

华南师范大学文件

华师〔2020〕166号

关于印发《华南师范大学专任教师聘期任务与考核管理指导意见（试行）》的通知

各学院、各部处、各单位：

根据《中华人民共和国教师法》《事业单位人事管理条例》《广东省事业单位工作人员考核办法（试行）》等有关规定，经学校教职工代表大会特别会议审议、校长办公会议讨论通过、党委常委会会议审定，现将《华南师范大学专任教师聘期任务与考核管理指导意见（试行）》印发给你们。请各教学科研单位遵照学校指导意见，结合各单位实际，按照“一院一策”的原则制定《二级单位专任教师聘期任务与考核管理实施细则》，推动学校事业快速发展。

华南师范大学
2020年12月28日

华南师范大学专任教师 聘期任务与考核管理指导意见（试行）

教师考核管理是完善现代大学内部治理、激发教师队伍创新活力、提高大学办学质量水平的关键抓手。为探索构建基于岗位职责和目标任务的分层分类考核管理与激励机制，激发教职员立足岗位、追求卓越、创新发展的内在动力，加快推进世界一流学科、高水平大学和“新师范”建设，打造教师教育优势突出的创新型高水平大学提供强有力人才队伍支撑，现提出如下指导意见。

一、指导思想

深入贯彻落实国家和广东省关于高校教师岗位聘用与考核管理有关政策精神，以竞争激励为核心，以师德为先、教学为要、科研为基、发展为本为基本要求，深化教育评价改革，着力明确岗位职责，规范考核程序，强化结果运用，调动和激发广大教职员立足岗位、追求卓越、创新发展的动力与活力，为加快建设世界一流学科和高水平大学、打造教师教育优势突出的创新型高水平大学提供强有力保障。

二、基本原则

（一）尊重规律，适应发展。学校专任教师考核内容和指标体系的设计，要全面贯彻党的教育方针，体现立德树人根本要求，充分尊重现代大学的功能承载和发展规律，统筹设计各级各类人

员在人才培养、科学研究、公共服务中的岗位职责和工作任务，引导广大教师提高教学质量和科研水平，积极参与和服务学校公共事务。要在尊重规律的同时，注意考虑学校现阶段的发展目标，围绕学校当前和今后一个时期的战略重点进行内容构建和指标设计，并根据发展变化进行必要的动态调整，通过岗位目标任务推动学校事业发展，引领教师专业发展。

（二）分层分类，竞争激励。学校专任教师考核管理要立足学校事业多元发展需求和教师个性特长发挥，按教学为主型、教学科研并重型、科研为主型三种岗位对专任教师进行分类管理，对不同类型岗位指标和权重进行差异化设计，引导教师找准定位、立足岗位、创新发展；要充分考虑同一类型岗位中不同层次人员在工作职责、视野水平、资源条件等方面的差异，在分类考核基础上，按照正高、副高和中级及以下三个层次适度进行分层管理，促进教师在同类型、同层次人员之间以平均业绩为基准进行比较和竞争，确保教师考核管理工作更加科学、合理和公平。

（三）统筹整合，关联运用。学校专任教师考核管理要强化顶层设计和统筹协调，注重学校职能部门之间、学校与二级单位之间的密切配合与一体互动，避免各个领域的单兵突进和各自为政，在增强考核管理科学性的同时，也尽量减轻二级单位、教师重复性的工作；要高度重视教师考核结果的综合运用，将考核结果与薪酬绩效、岗位聘用、晋升发展、表彰奖励等方面密切关联和深度挂钩，确保通过考核管理真正实现教师队伍“多劳多得”

“优劳优酬”“能上能下”和“进退留转”，着力激发学校教师队伍活力，提高教师队伍发展水平。

（四）规范易行，平稳过渡。学校专任教师考核管理要从传统“粗放式”向“精细化”转型，围绕程序方法、对象区分、内容指标、组织实施、结果运用等重点领域和关键环节，进行精心的制度设计和建构，力图使学校教师考核管理制度和实践操作既周全严密，又简便易行，既一体设计，又平稳过渡；要注意制度的刚性约束和对教师人文关怀的有机结合，在坚持标准、规范程序的同时，将尊重人才、鼓励创新、宽容失败等精神理念融入制度设计和执行之中，确保考核管理制度获得广大教师的理解和认同，最终实现对教师学术动力和工作活力的有效激发。

三、对象范围

（一）此次聘期目标任务与考核管理改革，重点是二级教学科研单位专任教师。

（二）已纳入《华南师范大学高层次人才特殊支持计划实施办法（试行）》（华师党委〔2019〕59号）管理的高层次人才，一并纳入此次聘期目标任务与考核管理范围。

（三）处于引进协议期的引进人才（包括杰出人才、领军人才、青年拔尖人才、骨干教师等）暂不纳入，待协议期结束后再纳入。

（四）青年英才、青年英才（博士后）、博士后、预聘制教学科研人员暂不纳入，待获得长聘后再纳入。

(五) 校内辅系列专业技术人员、管理人员、工勤技能人员聘期任务与考核管理改革工作后续跟进推进。

四、分类聘岗

根据学校发展定位，结合教师队伍情况，对全体专任教师岗位进行分类管理。专任教师岗位分三种类型：教学为主型、教学科研并重型、科研为主型。每一名专任教师根据学校岗位类型，在个人自主申报的基础上，由二级单位研究决定聘用岗位类型，报学校核准（每一个聘期四年）。岗位类型确定后，聘期内不得申请转换。

(一) “教学为主型” 岗位。主要包括：

1. “公共课” 教师。指主要承担本科和研究生公共必修课程的专任教师。

2. “教学法” 教师。指各二级单位从事“学科课程与教学论”教学与研究工作的专任教师。

3. “术科课” 教师。指主要从事音乐、美术、体育等术科基础课程教学工作的专任教师。

4. 其他。指长期主要从事教学工作，热爱教学且业绩突出，或因年龄（男性 55 周岁以上，女性 50 周岁以上）、身体等原因不适宜从事“教学科研并重型”和“科研为主型”岗位工作的专任教师。

学校按 15% 的比例设定“教学为主型”专任教师岗位数量；马克思主义学院、外国语言文化学院、国际文化学院、音乐学院、

美术学院、体育科学学院和南海校区教学科研单位可根据实际情况适当上浮比例；其他教学科研单位选择进入此类岗位的专任教师数量原则上控制在本单位专任教师总数的 15%以内；无本科专业的研究机构原则上不设此类岗位。

申请“教学为主型”岗位的专任教师，职称晋升须对应选择“教学为主型”教师系列。

（二）“科研为主型”岗位。主要包括：

1. 承担重大科研任务教师。指聘期内正在主持承担国家基金重大研究计划集成项目、国家重点研发计划项目、国家科技重大专项项目、国家重大科研仪器研制项目、国家自然科学基金重点项目、国家自然科学基金杰出青年基金项目、国家社会科学基金重大项目、国家社会科学基金重点项目、教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目（含委托）等重大重点项目的负责人。

2. 研究机构教师。指暂无本科专业，且确实无法在相近学院和学科承担足够本科教学工作的实体性研究院、研究中心的专任教师。

3. 其他。指近期需集中精力从事科研攻关，聘期内有望冲击国家重点人才、申获重大科研项目或国家重要科研奖项的高层次人才和青年拔尖人才。

学校按 15%的比例设定“科研为主型”专任教师岗位数量；实体性研究院、研究中心根据实际情况核定，其他教学科研单位选择进入此类岗位的专任教师数量原则上控制在本单位专任教

师总数的 15%以内。

申请“科研为主型”岗位的专任教师，职称晋升须对应选择“科研为主型”教师系列或研究系列。

（三）“教学科研并重型”岗位。除纳入“教学为主型”和“科研为主型”教师岗位的专任教师外，各教学科研单位专任教师均须进入此类岗位。

申请“教学科研并重型”岗位的专任教师，职称晋升须对应选择“教学科研并重型”教师系列。

各二级单位须按照学校三类岗位分类和结构比例控制，结合本单位发展实际，本着“人岗相适、人尽其才”的原则，对“教学为主型”和“科研为主型”教师岗位比例进行微调，报学校批准。

五、以岗定责

根据学校基本功能，结合办学实际需求，每一名专任教师基本岗位职责均包括三个方面内容：人才培养、科学研究、公共服务。不同类型岗位专任教师根据学校和二级单位事业发展定位确定各项岗位职责的不同权重。其中，“教学为主型”岗位教师，三个部分权重分别为 6: 2: 2；“教学科研并重型”岗位教师三个部分权重分别为 4: 4: 2；“科研为主型”岗位教师三个部分权重分别为 2: 6: 2。

（一）人才培养。坚持立德树人，把深化教育教学改革、提高人才培养质量作为教师考核的基本要求。主要包括本科生教

学、研究生教学、教育教学改革等三个方面。学校基于全校本科生和研究生教学工作量和专任教师总数测算和确定教学工作量，在三类教师中适度进行权重区分。

1. 本科生培养工作

(1) “教学为主型”岗位教师本科课堂教学工作量每年应不低于 320 学时，其中非正式课程教学工作量不超过 80 学时。

(2) “教学科研并重型”岗位教师本科课堂教学工作量每年应不低于 160 学时，其中非正式课程教学工作量不超过 40 学时。

(3) “科研为主型”岗位教师本科课堂教学工作量每年应不低于 80 学时，其中非正式课程教学工作量不超过 20 学时。

各二级单位可参照学校指导标准，根据本单位本科教学工作总量和专任教师数进行测算，合理划定不同类型、不同职称教师的本科教学工作量，确保本单位本科教学工作任务的全面完成。落实教授为本科生上课制度，每位教授每年必须承担一定数量的本科教学工作任务(每年为全日制本科生开设一门不低于 2 学分的理论课或独立开设的实验课)；无本科专业的研究机构不作硬性要求，但鼓励和支持参与本科教学工作。

2. 研究生培养工作

(1) 研究生导师承担研究生课堂教学工作量(校管和院管课程)每年应不低于 48 学时。

(2) 研究生公共课教学任务由相应学院承担，可按一定关系换算为本科教学工作量。

(3) 未担任研究生导师的专任教师承担研究生课堂教学工作任务，可按一定关系换算为本科教学工作量。

(4) 硕士生导师每指导一名全日制硕士研究生，每年计 32 学时工作量；博士生导师每指导一名全日制博士研究生，每年计 48 学时工作量。

各二级单位可参照学校指导标准，根据本单位研究生教学工作总量和导师数进行测算，合理划定硕士生导师和博士生导师的研究生课堂教学工作量，合理确定研究生教学工作量和本科教学工作量的换算关系，确保本单位研究生教学工作任务的全面完成。学校鼓励二级单位联合培养研究生，互开专业课。

3. 教育教学改革工作

不同类型岗位教师根据学校和本单位本科、研究生教育教学改革工作需求，选择承担相应的本科和研究生教育教学改革基本工作量。主要包括：

(1) 指导学生实习实践。包括指导本科毕业论文（设计），专业实习、毕业实习和见习、实践研习等。

(2) 参与教学改革研究。包括发表教学论文、出版教材，参与校级及以上教学质量工程和教改项目、研究生教育创新计划项目、综合性设计性实验教学项目、专业建设项目、课程建设项目、举办专题学术讲座等。

(3) 指导学生课外学术科研和学科技能提升。包括指导学生参加创新创业活动和竞赛、校级及以上科研立项、学科竞赛、

科技发明、体育竞赛等。

各二级单位根据本单位教育教学改革工作实际，进一步细化本科和研究生教育教学改革任务清单，确定三类岗位教师教育教学改革工作的基本任务要求，引导广大教师积极参与教育教学改革，提高人才培养质量和水平。原则上每位教师每年均须参与和承担教育教学改革工作。

(二) 科学研究。突出质量导向，把学术创新、社会贡献以及支撑人才培养情况作为教师科研考核的导向要求。

1. 任务内容。主要包括学术论著、科研项目、科研经费、其他重要成果等4个方面。

(1) 学术论著。包括学术论文、学术著作(含译著)、教材等。

(2) 科研项目。包括上级主管部门或机构批准立项的国家级、省部级、市厅级纵向科研项目；横向项目。

(3) 科研经费。包括纵向和横向科研项目实际到账经费。

(4) 其他重要成果。包括软件开发、技术创新、专利成果转化、技术推广、标准制定、决策咨询、新品种、新药品、艺术创作和体育竞赛等成果。

2. 任务要求。学校以比全校专任教师(分文科、理工科、术科)上一个聘期(四年)科研业绩平均水平(同时参考中位数水准)略低的标准测算和确定专任教师下一个聘期(四年)科研基本工作任务。具体如下：

(1) 正高级岗位教师一个聘期内原则上应在本学科领域国内外同行公认的顶级期刊发表 1 篇学术论文,或在权威期刊发表 2 篇学术论文,或出版 1 部高水平的学术著作;主持部级及以上科研项目 1 项,或通过服务经济社会发展获得较大额度的经费支持。

(2) 副高级岗位教师一个聘期内原则上应在本学科领域国内外同行公认的权威期刊发表 1 篇学术论文,或出版 1 部较高水平的学术著作;主持省级及以上科研项目 1 项,或通过服务经济社会发展获得一定额度的经费支持。

(3) 中级及以下岗位教师一个聘期内原则上应在本学科领域国内外同行公认的专业期刊发表 1 篇学术论文,或出版 1 部学术著作;主持市厅级及以上科研项目 1 项,或通过服务经济社会发展获得经费支持。

上述聘期科研任务为“教学科研并重型”岗位教师基本标准,“教学为主型”岗位教师可适当下调(“教学为主型”教师主持市厅级及以上教改项目可视同相应级别的科研项目);“科研为主型”岗位教师应适当上调。

3. 学院操作。各二级单位可参照学校指导标准,结合本单位实际,合理确定本单位专任教师聘期科研任务要求。具体如下:

(1) 各二级单位须紧紧围绕本单位中长期事业发展规划,紧扣重点目标和任务,对标标杆学校、学院和学科的发展水平,统筹确定本单位专任教师科研任务内容。

(2) 各二级单位须参考学校指导标准，以本单位各层次专任教师上一个聘期科研业绩平均水平（同时参考中位数水准）研究确定下一个聘期专任教师科研基本工作任务，确保本单位科研总体业绩和平均水平的稳步提升。

(3) 各二级单位须根据事业发展需求，按照国内外同行公认的原则，经学术分委员会慎重研究确定本学科领域的顶级期刊、权威期刊和其他本学科公认的代表性成果清单，由学校征求校外同行专家意见后研究确定。

(4) 学校支持专任教师加强科研合作、促进学科交叉融合，鼓励各二级单位根据实际情况确定共同参与重大重点项目、共同署名重要学术成果、跨聘期执行科研项目等事项的业绩认定办法。

(三) 公共服务。强化贡献导向，引导广大教师积极参与学校治理，服务经济社会发展。主要包括参与校内公共事务和校外服务社会发展两个方面。

1. 校内公共事务。每一名教师应积极参与学校、二级单位的公共事务，为学校、学院民主治理、学科建设、人才培养等提供相应服务，具体包括：

(1) 承担校院层面的公共职务。包括担任校（院）工会主席、工会委员；校（院）教代会委员；校（院）学术委员会主任、委员；院长助理、系主任、教研室主任、教工党支部书记等。

(2) 为学科建设提供服务。包括兼任科研秘书、实验中心

主任、博士后工作秘书；参与学科评估、实验室建设、平台建设、奖项或项目申报等公共事务。

（3）为师资队伍建设提供服务。包括兼任党务秘书、组织人事秘书；参与人才引进、师德师风建设、青年教师培养等公共事务。

（4）为人才培养提供服务。包括兼任学生党支部书记、导师组组长、实习主任、学生班主任、兼职辅导员、学生社团指导教师、暑期“三下乡”带队教师；参与学生思想政治教育、心理健康咨询等工作。

2. 校外服务社会发展。每一名教师应结合学校和二级单位服务社会发展需要和自身优势，积极主动承担下列服务社会发展公共事务，具体包括：

（1）担任与所从事教学科研密切相关或有助于提升学校声誉的非取酬性学术团体、社会团体职务；利用专业知识提供公益性社会服务。

（2）参与国家、省、市、县（区）、乡镇各级政府部门决策咨询，撰写有价值的咨询报告、政策方案等。

（3）利用自身专业所长，积极开展产学研活动，为国家和区域经济社会发展提供支持和帮助，产生良好效益。

各二级单位可根据学校指导意见，结合本单位学科和师资队伍建设、人才培养、内部治理、社会服务等实际需求，进一步细化公共服务任务清单，确定三类岗位教师公共服务的基本任务要

求，引导广大教师积极参与本单位公共事务，营造团结协作、人人参与的和谐氛围。原则上每位教师每年均须参与和承担本单位公共事务。

六、高端奖励

在明确教师聘期目标任务的同时，改革现有科研业绩评价方案，将各职能部门设立的业绩奖励统一归口，建立学校高端业绩奖励清单（高端业绩奖励清单另文发布）。

（一）高端引领。学校高端业绩奖励清单，按照直接支撑一流学科和高水平大学建设的标准进行确定，包括人才培养、科学研究和社会服务等领域的标志性、高显示度的成果，由学校直接奖励给个人或团队。

（二）统一归口。学校统一建立高端业绩奖励清单，统一确定奖励标准，各职能部门和相关单位原则上不再针对专任教师个人或团队单独设置学校层面的业绩奖励。

（三）任务折抵。各类岗位专任教师聘期内获得相应的高端业绩，聘期科研任务视为当然合格，同时可按同一业绩不重复的原则获得学校层面的相应奖励。

各二级单位应在学校高端业绩奖励之外，结合本单位改革发展需求，研究制订其他人才培养、科学研究和社会服务业绩奖励清单，合理划定奖励范围和标准，着力提高学科发展水平，提升核心竞争力。

七、分层考核

根据专任教师工作任务完成情况，结合学校事业发展需求，对教师进行考核。考核分年度考核和聘期考核，主要在本单位同层次人员之间进行比较，探索多元评价有机结合。其中，立德树人是教师岗位的天然职责，师德师风是专任教师考核的第一标准，学校实行师德师风“一票否决”制，教师有师德师风禁行行为的，年度考核和聘期考核不合格。

（一）年度考核

年度考核重点考察“人才培养”和“公共服务”任务的完成情况，适当兼顾“科学研究”任务进展情况。年度考核结果与聘期考核关联，与薪酬绩效、职务晋升、岗位聘用、晋升发展、表彰奖惩等挂钩。

1. 考核等次。年度考核分“优秀”“合格”“基本合格”和“不合格”4个等次。具体如下：

（1）优秀。超额完成年度基本工作任务，且业绩突出者，经综合评定，可定为“优秀”。各单位“优秀”比例一般不超过参加考核人数的15%。

（2）合格。完成年度基本工作任务，取得一定成绩，积极参与学校和学院公共事务的，经综合评定，可定为“合格”。

（3）基本合格。未完成年度基本工作任务，或思想政治和业务工作表现一般、敬业和奉献精神不足的，经综合评定，可定为“基本合格”。其中，年度“人才培养”“公共服务”工作任务完成度低于80%的，原则上应定为“基本合格”。

(4) 不合格。未完成年度基本工作任务，或出现重大工作失误、存在学术不端、违反师德师风和违法违纪等行为的，经综合评定，原则上应定为“不合格”。其中，年度“人才培养”“公共服务”工作任务完成度低于50%的，原则上应定为“不合格”。

2. 分层评价。年度考核原则上按照正高、副高、中级及以下三个层次人员进行，适当兼顾“教学为主型”“教学科研并重型”和“科研为主型”的教师岗位分类，各层次人员“优秀”比例一般不超过参加考核人数的15%。

3. 分类推先。在年度考核“优秀”人员中，经各单位综合评定，可按照不高于参加考核人数5%的比例，分类推荐“人才培养”“科学研究”“公共服务”先进个人候选人，参加学校年度先进个人竞争评选。

(二) 聘期考核

聘期考核综合考察教师聘期任务完成情况，以年度考核结果为基础，重点考察“科学研究”任务的完成情况。聘期考核结果与薪酬绩效、职务晋升、岗位聘用、晋升发展、表彰奖惩等挂钩。

1. 考核等次。聘期考核分“优秀”“合格”“基本合格”和“不合格”4个等次。具体如下：

(1) 优秀。超额完成聘期工作任务，且在本单位同层次岗位人员中业绩突出者，经综合评定，可定为“优秀”。各单位“优秀”比例一般不超过参加考核人数的15%。

(2) 合格。完成聘期工作任务，取得较好工作业绩，经综

合评定，可定为“合格”。其中：

①聘期内年度考核1次“基本合格”，但“科学研究”聘期任务完成度高于50%的，聘期考核可确定为“合格”。

②聘期内年度考核1次“不合格”，但“科学研究”聘期任务完成度高于50%，综合考虑教师整体表现情况，聘期考核可确定为“基本合格”或“合格”。

(3)基本合格。未完成聘期工作任务，或思想政治和业务工作表现一般、敬业和奉献精神不足的，经综合评定，可定为“基本合格”。各单位“基本合格”比例一般控制在参加考核人数的2%-5%之间。其中：

①聘期内年度考核2次及以上“基本合格”，或1次“基本合格”且1次“不合格”的，聘期考核原则上应确定为“基本合格”。

②聘期内年度考核均为“合格”等次以上，但“科学研究”聘期任务完成度低于50%的，聘期考核原则上应确定为“基本合格”。

(4)不合格。聘期内出现重大工作失误，存在学术不端，违反师德师风和违法违纪等行为，引发严重后果的，经综合评定，原则上应定为“不合格”。其中，聘期内年度考核2次及以上“不合格”，聘期考核原则上应确定为“不合格”。

2. 分层评价。聘期考核原则上按照正高、副高、中级及以下三个层次人员进行，适当兼顾“教学为主型”“教学科研并重型”

和“科研为主型”的教师岗位分类，各层次人员“优秀”比例一般不超过参加考核人数的15%。

（三）程序方法

1. 年度考核。年度考核以二级单位为主，学校复核审查。考核程序包括：

（1）个人自评。教师个人按照统一要求申报年度工作任务完成情况，进行自我评定。教师个人自评结果作为本单位考核评价工作小组评议的参考。

（2）同行互评。本单位正高、副高、中级及以下三个层次人员之间进行交叉互评。本单位不同层次人员之间的交叉互评结果作为考核评价工作小组评议的参考。

（3）小组评议。二级单位组建包括党政领导、学术分委员会主任、工会主席和不同类型、不同职称教师代表组成的教师考核评价工作小组。由教师考核评价工作小组在个人自评、同行互评的基础上，就每一名教师“人才培养”“科学研究”和“公共服务”情况进行综合评议，提出评议意见，形成考核等次建议。

（4）院长评定。学院院长在综合教师个人自评、同行互评、小组评议的基础上，经与本单位党组织书记商量，形成最终评定意见，并与教师本人进行反馈沟通，进行必要的提醒和建议。

（5）结果公示。教师年度考核材料和年度考核结果应在单位内部进行公示。公示期为5个工作日。

（6）申诉复核。教师个人对学院评定意见不服，可于5个

工作日内提出申诉，由学院教师考核评价工作小组在 15 个工作日内进行复审评议，与院长商议形成最终评定意见。

(7) 学校审查。二级单位须在完成年度考核（含申诉复核）后 15 个工作日内向学校人事处书面汇报单位年度考核情况，包括考评程序、考核结果、有关特殊事项的处理情况以及有关文书档案材料。学校人事处就有关程序、考核结果和特殊事项处理情况进行审查，最终提请校长办公会议研究决定。

2. 聘期考核。聘期考核由学校和二级单位共同组织实施。考核程序包括：

(1) 方案制定。二级单位根据学校精神制定本单位教师聘期考核工作方案，提请学校审定。

(2) 个人自评。教师个人按照考核工作方案统一要求申报聘期工作任务完成情况，进行自我评定。

(3) 业绩公示。教师聘期工作任务完成情况和主要业绩应当在学校和学院进行公示，接受学校相关职能部门和广大师生员工的监督检查。

(4) 同行互评。本单位正高、副高、中级及以下三个层次人员之间进行交叉互评。

(5) 小组评议。二级单位组建包括党政领导、学术分委员会主任、工会主席和不同类型、不同职称教师代表组成的教师考核评价工作小组。由教师考核评价工作小组在个人自评、同行互评的基础上，就教师“人才培养”“科学研究”和“公共服务”

情况进行综合评议，提出评议意见，形成考核等次建议。

(6) 院长评定。学院院长在综合教师个人自评、同行互评、小组评议的基础上，经与本单位党组织书记商量，向学校提出对教师个人的评定意见和聘岗建议。

(7) 学校审定。学校教师考核评价工作领导小组对学院考评程序、考核结果建议、有关特殊事项的处理情况以及有关文书档案材料进行审查，提出考核结果意见和聘岗建议，提请校长办公会议研究决定。

(8) 公示复核。学校就教师聘期考核结果进行公示。公示期为 5 个工作日。教师个人对学校评定意见不服，可于 5 个工作日内提出申诉。学校教师考核评价工作领导小组进行复审评议，形成意见，提请校长办公会议最终决定。

八、结果运用

学校教师年度考核和聘期考核结果与薪酬绩效、职务晋升、岗位聘用、晋升发展、表彰奖惩等方面密切关联和深度挂钩。

(一) 薪酬绩效

改革学校现有薪酬分配方式，建立年度考核、聘期考核与薪酬待遇的关联机制，按照“保基本、强激励、奖高端”的原则，探索构建基于“职务职级+基本工作量+奖励绩效+高端业绩”多劳多得、优劳优酬、竞争激励的薪酬分配体系。

1. 薪酬结构

(1) 基本工资（一级分配）。将现有财政统发工资、住房改

革补贴作为“基本工资”，按照教师职务职级和聘用岗位等级，由学校按月发放至教职员工。

(2) 基本工作量绩效(二级分配)。将现有教学科研业绩津贴中的“教学业绩津贴”(包括“基本教学业绩”和“教学工作量业绩”)以及部分核增绩效奖励核算至二级单位，作为本单位教职员工“基本工作量绩效”，由二级单位根据学校公布标准并结合本单位实际研究确定发放标准，按月发放至教职员工。

(3) 奖励绩效(二级分配)。将现有二级单位目标绩效考核奖励、科研业绩津贴、部分核增绩效奖励一并核算至二级单位，连同二级单位创收留存一起作为本单位教职员工奖励绩效，由二级单位根据本单位专任教师聘期任务与考核管理实施细则，按照多劳多得、优劳优酬的方式给予奖励。

(4) 高端业绩奖励(一级分配)。将现有科研业绩奖励和教务、科研、学生等部门关于教师个人或团队的奖励一并整合，作为学校高端业绩奖励，由学校根据获奖情况直接奖励至个人或团队。

2. 考核关联

(1) 对于年度考核“优秀”的教职员工，应在“奖励绩效”中予以奖励，原则上应明显高于二级单位教职工“奖励绩效”平均水平，具体标准由二级单位研究制定。

(2) 对于年度考核“基本合格”的教职员工，该年度“奖励绩效”发放标准不得高于本单位“奖励绩效”平均数的50%，

下一年度“基本工作量绩效”按60%发放。

(3) 对于年度考核“不合格”的教职员工，该年度“奖励绩效”不予发放，下一年度“基本工作量绩效”不予发放。

(二) 岗位聘用

1. 聘期考核为“优秀”，可在下一个聘期申请提高岗位聘用等级。具体由学校和二级单位根据实际情况研究确定。

2. 聘期考核为“合格”，按照职称对应岗位或现聘岗位进行续聘。

3. 聘期考核为“基本合格”，降低一个岗位等级予以聘用，或转聘辅系列专业技术岗位或行政管理岗位。

4. 聘期考核为“不合格”，下一聘期降低两个岗位等级予以聘用，视情况转聘辅系列专业技术岗位或行政管理岗位，或解聘。

5. 连续两个聘期均为“基本合格”，下一聘期降低三个岗位等级予以聘用，视情况转聘辅系列专业技术岗位或行政管理岗位，或解聘。

6. 年度考核为“基本合格”和“不合格”，下一年度不得申请岗位晋级；聘期考核为“基本合格”和“不合格”，下一个聘期内不得申请岗位晋级。

7. 若降低岗位等级后已超出学校最低岗位等级，则必须转岗或解聘。

8. 连续两年年度考核均为“不合格”或连续两个聘期考核“不合格”，予以解聘。

9. 聘期内年度考核均为“合格”等次以上，但因“科学研究”聘期任务完成度低于 50%而被评定为聘期考核“基本合格”的，在下一个聘期内获得高端业绩奖励清单所列“科研任务视为当然合格”业绩的，可在该项业绩获得当年起恢复原岗位等级，恢复岗位晋级申请资格。

（三）晋升发展

1. 职称晋升。年度考核为“基本合格”或“不合格”，下一年度不得申请职称评审；聘期考核为“基本合格”或“不合格”，下一个聘期不得申请职称评审。

2. 成长发展。年度考核为“基本合格”或“不合格”，下一年度不得申请学校各类访学资助、竞争性人才项目申报；聘期考核为“基本合格”或“不合格”，下一聘期不得申请学校各类访学资助、竞争性人才项目申报。

3. 聘期内年度考核均为“合格”等次以上，但因“科学研究”聘期任务完成度低于 50%而被评定为聘期考核“基本合格”的，在下一个聘期内获得高端业绩奖励清单所列“科研任务视为当然合格”业绩的，可在该项业绩获得当年起恢复职称评审申请资格和各类访学资助、竞争性人才项目申报资格。

（四）表彰奖励

1. 学校对在年度考核和聘期考核中获得“优秀”和获得高端业绩的教职员工，根据实际情况给予表彰和奖励，在岗位晋级、评优评先、成长发展等方面予以优先支持。

2. 年度考核为“基本合格”或“不合格”，下一年度不得申请学校各类评优评先和表彰奖励；聘期考核为“基本合格”或“不合格”，下一聘期不得申请学校各类评优评先和表彰奖励。

3. 聘期内年度考核均为“合格”等次以上，但因“科学研究”聘期任务完成度低于 50%而被评定为聘期考核“基本合格”的，在下一个聘期内获得高端业绩奖励清单所列“科研任务视为当然合格”业绩的，可在该项业绩获得当年起恢复学校各类评优评先和表彰奖励申请资格。

九、团队考核

学校努力促进教师队伍的团结合作和协同创新，鼓励符合条件的教师组成科研团队，与学校签订团队科学研究目标任务协议，学校根据协议对团队教师的科学研究聘期任务完成情况进行考核。

（一）资格条件

1. 申请团队考核需明确 1 名团队负责人，负责人在聘期内应有在研国家级重大、重点项目或特大横向项目，具有较好的组织协调能力和培养中青年教师的能力，年龄一般不大于 58 周岁。

2. 团队其他成员已取得的研究成果应与团队研究方向接近或具有辅助支撑作用，团队内部专业结构和年龄结构较为合理，年龄一般不超过 55 周岁。

3. 团队成员规模一般控制在 10 人以内，对跨学科研究项目允许组建跨单位科研团队。

(二) 目标任务

科研团队目标任务应清晰明确，突出高端导向，聘期内至少取得下列重大标志性成果中的 1 项：

1. 获批国家级或部省级科研机构（平台）或国家高端智库。
2. 获批国家级重大、重点科研项目或特大横向项目。
3. 获得国家级重要科研奖项。

4. 在《Nature》《Science》《Cell》等刊物上发表第一作者或通讯作者的学术论文。

5. 从事科技成果转化产生经济效益 1000 万元以上（需有第三方机构认定证明）。

6. 培育 1 名国家级高层次人才。

团队成员的人才培养、公共服务聘期任务执行二级单位实施细则规定的标准。如聘期内科研团队未取得上述标志性成果，团队成员科学研究业绩按照学校和二级单位规定的相应岗位科学研究目标任务要求进行考核。

(三) 程序方法

1. 由团队负责人向二级单位提出申请，提交团队项目论证书，论证书应明确团队成员、任务分工、研究基础、目标任务、保障措施等。

2. 学院学术分委员会对团队项目论证书提出的研究目标的科学性、可行性等进行学术评议。

3. 学院党政联席会议研究提出具体意见并报学校教师考核

评价工作领导小组审定。

4. 学校、学院与团队负责人签订聘期目标任务协议。

5. 团队根据聘期目标任务要求，认真进行任务分解，学校、团队负责人与每位成员签订聘期目标任务。

6. 团队成员按要求完成人才培养、公共服务目标任务，按要求参加年度考核。

7. 学院根据协议对团队进行聘期考核，团队聘期考核合格的，团队成员科学研究聘期任务视为合格。

8. 团队聘期考核优秀的，由学院根据实施细则进行奖励，具体分配由团队负责人决定。

9. 团队负责人或超过 1/3 团队成员发生变动的，需重新申报团队考核。

十、有关说明

（一）学院院长、副院长应统筹协调行政管理和教学科研工作，其聘期目标任务由各二级单位根据实际情况进行相应调整，原则上不得低于同类型同层次专任教师岗位目标任务的 50%。

（二）党政管理机构、教辅机构的“双肩挑”人员应以行政管理为主要任务，聘期教学科研目标任务由各学术依托单位根据实际情况进行相应调整，原则上不得低于同类型同层次专任教师岗位目标任务的 30%。

（三）纳入学校“特支计划”的人选，除参与完成聘期基本工作任务及考核外，还需根据人才层次，参照引进人才标准对应

增加高水平教学科研业绩要求。

（四）对因疾病、生育、进修访学、借调、挂职等特殊情况无法完成年度或聘期任务的，由二级单位和学校研究确定考核等次。

（五）本指导意见自发布之日起试行，由人事处负责解释，学校以往规定与本意见不一致的，以本意见为准。

华南师范大学校长办公室

2020年12月29日印发

责任校对：王赵雄 邓静薇