

# 东南大学文件

校通知〔2009〕88号

## 关于印发《东南大学教师岗位聘用聘期 考核办法（暂行）》的通知

各校区，各院、系、所，各处、室、直属单位，各学术业务单位：

根据中组部、人事部、教育部《关于深化高等学校人事改革的实施意见》、《高等学校岗位设置管理的指导意见》精神，结合我校实际情况，特制定《东南大学教师岗位聘用聘期考核办法（暂行）》。该办法经教代会执委会和校长办公会议审议通过，现印发给你们，请遵照执行。各单位应根据学科类别与学科层次、岗位类别与教师职级等具体情况，在学校考核办法框架体系内制定适用而有效的实施细则。

附件：1、《东南大学教师岗位聘用聘期考核办法（暂行）》  
2、《教师岗位考核积分办法（修订）》

二〇〇九年六月二十四日

**主题词： 人事 岗位聘用 考核办法 通知**

抄送： 各校区工委，各基层党委、党总支、直属党支部，党委各部、委、办，  
工会、团委

东南大学校长办公室

2009年6月24日印发

## 教师岗位聘用聘期考核办法（暂行）

聘期考核是教师岗位聘用与管理的重要环节，考核结果是续聘、缓聘、解聘、调整岗位的依据，也是新一轮岗位聘用的基础。为了进一步加强我校教师岗位聘用与管理，完善科学合理的教师考核评价机制，特制定本办法。

### 一、考核目的与原则

1、考核结果与聘用、奖惩相结合，体现按劳分配、奖勤罚懒、择优聘用、优胜劣汰。

2、定性与定量相结合，全面考核岗位职责履行情况(业务知识水平、科研能力、教学工作实绩、政治思想表现、职业道德、组织纪律、团结协作精神和创新意识等)，综合评价岗位绩效。

3、学校考核与院系考核相结合，学校负责考核工作的统一领导与宏观指导，院系作为考核主体，负责考核工作的具体实施。

4、年度考核与聘期考核相结合，各有侧重（年度考核是对教师聘期内每年履行岗位职责情况的评价，它包括德、能、勤、绩四方面，是对教师在教学科研工作中表现出的职业道德、工作态度、敬业精神、能力、业绩的数量、质量等的评价，以定性考核为主，考核结果作为聘期考核依据；聘期考核是对教师一个完整聘期内履行岗位职责情况的全面评价，侧重定量考核。）。

5、全面要求与尊重个性相结合，鼓励教师发挥优势，创新创优，取得突出成果。

### 二、考核范围

凡受聘我校二级教授及以下岗位的教师均按本办法进行聘期考核(受聘一级教授岗位的教师可免于考核)。“长江学者奖励计划”特聘教授、东南大学特聘教授参加岗位积分，并按教育部及学校相关要求考核；其他岗位教师由所在单位组织考核，并报学校审批、备案。

### 三、考核程序

1、填写考核信息表：个人网上填写积分考核表，提供采信依据。

2、审核：院（系）、科研单位、直（附）属机构及有关职能部门对教师填写的所完成的教学、学生指导、科研、论文等工作情况进行审核。

3、述职：参加考核人员按要求在一定范围内对自己聘期内履行岗位职责情况进行述职。

4、群众评议：对定性考核部分如工作表现及工作能力评价等可采用群众集体无记名投票评价，也可采用座谈会、评议会、个别谈话、问卷调查等方式，充分听取其他教师和学生意见进行评定。

5、专家评议：各单位聘用和考核委员会组织一定的校内外专家对参加考核人员进行评议，对其履行岗位职责及工作绩效进行认定，初步确定考核结果，写出具体评语，并针对出现的问题如何改进提出建议和要求，为教师的专业发展提供全面有效的指导和服务，帮助教师扬长避短，使学校的教学科研工作朝着既定目标发展。

6、反馈：将考核结果反馈给考核对象，促使其进一步明确目标、改进工作、提高水平。

7、公示：在本单位范围内公示教师个人业绩和初步考核结果。

#### 四、考核等次的确定

1、聘期考核结果分为三等次：优秀、合格、不合格。

2、各单位根据其学科特点及教师积分情况设置考核的等次条件，报学校审批后执行。

3、优秀等次的建议条件

(1)教学积分在同岗位人员积分排序的前5%及以上，同时学生指导、论文论著、科研三类积分任何一项在同岗位人员积分排序的前15%及以上者。

(2)年均总积分处于同岗位人员积分排序的前30%，且聘期内有符合以下条件中任一项者。

聘期内当选为院士、长江学者特聘教授、新世纪国家百千万人才工程第一及二层次入选者、国家杰出青年基金获得者、国家有突出贡献中青年专家、国家级教学名师、享受政府特殊津贴专家、享受省政府津贴专家、省有突出贡献中青年专家、江苏省“333”人才工程第一层次入选者、全国先进工作者、全国模范教师等。

聘期内当选为“973”项目首席科学家、国家重大专项、国家“863”计划和科技支撑计划重大及重点项目第一负责人、国防重大和重点项目第一负责人、国家自然科学基金重大和重点项目第一负责人、国家社科基金重大和重点项目第一负责人、教育部哲学社科重大攻关项目首席科学家、国家自然科学基金委创新研究群体第一负责人、全国百篇优秀博士论文指导教师等。

聘期内在《Science》、《Nature》上发表论文1篇（第一作者或通讯作者）、《中国社会科学》上发表论文（第一作者或通讯作者）2篇及以上、发表被SCI或SSCI或A&HCI收录他引次数多或影响因子高的学术论文者（第一作者或通讯作者，且非学位论文）等。

聘期内获得国家级科技三大奖（一等奖个人排名前3名、二等奖个人排名前2名）、教育部人文社科优秀成果奖（一等奖个人排名前2名、二等奖个人排名第1名）、省部级科技奖（一等奖个人排名第1名）、江苏省哲学社科优秀成果

奖（一等奖个人排名第1名）、国家教学成果奖（特等奖个人排名前2名、一等奖个人排名第1名）等。

#### 4、不合格等次的确定

聘期内有下列情况之一者

（1）不能履行岗位职责，经学校岗位聘用考核委员会讨论未达到岗位目标规定要求。

教授年均总积分低于900分者，副教授年均总积分低于800分者，讲师及助教年均总积分低于700分者。

或年均总积分处于同岗位人员（教授岗、副教授岗、讲师及助教岗）积分排序的后10%及以下，并满足下列四条件中的三项者。①教学积分处于同岗位人员积分排序的后15%及以下。②科研积分处于同岗位人员积分排序的后10%及以下或低于200分及以下。③论文论著积分处于同岗位人员积分排序的后10%及以下或150分及以下。④学生指导积分处于同岗位人员积分排序的后10%及以下或200分及以下。

（2）缺乏履行岗位职责的能力，不能胜任本职工作或不服从组织分配，不认真履行岗位职责，经批评教育不改者。

（3）师德考核不合格者。

（4）无正当理由不参加聘期（年度）考核者，该聘期（当年度）考核为不合格等次。

（5）擅自离岗（含旷工）连续7天及以上或一年内累计超过15天，且无正当理由者。

（6）无故不参加学校和单位组织的政治学习和各项集体活动、公益劳动，全年累计达三分之一及以上者。

（7）弄虚作假、谎报成果或剽窃他人学术成果者。

（8）在考核、聘任、职务晋升或其他工作中向单位提供虚假材料者，以及负有直接领导责任的负责人。

（9）违反学校有关规定，损害学校利益和声誉，造成严重后果的直接责任人，以及负有直接领导责任者。

（10）在教学、科研工作或教学、科研管理工作中，出现重大事故或管理事故责任人及负有直接领导责任者。

5、有两次及以上年度考核不合格者，聘期考核为不合格；聘期考核不合格者，当年年度考核为不合格。

### 五、考核实施意见

1、院系按学校的考核目的和原则可以根据本单位的实际情况对考核指标、考核标准进行适当调整或自行制定适合本单位的考核条例，报学校批准后实施。

2、考虑到学校岗位种类多、一岗多事的特性以及一些特殊工作需要，可以增加一些临时性评价指标。具体的考核指标可以由院系提出，报学校审批后实施。

3、考核为优秀的人数在各单位津贴上浮比例(15%)内确定，优秀等次的条件由各单位根据学校建议意见结合本单位实际情况制定；聘期内有符合本办法中不合格等次情况之一者考核为不合格。

4、加强考核工作的监督检查，人事处将对各单位的考核结果进行抽查。对考核过程不按照规范程序操作或具有弄虚作假行为者，将追究责任人及单位领导人责任。

## **六、考核结果与聘用**

1、聘期考核结果为“优秀”者下一聘期内岗位津贴上浮一档（绩效工资改革后，按绩效工资有关规定执行）。

2、聘期考核结果为“不合格”者不得在原岗位续聘，学校岗位聘用考核委员会将依据具体情况对其作出调整岗位、低聘或解聘的决定。对竞聘低等级的岗位或解聘后转岗者，如半年内仍未能竞聘上岗的予以辞退。低聘上岗者若下一聘期在所聘岗位上完成了原岗位规定的岗位任务，可在新一轮聘任中申请竞聘原岗位。

3、连续两年年度考核被确定为不合格等次，或当年度考核不合格，又不服从组织安排，或者重新应聘工作后年度考核仍不合格的，原则上予以辞退。

## **七、投诉与申诉**

1、在考核结果公示后2周内全校教职工有权就应聘人员的考核结果和各级聘用考核委员会的工作向学校岗位考核、聘用申诉委员会提出投诉与申诉。

2、投诉与申诉应以书面形式提出，学校岗位考核、聘用申诉委员会受理投诉与申诉后，须就投诉与申诉进行调查核实，写出书面报告，由学校岗位聘用委员会做出最后裁决。

**八、本办法自下发之日起执行，原与此相抵触的有关规定同时废止。**

**九、本办法由人事处负责解释。**

**附：教师岗位考核积分办法（修订）**

## 教师岗位考核积分办法（修订）

本办法的记分方法分为教学积分、学生指导积分、论文论著积分、科研积分四大类计分，累计总分作参考。其中教学积分含课堂教学、教改与课程建设、教学类获奖积分和教学事故扣分；学生指导含学生及青年教师指导、指导学生论文获奖积分；论文、论著积分含专著、教材、论文积分；科研积分含科研项目与经费、科研获奖、专利及成果转化积分、科研事故扣分；临时性评价指标另计积分。

### 一、课堂教学

课堂教学指教学当年度内完成的本科及研究生课堂授课（课堂教学、实习、实验课、课程设计、体育训练等）时数  $M$ ,  $M=N \times K1 \times K2$  ( $N$  为实际授课时数,  $K1$  为讲课修正系数(见附表一),  $K2$  为教学质量系数, 取值 0.8-1.2, 由单位综合网上评教、督导组等各方意见认定。)按公式  $(M \div 160) \times 500$  计分。

### 二、学生及青年教师指导

以聘期内当年度招收的学生数、指导的青年教师及博士后数计分, 其中招收一名博士生计 70 分, 招收一名硕士生、指导一名青年教师(由院系指定, 院系管理员操作)、指导一名博士后计 45 分, 协助指导的由导师分配得分。

指导本科生毕业设计(论文) 10 分/名, 指导硕士生毕业论文 20 分/名, 指导博士生毕业论文 30 分/名(学生限指全日制本科生和研究生, 非学历教育各类专业学位研究生、MBA 学历生除外)。

指导学生参加国际级、国家级、省级各类比(竞)赛并获奖的积分奖励如下表:(由研究生院、教务处认定为准, 院系管理员操作)

奖励等级	国际级	国家级	省级
一等奖	500	400	300
二等奖	300	200	100
三等奖	100	80	60

团体奖积分可乘以系数  $K$ ,  $K=1+0.2 \times (\text{团体人数}-1)$  ( $K$  不超过 2), 所有指导者个人得分之和不超过总分。

指导学生 SRTP 项目, 国家级 30 分/项, 省级 20 分/项, 校级重点 15 分/项, 校级 10 分/项(以教务处、研究生院认定为准)。

### 三、教改与课程建设

教改立项(含质量工程项目)按国家级、省级、校级项目分别计 500, 200, 20 分, 项目负责人或主要贡献者得分为  $[2 / (M+1)] \times \text{标准分}$ , 其他人员得分为  $[1 / (M+1)] \times \text{标准份}$ ,  $M$  为合作人数。

上述项目以教务处、研究生院认定为准, 在项目期限内一次性积分。项目任务书(或项目批文)注明为项目独立或牵头、主持, 按上述计分; 如为参与单位, 项目分乘以 0.5 计分。

#### 四、著作、教材、论文

(1) 著作、教材必须是在聘期内国内外已公开出版发行的。

教材每本计分  $P=250 \times K \times \lg(1+N)$  ,

译著、编著每本计分  $P=250 \times \lg(1+N)$

著作每本计分  $P=400 \times \lg(1+N)$

其中系数 K 取值：国家规划 1.4, 部委规划 1.2, 学校规划 1.0, 非规划教材 0.8, N 为每本教材、译著、编著、著作的字数, 单位为万字, 合作编著的合作人数最多计 4 人, 且个人得分  $P_i = [(S-i+1) / (1+2+\dots+S)] \times P$  , 其中 S: 合作总人数且  $S \leq 4$ , i: 本人在合作中的排名,  $i \leq S$ 。

对未署排名顺序的教材或著作, 个人得分分别按  $P_i = P \times (M/N)$  计算, 其中 M 为本人撰写的字数, 单位: 万字。

(2) 在《Science》、《Nature》上发表的论文, 第一作者每篇计 900 分, 第二作者每篇计 500 分, 第三作者每篇计 300 分; SCI、SSCI、A&HCI 收录论文、《中国社会科学》、文科及管理学科最高级刊物发表的论文(以东南大学专业技术职务评聘条件中认定的为准, 由院系管理员在程序中设置) 每篇  $100 \times E$  分; EI 收录论文每篇 60 分; 在 CSCD、CSSCI 来源刊物上发表的论文每篇 10 分, 每年限计 5 篇。以上论文均要求第一作者, 如为通讯作者, 分数减半计算, 不重复计算。

其中: E 为 SCI 论文的影响因子权重系数, 取值 1-1.3, 由单位根据学科特点制定该系数的取值并在考核前公布, 由院系管理人员统一操作。

(3) 著作、教材、论文必须以东南大学的名义发表。

#### 五、科研项目及经费

(1) 承担国家重大专项、“973”首席、国家自然科学基金重大项目 1000 分; 国家自然科学基金重点项目、“973”二级课题 700 分; 国家自然科学基金其他项目、经费在 100 万元及以上纵向项目(支撑计划、“863”计划、国防创新项目、国防预研项目、国防基础研究项目)、经费在 200 万元及以上横向项目 400 分。项目任务书(或项目批文)注明为项目独立或牵头、主持按上述计分, 如为第二参与单位项目分乘以 1/2 计分、第三参与单位项目分乘以 1/3 计分、第四参与单位项目分乘以 1/4 计分、第五参与单位项目分乘以 1/5 计分。以上分值都作为项目总分 P, 个人得分按负责人及主要贡献者得分为  $[2 / (M+1)] \times P$ , 其他人员得分为  $[1 / (M+1)] \times P$ , M 为合作人数(所有人员的得分之和不超过总分)。以上项目有相应项目经费划拨至学校帐户, 以科技处认定为准, 在项目期限内一次性积分。

(2) 在聘期内教学、科研经费数 N(当年总到账数, 单位: 万元), 按  $8N \times K1$  计分(其中 K1 为项目性质系数, 横向:  $K1=1$ , 纵向  $K1=3$ ; 科研经费以在科技

处立项，到校的经费数为准，校内项目下拨经费不计。合作科研由项目负责人根据合作者的具体情况将不超过该项目积分的三分之二分配给每个参与者。

## 六、获奖情况

类别	等级			
	一等	二等	三等	四等
国家技术发明奖、自然科学奖、科技进步奖	4000	2500		
国家级教学成果奖(含课程、教材)	2000(特等)	1300(一等)	800(二等)	
部、委、省级(教学、科研)	1200(特等)	500(一等)	250(二等)	
市级(含厅级)	200	100	50	
指导学生(本、硕、博)学位论文获奖	500	300	100	30
各级荣誉奖励	150	50	30	20

注：部、委、省级科研奖励指相对应的发明奖、自然科学奖、科技进步奖，括号内等级为教学成果、优秀课程、教材获奖等级。

同一项成果获多个奖项，或又获得专利时，积分不累加，计最高分。

以上是东南大学为第一获奖单位积分，若东南大学为第二获奖单位，则按原标准的1/2计分、若东南大学为第三获奖单位，则按原标准的1/3计分、若东南大学为第四获奖单位，则按原标准的1/4计分、若东南大学为第五获奖单位，则按原标准的1/5计分。

无论是教学还是科研获奖项目，若获奖者(获奖名单以颁奖部门批准文为准)多于一人时，则各人得分为该奖项得分的平均数，但项目负责人或主要贡献者(多于5人而不超过10人时最多取3名，10人以上最多取5名)得分再乘以系数 $(1+1/N)$ ，其中N为该项目获奖总人数。获奖人数不超过5人时，主要贡献者的得分不再乘以系数。

指导学生学位论文获奖的一、二、三、四等分值分别对应百篇优秀博士论文、国家优秀博士论文提名奖、省级优秀论文、学校优秀论文得分。

各级荣誉奖励一、二、三、四等分别对应国家、部(委)、市、校级得分。

## 七、专利及成果转化

### (1) 专利

专利性质	发明专利授权	国家已受理发明专利	实用新型专利授权	外观设计专利授权
每项得分	200	50	50	30

以上各项必须以东南大学名义获得，否则不予计分，专利合作者个人得分之和不能超过总分。

### (2) 成果转化

按学校规定进行科研成果转化，组建科技型企业，成果拥有总得分按成果所产生的效益计分。

一次性转让作价入股（学校持股部分）	30分 / 10万元	以上交学校 为准
学校持股股权红利	50分 / 10万元	

(3) 专利实施收益达 15 万元 / 年得 100 分，技术转让费达 20 万元 / 年得 100 分（均以到校实际收益为准）。

#### 八、事故(教学、科研)扣分

III级事故(一般)	II级事故(重大)	I级事故(特大)
300	600	1000

教学事故的等级认定依据教务处《东南大学教师教学工作基本规范》，科研事故的等级由科技处认定。

#### 九、临时性评价指标

由部门提出具体的考核指标，报学校审批后实施。一些承担部分行政工作的教师由各单位根据其实际完成的行政工作情况提出附加分值，经相关职能部门认定后计入总分。

#### 十、聘期成果计算时限

聘期内完成的成果按聘用年度（三个自然年度）计算，教学工作量则按公布的自然年度（春学期-短学期-秋学期）计算。

附表一

讲课修正系数表

类别	项 目		修正系数
授课人数	本科生	60人以下	1
		60—120人	1.15
		120人以上	1.25
	研究生	10人及以下	0.8
		10人以上	同本科生系数
授课方式	习题课		0.9
	开新课		1.1
	实习、实验课、课程设计		见注1
	上机指导、随堂实验		0.55
	体育训练		见注2
	用外语授课		见注3
课程类型	研究生学位课		1.1
	本科生基础课、主干课		
	选修课		0.95
	大学外语课、研究生外语		0.85
	体育课		0.8

注1：实践环节：指导生产实习带20人一周按9课时，外地按11课时，野外按13课时，课程设计、大型综合实验30人一周按8课时，独立设置实验课1学时按0.65课时计算，强化班按同课程计算课时；

注2：体育训练的课时折算：指导高水平体育运动队训练，每周指导8—10小时，折算课时：总教练、主教练10—12课时，教练5—8课时；指导一般体育运动队训练，每周5—6小时，折算5课时；每周指导六个小班的群体活动（每天早操0.5小时，下午课外活动1小时），折算2课时。

注3：用外语教学根据该课程教学使用外文教材、外文授课、外文作业和考核等因素分别给予1.2—2.0的修正系数，具体由教务处根据双语授课认定书和教学检查结果认定（操作权限在院系管理员）。