

南方科技大学文件

南科大〔2016〕21号

关于印发《南方科技大学教学科研职位分系列 管理办法》的通知

各院系、各部门：

经研究决定，现印发《南方科技大学教学科研职位分系列管理办法》，请遵照执行。

特此通知。



南方科技大学教学科研职位分系列管理办法

(2016年3月1日,第39次校长办公会审议通过)

为加快吸引和汇聚国际一流人才,建设高质量的教师队伍,规范工作职责,调动各类人才积极性,根据我校人才发展战略需要,结合我校实际情况,制订本管理办法。

第一条 教学及科研职位序列

根据教学科研队伍分类管理原则及职位特点,学校教学科研职位分为教学科研系列、教学系列、研究系列三个系列进行管理。

第二条 各系列分级

一、教学科研系列

教学科研系列(以下简称“教研系列”)职位承担教学和科学研究双重工作任务。教研系列职位分为助理教授(Assistant Professor)、副教授(Associate Professor)、教授(Full Professor)和讲座教授(Chair Professor)。获聘教研系列职位的教师应有明确的教学任务和研究任务。

二、教学系列职位

教学系列职位承担通识教育和专业基础课的教学工作任务。我校教学系列职位分为助教(Teaching Assistant)、讲师(Teaching/Lecturer)、教学副教授(Senior Lecturer/Teaching

Associate Professor) 和教学教授(Teaching Professor)。

三、研究系列职位

研究系列职位以科学研究为主要任务。我校研究系列职位分为研究助理教授(Research Assistant Professor)、研究副教授(Research Associate Professor)和研究教授(Research Professor)。

第三条 各系列转换

原则上,各系列人员在聘期内不得申请系列转换。各系列人员合同终止后,有权以校外人员身份申请学校各类公开招聘的职位。

第四条 各系列人员结构

三个系列人员结构比例由各院/系根据工作需要自行确定后,报学校审批。

第五条 考勤管理

各系列人员考勤须遵照学校正式颁发的请假管理相关制度执行。

第六条 公共服务管理

教学科研职位序列人员需要有明确的担任公共服务的工作任务。学校公共服务管理细则另行制定。

第七条 管理办法适用范围

本办法适用于与我校签订正式聘用合同或协议的全职教学

科研人员。

第八条 本规定自发布之日起实施,由人力资源部负责解释。

附件: 1. 南方科技大学教研系列职位管理办法
2. 南方科技大学教学系列职位管理办法
3. 南方科技大学研究系列职位管理办法

附件 1

南方科技大学教研系列职位管理办法

第一条 合同管理

教研系列职位按照无固定期限准聘制方式管理,包括准聘职位 (Tenure Track) 和长聘职位 (Tenured):

一、助理教授 (Assistant Professor) 为准聘职位; 副教授 (Associate Professor) 为准聘或长聘职位; 教授 (Full Professor) 原则上为长聘职位; 讲座教授 (Chair Professor) 为长聘职位。

二、准聘职位实行固定合同聘用制, 合同期一般为六年, 其中三年需进行中期评估一次, 中期评估不合格者学校将终止劳动合同。2014 年 12 月 31 日 (含) 之前入职的教学科研系列人员, 经个人申请, 可将六年期满 “非升即走” 调整为七年期满 “非升即走”。

三、教研系列准聘职位聘用遵从 “非升即走” 规则。在六年合同期内, 准聘职位未晋升至长聘职位者, 学校将与其解除劳动合同。

四、长聘职位的教师在身体健康, 无违反国家法律法规、学校规章和学术道德及合同规定的情况下, 可在学校工作至国家法定退休年龄。确因工作需要, 经学校批准, 可延长退休年龄至

68 岁，院士及特殊人才可延长退休年龄至 70 岁，个别对学校教学研究发展有特别贡献的人才可以适当再延长。

第二条 招聘

一、招聘条件

（一）基本条件

1. 具有良好的思想品质、学术道德和职业精神
2. 具有博士学位和出色的学术经历
3. 具备相当的学术水平，有独立发展和引领学术方向的能力或显著的发展潜力
4. 身体健康，能胜任本职工作

（二）具体要求

在满足上述条件的同时，各院、系根据学科发展需要和国内外同行相应水平制定相应岗位具体招聘条件。

二、招聘程序

1. 系成立聘任委员会。委员会由 5 名成员组成，其中系主任担任委员会主任。由各系聘任委员会根据学校院、系发展规划确定招聘的人数与方向。

2. 发布招聘广告。系聘任委员会，根据工作需要确定招聘条件，面向海内外发布招聘广告，物色候选人。

3. 系聘任委员会初评。系聘任委员会对候选人招聘材料进行初评，形成拟招聘人员名单。候选人需提供材料包括：候选人简

历，研究计划，教学课程，推荐人姓名等。

4. 同行评审。由系聘任委员会组织进行同行评审。系招聘委员会拟定 8-10 名同行专家名单（其中海外同行专家比例不少于二分之一），拟推荐人选平均需要接受 3-5 位同行国内外专家的函评。

5. 系面试和评审。系对候选人进行面试和评审：面试内容包括来学校进行学术报告和教学试讲，与系里教授交流面谈。评审程序为，首先系里所有教师投票表决是否引进，需获得 50% 以上投票通过方能引进；然后由系聘任委员会确定拟引进人员职级。系面试和评审结束后，给出评审意见，形成拟推荐人员名单。系主任出具引进单独意见。

6. 学院学术委员会审议。学院学术委员会对拟推荐人员名单进行审核，并形成评审意见和最终拟推荐人员名单。学院院长提出引进单独意见。

7. 学校学术委员会审议。学校学术委员会定期召开会议，对各学院上报的拟引进人才进行审议。

8. 人力资源部根据学校学术委员会最终审议意见向学校提交综合报告。

9. 发放录用通知。经学校批准后，人力资源部发放录用通知书，通知书列明拟聘职位、薪酬福利、工作条件等事项。

第三条 年度考核

一、适用范围

所有考核年度在岗的教研系列人员。

二、考核周期

每年3月份启动考核,考核上一年度3月到本年度3月期间的工作情况。

三、考核内容

(一) 教师学术道德和行为品德

(二) 教学情况(如教学量和教学效果等)

(三) 科研情况(如项目经费、论文发表、学术影响等)

(四) 学校/社会服务情况(如参与招生工作、担任期刊编委、组织学术会议、公益组织服务等)

四、考核流程

(一) 教研系列教师

1. 实施考核

(1) 教师提交个人年度工作总结

(2) 系主任确认

(3) 学院学术委员会初评(注意相关利益人回避)

(4) 院长确认(学院未成立前,由校学术委员会进行)

(5) 确定考核结果

2. 考核沟通

系主任与教师、院长与系主任沟通最终考核结果,讨论不足

及改进方法并提出下一年度工作计划和安排。

（二）院长

（1）实施考核

院长提交个人年度工作总结后，直接由学校学术委员会评审并确定考核结果。

（2）考核沟通

学校分管副校长与院长沟通最终考核结果，讨论不足及改进方法并提出下一年度工作计划和安排。

五、考核结果应用

考核结果将作为工资调整、职级晋升等的重要参考。

第四条 中期评估

一、适用范围

教研系列职位的助理教授、副教授和教授。

二、评估时间

中期评估从入职开始计算，第3年进行评估；长聘职位从入职开始计算，每3年进行一次评估。

三、评估内容

（一）教学情况（如教学量和教学效果等）

（二）科研情况（如项目经费、论文发表、学术影响等）

（三）学校/社会服务情况（如参与招生工作、担任期刊编委、组织学术会议、公益组织服务等）

四、评估程序

(一) 个人提交中期评估总结

(二) 系晋升与聘任委员会评审，系主任出具个人评审意见

(三) 学院学术委员会评审，院长出具个人评审意见

(四) 学校学术委员会评审并出具中期评估意见

五、评估结果应用

评估合格者保持原有合同不变；准聘职位评估未合格者，考虑解除劳动合同。

六、离校缓冲期

终止聘用的准聘职位教师，在合同期满前由本人申请，经系、院同意，学校批准后，可给予不超过 1 年的离校缓冲期。缓冲期内，除特别约定外，继续执行合同规定的有关条款。

第五条 晋升评估

一、适用范围

教研系列职位的助理教授、副教授和教授。

二、申请原则

(一) 准聘职位的教师聘期期满前 12 个月的时间提出申请。

(二) 准聘职位的教师由于特殊原因需要推迟晋升的，经系、院批准后向学校学术委员会申请，原则上可推迟 1 年进行评估。

(三) 特别优秀的教师可以由系、院申请，提前进行晋升评估。

（四）长聘职位的教师可向系、院进行申请，系、院批准后
进行晋升评估。

（五）长聘副教授最多有 2 次申请晋升教授的机会，且第二
次申请须间隔 2 年以上。

（六）晋升讲座教授由系主任、院长向学校学术委员会提名
申请。

三、评估内容

（一）教学情况（如教学量和教学效果等）

（二）科研情况（如项目经费、论文发表、学术影响等）

（三）学校/社会服务情况（如参与招生工作、担任期刊编
委、组织学术会议、公益组织服务等）

四、评估程序

（一）晋升长聘副教授、教授和讲座教授

1. 申请人向系提交完整申请材料，材料包括：

（1）个人完整简历

（2）包含教学及研究、未来教学及研究安排等内容的完整
陈述报告

（3）个人代表性学术论著或其他学术成果

（4）学校/社会服务情况

2. 同行评审。

（1）由系“晋升与聘任委员会”主持进行同行评审。

(2) 个人推荐 5-10 名校外同行专家，系推荐不少于 10 名同行专家，形成不少于 15 人的同行专家名单（原则上，专家名单中院系推荐人员不少于 2/3，同行专家应该是在海内外著名学术机构中任职并已获得长聘职位的教研人员，职位不低于候选人拟晋升职位，且海外同行专家应该不少于外送同行专家总数的二分之一）。拟晋升人员应获得不少于 9 位评审专家的反馈意见（其中海外的专家意见应不少于二分之一）。

(3) 应邀请同行专家就以下事项作出评估：

- a. 科研和学术成果是否在本学科研究前沿领域。
 - b. 是否有一定的国际或国内学术影响。
 - c. 在评审人所在学校是否可以获得该职位和晋升。
 - d. 候选人将来可能的成就前景和潜力。
3. 系晋升与聘任委员会审议。
 4. 系主任给出独立评估意见。
 5. 学院学术委员会审议。
 6. 院长给出独立评估意见。
 7. 学校学术委员会审议。
 8. 学校批准。最终决定由校领导批准后生效。
 9. 签署新的聘用合同。

(二) 晋升准聘副教授

与晋升长聘职位的流程基本一致，在“同行评审”环节略有

调整。专家由各系拟定 8-10 名同行专家名单（其中海外同行专家比例不少于二分之一），拟晋升人选应获得不少于 5 位评审专家的实质性反馈意见。（其中海外的专家意见应不少于二分之一）。

五、评估结果应用

（一）通过晋升评估者，签订新的聘用合同。

（二）未通过晋升评估者：

1. 准聘职位人员遵从“非升即走”规则。

2. 长聘职位人员保持原有合同不变。

第六条 职位申请条件

一、申请副教授

（一）具有坚实的理论基础和系统的专业知识，学风严谨，具有比较丰富的学术实践经验，有重要的、有影响的学术论文或专著，能圆满完成教学工作任务。

（二）担任助理教授一般不低于 5 年。（包括入职前的工作经历）

（三）作为主要骨干承担过科研项目，科研经费应和本专业同级别人员的平均数相当。

（四）作为主要作者在国内外重要学术刊物发表过高水平学术论文，论文质和量并重，并需要得到同行专家的认可。

二、申请教授

（一）具备深厚的理论基础和广博的专业知识，学风严谨，

具有丰富的学术实践经验和学术带头人的能力，是本学科领域国内或国际同行公认的、有杰出成就的学者，并有标志性的研究成果，能圆满完成教学工作任务。

（二）任副教授职位一般不低于 5 年。（包括入职前的工作经历）

（三）作为主要作者在国内外重要学术刊物发表过高水平学术论文，论文质和量并重，并需要得到同行专家的认可。

（四）在学术领域内有一定的影响，包括国家级科技成果奖、省部级科技成果奖、各期刊编委、知名国际会议邀请报告或知名学术团体会员等。

三、提名讲座教授

（一）具备深厚的理论基础和广博的专业知识，学风严谨，具有本学科国际领先水平。

（二）任教授职位一般不低于 5 年。（包括入职前工作经历）

（三）学术成果有国际水平，且在学术领域有较大影响，包括国际或国家奖项，著名学术期刊编委，著名国际会议报告或知名学术团体会员等。

第七条 产业成果转化作出突出贡献的，作为考核、评估和晋升的重要参考因素。

第八条 结果申诉

对于考核或晋升评估结果有异议的人员可以有 1 次申诉机

会，由人力资源部受理申诉，报学校学术委员会审核并出具最终意见。

附件 2

南方科技大学教学系列职位管理办法

第一条 合同管理

教学系列职位按照固定期限合同聘任方式进行管理,每次合同期限为三年。合同期满根据聘期考核评估情况和教学工作需要可终止合同或续聘。三个合同期后可以考虑长聘。

第二条 招聘

一、招聘条件

(一) 基本条件

1. 具有良好的思想品质、学术道德和职业精神
2. 具有硕士学位和出色的教学经历
3. 身体健康,能胜任本职工作

(二) 具体要求

在满足上述条件的同时,各学院根据学科需要自行制定招聘细则。

二、招聘程序

(一) 教学副教授和教学教授

1. 系成立聘任委员会。委员会由 5 名成员组成,其中系主任担任委员会主任。由各系聘任委员会根据学校院、系发展规划确定招聘的人数与方向。

2. 发布招聘广告。系聘任委员会，根据工作需要确定招聘条件，面向海内外发布招聘广告，物色候选人。

3. 系聘任委员会初评。系聘任委员会对候选人进行面试和评审：面试内容包括来学校进行教学试讲，与系里教授交流面谈。评审程序为，首先系里所有教师投票表决是否引进，需获得 50% 以上投票通过方能引进；然后由系聘任委员会确定拟引进人员职级。系面试和评审结束后，给出评审意见，形成拟推荐人员名单。系主任提出引进单独意见。

4. 学院学术委员会审议。学院学术委员会对拟推荐人员名单进行审核，并形成评审意见和最终拟推荐人员名单。学院院长提出引进单独意见。

5. 学校学术委员会审议。学校学术委员会定期召开会议，对各学院上报的拟引进人才进行审议，确定最终引进人选。

6. 人力资源部根据学校学术委员会审议意见向学校提交综合报告。

7. 发放录用通知。经批准后发放录用通知书，通知书列明拟聘职位、薪酬福利、工作条件等事项。

（二）助教、讲师

该职位招聘不需要“学校学术委员会审议”步骤，其余招聘程序与招聘教学副教授、教学教授一致。

第三条 年度考核

参照教研系列年度考核办法执行。

第四条 聘期考核

一、适用范围

教学系列职位的助教、讲师、教学副教授和教学教授。

二、考核周期

聘期考核从入职开始计算，3 年考核一次。聘期考核同时，教师可以提出晋升申请，晋升评估办法参见第五条。

三、考核内容

（一）教学情况（如教学量和教学效果等）

（二）学校/社会服务情况（如招生、辅导学生、组织教学会议、公益组织服务等）

四、考核程序

（一）普通聘期考核

1. 个人提交聘期考核总结
2. 系晋升与聘任委员会评审，系主任出具单独考核意见
3. 学院学术委员会确定聘期考核结果
4. 人力资源部将考核结果报学校学术委员会备案

（二）晋升评估

聘期申请晋升的，晋升考核程序和申请条件见第五条。

五、考核结果应用

（一）普通聘期考核

考核结果特别优秀者,可由学院推荐,按晋升程序进行评估;考核合格者可再续聘一个聘期;考核未合格者,考虑不再续聘或解除劳动合同。

(二) 晋升评估

晋升评估结果应用,请见第五条。

第五条 晋升评估

一、适用范围

与学校签订3年及以上合同期的教师。

二、评估周期

3年一次,申请晋升的人员在聘期期满前6个月的时间提出申请。

三、评估内容

(一) 教学情况(如教学量和教学效果等)

(二) 学校/社会服务情况(如招生、辅导学生、组织教学会议、公益组织服务等)

四、评估程序

(一) 申请人向系提交完整申请材料,材料包括:

1. 个人完整简历
2. 包含教学以及未来教学安排等内容的完整陈述报告
3. 个人代表性的学术成果
4. 学校/社会服务成果

(二)系晋升与聘任委员会审议。根据上述材料和报告提出总体评估意见，并就拟申请职位进行表决。

(三)系主任给出独立评估意见。在上述基础上，系主任就候选人的教学水平、发展潜力进行独立评估，并提供书面独立意见。

(四)学院学术委员会审议。

(五)院长给出独立评估意见。

(六)学校学术委员会审议。

(七)学校批准。最终决定由校领导批准后生效。

(八)签署新的聘用合同。

五、评估结果应用

(一)通过晋升评估者，签订新的聘用合同。

(二)未通过晋升评估者：

1. 评定为有发展潜力的，续聘劳动合同。

2. 评定为不适合岗位要求的，考虑不再续聘。

第六条 职位申请条件

(一)申请讲师

1. 应掌握扎实、系统的专业基础理论和研究方法，能高质量完成教学工作任务。

2. 聘期内教学工作评价有两次在良好及以上。

3. 各院/系申请条件可根据具体情况另行制定细则。

（二）申请教学副教授

1. 具有坚实的理论基础和系统的专业知识，学风严谨，具有比较丰富的教学实践经验，能圆满完成教学工作任务。
2. 担任讲师 3 年及以上。
3. 各院/系申请条件可根据学科具体情况另行制定细则。

（三）申请教学教授

1. 具备深厚的理论基础和广博的专业知识，学风严谨，具有非常丰富的教学实践经验和教学带头人的能力，是学术实践经验和学术带头人的能力，是本学科领域国内或国际同行公认的、有杰出成就的教学工作者。
2. 任教学副教授 6 年及以上。
3. 有以下成果能有助于晋升，比如教学专著、国际教学大会邀请报告或知名教育期刊编委等。
4. 各学院申请条件可根据学科具体情况另行制定细则。

第七条 结果申诉

对于考核或晋升评估结果有异议的人员可以有 1 次申诉机会，由人力资源部受理申诉，报学校学术委员会审核并出具最终意见。

附件 3

南方科技大学研究系列职位管理办法

第一条 合同管理

研究系列职位按照固定期限合同聘任方式进行管理,每次合同期限为三年。合同期满根据聘期考核评估情况和研究工作需要可终止合同或续聘。

第二条 招聘

一、招聘条件

(一) 基本条件

1. 具有良好的思想品质、学术道德和职业精神
2. 具有博士学位和出色的学术经历
3. 身体健康,能胜任本职工作

(二) 具体要求

在满足上述条件的同时,各学院根据学科需要自行制定招聘细则。

二、招聘程序

(一) 研究副教授和研究教授

1. 系成立聘任委员会。委员会由 5 名成员组成,其中系主任担任委员会主任。由各系聘任委员会根据学校院、系发展规划确定招聘的人数与方向。

2. 发布招聘广告。系聘任委员会，根据工作需要确定招聘条件，面向海内外发布招聘广告，物色候选人。

3. 系聘任委员会初评。系聘任委员会对候选人招聘材料进行初评，评审程序为，首先系里所有教师投票表决是否引进，需获得 50%以上投票通过方能引进；然后由系聘任委员会确定拟引进人员职级。系面试和评审结束后，给出评审意见，形成拟推荐人员名单。系主任提出引进单独意见。

4. 学院学术委员会审议。学院学术委员会对拟推荐人员名单进行审核，并形成评审意见和最终拟推荐人员名单。学院院长提出引进单独意见。

5. 学校学术委员会审议。学校学术委员会定期召开会议，对各学院上报的拟引进人才进行审议，确定最终引进人选。

6. 人力资源部根据学校学术委员会审议意见向学校提交综合报告。

7. 发放录用通知。经批准后发放录用通知书，通知书列明拟聘职位、薪酬福利、工作条件等事项。

（二）研究助理教授

该职位招聘不需要“学校学术委员会”审议步骤，其余招聘程序与招聘研究副教授、研究教授一致。

第三条 年度考核

参照教研系列年度考核办法执行。

第四条 聘期考核

一、适用范围

研究系列职位的研究助理教授、研究副教授和研究教授。

二、考核周期

聘期考核从入职开始计算，3 年考核一次。聘期考核同时，教师可以提出晋升申请，晋升评估办法参见第五条。

三、考核内容

（一）科研情况（如科研项目完成情况、项目经费、论文发表情况和学术影响等）

（二）学校/社会服务情况（如招生、辅导学生、组织学术会议或公益组织服务等）

四、考核程序

（一）普通聘期考核

1. 个人提交聘期考核总结
2. 系晋升与聘任委员会评审，系主任出具单独考核意见
3. 学院学术委员会确定聘期考核结果
4. 人力资源部将考核结果报学校学术委员会备案

（二）晋升评估

聘期申请晋升的，晋升考核程序和申请条件见第五条。

五、考核结果应用

（一）普通聘期考核

考核结果特别优秀者,可由学院推荐,按晋升程序进行评估;
考核合格者可再续聘一个聘期;考核未合格者,考虑不再续聘。

(二) 晋升评估

晋升评估结果应用,请见第五条。

第五条 晋升评估

一、适用范围

与学校签订3年及以上期合同的教师。

二、评估周期

3年一次,申请晋升的人员在聘期期满前6个月的时间提出申请。

三、评估内容

(一) 科研情况(如科研项目完成情况、项目经费、论文发表和学术影响等)

(二) 学术服务情况(如担任期刊编委、组织学术会议、学术会议被邀请等)

四、评估程序

(一) 申请人向系提交完整申请材料,材料包括:

1. 个人完整简历
2. 包含研究、学校服务成果以及未来研究安排等内容的完整陈述报告
3. 个人代表性的学术成果

(二)系晋升与聘任委员会审议。根据上述材料和报告提出总体评估意见，并就拟申请职位进行表决。

(三)系主任给出独立评估意见。在上述基础上，系主任就候选人的科研水平、发展潜力进行独立评估，并提供书面独立意见。

(四)学院学术委员会审议。

(五)院长给出独立评估意见。

(六)学校学术委员会审议。

(七)学校批准。最终决定由校领导批准后生效。

(八)签署新的聘用合同。

五、评估结果应用

(一)通过晋升评估者，签订新的聘用合同。

(二)未通过晋升评估者：

1. 评定为有发展潜力的，续聘劳动合同。

2. 评定为不适合岗位要求的，考虑不再续聘。

第六条 职位申请条件

一、申请研究副教授

(一)具有坚实的专业知识，学风严谨，具有比较丰富的学术实践经验，有比较重要的研究成果。

(二)担任研究助理教授6年及以上。

(三)作为主要骨干参与科研项目。

（四）各院/系申请条件可根据学科具体情况另行制定细则。

二、申请研究教授

（一）具备深厚的专业知识，学风严谨，具有丰富的学术实践经验，是本学科领域国内或国际同行公认的、有成就的学者，并有标志性的研究成果。

（二）任研究副教授 6 年及以上。

（三）负责省部级科研项目 1 项；或者作为主要骨干承担科研项目。

（四）各学院申请条件可根据学科具体情况另行制定细则。

第七条 结果申诉

对于考核或晋升评估结果有异议的人员可以有 1 次申诉机会，由人力资源部受理申诉，报学校学术委员会审核并出具最终意见。

