

南京工业大学教师岗位聘任及考核试行方案

为适应高等教育发展，在我校逐步建立先进的教师人才资源管理体系，努力营造有利于优秀人才脱颖而出和发挥才干的制度环境，形成有利于优秀人才集聚的用人环境。学校研究决定对全校教师进行岗位聘任，为切实做好此项工作，特制定本试行方案。

壹、 指导思想

1、根据按需设岗、择优聘任、责酬一致的原则，强化岗位职责、岗位意识，建立岗位激励机制，实现岗位聘任能高能低、待遇能上能下、人员能进能出的人才资源合理配置。

2、实行分级目标管理，降低管理中心，强化一线调控能力。按照学校制定的设岗原则，各学院（部）要合理利用、分配岗位，制定具体岗位职责和分级管理考核。增强学校的宏观调控能力，强化学院的办学活力。

3、倡导爱岗敬业、教书育人的奉献精神，崇尚热爱科学、积极探索的创新精神，鼓励艰苦奋斗、优化集成的团队合作精神。逐步达到科学、民主、自由、自律的人文环境。

贰、 主要内容

- 1、教师高级职务岗位设置方案
- 2、教师岗位聘任上岗条件
- 3、教师岗位职责及积分考核办法
- 4、教师岗位工作业绩考核计分办法

参、 组织领导及实施

1、学校成立教师岗位考核与聘任委员会，负责指导全校教师岗位聘任及教授以上岗位的聘任工作。

2、学院（部）成立相应的教师岗位考核与聘任组，负责领导本部门教师的岗位聘任及教授以上岗位聘任考核推荐工作。

3、学校成立以人事、教务、科技、研究生等部门人员参加的工作小组，负责全校教授以上岗位聘任及考核的日常事务工作。工作小组常设办公部门在人事处。

4、本学期开始启动教授上岗试聘任工作，院（部）同时启动各级教师岗位聘任工作。首期聘任为3年，第一年为试聘，每年进行年度考核，首期聘任期满后进行全面考核，以确定下期聘任。

四、 本方案校长授权人事处负责解释。

南京工业大学

二〇〇三年五月九日

1. 教师高级职务岗位设置方案

为完善教师职务聘任制度，加强教师队伍的建设与管理。根据教育部、省教育厅有关文件精神，结合我校的实际情况，特制定本

实施方案。

第一条 指导思想

专业技术职务是根据实际工作需要设置的有明确职责、任职条件和任期，并需要具备专门的业务知识和技术水平才能担负的工作岗位。根据国家教育部、人事部和江苏省职称工作领导小组对职称改革的文件精神，职称改革工作的重点应从“评审”转移到“聘任”上来。推进和完善教师职务聘任制，是目前我校教师职务评聘工作的重点，要不断增强广大教师的岗位意识、竞争意识和履行岗位职责的意识，以进一步完善教师职务聘任制度。

教师高级岗位的设置要与学科定位、规划和岗位的研究方向相结合。教学岗位的设置也要同时制定教育方向。要特别强调上岗人员在岗期间学科建设、教学等研究工作的新思想、新发明和新创造。

岗位设置工作是教师职务聘任制度的一项重要基础性工作。实施职务按岗位聘任，有利于教师队伍合理结构的形成，有利于多学科的均衡发展，有利于自我调节机制的完善和促进人才流动。学校要通过岗位设置和实施职务结构比例控制，优化配置人才资源，提高管理水平和办学效益。

第二条 岗位设置原则

1、根据国家教育部、省教育厅的规定和我校的办学规模和层次，基于我校目前定位为省属高校中处于前列、在全国高校中具有较高的知名度、若干领域在国际有影响的以工为主、综合性较强的现代化多科性大学的要求，依据学校教学与科研并重，本科生教育与研

究生教育并重的办学思想，确定学校教师高级职务结构比例和全校教师高级职务岗位数。

2、教师高级职务岗位设置原则上以二级学科为基本单位。二级学科设教授岗的基本条件是必须有独立的教学科研群体，有明确并相对稳定的学术方向，有学科带头人和合理的学科梯队。硕士点（含硕士点）以上的二级学科，按照学科的不同级别分配相应的高级职务岗位数。一般学科（即非博士点、硕士点的二级学科）按其承担的教学、科研等任务，设置相应比例的高级职务岗位。

3、岗位设置要符合“精干、优化、高效”的原则。重点保证国家、省重点学科、国家、省重点实验室、国家、省工程中心及全校性重点课程建设所需的高级职务岗位数，并鼓励跨院（系）学科建设和一级学科的建设。

4、高级职务岗位设置（尤其是正高级岗位）既要保证学科升级、评估的最低要求，又要适当兼顾该学科的人员现状及其长远发展。

5、岗位设置既要严格，又要考虑教学、科研、学科建设、人才引进等工作的实际需要。

6、经国家和省级主管部门正式认定的国家、省级重点学科作为设岗的依据。独立设置的二级学科博士点、跨院的博士、硕士点要经学校有关职能部门核实认定。

第叁条 设岗方法

根据上述岗位设置原则，我校教师高级职务岗位总体分为学科岗、教学岗、科研岗（分固定科研岗和流动科研岗）。具体设岗方

法如下：

（一）学科岗

1、按二级学科的不同级别设置相应数量的教授岗位。博士点设教授岗 5 个，硕士点（非博士点）设教授岗 3 个。其中，国家重点学科增设教授岗 6 个，省重中之重学科点增设教授岗 4 个，省级重点学科增设教授岗 2 个。

2、国家重点实验室和国家工程中心设 5 个教授岗，省部级重点（或开放）实验室和省级工程中心设 1 个教授岗。

3、每个院士设 1 个助手教授岗。

4、独立设置二级学科博士点增设 1 个教授岗，跨学院的博士点、硕士点增设 1 个教授岗；跨学院的国家重点（省重中之重）学科增设 2 个教授岗，跨院省级重点学科增设 1 个教授岗。

5、跨学院自主设置的博士点设四个教授岗。

6、上述每个教授岗配置 2 个副教授岗。

（二）教学岗

1、本科专业设教授岗 1 个。

2、全校性的公共课、技术基础课，设教授岗 1 个。

3、以教学为主的教师方能申报教学岗，符合下述条件者可申报教学教授岗：

① 从事教学教授岗所属课程（或岗位）三年以上，年教学工作量饱和，教学效果优秀。

② 负责设岗专业的专业建设或为设岗课程的负责人，承担该课

程（或岗位）的建设和改革项目。

4、教学岗教授一经评定，必须在该岗位上继续工作 6 年以上（解聘、低聘、退休除外）。

5、教学教授岗设置不超过全校教授岗位总数的 35%，每个教学教授岗配置 3 个副教授岗。

6、凡高级职务岗位不满教师总数 40% 的院（部）均按教师总数的 40% 设置高级职务岗位（含硕士点以下学科岗和教学岗、科研岗），其中正高与副高的比例为 1:8。

（三）科研岗

科研岗设固定科研岗和流动科研岗。

固定科研岗即研究员岗，研究员岗不超过全校教师正高职岗的 10%，每个研究员岗配置 2 个副研究员岗。

流动科研岗为重大科技项目岗，为鼓励承接重大科技项目，并集中技术力量，以保质保量按时完成重大科技任务，特设立重大科技项目岗。

科研岗的设置条件及办法由科技处会同人事处另定。

第四条 有关政策及规定

年龄超过 65 周岁的具有高级职务的教师、教育部“长江学者”特聘教授岗及学校特聘教授岗，不占各学科的高级职务岗位。

第五条 岗位比例的宏观控制

根据上级主管部门的规定，我校教师高级职务总数控制在全校教师编制数的 50% 左右。其中教授与副教授比为 1:2-3。

2. 教师岗位聘任上岗条件

岗位/ 岗级	上 岗 条 件
博导/ 1级岗	<p>具有博士学位（仅对60岁以下的要求），学术造诣深，在国内外本学科领域具有重要影响，取得国内外公认的重要成就，对本学科建设和学术研究有创新性构想，具有带领本学科在其前沿领域赶超国际先进水平的能力</p> <p>同时满足下列条件之一：</p> <p>① 国家重点学科带头人或省重中之重学科带头人或国家工程中心主任或国家重点实验室主任</p> <p>② 国家重大一级项目负责人（国家自然科学基金重大项目、杰出青年基金、863、973等）</p> <p>③ 获得国家科技二等奖以上（排名第一）或国家教学一等奖以上（排名第一）</p> <p>④“333”第一层次培养对象</p>
博导/ 2级岗	<p>1 博士点或省部级重点学科带头人或省重点实验室主任或“333”第二层次培养对象</p> <p>2 国家级重要科技项目、教学改革项目负责人或重大横向课题（工科：单项经费100万元以上或三年累计300万元以上；管理学科、理科为工科的1/6；文科为工科的1/10）负责人</p> <p>3 发表论文工科SCI 6篇或EI 8篇或ISTP 8篇或出版专著1部（其他学科论文数量、质量要求与之相当）或获得国家发明专利2项</p> <p>4 获科技省级一等奖以上（排名第一）或国家二等奖以上（排名前二）</p> <p>5 获教学国家级二等奖以上（排名第一）</p> <p>符合上述5个条件之一或累计相当于满足条件之一</p>
博导、 教授/ 3级岗	<p>1 硕士点（未设博士点）学科带头人或本科专业优秀专业带头人或全校性的公共课带头人（第一带头人）或省“青蓝工程”学术带头人培养人选</p> <p>2 国家级项目负责人或省部重大项目负责人或重要横向课题（工科：单项经费50万元以上或三年累计200万元以上；管理学科、理科为工科的1/6；文科为工科的1/10）负责人</p> <p>③ 发表论文工科SCI 4篇或EI 5篇或ISTP 5篇或主编通用教材2本（其他学科论文数量、质量要求与之相当）或获得国家发明专利1项</p> <p>④ 获科技省级二等奖以上（排名第一）或国家二等奖以上（排名第三）</p> <p>⑤ 获教学省级一等奖以上（排名第一）或国家二等奖以上（排名前二）</p> <p>符合上述5个条件之一或累计相当于满足条件之一</p>

教授/ 4级岗	<p>① 本科专业点建设带头人，系统讲授过 2 门以上课程，且教学效果优秀，在学科建设或教学改革方面作出贡献，完成教学工作量或“333”第三层次培养人选</p> <p>② 省部级重要项目负责人或重要横向课题（单项经费 30 万元以上，三年累计 150 万元以上；管理学科、理科为工科的 1/6；文科为工科的 1/10）负责人</p> <p>③ 发表论文工科 SCI 3 篇或 EI 4 篇或 ISTP 4 篇或专著 1 本（其他学科论文数量、质量要求与之相当）</p> <p>④ 获科技省级二等奖以上（排名前二）</p> <p>⑤ 获教学省级二等奖以上（排名第一）或国家二等奖以上（排名前三）</p> <p>符合上述 5 个条件之一或累计相当于满足条件之一</p>
教授、 副教授 / 5级岗	<p>① 主要课程带头人，系统讲授过 2 门以上课程，且教学效果优秀，在学科建设或教学改革方面作出突出成绩，完成教学工作量或“333”第三层次培养对象</p> <p>② 省部级项目负责人或主要横向课题（单项经费 20 万元以上，三年累计 100 万元以上；管理学科、理科为工科的 1/6；文科为工科的 1/10）负责人</p> <p>③ 发表论文工科 SCI 2 篇或 EI 3 篇或 ISTP 3 篇或主编教材 2 本（其中至少 1 本为省级以上立项的教材）（其他学科论文数量、质量要求与之相当）</p> <p>④ 获科技省级二等奖以上（排名前三）国家二等奖以上（排名前四）</p> <p>⑤ 获教学省级二等奖以上（排名前二）</p> <p>符合上述 5 个条件之一或累计相当于满足条件之一</p>
副教授 / 6级 岗	<p>1 主持 1 门以上课程的建设和讲授，完成教学工作量，教学效果优秀，获得校级教学一等奖（排名第一）或省“青蓝工程”优秀青年骨干教师培养人选，年度考核一次为优秀</p> <p>2 作为项目负责人科研经费到款三年累计 50 万元以上（管理学科、理科为工科的 1/6；文科为工科的 1/10）</p> <p>3 核心期刊上发表论文 6 篇以上（其中 1 篇为 SCI 或 EI）</p> <p>4 获科技省部级二等奖以上（排名前四）</p> <p>5 获教学省级二等奖以上（排名前三）</p> <p>符合上述 5 个条件之一或累计相当于满足条件之一</p>
副教授 / 7级 岗	<p>1 主持 1 门以上课程的建设和讲授，完成教学工作量，教学效果优秀，获得校级教学二等奖（排名第一）或省“青蓝工程”优秀青年骨干教师培养人选</p> <p>2 作为项目负责人科研经费到款三年累计 30 万元以上（管理学科、理科为工科的 1/6；文科为工科的 1/10）</p> <p>3 核心期刊上发表论文 6 篇以上</p> <p>4 获科技省部级二等以上奖励（排名前五）</p> <p>5 获教学省级二等以上奖励（排名前四）</p> <p>符合上述 5 个条件之一或累计相当于满足条件之一</p>

8~11 岗	由院（部）自行制定并报学校批准后执行
-----------	--------------------

有关问题的说明：

- 1、上述上岗条件考核期为3年（2000年~2002年）。
- 2、所有上岗人员应具有相应岗位的任职资格，考核期内年度考核均为合格以上，工作量饱满，并同时满足上岗条件。
- 3、以上论文均指在正式出版刊物上公开发表的第一作者的论文（通讯作者可视为第一作者），在增刊、内刊、专辑、论文集上发表的论文均不予计算；
- 4、SCI、EI等收录论文，指第一作者署名为南京工业大学（南京化工大学，南京建筑工程学院）。
- 5、科研项目负责人均指第一负责人。
- 6、获奖指国家、省（部）和市厅级自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖、教学成果奖、优秀教材、课程奖（科技获奖时间可从1997年~2002年）。
- 7、累计当量由聘任专家组和聘任工作领导小组掌握确认。
- 8、近3年高层次引进人员考核主要为学术水平和敬业精神。
- 9、院（部）可根据学校上岗条件和本院（部）的实际情况，自行制定不低于学校标准的8~11级岗的上岗条件，并报学校批准

后执行。

附表：

全校教师岗位档次表

档次	岗 位					
1	校特聘教授	博导				
2						
3						
4			教授			
5						
6				副教授		
7						
8					讲师	
9						
10						助教
11						

3. 教师岗位职责及积分考核办法

一、本办法按照重要岗（学科岗、教学岗、科研岗）和基础岗（教学科研岗、教学岗、科研岗）制定岗位职责及积分标准。各院（部）可根据本单位实际情况自行制定不低于本办法要求的基础岗（教学科研岗、教学岗、科研岗）的岗位职责及积分办法，并报学校批准后执行。

二、每年进行岗位职责积分考核，三年累计积分大于或等于高岗位档次年业绩积分标准 $\times 3$ （其中 I 类分亦要求达到），则下一轮高聘为该岗位档次；三年累计积分等于或小于低岗位档次年业绩积分标准 $\times 3 \times 90\%$ ，则下一轮低聘为该岗位档次。

三、每年 12 月进行业绩考核。学校进行教授及以上岗位人员的考核，各院（部）负责组织本单位副教授及以下岗位人员考核，考核结果报学校。对校内外客观评价特别优秀的人才，可由院（部）考核与聘任组审查后报校考核与聘任委员会确定考核结果。

重要岗·学科岗

岗位	岗位职责	岗位档次	年业绩积分标准	其中 I 类分
博导	1 开设本学科前沿课程或讲座，指导研究生、本科生 2 主持国家重大科研项目 3 发表 SCI、EI 论文 4 负责学科建设和学术梯队建设	1	5000	1000
博导	1 教学科研工作量饱满 2 主持承担省部级以上科研项目	2	3500	600

	3 在一类学术刊物上发表论文 4 指导博士生，至少承担一门本科生、研究生教学任务，教学效果考核优秀 ⑤ 负责学科点建设和学科方向梯队建设	3	3000	520
教授	1 教学科研工作饱满 2 主持承担省部以上科研项目或重大横向科研项目 3 在国内外核心学术刊物上发表论文 4 指导研究生，至少承担一门本科生、研究生教学任务，教学效果考核优秀 ⑤ 负责专业建设、年轻教师培养、队伍建设	3	3000	430
		4	2400	340
		5	1800	260

重要岗·教学岗

岗位	岗位职责	岗位档次	年业绩积分标准	其中 I 类分
教授	1 教学工作量饱满，教学效果考核优秀 2 承担省部以上科研项目或校级以上教改项目 3 在检索期刊上发表教育、教学研究论文 4 至少承担一门本科生主要课程，同时承担研究生课程教学任务 ⑤ 全面负责授聘岗位课程的教学质量、教学改革、教材建设和年轻教师的培养	3	3000	350
		4	2400	260
		5	1800	200

重要岗·科研岗

岗位	岗位职责	岗位档次	年业绩积分标准	其中 I 类分
研究员	1 教学工作量满 80% 以上，指导研究生，科研工作量饱满 2 主持承担省部以上科研项目或重大横向课题 3 在国内外核心期刊上发表研究论文 4 有科研成果（专利或成果鉴定） 5 至少有三名以上的科研基本队伍，在省内有一定影响的稳定的科研方向	2	4000	1000
		3	3500	900
		4	3000	800
		5	2500	700

基础岗·教学科研岗

岗位	岗位职责	岗位档次	年业绩积分标准	其中 I 类分
副教授	1 教学科研工作饱满，教学效果考核优良。	5	1800	260

授	2 作为重要骨干承担省部级以上科研或教改项目或主持承担重要横向科研项目	6	1500	160
	3 在国内外核心期刊上发表论文	7	1400	120
	4 搞好课程建设，积极完成教育教学任务，努力提高育人质量			
5 指导青年教师				
讲师	1 教学科研工作饱满，教学效果考核良好。	7	1400	120
	2 参加科研或教改项目的研究	8	1300	
	3 公开发表科研教学论文			
4 担任班主任				
助教	1 承担教学科研工作，教学效果良好	9	1200	
	2 公开发表科研教学论文	10	1000	
	3 担任班主任			
4 承担其他教育教学管理工作	11	1000		

基础岗·教学岗

岗位	岗位职责	岗位档次	年业绩积分标准	其中 I 类分
副教授	1 教学工作量饱满，教学效果考核优秀。	5	1800	200
	2 主持承担校级以上教改项目			
	3 在检索期刊上发表学术论文	6	1500	100
讲师	4 搞好课程建设，积极完成教育教学任务，努力提高育人质量	7	1400	80
	5 担任班主任或指导青年教师			
	6 开设研究生课程			
助教	1 教学工作量饱满，教学效果考核良好。	7	1400	80
	2 参加教改项目的研究	8	1300	
	3 公开发表科研教学论文			
4 担任班主任				
助教	5 承担教学科研工作，教学效果良好	9	1200	
	6 公开发表科研教学论文	10	1000	
	7 担任班主任			
8 承担其他教育教学管理工作	11	1000		

基础岗·科研岗

岗位	岗位职责	岗位档次	年业绩积分标准	其中 I 类分
副研究员	1 科研工作量饱满 主持承担纵向或横向课题 2 在核心期刊上发表论文 3 指导研究生 4 指导青年科技人员	5	2500	700
		6	2000	600
		7	1500	500
		7	1500	500
助理研究员	1 科研工作量饱满 2 参加承担纵向或横向课题的研究 3 在检索期刊上发表论文 4 承担其他科研管理工作	7	1500	500
		8	1300	
		9	1200	
研究实习员	科研工作量饱满，完成领导交给的其他工作任务	9	1200	
		10	1000	
		11	1000	

4. 教师岗位工作业绩考核计分办法

一、完成一个编制的教学工作量，考核合格 1000 分（工作量办法另定）

担任本科课堂教学每超过一个编制的教学工作量 10%，即增加 100 分，但总分不超过 1500 分。

没有完成额定教学工作量的不计分。

二、科研项目

1、每 10 万元软件费计 1000 分

① 国家级项目系数为 2.0

② 省部级项目系数为 1.2

③ 市厅级项目系数为 1.0

④ 横向项目系数为 1.0

⑤ 在上述各级别项目的基础上，理科、管理类学科乘以系数 6；人文社科类学科乘以系数 10

2、每 100 万硬件费计 500 分

三、专利

国家发明专利 1000 分/项

国家实用新型专利 150 分/项

国家外观设计专利 100 分/项

四、论文、论著、教材

1、论文（必须是南京工业大学排名第一）

① 论文检索

SCI 1000 分/篇

SCIE 800 分/篇

EI 700 分/篇

EIE 500 分/篇

ISTP 500 分/篇

新华文摘全文转载 200 分/篇

人大复印资料全文转载 100 分/篇

② 论文发表

Science, Nature 10000 分/篇

国内外一级学会刊物 200 分/篇

国内核心期刊 100 分/篇

其他被检索期刊 50 分/篇

2、论著

学术性专著 100 分/每万字

译著 主译 20 分/每万字 其他 10 分/每万字

学术性编著 主编 20 分/每万字 其他 10 分/每万字

3、教材

列入重点教材 20 分/每万字

其他教材 10 分/每万字

备注：艺术类出版物参照上述条款执行。

五、获奖

国家自然	国家发明奖、科技	省级科技奖	市厅级科技奖	计分
------	----------	-------	--------	----

一等	5000	1500	1500
二等	3000	1000	1000
三等	2000	700	700

七、鉴于部分工作难以量化（如学科建设、基地建设、专业建设等），补贴院（部）业绩分的10%，由院（部）掌握，对难以量化的工作进行补贴，但每个考核对象的补贴不能超过本人积分的10%。

八、完成下列业绩为Ⅰ类业绩分

承担省部级以上教学科研项目

获得省部级以上教学科研奖

获得国家发明专利

发表一类学术论文（即每篇200分以上）及论文被检索

出版学术专著

指导研究生获得省级以上优秀学位论文

九、聘任教学岗的教师Ⅰ类业绩：除第八项的6条外，承担市厅级及以上项目、在核心刊物上发表论文、满足上述第六条各项均可视为Ⅰ类业绩分。

备注：单位或个人排名的权重系数(‰)（论文通讯作者可视为第一作者）：

参加人数	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
第1名	1000	625	500	434	394	368	352	340	332	326	320	315	309	302	298
第2名		375	300	260	236	220	211	204	199	195	192	188	186	182	179
第3名			200	173	157	147	140	136	133	130	128	125	123	121	119
第4名				133	120	113	107	104	102	100	98	96	94	93	91
第5名					93	87	83	80	78	77	75	74	72	71	70
第6名						65	62	60	59	57	56	55	54	53	53
第7名							45	44	43	42	41	41	40	39	39
第8名								32	31	31	30	30	29	28	28
第9名									23	23	22	22	21	21	21
第10名										19	19	18	18	18	17
第11名											19	18	18	18	17
第												18	18	18	17

