

上海理工大学

材料科学与工程学院文件

上理工材料〔2020〕17号

材料科学与工程学院考核工作实施办法 (试行)

材料科学与工程学院考核工作实施办法（以下简称“考核办法”）是在《2019年基础岗位津贴发放办法》（上理工材料〔2019〕29号）和《2019年教师绩效奖励发放办法》（上理工材料〔2019〕28号）文件基础上，结合学校最新指导精神、学院发展需求和教职员工的意见诉求，进行了重新修订，具体规定如下。

一、考核范围及类别

（一）考核范围为与学校签订人事聘用合同或劳动合同的教职员工。人事派遣人员考核可参照本办法执行。

（二）考核类别。考核分为个人考核与团队考核。团队是指党支部、科研团队、管理服务团队（含党政办、教务办、学工办、实验中心）等。个人考核包括年度考核、聘期考核与专项工作考核；团队考核为年度考核，包括科研团队考核、党支部考核、管理服务团队考核。

二、组织领导与机构

（一）考核工作在学院党委领导下进行，考核结果须经学院党政联席会审议通过后方可确定。

(二) 学院成立考核工作委员会，由院长、书记任主任，副书记、副院长任副主任，委员由系主任、科研团队负责人、实验中心主任担任，秘书由党政办公室主任、教务办公室主任担任，全面负责学院年度和聘期考核、奖励分配、工作量计算等事宜。

(三) 学院成立监督申诉委员会，由工会主席任主任，负责监督和处理年度和聘期考核、奖励分配等涉及教职工切实利益的各类申诉事宜。

三、考核办法

(一) 个人年度考核

1.个人年度考核结果，分为“优秀”、“合格”、“基本合格”和“不合格”四个等级。学院按参与考核人数的 30%比例分别划拨到系、实验中心、行政团队，由相关负责人根据申报人选的岗位基本任务和业绩完成情况，依据本实施办法的指导意见组织评比，从考核“合格”的人员中择优推荐到学院参加评审。经学院考核工作委员会审定，系、实验中心、行政团队中各自排序前 15%人员推荐为校级“优秀”，后 15%人员确定为院级“优秀”。

2.对实行年薪制教师的“补差”考核，由考核工作委员会结合其岗位任务完成情况和后续工作计划，决定剩余工资是否及时发放，或延期发放、不予发放等。

3.学院处级领导干部、辅导员个人考核按照学校相关规定执行，原则上不占用学院名额。

(二) 个人专项工作考核

个人专项工作考核包括优秀学士导师、优秀班主任考核。名额和

评选办法另行发文。

（三）个人聘期考核

一个聘期原则上为 3 年，根据学校相关文件精神，由学院考核工作委员会综合年度考核结果和聘期任务完成情况评议决定。

（四）团队年度考核

1.科研团队考核。根据考核内容要求，由团队负责人围绕年度团队建设情况进行述职，评出优秀团队 2 个。

2.党支部考核。根据考核内容要求，由支部书记围绕年度支部建设情况进行述职，评出优秀教工和学生党支部各 1 个。

3.优秀管理服务团队考核。根据考核内容要求，由团队负责人围绕岗位职责和工作业绩完成情况进行述职，结合师生满意度，评出优秀管理服务团队 1 个。

四、教职员工岗位基本任务

学院设置专业教师岗（教学科研岗和科研教学岗）、实验教师岗、行政管理岗、辅导员岗。岗位基本任务要求如下表所示：

专任 教师 岗位	任务		职称等级		
			教授	副教授	讲师
教学 科研 岗	科研工作	聘期内科研工作量	达到 150	达到 100	达到 60
		聘期内主持科研项目到款	不少于 60 万	不少于 30 万	不少于 15 万
		聘期内以第一作者或通讯作者并以材料学院为第一单位发表 SCI 检索论文	不少于 6 篇	不少于 4 篇	不少于 3 篇
		年度教学工作量	达到 300	达到 300	达到 300
		每年必须参加学院和系组织的教研活动不少于 5 次；积极承担	2 门次以上，总学时不低于 108	2 门次以上，总学时不低于 108	2 门次以上，总学时不低于 96

	教学工作	研究生教学任务；每年主讲本科生课程（含本科生研究生贯通培养合班课程）达到			
		积极承担课程思政建设、生产实习、项目课程、教学质量工程项目、科创项目等	承担课程思政建设，指导一次生产实习或项目课程，申报1项市级及以上教学质量工程项目。指导并督促学生参与科创项目不少于2项，其中市级以上项目至少1项，并指导参加市级以上竞赛1项（聘期内）	承担课程思政建设，指导一次生产实习或项目课程，申报1项校级及以上教学质量工程项目。指导并督促学生参与科创项目不少于2项，其中市级以上项目至少1项，并指导参加市级以上竞赛1项（聘期内）	承担课程思政建设，指导一次生产实习，参与2项校级及以上教学质量工程项目。指导并督促学生参与科创项目不少于1项，并指导参加市级以上竞赛1项（聘期内）
	思政工作	担任学士导师，围绕学生学业、就业、心理、思想等，协同辅导员、班主任做好大学生成长成才指导和价值引领工作；树立良好师德师风，塑造良好教师形象，维护校园安全稳定。			
	学科建设	积极承担学科学位点建设			
	其他工作	承担相关社会服务工作；积极参加院系、支部、团队活动；完成学校学院交办的相关任务。			
科研教学岗	科研工作	聘期内科研工作量	达到300	达到200	达到120
		聘期内科研项目到账	不少于150万，其中纵向经费不少于60万	不少于100万，其中纵向经费不少于40万	不少于50万，其中纵向经费不少于20万；
		聘期内以第一作者或唯一通讯作者并以材料学院为第一单位发表SCI检索论文	不少于8篇，其中SCI二区及以上论文不少于4篇或SCI一区及以上论文不少于2篇。	不少于6篇，其中SCI二区及以上论文不少于3篇或SCI一区及以上论文不少于1篇。	不少于4篇，其中SCI二区及以上论文不少于2篇。

		每年教学工作量	达到 100	达到 150	达到 150
		每年必须参加学院和系组织的教研活动不少于 5 次；积极承担研究生教学任务；每年主讲本科生课程（含本科生研究生贯通培养合班课程）达到	2 门次以上，总学时不低于 108	2 门次以上，总学时不低于 108	2 门次以上，总学时不低于 96
	教学工作	积极承担课程思政建设、生产实习、项目课程、教学质量工程项目、科创项目等	承担课程思政建设，指导一次生产实习或项目课程，申报 1 项市级及以上教学质量工程项目。指导并督促学生参与科创项目不少于 2 项，其中市级以上项目至少 1 项，并指导参加市级以上竞赛 1 项（聘期内）	承担课程思政建设，指导一次生产实习或项目课程，申报 1 项校级及以上教学质量工程项目。指导并督促学生参与科创项目不少于 2 项，其中市级以上项目至少 1 项，并指导参加市级以上竞赛 1 项（聘期内）	承担课程思政建设，指导一次生产实习，参与 2 项校级及以上教学质量工程项目。指导并督促学生参与科创项目不少于 1 项，并指导参加市级以上竞赛 1 项（聘期内）
	思政工作	担任学士导师，围绕学生学业、就业、心理、思想等，协同辅导员、班主任做好大学生成长成才指导和价值引领工作；树立良好师德师风，塑造良好教师形象，维护校园安全稳定。			
	学科建设	积极承担学科学位点建设			
	其他工作	承担相关社会服务工作；积极参加院系、支部、团队活动；完成学校学院交办的相关任务			
辅导员岗	日常思想政治教育工作	认真履行《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（教育部 43 号令）规定的 9 项职能，贯彻落实好学校、学院党委和上级指导部门的工作部署；协同联动导师、班主任、校友和社会资源，全力推进“三全育人”工作（详见岗位职责）			
行政管理岗	管理与服务工作	秉承“科学管理、师生为先、热情服务”的原则，辅助学院分管领导总揽全局、沟通上下、联系内外，协调各系、团队、实验室正常运转，为学院教学、科研、人才培养等做好管理与服务工作（详见			

		岗位职责)			
实验 教师 岗	教学工作	年度工作量	达到 150	达到 150	达到 150
		每年必须参加学院和系组织的教研活动不少于5次,且主讲本科生课程达到	2 门次以上,总学时不低于 108	2 门次以上,总学时不低于 108	2 门次以上
		积极承担课程思政建设、项目课程、教学质量工程项目、科创项目等。			
	管理服务	实行坐班制,坚持以有效服务为理念,以规范管理为主线,以服务保障为目标(详见岗位职责)。			
	思政工作	担任学士导师,围绕学生学业、就业、心理、思想等,协同辅导员、班主任做好大学生成长成才指导和价值引领工作;树立良好师德师风,塑造良好教师形象,维护校园安全稳定。			
其他工作	积极参与学院学科学位点建设;积极承担教学改革、实验室建设与实验项目开发等任务;承担相关社会服务工作;积极参加院系、支部、团队活动;完成学校学院交办的相关任务。				

注: 1. 专业教师岗包括教学科研岗和科研教学岗。各系根据本系和科研团队教师结构特点、聘期内教学科研发展计划等工作统筹协调,指导教师正式入职一个月内应聘相应岗位。若要转聘,可在聘期考核结束后提出申请,经团队同意报系审批,由学院党政联席会审定。

2. 入职二年内从事助教工作,免考教学工作量,其它考核要求和年终奖励标准与专业教师等同。

五、个人年度考核等级标准

(一) 完成年度岗位基本任务要求,在教育教学、师德师风等方面无违规违纪等不当行为,可确定为“合格”。

(二) 出现下列情形之一,视严重程度,可确定为“基本合格”

或“不合格”。

1.无正当理由未完成年度岗位基本任务要求。

2.违反师德师风、意识形态工作要求，或违反保密工作条例，或违反消防和安全生产及实验室安全管理要求等，被上级部门批评、追责，严重损害学院和师生利益，在师生中造成恶劣影响。

3.受到党纪政纪处分、刑事处罚者，考核为“不合格”。

4.对于三级教学事故责任人，考核为“不合格”；对于二级教学事故责任人，考核为“基本合格”。

5.连续旷工超过10个工作日，或一年内累计旷工超过20个工作日，考核为“不合格”。

6.无故不参加考核，考核为“不合格”；无故不完成学院党委交付的任务，经批评教育仍不思悔改，考核为“基本合格”或“不合格”；无故不完成系、支部、团队交付的任务以及无故不参加部门会议、支部活动、教研活动、理论学习等集体活动，经批评教育仍不思悔改，达到三次及以上者，考核为“基本合格”或“不合格”。

（三）年度工作考核为“合格”，且原则上应超额完成年度岗位基本任务（教学与科研工作量总和）20%，当年教学评价良好以上，并具备以下条件之一者，年度考核达到“优秀”标准：

1.被评为市级以上教学名师。

2.获得市级以上教学质量工程建设项目或奖励。

3.指导学生获得上海市及以上各类创新活动竞赛奖励。

4.主持获得国家自然科学基金项目。

- 5.主持获得国家 863、973、支撑计划项目及其子课题。
- 6.主持获得上海市及以上科技成果奖励。
- 7.在思政工作、管理服务等方面做出突出贡献。
- 8.其他特殊贡献。

（四）辅导员、行政管理人员除不考核教学、科研工作量之外，参照上述考核标准执行。

（五）对于到学院工作不满一年者，不能评为优秀；对于无故不请假、旷工一天以上者，对于无故不完成系、支部、团队交付的任务以及无故不参加部门会议、支部活动、教研活动、理论学习等集体活动达到二次者，不能评为优秀。

（六）对于因客观原因或特殊情况导致未能完成岗位基本任务要求者，由其本人提出书面说明和申请，经团队负责人审核同意，交系主任审批后，提交考核委员会讨论决定其考核等级。

七、个人考核结果的使用

1.考核结果将作为岗位续聘、职务晋升聘任、工资晋级、绩效奖励工资分配的重要依据。

2.考核基本合格的人员，停止晋升薪级工资一年，合同到期者予以有条件续聘或不聘；考核不合格的人员，由学院、部门会同人事处提出处理意见，办理低聘、转聘、解聘手续。

3.因公出差、出国人员等未能及时参加考核者，应及时补考核。

八、附则

1.本考核办法自教代会通过之日起实施。原《2019 年基础岗位津

贴发放办法》（上理工材料〔2019〕29号）和《2019年教师绩效奖励发放办法》（上理工材料〔2019〕28号）文件同步废止。

2.未尽事宜按照学校相关文件规定的内容执行。



材料科学与工程学院

二〇二〇年十二月二十一日

主题词：考核工作 年度考核 聘期考核

抄 送：相关部门

材料科学与工程学院办公室

2020年12月21日印发