

信息工程学院教职工综合评价方法 (试行)

为进一步完善信息工程学院教职工评价体系,实现对学院教职工工作更为科学的评价,特制定本方法。

一、总则

(一) 在每个聘期完成时对教职工进行综合评价。

(二) 教职工综合评价考虑其在聘期内的下列两方面情况:

1. 岗位工作量完成情况,按照《信息工程学院绩效工资实施方案-工作量津贴(修订)》执行;

2. 满意度评价,按照《信息工程学院教职工工作满意度测评办法(修订)》执行。

二、细则

(一) 教职工综合评价方法

1. 教职工在其岗位工作量完成情况与满意度评价两方面,如有一个被评定为不合格,则综合评价结果为不合格。

2. 综合评价合格的教职工,根据其在本聘期内的岗位工作量完成情况,满意度测评分数,按如下计算方法进行综合分计算:

综合分 = 岗位工作量完成情况*65% + 满意度测评分数*35%

3. 教职工的岗位工作量完成情况

(1) 专任教师岗位工作量完成情况:

专任教师岗位工作量完成情况根据其在聘期内的工作量情况进行打分,具体分数以同一职称全部教师完成量第一位设定为100分,其余教师按比例线性计算而得。

工作量最低要求：教授需完成4级岗，副教授需完成5级岗，讲师需完成6级岗。工作量包括教学工作量、科研工作量、兼职岗和额外工作量。

(2) 非专任教师岗位工作完成情况：

非专任教师岗位工作完成情况由相关部门（实验中心、学院办公室、学生工作办公室）负责人协调部门内职工进行评定。

4. 满足以下条件的教师，可免除其科研工作量的考核要求（工作量津贴仍以实际完成的工作量发放）：

任教授并累计10年考核合格以上；

任副教授并累计15年考核合格以上；

其他职称累计20年考核合格以上。

5. 允许教师跳级考核。如副教授完成3级岗的考核要求，讲师完成3级岗或4级岗的考核要求，可以作为其以后教授或者副教授合格考核年限累积使用。

6. 高层次人才，可免除学院考核要求。高层次人才指国际国内认可的专家学者（如院士、IEEE/ACM Fellow、长江学者、国家千人/万人计划获得者等）以及二级教授。

(二) 教职工综合评价等级划分方法

按照教职工的专业技术职称，对完成基本工作量（未打折或减免）的教职工进行等级评价，每一职称的教职工，综合分前20%为优秀，前20-50%为良好，50-80%为中，其他为合格。