到款额 (单位: 万元);

(2) 科研项目系数: 国家级纵向项目取 2, 省市级纵向项目取 1.5, 横向项目取 1; 以个人名义参与其他单位纵向项目 (有合同单位证明及上级部门下达的计划文件) 取 1.2; 在校内获得的项目经费不予计算。

(3) 专职科研岗位经费绩点要求: 工科, 正高 25, 副高 15, 中级 10, 中级以下 5; 理经管、人文社科分别按工科的 1/2、1/5 进行折算。

3、论文、著作、知识产权成果业绩点折算办法

表 1 论文、著作成果业绩点对折算表

论文(著作)级别	业绩点(点/篇)
SCI、SCIE 收录论文	12
EI(光盘版, 不包含会议论文), SSCI、A&HCI 收录论文	6
A 类重要期刊论文	4
B 类重要期刊论文*	2
专著(每 10 万字)	5
译著*、编著* (每 10 万字)	3、2

注:

(1) 对长期从事本科教学工作, 教学效果受到校督导团和师生好评, 且年龄大于 45 岁的具副高及其以下职称的人员, 若有 C 类成果发表, 可折算 1 个成果点; 但即使有多篇 C 类论文, 也只能折算 1 个成果点。

(2) 对在 SCI、SCIE 收录源刊上发表的论文, 学院考核计算时发表当年算 8 个业绩点, 第二年 SCI 或 SCIE 收录的再计 4 个业绩点; 学院业绩点折算不区分 SCI 一区、二区, 而另设高质量论文奖。

表 2 知识产权成果业绩点折算表

产权名称	发明专利	实用新型专利*	外观设计专利*	计算机软件著作权*
业绩点	10	4	2	2

注：

(a) 以上表 1-表 2 各类成果的统计，只针对署名上海理工大学理学院的成果进行。第一作者为退休教师，第二作者递进。带*项目不得用于计算超任务绩点。

(b) 论文论著类成果上海理工大学理学院为第二作者单位的按 30%计。

4、对于我院教职工在人才培养、科学研究、学科建设和文明创建等方面所取得的各类成果和荣誉，学院将给予肯定和表彰，按《理学院 2014-2016 年绩效工资发放办法》附件 1-3 的精神给予奖励，但不折算成绩效分配业绩点。出现下列情况者，扣发绩效分配业绩点：

(1) 出现教学事故者，按一般事故或严重事故扣发 1-3 个教学业绩点。

(2) 在学校研究生毕业论文盲审中，出现一个 C 等评价扣发指导教师 1 个教学业绩点，出现两个 C 等评价或一个 D 等评价扣发指导教师 3 个教学业绩点。

七、关于教授二级、三级，副教授五级、六级，讲师八级、九级适当增加教学、科研业绩点的规定

本章前面规定了学院关键岗位、重要岗位、骨干岗位和基本岗位的职责，本次学校推行绩效工资改革，我院各类各级教师都将受益，根据权利与义务应相适应的原则，我们对教师系列应完成的业绩作适当调整。汇总如下：

职级	工作要求				工作量系数 津贴
	教学业绩点	成果点	经费点	应完成业绩点	
正高二级	10	11	2	23	6
正高三级	10	8	2	20	5
正高四级	10	5	2	17	4
副高五级	10	4	1	15	3.6

副高六级	10	3	1	14	3.3
副高七级	10	2	1	13	3
讲师八级	10	2	0.3	12.3	2.4
讲师九级	10	1.5	0.3	11.8	2.3
讲师十级	10	1	0.3	11.3	2.2
助教	10	1	0.3	11.3	1.4

注：1. 上述表格中，正高四级应完成的业绩点数与前面关键岗位的要求相同，正高二级、三级有所增加；副高七级与前面重要岗位应完成的业绩点数相同，副高五级、六级有所增加；讲师十级与前面骨干岗位应完成的业绩点数相同，讲师八级、九级有所增加。我院各岗位的教师，除应完成所聘岗位的职责要求外，还应满足所任相应级别的考核要求，才算该级别岗位上的合格教师。

2. 对于新进学院具有博士学位的讲师，3年内每年须完成的成果业绩点是相应级别的讲师成果业绩点加1。

八、关于业绩点互相冲抵等事项

在学院完成学校考核要求的条件下，学院允许少数教师按一定比例用教学业绩点冲抵成果业绩点（或用成果业绩点冲抵部分教学科研业绩点），但用于冲抵的那部分教学业绩点须在该教师的年度总教学业绩点中扣除，不能重复计算；同样，对用成果业绩点冲抵部分教学科研业绩点的教师，应在该教师的年度总成果业绩点中扣除冲抵的那部分，不能重复计算；还有，冲抵所得业绩点只可用于考核，而不能用于超额分配和有关的奖励。

1、教师可以用教学业绩点按1:1的比例冲抵科研经费业绩点，但不能用科研经费业绩点冲抵额定教学工作业绩点。

2、在完成教研室布置的各项教学任务情况下，对于少数在完成额定教学业绩点任务2/3后，确实有困难无法承担更多教学工作的教师（如经学院批准在职攻读博士学位的教师等），若要求用成果业绩点冲抵完成额定教学业绩点任务，学院将酌情考虑，但须本人提出申请并经学院同意，且只能用A类期刊上发表的科研成果按2:1的比例冲抵，若冲抵的是本科教学业绩点，则要求按3:1冲抵。

3、在学院完成学校考核要求的条件下，学院允许少数教师用教学业绩点冲抵科研成果业绩点，冲抵的比例为 1:1；学院也允许用非本科教学工作量冲抵本科教学工作量，冲抵的比例为 1.2:1。

4、根据学校有关文件精神，担任学院正处级和副处级领导工作的双肩挑教师，只需分别完成对应专业技术岗位职责中教学、科研业绩点指标要求的 1/3 和 1/2，其成果考核业绩点指标纳入学院总体考核指标。

5、院工会正副主席、院长助理、系正副主任、教研室正副主任、党支部书记等各类干部视工作情况奖励教学工作业绩点 1-3。

第三章 岗位聘任和考核的实施细则

一、岗位聘任办法和程序

1、岗位聘任的类型和条件

(1) 同级续聘

在上一聘期内完成相应岗位职责，考核称职的人员，可以进行同级聘任。

(2) 首次聘任与晋升聘任

对于首次参加聘任的人员，应具备学校人事部门和理学院的有关聘任条件。

对于专业技术人员的晋升聘任，学院将综合考察申报职务人员的教学、科研能力，在余岗限额内进行择优聘任或在学校经过评审后择优聘任。

对于引进的优秀人才执行上理工[2013]231号“关于印发《上海理工大学“沪江领军人才”引进管理办法》的通知”文件精神。

2、聘期

聘期为三年，期满重新续聘；续聘期的最高年龄男 60 岁、女 55 岁（对具有高级专业技术职务的女同志续聘期的最高年龄也为 60 岁）。因工作需要，本人申请，身体条件允许并经批准，具有正高级专业技术职务的专家可续聘至 63-65 岁。处在聘任期的专家的延聘手续按照上理工[2006]40号文件《关于高级专家延长退休年龄工作的实施办法》进行。

3、学院的聘任工作程序

(1) 学院提出岗位设置方案、聘任计划，经校聘任委员会批准同意后实施。

- (2) 制定各类岗位的岗位职责、聘任条件和考核要求。
- (3) 公开学院聘任信息。
- (4) 教职工根据本人条件和岗位要求，提出书面申请，并递交相关材料。
- (5) 学院聘任工作小组集中审议应聘申请，提出聘任意见。
- (6) 学院与受聘教职工签署岗位聘任书，明确受聘人员（或团队）年度考核要求和聘期工作任务。

二、聘后管理与考核

1、根据上理工[2014]30号文件附件的精神，学院行使对本院受聘上岗人员的管理与考核工作。学院依照所聘岗位的职责要求，监督和检查受聘人员遵守学校规章制度、承担工作任务的完成情况，组织进行年度和聘期考核，并依据学院人事分配方案与受聘人员进行年度岗位业绩津贴的结算。

学院各类受聘上岗人员必须竭诚为学校服务，将主要精力投入到学院的教学、科研、学科建设、管理和学生工作中，必须主动承担学校下达的各类工作任务，未经部门批准，不得擅自外出兼职。对擅自外出兼职，院内工作业绩平平者，年终将不能参加奖励津贴的分配。

各教研室应严格按照学校和学院关于职工、科研、教学等管理文件，协助学院加强对受聘人员的聘期管理。

2、学院考核工作的原则、范围、内容和等级

(1) 考核原则

- (a) 公正、公平、民主、公开，实事求是；
- (b) 定性与定量考核相结合，注重工作业绩，科学合理评价。

(2) 考核范围

理学院各级各类技术人员，学院管理和教辅人员都应参加考核。“双肩挑”干部同时参加专业技术人员考核和管理岗位人员任职考核。

(3) 考核种类和考核等级

(a) 考核分为年度考核和聘期考核。考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格四个档次。

(b) 年度考核结果作为兑现岗位业绩津贴的依据，以及对未完成年度工作任务的受聘人员进行处罚的依据；聘期考核作为续聘的依据。在续聘和职务晋升时，对聘期考核优秀者优先聘任；对合格者可以续聘；对基本合格和不合格者将实行低聘、转聘或解聘。

3、考核细则

(1) 学院成立岗位聘任及考核领导小组，制定岗位聘任及考核办法，组织和指导考核工作。学院成立由院考核领导小组成员、院学术委员会和教学质量考评委员会成员、各教研室主任和部分课程建设负责人组成的考核委员会。

(2) 对 2014 年—2016 年度工作的考核，学院将根据“理学院 2014 年—2016 年岗位聘任和考核实施方案”进行。理学院各级各类在岗人员如能完成年度考核各项指标者（含冲抵后），规定为合格；对没有完成年度考核各项指标（含冲抵后）但达到应完成指标 2/3 以上者规定为基本合格；其它情况规定为不合格。

(3) 对管理人员和教辅人员的考核内容分为德、能、勤、绩四个方面（德：政治思想和道德品质；能：业务水平和工作能力；勤：工作态度和敬业表现；绩：工作数量、质量、效益和贡献），由学院考核委员会在述职、评议基础上确定考核等级。

(4) 对关键岗位人员的考核，由学院考核委员会直接负责，经述职、评议、无记名投票确定考核等级。关键岗位人员评优需在完成岗位职责方面达到优秀、科研上达到申报优秀的条件，且满足所任相应级别的考核要求，再由院考核委员会经民主程序选出（不超过院教授人数的 30%）。下列为关键岗位工作人员申报优秀的科研条件：

岗位名称	年度考核基本要求	申报优秀的科研条件
学科带头人	教学业绩点 10，科研经费业绩点 2，成果业绩点 5	满足下列条件之一： ①主持 1 项省部级及其以上级别项目，且有 1 篇 SCI 论文； ②有 1 篇 SCI 二区以上级别的论文； ③有 2 篇 SCI 论文
专业带头人	教学业绩点 10，科研经费业绩点 2，成果业绩点 5	满足下列条件之一：
课程建设负责人	教学业绩点 10，科研经费业绩点 2，成果业绩点 5	①主持 1 项省部级及其以上级别项目； ②有 1 篇 SCI 论文； ③有 2 篇 A 类重要期刊论文
专业或课程建设教授	教学业绩点 10，科研经费业绩点 2，成果业	

	绩点 5	
学科建设教授	教学业绩点 10, 科研经费业绩点 2, 成果业绩点 5	满足下列条件之一: ①主持 1 项省部级及其以上级别项目, 且有 1 篇 SCI 论文; ②有 1 篇 SCI 二区以上级别的论文; ③有 2 篇 SCI 论文

注: ①上表“申报优秀的科研条件”中的论文都应是第一作者; 对 SCI 的分区以学校科技处给出的为准; SCI 论文收录以学校科技处检索到的年度为准。

②对获得市级及其以上奖励的教师和成功申报学位点的负责人可直接认定为年度优秀。

(5) 实行年薪制的沪江领军人才, 根据工作协议书约定, 按年度和聘期相结合的方式进行考核, 年度考核合格且学院同意兑现年薪标准者, 当年度绩效奖励工资应不低于我院正高级人员的平均水平, 而后由学校根据年薪标准补差, 首年度考核按实际工作的月份进行折算。聘期结束时根据本人聘期考核结果统一进行年薪结算。

(6) 对重要岗位及其以下人员的考核, 应先在教研室组织的考评会上进行述职, 各教研室按相关文件精神评议, 给出初步的考核等级, 院考核委员会在听取各教研室的考核汇报后, 经讨论确定考核等级。学院按各级各类人员分别不超过 30% 的额度, 从各教研室推荐的人员中评出院内年度优秀, 然后再按不超过受聘总人数 12% 的比例从院内年度优秀人员中遴选校级年度优秀。除特殊情况外, 获校级年度优秀者教学和科研两方面都要达到学校或学院规定的要求 (不含冲抵后), 而且至少应在某个方面是较突出的。

注: 副教授中硕士点方向带头人和学科建设副教授被评为年度优秀者必须有一篇 A 类重要期刊上发表的论文; 其余岗位的副教授和博士被评为年度优秀者应有成果业绩点 2 个以上 (含 2 个) 或已有一篇 B 类刊物论文发表 (第一作者) 或满足下列 (9) 中条件之一; 高级岗位以下人员 (无博士学位者) 被评为年度优秀者应有成果业绩点 1 个以上 (含 1 个) 或已有一篇正式出版论文发表 (第一作者) 或满足下列 (9) 中条件之一。

(7) 对管理岗位人员的考核, 在院考核委员会听取述职、评议后, 经民主程序确定考核等级 (评优者不超过管理岗位人数的 30%)。

(8) “优秀”者也可由院主要负责人提名, 经院考核委员会无记名投

票多数同意后确认。

(9) 理学院教师若年度考核合格（含冲抵后）且在年内取得下列突出成绩之一，年度评优可优先考虑：

(a) 在考核年度内，获得市级及其以上奖励的教师；

(b) 在学科建设和专业建设中做出突出成绩，如成功申报学位点的负责人和骨干、成功申报本科专业的负责人等；

(c) 在科研工作中做出突出成绩者，如，

① 获国家级项目资助的教师（负责人），

② 以第一作者在 SCI 二区及其以上级别的学术刊物上发表论文 1 篇及其以上者，等等；

(d) 在组织学生参加市级及其以上级别的各项竞赛中，取得显著成绩的主要贡献者；

(e) 在校团委、学生会组织的优秀教师评选中被评为“学生心目中的好老师”；

(f) 对于考、教完全分离的基础课程，教学业绩多次名列前茅者；

(g) 为教研室、学院工作勇挑重担，起到模范带头作用，如为新专业开出难度大的新课并受到学生的欢迎，等等。

(10) 有下列情况之一的人员直接定为不合格：

(a) 违反聘用合同；

(b) 聘期内连续两年工作量未达到应完成工作量的三分之二；

(c) 造成重大教学事故或给学校造成重大损失；

(d) 因违法、违纪受到校级及其以上部门处罚者；

(e) 严重扰乱工作秩序，致使本单位或其他单位工作不能正常进行的。

4、考核结果的使用

(1) 学院将根据各位成员的年度考核等级进行年度岗位业绩津贴结算工作。

(2) 考核结果将作为学院岗位续聘、专业技术职务晋升、工资晋级、业绩津贴分配的重要依据。

(3) 对于考核结果基本合格和不合格的人员，学院将视情况分别对待：或给他们发出通知，提出具体要求，限期改进和提高；或由学院会同人事处提出处理意见，办理低聘或解聘手续。

(4) 若被考核人员对考核结果有疑义的，可以向理学院聘任考核分配监督小组提出申诉，由理学院岗位考核聘任工作小组进行复议，再

由理学院岗位考核聘任工作小组和理学院聘任考核分配监督小组共同做出决定。如果被考核人对上述共同做出的决定仍有疑义，可向上级部门反映。

三、岗位聘任和考核纪律

1、在岗位聘任期内，学院与受聘人员应当全面履行岗位聘任书内容要求，聘任双方无正当理由，不得擅自变更聘任书内容，不得解聘和辞聘。在此期间，受聘人员应认真履行岗位职责，不得擅自离开岗位。确需变更岗位聘任书内容的，应经双方同意。违反聘任书的，将承担法律规定和聘任书所约定的相应责任。

2、应聘人员应当按规定如实向学院提交规定的各类材料。在岗位聘任过程和聘后管理过程中，发现受聘人员犯有严重不良行为（如伪造证件、谎报、剽窃成果，诬告其他应聘人员，恐吓或贿赂聘任考核小组成员），由学院上报学校，视其情节轻重，给予缓聘或解聘；构成犯罪的，依法追究法律责任。

3、学院聘任及考核小组成员以及其他有关人员，应严格遵守聘任和考核纪律。对评议、聘任和考核中发表的意见和表决结果不得向任何人泄露。对在聘任和考核工作中弄虚作假、滥用职权、打击报复、收受贿赂、徇私舞弊者，报请学校视其情节轻重，给予相应处分；造成损害的，依法承担民事责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

4、学院聘任考核小组成员在评议、聘任和考核的投票表决时，不可委托他人代投票或补投票。

四、本文件未尽事宜，将遵循上理工〔2014〕30号文件及其附件的精神和规定办理。本文件从学院教代会通过之日起试行。

理学院
2014年5月27日

附件

理学院教学工作量计算办法

(经 2009 年 12 月 31 日院教学指导与教学质量考核委员会通过)

教学工作包括：备课、讲课、辅导、批改作业(原则上要求作业全批全改，特殊课程的作业不能全批的，报学院审批，但批改量最低不少于总量的 1/2)、考试命题、监考、阅卷、补考(含阅卷)等。

一、原则

制订理学院工作量计算方法，主要依据下列原则：

1. 根据上海理工大学 [2006]207 号文件(本科计划教学工作量核算办法)的精神，对面上教学完全执行此精神；
2. 对专业教学工作量采取适当补助。

二、面上教学

教学工作量按下列公式计算：

$$W_1 = \left(A + \frac{R-60}{R} \right) \times M \times \text{实际上课时数}$$

其中 R 表示班级人数(以下同)； M 为班级系数：面上班为 1.1，递进班为 1.21，重修班为 1.2；提高班(如考研辅导等)为 1.3；对重复班(以下同) A 取 0.8，其它情形取 A 为 1。

专职批改作业的工作量按下列公式计算： $W_2 = W_1 \times (0.1 + 0.001R)$ 。

三、专业教学

总教学工作量按下列公式计算：

$$W_1 = \left(A + \frac{R-40}{R} \right) \times L \times \text{实际上课时数，}$$

专职批改作业的工作量按下列公式计算： $W_2 = W_1 \times (0.1 + 0.001R)$ ，

上述公式中的 L 表示专业课系数：数学分析，高等代数，泛函分析，数学物理方程，物理专业中的“四大力学”和数学物理方法，化学专业的“四大化学”为 1.3，其它课程为 1.2，经学校审批的双语教学课程在原系数基础上再增加 0.1。

四、实验教学：

1. 每学年实验室管理工作量补贴：大学物理实验总共为 400 标准学时，大学物理实验仪器帐目管理为 10 学时，近代物理实验为 40 学时。

2. 工作量计算办法:

$$W = \frac{W_0 - \text{实验室管理工作量}}{W_0} \times 0.8 \times N \times S \div 15$$

N: 每次实验课时数; S: 所带实验的学生总人次; W_0 : 学校下达到学院的全年总实验工作量.

五、研究生教学

1. 研究生课堂教学工作量 $G_1 = k_1 \times k_2 \times p$.

p 是教学计划规定的教学时数, k_1 是班级人数系数(见下表), k_2 是重复班系数(对重复班取 0.85).

公共基础课:

人 数	<20	20-50	51-80	81-160	161 以上
k_1 (硕士)	1.0	1.2	1.4	2.0	2.3
k_1 (博士)	1.2	1.5	1.8	2.5	2.8

专业课:

人 数	≤ 4	5-9	10-19	20-40	41-70	>70
k_1 (硕士)	0.6	0.9	1.0	1.2	1.4	1.6
k_1 (博士)	0.8	1.0	1.2	1.4	1.8	2.1

注: 硕、博混班时, 博士生数按 1.2 倍折合硕士生数。

2. 指导研究生工作量: 指导 1 名博士生 3 年工作量共 150 学时, 每学期 25 学时; 指导 1 名硕士生 2.5 年工作量共 100 学时, 每学期 20 学时。

六、命题

为学校本科公共课命题(A、B 卷)(本人当时不承担命题课程的教学任务), 记 10 个标准工作量。

说明:

1. 上述各计算公式中, 当 R 小于 60(对专业课为 40) 时, 按 60(对专业课为 40) 计算;
2. W_2 要从 W_1 中扣除;
3. 专职批改作业的酬金按 “ $W_2 \times$ 学院当年度超教学工作量单位金额” 计算;
4. 未尽事项, 由院务会议讨论解决。

主题词: 岗位 聘任 考核 方案

校 对: 李 妍

打 印: 王丹琼

发文单位: 理学院办公室

发文日期: 2014 年 5 月 27 日