

汕头大学教师聘任和考核办法（试行）

（2015年7月3日校领导会议讨论通过）

第一章 总则

第一条 为建设一支素质优良、结构合理、流动有序的高水平教师队伍，进一步规范教师职务聘任和考核工作，根据《中华人民共和国教师法》、《中华人民共和国高等教育法》等法律法规以及相关文件精神，结合我校实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于汕头大学专任教师的聘任和考核。本办法所称的“专任教师”指在我校专门从事教学科研工作的专业技术人员。

第三条 教师职务聘任和考核工作遵循总量控制、按需设岗、公开招聘、平等竞争、择优聘任、以岗定薪、严格考核、合同管理的原则，维护教师合法权益与维护学校整体利益相结合，提高我校学术水平和办学效益。

第四条 教师职务聘任和考核工作坚持以人为本，尊重知识、尊重人才、尊重创造，强化竞争激励机制，为教师学术发展营造良好环境。

第五条 学校建立科学的教师考核评价体系。

教师考核工作根据教师类别和级别，年度考核和聘期考核相结合，定性与定量相结合，考核教师的教学、科研、服务方面的业绩及发展潜力。考核结果作为续聘、解聘、调整职务、调整工资等的重要依据。

第二章 岗位设置

第六条 学校对教师岗位分类管理。

根据工作特点，教师岗位分为教学型、教学科研型、科研教学型三类岗位。教师在一个聘期内只能选择一种类型岗位且在聘期内不能转换岗位类别。教师专业技术资格发生变化的，下个聘期应申请与新获资格同类型的岗位。

第七条 教师岗位分为教授、副教授（高级讲师）、讲师、助教4个层级共13个等级（职级）。其中，教授为一至四级，副教授为五至七级，讲师为八至十级，助教为十一至十三级。各级教授岗位为正高级岗位，各级副教授岗位为副高级岗位，正高级岗位和副高级岗位为高级岗位；各级讲师岗位为中级岗位；各级助教岗位为初级岗位。

教学型和教学科研型设置一至十三级岗位，科研教学型设置一至六级岗位。

第八条 学校根据发展规划和实际工作需要，核定教师编制数，并在此编制数范围内设置各级教师岗位。

第三章 聘任

第九条 受聘教师应符合《中华人民共和国教师法》和《中华人民共和国高等教育法》的规定，具有严谨的学风和高尚的师德，具备工作岗位需要的知识技能以及教学、科研和社会服务能力。

第十条 学校制定各类各级教师岗位的基本任职条件（附件1《汕头大学教师岗位基本任职条件》），作为各级各类教师聘任的基本依据；制定各级各类教师的聘期职责要求（附件2《汕头大学各类各级教师聘期职责要求》），作为各级各类教师聘期考核的基本依据。

第十一条 各学院（部、中心）可在不低于学校规定的基本任职条件和聘期职责要求基础上制定本单位具体任职条件和职责要求，报学校批准后执行。

学校依据规定的任职条件聘任教师，确定教师的职务和职级，依照聘期职责要求进行考核。

第十二条 教师职务晋升按照教师专业技术资格评审的有关规定执行，经学校评审通过的予以聘任。教师职级在教师聘期届满时根据聘期考核结果按照任职条件进行调整，聘期内一般不调整。

符合下列条件之一的可以在聘期内调整职级：

- 一、教师专业技术资格发生变化；
- 二、教师达到教授一级、二级岗位申请条件，申请调整职级至教授一级、二级，经政府部门审批同意；
- 三、教师受到降级处分。

第十三条 学校根据教师受聘岗位和职级支付教师工资和福利待遇。

第十四条 受聘教师根据受聘的职务和职级，完成相应的职责。

受聘教师担任学校管理部门正副职负责人（以下称为“双肩挑人员”）或学院（部、中心）正职负责人的，学校保留其教师职务和职级。

任职期间，双肩挑人员及学院（部、中心）正职负责人主要完成其管理职责，但每年度应至少讲授1门本科生课程并完成基本服务要求。

受聘教师担任学院（部、中心）副职负责人、系主任和学校任命的其他相当职务者，须完成相应的教师岗位职责要求，并完成其管理职责。

第四章 合同管理

第十四条 学校与聘用的教师订立聘用(劳动)合同，合同期限一般不少于3年。如果因特殊原因，合同期限少于3年，则一般聘为教学型教师。

第十五条 事业编制教师的聘用合同按照《事业单位人事管理条例》及相关规定执行，聘用制教师的劳动合同按照《中华人民共和国劳动法》及相关规定执行，外籍教师的合同按照国家外国专家局的相关规定执行。

第十六条 教师严重违反法律法规及学校规章制度的，学校按照合同条款解除与教师签订的合同。

第十七条 对于在聘期内晋升专业技术资格的教师，学校与其重新签订聘用(劳动)合同，新合同于该教师晋升专业技术资格次年8月1日起执行。

第五章 考核

第十八条 学校对教师的考核分为年度考核和聘期考核。

第十九条 年度考核结果分为非常优秀、超越期望、符合期望、需要提高、不合格共5个等次。聘期考核结果分为优秀、合格、不合格共3个等次。

第二十条 学校制定教师教学考核规则(附件3《汕头大学教师教学考核规则》)、教师科研考核规则(附件4《汕头大学教师科研考核规则》)和教师服务考核规则(附件5《汕头大学教师服务考核规则》)。各学院(部、中心)可在不低于学校考核规则要求基础上，制定本单位的考核细则，报学校备案。

第二十一条 年度考核

所有类型的教师均应参加年度考核。年度考核程序及要求如下：

一、各类型教师填写《汕头大学教师教学工作年度考核表》和《汕头大学教师服务工作年度考核表》，教学科研型教师和科研教学型教师还需填写《汕头大学教师科研工作年度情况登记表》。科研业绩特别突出的教师可向所在单位申请科研考核非常优秀等次；未申请的教师，其科研工作年度考核结果一般默认为符合期望等次；但考核期内没有任何可认可的科研业绩且没有科研活动的教师，其科研工作年度考核结果定为不合格等次。

二、学院(部、中心)将教师填写的《汕头大学教师教学工作年度考核表》送教

务处审核，将教师填写的《汕头大学教师科研工作年度情况登记表》送科研处审核，《汕头大学教师服务工作年度考核表》由所在教学单位审核。学院（部、中心）根据审核结果按照教学、科研、服务考核规则分别确定教师的教学、科研和服务工作的年度考核等次。

三、学院（部、中心）根据教师类型以及教学、科研和服务分项考核结果，综合确定年度考核等次。其中，评为非常优秀等次的教师数占本单位参加考核教师总数的比例不超过 15%，评为超越期望和非常优秀等次的教师数之和占本单位参加考核教师总数的比例不超过 30%。

（一）教学型教师：

1. 出现以下情况之一者，年度考核结果不得评定为非常优秀等次：（1）教学考核结果未达到非常优秀；（2）服务考核结果为不合格等次。
2. 教学考核结果为不合格或需要提高等次的，年度考核结果不得优于教学考核等次。

（二）教学科研型教师：

1. 出现以下情况之一者，年度考核结果不得评定为非常优秀等次：（1）教学考核结果和科研考核结果均未达到非常优秀等次；（2）教学考核结果和科研考核结果之一为符合期望或以下等次；（3）服务考核结果为不合格等次。
2. 教学考核结果为不合格或需要提高等次的，年度考核结果不得优于教学考核等次。
3. 教学考核结果为符合期望等次，但科研工作为不合格等次的，年度考核结果不得优于需要提高等次。

（三）科研教学型教师：

1. 出现以下情况之一者，年度考核结果不得评定为非常优秀等次：（1）科研考核结果未达到非常优秀；（2）服务考核结果为不合格等次。
2. 教学考核结果为不合格或需要提高等次的，年度考核结果不得优于教学考核等次。
3. 科研考核结果为不合格等次的，年度考核结果应为不合格等次。

（四）双肩挑人员和学院（部、中心）正职负责人：参加学校管理人员年度绩效考核，其教学工作年度考核结果由所在教学单位评价并提交学校综合考虑，如果其教学工作年度考核结果为需要提高或不合格等次，则其年度考核结果不得优于需要提

高或不合格等次。

(五)学院(部、中心)副职负责人,以及系主任和学校任命的其他相当职务者:接受教师年度考核,并同时接受所在单位的管理工作考核。学院(部、中心)根据其教学、科研和服务年度考核情况,并结合其管理工作情况,综合确定其年度考核等次。

第二十二条 聘期考核

一、对于聘期为3年的教师,各学院(部、中心)综合教师聘期内的教学、科研和服务工作情况,确定教师的聘期考核结果。其中,教学和服务工作参考各年度的考核结果,科研工作按照科研考核规则进行考核。

(一) 教学型教师:

1. 符合下列情况之一者,其聘期考核结果评定为优秀等次:

- (1) 聘期内各年年度考核结果均为非常优秀等次;
- (2) 聘期内年度考核结果为2次为非常优秀等次和1次为超越期望等次。

2. 符合下列情况之一者,其聘期考核结果应评定为不合格等次:

- (1) 聘期内年度考核结果中有1次不合格等次;
- (2) 聘期内年度考核结果中有3次需要提高等次。

出现上述两种情形之一,但聘期内教学取得特别突出业绩的教师,其聘期考核等次可不评定为不合格等次,但需报学校批准。

(二) 教学科研型教师:

1. 符合下列情况之一者,其聘期考核结果评定为优秀等次:

(1) 聘期内年度考核结果均为非常优秀等次,且聘期科研考核结果为优秀或合格等次;

(2) 聘期内年度考核结果为2次非常优秀等次和1次符合期望或超越期望等次,且聘期科研考核结果为优秀等次;

(3) 聘期内年度考核结果为1次非常优秀等次和2次超越期望等次,且聘期科研考核结果为优秀。

2. 符合下列情况之一者,其聘期考核结果应评定为不合格等次:

(1) 聘期内年度考核结果或聘期科研考核结果中有不合格等次;

(2) 聘期内年度考核结果中有1次需要提高等次,且聘期科研考核结果为基本合格等次;

- (3) 聘期内年度考核结果中有2次需要提高等次。

出现上面的三种情况之一，但聘期内科研工作取得特别突出业绩或教学业绩特别突出的教师，其聘期考核等次可不评定为不合格等次，但需报学校批准。

（三）科研教学型教师：

1. 符合下列情况之一者，其聘期考核结果评定为优秀等次：

（1）聘期科研考核结果为优秀等次，且聘期内年度考核结果为2次非常优秀等次，1次符合期望及以上等次；

（2）聘期科研考核结果为优秀等次，且聘期内年度考核结果为1次非常优秀等次和2次超越期望等次。

2. 符合下列情况之一者，其聘期考核结果应评定为不合格等次：

（1）聘期科研考核结果为不合格等次，且聘期内年度考核结果中没有非常优秀等次；

（2）聘期科研考核结果为基本合格等次，且聘期内年度考核结果中没有超越期望及以上等次；

（3）聘期科研考核结果为合格等次，但聘期内年度考核结果中有不合格等次或2次需要提高等次。

出现上面的三种情况之一，但聘期内科研工作取得特别突出业绩的教师，其聘期考核等次可不评定为不合格等次，但需报学校批准。

（四）双肩挑人员和学院（部、中心）正职负责人参加学校管理人员的聘期考核。此类人员若拟申请调整职级，则应按照教师聘期考核规则参加考核，评定考核等次。

（五）学院（部、中心）副职负责人，以及系主任和学校任命的其他相当职务者，接受教师聘期考核。学院（部、中心）根据其聘期考核情况，结合其管理工作情况，综合确定此类人员的聘期考核结果。

二、对于聘期长于3年的教师，各学院（部、中心）参照上述办法确定其聘期考核结果。

三、对于聘期不足3年的教师，各学院（部、中心）根据其聘期职责完成情况，确定聘期考核结果。

第二十三条 考核结果的使用

一、年度考核结果的使用

（一）年度考核结果是确定教师该年度奖励性绩效工资的重要依据。此外，年度考核结果为符合期望及以上等次的，下年度国家工资（如工资结构中包括此项，下同）

中薪级工资部分可晋升一级。

(二)对于年度考核结果为不合格和需要提高的教师，各单位要组织面谈沟通，分析原因及需要改进的问题，制定改进方案并督促改进。

二、聘期考核结果的使用

(一)对于聘期考核为合格以上等次的教师，一般可按照现聘职务续聘。其中：

1. 聘期考核（三年及以上聘期人员）结果为优秀等次的教师，校内岗位工资未达到所聘职级的封顶薪级的，可提高一级校内岗位工资。

2. 聘期考核（累计六年及以上聘期）结果累计达到2个优秀等次的教师，在岗位有空缺时可申请晋升一个职级。双肩挑人员和学院（部、中心）正职负责人，按照教师聘期考核规则参加考核并获得两个聘期优秀等次的，也可申请晋升一个职级。

3. 调整职级的教师，国家工资相应调整。晋升职级的教师若现校内岗位工资低于调整后职级的最低校内岗位工资，则调整其校内岗位工资到该职级的校内岗位工资范围。

4. 长聘机制：二级、三级教授连续2个聘期考核结果为优秀等次，则下一聘期合同期限为6年；其校内岗位工资未达到所在级别封顶薪级的，每三年可提高一级校内岗位工资。

(二)对于聘期考核结果为不合格的教师，根据严重程度，采用以下方式处理：

1. 对于经本人申请、所在单位同意且学校批准后给予整改聘期的教师，学校续聘一年，可降低其校内工资级别、职级、职务。对于整改聘期期满仍不能达到合格及以上等次的教师，学校可低聘、不再续聘或转岗。对于整改聘期达到合格或以上等次的教师，学校可续聘。

2. 不再续聘为教师。

3. 不再续聘。

第六章 组织实施

第二十四条 学校成立“汕头大学教师聘任和考核委员会”(以下简称“校聘委会”)，其主要职责是：根据有关政策和规章制度，组织实施学校教师聘任和考核工作，包括讨论决定各级职务聘任人选，研究与教师聘任有关的具体事项。

校聘委会设主席1名，成员若干名(由校领导和学术委员会推荐的教授代表担任)。校聘委会下设办公室，负责教师职务聘任和考核的日常工作，办公室挂靠人事

处，人事处负责人任办公室主任。

第二十五条 学院（部、中心）成立教师聘任和考核小组，其主要职责是：根据学校有关规定制定本单位的教师岗位设置方案和教师聘任工作细则，报学校批准后组织实施；组织实施本单位教师的聘期考核工作，确定各级各类教师的考核等级；负责本单位教师的聘任工作，向学校推荐拟聘正高职务的人选，提出副高职务及以下的聘任人选，报学校审批；负责本单位与教师聘任相关的其他工作。

学院（部、中心）教师聘任和考核小组由本单位负责人和教师代表组成，单位负责人任小组组长。

第二十六条 教师聘任程序

一、现在校教师的续聘程序

（一）各学院（部、中心）每年组织教师年度考核和聘期届满教师的聘期考核，受理教师职级晋升申请。

（二）各学院（部、中心）教师聘任和考核小组根据聘期考核结果及岗位聘任条件，讨论形成拟聘建议。单位负责人根据教师聘任和考核小组的建议签署具体拟聘意见。对于申请二级教授岗位或须由本单位学术委员会推荐聘任的材料，各单位在推荐时应征询本单位学术委员会的意见。各单位将相关材料报送校聘委会办公室，同时将拟聘意见反馈给申请人。

（三）校聘委会办公室对有关材料汇总整理后，将材料提交校聘委会。

（四）校聘委会讨论决定是否续聘教师及聘任等级。

（五）学校与续聘人员签订聘任（劳动）合同。

二、教师申请职务晋升的，学校按照职称评审的有关规定组织评审和聘任。

三、校外人员申请我校教师职务的，学校按照教师引进的有关规定进行考察和审批。

第七章 申诉

第二十七条 对本单位或学校的教师职务聘任、考核等过程和结果有异议的教师，可自被告知之日起 5 个工作日内，依照《汕头大学教职工校内申诉处理办法（试行）》提出申诉。

第八章 附则

第二十八条 本办法从公布之日起执行，原汕大发〔2007〕43号、汕大发〔2008〕

113号、汕大发〔2009〕82号文件同时停止执行。原学校相关规定、制度与本办法相抵触时，以本办法为准。

第二十九条 本办法所依据的法律、法规和规范性文件发生变化时，按新的规定执行。

第三十条 本办法由校聘委会委托其办公室或相关部门负责解释。

附件：

1. 《汕头大学教师岗位基本任职条件》
2. 《汕头大学各类各级教师聘期职责要求》；
3. 《汕头大学教师教学考核规则》
4. 《汕头大学教师科研考核规则》
5. 《汕头大学教师服务考核规则》

汕头大学教师岗位基本任职条件

I 教师岗位基本任职条件：

1. 遵守中华人民共和国宪法和法律；
2. 具有良好的品行；
3. 具备适应教师岗位要求的身体条件；
4. 符合国家关于相应教师职务基本任职条件的规定；
5. 具有良好学风、学术道德和合作精神，以及与履行岗位职责相适应的学术水平和创新能力。

II 各职级教师岗位的基本任职条件：

一、正高级教师岗位

（一）教授一级岗位（专业技术一级）

1. 中国科学院院士、中国工程院院士（含外籍院士）。

（二）教授二级岗位（专业技术二级）

受聘教授二级职务的人员，要在国内外本学科领域有很高的学术造诣和学术声誉，在人才培养、科学研究和社会服务等方面有突出成就和重要贡献，为学科带头人。

1. 已受聘教授二级职务，聘期考核合格的，可续聘为教授二级职务。

2. 下列人员可申请教授二级职务：

- (1) 国务院学科评议组成员；
- (2) 教育部社会科学委员会成员；
- (3) 长江学者特聘教授；
- (4) 中国科学院或中国工程院院士遴选进入第二轮遴选的院士候选人；
- (5) 获国家自然科学、技术发明、科技进步奖二等奖以上奖励的主要完成人(排名前三名) 或省部级自然科学、科技进步奖一等奖第一完成人；
- (6) 国家“863”项目、国家“973”项目首席科学家；
- (7) 国家级教学成果奖二等奖以上奖励的第一完成人；
- (8) 普通高等学校人文社会科学研究成果一等奖第一完成人；
- (9) 国家杰出青年基金获得者；

- (10) 新世纪百千万人才工程国家级人选;
- (11) 教育部“高等学校教学名师奖”获得者;
- (12) 珠江学者特聘教授;
- (13) 广东省高等学校“千百十工程”国家级培养对象;
- (14) 全国百篇优秀博士论文指导教师;
- (15) 享受国务院政府特殊津贴人员;
- (16) 经审批纳入国家重点人才计划的人员（千人计划、万人计划）;
- (17) 在专业技术三级岗位上连续从事专业技术工作满 12 年或任正高级职务满 15 年以上，担任博士生导师并在本学科领域具有较高的学术声誉和学术影响者；
- (18) 已受聘正高级职务，社会和业内公认有突出贡献的专业技术人员，经学校学术委员会审议，同意推荐聘任教授二级职务者。

3. 符合下列条件之一的新引进教师，可申请教授二级职务：

- (1) 已在国内重点高校受聘教授二级职务；
- (2) 在国（境）外知名高校受聘终身教授职务。

（三）教授三级岗位（专业技术三级）

受聘教授三级职务的人员，要在本学科领域具有较高的学术造诣和学术声誉，在人才培养、科学研究和社会服务等方面有较高成就和较大贡献，为本学科某一方向的学术带头人。

- 1. 已受聘教授三级职务，聘期考核合格的，可续聘为教授三级职务。
- 2. 下列人员可申请教授三级职务：
 - (1) 受聘教授四级职务 6 年以上，且聘期考核结果 2 次及以上优秀者；
 - (2) 受聘教授职务，社会和业内公认有突出贡献的教师，经学院学术委员会审议，同意推荐聘任教授三级职务者。
- 3. 符合下列条件之一的新引进教师，可申请教授三级职务：
 - (1) 已在国内重点高校受聘教授三级职务；
 - (2) 经审批纳入国家重点人才计划（青年人才计划）；
 - (3) 在国（境）外知名高校受聘教授职务。
 - (4) 受聘教授职务，社会和业内公认有突出贡献的教师，经学院学术委员会审议，同意推荐聘任教授三级职务。

(四) 教授四级岗位（专业技术四级）

1. 已受聘教授四级职务，聘期考核合格的，可续聘为教授四级职务。
2. 获得教授职称的教师，可申请教授四级职务。
3. 符合下列条件之一的新引进教师，可申请教授四级职务：
 - (1) 已在国内重点高校受聘教授职务；
 - (2) 已在国（境）外高校受聘教授或终身副教授职务；
 - (3) 经审批纳入省级重点人才计划项目（不含青年项目）；
 - (4) 达到学校教授职称评审条件。

二、副高级教师岗位

(一) 副教授一级岗位（专业技术五级）

1. 已受聘副教授一级职务，聘期考核合格的，可续聘为副教授一级职务。
2. 下列人员可申请副教授一级职务：
 - (1) 受聘副教授二级职务 6 年以上，且聘期考核结果 2 次及以上优秀者；
 - (2) 受聘副教授职务，社会和业内公认有突出贡献的教师，经学院学术委员会审议，同意推荐聘任副教授一级职务者。
3. 符合下列条件之一的新引进教师，可申请副教授一级职务：
 - (1) 已在国内重点高校受聘副教授一级职务；
 - (2) 在国（境）外高校受聘副教授职务；
 - (3) 经审批纳入省级重点人才计划青年项目；
 - (4) 取得受到社会和业内广泛关注的业绩，经学院学术委员会审议，认为具有较大发展潜力，同意推荐聘任副教授一级职务。

(二) 副教授二级岗位（专业技术六级）

1. 已受聘副教授二级职务，聘期考核合格的，可续聘为副教授二级职务。
2. 下列人员可申请聘任副教授二级职务：
 - (1) 受聘副教授三级职务 6 年以上，且聘期考核结果 2 次及以上优秀者；
 - (2) 受聘副教授职务，社会和业内公认有突出贡献的教师，经学院学术委员会审议，同意推荐聘任副教授二级职务者。
3. 符合下列条件之一的新引进教师，可申请副教授二级职务：
 - (1) 已在国内重点高校受聘副教授二级职务；

- (2) 在国（境）外知名高校受聘助理教授职务。
- (3) 经审批纳入省级人才计划项目。
- (4) 取得受到社会和业内广泛关注的业绩，经学院学术委员会审议，认为具有较大发展潜力，同意推荐聘任副教授二级职务。

（三）副教授三级岗位（专业技术七级）

- 1. 已受聘副教授三级职务，聘期考核合格的，可续聘为副教授三级职务。
- 2. 获得副教授职称的教师，可申请副教授三级职务。
- 3. 符合下列条件之一的新引进教师，可申请聘任副教授三级职务：
 - (1) 已在国内重点高校受聘副教授三级职务；
 - (2) 在国（境）外高校受聘助理教授职务；
 - (3) 达到学校副教授职称评审条件。

三、中级教师岗位

（一）讲师一级岗位（专业技术八级）

- 1. 已受聘讲师一级职务，聘期考核合格的，可续聘为讲师一级职务。
- 2. 受聘讲师二级职务 6 年以上，聘期考核结果 2 次及以上优秀的，可申请讲师一级职务。
- 3. 符合下列条件之一的新引进教师，可申请讲师一级职务：
 - (1) 在国内重点高校受聘讲师职务 2 年以上；
 - (2) 在国（境）外知名高校获得博士学位；
 - (3) 取得突出业绩，经学院学术委员会审议，认为具有较大发展潜力，同意推荐聘任讲师一级职务。

（二）讲师二级岗位（专业技术九级）

- 1. 已受聘讲师二级职务，聘期考核合格的，可续聘为讲师二级职务。
- 2. 受聘讲师三级职务 6 年以上，聘期考核结果 2 次及以上优秀的，可申请讲师二级职务。
- 3. 符合下列条件之一的新引进教师，可申请讲师二级职务：
 - (1) 在国内重点高校或国（境）外高校聘为讲师；
 - (2) 在国内重点高校获得博士学位并具有 12 个月以上海外经历；
 - (3) 在国（境）外高校获得博士学位。

(三) 讲师三级岗位（专业技术十级）

1. 已受聘讲师三级职务，聘期考核合格的，可续聘为讲师三级职务。
2. 获得博士学位或讲师职称，可申请讲师三级职务。
3. 符合下列条件之一的新引进教师，可申请讲师三级职务：
 - (1) 在国内重点高校或国（境）外高校受聘全职教师职务；
 - (2) 达到学校讲师职称评审条件；
 - (3) 具有博士学位；
 - (4) 外语、新闻、艺术、体育学科教师，具有硕士学位并有3年以上教学工作经历。

四、初级教师岗位

(一) 助教一级岗位（专业技术十一级）

1. 已受聘助教一级职务，聘期考核合格的，可续聘为助教一级职务。
2. 下列人员可申请聘任助教一级职务：
 - (1) 受聘助教二级职务3年以上，聘期考核结果为合格者；
 - (2) 获得国内重点高校或国（境）外高校硕士学位者；
3. 符合下列条件之一的新引进教师，可申请助教一级职务：
 - (1) 曾在全日制普通高校受聘助教职务；
 - (2) 具有国内重点高校或国（境）外高校硕士学位。

(二) 助教二级岗位（专业技术十二级）

1. 已受聘助教二级职务，聘期考核合格的，可续聘为助教二级职务。
2. 符合下列条件之一的新引进教师，可聘为助教二级：
 - (1) 获得初级职称或达到学校助教职称评审条件；
 - (2) 具有硕士学位。

汕头大学各类各级教师聘期职责要求

一、教学职责：完成学校对教学工作量的要求，达到学校教学质量标准和教学服务质量标准。各类各级教师岗位每年教学工作量要求如下：

职务	职级	教学型	教学科研型	科研教学型
教授	一	教学工作量 ≥ 360 学时，且： 1. 本科教学 ≥ 240 学时； 2. 主讲至少3门本科课程； 3. 主持一项在建国家级教改项目或国家级本科教学工程项目； 4. 承担至少一项学生服务工作； 5. 根据需要指导新教师； 6. 承担教学服务工作。	教学工作量 ≥ 280 学时，且： 1. 本科教学 ≥ 160 学时； 2. 主讲至少2门本科课程； 3. 承担至少一项学生服务工作； 4. 承担教学服务工作。	教学工作量 ≥ 160 学时，且： 1. 本科教学 ≥ 60 学时； 2. 主讲至少1门本科课程； 3. 承担至少一项学生服务工作； 4. 承担教学服务工作。
	二			
	三			
	四	教学工作量 ≥ 360 学时，且： 1. 本科教学 ≥ 240 学时； 2. 主讲至少3门本科课程； 3. 主持一项在建省级教改项目或省级本科教学工程项目； 4. 承担至少一项学生服务工作； 5. 根据需要指导新教师； 6. 承担教学服务工作。	教学工作量 ≥ 280 学时，且： 1. 本科教学 ≥ 160 学时； 2. 主讲至少2门本科课程； 3. 承担至少一项学生服务工作； 4. 承担教学服务工作。	教学工作量 ≥ 160 学时，且： 1. 本科教学 ≥ 60 学时； 2. 主讲至少1门本科课程； 3. 承担至少一项学生服务工作； 4. 承担教学服务工作。
	五	教学工作量 ≥ 360 学，且 本科教学 ≥ 240 学时； 1. 主讲至少3门本科课程； 2. [副教授]主持一项在建校级以上教改项目或本科教学工程项目，[高级讲师]参加英语教育相关的国际会议并发表论文；	教学工作量 ≥ 280 学，且： 1. 本科教学 ≥ 160 学时； 2. 主讲至少2门本科课程； 3. 承担至少一项学生服务工作； 4. 承担教学服务工作。	教学工作量 ≥ 160 学时，且： 1. 本科教学 ≥ 60 学时； 2. 主讲至少1门本科课程； 3. 承担至少一项学生服务工作； 4. 承担教学服务工作。
	六			
	七			
副教授/高级讲师				

		4. 至少承担一项学生服务工作； 5. 承担教学服务工作。	教学工作量 \geq 360学时，且： 1. 本科教学 \geq 280学时； 2. 主讲至少3门本科课程； 3. 参加一项在建教改项目或本科教学工程 项目，或参加英语教育相关的国际会议 并发表论文。 4. 承担至少一项学生服务工作； 5. 承担教学服务工作。	教学工作量 \geq 280学时，且： 1. 本科教学 \geq 160学时； 2. 主讲至少2门本科课程； 3. 承担至少一项学生服务工作； 4. 承担教学服务工作。	不设置
讲师	八	十一	满工作量，且： 1、本科教学助课 \geq 280学时； 2、教授辅导下讲课 \leq 2门； 3、承担至少一项学生服务工作。	不设置	
助教	十二	十二			
	十三	十三			

说明：

1. 教学工作量 = 本科教学工作量 + 研究生教学工作量 + B类教学服务工作折算工作量。教学工作量按照《汕头大学教学工作量计算办法》计算。
2. 对于新参加工作的教师，第一年的教学工作量要求可降低 50%；对于按照规定并经审批同意休产假、外出进修、重大疾病病休等的教师，可根据休假时间按比例折减对该教师的教学工作量要求。
3. 高级讲师仅适用于英语语言中心的教师。
4. 学生服务包括：担任本科生导师；担任数学建模、挑战杯等学生课外科技活动指导教师、创业指导教师、学生课外活动团队导师，学生运动队、表演队指导教师或领队，以及指导学生团队其他活动；指导学生创新创业训练项目等。
5. 教学服务工作分为 A 类教学服务和 B 类教学服务。其中，A 类教学服务是每位教师必须承担的教学服务工作，不计入教学工作量。A 类教学服务包括按学校要求参加各类工作会议、教研组活动、听课、教学交流活动、学术交流活动、作为所任课程的课程负责人等。B 类教学服务可折算为教学工作量，包括承担教学改革工作、本科教学工程、学生服务以及其他根据需要承担的教学服务工作等。
6. 各类各级教师担任学校管理部门正副职负责人或学院（部、中心）正职负责人，其教学职责为：每年至少讲授 1 门本科生课程并承担教学服务。
7. 各类各级教师担任学院（部、中心）副职负责人，其教学职责为：每年教学工作量 \geq 112学时，其中本科教学 \geq 64学时；承担教学服务工作。系主任和学校任命的其他相当职务者的教学职责为：每年教学工作量 \geq 140学时，其中本科教学 \geq 80学时；承担教学

服务工作。

二、科研工作职责：积极参加科学研究，教学科研型和科研教学型各级教师岗位三年聘期的科研工作要求如下（聘期非三年的参照该标准折算）：

职务等级	教学型	教学科研型	科研教学型
教授 二级 不作 要求	满足以下条件中的一项： 1、聘期内成为国家重点学科学术带头人（二级学科1人），或教育部重点实验室、基地、工程技术研究中心主任，或一级学科博士学位授权点学科带头人（1人），或入选千人计划、国家高层次人才特殊支持计划之一，或成为长江学者、国家杰出青年基金获得者、珠江学者之一，或成为国家级教学名师或国家级教学团队负责人。 2、主持国家级重点及以上（含，下同）科研项目或教育部哲学社会科学研究重大项目，或在《SCIENCE》、《NATURE》、《CELL》、《PNAS》、《中国社会科学》发表1篇论文或ESI高引论文1篇，或成果获得省部级一等奖、国家级二等奖以上奖励（含国家级奖励，以及高等学校科学研究优秀成果奖-人文社会科学、“全国美术作品展览”、“威尼斯双年展”、“米兰三年展”和“巴塞尔展”，以下同，限第1名），或研究报告、建议被中央或国务院采纳并产生重大影响。 3、满足以下条件之二： (1)理工类：主持1项国家级项目（1年期面上、青年项目除外）及1项省级重点及以上项目；或主持国家级科研项目（1年期面上、青年项目除外），且单项课题立项经费150万元及以上或累计到账科研经费250万元以上； 人文社科类：主持国家级项目；或主持省部级科研项目，且累计到账经费30万元以上。 (2)理工类：在相关学科期刊上发表6篇SCI论文，其中JCR二区以上的学术期刊上发表3篇以上学术论文；或发表3篇SCI收录或6篇EI期刊论文且申请3件并获得授权2件发	满足以下条件中的二项： 1、聘期内成为国家重点学科学术带头人（二级学科1人），或教育部重点实验室、基地、工程技术研究中心主任，或一级学科博士学位授权点学科带头人（1人），或入选千人计划、国家高层次人才特殊支持计划之一，或成为长江学者、国家杰出青年基金获得者、珠江学者之一，或成为国家级教学名师或国家级教学团队负责人。 2、理工类：主持2项国家级项目（1年期面上、青年项目除外）或1项国家级重点及以上科研项目；或主持国家级科研项目，且单项课题立项经费200万元以上或累计到账科研经费300万元以上； 人文社科类：主持国家级重点项目或教育部哲学社会科学研究重大项目，或主持国家级科研项目且累计到账经费30万元以上。 3、理工类：发表《SCIENCE》、《NATURE》、《CELL》、《PNAS》期刊1篇论文或ESI高引论文1篇；或在相关科学学术期刊发表8篇SCI论文，其中JCR二区以上的学术期刊上发表4篇以上学术论文且其中至少1篇为一区论文；或发表4篇SCI收录或8篇EI期刊论文，且获得3项发明专利授权； 人文社科类：在相关学科首选期刊、SSCI或A&HCI收录期刊论文3篇；或在CSSCI期刊发表8篇论文，其中至少2篇相关学科首选期刊、SSCI或A&HCI收录期刊论文；或1篇发表在《中国社会科学》。	4、理工类：获得国家级科技成果奖励（一等奖限前2名，

		明专利。在CSSCI期刊每发表1篇教学研究论文，可替代1篇EI期刊论文或0.5篇SCI论文。 人文社科类：在相关学科首选期刊、SSCI或A&HCI收录期刊论文3篇；或在CSSCI期刊发表6篇论文，且其中至少1篇相关学科首选期刊、SSCI或A&HCI收录期刊论文。 (3) 研究成果获得国家级三等奖（限第1名）或省部级二等奖（限第1名）。 (4) 申请或获得授权发明专利，且专利转让、实施许可到账经费100万元以上。	满足以下条件中的一项： 1、聘期内成为国家基金优秀青年基金获得者、省杰出青年科学基金获得者、教育部“新世纪优秀人才培育计划”入选者、省级教学名师、国家级精品课程负责人之一；或研究成果获得国家级三等奖（限第1名）及以上、省部级二等奖及以上（限第1名）之一。	满足以下条件中的一项： 1、主持国家级重点及以上的科研项目或教育部哲学社会科学研究重大项目，或在《SCIENCE》、《NATURE》、《CELL》、《PNAS》、《中国社会科学》发表1篇论文或ESI高引论文1篇，或成果获得国家级二等奖及以上奖励（限第1名）、省部级一等奖（限第1名）之一，或报告、建议获党和国家领导人予以重要批示、被中央或国务院采纳并产生重大影响。
	三 教 授	不作 要求	(1) 理工类：主持国家级科研项目（1年期面上、青年项目除外）；或主持省部级重点及以上科研项目，且累计到账经费不低于150万元；或累计到账经费不低于250万元。 人文社科类：主持省部级及以上科研项目，且累计到账科研经费不低于10万元；或累计到账科研经费不低于30万元。	(1)聘期内成为一级学科博士学位授权点研究方向学术带头人（仅限方向负责人），或省重点实验室、省高校人文社科重点基地、省高校重点实验室负责人，或成为国家基金优秀青年基金获得者，或成为教育部“新世纪优秀人才培养计划”入选者，或成为省级教学名师，或成为国家级精品课程负责人，或成为省杰青基金获得者，或成为省杰青人才培养计划负责人。 (2)理工类：主持1项国家级项目（1年期面上、青年项目除外）及1项省部级重点项目；或主持省部级及以上科研项目，且单项课题立项经费150万元以上或累计到账科研经费200万元以上； 人文社科类：主持国家级项目；或主持省部级科研项

	CSSCI期刊发表论文3篇，且其中至少1篇论文发表在相关学科首选期刊、SSCI或A&HCI收录期刊。 (3) 理工类：获国家级科技成果奖（一等奖前3名，二等奖前2名）、省部级科技成果奖（一、二等奖前2名，三等奖第1名）之一； 人文社科类：获国家社科基金优秀成果奖、国家级成果奖（一、二等奖限前2名）、省哲学社科优秀成果奖（一、二等奖限前3名、二等奖限前2名）之一，或入选《国家哲学社会科学成果文库》，或报告、建议被有关国家部委、省委省政府、重要国际组织采纳并产生重大影响。 (4) 获国家级教学成果奖（一等奖前3名，二等奖及以下前2名）、省部级教学成果奖（一等奖前2名，二等奖及以下第1名）之一。 (5) 成为一级学科博士学位授权点研究方向学术带头人（仅限方向负责人），或成为省重点实验室、省高校人文社科重点基地主任，或成为省高校重点实验室负责人。 (6) 申请或获得授权发明专利，且专利转让、实施许可到账经费60万元以上。	(3) 理工类：在相关学术期刊上发表6篇SCI论文，其JCR二区以上的学术期刊上发表3篇论文；或发表3篇SCI收录或6篇EI期刊论文，且获得3件发明专利授权； 人文社科类：在相关学科首选期刊、SSCI或A&HCI收录期刊发表2篇论文，或在CSSCI期刊发表6篇论文且其中至少1篇相关学科首选期刊、SSCI或A&HCI收录期刊论文。 (4) 获得国家级科研成果三等奖（限第1名）、省部级科研成果二等奖（限第1名）之一，或入选《国家哲学社会科学成果文库》，或报告、建议被有关国家部委、省委省政府、重要国际组织采纳并产生重大影响。 (5) 申请或获得授权发明专利，且专利转让、实施许可到账经费100万元以上。	满足以下条件之一： 1、主持省部级以上研究课题，其中理工类累计到账经费30万元。 2、获得国家级成果奖（前4名）、省部级成果奖（一、二等奖前3名、三等奖前2名）、市厅级成果奖（一等奖第1名）之一，或入选“全国美术作品展览”等，或被国家社科基金《成果要报》、教育部《专家建议》采用。 3、在SCI收录期刊发表论文或出版著作累计3篇/部（或JCR二区期刊1篇），或在EI或CPCIS发表论文或出版著作累计5篇/部，或申请发明专利2件且授权或转化1件。在CSSCI期刊每发表1篇教学研究论文，可替代1篇EI期刊论文或0.5篇SCI论文。
四 教授 不要求			

		4、人文社会学科教师在国外匿名评审学术期刊或 CSSCI 发表论文或出版专著累计 3 篇/部，或在相关学科首选期刊、SSCI、A&HCI 收录期刊发表论文 1 篇。 5、获得专利转让、实施许可到账经费 30 万元以上。 6、成为一级学科博士学士学位授权点研究方向学术带头人（仅限方向负责人），省重点实验室、省高校人文社科重点基地主任，省高校重点实验室负责人。	(2) 理工类：在 SCI 收录期刊发表论文或出版著作累计 3 篇/部（或 JCR 二区期刊 1 篇）；或在 EI 收录期刊发表论文或出版著作累计 6 篇/部；或申请 3 件以上专利，其中发明专利 2 件且授权或转化 1 件； 人文社科类：在国外匿名评审学术期刊或 CSSCI 发表论文或出版专著累计 3 篇/部，或在相关学科首选期刊、SSCI、A&HCI 收录期刊发表论文 1 篇。 (3) 获得国家级科研成果奖（前 4 名）、省部级科研成果奖（一等奖前 3 名、二等奖前 2 名、三等奖第 1 名）、市厅级成果奖（一等奖第 1 名）之一，或在“全国美术作品展览”获奖，或被国家社科基金《成果要报》、教育部《专家建议》采用。 (4) 获得专利转让、实施许可到账经费 50 万元以上的。	满足以下条件中的二项： 1、主持省级重点及以上项目；或主持省部级研究课题，且累计到位科研经费理工类 40 万元、人文社科类 8 万。 2、理工类：在 SCI 收录期刊发表论文或出版著作累计 3 篇/部（或 JCR 二区期刊 1 篇），或在 EI 收录期刊发表论文或出版著作累计 6 篇/部，或申请 3 件以上国家发明专利且授权 1 件以上； 人文社科类：在国外匿名评审学术期刊或 CSSCI 发表论文或出版专著累计 3 篇/部，或在相关学科首选期刊、SSCI、A&HCI 收录期刊发表论文 1 篇。 3、获得国家级科研成果奖（前 4 名）、省部级科研成果奖（一等奖前 3 名、二等奖第 1 名）、市厅级成果奖（一等奖第 1 名）之一，或入选“全国美术作品展览”等，或被国家社科基金《成果要报》、教育部《专家建议》采用。 3、理工类：在 SCI 收录期刊发表论文或出版著作累计 2 篇/部（或 JCR 二区期刊 1 篇），或在 EI/CPCIS 发表论文或出版著作累计 4 篇/部，或申请 2 件以上国家发明专利且授权 1 件以上。在 CSSCI 期刊每发表 1 篇教学研究论文，可替代 1 篇 EI 期刊论文或 0.5 篇 SCI 论文。 人文社科类：在国外匿名评审学术期刊或 CSSCI 发表论文或出版专著累计 2 篇/部；或在相关学科首选期刊、SSCI 或 A&HCI 收录期刊发表论文 1 篇。 4、获得专利转让、实施许可到账经费 30 万元以上的。	满足以下条件中的二项：
副 教 授	五				
副	六	不作	满足以下条件之一：		满足以下条件中的二项：

教授	要求	<p>1、主持市厅级及以上研究课题（立项不资助除外），或累计到位经费理工类 15 万元、人文社科类 4 万元以上。</p> <p>2、获得国家级成果奖（前 4 名）、省部级科研成果奖（前 3 名）、市厅级成果奖（一等奖前 2 名、二等奖第 1 名）、中国美协/中国设计协会单项展获奖之一。</p> <p>3、理工类：发表 SCI 收录期刊论文或出版著作累计 1 篇/部、EI/CPCIS 论文或出版著作累计 2 篇/部；或申请 2 件国家专利，其中 1 件发明专利。在 CSSCI 期刊每发表 1 篇教学研究论文，可替代 1 篇 EI 期刊论文或 0.5 篇 SCI 论文。</p> <p>人文社科类：在国外匿名评审学术期刊或在 CSSCI 收录期刊发表论文或出版专著累计 1 篇/部。</p> <p>4、获得专利转让、实施许可到账经费 20 万元以上。</p>	<p>1、主持省部级以上项目，或主持市厅级研究课题且理工类累计到账经费 20 万元、人文社科类 5 万元以上。</p> <p>2、理工类：在 SCI 收录期刊发表 2 篇以上论文，或在 EI/CPCIS 发表论文 4 篇，或申请 2 件以上国家专利且授权或转化 1 件。</p> <p>人文社科类：在国外匿名评审学术期刊或 CSSCI 收录期刊发表论文或出版专著累计 2 篇/部，或在相关学科首选期刊、SSCI、A&HCI 收录期刊发表论文 1 篇。</p> <p>3、获得国家级成果奖（前 4 名）、省部级科研成果奖（前 3 名）、市厅级成果奖（一等奖前 2 名、二等奖第 1 名）、中国美协/中国设计协会单项展获奖之一。</p> <p>4、获得专利转让、实施许可到账经费 20 万元以上。</p>
副教授	不要求	<p>满足以下条件之一：</p> <p>1、主持市厅级及以上研究课题（立项不资助除外），或项目累计到账经费理工类 10 万元、人文社科类 2 万元以上，或参与国家级课题（前 3 名）且至少申请一项纵向科研项目。</p> <p>2、获得省部级及以上科研成果奖、市厅级成果奖（一、二等奖前 2 名）、中国美协/中国设计协会单项奖之一，或作品入选省文化厅/省美协主办的美术展览。</p> <p>3、在 EI/CPCIS、科技统计源期刊、国外匿名评审学术期刊或 CSSCI 收录期刊发表论文 1 篇，或在核心期刊发表论文 2 篇。</p> <p>4、申请 2 件专利或授权/转化 1 件。</p>	<p>满足以下条件之一：</p> <p>1、主持市厅级及以上研究课题（立项不资助除外），或项目累计到账经费理工类 4 万元、人文社科类 1.5 万元以上。</p> <p>2、获得省部级及以上科研成果奖，或作品入选“全国美术作品展览”。</p> <p>3、在 SCI/EI/CPCIS、科技统计源期刊发表论文 1 篇，或国</p>

		外匿名评审、CSSCI收录期刊发表论文 1 篇，或在核心期刊发表论文 2 篇。 4、申请授权/转化 1 件发明专利。	
讲师 九	不作要求	满足以下条件之一： 1、主持市厅级及以上研究课题，或参与承担省部级以上研究课题（前三名）。 2、获得市厅级成果奖（前三名）。 3、在核心期刊以上刊物发表论文 1 篇以上。 4、申请 1 件专利。	不设置
讲师 十	不作要求	满足以下条件之一： 1、参与承担市厅级及以上研究课题。 2、在核心期刊以上刊物发表论文 1 篇，或在有 ISSN 号或 CN 号刊物上发表论文 2 篇。	不设置
助教 十一	不作要求	参与承担市厅级及以上研究课题；或在科技统计源或核心期刊以上发表论文。	不设置
助教 十二	不作要求	积极开展科学研究，参与承担了研究课题、合作发表了研究论文。	不设置
助教 十三	不作要求	积极开展科学研究。	不设置

说明：

- 1、项目均为新增校外项目，累计到位科研经费含纵向、横向项目经费；
- 2、成果均须为汕头大学第一完成单位，论文按通讯作者或第一作者、专利按第一发明人计算 1 次；
- 3、学科首选期刊按国务院学位办认定的一级学科确定。

三、服务工作职责：

完成学校基本服务要求，积极承担其他服务工作。其中，基本服务包括：

1. A 类教学服务：按学校要求参加各类教学工作会议，参加教研组活动、听课、教学交流活动、学术交流活动，担任一门课程的负责人，参加一个学校和院系各类委员会或工作组，参加国家要求的继续教育活动，参加学校安排的教师发展活动，参加校外学术团体。
2. 承担学校安排的招生、就业工作。

3. 参加学校各类工作会议。

其他服务包括：

1. B类教学服务：承担教学改革项目、本科教学工程项目、本科生服务工作及其他需要承担的教学服务工作。
2. 参与学位点日常服务工作，参与各类校内项目的评审，以及人才引进相关工作等。
3. 参与人大、政协、政府要求的管理工作，在学术组织中担任领导职务，参加学校安排的其他校外服务工作。

附件3

汕头大学教师教学考核规则

一、教师教学考核的构成及等次

教师教学考核的范围包括教学、指导学生课外活动、参加教师教学交流活动和其他教学服务活动。教师教学综合考核从教学工作数量、教学工作质量和教学服务质量三个方面进行，综合三个方面考核结果得到教师教学综合考核等级。其中，教学工作数量（简称“教学工作量”，下同）考核结果分为“符合期望”和“不合格”两个等次，教学工作质量考核结果分为“超越期望”、“符合期望”和“需要提高”三个等次，教学服务质量考核结果分为“超越期望”、“符合期望”、“需要提高”三个等次，教学综合考核结果分为“非常优秀”、“超越期望”、“符合期望”、“需要提高”和“不合格”5个等次。

二、教学工作量要求与教学工作量计算

根据聘用合同，教师分为“教学型”、“教学科研型”和“科研教学型”三个类别。不同类别不同级别的教学工作量要求根据《汕头大学各类各级教师聘期职责要求》确定。其中，“教学学时”依据《汕头大学教学工作量计算办法》计算。

三、教学工作考核内容

1. 教学工作量考核

实际教学工作量达到相应教师类别教学工作量要求者，教学工作量考核为“符合期望”。实际教学工作量低于相应教师类别教学工作量者，教学工作量考核为“不合格”。

为了保证教学质量，一名教师的年教学工作量不应该高于480学时，否则系（部、中心）主任应作出合理解释。

2. 教学工作质量考核

考核原则：教学工作质量从四个方面进行评价：文字档案、观察评价、调查反馈、特别事件。这些项目中有完全评价项，即每位教师均须接受评价的项目，有不完全评价项，即只涉及部分教师的评价项目。

文字档案：教师自述报告（完全）、教学档案管理（完全）、教研组工作（完全）

观察评价：观察听课（不完全）、评议听课（完全）、督导听课（不完全）

调查反馈：学生评教（完全）、学生对话与调查反馈（不完全）、学生投诉（不完全）

特别事件：教学事故责任人（不完全）、重大教学奖励获得者（不完全）等

对于完全评价项，教师须列举证据证明其工作表现符合学校要求和期望的程度，考核者以此为基础评价该项表现属于需要提高、符合期望还是超越期望。

对于不完全评价项，系主任或相应考核人员根据具体观察和反馈的结果以及事件的重要性，同时考虑该项工作投入的时间和精力，确定考核结果。

系主任或相应考核人员可以对完全评价项得出的结果进行修正，修正幅度一般不超过一个档次，即不能由“需要提高”修正为“超越期望”，也不能由“超越期望”修正为“需要提高”。

3. 教学服务质量考核

没有完成 A 类教学服务的教师由系主任或相应考核人员根据该教师缺项多少将教学服务质量考核评为“不合格”或“需要提高”。

对实际服务工作投入达到或超过 A 类教学服务要求的教师，由系主任或相应考核人员根据该教师教学服务的质量评为“需要提高”或“符合期望”或“超越期望”。

对教学服务质量的考核，重点考察为本科生服务的结果，及教学改革与教学质量工程项目实现的结果，在这两项工作上没有取得特别业绩者，教学服务考核结果一般不得为“超越期望”。该两项工作的业绩包括但不限于辅导的学生得奖、辅导的学生国家考试通过率提高、教师本人获得各类教学奖项、教师成功获得省级以上教改或质量工程项目立项等。系主任或相应考核人员根据业绩影响的大小和受本单位考核人员的相对排序确定受考核教师教学服务质量考核结果。

四、教学综合考核结果

根据教师在教学工作量、教学工作质量、教学服务质量三个分项所得到的考核结果，得出被考核教师教学综合考核结果。教学综合考核可能的组合参见下表“教学综合考核基本组合”。

院长（部、中心主任）可依据公正的理由对特定教师的综合考核等级进行调整，但调整幅度一般不得超过一个档次。

教学综合考核基本组合

教学工作量 考核结果	教学工作质量考核 结果	教学服务质量考核结果	教学综合考核结果
“不合格”	任何结果	任何结果	“不合格”
“符合期 望”	“需要提高”	“需要提高”	不优于“需要提高”
		“符合期望”	不优于“符合期望”
		“超越期望”	不优于“符合期望”
	“符合期望”	“需要提高”	不优于“符合期望”
		“符合期望”	“符合期望”
		“超越期望”	不差于“符合期望”
	“超越期望”	“需要提高”	不优于“符合期望”
		“符合期望”	不差于“超越期望”
		“超越期望”	不差于“超越期望”

附件 4

汕头大学教师科研考核规则

一、教师科研考核的构成

教师科研考核内容由两部分组成：科研业绩、重要科研人才或岗位。其中教师科研业绩主要包括承担科研项目、发表论文/作品、获得专利及成果获奖等；重要科研人才或岗位主要包括：重点学科/博士学位授权点学术带头人、重点平台负责人、入选各类重要人才计划人选等。

二、科研工作基本要求与科研工作业绩计算

根据聘用合同，教师分为“教学型”、“教学科研型”和“科研教学型”三个类型。教师的聘期科研工作基本要求按照《汕头大学各类各级教师聘期职责要求》第二条执行。

重要科研人才或岗位中的高层次科研人才（包括入选国家高层次人才特殊支持计划人选、长江学者、国家杰出青年基金获得者），考核合格者，长期纳入教师科研考核业绩。

其他重要科研人才或岗位：考核合格者，受聘期间纳入教师科研考核的业绩，聘期结束不再纳入下一聘期教师科研考核的业绩。

三、教师科研考核

（一）年度科研考核：年度科研考核设非常优秀、符合期望、不合格 3 个等次。

1. 符合以下条件之一的教师可以申报非常优秀等次，由学校科研委员会负责审核：

- (1) 年度科研业绩达到同类型、低一级别教师“聘期考核科研基本要求”者。
- (2) 聘期考核科研基本要求中需要满足二项条件的、年度科研业绩达到一项条件者。
- (3) 科研教学型教师的年度科研业绩达到同级别教学科研型教师“聘期科研考核基本条件”者。
- (4) 在科研业绩某一方面取得突出成绩者。

2. 符合以下条件的教师，认定为不合格等次：受聘副教授、教授岗位教师没有可以认定的科研业绩，无在研科研项目，且无科研活动（申报科研课题、发表科研成果、申报专利、申报奖项等）。

3. 除上述情形外，教师科研工作年度考核一般默认为符合期望等次。

（二）聘期科研考核：聘期科研考核设优秀、合格、基本合格、不合格 4 个等次。

1. 满足《汕头大学各类各级教师聘期职责要求》第二条者，方可认定为合格及以上等次，其中符合以下条件之一的教师，可以申报优秀等次，由学校科研委员会负责审核：

- (1) 聘期科研业绩达到同类型、高一级别教师“聘期科研考核基本要求”者。
 - (2) 在“聘期科研考核基本要求”中需要满足一项（或二项）条件，而聘期科研业绩达到二项（或三项）条件者。
 - (3) 教学科研型教师聘期科研业绩达到同级别科研教学型教师“聘期科研考核基本要求”者。
 - (4) 达到“聘期考核科研基本要求”、且在科研业绩某一方面取得突出成绩者。
2. 未达到《汕头大学各类各级教师聘期职责要求》第二条，但符合以下条件之一者，可评定为基本合格等次：
- (1) 科研业绩达到同类型、低一级别教师“聘期科研考核基本要求”。
 - (2) 在“聘期科研考核基本要求”中需要满足二项条件，而只满足其中一项条件。
 - (3) 科研教学型教师聘期科研业绩达到同级别教学科研型教师“聘期考核科研基本要求”。
3. 聘期科研业绩未达到“基本合格”等次要求的教师，认定为不合格等次。

汕头大学教师服务考核规则

一、为促进先进本科教育，提高教师服务水平和质量，规范教师服务的考核工作，制定本规则。

二、学校全职聘用的教师除承担教学和研究工作外，还应承担一定的服务工作。基本服务是每位教师应当承担的服务工作，其他服务是教师根据学校工作需要应承担的服务工作。

（一）基本服务：

1. A 类教学服务：按学校要求参加各类教学工作会议、教研组活动、听课、教学交流活动、学术交流活动，担任所任课程的负责人，参加学校和院系的一个委员会或工作组，参加国家要求的继续教育活动，参加学校安排的教师发展活动，参加校外学术团体。
2. 承担学校安排的招生、就业工作；
3. 参加学校各类工作会议。

（二）B 类教学服务：承担教学改革项目、本科教学工程项目、本科生服务工作及其他需要承担的教学服务工作。

（三）参与学位点日常服务工作，参与各类校内项目的评审，以及人才引进相关工作等。

（四）参与人大、政协、政府要求的管理工作，在学术组织中担任领导职务，参加学校安排的其他校外服务工作。

三、教师服务考核工作与学年度绩效考核同时进行，考核结果作为教师评价的一部分，其中 A 类教学服务和 B 类教学服务纳入教学工作考核。

四、教师服务考核结果分为：非常优秀、符合期望、不合格。各级别基本标准如下：

（一）非常优秀：服务工作整体绩效卓越，高质量完成基本服务工作，取得良好效果。

（二）符合期望：完成基本服务工作要求。

（三）不合格：未完成基本服务工作或完成质量较差。

五、教师服务工作考核程序：

（一）教师每年提交服务工作报告，对服务工作的表现做出自我评价。

(二) 各单位在单位内公示教师服务工作报告。

(三) 考核责任人对教师的服务工作做出综合评价，并与被考核的教师进行沟通。

(四) 各单位将教师服务考核结果报送学校教师聘任和考核工作领导小组办公室。

六、教师服务工作由所在单位考核并报学校备案，担任教学单位领导职务的教师由主管领导组织考核。