

上海理工大学

光电信息与计算机工程学院

上理工光电[2014] 05号

工作考核和绩效工资实施办法

一、基本原则：

1. 目的：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，形成和谐、可持续发展的环境，各尽所能，按劳分配，公正，公平。去掉一切不合理的津贴和补贴，建立符合国家规定的，与时代发展同步的，完全与绩效挂钩的工资发放新体系。

2. 简化考核程序，采用三年任期考核和年度检查相结合的考核机制。任期考核采取目标管理方法，聘前团队或个人与学院签订任期工作目标书，明确任期目标，聘期结束根据完成目标情况对团队或个人进行考核（对考核不合格的研究院团队再考核其个人），考核结果分优秀、称职、基本合格和不合格四档，不合格者原则上不再续聘，不合格团队原则上解散，基本合格者视情况有条件续聘，转聘或低聘，基本合格团队进行必要的整改。

3. 职工的工资包括基本工资（由学校统一按月发放）和绩效工资两部分组成。职工的绩效工资包括基础性绩效工资和奖励性绩效工资。基础性绩效工资包括由学校按月发放的岗位津贴（上海市统一标准）和由学院按月发放的工作量津贴及奖励性津贴（学院发放的部分以下简称绩效津贴或B套工资）；奖励性绩效工资包括年终发放的奖励性绩效工资和专项奖励工资（以下简称绩效奖励

或 C 套工资)。

4. 凡有教学争议或教学事故(含研究生), 管理事故及诚信或道德问题的, B 套工资下一年降档, C 套工资当年降档或取消。

5. 按照上理工 2014 年 30 号文件精神制定此方案, 此方案整个执行过程接受监督委员会、教代会代表和广大教职工的监督。如有违反该方案的做法, 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(简称: 院务会)讨论并提交院教代会通过, 从 2014 年开始执行。在执行中如遇到特殊情况, 由院务会集体讨论决定(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后执行。

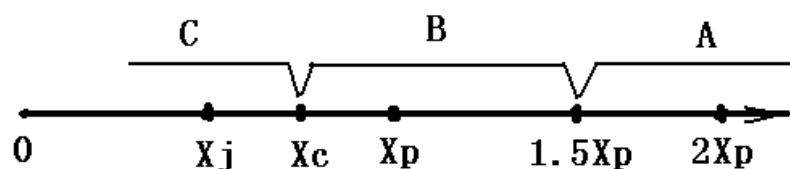
二、B 套工资

1. 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。对不同人员的绩效津贴系数 K_i 见表 2, J 视学院的财力在 100 元附近上下浮动。绩效津贴系数 K_i (A, B, C) 在任期开始前由团队或本人申报(每年末本人可根据自己的工作情况申请改变系数), 学院审核(每年末可视当年情况对下年的系数作适当调整), 然后按月发放(发放比例为 100%), 按年检查, 任期满时进行考核。考核结果影响下一任期的津贴系数和岗位聘任。

对由于本人原因不能完成本科教学业绩点要求的教师, 原则上下一年津贴系数减档, 对由于本人原因多年不给本科生上课或不能到岗的教师, 停发 B 套工资, 或转成科研岗, 按科研岗考核并享受科研岗的待遇(B 套工资支付)。特殊情况需由本人提出申请, 院务会讨论处理意见(见附表 1)。本科教学安排程

序如下：学院提前一学期公布下学期所有本科课程，教师个人提出上课申请，教研室按教师的历史上课质量、课程要求等安排上课名单报学院，最后学院进行总体平衡和调整后公布。

在无亮点的情况下（检查合格团队的人员除外）各津贴系数 A, B, C 对业绩点的要求如下图所示（如有



亮点，则对业绩点要求降低)：

上图中， X_j 是相关岗位的最低业绩点要求， X_p 是同职务教师的业绩点平均值（按科学方法算出）， $X_c = 3(X_j + X_p) / 7$ 。各层次的 X_c 和 X_p 每年算出后全部上网公开，供教师们对照和参考。

C 系数要求：业绩点值小于 X_c 。

B 系数要求：业绩点值大于等于 X_c ，小于 $1.5X_p$ ；

A 系数要求：业绩点值大于等于 $1.5X_p$ 。

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打算和特殊措施的人员（含年终检查不合格的研究院团队人员）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：业绩点大于 X_c 。

B 到 A：业绩点大于 $1.5X_p$ 。

调低：B 到 C：业绩点小于 X_j 。

A 到 B：业绩点小于 $1.3X_p$ 。

聘期结束（三年），求出个人业绩点的三年平均值，同时也得到同职务三年的平均值，原则上考核结果与业绩点的关系如下：

大于等于 $1.5X_p$ ，优秀。

大于等于 X_c ，小于 $1.5X_p$ ，称职。

小于 X_c ；大于等于 X_j ，基本合格（有条件续聘原岗位或转岗）。

小于 X_j ，不合格（原则上不再续聘原岗位）。

以上仅是考核各档对业绩点的基本要求，如有亮点或事故等，则可适当调整档次或改变对业绩点的要求；对有特殊情况的教师（如外派教师，新进博士教师，基础课教师等），由本人提出申请，经院务会讨论通过，以上要求也可适当放宽。对存在基本合格和不合格风险的教师，学院将提前警示并创造相关条件，尽可能减少其比例。

2. 各业绩点计算方法见表 3 和表 4。

所有考核数据按学校下达和学院统计为准。论文（论著）、专利业绩点的分配和项目经费分配由第一作者或项目负责人自己上报（或委托他人上报），在论文发表、专利授权或项目经费到校后二月内，需将论文、专利证书的权属分配、项目合同和经费分解表等交学院科研秘书处登记。

3. 每年登记截止时间为 12 月 15 日。未能登记的则列入下年度数据。“亮点”信息由各口和系收集后上报学院。上报截止时间为 12 月 15 日。

4. 为鼓励导师指导学生取得各种学术成果，凡学生为第一作者，导师为第二作者或通讯作者发表的论文和取得的专利等成果，考核时算入导师的成果业绩点。对排序的作者也可分解，但每篇论文在考核中只能使用一次。

5. 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，在考核称职的前提下给予工作业绩点补贴。岗位职务在我院但 B 套工资不在学院拿的双肩挑干部，学院院长和教学副院长：补贴 $3/4$ 的同职务平均业绩点；学科和科研副院长：补贴 $1/2$ 的同职务平均业绩点；学院下属各类干部：补贴 2 个业绩点；

干事，秘书和工会组长等：补贴 1 个业绩点。本补贴每人最多封顶两项。

6. 对于出国人员：第一年学院派出的享受在编在岗教师待遇，按 B 系数发放，到期回国考核后再调整（对教学不考核），延期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。

7. 对于特聘的各类在岗年薪制在编人才，按人事处规定的标准按月发放，年终考核合格后实现年薪补差及奖励。

8. 新进校的青年教師需主动完成部门交办的各项任务，一年内的教学、科研工作量不作为考核的主要依据，第一年收入不低于同职务教师的平均值。

9. 学院各办公室和各实验室等部门的专职人员实行坐班制，主要工作职责是为师生服务，绩效津贴按同档次人员 B 系数标准发放，工作成绩突出者年终进行奖励，奖励额度最大可达与高一级系数的全年补差值。

三、C 套工资

C 套工资分为突出贡献奖，超业绩点奖，本科教学奖，单项奖，发展奖和活动奖等。此奖励用于教学方面的金额不少于 50%。

1. 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 $20x$ (x 为奖励系数，视学院年终奖励工资总额大小来决定)。

2. 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：将 X_c 到 X_p 从低到高均分成三档，第一档奖 $1x$ ，

第二档奖 2x，第三档奖 3x。超 X_p 奖 4x。

对拿 B 系数的奖励如下：将 X_p 到 $2X_p$ 从低到高均分成三档，第一档奖 1x，第二档奖 2x，第三档奖 3x，对超过 $2X_p$ 则奖励 4x。

对拿 A 系数的奖励如下：大于 $2X_p$ ，奖励 1x，大于 $2.5X_p$ ，奖励 2x，大于 $3X_p$ ，奖励 3x，大于 $4X_p$ ，奖励 4x。

另外对岗位职务在我院但 B 套不在我院拿的双肩挑干部，所完成的业绩点按同职务教师 B 系数档进行奖励，对专职管理和实验等人员业绩点（专职实验人员不计教学业绩点，科研和成果必须为第一负责人）的奖励也按此方法进行奖励，对学院外聘或兼职人员的教学业绩点参照学校规定进行奖励。

3. 本科教学奖

对完成本科上课业绩点要求 1 倍，2 倍，3 倍和 4 倍以上的，分别奖励 1z, 2z, 3z, 4z。奖励系数 z 视学院的年终的奖励总额决定。

另外对参与国际合作班，留学生班，工程硕士班和其它计划外办班的教学与管理人员，按学校相关规定给予奖励。

4. 单项奖（此奖每人封顶两项）

1) 对募集学院教学基金的奖励

学院鼓励教职工利用一切关系对外募集教学基金，凡募集进学院的教学基金，按横向科研的 2 倍计入业绩点，作为考核和奖励的依据，对大额募集基金（一次超过 5 万元）有贡献人员按亮点进行奖励。

2) 科研成果奖（四大奖，其他奖项和带学生的挑战杯，电子大奖赛等奖项也给予奖励）：原则上参照学校的标准和学院的导向进行奖励。

3) 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(分正高, 副高, 中级三档)。

5) 合格团队奖: 对考核检查合格的研究院团队, 根据对团队的检查情况, 按一定标准奖励到团队, 再由团队负责人造册奖励到个人。

6) 本科教学质量奖, 分 1, 2, 3 等, 进行奖励。

7) 教书育人优秀奖: 分就业工作优秀奖和导师工作优秀奖, 按 1, 2, 3 等进行奖励。

8) 教学服务优秀奖: 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, 有管理事故或教师和学生投诉并确认者取消资格。

9) 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。

10) 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。

11) 引进人才奖: 对引进省部级及以上优秀人才的相关人员按学校相关规定给与奖励。

5. 发展奖: 如学院发展迅速, 教学科研成果突出, 受到学校的奖励, 则对面上发放发展奖: 分在编在岗和在编不在岗(包括病假, 内退人员或挂编人员等)两类, 以感谢大家对学院发展做出的贡献。

6. 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。

另外，各口、团队和个人争取到的学校的奖励，计划外收入和相关特殊经费，原则上一半由各口、团队和个人作为成本和奖励，发给相关贡献人员，另一半贡献给学院大盘。学校年终考核得 A 的奖励原则上也是如此，约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。

学院正副书记和院长、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院务会讨论后公示并执行。

光电信息与计算机工程学院

2014.5.20

附录 1: 考核指标和业绩点的计算方法

表 1 专职教师相关岗位额定最低业绩点和本科课程主讲业绩点要求

职务	正高	副高	中级及以下
额定最低业绩点	30	25	20
本科主讲业绩点	6	8	6

注：省部级及以上人才，双肩挑人才，研究院教师和科研任务繁重的教师本科讲课业绩点要求减半或减低（但需提出申请并获批准），新进博士和一年内退休的教师（含达到退休年龄但续聘的教师）本科讲课业绩点不作要求。

表 2 工作绩效津贴标准系数值

Ki 值	正高	副高	中级、科级	初级、科员、高级工	其他
A	88	69	52	36 (副科)	29
B	76	59 (副处)	44 (正科)	30 (科员)	25
C	64	49	36	24	

注：1. A: 本人及所带学生获公认的省市级和国家级奖项，或破学校记录取得公认的亮点，或发表 SCI 二区及以上杂志论文，或研究院年度检查合格团队人员，或完成总业绩点超过同职务教师平均值 X_p 的 50%；实验室人员和管理干部（含双肩挑干部）学校考核为优秀或所负责的口子进入学校前三名或成绩突出并经院务会讨论通过的。

2. C: 完成总业绩点低于同职务教师的 $3(X_j+X_p)/7$ ，或考核基本合格及以下的。

表 3 教学、科研业绩点计算方法

项目	教学标准学时	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
当量数	15	0.5 万	0.75 万	0.833 万	1 万	0.75 万
业绩点	1	1	1	1	1	1

注：1. 本科教学标准学时和研究生教学标准学时计算方法另行发文。

2. 对有些无法用以上方法进行计量的量又比较大的工作量以及对上课质量特别优秀的教师，各口可按相关标准和程序进行业绩点补贴和奖励。

3. 科研经费分解限于学院和学校批准的本团队内人员或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。

表 4 成果业绩点计算方法

论文, 著作, 专利级别	业绩点(点/篇、项)
A 类期刊论文	4
B 类期刊论文; 国际会议 EI 收录论文	2
国内一级学术会议论文及管理教研实验类论文	1
专著 (每 10 万字)	4
编著或译著 (每 10 万字)	2
发明专利授权	4
实用新型专利授权	1
软件著作权	1

附录 2: 关于本科教学工作量核算管理细则

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, 特制订本管理细则。

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、创新创业项目申报与实施、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:

$$A_2 = J_1 \times J_2$$

式中的 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 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:

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

式中的 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. 指导竞赛活动

指导本科生参加各类科技竞赛活动的教学工作量计算公式：

$$A_7 = J_6 \times T$$

式中 J_6 为竞赛类别，国家级 $J_6 = 30$ ，省部级 $J_6 = 20$ ，学校级 $J_6 = 10$ ； T 为组队数。

8. 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：

$$A_8 = 15 \times U$$

式中 U 为项目数。

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。

本管理细则的解释权归学院本科教学委员会。

本管理细则自 2014 年起执行。

附录 3: 关于研究生教学工作量 (标准学时) 核算管理细则

为了加强和推进研究生教育工作, 提高研究生教育质量, 鼓励更多的教师积极参与指导研究生创新实践活动, 同时为了提高我校研究生培养和学位授予质量, 激励研究生的创新精神, 积极培育上海市和全国优秀学位论文, 使研究生教育培养工作向更高层次发展, 经学院院务委员会讨论, 制定以下激励措施:

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, 每学期的教学工作量计算公式:

(1) 博士生导师 (每学期)

$$A_{21} = 25 \times S$$

(2) 硕士生导师 (每学期)

$$A_{22} = 20 \times S$$

式中的 S 为学生数。

3 指导研究生竞赛

(1) 经学校认定的国际性比赛或全国性比赛奖项 (获奖证书应署名教育部或科技部或共青团科技的学术竞赛或优秀论文) 教学业绩点:

特等奖 5

一等奖 4

二等奖 3

三等奖 2

(2) 经认定的省部级、行业性比赛或全国性比赛地方赛区奖项 (获奖证书应署名全国一级协会或学会的科技或学术竞赛或优秀论文) 教学业绩点:

特等奖 4

一等奖 3

二等奖 2

三等奖 1

(3) 经认定的校级奖项(获奖证书应署名上海理工大学的科技或学术竞赛或优秀论文)

教学业绩点:

特等奖 3

一等奖 2

二等奖 1

(依据为学院指定的国家奖学金办法)

4 优秀博士和硕士论文

获得上海市优秀博士论文或硕士论文的指导教师当年奖励 10 个成果业绩点, 获得校内优秀博士或硕士论文的指导教师当年奖励 5 个教学业绩点。

本管理细则自 2014 年起执行。

附录 4: 考核和岗位业绩津贴发放监督委员会成员及考核表格

主任: 陈 玮

副主任: 刘 伟

委员: 许维东 柳 强 严 瑾

附表 1:

光电信息与计算机工程学院团队聘期工作目标表

20__-20__年

团队负责人		团队名称			
团队成员 (__人)					
具体目标	<p>以下内容请按年均值填写:</p> <p>1. 团队成员人均本科教学业绩点: ____ (其中: 正高____; 副高: ____)</p> <p>2. 人均发表 SCI 论文计量篇数: ____ 篇。(SCI 论文计量规则: 四区计量数为 1, 三区计量数为 2, 二区计量数为 3, 一区计量数为 5, Nature 等顶尖杂志计量数为 10。)</p> <p>3. 人均科研项目: 国家级__项; 省部级__项; 国家自然科学基金__项 (面上__项); 上海市自然科学基金__项。纵向科研经费人均到款____万。横向科研经费人均到款____万。</p> <p>4. 人均专利: 授权专利__项, 其他发明专利__项、实用新型专利__项; 专利技术转让金额____万。</p> <p>5. 其他:</p>				
亮点	<p>1.</p> <p>2.</p>				
负责人承诺	承诺人签字:				
学院意见	学院负责人签字 (盖章):				

注: 1. 本表为团队负责人填写。

2. 团队一任聘期为三年。

3. 亮点主要为具体工作目标以外的突出成绩, 如省部级及以上科技类奖项获奖、入选省部级及以上人才项目、国际合作及认证、有影响力的产学研合作等。

年 月 日

附表 2:

光电信息与计算机工程学院团队工作年度检查表

检查年份: _____ 年

团队负责人		团队名称			
团队成员 (人)					
考核期 内主要 业绩	1. 团队成员人均本科教学业绩点: _____ (其中: 正高____; 副高: _____) 2. 发表论文合计: SCI 收录: (一区) ____篇; (二区) ____篇; (三区) ____篇; (四区) ____篇; 其他 A 类论文: ____篇; EI 收录: ____篇。 3. 项目合计: 国家级____项; 省部级____项; 国家自然科学基金 金____项 (面上____项); 上海市自然科学基金____项; 其他专项 项。以上科研项目经费合计_____万。横向科研经费到款_____万。 (其他专项名称: _____) 4. 专利合计: 授权专利____项, 其他发明专利____项、实用新型专利 项; 专利技术转让金额_____万。 5. 其他:				
考核期 内突出 亮点	1. 2.				
未完 成的 目标 及存在 不足					
团队 自评	<p style="text-align: center;">负责人签字: _____ 日期: _____</p>				
学院考 核结论	<p style="text-align: center;">学院负责人签字 (盖章): _____ 日期: _____</p>				

附表 3:

光电信息与计算机工程学院 20__-20__年个人工作目标表

工号	姓名	系或部门	教研室或研究所
出生年月	管理职务	技术职务	申报 K 系数
具体目标	1、完成所聘岗位相对应 K 系数规定的业绩点要求。 2、按质按量完成各级组织安排的教学、科研、学科建设、实验室建设，教学改革和管理等工作。 3、认真做好学士导师的工作。无政治道德问题、无教学事故、无学校或学院违规扣分项目记录。 4、在聘期内作为负责人或第一作者完成以下工作：发表 SCI 收录论文 篇，获发明专利项，获国家级科研项目 项，经费 万，获省部级科研项目 项，经费 万，获横向科研项目 项，经费 万。 5. 发表教研论文 篇，开设全英课程 门。***** 6. *****		
亮点	1. 获省市级或国家级奖项 项，发表 SCI 二区及以上杂志论文 篇，***** 2.		
本人承诺	承诺人签字:		
学院意见	学院负责人签字或盖章:		

注：1. 本表为学院在编在岗人员填写，不参加学院考核的人员不填此表。

2. 具体目标因对应于所选的 K 系数，尽可能细化，如发表 SCI 收录论文*篇，获国家自然科学基金项目*项，横向经费*万，上海市精品课程*门，开发新实验*项，开新课*门，双语课程*门，全英课程*门等。亮点也要按学院文件要求具体化。

年 月 日

附表 4:

光电信息与计算机工程学院个人工作年度检查表

检查年份: _____ 年

工号		姓名		系或部门		教研室 或研究所	
出生 年月		管理 职务		技术职务		三年所拿 K 系数	； ；
考核期 内亮点 小结	1. 取得省部级及以上奖项 (含指导学生): 2. 取得重大荣誉: 3. 取得直接经济效益的亮点: 4. 发表 SCI 二区论文 篇, 一区论文 篇。(第一或通讯作者, 写出杂志名称)。 5. 作为负责人争取到国际级项目 项, 合计经费 万, 省部级项目 项, 合计经费 万, 横向科研项目 项, 合计经费 万, 授权发明专利 项。 6 第一作者完成教研论文 篇; 编著出版教材 部, 本人完成 万字。 7. 其它亮点及存在问题: <div style="text-align: right;">填写人签字: 2013 年 3 月 日</div>						
主要 业绩 及 不足	教学年均业绩点: 科研年均业绩点: 成果年均业绩点: 合计年均业绩点: 第一作者的 SCI 收录论文数 篇; EI 收录论文数 篇。 突出亮点:						
考核 结论							
对 K 系数 建议	学院负责人签字或盖章:						

1. 本表为学院在编在岗的人员填写, 工作不足一年者和不拿学院 B 套的人员不填此表。

2 本表后三项由学院办公室统一填写, 考核结论按学院文件规定, 根据个人完成年平均业绩点的情况和亮点情况定为“优秀”, “称职”, “基本合格”和“不合格”四档。

3. 如相关“亮点”以前在学院没有登记, 请附上相关佐证材料。