

目 录

1. 关于印发《南通大学教师出国研修外语培训管理暂行办法》的通知.....	1
2. 南通大学 2016 年专业技术职务任职资格评审工作实施意见.....	4
3. 关于印发《南通大学高级专业技术职务评聘实施办法（暂行）》的通知.....	10
4. 关于深化专业技术职务评聘改革的意见.....	60
5. 关于印发《2016 年度岗位效益奖励经费及目标考核奖励经费划拨办法》的通知	66
6. 关于公布 2015 年、2016 年青年教师导师配备名单的通知.....	70
7. 关于印发《南通大学引进人才购房补贴管理暂行办法》的通知.....	75
8. 关于印发《南通大学教学名师评选与管理办法》的通知.....	77
9. 关于印发《南通大学岗位设置与管理暂行办法》的通知.....	82
10. 关于印发《南通大学二级单位奖励性绩效工资实施指导意见》的通知.....	94
11. 南通大学关于进一步完善教学科研单位内设管理机构设置的通知.....	100
12. 南通大学关于印发《南通大学教师出国（境）研修管理暂行办法》等文件的通知	101
13. 南通大学关于印发《南通大学博士后管理工作实施办法（试行）》的通知.....	129
14. 南通大学关于印发《南通大学实施师资博士后制度暂行办法》的通知.....	142
15. 南通大学关于印发《南通大学绩效工资实施办法（暂行）》的通知.....	144
16. 关于印发《南通大学公开招聘工作管理办法（暂行）》的通知.....	159
17. 南通大学 2015 年专业技术职务任职资格评审工作实施意见.....	168
18. 南通大学关于印发《南通大学教师团队建设与管理暂行办法》的通知.....	178
19. 南通大学关于印发《南通大学人才引进实施办法（暂行）》的通知.....	185
20. 南通大学关于公布第五批“拔尖人才基金”和“创新人才基金”资助对象名单的通知	195
21. 南通大学关于实施“人才集聚工程”的意见 （关于印发《南通大学关于推进“跨江发展”战略的实施意见》等文件的通知）..	197

22. 南通大学关于印发《南通大学教学名师培育工程培养对象考核管理办法》的通知	205
23. 南通大学关于印发《南通大学关于启东校区工作人员生活补助费发放的暂行办法》的通知	210
24. 南通大学关于公布第二批教学名师培育工程培养对象名单的通知	212
25. 关于调整南通大学职称工作领导小组成员的通知	214
26. 南通大学 2014 年度实施奖励性绩效工资过渡方案	215
27. 南通大学关于印发《南通大学高层次人才购房补贴和安家费管理办法（试行）》的通知	218
28. 南通大学关于印发《南通大学柔性引进高层次人才医疗费管理办法（试行）》的通知	220
29. 南通大学关于印发《南通大学师资队伍建设“十二五”发展规划》的通知	223
30. 关于印发《关于进一步加强青年教师培养工作的实施意见（试行）》的通知	237

南通大学文件

通大人〔2016〕25号

关于印发《南通大学教师出国研修外语培训管理 暂行办法》的通知

各学院（系、室、所）、部门、群团组织、直属单位：

《南通大学教师出国研修外语培训管理暂行办法》已经校长办公会讨论通过，现印发给你们，请遵照执行。

附件：南通大学教师出国研修外语培训管理暂行办法

附件

南通大学教师出国研修外语培训管理暂行办法

为做好教师出国外语培训工作，帮助教师提高外语应用能力，满足出国研修对教师外语水平的需求，积极配合师资海外研修项目的实施，大力推进学校国际化工作，特制订本办法。

一、培训方式

学校鼓励教师自学或利用各种途径参加外语培训，提高外语水平。教师参加外语培训可通过以下四种方式进行：

- 1.参加教育部指定出国留学人员培训部举办的外语培训班。
- 2.参加省教育厅举办的公派出国外语强化培训班。
- 3.参加社会其他单位组织的外语培训班。
- 4.参加学校举办的公共英语五级考试（PETS-5）培训班。

二、培训对象

1.教育部指定出国留学人员培训部举办的外语培训班和社会培训班的参加对象由教师本人自行联系确定。

2.省教育厅举办的公派出国外语强化培训班的参加对象按省教育厅的规定执行。

3.学校公共英语五级考试（PETS-5）培训班的参加对象为拟参加PETS-5考试的专任教师。每期培训班实行限额培训制，培训学员通过入学英语水平测试方式遴选确定。

三、培训经费

1.教育部指定出国留学人员培训部举办的外语培训班或社会培训班的费用由教师本人承担。如取得符合要求的成绩，可凭缴费发票到学校报销2000元培训或考试费用。

2.省教育厅举办的公派出国外语强化培训班的经费按省教

育厅的规定执行。

3.学校公共英语五级考试（PETS-5）培训班的经费由个人先行垫付 1000 元，其余部分由学校承担。参加考试且成绩符合要求的，学校报销其个人先行垫付的全部费用；参加考试，考勤合格且考试成绩未达到要求的，学校给予报销 500 元。

四、培训管理

1.参加教育部或省教育厅等校外培训班的教师应自觉遵守举办方的管理制度，认真完成参训任务。

2.参加学校举办的培训班的教师应妥善处理个人工作、生活与培训之间的关系，确保参训时间。参加培训时，应严守课堂纪律，服从培训教师与工作人员的管理，认真完成参训任务。

3.学校人事处（教师发展中心）与承训单位应对参训学员严格考勤，加强管理。凡缺勤超过规定学时 1/10 者，均定为考勤不合格。

4.学校原则上只为每位教师提供一次培训或报销经费的机会。

五、附则

本办法自印发之日起施行。本办法由人事处（教师发展中心）负责解释。

南通大学文件

通大人〔2016〕24号

南通大学2016年专业技术职务任职资格 评审工作实施意见

根据江苏省教育厅有关文件精神，结合学校实际，现就做好我校2016年专业技术职务任职资格评审工作提出如下实施意见：

一、指导思想

深入贯彻党的十八大、十八届三中、四中、五中全会精神和习近平总书记系列重要讲话精神，紧紧围绕学校第二次党代会确定的发展战略和发展目标，解放思想，更新观念，进一步深化专业技术职务评聘改革。

根据《南通大学关于深化专业技术职务评聘改革的意见》（通大委〔2016〕26号）等文件精神，专业技术职务评聘遵循“按岗申报，择优评聘”、“分级管理，分类评聘”、“政策导向，强化聘任”的基本原则，逐步建立高级专业技术职务“学校宏观调控，学院自主聘用”的分级管理体制，充分发挥二级单位的主体作用。

二、主要政策依据

依据省教育厅和省人力资源和社会保障厅《关于授予南京师

范大学等 22 所高校教师高级职务任职资格学科评议权的通知》（苏教师〔2014〕19 号）、《关于授予有关高校教师高级职务任职资格学科评议权的通知》（苏教师〔2016〕13 号）、省教育厅《关于做好 2016 年全省高校教师专业技术职务评聘工作的通知》（苏教师〔2016〕14 号）等文件精神。各类专业技术评审条件原则上依据《南通大学高级专业技术职务评聘实施办法（暂行）》（通大人〔2016〕22 号）、《南通大学中级及以下专业技术职务定聘和评聘工作暂行办法》（通大〔2012〕13 号）等文件。2016 年作为过渡年份，《南通大学教师专业技术资格条件（试行）等 5 个条件》（通大〔2010〕30 号）文件同时适用。

三、有关政策说明

（一）关于学历学位要求

1. 专任教师申报教授

1976 年 1 月 1 日及以后出生（40 周岁及以下）的教师须具有博士学位，1971 年 1 月 1 日至 1975 年 12 月 31 日之间出生（41 周岁至 45 周岁之间）的教师须具有硕士学位，1970 年 12 月 31 日及以前出生（46 周岁及以上）的教师须具有大学本科及以上学历或学士及以上学位。破格申报人员必须具有博士学位。

2. 专任教师申报副教授

（1）1968 年 12 月 31 日及以前出生的教师须具有硕士学位。

（2）1969 年 1 月 1 日及以后出生的教师，须具有博士学位或博士在读，博士在读人员必须具有硕士学位。长期以承担公共基础课为主的，以及一些紧缺专业的申报人员，可适当放宽学历学位条件，但须具有硕士学位。

3. 直属附属医院编制的临床带教医师申报教师专业技术职务任职资格，1969 年 1 月 1 日及以后出生的医、技人员（不含

护理) 学历学位条件与学校专任教师要求一致。

4.工程实验岗位人员申报高级实验师(高级工程师)

1968年12月31日及以前出生的申报人员须具有大学本科及以上学历或学士及以上学位,1969年1月1日及以后出生的申报人员须具有硕士学位。

(二)关于海外研修经历的要求

为鼓励教师海外研修,今年对具有3个月及以上海外研修经历的教师,在申报高级专业技术职务时,同等条件下优先予以评审。2017年开始,学校将“连续在海外研修3个月及以上”作为教师系列高级专业技术职务任职资格的申报必备条件之一。2018年及以后原则上将执行《南通大学高级专业技术职务评聘实施办法(暂行)》(通大人〔2016〕22号)文件中关于海外研修经历的要求。

(三)关于专任教师申报高级专业技术职务任职资格的分类

专任教师的分类按《南通大学高级专业技术职务评聘实施办法(暂行)》(通大人〔2016〕22号)文件。

(四)关于教学工作量和教学质量

1.申报高一级专业技术职务任职资格的教师必须承担本科、研究生的教学工作,并完成学校规定的教学工作量(教学工作量参照通大人〔2016〕22号文件的附件1要求)。

2.申报高一级专业技术职务任职资格的教师任现职以来的年度教学质量考核均须在“良好”以上,2016年开始由教学质量管理处对2017年及以后的申报者进行“高级职务晋升授课质量考核”。教学质量考核不合格者,实行“一票否决”。

3.“双肩挑”人员申报高一级教师系列专业技术职务任职资格,教学工作量和专业实践要求不低于同学科专任教师的三分之

一，管理类研究成果不超过研究成果总要求的三分之一。

4. 申报高一级教师系列专业技术职务任职资格的人员，任现职以来参加培训进修、在职攻读学位的，任现职期间每年教学工作量不得少于规定教学工作量的 70%。

（五）关于学术期刊的界定

学术期刊分级的界定主要依据《南通大学人文社会科学学术期刊分级目录（2013 年版）》（通大〔2013〕11 号，简称“2013 版人文社科目录”）、《关于公布南通大学学术期刊分级目录的通知》（通大〔2010〕29 号，简称“2010 版目录”）和《关于公布南通大学“权威期刊”、“核心期刊”目录的通知》（通大〔2005〕108 号，简称“2005 版目录”）等文件。

1.2010 年及以后发表的学术论文按 2010 版目录分类，其中，人文社会科学类 2013 年及以后发表的论文按 2013 版人文社科目录分类。

2.2010 年之前发表的学术论文按 2005 版目录分类，如属于一级权威期刊视同为 2010 版目录中的一级期刊；如属于二级权威期刊视同为二级期刊；如属于核心期刊视同为三级期刊。

（六）关于申报对象

申报高一级专业技术职务任职资格的人员必须在职在岗。申报之日已办理退休手续或至省教育厅规定的申报材料报送截止时间时已达到国家规定退休年龄的人员，不得申报。

（七）关于教师资格

申报教师系列和学生思想政治教育系列专业技术职务任职资格的人员须持有高等学校教师资格证书。

（八）关于时间界限

2016 年申报人员的任职年限、学历学位取得时间、论文论

著公开发表出版时间、科研成果通过鉴定或完成的时间均截至2015年12月31日。

（九）关于材料审核

各部门审核经办人须对申报表所填内容及相关材料据实审核，并签名、盖章，坚决杜绝弄虚作假现象发生，承担相应责任（审核时均用红色水笔标注审核结果）。

1.申报人员的论文。申报人员填写《送交查证论文申请表》的相关内容（需要查证的论文应与报送的代表作一致），由二级单位统一委托图书馆在“中国期刊网（中国知网）”等国内外论文数据库中进行论文查证。

2.申报人员的教学或科研项目。已结题的项目须提供完整的项目结项证明材料（如项目验收书等，须有项目主管部门的盖章）；在研项目须提供项目主管部门的批准文件和项目申报的证明材料（如计划任务书、项目立项书等；如是项目参与人员，须提供项目组成员的签字页），到学校相关教学、科研部门盖章。如申报人员参加的教学或科研项目为外单位的，须提供上述材料，并加盖该单位的科研主管部门公章。

3.申报人员独立或参与制订的管理工作文件等，须提供正式发文的文件签发单复印件，并加盖文件存档部门公章。

（十）关于面试答辩

各二级单位在审核推荐环节组织面试答辩，面试答辩的重点为学术水平、教学改革、科研创新、教学科研工作思路等方面，以全面了解申报人员的知识结构、学术水平、科研能力、学科建设思路、组织协调能力和发展潜力。

学校高级专业技术职务任职资格评审委员会对破格申报高级专业技术职务任职资格人员进行面试答辩。

（十一）关于连续申报

2015 年评审未通过的专业技术人员，原则上不得连续申报；若在 2015 年评审结束后教学科研水平有明显提高，确实做出突出成绩，有新成果的，则可连续申报。

2016 申报高一级专业技术职务或同级转评，因同行专家通讯评议或会议评审未获通过者，须间隔一年后后方可再次申报，2017 年开始实行“隔年申报”制度。次年年底前达到规定退休年龄者，可不受此限制。

（十二）关于海外引进高层次人才评审问题

对近 3 年国（境）外引进的高层次人才，可不受资历限制，免试外语及计算机，高校教师资格证书、新教师岗前培训等可以采取“先评后补”的方式，且不受资历限制，根据本人实际水平、能力和业绩成果直接申报相应职务。

拟申报江苏特聘教授的教师，尚未取得教授任职资格的，须按照相关政策要求申报相应职务。

（十三）关于优秀青年教师评审问题

对个别取得非常突出成绩者，可不受基本条件、岗位等限制，开通“绿色通道”，由学校组织聘请 6 位（本人可推荐 3 位人选）国（境）内外专家进行同行学术评议。若国（境）内外同行专家一致推荐其晋升相应职务，则由学校高级专业技术职务评聘委员会审核推荐，经学校专业技术职务评聘工作领导小组批准后，直接发文聘任。

四、本实施意见自公布之日起施行，由校专业技术职务评聘工作领导小组负责解释。

附件：2016 年专业技术职务任职资格评审工作日程安排

南通大学文件

通大人〔2016〕22号

关于印发《南通大学高级专业技术职务评聘实施办法 (暂行)》的通知

各学院（系、室、所）、部门、群团组织、直属单位：

现将《南通大学高级专业技术职务评聘实施办法（暂行）》
印发给你们，请遵照执行。

南通大学高级专业技术职务评聘实施办法（暂行）

第一章 总则

第一条 为进一步深化学校专业技术职务评聘改革，不断完善学校专业技术职务评聘制度，充分发挥专业技术职务评聘政策导向与激励作用，加强专业技术人才队伍建设，根据江苏省人力资源和社会保障厅、江苏省教育厅等有关专业技术职务评聘文件精神，结合学校实际情况，制定本办法。

第二条 本办法适用于初次评聘高级专业技术职务，包括任职资格评审和岗位职务聘任，实行“按岗申报、评聘结合”。

第三条 学校根据事业发展需要，设置高校教师、科学研究、学生思想政治教育、教育管理研究、实验技术、工程技术、图书资料、卫生、档案、出版、会计、审计等专业技术职务系列。

学校具有学科评议权的专业技术系列，包括：高校教师、自然科学研究、学生思想政治教育、教育管理研究、实验技术等，由学校按规定程序组织评审并报上级部门审批；学校不具有学科评议权的专业技术系列，包括：社会科学研究、工程技术、卫生、图书资料、档案、出版、会计、审计等，由学校向上级有关评审委员会择优推荐评审。

各类人员应根据所从事工作的岗位性质，分别申报相应系列的专业技术职务评聘。

第四条 高校教师系列高级专业技术职务按人文社科、理工科（不含生物学）、生物医药等类别实行分类评聘。根据工作需要和岗位特点，分设教学为主型、教学科研并重型、科研为主型、实践应用型、临床教学型以及艺体类理论型与实践型（术科型）

等教师任职资格评审条件。

第五条 专业技术职务评聘工作，坚持公开、公平、公正、择优、竞争等原则，根据岗位工作需要，严格对照任职条件，以个人思想品德、工作态度、工作能力、学术水平、工作业绩作为专业技术职务评聘的重要依据，科学合理、客观公正地评价和使用各类人才。

第六条 评聘人员范围限学校在职在岗人员。

参加培训进修、在职攻读学位的人员，在批准的期限（包括批准延长时间）内可申报参加学校专业技术职务评聘。

第二章 评审组织

第七条 学校成立专业技术职务评聘工作领导小组，对全校专业技术职务评聘工作实行统一领导。具体职责：

1.负责制定学校专业技术职务评聘实施办法，部署专业技术职务评聘工作；

2.审定高级专业技术职务评聘委员会和专业技术职务评聘推荐委员会组成人员名单；

3.审定各类高级专业技术职务评聘岗位数额；

4.督促、检查各类专业技术职务评聘工作，协调解决工作中出现的相关问题。

第八条 学校对具有学科评议权的专业技术系列，成立高级专业技术职务评聘委员会，负责对具有学科评议权的专业技术系列高级专业技术职务申报者进行评审。

高级专业技术职务评聘委员会按学科设立若干学科评议组。每个学科评议组成员由具有相应专业技术高级职务的在职同行专家组成，人数一般为 5-9 人。

第九条 学校对不具有学科评议权的专业技术系列，成立专业技术职务评聘推荐委员会，负责对不具有学科评议权的专业技术系列申报者进行择优、按岗推荐。

第十条 二级单位成立专业技术职务评聘审核推荐小组，分设资格审核组和专家组。资格审核组由党政负责人、专家及教职工代表等组成，人数不少于7人；专家组由相关学科具有高级专业技术职务的专家组成，人数一般为5-7人。审核推荐小组负责对本单位申报人员进行资格审核以及思想政治表现、业务能力、学术水平等综合评审推荐，并按学校核准的年度岗位或指标数额，向学校推荐符合任职资格条件的申报人员。

第三章 评聘程序

第十一条 岗位核定

二级教学科研单位根据学校岗位设置方案，结合本单位教学、科研工作情况和队伍建设需要以及当年度拟申报人员情况，提出年度岗位使用计划，报学校专业技术职务评聘工作领导小组审批。对超岗位单位，由学校根据当年度全校拟聘专业技术岗位数情况，按照一定比例下达推荐指标。

学生思想政治教育、教育管理研究、实验技术、工程技术、卫生、图书资料、档案、出版、会计等专业技术系列，由学校根据当年度全校拟聘专业技术岗位数核定，统筹使用。

两院院士、国家“千人计划”特聘专家、教育部“长江学者奖励计划”特聘教授或青年学者、国家“百千万人才工程”入选者、国家杰出青年基金获得者、国家优秀青年科学基金获得者、教育部创新团队负责人、江苏特聘教授、江苏双创团队负责人、江苏省“333工程”第二层次以上培养对象等高层次人才，不占所在二

级单位高级专业技术岗位数。

第十二条 个人申报

申报人对照有关任职资格基本条件，在规定时间内，按要求向所在二级单位提交申报材料。申报人提交相关材料时，应对本人的学术行为是否符合学术规范、所提供的业绩材料是否真实作出书面承诺。否则，由二级单位取消申报资格。

第十三条 同行评议

凡申报高级专业技术职务者，均须按要求提供任现职以来的代表作。学校统一聘请校外同行专家对申报人员代表作进行同行专家评议。

申报正高级专业技术职务者，须提供3篇学术论文代表作，学校聘请5名校外正高级同行专家进行通讯评议，实行“三文五审”；申报副高级专业技术职务者，须提供2篇学术论文代表作，学校聘请3名校外高级同行专家进行通讯评议，实行“二文三审”。

校外同行专家通讯评议结果，须获得五分之三以上“已达到”，方可进入“二级单位推荐”程序。

第十四条 二级单位推荐

各二级单位对照学校任职资格基本条件，对申报人员的申报资格进行严格审查，并在本单位范围内，公开展示申报人员的工作成绩和科学研究成果等材料。具体按以下程序进行：

1.材料审核。二级单位将申报人员提交的申报材料，分别提交图书馆、教务处、教学质量管理处、科技与产业处、人文社科处、服务地方工作处、研究生院、学生工作处、人事处等相关部门审核。图书馆负责对论文发表及检索情况的审核；教务处、研究生院负责教学业绩的审核；教学质量管理处负责职务晋升授课

质量考核；科技与产业处负责自然科学相关业绩的审核；人文社科处负责人文社会科学相关业绩的审核；服务地方工作处负责服务地方工作相关业绩的审核；学生工作处负责担任本科生班主任情况的审核；人事处负责学历、资历、继续教育等情况的审核。各部门审核经办人须对申报表所填内容及相关材料据实审核，并签名、盖章，承担相应责任。

2.业绩材料展示。各二级单位须在本单位范围内将申报人员提供的业绩材料原件、《江苏省高等学校教师职务任职资格评审表》和《江苏省高校教师高级职务任职资格申报人员情况简表》统一公开展示，以供本单位人员阅览、监督。

3.民意测评与考核。民意测评成员由所在二级单位党政领导、教职工代表等组成，参加人数不得少于15人。通过听取申报人员本人述职、考察其工作业绩，采取无记名投票方式，对申报人员作出客观、全面的评价。所在单位对申报人员任现职以来思想政治表现和教学质量分别进行考核，并提出具体考核意见和考核等级。

教学质量综合考核等级，须结合申报者任期内年度教学质量考核情况和学校教学质量主管部门组织进行的职务晋升授课质量考核等级综合确定。

4.资格审核与推荐。二级单位专业技术职务评聘审核推荐小组首先对申报人员进行资格审核，并对具备申报资格的人员组织进行面试答辩。在此基础上，推荐小组根据民意测评、思想政治表现和教学质量考核等情况，公正客观地对申报人员知识结构、学术水平、教学科研能力、学科建设业绩、组织协调能力和发展潜力等作出综合评价，在符合条件的人员中择优评审推荐。推荐结果须在本单位范围内公示三天以上。

第十五条 学校评审或推荐

校学科评议组对高校教师、自然科学研究、学生思想政治教育、教育管理研究、实验技术等专业技术系列申报人员业绩、成果及其他材料进行评议，并采取无记名投票表决方式，赞成票超过出席会议专家数的三分之二者，按要求提交学校高级专业技术职务评聘委员会评审。

高级专业技术职务评聘委员会按照国家、省和学校相关政策，对照相应任职条件和标准，对申报人员送评材料和学科评议组的意见进行评审，并采取无记名投票表决方式，赞成票超过出席会议委员数的三分之二者为通过。评审结果在校园网公示，时间不少于七个工作日。

专业技术职务评聘推荐委员会按照国家、省和学校相关政策，对照相应任职条件和标准，对申报工程技术、卫生、图书资料、档案、出版、会计等系列人员的送评材料进行审议，结合岗位设置和同行专家通讯评议情况，择优推荐人选并公示。

第十六条 上级评审

高级专业技术职务评聘委员会评审通过人员及专业技术职务评聘推荐委员会推荐人员，按规定要求上报省主管部门评审。

第十七条 学校聘任

根据评审结果，学校对具备相应专业技术职务任职资格的人员发文聘任。

第四章 资格基本条件

第十八条 思想政治素质和职业道德要求

遵守国家法律和法规，热爱祖国，拥护中国共产党的领导，热爱党和人民的教育事业，贯彻国家教育方针，具有良好的职业

道德，学风端正，教书育人，敬业爱岗，为人师表。

任现职期间，年度考核等级均在“合格”以上，破格申报人员近3年内至少有1次为“优秀”。

任现职以来，思想政治表现考核等级和教学质量综合考核等级均须在“良好”以上。

第十九条 学历（学位）要求

具有通过国民教育序列获得的学历（学位），或通过国家教育主管部门认定的国（境）外学历（学位）。

1.申报高校教师、科学研究系列高级职务者

1968年12月31日前出生，申报正高级职务者须具有本科以上学历（学位），申报副高级职务者须具有硕士学历（学位）。

1969年1月1日以后出生的申报高级职务者须具有博士学历（学位），否则，按学历破格条件评审。下列人员学历可适当放宽，但须具有硕士学历（学位）：

（1）护理学科教师。

（2）从事公共外语、日语专业教学工作，申报教学为主型教师。

（3）从事艺术学类及体育学教学工作，申报实践型（术科型）教师。

2.申报学生思想政治教育、教育管理研究、实验技术及其他系列高级专业技术职务者

1969年1月1日以后出生的须具有硕士学历（学位）。1968年12月31日前出生的须符合江苏省人力资源与社会保障厅和教育厅的有关学历（学位）规定。

第二十条 任职年限要求

（一）高校教师、科学研究系列

1.申报正高级专业技术职务

受聘相应副高级专业技术职务 5 年以上。

2.申报副高级专业技术职务

(1) 获得博士学位后,受聘相应中级专业技术职务 2 年以上。

(2) 受聘相应中级专业技术职务 5 年以上。

3.如任职年限不足,可按破格评审。

(二) 学生思想政治教育、教育管理研究系列

1.申报正高级专业技术职务

(1) 具有大学本科以上学历或学士以上学位,受聘相应副高级专业技术职务 5 年以上。

(2) 大学专科毕业,从事相应岗位工作 25 年以上,并受聘相应副高级专业技术职务 8 年以上,可按破格评审。

2.申报副高级专业技术职务

(1) 具有大学本科以上学历或学士以上学位,受聘相应中级专业技术职务 5 年以上。

(2) 大学专科毕业,从事相应岗位工作 20 年以上,并受聘相应中级专业技术职务 6 年以上,可按破格评审。

(三) 高级实验师(高级工程师)系列

受聘相应中级专业技术职务 5 年以上。

(四) 其他不具有学科评议权的专业技术系列

须符合江苏省人力资源与社会保障厅文件规定的有关任职年限要求。

(五) 任现职期间,出现下列情况之一者,在规定的正常任职年限基础上延迟申报或不能申报:

1.年度考核“基本合格”或受警告处分者,延迟 1 年以上申报。

2.年度考核“不合格”或受记过以上处分者,延迟 2 年以上申

报。

3.出现任何教学事故或教学管理事故一次，延迟1年申报，以此类推。

4.学校年度教学质量考核未达到相应等级要求的，出现一次，延迟1年以上申报。

5.受行政处分或党员纪律处分期限内，不能申报。

6.有弄虚作假行为和学术不端行为者，延迟3年以上申报。情节特别严重者，取消其现任专业技术职务资格。

因同一情节导致符合上述多种情况，按最高延迟年限计。

第二十一条 境外研修经历要求

申报高校教师、科学研究高级专业技术职务，除中国古代文学、中国史、汉语言文字学（古汉语）、思想政治教育以及民族传统体育、国画、书法、民族器乐等学科外，须具有境外研修经历。其中，从事自然科学学科的教师，须有12个月以上的境外研修经历；从事人文社会科学学科的教师，须有6个月以上的境外研修经历。3个月以上的境外研修经历可累计。

第二十二条 继续教育要求

按照《江苏省专业技术人员继续教育暂行规定》等相关要求，申报人员任现职以来，应主动参加各种进修学习，积极参加本学科学术团体学术交流活动，并结合从事的教学与科研工作需要，完成《江苏省高等学校教师进修工作规程》和本校所规定的继续教育任务，达到规定的要求和学分，不断提高基础理论水平和教学、科研能力。

第二十三条 社会工作要求

申报高校教师系列副教授职务者，须有1年以上全日制本科生班主任工作经历，且考核合格。

工科类、教师教育类及其他应用型学科的教师，须符合学校规定的校外企事业单位专业实践锻炼经历或相关实践工作要求。

第二十四条 外语和计算机应用能力要求

外语和计算机应用能力要求，须符合江苏省人力资源与社会保障厅和教育厅的有关规定。

第二十五条 岗前培训、教师资格等要求

凡新进校人员应参加学校组织的岗前培训，并取得合格证书后，方可申报专业技术职务评聘。已具有高校工作经历专业技术人员除外。

申报高校教师、科学研究、学生思想政治教育系列专业技术任职资格者，须取得高等学校教师资格证书。

第二十六条 工作业绩基本要求

申报学校具有学科评议权的各专业技术系列高级职务者，其任现职以来应具备基本教学业绩、科研业绩等要求，详见附件。

学校制定的基本业绩条件，只是评聘高级专业技术职务的最低评聘条件，各二级单位应结合学科特点、学科层次，按照有利于师资队伍建设和改革发展的原则，制定不低于学校标准的业绩条件。

申报学校不具有学科评议权的各专业技术职务者（不含教学科研单位工程系列），其受聘现职务以来应具备的专业领域基本业绩按照国家和江苏省相关行业有关规定执行，其中科研业绩与学术能力必须达到学校教育管理研究相应职务应具备的基本工作和科研业绩要求。

第五章 其他相关规定

第二十七条 基本业绩要求均指任现职以来至申报时的上

一年底所获得的业绩。科研项目须为申请人任现职以来新增项目，其中横向科研项目必须结项。

第二十八条 教职工任职南通大学期间，教学、科研成果须以南通大学为第一署名单位。如因进修、资助、产学研合作等需要，以其他单位为第一署名单位的，应以南通大学为第二署名单位。对论文发表作如下具体规定：

1.公派出国留学人员，在国外访问学者、合作科研期间发表的论文且将南通大学置于第二单位的，可以列入统计范围，但论文数量不超过规定论文总量的二分之一。

2.到校外在职攻读博士学位或从事博士后研究期间发表的论文且将南通大学置于第二单位的，可以列入统计范围，但论文数量不超过规定论文总量的二分之一。

校外引进人才，进校前已发表或进校前已投稿且进校后正式发表的论文，可以列入统计范围。

学校编制的临床教师业绩成果可以南通大学附属医院为第一署名单位。

第二十九条 论文是指以独立或作为第一作者、通讯作者身份，在公开正式发表的期刊上发表的本专业学术论文，“增刊”、“特刊”、“专刊”、“专辑”上发表的论文以及论文集收集的论文均不在之列。一篇论文中有多个第一作者或通讯作者的，原则上只计算第一序位的第一作者或通讯作者。一篇论文原则上仅限1人用于申报高级专业技术职务。

交叉学科的教师根据所从事的专业领域选择申报学科，其成果亦应与所申报的学科专业相关。

第三十条 人文社科类论文如为期刊转载，与原论文仅合计算1篇，论文级别可就高。申报高级职务者撰写出版的人文社

会科学专著（本人编写 20 万字以上）或主编出版的大型学术著作（本人编写 60 万字以上），可折算为 2 篇二级期刊论文；主编出版的学术著作（本人编写 30 万字以上），可折算为 2 篇三级期刊论文。专著或著作折算为相关等级论文仅限 1 部。

SCI、SSCI、EI 论文指被 SCI、SSCI、EI 收录的期刊论文，不含会议论文。SCI 论文分区指根据中科院文献情报中心按年度和学科对 SCI 期刊进行的 4 个等级的分区。申报教授者撰写的自然科学专著（本人编写 15 万字以上），可折算为 2 篇二级期刊论文，主编（副主编）出版的自然科学著作（本人编写 15 万字以上），可折算为 2 篇三级期刊论文，仅限 1 部；申报副教授者主编（副主编）出版的自然科学著作（本人编写 8 万字以上），可折算为 1 篇三级期刊论文，仅限 1 部。

第三十一条 关于国际标准、国家标准、行业标准、发明专利等成果统计，作如下规定：

申请者为第一起草人且南通大学具有知识产权的国际标准，相当于 1 篇 SCI 一区论文。

申请者为第一起草人且南通大学具有知识产权的国家标准，相当于 1 篇一级期刊论文，至多不超过 2 篇。

申请者为第一起草人且南通大学具有知识产权的行业标准，相当于 1 篇二级期刊论文，至多不超过 2 篇。

申请者为第一发明人且南通大学为第一权利人的授权国外发明专利，相当于 1 篇二级期刊论文，至多不超过 2 篇。

申请者为第一发明人且南通大学为第一权利人的授权中国发明专利，3 件发明专利相当于 1 篇 SCI/EI 收录论文；获得超过 3 件发明专利的，每超出 3 件相当于 1 篇三级期刊论文，至多不超过 2 篇。

同一专利享有多国授权的，仅计为 1 件。

第三十二条 科研项目、教改项目等原则上须以南通大学为第一申报单位。合作申报的科研项目、教改项目，须是经学校主管部门批准同意且有经费到账的项目。项目经费数按实际到账经费计算，且不含基建工程款。

校外引进人才在进校后 3 年内申报高一级专业技术职务，进校前非南通大学为第一申报单位的科研项目、教改项目可列入统计范围。

第三十三条 省级科研项目指省级科技主管部门立项的课题和列入省哲学社会科学、教育科学规划的课题，其中省教育主管部门立项的课题在申报专业技术职务时，可视为学生思想政治教育、教育管理研究及其他专业技术系列的省级项目；省级教改项目指省教育主管部门下达的教改课题；市级科研项目指市级科技主管部门立项的课题和列入省辖市哲学社会科学、教育科学规划的课题。

表彰奖励的主办单位须是政府或政府相应的职能部门，有推荐申报国家级奖项资格的社会力量评审的奖项视同于省（部）级奖项。

校级科研项目、校级奖项不作为市厅级科研项目和市厅级奖项。

第三十四条 本科教学工程包含专业建设综合改革试点、卓越计划、国家精品视频公开课、资源共享课、实验教学示范中心、国家大学生校外实践教育基地、高等学校教师教学发展示范中心等；江苏省教学质量提升工程包含重点专业建设、品牌专业建设工程、卓越计划、实验教学与实践教育中心建设、精品视频公开课、精品资源共享课、立项建设重点教材等。

第三十五条 办法中规定的学历(学位)、年限、数量(目)、等级等概念均含标识的学历、年限、数量(目)、等级。如:5年以上含5年,1项以上含1项,三等奖以上含三等奖等。

“延迟1年”:如正常年限未满,按“正常期限+1年”计算;如正常年限已满,接受处分之日起向后延迟1年计算。“延迟2年”、“延迟3年”计算方法同“延迟1年”。

第三十六条 申报人员对个人所提供申报材料的真实性负责,并实行二级单位和相关职能部门审核经办人审核责任制。如发现弄虚作假行为,将取消申报人员连续三年的申报资格,同时依据《事业单位工作人员处分暂行规定》,对申报人和审核人进行相应处理。

第三十七条 申报高一级专业技术职务或同级转评,因同行专家通讯评议或会议评审未获通过,须间隔一年后再次申报,实行“隔年申报”制度。次年年底前达到规定退休年龄者,可不受此限制。

第三十八条 同级转评

1.具有非教师系列或学生思想政治教育教师专业技术职务、现聘用在教师岗位的人员,须同级转评后,方可申报教师系列高一级专业技术职务任职资格。同级转评须在高校教学科研岗位工作满1年以上,晋升高一级教师系列专业技术职务任职资格须达3年以上。

2.具有教师系列专业技术职务的人员,现聘用在管理岗或专职辅导员岗的,可直接按现聘岗位申报高一级专业技术职务任职资格;具有其他专业技术职务的人员,现聘用在管理岗或专职辅导员岗的,须同级转评成与现聘岗位同系列的专业技术职务后,方可申报现岗位高一级专业技术职务任职资格;具有学生思想政

治教育专业技术职务的人员，现聘用在管理岗位的，可直接申报教育管理研究高一级专业技术职务任职资格；具有教育管理研究专业技术职务的人员，现聘用在专职辅导员岗的，可直接申报学生思想政治教育高一级专业技术职务任职资格。

第三十九条 为鼓励优秀人才脱颖而出，对少数具有很强教学、科研能力并在教书育人、科学研究、技术应用等方面取得优异成绩而入选省级以上人才工程培养对象者，可破格申报。

高校教师和科学研究系列破格申报人员，近5年内无教学质量考核合格以下等次，且须同时具备相应系列高级专业技术职务正常评审的教学业绩、科研论文、科研项目、科研奖项及省级以上人才工程培养对象等五项条件。一般不允许学历、任职年限双破格，破格年限原则上不得超过1年。

高校教师和科学研究以外系列破格申报人员，近3年内须获得校级以上荣誉奖励，且须同时具备相应系列高级专业技术职务正常评审的教学业绩（学生思想政治教育系列必备条件）、工作业绩、科研论文（出版专著1部为必备条件）、科研项目、科研奖项等条件。一般不允许任职年限破格。

第四十条 对个别取得非常突出成绩者，可不受基本条件、岗位等限制，开通“绿色通道”，由学校组织聘请6位（本人可推荐3位人选）国（境）内外专家进行同行学术评议。若国（境）内外同行专家一致推荐其晋升相应职务，则由学校高级专业技术职务评聘委员会审核推荐，经学校专业技术职务评聘工作领导小组批准后，直接发文聘任。

第四十一条 对近3年国（境）外引进的高层次人才，可不受资历限制，免试外语及计算机，高校教师资格证书、新教师岗前培训等可以采取“先评后补”的方式，且不受资历限制，根据本

人实际水平、能力和业绩成果直接申报相应职务。

拟申报江苏特聘教授的教师，尚未取得教授任职资格的，须按照相关政策要求申报相应职务。

第四十二条 “双肩挑”申报人员不占所在教学（科研）单位高级专业技术岗位数，其教学工作量可适当减少，但不得少于专职教师规定教学工作量的三分之一。

第四十三条 学校编制的临床医学专业教师，须具有高校教师系列专业技术职务。

非学校编制临床带教医师申报教师专业技术职务，必须已聘任相应级别卫生技术职务。

直属附属医院编制的临床带教医师，申报高校教师系列高级专业技术职务，按本办法执行。非直属附属医院临床带教医师申报高校教师系列高级专业技术职务，参照本办法执行。

第六章 附则

第四十四条 本办法自颁布之日起执行。为保证新老政策的衔接，实行过渡期政策，过渡期内由学校根据具体情况出台年度实施意见。2016年二级单位推荐时，可按学校原任职基本条件和评审条件推荐。

第四十五条 本办法由人事处负责解释。

附件：

- 1.教师高级职务应具备的基本教学业绩
- 2.人文社科类教师高级职务应具备的基本科研业绩
- 3.艺术学类、体育学和外语小语种类教师高级职务应具备的基本科研业绩

4.理工科类（不含生物学）教师高级职务应具备的基本科研业绩

5.生物医药类教师高级职务应具备的基本科研业绩

6.实践应用型教师高级职务应具备的基本科研业绩和社会服务业绩

7.科学研究（自然科学研究、社会科学研究）高级职务应具备的基本教学和科研业绩

8.高级实验师（高级工程师）职务应具备的基本教学和科研业绩

9.学生思想政治教育高级职务应具备的基本教学、工作和科研业绩

10.教育管理研究高级职务应具备的基本工作和科研业绩

附件 1

教师高级职务应具备的基本教学业绩

一、教学为主型

(一) 必备条件

1. 完成学校和学院下达的各项教学任务，系统担任过 2 门以上课程的讲授工作，其中至少有 1 门为全日制本科生基础课或专业课。平均每学年完成的全日制本科生教学时数不少于 240 课时。

2. 申报教授任职资格，须独立或协助指导过 1 名以上青年教师并经考核达合格以上，硕士（博士）学位点学科教师，须独立或协助指导过一届硕士（博士）研究生。

申报副教授任职资格，须协助指导过研究生或青年教师；或年均独立指导至少 2 名本科生毕业设计（或毕业论文），或年均指导 2 名以上本科生完成科研训练、创新创业计划、学科竞赛等获得综合素质拓展课程学分。

3. 年度教学质量考核 3 次以上为“优秀”，晋升前一年须提请参加学校晋升专业技术职务授课考核，考核成绩须达“优秀”。

4. 申报教授任职资格，须在三级以上期刊发表教学研究论文 4 篇；或主编（副主编）出版本科生通用教材 1 部（本人编写 20 万字以上），同时发表三级以上教学研究论文 2 篇。

申报副教授任职资格，须获得学校讲课比赛二等奖以上；并在三级以上期刊发表教学研究论文 2 篇，或参编出版本科生通用教材 1 部（本人编写 10 万字以上）且发表三级以上教学研究论文 1 篇。

(二) 选择条件

1.申报教授任职资格须具备下列任两项:

(1)作为第一、二负责人承担省部级以上教学质量工程类、创新工程类工作。

(2)主持省级以上教改项目1项(教育部高等学校教学指导委员会立项的项目除外),并获校级教学成果一等奖以上奖励(排名第一)。

(3)获国家级教学成果奖1项(前五名),或获省部级教学成果奖1项(前三名),或获市厅级教学成果奖1项(排名第一)。

2.申报副教授任职资格须具备下列任三项(须跨项):

(1)获国家级教学成果奖1项(有证书),或获省部级教学成果奖1项(前五名),或获市厅级教学成果奖1项(前二名),或校级教学成果奖(排名第一)。

(2)国家级教学工程类项目的主要成员(前五名),或省级教学质量提升工程类项目的主要成员(前三名),或校级教学工程类项目的主持人。

(3)参加国家级教改项目(前五名),或省级教改项目(前三名)。

(4)获省级以上多媒体课件竞赛二等奖以上1项(前二名)。

(5)获市厅级以上教学竞赛、专业竞赛二等奖以上1项。

(6)指导本科生毕业设计(论文)获省级以上优秀论文1项。

(7)指导学生获得省级以上学科竞赛、“挑战杯”大学生课外学术科技作品竞赛或“创青春”大学生创业大赛二等奖以上。

(8)独立指导或第一指导大学生参加国家级、省级创新训练项目,并取得明显成果,成果形式为:指导的本科生为第一作者在省级以上刊物发表论文,或获国家发明专利或实用新型专

利。

二、教学科研并重型

(一) 必备条件

1.完成学校和学院下达的各项教学任务，系统担任过2门以上课程的讲授工作，其中至少有1门为全日制本科生基础课或专业课。平均每学年完成的全日制本科生教学时数不少于120课时。

2.申报教授任职资格，须独立或协助指导过1名以上青年教师并经考核达合格以上，硕士（博士）学位点学科教师，须独立或协助指导过一届硕士（博士）研究生。

申报副教授任职资格，须协助指导过研究生或青年教师；或年均独立指导至少2名本科生毕业设计（或毕业论文），或年均指导2名以上本科生完成科研训练、创新创业计划、学科竞赛等获得综合素质拓展课程学分。

3.年度教学质量考核均在“良好”以上，晋升前一年须提请参加学校晋升专业技术职务授课考核，考核成绩“良好”以上，其中申报教授任职资格者授课考核成绩须达“优秀”。

4.申报副教授任职资格，须获得学校讲课比赛三等奖及以上。

(二) 选择条件

1.申报教授任职资格须具备下列任两项（须跨项）。

(1) 获国家级教学成果奖（有证书）1项；或获省部级教学成果奖特等奖（前七名）、一等奖（前五名）、二等奖（前三名）1项；或获市厅级教学成果奖（排名第一）1项；或校级教学成果奖1项（排名第一）。

(2) 国家级教学工程类项目的主要成员（前五名）；或省级

教学质量提升工程类项目的主要成员（前三名）。

（3）参加国家级教改项目（前三名），或省级教改项目（前二名）；或主持校级教改项目 1 项，同时应取得与该项目密切相关的教改成果（论文、获奖等）。

（4）获省级以上多媒体课件竞赛二等奖以上 1 项（前二名）。

（5）获市厅级以上教学竞赛、专业竞赛二等奖以上 1 项；或校级教学竞赛一等奖 1 项。

（6）指导本科生毕业设计（论文）或硕士研究生毕业论文获省级以上优秀论文 1 项。

（7）指导学生获得省级以上学科竞赛、“挑战杯”大学生课外学术科技作品竞赛或“创青春”大学生创业大赛二等奖以上（排名第一）。

（8）指导大学生参加国家级、省级创新训练项目 1 项以上。

（9）指导的本科生为第一作者在省级以上刊物发表论文，或获国家发明专利或实用新型专利（学生排名前二）。

（10）主编（副主编）出版本科生通用教材 1 部，本人编写 15 万字以上。

2. 申报副教授任职资格须具备下列任两项（须跨项）。

（1）获国家级教学成果奖（有证书）1 项；或获省部级教学成果奖特等奖（有证书）、一等奖（前七名）、二等奖（前五名）1 项；或获市厅级教学成果奖（前三名）1 项；或校级教学成果奖 1 项（前二名）。

（2）国家级教学工程类项目的主要成员（前七名）；或省级教学质量提升工程类项目的主要成员（前五名）；或校级教学工程类项目的主持人。

（3）参加国家级教改项目（前五名）；或省级教改项目（前

三名);或主持校级教改项目1项,同时应取得与该项目密切相关的教改成果(论文、获奖等)。

(4)获省级以上多媒体课件竞赛二等奖以上1项(前二名)。

(5)获市厅级以上教学竞赛、专业竞赛三等奖以上1项。

(6)指导本科生毕业设计(论文)或硕士研究生毕业论文获省级以上优秀论文1项。

(7)指导学生获得省级以上学科竞赛、“挑战杯”大学生课外学术科技作品竞赛或“创青春”大学生创业大赛二等奖以上(前二名)。

(8)指导大学生参加国家级、省级创新训练项目1项以上。

(9)指导的本科生为第一作者在省级以上刊物发表论文,或获国家发明专利或实用新型专利(学生排名前二)。

(10)参编出版本科生通用教材1部,本人编写8万字以上。

三、科研为主型

(一)必备条件

1.完成学校和学院下达的各项教学任务,担任过2门以上课程的讲授工作,其中至少有1门为全日制本科生基础课或专业课。平均每学年完成的全日制本科生教学时数不少于60课时。

2.申报教授任职资格,须独立或协助指导过1名以上青年教师并经考核达合格以上,硕士(博士)学位点学科教师,须独立或协助指导过一届硕士(博士)研究生。

申报副教授任职资格,须协助指导过研究生或青年教师;或年均独立指导至少2名本科生毕业设计(或毕业论文),或年均指导2名以上本科生完成科研训练、创新创业计划、学科竞赛等获得综合素质拓展课程学分。

3.年度教学质量考核均在“良好”以上,晋升前一年须提请参

加学校晋升专业技术职务授课考核，考核成绩“良好”以上。

（二）选择条件

选项同教学科研并重型副教授，仅须具备其中任一选项。

四、实践应用型

（一）必备条件

同教学科研并重型。

（二）选择条件

同教学科研并重型副教授。

五、临床教学型

（一）必备条件

1.完成学校和学院下达的各项教学任务，担任过2门以上课程的讲授工作，其中至少有1门为全日制本科生基础课或专业课。平均每学年完成的全日制本科生教学时数不少于60课时，或任现职期间具有一学期以上脱产教学（含理论、见习）经历。

2.申报教授任职资格，须独立或协助指导过1名以上青年教师并经考核达合格以上，硕士（博士）学位点学科教师，须独立或协助指导过一届硕士（博士）研究生。

申报副教授任职资格，须协助指导过研究生或青年教师；或年均独立指导至少2名本科生毕业设计（或毕业论文），或年均指导2名以上本科生完成科研训练、创新创业计划、学科竞赛等获得综合素质拓展课程学分。

3.年度教学质量考核均在“良好”以上，晋升前一年须提请参加学校晋升专业技术职务授课考核，考核成绩“良好”以上，其中申报教授任职资格者授课考核成绩须达“优秀”。

（二）选择条件

在教学科研并重型副教授选择条件基础上，增加下列选项：

1.作为指导教练，指导学生参加全国高等医学院校大学生临床技能竞赛（华东赛区）二等奖以上。

2.近3年主持国家级继续医学教育项目。

3.获得省级以上住院医师规范化培训师资合格证。

六、艺体类理论型、实践型（术科型）

（一）必备条件

同教学科研并重型。

（二）选择条件

同教学科研并重型副教授。

附件 2

人文社科类教师高级职务应具备的基本科研业绩

一、申报教授职务，应同时具备下列条件中的两项，其中第 1 项为必备项：

（一）教学为主型

1. 论文

三级以上期刊论文 3 篇。

2. 科研项目

主持市厅级以上项目 1 项。

3. 科研奖项

获国家级奖励（有证书），或省部级一等奖（前七名），或省部级二等奖（前五名），或省部级三等奖（前三名），或市厅级一等奖（前二名），或市厅级二等奖（排名第一）。

（二）教学科研并重型

1. 论文

三级以上期刊论文 8 篇，其中二级以上期刊论文至少 5 篇。

2. 科研项目

主持国家级项目 1 项，或主持省部级重点项目 1 项，或主持省部级一般项目 1 项并主持市厅级项目 1 项。

3. 科研奖项

获国家级奖励（有证书），或省部级一等奖（前五名），或省部级二等奖（前三名），或省部级三等奖（前二名）。

（三）科研为主型

1. 论文

二级以上期刊论文 8 篇，其中一级 B 类以上期刊论文至少 4

篇。

2.科研项目

主持省部级以上项目 2 项。

3.科研奖项

获国家级奖励（有证书），或省部级一等奖（前五名），或省部级二等奖（前三名），或省部级三等奖（前二名）。

二、申报副教授职务，应同时具备下列条件中的两项，其中第 1 项为必备项：

（一）教学为主型

1.论文

三级以上期刊 2 篇。

2.科研项目

主持市厅级以上项目 1 项。

3.科研奖项

获国家级奖励（有证书），或省部级一等奖（有证书），或省部级二等奖（前七名），或省部级三等奖（前五名），或市厅级一等奖（前三名），或市厅级二等奖（前二名），或市厅级三等奖（排名第一）。

（二）教学科研并重型

1.论文

三级以上期刊论文 5 篇，其中二级以上期刊论文至少 2 篇。

2.科研项目

主持省部级以上项目 1 项，或主持市厅级项目 2 项。

3.科研奖项

获国家级奖励（有证书），或省部级一等奖（有证书），或省部级二等奖（前五名），或省部级三等奖（前三名），或市厅级一

等奖（前二名），或市厅级二等奖（排名第一）。

（三）科研为主型

1. 论文

二级以上期刊论文 5 篇，其中一级 B 类以上期刊论文至少 2 篇。

2. 科研项目

主持省部级以上项目 1 项。

3. 科研奖项

获国家级奖励（有证书），或省部级一等奖（有证书），或省部级二等奖（前五名），或省部级三等奖（前三名），或市厅级一等奖（前二名），或市厅级二等奖（排名第一）。

附件 3

艺术学类、体育学和外语小语种教师 高级职务应具备的科研业绩

一、职务类型

(一) 艺术学类

包括艺术学理论、音乐与舞蹈学、戏剧与影视学、美术学、设计学 5 个一级学科。艺术学类教师分为理论型教师和实践型教师。理论型教师是指主要从事本科理论课程（艺术史论、学科教学论）教学的教师；实践型教师是指主要从事美术学（含国画、油画、版画、书法、摄影、陶艺等）、音乐与舞蹈学（含器乐、声乐、作曲、舞蹈等）、设计学（含视觉传达设计、环境设计、产品设计、服装与服饰设计、数字媒体艺术等）、戏剧与影视学（表演、影视编导、影视拍摄及后期制作、动画制作等）等技法、技能、技巧等实践动手教学和研究的教师。

(二) 体育学

体育学教师分为理论型教师和技术型教师。理论型教师是指主要从事本科理论课程教学的教师；技术型教师是指近 5 年主要从事本科生技术课程与实践教学课程教学，以及指导高水平运动队训练（此类课程不得少于本人任现职务以来本科教学总课时数的三分之二）的教师。

(三) 外语小语种

外语小语种是指除英语、日语以外的外语专业。外语小语种的科研业绩条件参照艺术学和体育学理论型教师的条件。

二、申报教授职务，应同时具备下列条件中的两项，其中第

1 项为必备项:

(一) 理论型教师

1. 论文

三级以上期刊论文 8 篇, 其中二级以上期刊论文至少 2 篇。

2. 科研项目

主持省部级以上项目 1 项, 或主持有重大文化意义的省级(含教育厅)相关项目 2 项。

3. 科研奖项

获国家级奖励(有证书), 或省部级一等奖(前五名), 或省部级二等奖(前三名), 或省部级三等奖(前二名)。

(二) 实践型(术科型)教师

1. 论文

三级以上期刊论文 6 篇, 其中二级以上期刊论文至少 1 篇。

艺术学科实践型教师由国家专业出版社出版作品在 80 幅以上的, 可视同在本学科三级期刊发表论文 1 篇, 仅限视同 2 篇。

2. 科研项目

主持省部级以上项目 1 项, 或主持有重大文化意义的省级(含教育厅)相关项目 2 项。

3. 比赛奖项

获国家级奖励(有证书), 或省部级一等奖(前五名), 或省部级二等奖(前三名), 或省部级三等奖(前二名); 或在全国美术、书法、摄影、音舞作品、表演大赛中获金、银牌(文化部和全国专业协会联合举办), 或艺术作品类作品被国家美术馆、博物馆收藏, 或在省级以上专业场所举办过个人专场音乐会, 或由省级以上主办单位举办过个人专场画展, 或作为导演编导的影视节目在中央电视台演播等; 或作为主要指导教师指导的学生参加

国际、亚洲比赛（展演）取得前三名（三等奖以上），或全国比赛（展演）取得前二名（二等奖以上），或省级比赛（展演）取得第一名（一等奖）的（前二名）。

三、申报副教授职务，应同时具备下列条件中的两项，其中第 1 项为必备项：

（一）理论型教师

1. 论文

三级以上期刊论文 5 篇，其中二级以上期刊论文至少 1 篇。

2. 科研项目

主持市厅级以上项目 1 项。

3. 科研奖项

获国家级奖励（有证书），或省部级一等奖（有证书），或省部级二等奖（前七名），或省部级三等奖（前五名），或市厅级一等奖（前三名），或市厅级二等奖（前二名），或市厅级三等奖（排名第一）。

（二）实践型（术科型）教师

1. 论文

三级以上期刊论文 4 篇。

2. 科研项目

主持市厅级以上项目 1 项。

3. 比赛奖项

获国家级奖励（有证书），或省部级一等奖（有证书），或省部级二等奖（前七名），或省部级三等奖（前五名），或市厅级一等奖（前三名），或市厅级二等奖（前二名），或市厅级三等奖（排名第一）；或在省部级音乐舞蹈比赛、展演（画展、设计展、影视作品展等）获优秀奖以上奖励，或入围国家级音乐舞蹈比赛、

展演，或在市级以上专业场所举办过个人专场音乐会，或由市级以上主办单位举办过个人专场画展；或作为主要指导教师指导的学生参加国际、亚洲比赛（展演）取得前三名（三等奖以上），或全国比赛（展演）取得前二名（二等奖以上），或省级比赛（展演）取得第一名（一等奖）的（前五名）。

附件 4

理工科类（不含生物学）教师 高级职务应具备的基本科研业绩

一、申报教授职务，应同时具备下列条件中的两项，其中第 1 项为必备项：

（一）教学为主型

1. 论文

三级以上期刊论文 3 篇。

2. 科研项目

主持市厅级项目 1 项。

3. 科研奖项

获国家级奖励（有证书），或省部级一等奖（前七名），或省部级二等奖（前五名），或省部级三等奖（前三名），或市厅级一等奖（前二名），或市厅级二等奖（排名第一）。

（二）教学科研并重型

1. 论文

三级以上期刊论文 6 篇，其中理科 SCI 论文至少 3 篇，工科 SCI 或 EI 论文至少 3 篇。

建筑学、城市规划和工业设计类学科：如发表人文社科类一级期刊或自然科学类二级期刊，可相应减少 1 篇 SCI 或 EI 论文。

（下同）

2. 科研项目

主持国家级项目 1 项，或主持省部级以上项目 2 项。

建筑学、城市规划和工业设计等学科教师，取得以下成果的，可视同：（1）国家级项目：国家自然科学基金项目和其他学术水

平相当的国家纵向科研项目；两个以上部省委联合立项的纵向科学研究项目；国家设立的规模宏大或意义重大的标志性建筑和城市规划设计项目；国家级重点学术论著、国家级重点教材和国家法定技术规范的编撰项目；国家级建筑和城市规划设计竞赛项目，指包括国内外和全国范围内公开征集方案、规模较大、专家评选、结果公布，且参加单位（至少四家）半数以上为国家级建筑及规划设计院；著名院校及境外知名规划设计事务所的高水平竞赛。（2）省级项目：省级自然科学基金项目和其他学术水平相当的省部级纵向科研项目；部省设立的规模宏大或意义重大的标志性建筑和城市规划设计项目；省部级重点学术论著、省内统编教材和省部级技术规范的编撰项目；省部级建筑和城市规划设计竞赛项目，包括在地区和省内范围公开征集方案、规模较大、专家评选、结果公布，且参加单位（至少四家）半数以上为省内外甲级城市规划和建筑设计院的高层次竞赛。（下同）

3. 科研奖项

获国家级一等奖以上奖励（有证书），或国家级二等奖（前七名），或国家级三等奖（前五名），或省部级一等奖（前五名），或省部级二等奖（前三名），或省部级三等奖（前二名）。

建筑学、城市规划和工业设计等学科教师，取得以下成果的，可视同：（1）国家级奖：全国优秀规划设计奖；国际性年度设计竞赛；由全国建筑、规划、景观学会主办的国际、国内设计竞赛一等奖；建设部优秀建筑工程设计奖。（2）省部级奖：教育部及各省（直辖市）年度优秀建筑工程设计奖；华夏建筑科技进步奖（建设部）；各省（直辖市）优秀规划设计奖。（下同）

（三）科研为主型

1. 论文

SCI 或 EI 论文 6 篇，其中 JCR 二区以上论文至少 1 篇；或 SCI 论文 4 篇，其中 JCR 一区论文至少 1 篇，或累计影响因子大于 15。

2. 科研项目

主持国家自然科学基金面上项目 1 项。

3. 科研奖项

获国家级一等奖以上奖励（有证书），或国家级二等奖（前七名），或国家级三等奖（前五名），或省部级一等奖（前五名），或省部级二等奖（前三名），或省部级三等奖（前二名）。

二、申报副教授职务，应同时具备下列条件中的两项，其中第 1 项为必备项：

（一）教学为主型

1. 论文

三级以上期刊论文 2 篇。

2. 科研项目

主持市厅级项目 1 项。

3. 科研奖项

获国家级奖励（有证书），或省部级一等奖（有证书），或省部级二等奖（前七名），或省部级三等奖（前五名），或市厅级一等奖（前三名），或市厅级二等奖（前二名），或市厅级三等奖（排名第一）。

（二）教学科研并重型

1. 论文

三级以上期刊论文 4 篇，其中理科 SCI 论文至少 2 篇，工科 SCI、EI 论文至少 2 篇。

2. 科研项目

主持省部级以上项目 1 项。

3.科研奖项

获国家级奖励（有证书），或省部级一等奖（前七名），或省部级二等奖（前五名），或省部级三等奖（前三名）。

（三）科研为主型

1.论文

SCI 或 EI 论文 4 篇，其中 JCR 三区以上论文至少 1 篇；或 SCI 论文 3 篇，其中 JCR 二区以上论文至少 1 篇，或累计影响因子大于 10。

2.科研项目

主持国家级项目 1 项，或主持省部级项目 1 项且主持市厅级项目 1 项。

3.科研奖项

获国家级奖励（有证书），或省部级一等奖（前七名），或省部级二等奖（前五名），或省部级三等奖（前三名）。

附件 5

生物医药类教师高级职务应具备的基本科研业绩

一、申报教授职务，应同时具备下列条件中的两项，其中第 1 项为必备项：

（一）教学为主型

1. 论文

三级以上期刊论文 3 篇。

2. 科研项目

主持市厅级项目 1 项。

3. 科研奖项

获国家级奖励（有证书），或省部级一等奖（前七名），或省部级二等奖（前五名），或省部级三等奖（前三名），或市厅级一等奖（前二名），或市厅级二等奖（排名第一）。

（二）教学科研并重型

1. 论文

三级以上期刊论文 6 篇，其中 SCI 论文至少 4 篇且 JCR 二区以上论文至少 1 篇。

2. 科研项目

主持国家级项目 1 项，或主持省部级以上项目 2 项。

3. 科研奖项

获国家级一等奖以上奖励（有证书），或国家级二等奖（前七名），或国家级三等奖（前五名），或省部级一等奖（前五名），或省部级二等奖（前三名），或省部级三等奖（前二名）。

（三）科研为主型

1.论文

SCI 论文 6 篇，其中 JCR 一区论文至少 1 篇，或 JCR 二区以上论文至少 2 篇，或累计影响因子大于 15。

2.科研项目

主持国家自然科学基金面上项目 1 项。

3.科研奖项

获国家级一等奖以上奖励（有证书），或国家级二等奖（前七名），或国家级三等奖（前五名），或省部级一等奖（前五名），或省部级二等奖（前三名），或省部级三等奖（前二名）。

（四）临床教学型

1.论文

三级以上期刊论文 6 篇，其中 SCI 论文至少 3 篇。

2.科研项目

主持省部级以上项目 1 项。

3.科研奖项

获国家级一等奖以上奖励（有证书），或国家级二等奖（前七名），或国家级三等奖（前五名），或省部级一等奖（前五名），或省部级二等奖（前三名），或省部级三等奖（前二名），或省卫生计生委新技术引进奖一等奖以上 1 项（排名第一）。

二、申报副教授职务，应同时具备下列条件中的两项，其中第 1 项为必备项：

（一）教学为主型

1.论文

三级以上期刊 2 篇。

2.科研项目

主持市厅级项目 1 项。

3.科研奖项

获国家级奖励（有证书），或省部级一等奖（有证书），或省部级二等奖（前七名），或省部级三等奖（前五名），或市厅级一等奖（前三名），或市厅级二等奖（前二名），或市厅级三等奖（排名第一）。

（二）教学科研并重型

1.论文

三级以上期刊论文 4 篇，其中 SCI 论文至少 2 篇。

2.科研项目

主持省部级以上项目 1 项。

3.科研奖项

获国家级奖励（有证书），或省部级一等奖（前七名），或省部级二等奖（前五名），或省部级三等奖（前三名）。

（三）科研为主型

1.论文

SCI 论文 4 篇，其中 JCR 三区以上论文 1 篇；或 SCI 论文 3 篇，其中 JCR 二区论文 1 篇或累计影响因子大于 10。

2.科研项目

主持国家级项目 1 项，或主持省部级项目 1 项且主持市厅级项目 1 项。

3.科研奖项

获国家级奖励（有证书），或省部级一等奖（前七名），或省部级二等奖（前五名），或省部级三等奖（前三名）。

（四）临床教学型

1.论文

三级以上期刊论文 4 篇，其中 SCI 论文至少 2 篇。

2.科研项目

主持市厅级以上项目 1 项。

3.科研奖项

获国家级奖励（有证书），或省部级一等奖（前七名），或省部级二等奖（前五名），或省部级三等奖（前三名），或省卫生计生委新技术引进奖一等奖（前二名）或二等奖（排名第一）。

附件 6

实践应用型教师高级职务 应具备的基本科研和社会服务业绩

一、申报教授职务，应同时具备下列条件中第 1 条和第 2 条：

1.公开发表三级期刊以上学术论文 4 篇以上，其中在一级期刊发表论文 1 篇以上。

2.理工、生物医药类：主持单项横向科研项目到账经费 240 万元以上 1 项，或主持单项横向科研项目到账经费 120 万元以上 2 项，或主持横向科研项目一个自然年度累计到账经费 300 万元以上，或作为第一发明人获国家授权发明专利 4 项以上且主持横向科研项目一个自然年度累计到账经费 240 万元以上。

人文社科类：主持单项横向科研项目到账经费 80 万元以上 1 项，或主持单项横向科研项目到账经费 40 万元以上 2 项，或主持横向科研项目一个自然年度累计到账经费 100 万元以上；或研究报告获得党和国家领导人肯定性批示 1 项以上，或获得省（部）级主要领导肯定性批示 1 项以上并获得省（部）级其他领导肯定性批示 1 项以上，或获得省（部）级其他领导肯定性批示 3 项以上。

二、申报副教授职务，应同时具备下列条件中第 1 条和第 2 条：

1.公开发表三级期刊以上学术论文 3 篇以上，其中在二级期刊发表论文 1 篇以上。

2.理工、生物医药类：主持单项横向科研项目到账经费 120 万元以上 1 项，或主持单项横向科研项目到账经费 60 万元以上

2 项，或主持横向科研项目一个自然年度累计到账经费 150 万元以上，或作为第一发明人获国家授权发明专利 2 项以上且主持横向科研项目累计一个自然年度到账经费 120 万元以上。

人文社科类：主持单项横向科研项目到账经费 40 万元以上 1 项，或主持单项横向科研项目到账经费 20 万元以上 2 项，或主持横向科研项目一个自然年度累计到账经费 60 万元以上；或研究报告获得省（部）级主要领导肯定性批示 1 项以上，或获得省（部）级其他领导肯定性批示 2 项以上。

科学研究（自然科学研究、社会科学研究） 高级职务应具备的基本教学和科研业绩

一、教学业绩

完成学校和学院下达的各项教学任务。

申报研究员任职资格，须独立或协助指导过 1 名以上青年教师并经考核达合格以上，硕士（博士）学位点学科教师，须独立或协助指导过一届硕士（博士）研究生。

申报副研究员任职资格，须协助指导过研究生、青年教师等。

二、申报研究员须具备的科研业绩（应同时具备下列条件中的两项，其中第 1 项为必备项）

（一）自然科学研究系列

1. 论文

理工科类（不含生物学）：SCI 或 EI 论文 6 篇，其中 JCR 一区论文 1 篇，或二区以上论文 2 篇，或累计影响因子大于 18。

生物医药类：SCI 论文 6 篇，其中 JCR 一区以上论文 2 篇，或二区以上论文 3 篇，或累计影响因子大于 18。

2. 科研项目

主持省部级以上项目 2 项，其中至少 1 项为国家自然科学基金面上项目，或主持国家级项目 1 项且作为国家重大项目骨干可支配经费达 80 万以上。

3. 科研奖项

获国家级一等奖以上奖励（有证书），或国家级二等奖（前七名）国家级三等奖（前五名），或省部级一等奖（前三名），或

省部级二等奖（排名第一）。

（二）社会科学研究系列

1. 论文

二级以上期刊论文 8 篇，其中一级 B 类以上期刊论文至少 5 篇。

2. 科研项目

主持国家级项目 1 项。

3. 科研奖项

获国家级奖励（有证书），或省部级一等奖（前五名），或省部级二等奖（前三名），或省部级三等奖（前二名）。

三、申报副研究员须具备的科研业绩（应同时具备下列条件中的两项，其中第 1 项为必备项）

（一）自然科学研究系列

1. 论文

理工科类（不含生物学）：SCI 或 EI 论文 4 篇，其中 JCR 二区论文 1 篇，或累计影响因子大于 12。

生物医药类：SCI 论文 4 篇，其中 JCR 二区论文 2 篇，或累计影响因子大于 12。

2. 科研项目

主持国家级项目 1 项，或主持省部级项目 1 项且主持市厅级项目 1 项。

3. 科研奖项

获国家级二等奖以上奖励（有证书），国家级三等奖（前七名），或省部级一等奖（前五名），或省部级二等奖（前三名），或省部级三等奖（前二名）。

（二）社会科学研究系列

1.论文

二级以上期刊论文 5 篇，其中一级 B 类以上期刊论文至少 3 篇。

2.科研项目

主持省部级以上项目 1 项。

3.科研奖项

获国家级奖励（有证书），或省部级一等奖（前七名），或省部级二等奖（前五名），或省部级三等奖（前三名）。

高级实验师（高级工程师）职务 应具备的基本教学和科研业绩

一、教学业绩

1.系统担任过 2 门以上实验课程的全部讲授工作。同时，按照教学计划要求，积极指导学生实验实习、科学技术活动等。完成学校规定的实验教学和实验技术工作。晋升前一年须提请参加学校晋升专业技术职务授课考核，考核成绩“良好”以上。

2.实验、实习教学实绩突出。在教学过程中，能根据本学科发展趋势和现代科学技术的发展，不断改革、更新、充实教学内容，掌握现代化的教学手段和实验技术手段；注意对学生实验技能的培养，提高学生的实验水平；积极指导学生参加学科竞赛，并取得优异成绩。

3.在实验工作方面，有较强的组织管理能力，对大型精密仪器设备，能进行技术指标的鉴定工作。能制定实验室建设的中、长期规划。

4.能解决本学科实验工作中出现的关键性技术问题，承担过本学科的重大实验工作。

5.具有指导和培养下级实验人员的能力。

二、科研业绩

应同时具备下列条件中的两项，其中第 1 项为必备项：

1.三级以上期刊发表教学或研究论文 3 篇以上，且有 1 篇被 SCI、SCIE、EI、SSCI、CSSCI 收录。

2.主要参加省部级以上教学、科研项目 1 项（前三名），或

主持市厅级教学、科研项目 1 项。

3.获国家级奖项（有证书）、或省部级奖项（前五名）、或市厅级奖项（前三名）。

4.获授权发明专利 2 项以上（排名第一）。

附件 9

学生思想政治教育高级职务 应具备的基本教学、工作和科研业绩

一、申报教授职务，应同时具备下列条件：

（一）教学工作要求

1.任现职以来，完成学校和学院下达的各项教学任务，年均教学工作量不少于专职教师规定工作量的三分之一，系统讲授过 2 门以上思想政治理论课或形势政策教育、心理健康教育、职业发展、就业指导、国防教育等相关课程，学校年度教学质量考核均在“合格”以上，近 5 年来至少 1 次为“优秀”。

2.指导、培训过辅导员，为学校学生思想政治教育教师队伍建设作出突出贡献，是学校公认的学生思想政治教育领域带头人。

（二）工作业绩要求

1.学生管理工作思路系统、全面，工作实绩显著。认真履行岗位职责，工作认真细致，关心学生，积极指导毕业生就业创业，近三年内没有出现过较大工作失误。经学生或同行民主测评，优良率在 80%以上。

2.针对学生思想政治教育和学生管理工作中存在的一些重要问题进行深入、系统的调研，起草过重要的学生管理文件、改革方案或撰写高水平的调研报告 2 项以上，经实践，取得显著实效。

3.工作中有新举措、新办法，实绩突出，工作经验在省级以上教育等主管部门工作会议上发言交流，或被省级以上教育等主管部门简报宣传，或收入省级以上教育等主管部门交流文集；或

本人因工作实绩突出获得市（厅）级以上表彰。

（三）科研业绩要求

具备下列条件中第 1 条和第 2、3 条中一条：

1.在教育类、社科类或管理类三级期刊以上刊物发表对学生思想政治教育和管理工作有指导作用和较高水平研究论文 10 篇以上，其中 2 篇以上在本学科二级期刊发表。撰写正式出版的学生思想政治教育方面的专著或大学通用教材 20 万字以上，视同在三级期刊发表研究论文 2 篇（仅限视同 2 篇）。

2.主持省级以上教育等主管部门的研究课题。研究成果有较大的改革创新力度，对高校学生思想政治教育工作有重要的指导作用。

3.获得省（部）级科研成果二等奖以上奖励 1 项以上（前三名）。

二、申报副教授职务，应同时具备下列条件：

（一）教学工作要求

任现职以来，完成学校和学院下达的各项教学任务，年均教学工作量不少于专职教师规定工作量的四分之一，系统讲授过 1 门以上思想政治理论课或形势政策教育、心理健康教育、职业发展、就业指导、国防教育等相关课程，学校年度教学质量考核均在“合格”以上。

（二）工作业绩要求

1.认真履行岗位职责，工作思路清晰，富有成效。针对学生关心的热点、难点问题，及时进行教育和引导，促进学生全面健康发展，积极指导毕业生就业创业。近三年内没有出现过较大工作失误。经学生或同行民主测评，优良率在 70%以上。

2.结合本岗位工作，独立起草过学生管理工作文件、改革方

案或撰写高水平调研报告 1 项以上，经实践，取得良好效果。

3.注重管理工作的科学化和规范化，获得过校级以上表彰且年度考核有 1 次为“优秀”。

（三）科研业绩要求

具备下列条件中第 1 条和第 2、3 条中一条：

1.在省级以上刊物发表对学生思想政治教育工作有指导作用和较高水平研究论文 5 篇以上，其中 1 篇以上在教育类、社科类或管理类三级期刊发表。撰写正式出版的学生思想政治教育方面的专著或大学通用教材 8 万字以上，视同在省级以上刊物发表研究论文 1 篇（仅限视同 2 篇）。

2.承担省级以上教育等主管部门的研究课题，本人为主要承担者或组织实施者（前三名）；或主持市级以上教育等主管部门的研究课题。

3.获得省（部）级科研成果奖 1 项（前五名），或市厅级科研成果二等奖以上奖励 1 项（前二名）。

中共南通大学委员会文件

通大委〔2016〕26号

关于深化专业技术职务评聘改革的意见

为加强专业技术人才队伍建设,进一步规范学校专业技术职务评聘工作,充分发挥专业技术职务评聘政策导向与激励作用,根据国家、省人力资源和社会保障厅、省教育厅以及学校有关文件精神,结合学校实际情况,制定本意见。

一、指导思想

深入学习贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中全会和习近平总书记系列重要讲话精神,紧紧围绕学校第二次党代会确立的奋斗目标和发展战略,以国家、省和学校深化综合改革为契机,以加强人才队伍和师资队伍建设为目标,以制度建设和规范管理为抓手,解放思想,更新观念,进一步深化专业技术职务评聘改革,激发专业技术人才发展的内在动力,鼓励专业技术人员不断创新进取,充分发挥专业技术职务评聘政策导向与激励作用,促进学校事业又好又快发展。

二、基本原则

1.按岗申报、择优评聘

学校在上级主管部门核定的岗位总量和结构比例范围内，结合工作实际，核定各二级单位专业技术职务岗位数量和结构比例。各二级单位根据事业发展需要，科学设置各类专业技术人员岗位，合理安排年度岗位使用计划，并报学校专业技术职务评聘工作领导小组审批。超岗位职数的单位，由学校根据当年度全校专业技术岗位职数情况，设置一定数量的竞争岗位，并按一定比例下达二级单位推荐指标。

专业技术人员应根据所从事专业和工作性质，按照岗位设置申报相应系列专业技术职务任职资格评审，学校按规定程序组织任职资格评审或推荐；对通过评审获得任职资格者，在符合江苏省人力资源与社会保障厅有关聘任基本条件下，由学校聘任其相应专业技术职务，实行“按岗申报，择优评聘”。

2.分级管理、分类评聘

结合校院二级管理需要，高级专业技术职务评聘工作以学校管理为主，中级以下专业技术职务评聘工作以学院管理为主，进一步增强学院办学主体地位和用人自主权，建立专业技术职务评聘工作校院二级管理体制。

遵循高等教育发展规律和学科差异，学校对教师系列按人文社科、理工科、生物医药等学科门类，区别对待、分类评聘。同时，根据高校教师从事教学、科研、社会服务等工作需要和职业特点，分别设置教学为主型、教学科研并重型、科研为主型、实践应用型、临床教学型以及艺体类理论型与实践型（术科型）等不同类型的教师任职资格评审条件，教师可根据自身特点及特

长，按学科对照相应条件自主选择申报类型，促进人尽其才、才尽其用。

3.政策导向、强化聘任

坚持公开、公平、公正的原则，把个人思想品德、职业道德、教学质量、科研水平、创新能力、工作实绩、社会服务等，作为专业技术职务评聘的重要依据；进一步明确申报教师职务学历（学位）、国（境）外进修背景、社会工作经历等基本条件，着力提升教师队伍综合素质；加强教师授课质量考核和同行专家评审环节，进一步增强评聘工作的客观公正性；建立特别通道评审制度，让优秀人才脱颖而出；强化岗位管理意识，推进专业技术职务聘任制，建立专业技术人员聘期考核与竞聘上岗机制，克服“重评审、轻聘任”现象，充分发挥专业技术职务评聘工作在教学、科研、社会服务等工作以及人才队伍、师资队伍建设中的激励导向与杠杆调节作用。

三、主要任务

1.深化专业技术职务评聘管理体制与机制改革

坚持校院二级管理原则，高级专业技术职务评聘工作以学校管理为主，中级以下专业技术职务评聘工作以学院管理为主，逐步建立“学校宏观调控、学院自主聘用”的分级管理体制。

建立专业技术职务评聘岗位管理制度，由过去的单一指标控制转为按岗评聘，强化岗位管理意识，逐步实行“由身份管理向岗位管理转变，由固定用人向聘用管理转变”的人事管理模式和用人机制。

结合学校事业发展需要，改革和调整专业技术职务评聘政

策，修订《南通大学高级专业技术职务评聘实施办法》，充分发挥专业技术职务评聘政策导向与激励作用；着力推进专业技术职务聘任制度实施，进一步修订和完善《南通大学专业技术职务聘任管理办法》，不断强化岗位职务聘任意识，加强聘期业绩考核，建立专业技术人员竞聘上岗与转岗分流、淘汰退出等机制。

2.健全专业技术职务评聘组织机构

为进一步做好专业技术职务评聘工作，学校成立南通大学专业技术职务评聘工作领导小组，统一领导全校专业技术职务评聘工作的组织与实施；建立南通大学高级专业技术职务评聘委员会，负责对有学科评议权的专业技术系列进行评聘；建立南通大学专业技术职务评聘推荐委员会，负责对无学科评议权的专业技术系列申报者进行推荐；建立各二级单位专业技术职务评聘审核推荐小组，负责对本单位申报专业技术职务人选进行审核推荐。

3.改革专业技术职务评聘工作程序

改革专业技术职务评聘程序，充分发挥二级单位在专业技术职务评聘过程中的审核与推荐作用，各二级单位负责对申报人员报送材料、申报资格进行认真审核，并按要求进行公示。同时，组织对申报人员思想品德、工作态度、职业道德及教学质量等情况进行综合考核和民意测评。在此基础上，二级单位专业技术职务评聘审核推荐小组组织对符合任职基本条件的申报人员进行现场答辩，并结合申报人教学质量、科研水平、创新能力、工作实绩、社会服务等，按当年度岗位或指标数向学校推荐人选。

对于有学科评议权的专业技术职务系列，首先由学校高级专业技术职务评聘委员会学科评议组对申报人进行评议，然后再由

学校高级专业技术职务评聘委员会根据学科评议组评议意见进行评审。

对于无学科评议权的专业技术系列，由学校专业技术职务评聘推荐委员会根据岗位设置情况进行择优推荐。

为确保申报材料的真实性、准确性和评聘工作的公正公平性，建立申报人承诺制和审核人负责制，严格申报材料认定、资格审核、论文送审等环节以及评审过程的管理和监督。对评聘过程中出现的弄虚作假行为，将依据有关规定追究相关人员的责任。

4.调整专业技术职务评聘政策

充分发挥专业技术职务评聘政策的引导作用，调整申报教师职务学历（学位）、国（境）外进修背景、社会工作经历、工作业绩等基本条件，不断提高专任教师队伍博士化率和国际化率，进一步提升专业技术人才教学能力、科研能力和社会服务能力。

建立教师职务晋升授课质量考核制度，由学校教学质量主管部门组织对申报职务晋升的教师进行授课质量考核。学院在确定任期教学质量综合考核等级时，须结合申报者任期内年度教学质量考核和学校教学质量主管部门组织进行的职务晋升授课质量考核等级综合确定。教学质量综合考核等级“优秀”者，方可申报教学为主型教师。

进一步加强校外同行专家通讯评议，充分发挥校外同行专家通讯评议对专业技术人员科研创新能力和成果评价的重要作用。申报正高级专业技术职务者，实行“三文五审”；申报副高级专业技术职务者，实行“二文三审”。校外同行专家通讯评议结果，须

获得五分之三以上“已达到”，方可进入二级单位推荐程序。

为加速中青年学术骨干队伍的迅速成长，进一步优化教师队伍结构，引入竞争机制，破除论资排辈现象，对少数具有很强教学、科研、社会服务能力，并在教书育人、科学研究、技术应用等方面取得优异成绩而入选省级以上人才工程培养对象者，可不受基本条件、岗位等限制，实行破格申报。对个别取得突出成绩者，建立“绿色通道”，经同行专家评审和学校高级专业技术职务评聘委员会审核推荐，由学校直接发文聘任。

对海外引进博士或博士后等高层次人才，三年内不受资历和基本条件的限制，根据本人实际水平和业绩成果可直接申报相应级别的专业技术资格，实施特殊通道评审制度。

四、改革保障

切实加强对专业技术职务评聘改革工作的组织领导，重大改革事项决策，须经领导小组充分讨论和审议；加强舆论宣传和政策引导，进一步统一思想，提高认识，充分发挥二级单位的主体作用，调动教职员工工作积极性和创造性，使改革意见深入人心；统筹协调好学校和二级单位各机构在专业技术职务评聘工作中的关系，加强对改革工作的政策研究、方案设计，认真贯彻改革部署，推动改革工作的落实；加强专业技术职务评聘改革的效果评估，建立健全改革激励机制；进一步完善岗位设置、绩效考核、人员流转、收入分配等配套政策，通过深化学校专业技术职务评聘改革，不断提高学校人事管理水平和人才使用效益，为学校事业快速发展提供坚强的保证。

南通大学人事处文件

通大处人〔2016〕29号

关于印发《2016年度岗位效益奖励经费及目标考核 奖励经费划拨办法》的通知

各学院（系、室、所）、群团组织、直属单位：

《2016年度岗位效益奖励经费及目标考核奖励经费划拨办法》已经校党委常委会讨论通过，现予印发，请遵照执行。

2016 年度岗位效益奖励经费及目标考核 奖励经费划拨办法

2016 年度岗位效益奖励经费及目标考核奖励经费系学校教
职工奖励性绩效工资分配的经费来源主体，其划拨根据《南通大
学绩效工资实施办法（暂行）》文件精神，结合 2015 年度学校奖
励性绩效工资分配实施投入总量综合确定。

一、总量确定

（一）划拨总量

2016 年度按全校教职工（含人才租赁人员）全年绩效工资
基准线的 86.3%预算岗位效益奖励经费及目标考核奖励经费标
准量（2015 年度为 77.7%），其中学校直接下达各二级单位经费
不低于基准线的 78%，下达经费预算计 14650 万元。

学校奖励性绩效工资总量与基准线关系比例=全校奖励性绩
效工资投入总量/（全校 2016 年 12 月基础性绩效工资总量
*12/0.6*南通市地区系数）

因重大成果奖励及托低预借经费具有不确定性，2016 年此
项经费预算 1200 万，按实使用。

（二）岗位效益奖励经费与目标考核奖励经费的比例

岗位效益奖励经费与目标考核奖励经费比例依据学校发展
需要确定。根据 2015 年首次实施情况，为加大目标管理考核奖
励力度，2016 年度岗位效益奖励经费与目标考核奖励经费比例
由 2015 年度的 90%:10%调整为 85%:15%。

二、划拨办法

根据《南通大学绩效工资实施办法（暂行）》第四款相关精

神，学校层面将经费投入总量按学院口（包括科研单位，下同）、党政机关口、直属单位口进行切块。

（一）学院口

1.学院口经费总量。根据上级部门绩效工资总量核定办法，以本口教职工2016年12月基础性绩效工资为基数计算的全年基准线乘以标准量的关系比例（86.3%），作为二级学院岗位效益奖励经费（85%）和目标考核奖励经费（15%）标准量。

2.学院口岗位效益奖励经费。各学院岗位效益奖励经费标准量按本口标准量单价及划拨岗位系数核算。

2016年度学院口岗位效益奖励经费标准量单价=岗位效益奖励经费标准量总额/本口划拨岗位积数。

3.学院口目标考核奖励经费。各学院目标考核奖励经费根据本口标准量单价、实有岗位系数及目标考核结果进行划拨。

2016年度学院口目标考核奖励经费标准量单价=目标考核奖励经费标准量总额/ \sum （各二级单位实有岗位积数×目标考核系数）

为进一步加大目标考核奖励力度，2016年度目标考核系数调整为：优秀112%（2015年110%）、达标100%、基本达标90%、不达标60%，其中获特别贡献奖、进步奖的二级单位，目标考核系数上浮5%（2015年3%）。

4.2016年度各岗位划拨系数维持2015年度标准不变。

（二）党政机关口

1.党政机关口岗位效益奖励经费、目标考核奖励经费投入总量，以本口教职工2016年12月基础性绩效工资为基数计算的全年基准线乘以标准量的比例关系（86.3%）确定。

2.党政机关口组成奖励性绩效工资实施工作小组，负责本口

教职工奖励性绩效工资具体分配。

（三）直属单位口

1.直属单位原则上参照学院口岗位效益奖励经费、目标考核奖励经费单价及岗位系数进行划拨，自行研制奖励绩效工资分配实施细则。

2.规模较小、二级管理制度尚未完善或具有较多管理职能的直属单位（如档案馆、杂志社、继续教育学院、范曾艺术馆、启东校区管理委员会等）及国际教育学院，可申请将划拨经费计入机关口后统一分配。

三、相关政策说明

为进一步发挥奖励性绩效工资政策的导向与激励作用，进一步鼓励二级单位将自身创收纳入奖励性绩效工资进行统一分配，从今年起试行二级单位奖励性绩效工资经费投入标准量制度。2016年度岗位效益奖励经费和目标考核奖励经费标准量由去年的77.7%提高至86.3%。其中，学院口各二级单位及部分直属单位岗位效益奖励经费和目标考核奖励经费按标准量的90%下达，余额10%部分纳入奖励性绩效工资标准量范畴，鼓励二级单位自筹经费予以发放。

南通大学人事处文件

通大处人〔2016〕23号

关于公布 2015 年、2016 年青年教师导师配备 名单的通知

各学院（系、室、所）、部门、群团组织、直属单位：

根据《南通大学青年教师培养导师制实施办法（试行）》，为帮助青年教师尽快适应高等学校的教育教学和科研工作，充分发挥学术造诣深厚、教学经验丰富的优秀教师的传帮带作用，进一步加强青年教师基本业务能力培养，各学院为新进校的青年教師配备了导师。现公布导师配备名单。

希各学院配备的导师，对照《南通大学青年教师培养导师制实施办法（试行）》的要求，切实履行职责，积极做好青年教师培养工作。

2015 年青年教师导配备名单

编号	单位	青年教师姓名	指导教师姓名
201501	理学院	许美凤	金永龙
201502	外国语学院	王 刚	吾文泉
201503	教育科学学院	封周奇	杨荣华
201504	生命科学学院	巩 杰	姚登兵
201505	机械工程学院	邢 强	徐海黎
201506	电子信息学院	季 晨	章国安
201507		杨汶汶	陈建新
201508	电气工程学院	张玉芳	杨 奕
201509		杨 赛	堵 俊
201510	计算机科学与技术学院	卢春红	王杰华
201511		万 杰	顾 翔
201512	建筑工程学院	孙召花	吴 坤
201513	纺织服装学院	瞿建刚	胡啸林
201514	医学院	何 辉	金国华
201515	药学院	于艳艳	张 伟
201516	地理科学学院	朱 彬	王英利
201517	工程训练中心	刘夙伟	刘红梅

2016 年青年教师导师配备名单

编号	单 位	青年教师姓名	指导教师姓名
201601	文学院	贾 飞	周建忠
201602		郭丰涛	范钦林
201603	理学院	渠莉华	仲崇贵
201604		孙林林	陈玉娟
201605	政治学院	田 锋	蔡娟
201606		冯 鹏	周围
201607		张杰克	朱丹彤
201608	管理学院	张莉曼	于兰华
201609	商学院	郝 瑛	黄宏彬
201610		胡晓添	陈晓峰
201611	教育科学学院	张建 2	王珏
201612		张 晶	沈永江
201613	外国语学院	张 煜	张丽
201614		付改华	李伟
201615	化学化工学院	朱 玥	石玉军
201616		丁丽萍	马海燕
201617		欧昌进	沈拥军
201618	机械工程学院	姚建南	邱自学
201619	电子信息学院	王 珏	徐晨
201620		马 磊	沈晓燕

201621	电子信息学院	李 毅	郭兴龙
201622		李 业	包志华
201623	电气工程学院	肖地波	姜平
201624		宋晨光	吴国庆
201625		张 堃	瞿遂春
201626		商亮亮	杨奕
201627		於 锋	吴晓
201628	计算机科学与技术学院	江 宁	管致锦
201629	建筑工程学院	吴昌将	包华
201630		刘 聪	成军
201631	纺织服装学院	付译 <u>璿</u>	张伟
201632		曹振博	李素英
201633	医学院	赵幸福	钱慰
201634		赵 鑫	冯兴梅
201635		陈刘婷	段义农
201636		杨 萍	胡亚娥
201637		董福祿	江明
201638	药学院	陈 勇	朱红艳
201639		范博义	李建林
201640		方桂花	姚文娟
201641		苟 峰	赵育

201642	药学院	李金龙	陈广通
201643		唐 波	许晓乐
201644	公共卫生学院	赵新元	陈刚
201645	护理学院	吴玲玲	沈红五
201646	体育科学学院	许玲俐	申卫民
201647	艺术学院	夏云静	吴蓉
201648	地理科学学院	车明亮	周侗
201649		陈 锋	蒋庆丰
201650		叶 磊	王英利
201651	交通学院	许致火	施 仨
201652		施佳佳	陆建新
201653		王 晗	邵叶秦
201654		储 柳	徐勋倩

南通大学人事处文件

通大处人〔2016〕19号

关于印发《南通大学引进人才购房补贴 管理暂行办法》的通知

各学院（系、室、所）、部门、群团组织、直属单位：

经处长办公会讨论，并报校领导同意，现将《南通大学引进人才购房补贴管理暂行办法》予以印发。

南通大学引进人才购房补贴管理暂行办法

第一条 为加强学校引进人才购房补贴和安家费的管理,维护学校和人才的双方权益,根据《南通大学人才引进实施办法(暂行)》,结合学校实际情况,制定本办法。

第二条 本办法适用对象为享受学校提供的购房补贴达 30 万元及以上的引进人才。

第三条 领取购房补贴的引进人才须在学校工作服务满 10 年。如服务期未满 10 年,须按比例退还相应购房补贴并承担相应责任,退还额度的计算公式为:购房补贴/应服务年限×未服务年限。

第四条 引进人才领取购房补贴前,须向学校出具借条,并在办理购房手续后将房屋产权证交学校人事处代为保管,服务期满后学校将借条和房屋产权证退还本人。

第五条 引进人才在学校工作服务未满 10 年欲辞职、调离或解聘的,应先退还相应比例的购房补贴,方可取回借条和房屋产权证。

第六条 本办法由人事处负责解释。

第七条 本办法自颁布之日起实施。

南通大学文件

通大人〔2016〕39号

关于印发《南通大学教学名师评选与 管理办法》的通知

各学院（系、室、所）、部门、群团组织、直属单位：

现将《南通大学教学名师评选与管理办法》印发给你们，请遵照执行。

南通大学教学名师评选与管理办法

为进一步加强师资队伍建设，表彰长期在教学一线工作、具有较高学术造诣、注重教学改革实践、教学水平高、教学效果好的优秀教师，激发全校教师的教学热情和教学活力，营造尊师重教的良好氛围，提高人才培养质量，学校决定组织开展教学名师评选表彰工作。现就做好教学名师的评选与管理工作制定如下办法：

一、评选组织

学校成立教学名师评审委员会。评审委员会主任由校长担任，副主任由学校人事处（教师发展中心）处长担任。评审委员会由教务处、教学质量管理处、科技与产业处、人文社科处、服务地方工作处、研究生院、学生工作处、工会、教育发展基金会负责人，奖金捐助单位代表，教师代表，学生代表（本科生与研究生各1名）组成。具体名单将根据人员变动情况进行及时调整。评审委员会办公室设在人事处（教师发展中心）。

二、评选对象

担任副教授及以上专业技术职务、承担本科教学任务的一线专任教师。

已被评为市级及以上教学名师、已退休或在评选年度前一年的12月底已达国家法定退休年龄的教师不参加评选。根据本办法当选的教师不重复参加评选。

三、评选名额

教学名师每年评选表彰一次，每次评选不超过4名。教学名师评选坚持标准，宁缺勿滥。

四、基本条件

（一）全面贯彻党的教育方针，爱国守法，敬业爱生，教书

育人，严谨治学，服务社会，为人师表，富有创新协作精神，堪为大学生健康成长的指导者和引路人。

（二）遵循教育规律和人才成长规律，教育理念先进，具有国际视野。教学内容科学合理，符合大学生认知特点，理论联系实际，注重学生综合素质和能力培养，能及时把学科最新发展和国内外教改成果转化为教学资源。

（三）教学艺术精湛，注重因材施教，促进学生学思结合、知行统一，激发学生的学习兴趣、主动精神和创造思维。积极改进教学方法，自制多媒体课件，科学使用现代教育技术，授课效果好。中文授课部分使用普通话。

（四）在本校承担本科教学任务六年以上。近五学年主讲课程的平均课堂教学工作量不少于 100 学时/学年。其中，每学年必须为本科生主讲一门课程（医学专业任课教师按教学时数计算，本科教学工作量平均不少于 60 学时/学年，含案例教学和临床带教）。

（五）重视教育教学研究，积极开展教学改革。近五年中，以第一作者公开发表教学研究论文 3 篇以上或个人出版过具有一定影响力的教学研究性专著。担任第一主编出版的教材须被遴选为省级及以上重点建设教材，且应具备下列条件之一：

1.主持过省级及以上教改项目，在教育思想、教学内容、教学方法等方面取得创造性成果，并对教学实践具有指导作用；

2.主持过省级及以上在线开放课程项目；

3.积极参加本科教学工程和教学质量提升工程项目建设，主持（或为主要参加者）完成省级及以上专业、团队、实验教学示范中心等建设项目。

（六）教学能力突出，教学风格鲜明，教学效果好，学生评

价高，主讲课程在全校同领域内有较大影响，具有示范引领作用。近五学年教学质量考核等次均为良好以上且至少有3次为优秀。

(七)注重教学梯队建设，在教学团队建设中做出重要贡献，指导帮助的中青年教师教学水平得到明显提高并在课程教学、教学改革或讲课、演讲等比赛中获奖。

(八)教学工作成绩显著。近五年中，应取得以下成果之一：

- 1.指导学生完成国家级大学生创新训练计划项目；
- 2.指导学生竞赛获得省（赛区）一等奖及以上奖励；
- 3.指导学生获评省级优秀毕业设计（论文）；
- 4.主持获得校级教学成果奖二等奖及以上，或作为主要完成人（前三）获得过市厅级教学成果奖二等奖及以上。

(九)学术道德高尚，学术造诣高。近五年主持过市厅级及以上科研项目，发表高质量的学术论文3篇以上或出版科研专著1部以上。

(十)不符合以上基本条件，但在课堂教学方面表现突出，在省内外具有很大影响的教师，经评审委员会研究可直接参加评审。

五、评选程序

(一) 个人申请

符合评选条件的教师填写《南通大学教学名师申报推荐表》，向所在二级单位提出申请。

(二) 二级单位审核推荐

二级单位按照评选条件，对照标准进行初审，在广泛征求师生意见的基础上，经党政联席会议研究后在限定名额内择优推荐，并填写推荐理由。推荐理由应明确申报人的突出贡献（如取得重大教改成就、编写高水平教材、教学效果突出等具体案例）。

(三) 网络投票评选

评审委员会办公室在校园网对被推荐人的材料进行公示。全校师生根据公示材料进行投票。

（四）专家初评

评审委员会办公室组织专家根据申报材料，参考网络投票情况，评出 10 名推荐人选。

（五）专家评课

教务处和教学质量管理处组织专家对 10 名推荐人选进行现场听课，提出评价意见并评定成绩。

（六）评审委员会复评

评审委员会根据推荐人选的申报材料、专家听课评价意见和成绩进行评审。投票评出候选对象，名额不超过 4 名。

（七）公示

将候选对象在校内公示三天。

（八）学校审定

评审委员会评审结果和公示情况报校长办公会审议批准。

六、表彰与管理

（一）学校为教学名师授予荣誉称号，颁发荣誉证书。

（二）教学名师的奖金由社会有关单位捐助提供，教学名师荣誉称号由捐助单位冠名。

（三）学校在同等条件下优先推荐教学名师申报省级及以上教改项目、教学成果奖等。

（四）市级及以上教学名师原则上从校级教学名师中推荐。

（五）教学名师每两年应面向全校开设一次教学讲座或示范课。

七、本办法自 2016 年 1 月 1 日起施行。由人事处（教师发展中心）、教务处和教育发展基金会共同负责解释。

南通大学文件

通大〔2015〕96号

关于印发《南通大学岗位设置与管理暂行办法》的通知

各学院（系、室、所）、部门、群团组织、直属单位：

现将《南通大学岗位设置与管理暂行办法》印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

南通大学岗位设置与管理暂行办法

为适应国家有关事业单位人事管理制度改革需要，进一步完善和规范学校岗位设置工作，不断提高人事管理工作水平，努力促进学校事业发展，根据国家《事业单位人事管理条例》、《事业单位岗位设置管理试行办法》、《〈事业单位岗位设置管理试行办法〉实施意见》（国人部发〔2006〕87号）、省人社厅和教育厅《江苏省高等学校岗位设置管理实施意见》（苏人通〔2009〕113号）及相关文件精神，结合学校实际，制定本暂行办法。

一、指导思想

贯彻执行国家有关事业单位人事管理政策，紧紧围绕学校事业发展战略、奋斗目标，进一步深化人事与分配制度改革，强化岗位设置与聘用管理意识，合理配置和使用人力资源，逐步转换用人机制，推进由身份管理向岗位管理转变、由固定用人向岗位聘用转变，不断加强岗位绩效考核，建立以岗位绩效为主要依据的收入分配制度，着力控制用人成本，努力提高人力资源配置与使用效益，促进学校事业又好又快发展。

二、基本原则

（一）总量控制、合理设岗。根据学校办学规模的平均水平，结合学校事业发展需要，从人才培养、科学研究、服务社会及文化传承创新等工作实际出发，统筹规划，合理确定岗位总量，并按照政策规定的岗位结构比例标准，科学合理设置各级各类岗位，力求“精干高效、结构优化”。

（二）分类指导、协调发展。根据单位性质和机构职能差异，学校按照党政机关、直属单位、教学科研单位采用不同的岗位核定办法，实事求是，分别设置管理岗位、专业技术岗位、工勤岗

位等基本岗位。管理岗位、工勤技术岗位设置实行“从紧控制、从严管理”,在一定时期内保持相对稳定。专业技术岗位设置,将根据学校办学规模变化和教师队伍建设需要,适时调整,实行“宏观调控、协调发展”。

(三) 统筹兼顾、突出重点。遵循高等教育办学规律,贯彻“以专业技术岗位为主体,以专任教师岗位为核心”的岗位设置原则,在保证学校各项工作正常运转的基础上,重点突出教学、科研工作需要,从岗位设置数量上和岗位等级结构上,分别向教学科研单位倾斜,向博士点、硕士点所在学院倾斜。同时,学校将预留一定的机动岗位,保证高层次人才引进需要。

(四) 分级管理、年度核算。根据校院二级管理需要,学校对各二级单位岗位设置工作实行“总量控制、分级管理”。二级单位可根据工作需要,在学校核定的岗位总量范围内,自主设置本单位的具体工作岗位,明确工作职责与工作任务,按岗位自主聘用工作人员。教学科研单位专任教师岗位,根据事业发展和人才引进等需要,可控制在5%以内浮动,实行“动态管理、年终结算”,超编缺编情况与当年度绩效工资总量分配挂钩。

三、岗位类别与等级

根据岗位职能、工作性质以及任务的不同,学校岗位分为管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位三种类别。

(一) 管理岗位

管理岗位指担负领导职责或管理任务的工作岗位,包括校及各二级单位内设机构的管理岗位。

根据工作职责和任职条件,管理岗位设领导岗位和普通职员岗位。领导岗位分为:正、副校级领导岗位,正、副处级领导岗位,正、副科级领导岗位,其职级分别对应三至八级职员。普通

职员岗位设 8 个等级，即三至十级职员岗位。

（二）专业技术岗位

专业技术岗位指从事专业技术工作，具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位。专业技术岗位分为教师岗位和其他专业技术岗位。其中，教师岗位是专业技术岗位中的主体岗位。

1. 教师岗位

教师岗位指具有教育教学、科学研究工作职责和相应能力水平要求的专业技术岗位。根据工作职责，教师岗位分为：专任教师岗位、专职科研岗位、专职学生工作岗位。

专任教师岗位指在教学单位为完成学校人才培养任务而设置的从事教学及科研工作的岗位。根据教学、科研工作的实际需要，二级单位对专任教师岗位可实行分类管理，设置教学为主型岗位、教学科研型岗位、科研为主型岗位，进一步明确教师在教学、科研等工作中所侧重承担的主要职责。其中：承担全校公共课程教学的单位，教学为主型岗位不超过二级单位专任教师岗位总量的 15%；不承担全校公共课程教学的单位，教学为主型岗位不超过专任教师岗位总量的 5%。教学单位的行政领导岗位（院长、副院长）数纳入专任教师岗位设置系列。

专职科研岗位指经主管部门批准成立的重点实验室或学校专门成立的科研机构，因科研工作需要设置的专职从事科研工作的岗位。科研单位的行政领导岗位（主任、副主任）数纳入专职科研岗位设置系列。

专职学生工作岗位是指为完成学校人才培养任务而设置的专职从事学生思想政治教育、教学工作的岗位，包括：教学单位分管学生工作的党总支（分党委）副书记岗、专职辅导员岗（包括学工办主任、分团委书记及其他等）。

2.其他专业技术岗位

其他专业技术岗位指在教学科研单位为完成教学科研任务配备的从事实验、实训、实践等指导工作的岗位，以及在党政机关、直属单位为学校开展教学科研工作提供图书情报资料、网络信息技术、综合档案管理、学报校报编辑、财务、审计、工程以及医疗卫生等综合服务工作的岗位。

专业技术岗位共设 13 个等级，其中：正高级岗位分为一至四级，副高级岗位分为五至七级，中级岗位分为八至十级，初级岗位分为十一至十三级。

（三）工勤技能岗位

工勤技能岗位指承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位，包括技术工岗位和普通工岗位。技术工岗位分为一至五级 5 个等级，分别对应高级技师、技师、高级工、中级工、初级工。

四、岗位总量与结构比例

（一）岗位总量

全校岗位总量根据学生人数及折合标准生数，按员生比 1:9 核定。各类学生计算为标准生的折算系数：本科生为 1:1，硕士研究生（含专业学位硕士生）为 1:2，博士研究生为 1:3。外国留学生数、独立学院学生数、成人教育学生数不计入岗位总量核定基数。

全校岗位总量的 95%用于基本岗位的设置，并根据工作职责及任务核定至各二级单位；5%用于机动预留，由学校统筹，主要用于高端人才引进、特殊（需）人才招聘及相关工作安排。

（二）基本岗位结构比例

1.岗位类别结构比例

根据上级有关岗位设置的文件要求，全校管理岗位数按基本岗位数的 20%核定；专业技术岗位数按基本岗位数的 75%核定，其中：84%用于教师岗位，16%用于其他专业技术岗位；工勤技能岗位原则上按照现状，控制在基本岗位数的 5%以内。

今后一般性劳务工作，原则上不再设置工勤技能岗位，鼓励后勤服务社会化,逐步扩大社会化服务的覆盖面。

2.岗位等级结构比例

(1) 管理岗位

六级以上岗位数占管理岗位总量的比例不超过 35%，其中：三、四级岗位数按上级主管部门核定的领导职数确定，五、六级岗位的结构比例原则上按 1:2 设置；七、八级岗位数占管理岗位总量的比例不超过 50%；九、十级岗位数占管理岗位总量的比例不超过 15%。

(2) 专业技术岗位

根据上级政策规定，学校专业技术岗位正高级、副高级、中级、初级整体结构比例控制标准为 15:30:47:8。按照二级学院办学层次,专任教师、专职科研岗位等级结构比例标准为：具有博士授予权的二级单位设置比例为 20:40:32:8，具有硕士学位授予权的二级单位设置比例为 15:30:47:8，其他二级单位 10:30:52:8；其他专业技术岗位结构比例标准为 5:25:55:15。

正高级岗位中，一级岗位按国家规定设置，二级、三级、四级之间的比例为 1:3:6；副高级岗位中，五级、六级、七级之间的比例为 2:4:4；中级岗位中，八级、九级、十级岗位之间的比例为 3:4:3；初级岗位中，十一级、十二级岗位之间的比例为 5:5。

(3) 工勤技能岗位

工勤技能一级、二级、三级岗位的总量占工勤技能岗位总量

的比例原则上不超过 25%，其中一级、二级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例原则上不超过 5%。

五、二级单位岗位数量核定办法

（一）党政机关岗位数量核定办法

1.管理岗位

党政机关领导岗位数按照处级机构数、科级机构数及管理职能需要核定；普通职员岗位数按管理工作量核定。

2.专业技术岗位

财务、审计、基建、后勤（卫生科）等专业性较强的职能部门，根据工作需要，可设置一定数量的专业技术岗位。

3.工勤技能岗位

党政机关除后勤、保卫系统外，原则上不设工勤技能岗位。党政机关各部门具体岗位数量实行总量控制，统筹核定。

（二）直属单位岗位数量核定办法

1.管理岗位

直属单位管理岗位数量参照党政机关管理岗位核定办法核定。

2.专业技术岗位

直属单位的专业技术岗位，按实际工作量核定。其中：

图书馆按服务对象（学生数+教职工数）300:1 的比例核定专业技术岗位总量；

档案馆按馆藏卷册数核定其他专业技术岗位：10 万卷以下，每 0.8 万卷核定其他专业技术岗位 1 个。10 万卷以上，每 1.5 万卷核定其他专业技术岗位 1 个；

杂志社按季刊 2 个、双月刊 3 个、月刊 5 个的岗位数量标准核定其他专业技术岗位；

现代教育技术中心按服务对象（学生数+教职工数）500:1的比例核定专业技术岗位总量；

工程训练中心按工程训练任务每5000人时数核定专业技术岗位总量1个；

分析测试中心、实验动物中心、范曾艺术馆按实际工作量核定专业技术岗位。

3.工勤技能岗位

直属单位工勤技能人员编制实行总量控制，按需从紧核定。

（三）教学科研单位岗位数量核定办法

1.管理岗位

教学科研单位领导职数，按各单位核定党总支（分党委）书记岗1个；办公室设主任岗1个，普通管理岗位按管理工作量核定综合事务岗位和教学科研秘书岗位，其中：综合事务岗位数=1+（非管理岗位教职工数-30）/50；教学科研秘书岗位数=1+（标准生数-400）/600；承担全校公共课教学的教学单位增设教学科研秘书岗位1-2个。

2.专业技术岗位

（1）教师岗位

①专任教师岗位

a.专业课教师岗位。教学单位根据学科专业类别，结合人才培养计划，按师生比核定专业课程教师岗位数（ $F_{\text{专业}}$ ）：

$$F_{\text{专业}} = \text{标准生数} * k * w$$

k 为生师比，按文、理、工、医药、艺、体分别确定标准； w 为专业课程学分系数，按本科生和研究生分别确定标准。 k 、 w 随着学校办学需要和事业发展等情况，学校将定期调整标准。

b.公共课教师岗位。承担全校公共课程（如大学生思想政治

理论课、大学英语等)、学科专业基础公共课程(如高等数学、大学物理、师范教育模块等)的教学单位,根据培养计划,按标准工作量核定公共课程教师岗位数($F_{\text{公共}}$):

$$F_{\text{公共}} = \text{课程学时数} * \text{听课人数} / (\text{标准班人数} * \text{周学时数} * 36 \text{周})$$

标准班人数分别自然科学类、外语类课程和按实验、技能训练类课程以及其它人文社科类课程确定标准;周学时数按自然科学类课程、人文社科类课程以及实验、技能训练类课程确定标准。标准班人数和周学时标准,学校将根据办学需要,定期进行调整。

教学科研单位之间相互承担的专业课教学任务,由各单位按工作量或参照此办法核算相应岗位相互结算。

教学单位院长(主任)、副院长(副主任)等处级领导岗位,按干部人事管理权限另行核定。

② 专职科研岗位

专职科研单位按机构级别和本年度专职科研岗位实有人数的一定比例核定基本科研岗位。同时,按当年度实际承担的科研经费核定其他科研岗位数量($F_{\text{科研}}$)。

$$F_{\text{科研}} = Z_{\text{纵}} / S_{\text{纵}} + Z_{\text{横}} / S_{\text{横}}$$

$Z_{\text{纵}}$ 为科研单位当年度纵向经费;

$Z_{\text{横}}$ 为科研单位当年度平均横向经费;

$S_{\text{纵}}$ 为纵向科研经费当量;

$S_{\text{横}}$ 为横向科研经费当量。

$S_{\text{纵}}$ 、 $S_{\text{横}}$ 按人文社会科学类和自然科学类分别确定标准,并随着国家科研经费投入政策的调整、社会物价水平的上涨以及学校事业发展等情况,学校将定期调整标准。

科研单位主任、副主任等处级领导岗位,按干部人事管理权限另行核定。

③专职学生工作岗位

本科生培养单位设分管学生工作副书记兼副院长岗位 1 个；另按标准生的一定比例核定专职辅导员岗位（含学生工作办公室主任岗及分团委书记岗）数量。

（2）其他专业技术岗位

教学科研单位的其他专业技术岗位以实验技术岗位为主，实验技术岗位的设置与教师岗位数量相匹配。教学单位以专任教师岗位数量为基数按比例核定实验技术岗位；科研单位以专职科研岗位数量为基数按比例核定实验技术岗位。

3.工勤技能人员岗位

教学科研单位工勤技能人员岗位实行总量控制，按实际工作需要从紧核定。

六、岗位设置组织机构与分工

根据单位性质和工作职责，学校对二级单位各类岗位的核定，实行“统一领导、归口负责、分类核定、分级管理”。学校人事工作领导小组是全校岗位设置工作的组织与协调机构，负责制定学校岗位设置与管理办法。人事处是全校岗位总量和各级各类岗位数核定的牵头部门，会同相关职能部门核定各二级单位具体岗位数。具体分工如下：

管理岗位中的领导岗位和普通职员岗位设置由组织部、人事处负责；

专任教师岗位设置由人事处、教务处、研究生院及学科建设办公室负责；

专职科研岗位设置由人事处、人文社科处、科技与产业处、服务地方工作处负责；

专职学生工作岗位设置由人事处、学工处、研究生院负责；

实验技术岗位设置由人事处、教务处、实验室与设备管理处等部门负责；

非实验的其他专业技术岗位设置根据服务对象数及承担工作任务核定，由人事处负责；

工勤技能岗位设置由人事处负责。

七、相关规定

（一）实施岗位设置与管理后，学校对二级单位核定的岗位数，将作为人员引进与聘用、内部调整、专业技术职务评聘、职务职级晋升以及奖励性绩效工资分配的重要依据。

（二）二级单位应合理使用学校核定的岗位数量。今后各级各类人员聘用、人员调整以及专业技术职务评聘等，均与本单位岗位使用与管理挂钩。同时，将根据不同的用人方式，分担相应的用人成本。

（三）二级单位空岗率和超岗率应控制在5%以内。否则，空岗效益将按比例递减或超岗成本将按比例递增。

考虑到历史原因，学校对超岗单位采取过渡政策，适当分担超岗成本。超岗单位，应通过人员优化组合、合理分流以及自然减员，或通过提高办学层次、扩大招生规模等途径，逐步使人员与岗位数相适应。

（四）空岗单位应积极引进高层次人才，优化队伍结构，提高人员队伍整体素质。学院为引进高端人才，在专任教师岗位用完后，可以向学校申请预留岗位指标，解决高端人才引进问题。引进高层次人才额外增加的用人成本，由学校承担，学院只需承担基本岗位正常的用人成本。

（五）鼓励二级单位采用研究生助教、助研、助管等柔性用人机制，预留或空出岗位用于引进高层次人才。凡以助教、助研、

助管以及临时外聘、劳务派遣等形式的用人，不占用二级单位的岗位数，但相应的用人成本由学校和二级单位按比例分担。

（六）教职工进修学习、顶岗实践等纳入二级单位正常的岗位设置范围，其工作任务由所在单位内部协商解决。经学校批准的上级单位借调或学校派出挂职锻炼人员，不占用二级单位岗位。

（七）因学校工作特殊需要，或长期承担学校特别任务的二级单位，可根据工作任务的性质及工作量申请特设岗位。

（八）学院年度科研经费超出学校规定科研任务标准的部分，按专职科研岗位核定标准给予相应岗位补贴。

（九）独立学院根据有关政策规定和工作需要，从紧制定岗位设置方案，报学校批准后实施。独立学院岗位聘用应优先解决校本部超岗学院的富余人员。

八、本暂行办法由人事处负责解释。

南通大学文件

通大人〔2015〕42号

关于印发《南通大学二级单位奖励性绩效工资实施 指导意见》的通知

各学院（系、室、所）、部门、群团组织、直属单位：

《南通大学二级单位奖励性绩效工资实施指导意见》已经校党委常委会讨论通过，现印发给你们，请结合自身实际参照执行。

南通大学二级单位奖励性绩效工资实施指导意见

为切实做好我校各二级单位奖励性绩效工资的实施工作，根据《南通大学绩效工资实施办法（暂行）》（通大〔2015〕39号）及相关文件精神，特制订本指导意见。

一、分配原则

1.目标引领，政策导向。各二级单位要根据学校目标管理的任务分解和本单位事业发展需要，通过制定切实可行的奖励性绩效工资实施细则，引导教职工把主要精力投入到学校教学、科研、管理和服务等工作中去。充分发挥绩效工资分配政策的激励导向和杠杆调节作用，不断激发和调动教职工工作的积极性和创造性，着力推进本单位各项工作的有效实施，努力促进学校各项事业又好又快发展。

2.分类管理，统筹兼顾。根据不同类别人员岗位的工作特点，按照教学科研、党政管理、其他专业技术和工勤技能等四类岗位，分别制定奖励性绩效工资分配办法，实行“分类管理”。同时，要统筹兼顾教学、科研、管理和公共服务等工作需要，突出人才培养的中心地位，向教学科研一线岗位倾斜，营造“和谐共进、积极向上”的氛围。

3.岗绩结合，优绩优酬。各二级单位要科学合理地设置岗位，明确岗位职责，建立各岗位基本工作量制度，并根据岗位职责的不同和完成本职工作的数量与质量，确定奖励性绩效工资的分配标准。同时，要向关键岗位和业绩突出的优秀人才倾斜，充分体现“岗绩结合、按劳分配、多劳多得、优绩优酬”。

二、经费来源与总量管理

二级单位奖励性绩效工资的经费来源，主要有学校划拨的岗

位效益奖励经费、目标考核奖励经费、其他奖励经费以及二级单位的创收分成等。

二级单位可根据自身发展目标，自主统筹使用学校下达的奖励性绩效工资经费，确立以岗位奖励津贴、业绩奖励津贴为主，其他专项奖励津贴为辅的分配模式。同时，要结合本单位实际情况，注意处理好各项奖励津贴之间的分配关系，将奖励性绩效工资可用经费按一定比例进行切块，充分体现奖励性绩效工资分配的政策导向。

二级单位可根据发展需要，将奖励性绩效工资经费全部用于当年分配，也可结转下一年度使用。但应专款专用，不得挪作他用。

三、教职工个人奖励性绩效工资分配

各二级单位的奖励性绩效工资分配包括：岗位奖励津贴、业绩奖励津贴、其他专项奖励津贴。

1. 岗位奖励津贴

岗位奖励津贴是对较好地履行岗位职责、完成本岗位基本工作任务的在岗工作人员的一种奖励。

岗位奖励津贴具体分配标准，要结合岗位对专业能力的要求、岗位责任大小以及岗位工作的难易程度等情况确定。各二级单位可参照《南通大学各类人员岗位奖励津贴年标准分值参考表》（见附表），根据岗位类别自主设定各级各类岗位的相应分值。各类人员岗位奖励津贴的分配主要依据聘任岗位等级和岗位分值及自主确定的单价计发。

岗位奖励津贴原则上由学校统一按规定标准，逐月代为预发，发生额列入二级单位奖励性绩效工资总量和个人年度岗位奖励津贴标准总额内，年终由二级单位统一结算。

各二级单位应结合本单位实际情况建立岗责一致的基本工作量考核制度，制定各类人员岗位职责，明确工作任务和基本工作量等，原则上岗位等级越高，基本工作量要求越高。

二级单位应对不同岗位类别人员，实行分类考核。教学科研人员的基本工作量考核应包括教学、科研和公共服务（如担任内设机构负责人、班主任、市级以上学会（协会）理事以上职务；校内兼职党务、行政、工会、学术委员会等工作；指导学生参赛、代表学校参加各类比赛以及二级单位认可的其他公共服务等）等三个方面。关于教学科研人员基本教学、基本科研、基本公共服务工作量是否打通，由各二级单位视情况自行确定。管理、其他专业技术、工勤技能岗位人员的基本工作量考核主要以在岗出勤、履行职责、师生满意度、完成工作任务等情况作为依据。

完成基本工作任务和基本工作量者，方可享受全额岗位奖励津贴。对不能在岗履行职责或不能完成本岗位工作任务的人员以及未完成本单位规定基本工作量的教学、科研人员，按其工作任务或工作量完成比例计发相应岗位奖励津贴，平时多预发的部分年终结算时予以扣回。对缺勤或受处分等人员，视具体情况予以扣发。扣发标准参见《南通大学绩效工资实施（暂行）办法》（通大〔2015〕39号）的附件3《南通大学绩效工资扣发管理若干规定》。

岗位奖励津贴年终结算时，各二级单位要结合年度考核结果，对不同考核等级的人员区别对待，以体现差距。考核优秀及基本合格、不合格的人员，其岗位奖励津贴可适当上浮或下调。

2.业绩奖励津贴

业绩奖励津贴主要依据教职工完成工作数量与质量、取得的业绩等情况，体现“按劳分配，优绩优酬”。各二级单位在确定业绩

奖励津贴发放办法时，要向优秀拔尖人才、关键岗位和业绩突出人员倾斜，二级学院还应体现向教学科研一线岗位倾斜。

二级单位应以学校目标管理责任制相关要求及本单位发展需要为导向，根据岗位性质和工作量可量化程度的不同，建立不同类型工作人员的业绩积分体系，自主设计具体的计分标准和方法。教学科研人员的业绩奖励津贴分配，原则上采取按教学、科研、公共服务业绩分值计发方式。

二级单位在业绩奖励津贴分配时，要合理确定教学科研和非教学科研人员之间的分配关系，对不同类型人员的业绩奖励津贴进行合理切块。

3.其他专项奖励津贴

二级单位可根据发展需要，设立其他专项奖励津贴。对在人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新等方面取得具有南通大学知识产权成果的教职工及从事二级单位鼓励的其他工作的教职工，采取灵活多样的分配方式，给予专项奖励。

四、工作机构及程序

各二级单位应成立奖励性绩效工资实施工作小组，具体参见《南通大学绩效工资实施（暂行）办法》（通大〔2015〕39号）相关规定。

各二级单位奖励性绩效工资实施工作应按照规定的程序进行：

- 1.成立奖励性绩效工资实施工作小组，负责研究、制定奖励性绩效工资实施细则。

- 2.奖励性绩效工资实施细则应提交本单位教职工代表大会讨论、审议。审议通过后，再由党政联席会议确定，并及时向二级单位全体教职工公示。

3.各单位奖励性绩效工资实施细则，报学校绩效工资实施工作领导小组审核批准后方可实施。

4.实施工作小组依据奖励性绩效工资实施细则，进行个人奖励性绩效工资的核算工作。

5.奖励性绩效工资的核算结果（含本单位奖励性绩效工资总量与构成、预留量、当年未分配量及个人奖励性绩效工资数额及明细等）须向二级单位全体教职工公示，并报学校绩效工资实施工作领导小组审核批准后，交由学校财务部门发放。

五、其他相关问题说明

1.聘任在学院、党政机关、直属单位等管理岗位，既有党政领导职务又有专业技术职务的人员，按管理岗位职责和工作要求考核，但岗位奖励津贴可“就高”享受。业绩奖励津贴可视情况自主选择，但不得重复享受。

2.由于年龄原因，不再担任党政机关、直属单位党政职务的工作人员，因工作需要作为相关学院延聘者，其岗位奖励津贴由学校核发，业绩奖励津贴由所在学院根据其取得业绩考核发放。

3.国内外在职脱产攻读博士学位（规定的学制内）、公派出国（境）访学人员及女职工在规定的产假期间，原则上可享受岗位奖励津贴。

4.对部分内部管理制度健全、收入分配制度完善的二级单位，可以自行拟定奖励性绩效工资的构成及分配办法，经学校绩效工资领导小组审核通过后方可施行。

六、本指导意见由人事处负责解释。

南通大学文件

通大〔2015〕53号

南通大学关于进一步完善 教学科研单位内设管理机构设置的通知

各学院（系、室、所）、部门、群团组织、直属单位：

为适应学校事业发展和内部管理体制改革的需要，积极推进二级管理，适度充实教学科研单位管理力量，强化管理效能，实现管理重心下移。经校党委常委会研究，决定对全校教学科研单位内设管理机构设置做如下调整：

1. 尚未设置办公室的独立建制教学科研单位成立办公室。
2. 学生规模在 800 人以上的教学科研单位成立学生工作办公室。

特此通知

南通大学文件

通大〔2015〕40号

南通大学关于印发《南通大学教师出国（境）研修管理暂行办法》等文件的通知

各学院（系、室、所）、部门、群团组织、直属单位：

《南通大学教师出国（境）研修管理暂行办法》、《南通大学国际学术交流资助管理办法》、《南通大学短期境外专家项目管理暂行办法》、《南通大学中外合作办学项目管理暂行办法》、《南通大学研究生海外研修资助办法》、《南通大学研究生参加国际学术会议管理暂行办法》、《南通大学留学生办学收入分配与管理办法》已经校长办公会议讨论通过，现予印发，请遵照执行。

南通大学教师出国（境）研修管理暂行办法

第一章 总 则

第一条 为适应高等教育发展全球化、国际化、现代化趋势，培育具有国际视野、创新能力的优秀教师，提升学校办学和人才培养的国际化水平，根据国家、省有关文件精神，结合我校师资队伍建设的需要，特制订本暂行办法。

第二条 坚持“按需派遣、学用一致、突出重点、保证质量”的原则，结合教学、科研工作以及学科专业建设需要，统筹兼顾各学科协调发展，重点突出省优势学科、省重点学科、博士学位授权和培育学科、特色和品牌专业等师资队伍建设的需要，优先保证拔尖人才和创新人才培养与发展需要。

第三条 教师出国（境）研修管理工作，实行“学校为主导，学院为主体”的管理体制。学校负责教师出国（境）研修政策的制订、出国（境）研修计划和派出人选的审定、出国（境）手续的办理以及教师出国（境）研修有关政策落实与保障等工作。学院根据师资队伍建设的规划和目标，具体负责教师出国（境）研修计划的拟订、出国（境）研修人员的选派、研修任务的确立、在外期间的联系与服务以及回校后的考核等工作。

第四条 学校人事处和国际合作与交流处是教师出国（境）研修工作的综合管理部门，人事处负责教师出国（境）研修计划和派出人选的审定、协议签订等手续的办理以及相关政策落实与保障等工作；国际合作与交流处负责研修人员出、入国（境）相关手续的办理以及国（境）外期间的联系和管理等工作。

第五条 学校设立教师出国（境）研修专项经费，专门用于支持教师出国（境）研修。鼓励学院和教师多渠道筹措研修经费，

凡利用校外经费资助出国（境）研修者，学校以配套资助方式予以奖励。

第二章 研修类别和研修方式

第六条 教师出国（境）研修分为：博士学历（学位）进修和非学历（学位）进修两大类。按资助途径分为：国家公派、省公派、学校公派、自费公派等。

第七条 国家公派和省公派是指经国家留学基金管理委员会和江苏省教育厅选拔并提供资助的出国（境）研修。研修方式按国家留学基金管理委员会和江苏省教育厅的相关文件执行。

第八条 学校公派是指通过学校专项经费资助的出国（境）研修。研修方式主要分为：带题研修、访问学者、双语教学培训和团队研修等。

学校鼓励学院利用学院发展基金、学科建设经费、科研经费（不含学校配套经费）等多渠道筹措资金，积极支持教师出国（境）研修，并纳入学校公派计划进行派遣。

第九条 自费公派是指利用国外机构资助、合作科研机构资助，国内地方资助、企业资助、个人自筹或多种途径结合获得经费支持，纳入学校公派计划的出国（境）研修。研修方式参照学校公派。博士学历（学位）进修除国家公派、省公派外原则上采取自费公派途径。

第三章 选派条件和选派程序

第十条 凡申请出国（境）研修人员须满足以下基本条件：

- （一）在编在岗教师（包括人才租赁人员）；
- （二）热爱祖国、爱岗敬业、师德高尚、治学严谨、身心健

康，有较大的学术发展空间和发展潜力；

（三）研修方向应与所在学科、专业发展方向一致，有利于本学科、专业、团队的建设和发展；

（四）研修单位应为世界公认的高水平大学或科研院所，原则上要求是世界前 200 强或所在学科排名世界前 100 位的高校。世界前 200 强高校以《泰晤士高等教育》公布的当年排名为参照，学科排名具体标准参照当年度 QS 学科排名；

（五）有较强的外语沟通能力。凡通过出国人员外语等级考试的教师，优先推荐国家公派和省公派资助。如推荐国家公派和省公派落选，则优先纳入学校公派资助。凡申请学校公派资助，必须参加全国性的出国人员外语等级考试，同等条件下分数高者优先选派。

第十一条 各类出国（境）研修的具体条件和访学期限

（一）攻读国（境）外博士学位（学位）：年龄一般不超过 40 周岁，重点学科、紧缺专业以及优秀人才年龄可放宽至 45 周岁。学制期限为 3-4 年。

（二）国家公派、省公派：申请条件和访学期限按上级相关文件要求执行，学校择优推荐。

（三）学校公派：

1.带题研修：具有较高的学术水平和科研能力，正在主持省（部）级及以上科研项目并在项目合同期内。访学期限为 6-12 个月。

2.访问学者：具有博士学位或副高以上专业技术职务，教学、科研业绩突出，近 3 年主持过市（厅）级教学、科研项目或省（部）级及以上项目的主要参与者（前三名），2 年内无 3 个月及以上出国（境）研修经历。访学期限为 3-12 个月。

3.双语教学培训：近2年教学工作量饱满，教学考核为良好及以上，进修内容为主讲课程及英语授课技能。培训期限一般为3个月。

4.团队研修：团队是指根据《南通大学教师团队建设与管理暂行办法》组建并在相关职能部门备案过的教学和科研团队。团队内须有国家级在研课题。研修期限一般不超过3个月。

（四）自费公派：选拔条件参照学校公派，特殊情况可适当放宽。

第十二条 选派程序

（一）个人准备：申请人参加全国出国人员外语等级考试并取得成绩，同时积极联系国（境）外高校或研究机构并取得邀请函。

（二）个人申请：申请人根据学院当年度出国（境）研修计划提出申请，填报《南通大学出国（境）研修申请表》，提供相关附件材料。

（三）学院初审：学院根据学校有关规定，对申请人提出的研修方向和研修任务进行审核和论证。

（四）学校审批：人事处会同相关职能部门对学院研修计划和申报材料进行复核，按程序提交人事分管校领导审批。公示无异议后，根据选派类别上报相关主管部门审批或直接派出。

（五）签订协议：凡批准出国（境）研修人员，均须与学校签订《南通大学教师出国（境）研修协议书》（简称《协议书》，下同）并公证。

第四章 资助方式和相关待遇

第十三条 国家公派、省公派研修人员在出国（境）期间的费用，按照国家留学基金管理委员会及江苏省教育厅的相关文件

执行，学校以配套资助的形式予以奖励。奖励须凭国际旅费、国内旅费、签证费、保险费等发票报销。

第十四条 学校公派资助标准按江苏省政府留学奖学金的标准执行，包括国际、国内往返旅费，生活补贴，签证费，保险费，体检费，住宿费等。其中，国际、国内往返旅费须凭发票报销，其余费用包干使用。

第十五条 纳入学校公派资助的人员，研修期在6个月以内（含6个月）的，由学校全额资助；研修期在6个月以上的，学校资助80%，其余部分由学院承担。

第十六条 自费公派出国（境）研修人员在外期间的一切费用，由资助方负责或个人自筹。非国家公派、省公派的国（境）外博士学位（学位）进修，学校以配套资助的形式予以奖励。

第十七条 为鼓励教师积极通过国家公派、省公派和自费公派的方式获得资助，对完成研修任务并按期回校服务的人员，除享受有关工资待遇外，学校给予配套奖励。

（一）国家公派、省公派和自费公派：研修期满3个月者，奖励1万元人民币；研修期满6个月者，奖励2万元人民币；研修期满9个月者，奖励3万元人民币；研修期满12个月者，奖励4万元人民币。延长期内，不享受奖励。

（二）国（境）外博士学位（学位）进修：对取得国（境）外博士学位（学位）并经教育部留学服务中心认定的教师，就读学校为世界排名前200强或所在学科排名世界前100位高校的，学校一次性奖励12万元人民币，就读国（境）外其它层次高校者，学校一次性奖励8万元人民币。同时，学校给予科研启动费，自然科学类8万元，人文社科类4万元。

第十八条 凡纳入公派出国（境）的研修人员，研修期间享

受基本工资、基础性绩效工资以及改革性补贴并按月发放，工资的其余部分，待回校考核合格后作为学校对研修人员的奖励。

第五章 研修任务和回校考核

第十九条 国家公派、省公派出国（境）研修人员所承担的研修任务，按照国家留学基金管理委员会和江苏省教育厅的相关规定执行。学校公派出国（境）研修人员所承担的研修任务，由学院根据师资发展规划和目标以及学科、专业 and 团队建设的需要，与教师个人协商确立。自费公派出国（境）研修人员，除明确项目资助方要求的工作任务外，还要明确学院提出的研修任务。

第二十条 研修期间，研修人员要加强与国外导师和同事交流，积极了解学科发展趋势和前沿成果，认真学习国外先进的教学经验和科研方法，建立长期稳定的海外学术联系，培养具有国际化视野的教学、科研创新能力。

第二十一条 研修人员在国（境）外期间，应积极宣传南通大学及相关人才引进政策，配合学校、学院搭建人才引培合作基地。同时，研修人员应与学院保持密切的联系，原则上每个月要向学院汇报研修进展及成果取得情况。

第二十二条 研修人员在研修期间及回校后1年内须完成以下任务：

（一）带题研修、访问学者：人文社科类一般应在本学科一级期刊或SSCI、A&HCI收录期刊发表论文1篇，或在本学科三级期刊发表论文2篇；自然科学类一般应在本学科SCI、EI收录期刊发表论文1篇。

（二）双语教学培训：开设1门双语课程，形成规范的教学

体系。

(三) 团队研修: 人文社科类团队成员一般应在本学科一级期刊或 SSCI、A&HCI 收录期刊累计发表论文 2 篇或在本学科三级期刊累计发表论文 4 篇; 自然科学类团队成员一般应在本学科 SCI、EI 收录期刊累计发表论文 2 篇。

第二十三条 国家公派、省公派出国(境)研修人员回校后, 按照国家留学基金管理委员会和江苏省教育厅的相关规定进行考核。学校公派、自费公派研修人员回校后, 由学院会同人事部门进行考核。考核分为期满考核和后续考核。

第二十四条 期满考核主要指根据《协议书》对研修人员在国(境)外期间取得成果和成绩的考核。研修人员按要求填写《南通大学出国(境)研修人员期满考核表》, 并结合国(境)外研修情况, 以学术报告或经验交流会形式, 在一定范围内接受学院和教职工考核。考核结果作为当年度年终考核以及兑现有关研修奖励的主要依据。

第二十五条 下列情形视为考核不合格:

1. 未经批准逾期回校;
2. 研修期间未经学校同意, 擅自改变研修单位和研修方向;
3. 研修期间连续 2 个月未向学院汇报研修进展和成果;
4. 不接受学院组织的公开考核;
5. 违反国家外交纪律。

第二十六条 后续考核是指研修人员回校 1 年内, 由教师本人填写《南通大学出国(境)研修人员后续考核表》, 学院对其 1 年来教学科研能力、科研成果、学术联系、搭建合作平台以及海外人才引进联系等工作进行的考核, 并报人事处备案。

第二十七条 研修人员期满考核合格后, 发放研修奖励的

60%；后续考核合格后，发放研修奖励剩余的40%部分。考核不合格人员，3年内不得再次申请外出研修，不予发放研修奖励。专业技术职务评聘时，视为不具备海外研修背景条件。考核结果将作为竞聘上岗的重要依据。

第六章 相关规定

第二十八条 出国（境）研修期满后，研修人员须按协议回校履行服务期。研修3-6个月者服务期为3年，研修7-12个月者服务期为4年，研修12个月以上者服务期为5年。原有服务期未滿者，则相应累加服务期（出境期间不计入服务期）。服务期内提出调动或辞职者，应按比例返还学校资助出国研修相关费用及奖励。

第二十九条 研修人员签订出国（境）协议，在外研修6个月及以上人员须有2名亲戚朋友或同事为其担保并公证。如研修人员出现违约情况，担保人须承担连带经济责任。

第三十条 研修人员出国（境）前，应到学校相关部门办理离校手续并向学校缴纳回校保证金。出国（境）6个月以下（不含6个月）人员应缴纳保证金2万元人民币，出国（境）6个月及以上人员应缴纳保证金4万元人民币。

第三十一条 研修人员在研修期间，不得擅自更改研修学校和研修内容。如工作需要或有特殊情况必须变更，须提前1个月向学校提出申请并提供证明材料，学校批准后方可变更。

第三十二条 研修人员原则上不予延长研修期限。如因取得成果或工作需要确需延长研修期限，须提前2个月向学院提出申请，附上国（境）外机构或导师的邀请函和资助证明，由学院交人事处复审后报主管校领导审批。研修期限一般只能延长1次且

不得超过6个月。延长期内所有经费自筹，不享受相应工资待遇。

第三十三条 未经学校批准擅自出国或逾期回校者，将根据《事业单位人事管理条例》，按旷工论处。连续旷工15天，将按规定解除人事关系。

第三十四条 研修人员回国（境）后，应在7个工作日内到学校人事处和学院报到，工资待遇从报到之日起恢复。

第三十五条 出国（境）研修人员回国后，如需再次申请学校公派出国（境）研修，须在学校工作满2年以上。再次出国（境）研修，原则上通过国家公派、省公派或自费公派方式派遣。

第七章 附 则

第三十六条 本办法自颁布之日起执行，原文件《南通大学出国（境）进修人员管理暂行办法》（通大人〔2005〕33号）同时废止。

第三十七条 本办法与上级文件相冲突处按照上级文件执行。未尽事宜，由人事处负责解释。

南通大学国际学术交流资助管理办法

第一章 总 则

第一条 为鼓励学校举办国际学术会议，鼓励教师出国（境）参加国际学术会议，加强国际学术交流，了解国际学术动态，进一步推进学术交流国际化，规范学术交流的经费管理，结合我校实际，制订本办法。

第二章 资助范围

第二条 国际学术交流资助范围包括教师出国（境）参加国际学术会议和在我校举办国际学术会议。

第三章 申报条件

第三条 教师出国（境）参加国际学术会议须满足以下条件：

1. 申请人收到国际学术会议组委会正式邀请函，并在会议上发表署名南通大学作为独立或第一作者单位的论文，或申请人是会议主持人、学术评议人；

2. 申请人须具有博士学位或讲师以上职称；

3. 一般每人每年只资助 1 次，每篇论文只资助 1 人；

4. 学术会议的内容与学科建设或科研任务紧密相关。

第四条 在我校举办国际学术会议须满足以下条件：

1. 境外代表不少于代表总数的 10%。根据会议内容和组织形式，境外代表不少于代表总数的 30% 的双边或多边学术研讨会可视为国际会议；

2. 会议主题必须与科学研究、学科建设、技术创新和学术

队伍建设密切相关；

3.会议主题所涉及的学科领域，学校须具备一定的研究基础，即已形成相关的学术研究队伍，承担多项省级以上研究课题，或已取得有一定影响的研究成果；

4.会议经费已基本筹措到位；

5.须提供完整的会议材料，包括会议主题、宗旨，主办、承办或者协办单位名称，参会人员情况，会议时间、地点，会议议程，会议经费预算及落实情况等。

第四章 申请程序

第五条 教师出国（境）参加国际学术会议申请程序

申请人需填写“南通大学参加国际学术会议资助申请表”，由所在学院（部门）签署意见，并提供会议邀请函、论文录用通知书、论文集等一式二份，经科技与产业处或人文社科处签署意见后，报主管校领导审批。

第六条 在我校举办国际学术会议申请程序

申请单位需填写“南通大学举办国际学术会议资助申请表”，自然科学领域国际学术会议经科技与产业处签署意见后，报主管校领导审批；人文社科和意识形态领域国际会议，经人文社科处、宣传部签署意见后，报主管校领导审批。

第五章 资助标准

第七条 教师出国（境）参加国际学术会议资助标准：亚洲地区 1000 美元/人次，其他地区 1500 美元/人次。

第八条 在我校举办国际学术会议的资助标准：5 万元/次。

第六章 结算办法

第九条 教师出国（境）参加国际学术会议结算办法

事先提出申请，经同意后由教师个人先行垫支，回校后审核报销，不足部分由教师个人自行解决。

第十条 在我校举办国际学术会议的结算办法

事先提出申请，经同意后由部门垫支，在会议结束一个月內，向科技与产业处或人文社科处提交详细的会议综述、会议资料（包括音像资料）、会议经费决算表等材料，经审核后凭票据报销，不足部分由举办部门或学院自行解决。

第七章 附 则

第十一条 本办法自公布之日起执行，原《南通大学国际学术交流资助暂行办法》同时废止。

第十二条 本办法由科技与产业处、人文社科处负责解释。

南通大学短期境外专家项目管理暂行办法

为推进我校高水平大学建设，加强与国外高校、国际知名学者间的广泛深入的合作与交流，扩大学校国际影响，使师生能够接触到本学科的世界前沿，不断提高自身学术水平，促进学校教学、科研发展，根据《南通大学关于推进国际化进程的实施意见》，设立短期境外专家项目。本着短期境外专家经费“计划单列、专款专用，学校资助、学院配套，保证重点、突出效益”的原则，为加强对短期聘专工作的支持和管理，规范短期境外专家的选聘、申报、审核、接待、评估等工作，结合我校实际情况，制订本暂行办法。

一、项目设置

1.短期境外专家是指列入学校年度聘专计划，由学校或学院（部门）邀请，来校3个月以内，进行讲学、合作科研、学术交流的境外专家。

2.学校设立“短期境外授课专家项目”、“短期境外合作科研专家项目”、“短期境外学术交流专家项目”，每年资助30个项目，分别为：

（1）短期境外授课专家项目10个，每项目3万元，资助来校为本科生或研究生讲授一门及以上课程的境外专家。

（2）短期境外合作科研专家项目10个，每项目3万元，资助来校进行一个月以上的合作科研，或指导青年教师、研究生学术研究的境外专家。

（3）短期境外学术交流专家项目10个，每项目1.5万元，资助来校做高水平学术讲座的境外专家。

二、项目申请条件和要求

所聘请境外专家必须来自申请人所从事的或紧密关联的专业领域，在国外大学担任副教授及以上职务或具有博士学位。优先聘请在国外知名大学担任教授或具有博士学位，在国际上享有较高学术声誉、具有一流水平、其研究专长与学校有关重点学科和重大科研项目研究方向相近的学术专家，以及具有较高教学水平和丰富教学经历、能为本科生或研究生教授相关专业课程的专家。

三、项目经费使用范围

项目经费可用于支付境外短期专家的国际旅费、境内交通费、在校期间住宿费、薪酬、参观费及礼品费等。

聘请单位可根据实际需要给予一定的配套经费支持。

四、项目管理

1.项目的计划和预算，由国际合作与交流处会同教务处、研究生院、科技与产业处、人文社科处研究决定。

2.“短期境外授课专家项目”由教务处和研究生院负责管理。聘请单位（个人）于每年10月份之前填报《南通大学短期境外授课专家项目申请表》，向教务处或研究生院申报下一年度项目计划。教务处、研究生院组织相关部门、专家进行综合评审，确定资助项目人选。

3.“短期境外合作科研专家项目”和“短期境外学术交流专家项目”由科技与产业处、人文社科处负责管理。聘请单位（个人）于每年10月份之前填报《南通大学短期境外合作科研专家项目申请表》、《南通大学短期境外学术交流专家项目申请表》，向科技与产业处或人文社科处申报下一年度项目计划。科技与产业处、人文社科处组织相关部门、专家进行综合评审，确定资助项

目人选。

五、项目执行

1.聘请单位（个人）须在短期境外专家来华前两个月向国际合作与交流处提出申请，以便学校办理审批、拟聘专家的邀请函及入境签证等相关手续。

2.聘请单位（个人）应在短期境外专家抵华前两周填写《南通大学短期境外专家项目接待计划表》（包括来华时间、航班、出入境口岸、在校具体活动日程、经费预算等），经单位主管领导签字加盖公章后报项目主管部门审核。

3.每个项目应指定一名联系人，负责具体工作，落实接待方案的各项工作细节。原则上在国家法定节假日和公休日不安排接待工作。

4.聘请单位（个人）应本着节俭的原则，合理地安排短期境外专家在校期间的活动及吃住行。住宿、日常伙食、宴请、交通、赠礼等接待费用标准参照《江苏省党政机关外宾接待经费管理办法》执行。短期境外专家可安排在校内外住宿，如安排在校内住宿，由国际合作与交流处协助办理临时居留手续，如安排在校外住宿，住宿酒店不得超过四星级，安排标间或单间。对短期境外专家在校期间的宴请不得超过2次，每次陪同人员不得超过5人。短期境外专家在校三天以上者，可适当安排礼遇性的本地参观、观光，一般不安排赴外地旅游。有特殊需要时，需报主管校领导审批。

5.项目完成后，聘请单位（个人）须填写《南通大学短期境外专家项目成果报告表》，并于两周内将情况总结报项目主管部门。逾期未报者，按项目未完成处理，取消再次申请的资格（三年内不得申请资助）。

6.学校每年组织相关部门、专家对项目进行效益评估。

7.专家离境后，聘请单位（个人）须持专家的护照复印件、《南通大学短期境外专家项目成果报告表》以及相关票据到项目主管部门办理审核手续后，方可到财务处报销。

8.当年未执行的项目按未完成处理，资助金额不能顺延至下一年度使用。

六、本办法自发布之日起施行，由国际合作与交流处、教务处、研究生院、科技与产业处、人文社科处负责解释。

- 附件：
- 1.南通大学短期境外授课专家项目申请表
 - 2.南通大学短期境外合作科研专家项目申请表
 - 3.南通大学短期境外学术交流专家项目申请表
 - 4.南通大学短期境外专家项目接待计划表
 - 5.南通大学短期境外专家项目成果报告表

南通大学中外合作办学项目管理暂行办法

为贯彻落实《中华人民共和国中外合作办学条例》、《中华人民共和国中外合作办学条例实施办法》的有关规定，鼓励各学院积极申报中外合作办学项目，进一步推动我校中外合作办学工作的健康发展，提高学校办学层次、办学水平和办学效益，推进学校国际化进程，现结合实际，制订本暂行办法。

第一条 学校鼓励根据国家中外合作办学原则和学校发展需求开展中外合作办学工作；鼓励引进国外优质教育资源，优先开展高水平、高层次及有利于学校学科建设、人才培养和学校发展的中外合作办学项目。

第二条 申请的中外合作办学项目在申报和执行过程中，必须遵守《中华人民共和国中外合作办学条例》和《中华人民共和国中外合作办学条例实施办法》中的各项规定，并符合江苏省教育厅《高校中外合作办学申报指南》、学校整体发展规划及相关管理规定。

第三条 与外方教育机构合作举办学历或学位教育项目，应选择同层次具有相对优质教育资源的高校。鼓励在国家急需、薄弱和空白的学科领域开展合作办学，支持在新能源、新材料、生物技术和新医药、软件和服务外包、节能环保、物联网等领域开展合作办学。

第四条 合作模式以境内教学为主。选择跨境分段教学模式的，在国内教学时间应不少于培养周期的三分之二，本科不少于三年、研究生不少于 1.5 年。颁发中外双方学位、文凭或只颁发

一方学位、文凭。每个项目年招生数原则上不超过 100 人。

第五条 与外方教育机构合作举办为本校在籍学生提供职业技能培训的非学历职业技能课程项目，培训时间一般不超过 1 年，以境内教学为主，外方颁发国际通用的职业资格证书。

第六条 申请中外合作办学项目，必须以学院为单位行文（须提供相关外国教育机构背景资料及可行性报告）报国际合作与交流处。其他部门申请中外合作办学，必须依托学院进行。国际合作与交流处会同有关职能部门对合作办学项目的教学计划、招生计划、学历学位等问题进行审核。经分管校领导同意后报校长办公会议审定。

第七条 国际合作与交流处和申报单位应全程参与申报工作，根据“谁申报谁负责”的原则，申报单位组织专门人员落实合作方案和申报材料。国际合作与交流处行文（包括各类附件）报省教育厅审核后上报教育部审批。

第八条 经省教育厅审核上报的中外合作办学项目，获得教育部批准或同意备案并取得机构许可证或项目批准书后，方可开展中外合作办学活动。未经学校和教育部批准同意，一律不得擅自与外方启动实质性的合作办学项目，包括招生宣传和教学工作等活动。

第九条 为鼓励各学院积极申报中外合作办学项目，对积极申报项目的学院，学校将在建设经费和人才培养等方面给予支持。中外合作办学项目申报成功后，学校按重大成果进行奖励。招生运行后，学校从学生缴纳的学费差额（中外合作办学项目学生与普通在校生）中提取 15%，作为中外合作办学项目的建设费用，划拨给项目所在学院。

第十条 为鼓励中外合作办学,学校将适当增加项目所在学院教师的出国进修名额,并在绩效考核中给予相应的业绩分奖励。

第十一条 本办法由国际合作与交流处负责解释,自发布之日起施行。

南通大学研究生海外研修资助办法

为提高我校研究生教育的国际化水平，学校鼓励研究生到海外知名高校的一流学科进行研修，师从国际名师，接近学科前沿，扩大学术视野，提升国际素养，增强创新能力。为推进我校研究生海外研修工作，特制订本资助办法。

一、申请对象

- 1.全日制一、二年级非定向优秀硕士研究生
- 2.全日制一、二年级非定向优秀博士研究生

二、申请条件

- 1.热爱祖国，品德优良，身心健康；
- 2.专业基础知识雄厚，科研能力强，创新潜力大；
- 3.外语水平符合境外高校及合作导师要求；
- 4.已受国家、省、市留学经费资助的学校不再重复资助。

三、研修期限及资助额度

- 1.研究生海外研修的资助期限一般为 3-6 个月。

2.研究生海外研修资助费用由学校设立的专项经费和导师的课题经费共同承担。资助费用包括一次国际往返机票（限经济舱）和每月生活补助（欧洲、美洲地区每人每月不超过人民币 6000 元；亚洲地区每人每月不超过人民币 4500 元；其他地区每人每月不超过人民币 3000 元），具体资助金额按实际在海外时间核定，但资助期限不超过 6 个月。

3.学校鼓励学院利用学科建设经费、科研经费（不含学校配套经费）等多渠道筹措资金，积极支持研究生海外研修，并纳入学校公派计划进行派遣。

四、申请程序及时间

1.研究生个人向导师提出申请，经导师同意，所在培养单位审核后，填写《南通大学研究生海外研修申请表》报研究生院会同国际合作与交流处审批。原则上每年每位导师限一位研究生申请。

2.申请海外研修的研究生需提交以下材料：

- (1) 南通大学研究生海外研修申请表；
- (2) 海外导师邀请信；
- (3) 校内导师推荐信；
- (4) 国内外导师签字认可的研修计划（中、外文）。

3.研究生海外研修的申请在每年三月和十月集中受理，由研究生院组织评审，确定资助人选。

五、研修管理

1.经学校审批确定为海外研修资助对象的研究生须按照海外合作方邀请函中要求的时间派出，逾期未派出者，海外研修资格将自动取消。

2.学校与海外研修研究生签订任务书，明确具体研修任务和考核标准。研究生在海外研修期间，应按照国家内外导师签字认可的研修计划进行学习和研究，未经允许不得中途改变计划。

3.研究生在海外研修期间应定期向导师汇报学习、研究情况。学校承认研究生在海外研修单位所修课程学分，但需出具对方成绩管理部门的证明。其毕业审核、论文答辩和学位授予按照我校的有关规定进行。

4.研究生在结束海外学习和研究工作后，应对海外研修期间的学习、研究工作进行总结，并提交书面报告。外方合作导师应对学生的研究成果、学术水平、工作能力等写出书面评语。学校

按照考核标准对海外研修研究生进行考核，对于考核不合格的研究生，予以暂缓答辩或延期毕业。

5.确因研究需要不能按照批准期限回国者，应提前1个月向所在培养单位提出申请，由导师、所在培养单位提出初步意见并报研究生院审批。经研究生院批准后方可延长在外期限，延长期间学校一般不再提供资助。未经批准延长或未办理延长手续者，超过其出国限期两周的，视为自动放弃学籍，并按违约处理。

6.海外研修研究生在出国前，应签署诚信保证书，校内导师和家长应签署担保书。保证书应就回国时间、违约赔偿金等作出规定。研究生如未能按期回国，应归还所有费用并支付违约赔偿金。

六、本办法自发布之日起实行，由研究生院负责解释。

南通大学研究生参加国际学术会议管理暂行办法

为建立和完善以研究生导师资助为主体、多渠道筹措资金的资助体系，促进我校研究生国际交流与合作，开拓研究生国际视野，进一步提高研究生教育质量，学校拨款设立研究生国际学术交流基金，由研究生院负责统一管理，用于资助全日制优秀研究生参加国际学术会议。具体管理办法如下：

一、申请对象

全日制非定向在读优秀博士研究生和优秀硕士研究生。

学校鼓励优秀研究生赴海外参加国际学术会议。为提高资助覆盖面，原则上每名研究生在读期间只享受一次国际学术交流基金的资助，每次会议最多资助两人。

二、申请条件

1.热爱祖国，具有良好的政治素质，无违法违纪记录，具有建设祖国的事业心和责任感；

2.具有良好的专业基础和发展潜力，外语水平符合出国交流的语言要求；

3.以第一作者（或导师第一作者，申请人为第二作者）撰写并以南通大学为第一署名单位的学术论文，被海外（不包括港澳台地区）举行的本学科领域权威的国际学术会议录用；

4.正在海外学习的研究生不在本管理办法资助范围内；

5.在读期间已获得过出国资助或者创新基金资助的研究生不重复资助。

三、选拔办法

1.申请赴海外参加国际学术会议者需向研究生院提交书面

申请材料（一式二份），具体包括申请资助表、参加会议的邀请信、论文被录用通知、论文全文、会议网页截图、宣读论文的时间安排表、英语语言能力证书等；

2. 优先考虑有外文论文发表和未得到过学校支持出国的研究生；

3. 参加重要国际会议及赴教育、科技发达国家和地区的知名院校者优先考虑；

4. 被选拔研究生按研究生院及学校有关规定办理出国手续；

5. 出国时间必须为申请当年。

四、资助标准

1. 资助内容：一次往返国际机票、住宿费。

2. 资助标准见下表：

会议 举办地	资助金额 基数（元）	参加会议形式	
		大会主题发言、大 会一般口头报告、 宣读论文	分组口头报 告、张贴论文、 其他形式
亚洲	5000	5000	4500
其他	8000	8000	7000

五、申请程序

1. 申请提交时间分别为每年的3月、6月、9月和12月。申请人登录研究生信息管理系统，在线填写《南通大学研究生参加国际学术交流资助申请表》，提交并打印，导师、学院签字盖章后，将表格及相关附件提交研究生院。

2. 需要提交的附件有：

国际会议邀请函复印件、大会组委会签发的正式论文录用通知书复印件（包括论文作者排序、是否口头发言、组委会签名等

内容)以及其他资助来源等相关材料的复印件各一份,非英语邀请函应有中文翻译件并由导师签字确认。

申请材料内容不齐的申请人不予考虑资助。

3.每年3月、6月、9月和12月研究生院向通过审核并获得资助的研究生发放资助批复表。

4.研究生出国参加国际学术会议资助项目的受理工作由研究生院研究生管理科负责。

六、学籍管理

申请人参加国际会议须向院系及导师请假,获得批准后方可出国。

七、经费报销

1.受资助研究生回校后应在一个月內(遇寒暑假顺延)向所在院系报到并提交以下材料:

- (1)会议日程安排(Final Program)
- (2)护照首页及标有出入境日期页面的复印件
- (3)参加国际会议的总结报告
- (4)参会情景照片若干张(电子版)
- (5)批准资助项目的相关正式发票原件

2.研究生所在院系审核以上材料,并按程序办理审批。审批原则为学校资助额度内实报实销。

3.研究生持相关审批件至财务处办理报销。

八、本办法自发布之日起执行,由研究生院负责解释。《南通大学研究生参加国际学术会议资助办法(试行)》(通大研〔2009〕4号)同时作废。

南通大学留学生办学收入分配与管理办法

为规范学校留学生办学收入分配和管理，鼓励学院积极参与国际教育，促进留学生教育事业健康与可持续发展，提高学校办学水平和办学效益，推动学校国际化进程，提升学校的国际影响力，现结合实际，制订本办法。

一、收入内容

本办法涉及的留学生办学收入是指依据合同支付给中介招生佣金后的实际学费收入，包括报名注册费收入、滞纳金收入，但不包括住宿费收入。

二、分配比例

根据留学生教学与管理职责分工，留学生收入实行“整体切块，包干使用”的方式进行分配与管理。具体分配比例如下：

项目类别		学校收益	承办学院经费		国际教育学院 管理费
			公用 经费	留成 基金	
研究生		——	5%	85%	10%
本科生	80人以下	10%	5%	75%	10%
	80-150人	25%	5%	60%	10%
	150人以上	55%	5%	30%	10%
	医学生 实习年	30%	60%		10%
非学历生	30人以下	10%	80%		10%
	30人以上	20%	70%		10%

三、具体说明

1. 承办学院公用经费主要用于教学管理、教学资料、实验耗材、实（见）习带教等办学过程中的成本性支出；留成基金主要

用于学院留学生教育事业发展与建设方面的有关支出，支付学院留学生教学课时费、劳务费、国内外培训费以及职工福利等。留学生教育不再作为承办学院人员(教师)定编和经费预算的依据。

2.国际教育学院管理费主要用于国际教育学院的日常运行、留学生管理等支出，包括留学生招生、学籍管理、学生活动、公寓设备零星维修和更新、对外联络和接待、班主任津贴、加班补贴等费用。

3.留学生教育师资外语培训纳入学校师资出国培训计划统一安排。本科生规模在80人以下时，出国费用由学校承担，本科生规模在80人以上(含80人)时，出国费用由学校和学院共同承担，其中学院承担不少于25%。

4.学校设立留学生奖学金，有关办法另行制订。鼓励学院根据需要设立留学生奖学金，有关费用可从留学生收入分成中支出。

5.留学生收入分配由国际教育学院按照本规定提出分配方案，经财务处审核确认后，报分管校领导批准执行。

四、本办法由国际教育学院负责解释。

五、本办法自发布之日起执行，原《南通大学留学生办学收入分配与管理暂行办法》同时作废。

南通大学文件

通大〔2015〕44号

南通大学关于印发《南通大学博士后管理工作实施办法（试行）》的通知

各学院（系、室、所）、部门、群团组织、直属单位：

《南通大学博士后管理工作实施办法（试行）》已经校长办公会讨论通过，现予印发，请遵照执行。

南通大学博士后管理工作实施办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为发挥博士后科研流动站（以下简称流动站）在吸引、培养和使用高层次创新型人才方面的重要作用，加强和规范博士后管理工作，根据国家人力资源和社会保障部、全国博士后管理委员会《博士后管理工作规定》和江苏省人力资源和社会保障厅《江苏省博士后管理工作实施办法》等有关文件精神，结合学校实际情况，制订本办法（试行）。

第二条 博士后管理工作主要指对博士后科研流动站和在站从事博士后研究人员的管理及相关工作。

第三条 博士后管理工作，坚持公开招聘、平等竞争、择优录取、规范管理、严格考核、保证质量的原则，遵循人才成长规律，在培养中使用，在使用中培养，把培养和使用相结合贯穿于博士后管理工作的始终。

第二章 管理机构

第四条 学校成立博士后管理工作领导小组，分管人事工作的校领导担任组长，分管学科和科技工作的校领导担任副组长，成员由科技与产业处、研究生院、人事处、财务处、国际合作与交流处、后勤管理处、保卫处等部门和设站单位负责人组成。

博士后管理工作领导小组具体承担以下职责：

- （一）审定学校博士后工作规划、政策措施和管理办法；
- （二）指导流动站的设站申报、博士后工作评估、博士后人员进出站审批、博士后资助经费申报等工作；

(三)督促和指导流动站贯彻落实国家和省有关博士后工作的方针政策;

(四)审定博士后招收计划、博士后人选和经费预算等;

(五)协调处理学校博士后管理工作的其他事务。

第五条 博士后管理工作领导小组下设博士后管理工作办公室,隶属人事处。具体承担以下职责:

(一)落实上级部门的有关政策,研究制订学校博士后工作规划、政策措施和管理办法;

(二)组织相关学院参加流动站设站申报、考核、评估等相关工作;

(三)负责博士后人员进站、在站和出(退)站管理;

(四)负责博士后人员经费的预算、使用和管理;

(五)负责博士后招聘和宣传工作;

(六)承担博士后管理工作领导小组交办的其他工作。

第六条 博士后流动站所在学院应成立博士后管理工作小组,组长由学院分管院领导担任,并指定一名具体工作人员。涉及到多个学院或单位的流动站,组长由牵头学院领导担任,成员由相关学院或单位领导、博士生导师代表等组成。

博士后管理工作小组承担以下职责:

(一)负责流动站的建设、发展和评估;

(二)确定招收博士后的专业方向,拟订博士后招收计划,统筹协调流动站博士后的招收与管理;

(三)为博士后人员提供良好的工作环境和条件。

第七条 博士后流动站成立由学科带头人、合作导师、博士生导师等组成的专家组(不少于5人),负责博士后人员的进站、出站、开题、评审、考核等相关工作。专家组接受博士后管理工

作小组的领导并对其负责。

第八条 学校相关职能部门分别承担以下职责：

（一）科技与产业处协助学院做好博士后科研项目与科研成果的申报、鉴定与管理，海内外学术交流项目的审定等科研协调工作；

（二）研究生院负责协助做好博士后合作导师的资格审查、博士后人员出站审核等工作；

（三）人事处负责博士后人员人事关系转进转出、工资待遇的核定、专业技术职务任职资格评审、人事档案管理等工作；

（四）财务处负责博士后人员相关经费的落实与保障，工资、津贴的发放等工作；

（五）国际合作与交流处负责博士后人员的有关涉外事务；

（六）后勤管理处负责博士后人员的住房安排和医疗保障等；

（七）保卫处负责博士后人员及其配偶、子女的户口管理。

第三章 博士后合作导师

第九条 博士后合作导师是博士后人员从事研究工作的指导者和联系人，对博士后人员在站期间的工作计划、科研任务、政治思想等负有指导、检查、管理责任。

第十条 博士后合作导师的基本条件：

（一）热爱社会主义祖国，坚持四项基本原则，拥护党的基本路线、方针和政策，具有良好的思想政治素质和团结协作精神，为人师表，爱岗敬业，学术能力强，科研业绩显著，在学术研究中具有开拓创新精神；

（二）具备所在学科的博士生导师资格；

(三)主持在研省部级以上科研项目至少 1 项,可支配的科研经费不少于 20 万元。

第十一条 学校鼓励承担重大科研项目或科研任务较重的博士生导师,优先招收博士后人员。未设立博士后流动站的单位或学科经国家人社部批准后可以依托国家重大项目招收项目博士后人员。

第十二条 如因合作导师的原因,导致博士后人员考核不合格或被退站处理,学校将停止合作导师 2 年内招收博士后资格;连续 2 年有博士后人员未能按期出站,则停止合作导师 1 年招收博士后资格。

第四章 博士后招收与进站管理

第十三条 具有博士学位,品学兼优,身体健康,年龄一般在 40 周岁以下的人员,可以申请进站从事博士后研究工作。

第十四条 招收的博士后人员,必须全职进站从事研究工作。委托、定向培养以及现役军人申请从事博士后研究工作,需提供原单位同意其脱产从事博士后研究工作的证明材料。

第十五条 为促进人才交流,博采众长,避免学术上的“近亲繁殖”,本校毕业的博士生不得申请进入授予其博士学位的同一个学科流动站从事博士后研究工作。

第十六条 学校每年 6 月和 12 月分两次集中审批办理博士后进站手续。

第十七条 为促进国际学术交流,在符合保密规定的情况下,鼓励条件具备的流动站招收外籍博士后。招收外籍博士后除履行常规手续外,还应按照国家涉外工作规定办理相关手续。

第十八条 申请进站人员的研究方向,应与流动站研究方向

一致，研究工作应具有创新性和先进性，与设站单位所承担的国家和省（部）级重点项目及其他科研项目相结合。

第十九条 凡申请博士后人员，需按以下程序进行：

（一）联系导师及申请：申请人应与合作导师建立联系，合作导师对申请人的学术、专业水平和思想品德等方面进行深入了解，并初步确定研究课题和主要思路。申请人经合作导师同意后填写《博士后申请表》（中国博士后网站下载区下载），同时向博士后管理工作小组提交博士学历、学位证书或博士学位论文答辩委员会决议书复印件，以及能够反映本人业务能力和科研水平的材料（如代表性论著、已结项的课题、科研成果鉴定、发明专利等）。

（二）资格审查及面试考核：博士后工作管理小组对申请人进行资格审查和初选。博士后专家组对通过资格审查的申请人进行面试考核（面试内容包括博士阶段研究工作概况、进站后研究工作设想等），对其思想品德、学术水平、科研能力和综合素质进行评议，填写《博士后科研流动站设站单位学术部门考核意见表》，由流动站提出招收意见并报学校博士后管理办公室审批。

（三）体检测试：学校博士后管理办公室组织对拟招收的博士后人员进行体检和心理测试。

（四）学校审核：学校博士后管理工作领导小组根据申请人员的情况、体检结果以及设站学院博士后专家组的意见，决定是否招收。

（五）网上申请及材料提交：通过学校审核的人员，须登陆“中国博士后”网站进行网上申请。

（六）上级审批：博士后管理办公室将招收人员的相关材料报省人社厅审批。省人社厅批准后，由博士后管理办公室给本人

及所在单位寄送《博士后录用通知》。

(七) 进站报到: 博士后凭《博士后录用通知》和本人身份证按时至博士后管理办公室报到, 办理进校手续。统招博士后的人事档案须由原单位寄达博士后管理办公室后, 方可办理正式报到手续。若有特殊情况必须向博士后管理办公室书面申请, 经批准可延缓进站, 否则学校有权取消其进站资格。进站半年内不能交验博士学位证书者, 作退站处理。

第五章 博士后在站管理

第二十条 博士后人员是经国家批准招收的具有博士学位流动编制性质的专职科研人员。博士后人员在站期间, 纳入学校人事管理范围, 享受在职教职工同等待遇, 并遵守学校的各项规章制度。博士后人员的政治思想、工作条件、考勤考核等日常管理工作由合作导师所在单位负责。

第二十一条 博士后人员进站后应与学校签订《南通大学博士后研究人员工作协议书》, 明确在站期间的工作任务和目标, 具体任务由流动站、合作导师、博士后人员共同商定。博士后人员的出站条件由各流动站根据本学科特点提出, 报学校博士后管理工作领导小组审核通过。

第二十二条 博士后人员进站一个月内应完成开题报告。经专家组评议, 认为开题报告所列课题具有重要意义且可行的, 即可进入课题研究; 如专家组认为开题报告尚未达到要求的, 须在一个月内重新开题, 届时仍不符合要求的, 则予以退站处理。开题报告的有关材料须送博士后管理办公室备案。

第二十三条 博士后人员进站一年后, 应填写《南通大学博士后研究人员中期考核表》, 并向专家组汇报个人研究工作的进

展情况和下一步的研究计划。专家组根据博士后人员进站时的协议，对其一年来研究工作情况及各方面的综合表现进行考核，并对博士后人员下一步的研究工作提出指导性意见。考核分为合格、基本合格、不合格，中期考核不合格的博士后人员作退站处理。中期考核的相关材料须报博士后管理办公室备案。

第二十四条 博士后人员在站期间的研究成果(课题、著作、论文、专利、奖励等)必须以南通大学为第一完成单位，成果归属依照国家和学校有关知识产权的规定办理。

第二十五条 博士后人员在站期间，不得私自离站或退站，不得另外攻读学位，原则上不得申请到国(境)外做博士后研究。如确实因研究项目需要，经学校批准，可以到海外开展合作研究、参加国际学术会议或进行短期学术交流，时间一般不超过三个月。博士后人员出境超过三个月申请延期的，学校停发其出境期间的一切待遇。

第六章 博士后出站与退站管理

第二十六条 博士后人员在站工作期限一般为两年，期满后必须出站或转到下一站。

第二十七条 博士后人员在站期满，且完成协议书所规定的研究任务，应提前一个月向流动站提出出站申请。如提前完成研究项目且成果显著，经上级管理部门审批后可提前出站，提前期限一般不超过3个月。如确因研究工作需要延长工作期限的，需在规定的出站之日提前2个月提出延期申请，经上级管理部门审批后可适当延长，但延长期限最多不超过一年。

第二十八条 博士后人员出站，需按以下程序进行：

(一)本人申请：向流动站提交申请及博士后研究工作报告、

工作总结、在站期间发表的学术论文、论著、研究成果等，做好出站准备工作。

(二) 出站考核：博士后流动站应组织专家组按照协议书验收其各项成果是否达到要求，并对博士后人员在站期间的工作业绩、科研能力、学术水平以及政治思想等情况进行出站考核，考核结果分优秀、合格、不合格三个等次。

(三) 网上申请及材料提交：符合出站条件的博士后，须登陆“中国博士后”网站进行网上申请。

(四) 学校审核：流动站将同意出站的博士后材料报博士后管理办公室审核。

(五) 上级审批：博士后管理办公室将出站考核合格人员材料汇总上报省人社厅审批。

(六) 出站离校：省人社厅批准同意后，博士后应在 15 日内到博士后管理办公室办理离校手续。

第二十九条 出站考核合格的博士后，由国家人力资源和社会保障部和全国博士后管理委员会颁发博士后证书。

第三十条 博士后工作期满出站，除有协议的以外，其就业实行双向选择、自主择业。设站单位要为出站博士后的合理使用创造条件，做好出站博士后的就业引荐等服务工作。

第三十一条 博士后出站后应及时通知接收单位将调档函发至学校人事处。出站 3 个月后或 3 个月内没有落实单位的退站人员未转走的博士后档案，将转至相关部门代管。

第三十二条 博士后在站期间，有下列情形之一的，流动站应终止其工作，作退站处理。

(一) 中期或出站考核不合格的；

(二) 在学术上弄虚作假，影响恶劣的；

- (三) 受警告以上行政处分或伪造出具假证明的;
- (四) 无故旷工连续 15 天或一年内累计旷工 30 天以上的;
- (五) 因患病难以完成研究工作或病假连续请假三个月以上的;
- (六) 出国逾期不归超过 30 天的;
- (七) 其他情况应予退站的。

第三十三条 退站人员不享受国家对博士后人员规定的相关政策。

第七章 博士后经费管理

第三十四条 博士后日常经费主要来源于中央财政拨款、省财政专项经费和学校自筹经费等。经费开支主要包括博士后人员支出和日常公用支出。学校鼓励设站单位、合作导师自筹经费招收博士后人员。

第三十五条 国家和省下拨的博士后日常经费由学校财务处统一管理，单独核算，专款专用。其中，按拨款总额的 3% 提取，作为博士后管理办公室工作经费。

第三十六条 为保证流动站的正常运转，学校按流动站确定博士后招收计划。计划内招收的博士后人员经费由学校全额承担。计划外招收的博士后人员经费由学校和合作导师或流动站按 1: 1 分别承担，学校承担部分不超过 15 万元。合作导师或流动站须在博士后人员正式报到时，一次性将博士后人员两年所需经费划转至博士后管理办公室指定帐户。

第三十七条 博士后人员的科研经费、学术活动经费和相关差旅费等由合作导师负责提供解决，经费额度不少于 4 万元。

第三十八条 学校鼓励和支持博士后人员申请各类博士后

科学基金和科研项目，获得项目由科技部门按学校有关规定统一管理。

第三十九条 博士后科研资助经费只能作为科研经费使用，主要用于添置小型仪器设备、材料、图书资料、调研差旅、出版印刷等。用科研资助经费购买的仪器设备、材料、图书资料等物品均属国有资产，出站时应移交设站单位作为学校固定资产。

第四十条 获得资助者在国内外发表有关论文论著时，应根据项目资助的不同情况，标注“中国博士后科学基金资助项目”、“江苏省博士后科研资助计划项目”等字样。以我校名义取得的教学和科研成果，按学校有关政策享受相应的成果奖励。

第四十一条 获得资助者的科研结项考核与出站考核一并进行，同时提交科研资助书面总结报告。

第四十二条 博士后人员出站时未完成的科研项目，原则上应由博士后人员继续完成。特殊情况，经协商后也可由合作导师协助完成。

第八章 博士后待遇

第四十三条 计划内招收的博士后人员按国家相关规定，实行岗位绩效工资制度，享受学校在职同类人员相应待遇。计划外招收的博士后人员或特殊人才，可实行年薪制，年薪标准由合作导师、流动站与博士后人员本人，根据在站期间工作任务协商确定。

在职博士后人员的工资福利和各类社会保险等待遇原则在原单位享受，特殊情况另行协商解决。合作导师或流动站可为在职博士后人员发放工作津贴。学校为外籍博士后人员在站期间办理有关社会保险，不享受住房公积金待遇，其他与国内博士后人

员享受同等待遇。

第四十四条 学校在有房源的情况下为博士后人员提供可租住公寓住房，公寓租金、水电费用等按学校相关规定由博士后自理。学校在房源紧张无法安排的情况下，为博士后人员提供租房补贴 1000 元/月，最多提供 24 个月。

第四十五条 统招博士后在站工作期间可落常住户口，其配偶及未成年子女可随其流动办理暂住户口。博士后人员出站时，其配偶及子女的户口应随其同时迁出；博士后人员退站后，本人及其随迁家属关系退回原处。

第四十六条 学校不负责安排博士后配偶的工作，为配偶不在南通市区工作的统招博士后提供 500 元/月的分居补助，不再报销探亲路费。博士后在站期间，可凭省人社厅介绍信，为随其流动的子女，在其子女暂住户口所在地就近办理上幼儿园、小学和初中，报考（转入）高中等事宜，享受当地常住户口居民的同等待遇，所需费用由博士后人员及其家庭负担。

第四十七条 人事关系转入我校的博士后人员未成年子女的医疗、独生子女福利待遇均根据国家 and 地方有关政策按我校正式职工对待。

第四十八条 对在站期间研究成果突出、表现优秀的博士后人员，学校将给予适当的表彰和奖励。对在站期间有专著出版、科研成果获省级以上奖励（前三名）、获得发明专利等情况的博士后人员，出站考核时论文数量要求可在进站协议的基础上适当放宽。

第四十九条 博士后人员期满出站前，流动站可以根据其在站期间的科研能力、学术水平、工作成果，对其提出专业技术职务评聘意见或建议。

第五十条 博士后人员享受我校相关待遇均不超过 24 个月。博士后人员延期出站期间，不再享受学校为博士后人员提供的相关待遇。

第九章 附则

第五十一条 本办法未尽事宜按国家人力资源和社会保障部、全国博士后管理委员会及江苏省人力资源和社会保障厅的有关文件执行。

第五十二条 本办法自公布之日起实施，由人事处负责解释。

南通大学文件

通大〔2015〕47号

南通大学关于印发《南通大学实施师资博士后制度 暂行办法》的通知

各学院（系、室、所）、部门、群团组织、直属单位：

《南通大学实施师资博士后制度暂行办法》已经校长办公会讨论通过，现予印发，请遵照执行。

南通大学实施师资博士后制度暂行办法

第一条 为进一步加大青年教师队伍建设的力度，调整和优化师资队伍结构，拓宽博士后培养渠道，同时充分利用博士后制度平台为学校教学科研和人才队伍发展提供支撑，制订本暂行办法。

第二条 我校相关学科的在职教师，凡符合博士后进站基本条件的，原则上均应进入博士后流动站，统一纳入师资博士后进行管理。

第三条 新进校工作的博士在办理进校手续的同时，根据个人研究方向选择合适的设站学科和合作导师，办理相关进站手续。

第四条 师资博士后不享受我校提供的博士后待遇，其在站期间的考核、管理及待遇均按照在职教师执行，出站要求按《南通大学博士后管理工作实施办法》执行。学校鼓励合作导师为师资博士后提供科研经费和工作津贴。

第五条 师资博士后进站后应积极申请中国博士后基金面上资助、中国博士后基金特别资助和江苏省博士后科研资助。

第六条 本办法自发布之日起施行，由人事处负责解释。

南通大学文件

通大〔2015〕39号

南通大学关于印发《南通大学绩效工资 实施办法（暂行）》的通知

各学院（系、室、所）、部门、群团组织、直属单位：

《南通大学绩效工资实施办法（暂行）》已经教代会表决通过，并经校党委常委会议审定。现予印发，请遵照执行。

南通大学

南通大学绩效工资实施办法（暂行）

为进一步深化校内人事分配制度改革，发挥薪酬制度的激励导向作用，根据江苏省人力资源和社会保障厅《关于印发省直其他事业单位绩效工资实施办法的通知》（苏人社发〔2012〕142号）、《关于省直其他事业单位实施绩效工资若干具体问题的处理意见》（苏人社发〔2012〕154号）和《关于非在宁省直其他事业单位绩效工资实施工作中有关具体问题的说明》等文件精神，结合我校实际，制定本实施办法。

一、指导思想

以邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，深入学习贯彻党的十八大、十八届三中、四中全会和习近平总书记系列讲话精神，深化学校内部教职工收入分配制度改革，通过实施绩效工资制度，进一步完善和优化学校收入分配管理体制和运行机制，充分发挥绩效工资分配政策的激励导向和杠杆调节作用，不断激发和调动教职工工作积极性和创造性，促进学校事业又好又快发展。

二、基本原则

（一）二级管理，两次分配。结合校院二级管理体制改革的需要，绩效工资改革采取学校、学院(包括科研单位，下同)二级管理，实行学校总量分配与学院具体分配相结合，着力构建“学校宏观调控，学院自主分配”的教职工收入分配管理体系，进一步突出学院办学的主体地位，增强学院办学活力。

（二）目标引领，总量调控。结合学校实施目标管理和绩效考核的要求，以目标考核结果作为二级单位（学院、党政机关、直属单位等，以下简称二级单位）绩效工资总量分配的重要依据，充分

发挥绩效工资分配政策的导向与引领作用。同时，统筹兼顾校内各二级单位收入分配水平，贯彻绩效工资有关“总量控制”的精神，对二级单位奖励性绩效工资总量实行“托底限高”政策，合理确定二级单位之间收入差距。

（三）分类管理，整体平衡。根据学校内部单位性质的区别和不同类别人员岗位的工作特点，学校按学院、党政机关、直属单位采取总量切块，实行“分类管理，整体平衡”。对教学科研人员、管理人员、其他专业技术人员、工勤人员等各类人员的具体分配，实行“分类指导，自主管理”。

（四）岗绩结合，优绩优酬。结合事业单位岗位设置与聘用和绩效考核等管理需要，坚持以岗位聘用作为定薪取酬的基本条件，以工作业绩作为收入分配的主要依据，重点向教学、科研一线岗位倾斜，向优秀拔尖人才、业绩突出和关键岗位的工作人员倾斜，进一步强化岗位聘用和业绩考核意识。

三、绩效工资构成与总量使用

绩效工资由基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分构成。基础性绩效工资分为：岗位津贴和生活补贴。奖励性绩效工资分为：岗位奖励津贴、业绩奖励津贴、重大成果奖励津贴、其他奖励津贴。

根据绩效工资政策要求，基础性绩效工资由所在地政府相关职能部门统一制定政策，并经省人力资源和社会保障厅、财政厅批准后执行。奖励性绩效工资由学校和各二级单位结合自身特点，依据岗位聘任和工作业绩以及年度考核结果等，自主制定具体分配办法。

按照国家和省有关绩效工资文件规定，江苏省人力资源和社会保障厅、财政厅对学校实行绩效工资总量控制。学校在上级批准的绩效工资总量内，首先保证基础性绩效工资按相关政策标准逐月发放，其余作为实施奖励性绩效工资使用。其中，按奖励性绩效工资

总量的 5-10%提取，作为重大成果奖励津贴和其他奖励津贴使用。

四、二级单位奖励性绩效工资总量分配与控制

奖励性绩效工资实施，重大成果奖励津贴和其他奖励津贴由学校直接管理和分配，岗位奖励津贴和业绩奖励津贴采取“二级管理、两次分配”，学校对二级单位实行总量分配与总量控制。

（一）总量分配

根据上级部门绩效工资总量核定办法和“分类管理，整体平衡”的原则，学校首先将奖励性绩效工资总经费，按学院、党政机关、直属单位切成三块（分学院口、党政机关口、直属单位口），适度向教学科研一线倾斜，并在各块内部分别依据各二级单位岗位数和目标考核结果，以岗位效益奖励经费、目标考核奖励经费，将奖励性绩效工资经费指标分配到各口相应的二级单位。

1. 岗位效益奖励经费

为鼓励二级单位优化人力资源配置，降低人力资源成本，提高人力资源使用效益，学校设立岗位效益奖励经费。岗位效益奖励经费是二级单位实施奖励性绩效工资的基础性保障经费，主要根据各二级单位核编定岗数和岗位系数进行分配。具体按以下公式核定：

$$T_g = \sum^n A_i W_i \times K_g$$

其中： T_g 为某二级单位岗位效益奖励经费； A_i 为经学校核定的二级单位某类岗位数； W_i 为某类岗位系数； K_g 为岗位效益奖励经费单价。 K_g 值将随学校事业发展、管理政策导向需要、绩效工资总量增长情况等因素，作相应调整。

超编单位，指岗位积数($\sum^n A_i W_i$)超出标准的，超编岗位积数第一年按 50%计算，实行 5 年过渡期，每年按 10%递减，逐年降低学校负担；缺编单位，缺编 5%以内按标准岗位积数计算，缺编 5-15%的部分岗位积数按 50%计算，缺编 15%以上的部分每增加缺编 10%岗位

积数按 10%逐渐递减计算。

2. 目标考核奖励经费

为推进目标管理，提高办学效益，学校设立目标考核奖励经费。目标考核奖励经费主要依据学校年终对二级单位年度目标考核结果进行分配。

某二级单位目标考核奖励经费总额=(本口奖励性绩效工资可用总额-本口岗位效益奖励经费总额) \div \sum (本口各单位岗位积数 \times 目标考核系数) \times (该单位岗位积数 \times 目标考核系数)

目标考核系数:

优秀 110%-120%、达标 100%、基本达标 80%-90%、不达标 0-60%。

其中，获特别贡献奖、进步奖等的二级单位，目标考核系数上浮 3-10%。

(二) 总量控制

二级单位从学校取得的岗位效益奖励经费、目标考核奖励经费以及创收经费等是本单位实施奖励性绩效工资（岗位奖励津贴和业绩奖励津贴）的主要经费来源。其经费由二级单位自主使用、自我分配，学校实行“统一管理、集中核算、总量控制、结余留用”。

为合理控制二级单位之间收入差距，根据各二级单位发展基础、办学实力、学科水平、专业特点等因素差异性以及创收能力的不平衡性，学校分别设置托底线（基准线的 85%）和控高线（基准线的 120-180%）。凡平均水平达不到托底线的单位，由学校按托底线标准预借补足总量；如实际发放平均水平超过控高线的单位，根据上级部门关于实施绩效工资文件精神，超过部分按 1: 1 向学校缴纳调节金，专项用于其他单位的托底补助或上交省财政部门。

为建立正常的教职工收入增长机制，学校每年将综合考虑事业

发展、财力状况、物价水平以及国家有关工资福利政策等情况，测算并提出奖励性绩效工资控高线（基准线比例），确保教职工收入正常有序、逐年稳步增长。

五、绩效工资具体分配及标准确定

（一）基础性绩效工资

基础性绩效工资是在岗工作人员的基本工作津贴和生活补贴，主要体现地区经济发展水平、物价水平、岗位职责履行情况等因素。

基础性绩效工资按属地化原则，执行省属驻通事业单位人员标准。具体标准详见附表 1。

基础性绩效工资由学校人事部门，根据考勤、考核等情况，按月核发。相关扣发办法见附件《南通大学绩效工资扣发管理若干规定》。

（二）奖励性绩效工资

奖励性绩效工资主要体现工作人员的岗位责任、工作业绩以及实际贡献大小等因素。根据校内各单位性质和岗位性质的差异，奖励性绩效工资按学院、党政机关、直属单位实行“分类指导，自主管理”。

二级单位要根据本办法和学校有关指导性意见，结合自身实际，自主制定切实可行的分配办法，将学校分配的经费与自身创收经费合并使用，并依据个人岗位聘用和工作业绩以及年度考核结果，以岗位奖励津贴、业绩奖励津贴等形式具体分配至每一位教职工。

1. 岗位奖励津贴

岗位奖励津贴是对较好地履行岗位职责、完成本岗位基本工作任务的在岗工作人员的一种奖励。

岗位奖励津贴主要依据聘任岗位，按照岗位对专业能力的要求、岗位责任大小以及岗位工作的难易程度等情况，设定各级各类岗位

相应分值，按岗位分值计发个人岗位奖励津贴。

专任教师（科研）岗位分为十三级，分别为：教授一级、教授二级、教授三级、教授四级、副教授五级、副教授六级、副教授七级、讲师八级、讲师九级、讲师十级、助教十一级、助教十二级、教师十三级。

其他专业技术岗位分为十二级，分别为：正高二级、正高三级、正高四级、副高五级、副高六级、副高七级、中职八级、中职九级、中职十级、初职十一级、初职十二级、其他专业技术十三级。

党政管理岗位分为八级，分别为：管理三级、管理四级、管理五级、管理六级、管理七级、管理八级、管理九级、管理十级，其中，管理三级至管理八级每岗级分两档，分别对应本岗级的领导职务和非领导职务。

工勤技能岗位分为六级，分别为：技术工一级、技术工二级、技术工三级、技术工四级、技术工五级、普通工。

岗位奖励津贴原则上由学校统一按规定标准（详见附表2），逐月代为预发，列入二级单位奖励性绩效工资总量和个人年度岗位奖励津贴标准总额内，年终统一结算。

各二级单位要结合本单位实际情况，制定各类人员岗位职责，明确工作任务和基本工作量等。对不能在岗履行职责或不能完成本岗位工作任务的人员以及未完成本单位规定基本工作量的教学、科研人员，按其工作任务或工作量完成比例计发相应岗位奖励津贴，多预发的部分年终结算时予以扣回。对有平时缺勤或受处分等情况人员，将视具体情况扣发，具体标准见《南通大学绩效工资扣发管理若干规定》。

岗位奖励津贴年终结算时，要结合年度考核结果，对不同考核等级的人员区别对待、体现差距。

2. 业绩奖励津贴

业绩奖励津贴主要体现“按劳分配，优绩优酬”，具体分配主要依据工作人员的工作业绩、实际贡献等。

学院业绩奖励津贴分配办法，要体现向教学、科研一线人员倾斜，向优秀拔尖人才、业绩突出的工作人员倾斜。

教学、科研人员业绩奖励津贴，原则上按个人教学、科研、社会服务等工作业绩考核分值进行分配。各学院要结合本单位实际情况，制定教学、科研、公共服务等工作业绩考核计分办法。

其他专业技术人员、管理人员、工勤人员业绩奖励津贴，原则上按岗位职责履行情况，结合本单位管理需要和考核要求进行分配。

3. 重大成果奖励津贴

为进一步提升学校办学实力和核心竞争力，发挥绩效工资政策导向与激励作用，学校加大对教育教学、科学研究、服务地方、学科建设、实验室建设、人才队伍建设等重大成果的奖励力度，对当年取得重大成果的集体或个人，由学校给予专项奖励。另行制定《南通大学重大成果奖励办法》。

4. 其他奖励津贴

根据绩效工资政策相关规定，对未列入岗位奖励津贴、业绩奖励津贴和重大成果奖励津贴等奖励范围内，须纳入奖励性绩效工资总量的相关人员奖励支出，由学校制定政策，统一发放。如：从事有毒有害工种营养保健费、关键岗位津贴等专项补贴。

六、实施范围和对象

实施范围：学院（系、室、所）、党政管理部门、群团组织和部分直属单位。

实施对象：上述实施范围内的事业编制在职在岗人员。人才租赁（含人事代理）人员，参照同类事业编制人员标准执行。

七、组织机构及职责

（一）学校绩效工资实施组织机构及职责

学校成立绩效工资实施工作领导小组（以下简称领导小组），由校领导和相关职能部门主要负责人组成，校领导任组长和副组长。领导小组下设办公室，办公室主任、副主任由人事处处长、财务处处长兼任，人事处和财务处具体负责实施绩效工资的日常工作。

领导小组主要职责：

1. 研究制定学校绩效工资分配方案，组织实施学校绩效工资分配工作；
2. 负责学校绩效工资总量的申报和使用等管理工作；
3. 负责校内各二级单位绩效工资总量分配与管理工作；
4. 负责各二级单位绩效工资实施细则的审定和具体分配方案的审核工作；
5. 负责拟定学校每年度奖励性绩效工资平均发放水平、控高线等，报学校审定后实施。

学校绩效工资实施方案须经学校教职工代表大会讨论通过，并经相应决策程序形成正式文件上报主管部门批准。

（二）二级单位绩效工资实施组织机构及职责

各二级单位成立绩效工资实施工作小组（以下简称工作小组），工作小组由单位党政负责人及教职工代表组成，人数原则上不少于9人，单位行政负责人任组长。

工作小组主要职责：

1. 配合学校组织做好本单位绩效工资实施工作，根据学校有关奖励性绩效工资指导性意见，结合自身实际，研究制定本单位绩效工资实施细则；
2. 负责本单位年度奖励性绩效工资平均发放水平报批工作；

3. 负责本单位教职工的绩效考核工作；
4. 负责本单位教职工奖励性绩效工资具体分配和报批工作。

各二级单位绩效工资实施细则，须经本单位教职工代表大会讨论通过，并由党政联席会议确定，在本单位公示后，报学校审核批准。

二级单位奖励性绩效工资具体分配结果，须在本单位公示，并报学校绩效工资领导小组审核后，方可交财务部门发放，学校实行督查制度。

八、有关政策说明

（一）实施绩效工资后教职工工资组成

根据省有关文件规定，除国家规定允许保留的特殊岗位津贴和改革性补贴外，在职人员原由学校统一发放的各种津补贴以及学校和二级单位自主发放的各类福利、奖金、补贴等统一归并或纳入绩效工资内。

实施绩效工资后，教职工工资收入由以下四部分组成：一是基本工资，包括岗位工资、薪级工资；二是绩效工资，包括基础性绩效工资（岗位津贴、生活补贴）、奖励性绩效工资（岗位奖励津贴、业绩奖励津贴、重大成果奖励津贴、其他奖励津贴）；三是按规定保留的改革性补贴，包括住房公积金、住房补贴、医疗保险补贴、交通补贴等；四是国家规定的特殊岗位津贴，包括政府特殊津贴、教护龄津贴等。

（二）聘任在学院、党政机关、直属单位等管理岗位，既有党政管理职务（级）又有专业技术职务的工作人员，年度考核按管理岗位要求进行考核，绩效工资可按就高原则享受。

（三）对符合江苏省岗位设置“双肩挑”条件的党政机关工作人员，由学校按管理岗位和专业技术职务就高原则发放奖励性绩效工

资。其在二级学院产生的教学、科研等业绩，由相关学院按实施细则执行，原则上不得重复享受。

（四）由于年龄原因，不再担任学院、党政机关、直属单位党政职务的工作人员，如因工作需要作为相关学院延聘者，其岗位奖励津贴可保留原标准不变，但业绩奖励津贴由延聘学院按学院实施细则执行。

（五）学校编制在附属医院工作的人员，基础性绩效工资由学校负责按规定执行，奖励性绩效工资由附属医院负责按相关政策执行。

（六）实行协议工资的高层次人才按学校相关规定和协议执行。

九、本方案由人事处负责解释，自发布之日起实施。如遇上级文件政策变化，将作相应调整。

附表1:

省属驻通事业单位单位基础性绩效工资标准表

单位: 元/月

职 务			岗 位 津 贴					生活 补贴
			9年及 以下	10-19 年	20-29 年	30-39 年	40年 及以上	
专 业 技 术 岗 位	正高	技术一级		2949	3039	3129	3219	1680
		技术二级				2679	2769	1680
		技术三级				2430	2520	1637
		技术四级				2228	2318	1637
	副高	技术五级			1893	1965	2037	1569
		技术六级		1755	1827	1899	1971	1569
		技术七级		1692	1764	1836	1908	1569
	中级	技术八级	1413	1464	1515	1565	1616	1500
		技术九级	1347	1397	1448	1498	1549	1500
		技术十级	1288	1339	1389	1440	1491	1500
	助理	技术十一级	1195	1231	1267	1303	1339	1431
		技术十二级	1101	1137	1173	1209	1245	1431
	技术员	技术十三级	914	950	986	1022	1058	1363
管 理 岗 位	正厅	管理三级		2938	3061	3184	3307	1706
	副厅	管理四级				2744	2847	1706
	正处	管理五级			2288	2373	2459	1637
	副处	管理六级			1929	2001	2074	1637
	正科	管理七级	1569	1629	1689	1749	1809	1569
	副科	管理八级	1289	1337	1385	1433	1481	1500
	科员	管理九级	1111	1147	1183	1219	1255	1431
	办事员	管理十级	922	958	994	1030	1066	1363
工 勤 岗 位	高级技师	技术工一级			1435	1486	1538	1500
	技师	技术工二级			1294	1346	1397	1431
	高级工	技术工三级			1170	1209	1247	1363
	中级工	技术工四级		933	971	1010	1048	1294
	初级工	技术工五级	718	756	795	834	872	1226
	普通工	普通工	538	576	615	654	692	1226

注: 直接从各类学校毕业生中录用的管理和专业技术人员, 见习期(初期)的基础性绩效工资分别按管理十级和技术十三级最低档标准执行; 新招录的工人, 试用期、学徒期、熟练期按普通工最低档标准执行。

附表 2:

全校各类人员岗位奖励津贴月预发标准表

单位: 元

职务(职级、技术等级)	标准	备注
正厅	5200	
正高、副厅	4600	
正处	3800	
副高	3600	
副处	3200	
中职、正科	2400	
副科	2000	
初职、一般人员	1600	
见习人员	1200	
工人高级技师	2200	
工人技师	1800	
高级工	1400	
中级工	1200	
初级工	1000	

附件 3:

南通大学绩效工资扣发管理若干规定

一、基础性绩效工资

1. 在职人员被停职审查期间, 其基础性绩效工资中的生活补贴按原标准发放, 岗位津贴暂停发放。

2. 年度考核结果为基本合格或不合格人员, 其基础性绩效工资中岗位津贴从年度考核结果审核备案的次月起, 基本合格人员停发 3 个月、不合格人员停发 6 个月; 生活补贴按原标准发放。

3. 病假 15 天以内 (含 15 天)、事假 7 天以内 (含 7 天) 的, 基础性绩效工资中的岗位津贴以法定计薪日为准, 按日扣除; 病假 15 天以上、事假 7 天以上人员, 扣发当月基础性绩效工资中的岗位津贴部分。

4. 长病假人员的基础性绩效工资中岗位津贴纳入病假工资计发基数, 生活补贴按原标准发放。

5. 因患癌症、精神病等未参加年度考核的在职人员, 原则上予以照顾, 不影响基础性绩效工资的正常发放和调整。

6. 旷工 1 天以内的 (含 1 天), 扣发当月基础性绩效工资中的岗位津贴部分; 旷工 1 天以上的, 扣发当月全额基础性绩效工资。

7. 在职人员按照国家有关规定享受探亲假、产假、婚丧假等假期待遇的, 其规定休假期间基础性绩效工资的发 放不受影响。

二、奖励性绩效工资

1. 病假、事假人员岗位奖励津贴由二级单位参照基础性绩效工资相关扣发办法执行, 长病假人员的奖励性绩效工资原则上不予发放。

2. 每旷工 1 天扣发年度岗位奖励津贴 5%, 全年累计旷工 15 天的,

扣发全年岗位奖励津贴。

3.受各类批评、处分人员按年度标准扣发相应的岗位奖励津贴：受学校通报批评的人员，扣发 5%；受行政警告、党内警告处分的人员，扣发 20%；受行政记过、党内严重警告处分的人员，扣发 50%；降低岗位等级或者撤职、撤销党内职务及其以上的人员，扣发 80%，次年按新岗位确定岗位奖励津贴。

4.被公安机关拘留者按天数参照旷工标准执行；被司法部门批准逮捕的犯罪嫌疑人，停发其岗位奖励津贴；在职人员被停职审查期间，岗位奖励津贴暂停发放。

5.对年度内出现一般教学事故责任人，扣发年度岗位奖励津贴 20%；重大教学事故责任人，扣发年度岗位奖励津贴 50%，若受到处分的，处分扣发标准高于以上标准的，按处分标准扣发。

6.拒绝接受工作安排者，停发其岗位奖励津贴至接受工作安排之月。

7.待聘人员在待聘期间停发其岗位奖励津贴。

8.其余情况由各二级单位结合实际，自行制定，列入本单位绩效工资实施细则。

9.二级单位根据具体情况，在岗位奖励津贴预发阶段或结算阶段提出具体扣发金额，并报送人事处。

南通大学人事处文件

通大处人〔2015〕2号

关于印发《南通大学公开招聘工作管理办法（暂行）》的 通知

各学院（系、室、所）、部门、群团组织、直属单位：

经处长办公会讨论，并报校领导同意，现将《南通大学公开招聘工作管理办法（暂行）》予以印发，请各二级单位贯彻执行。

南通大学公开招聘工作管理办法（暂行）

第一章 总 则

第一条 为进一步提升学校人事管理科学化、制度化、规范化水平，规范学校公开招聘工作，确保引进人员质量，根据《事业单位公开招聘人员暂行规定》（人事部第6号令）、《关于进一步做好事业单位公开招聘工作的通知》（人社部发〔2010〕92号）、《江苏省事业单位公开招聘工作人员办法》（苏办发〔2011〕46号）及省教育厅《关于进一步推进高等学校公开招聘工作的意见》（苏教规〔2012〕8号），结合本校实际，制定本办法。

第二条 凡学校新进专业技术人员、管理人员和工勤人员，除国家政策性安置人员、按干部管理权限由上级任命及涉密岗位等确需采取其他方法选拔任用人员外，一律实行公开招聘。

第三条 公开招聘工作应依据年度用人计划，按照岗位职责和任职条件，坚持“德才兼备、以德为先”的用人标准和“民主、公开、竞争、择优”的招聘原则，面向社会，按规定程序公开、公平、公正招聘。

第四条 公开招聘工作实行“学校宏观调控，用人单位（包括学院、党政部门、直属单位等，下同）自主选择”的用人机制，坚持统一政策、规范程序、分类指导、分级管理，做到信息公开、过程公开、结果公开，切实增强公开招聘工作的透明度和公信力。

第五条 学校人事工作领导小组是公开招聘工作的领导机构，负责学校招聘工作政策制定和宏观协调等工作。

人事处是学校公开招聘工作的日常管理机构，具体负责公开招聘工作的组织、协调、管理、服务等工作。

纪检监察部门负责对学校公开招聘工作的监督检查。

用人单位是公开招聘工作的实施主体，具体负责公开招聘报名受理、资格初审、应聘考核与考察等工作。

第二章 招聘程序、方案、公告

第六条 公开招聘一般按下列程序进行：

- （一）制定招聘方案；
- （二）发布招聘公告；
- （三）受理报名，资格审查（初审、复审）；
- （四）考试或考核；
- （五）体检、考察；
- （六）确定并公示拟聘人选；
- （七）报批或备案招聘结果；
- （八）签订聘用合同，办理录用手续。

第七条 制定招聘方案。学校年度用人计划确定后，由人事处按有关要求制订公开招聘方案，报省教育厅、省人社厅核准备案。用人单位需根据学校公开招聘方案，制定本单位人员招聘具体实施细则，报人事处和纪检监察部门审核备案后组织实施。

公开招聘方案不得设置歧视性条件或与岗位无关的条件。

第八条 招聘具有外国国籍人员和港澳台地区人员的方案，需报省人力资源社会保障厅核准，并按国家和省有关规定执行。

第九条 公开招聘可分为长年招聘和短期招聘两种。长年招聘的岗位一般为教学和科研岗位，招聘对象为取得博士学位或具有副高以上职称的高层次人才。短期招聘的岗位一般为行政管理、学生管理、教辅等岗位。

第十条 发布招聘公告。招聘方案经核准备案后，由人事处

分别在省人社厅网站、省教育厅网站、学校网站上或其他媒体上，向社会发布招聘公告。用人单位根据需要，经人事处审核同意后也可发布招聘公告。

公告内容应当与经核准备案的招聘方案内容一致。公告发布时间距离报名截止时间不少于 10 个工作日。

第十一条 招聘公告一旦发布后，不得擅自更改。如确需更改招聘方案，须由学校通过教育厅提出更改内容和理由，报人社厅核准同意后，在原发布公告的网站或媒体上发布更改公告，同时顺延报名时间。

第三章 报名与资格审查

第十二条 受理报名。凡符合条件的人员均可向用人单位或人事处报名应聘。

公开招聘可采取现场报名、网上报名等方式。现场报名时间不少于 1 个工作日，网上报名时间不少于 3 个工作日。

第十三条 资格审查分为初审和复审两个环节。

（一）初审。接受报名后，首先由用人单位查验核实应聘人员的有关成果、证明、证书等相关材料，并通过个人访谈、学术报告、会议交流、工作合作等形式，加强与应聘人员的联系与沟通，按照《南通大学人才引进实施办法》和招聘公告的有关条件，对拟引进人员的条件、资格等进行初步审查。初审合格后，填写《南通大学公开招聘人员资格审查登记表》，并附上应聘人员的相关材料，上报人事处复审。

（二）复审。人事处会同相关职能部门和专家，对应聘人员的资格条件进行复审。复审合格者，反馈用人单位通知考核。

第十四条 同一岗位符合条件的报考人数原则上不少于招

聘人数的3倍。否则，须报上级主管部门相应核减招聘岗位数或取消招聘岗位，并在原发布招聘公告的网站或媒体上发布岗位变更公告。

第十五条 对少数特殊专业或层次要求较高，确实难以形成竞争的专业技术岗位，报经上级主管部门同意，可适当降低开考比例。

第十六条 对急需引进的高层次人才、紧缺专业人才、创新团队，经上级主管部门同意，可在招聘公告发布、报名结束后，简化程序，采取直接考核的方式招聘。

第四章 考核、体检、考察

第十七条 资格审查通过者，由用人单位组织考核。

考核按照管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位分类进行。可采取笔试、面试、实际操作能力测试等考核方式。用人单位应根据不同类别的人员，采取不同的考核方式，具体方式由用人单位自主确定。

第十八条 用人单位应成立考核工作小组，确定考核方案，明确考核的内容、方法等。

考核工作小组人数应不少于7人，一般由用人单位党政负责人、同行专家以及学校人事处、纪委监察等有关人员共同组成，具体人员由用人单位确定。

第十九条 采用笔试的单位，应当制定考试工作规程，规范命题、考试、阅卷评分等环节，并按考试工作规程组织考试。其内容的设置，根据专业及岗位特点确定，应包括招聘岗位所必备的综合知识、专业知识、业务能力和工作技能等。笔试成绩占总成绩的比例不低于30%。

第二十条 组织笔试的考试单位，应在笔试结束后 10 个工作日内，通过校园网公布考生的笔试成绩，报名人数较多的笔试成绩应在 15 个工作日内公布。同时，应在笔试成绩公布后 5 个工作日内，将参加面试的人员名单在校园网上公布。

第二十一条 采用面试的单位，应根据招聘公告中规定的方法确定面试人选。面试人选出现空缺的，可按确定面试人选的方法递补其他人选。面试内容主要测试履行岗位职责所需的专业知识、业务能力和综合素质等。

第二十二条 实际操作技能测试主要测试与岗位相适应的技能和操作水平。

第二十三条 采用面试和技能测试的组织单位，应成立以同行专家为主的评委小组，评委人数不少于 7 人。评委须按命题要求和面试、测试要素当场评分。

面试结束，应根据考核实际情况，填写《南通大学公开招聘人员面试（技能测试）专家评分表》。

第二十四条 用人单位应根据招聘公告规定的成绩计算方法计算考生的总成绩，并根据拟聘人数从高分到低分按 1:1 的比例确定体检人选。

第二十五条 体检必须在县级以上综合医院进行。体检标准参照录用公务员的通用体检标准执行。招聘岗位对应聘者体质有特殊要求的，须在招聘公告中注明，并在考试或考察之前安排测试、体检。

第二十六条 应聘人员对体检结果有疑问的，本人可申请复查一次，并到指定的医疗机构重新检查。

第二十七条 用人单位应根据考生的体检结果确定考察人选，并会同人事处组织考察。

考察侧重于思想政治表现、道德品质、健康状况，以及与应聘岗位相关的业务能力和工作实绩等。必要时可进行心理健康测试。

第二十八条 用人单位根据考核、体检、考察等结果，经学院党政联席会议讨论、联系校领导同意后，提出拟聘人选，并填写《南通大学公开招聘人员考核登记表》报送人事处。

第五章 公示与聘用

第二十九条 人事处根据用人单位对应聘人员考核、体检和考察等综合情况，按规定程序提交学校审批，确定拟聘人选名单。

第三十条 拟聘人选名单确定后，由人事处统一在原发布招聘公告的网站或媒体上公示。公示时间不少于7个工作日。

公示内容包括招聘单位、岗位名称，拟聘人员姓名、现工作或学习单位，招聘考试的成绩及排名。

第三十一条 公示期间，对拟聘人员名单如有异议，可以向学校纪检监察部门、人事处以及上级主管部门反映，受理单位按规定程序处理。

第三十二条 公示结束后，由学校人事处按规定向上级部门报批或备案，并根据核发的聘用人员通知书，与拟聘用人员签订聘用合同，办理相关录用手续。

第三十三条 因下列情形导致拟聘岗位出现空缺的，可按照应聘考试总成绩从高分到低分依次递补，并向上级部门报批：

- （一）应聘人员体检或考察不符合要求的；
- （二）拟聘人选公示的结果影响聘用的；
- （三）拟聘人选明确放弃聘用的；
- （四）其他导致拟聘岗位空缺的情形。

第三十四条 经上级部门聘用审批或备案后，如拟聘岗位出现空缺，不再递补。

第六章 纪律与监督

第三十五条 实行回避制度。从事公开招聘工作的人员与应聘人员，如有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系或者近姻亲关系的，或者有其他情形可能影响招聘公正性的，应当实行回避。

应聘人员与用人单位领导有上述亲属关系的，不得应聘领导办公室秘书或者单位人事、财务、审计、纪检岗位以及与领导有直接上下级领导关系的岗位。

第三十六条 学校纪检监察部门、人事处要按照规定权限严格履行职责，加强对公开招聘工作的指导和监督，设立监督举报电话、电子邮箱，受理有关投诉或者举报。对招聘过程中违反干部人事纪律以及有关招聘规定的行为，要予以制止和纠正，保证招聘工作的公开、公平、公正。

公开招聘的相关材料应当作为文书档案，要长期保存备查。

第三十七条 严肃公开招聘纪律。对有下列行为的必须严肃处理，构成犯罪的依法追究刑事责任。

（一）应聘人员伪造、涂改证件、证明，或以其他不正当手段获取应聘资格的行为；

（二）应聘人员在考试考核过程中作弊的行为；

（三）招聘工作人员指使、纵容他人作弊，或在考试考核过程中参与作弊的行为；

（四）招聘工作人员故意泄露考试题目的行为；

（五）违反规定私自聘用人员的行为；

(六) 公开招聘工作人员违反规定, 影响招聘公平、公正进行的行为;

(七) 违反本办法的其他情形。

第三十八条 对违反公开招聘纪律的应聘人员, 视情节轻重取消考试或聘用资格; 对违反本办法招聘的受聘人员, 一经查实, 应当解除聘用合同, 予以清退。

第三十九条 对违反公开招聘纪律的工作人员, 视情节轻重调离招聘工作岗位或给予处分; 对违反公开招聘规定的单位, 将按照有关规定追究用人单位负责人责任。

第七章 附 则

第四十条 学校人才租赁性质的用人招聘参照执行。

第四十一条 本办法由人事处负责解释。自颁发之日起开始实施。

南通大学文件

通大人〔2015〕15号

南通大学 2015 年专业技术职务任职资格 评审工作实施意见

根据江苏省教育厅有关文件精神，结合学校实际，现就做好我校 2015 年专业技术职务任职资格评审工作提出如下实施意见：

一、基本思路

深入贯彻党的十八大、十八届三中四中全会精神和习近平总书记系列重要讲话精神，紧紧围绕学校第二次党代会确定的发展战略和发展目标，结合各学科现状和未来五年发展需要，按学科分类指导，进一步修订和完善各类专业技术职务任职资格评审条件，充分发挥专业技术职务任职资格评审政策的导向与激励作用。

为进一步深化专业技术职务任职资格评审改革，强化岗位控制与聘用管理意识，确保师资队伍持续健康发展，学校将结合岗位设置与聘用管理需要，逐步实行按岗申报、按岗评审。根据学校实际，今年仍根据省人社厅和教育厅批准的岗位设置规定的结

构比例，结合各二级单位空岗数额，合理确定高级专业技术岗位年度使用计划，并采取学科组差额评议方式。

二、评审依据

依据省教育厅和省人力资源和社会保障厅《关于授予南京师范大学等 22 所高校教师高级职务任职资格学科评议权的通知》（苏教师〔2014〕19 号）、省教育厅《关于做好 2015 年全省高校教师专业技术职务评聘工作的通知》（苏教师〔2015〕5 号）等文件精神。各类专业技术资格条件原则上依据《关于印发〈南通大学教师专业技术资格条件（试行）〉等 5 个条件的通知》（通大〔2010〕30 号）、《关于印发〈南通大学中级及以下专业技术职务定聘和评聘工作暂行办法〉的通知》（通大〔2012〕13 号）等文件精神。

三、有关政策说明

（一）关于学历学位要求

1. 专任教师申报教授

1975 年 1 月 1 日及以后出生（40 周岁及以下）的教师须具有博士学位，1970 年 1 月 1 日至 1974 年 12 月 31 日之间出生（41 周岁至 45 周岁之间）的教师须具有硕士学位，1969 年 12 月 31 日及以前出生（46 周岁及以上）的教师须具有大学本科及以上学历或学士及以上学位。

2. 专任教师申报副教授

（1）1968 年 12 月 31 日及以前出生的教师须具有硕士学位。

（2）1969 年 1 月 1 日及以后出生的教师，须具有博士学位或博士在读，博士在读人员必须具有硕士学位。长期以承担公共基础课为主的，以及一些紧缺专业的申报人员，可适当放宽学历学位条件，但须具有硕士学位。

3. 直属附属医院编制的临床带教医师申报教师专业技术职务任职资格，1969年1月1日及以后出生的医、技人员（不含护理）学历学位条件与学校专任教师要求一致。

4. 工程实验岗位人员申报高级实验师（高级工程师）

1968年12月31日及以前出生的申报人员须具有大学本科及以上学历或学士及以上学位，1969年1月1日及以后出生的申报人员须具有硕士学位。

（二）关于海外研修经历的要求

为鼓励教师海外研修，今年对具有3个月及以上海外研修经历的教师，在申报高级专业技术职务时，同等条件下优先予以评审。2017年开始，学校将“连续在海外研修3个月及以上”作为教师系列高级专业技术职务任职资格的申报必备条件之一。

（三）关于服务地方工作的要求

具有较强服务地方能力且成绩突出的教师，在申报高级专业技术职务时，同等条件下优先予以评审。

（四）关于青年教师顶岗实践的要求

具有企业顶岗实践经历、且实践效果显著的教师，在申报高级专业技术职务时，同等条件下优先予以评审。

（五）关于科研经费的要求

学校在新修订各类专业技术职务任职资格条件的过程中，将逐步把科研经费纳入高级专业技术职务任职资格的评审要求。

（六）关于专任教师申报高级专业技术职务任职资格的分类评审

1. 对申报教师系列的副教授（艺术学科除外），按教学为主型、教学科研并重型、科研为主型和开发应用为主型进行分类评审。“教学为主型”副教授限于长期从事高校思想政治理论课等

公共课教学工作的教师申报，“科研为主型”副教授一般限于重点研究机构中主要从事科学研究工作的教师申报。学校提倡和鼓励广大中青年教学科研并重，将严格控制申报“教学为主型”或“科研为主型”副教授。

2. 对申报艺术学科的教授、副教授，按理论型和实践型进行分类评审。

3. 为体现学校教师系列学历学位要求，在学科组中将按照学历学位分类评审。

（七）关于教学工作量和教学质量

1. 申报高一级专业技术职务任职资格的教师必须承担本科、研究生的教学工作，并完成学校和学院规定的教学工作量。申报者任现职以来的年度教学质量考核均须在“良好”以上，对教学质量考核不合格者，实行“一票否决”。

2. “双肩挑”人员申报高一级教师系列专业技术职务任职资格，教学工作量和专业实践要求不低于同学科专任教师的三分之一，管理类研究成果不超过研究成果总要求的三分之一。

3. 申报高一级教师系列专业技术职务任职资格的人员，任现职以来参加培训进修、在职攻读学位的，任现职期间每年教学工作量不得少于规定教学工作量的 70%。

4. 附属医院临床带教医师申报教师系列专业技术职务的人员，其教学工作量标准依据省教育厅《关于印发〈江苏省高等医学院校附属医院临床带教医师评聘教师职务暂行办法〉的通知》（苏教师〔2001〕154号）要求，年均教学工作量不少于普通教师满工作量的三分之一。

（八）关于学术期刊的界定

学术期刊分级的界定主要依据《南通大学人文社会科学学术

期刊分级目录（2013年版）》（通大〔2013〕11号，简称“2013版人文社科目录”）、《关于公布南通大学学术期刊分级目录的通知》（通大〔2010〕29号，简称“2010版目录”）和《关于公布南通大学“权威期刊”、“核心期刊”目录的通知》（通大〔2005〕108号，简称“2005版目录”）等文件。

1. 2010年及以后发表的学术论文按2010版目录分类，其中，人文社会科学类2013年及以后发表的论文按2013版人文社科目录分类。

2. 2010年之前发表的学术论文按2005版目录分类，如属于一级权威期刊视同为2010版目录中的一级期刊；如属于二级权威期刊视同为二级期刊；如属于核心期刊视同为三级期刊。

（九）关于申报对象

申报高一级专业技术职务任职资格的人员必须在职在岗。申报之日已办理退休手续或至省教育厅规定的申报材料报送截止时间时已达到国家规定退休年龄的人员，不得申报。

（十）关于教师资格

申报教师系列和学生思想政治教育系列专业技术职务任职资格的人员须持有高等学校教师资格证书。

（十一）关于时间界限

2015年申报人员的任职年限、学历学位取得时间、论文论著公开发表出版时间、科研成果通过鉴定或完成的时间均截至2014年12月31日。

（十二）关于材料审核

为确保申报人员教学科研成果的真实性，为评审工作提供可靠的依据，人事处将会同相关职能部门，加强对申报人员的论文、论著、教学或科研项目、获奖证书等各类成果材料真实性的审核，

坚决杜绝弄虚作假现象发生。

1. 申报人员的论文。申报人员填写《送交查证论文申请表》的相关内容（需要查证的论文应与报送的代表作一致），由人事处统一组织在“中国期刊网（中国知网）”等国内外论文数据库中进行论文查证。

2. 申报人员的教学或科研项目。已结题的项目须提供完整的项目结项证明材料（如项目验收书等，须有项目主管部门的盖章）；在研项目须提供项目主管部门的批准文件和项目申报的证明材料（如计划任务书、项目立项书等；如是项目参与人员，须提供项目组成员的签字页），到学校相关教学、科研部门盖章。如申报人员参加的教学或科研项目为外单位的，须提供上述材料，并加盖该单位的科研主管部门公章。

3. 申报人员独立或参与制订的管理工作文件等，须提供正式发文的文件签发单复印件，并加盖文件存档部门公章。

（十三）关于面试答辩

学校高级专业技术职务任职资格评审委员会对破格申报高级专业技术职务任职资格人员进行面试答辩。面试答辩的重点为学术水平、教学改革、科研创新、教学科研工作思路等方面，以全面了解申报人员的知识结构、学术水平、科研能力、学科建设思路、组织协调能力和发展潜力。

（十四）关于同级转评

1. 具有非教师系列或思想政治教育教师专业技术职务、现聘用在教师岗位的人员，须同级转评后，方可申报教师系列高一级专业技术职务任职资格。同级转评须在高校教学科研岗位工作1年以上，晋升高一级教师系列专业技术职务任职资格须达3年以上。

2. 具有教师系列专业技术职务的人员，现聘用在管理岗或专职辅导员岗的，可直接按现聘岗位申报高一级专业技术职务任职资格；具有其他专业技术职务的人员，现聘用在管理岗或专职辅导员岗的，须同级转评成与现聘岗位同系列的专业技术职务后，方可申报现岗位高一级专业技术职务任职资格；具有学生思想政治教育教师专业技术职务的人员，现聘用在管理岗位的，可直接申报教育管理研究高一级专业技术职务任职资格；具有教育管理研究专业技术职务的人员，现聘用在专职辅导员岗的，可直接申报学生思想政治教育高一级专业技术职务任职资格。

（十五）关于连续申报

2014年评审未通过的专业技术人员，原则上不得连续申报；若在2014年评审结束后教学科研水平有明显提高，确实做出突出成绩，有新成果的，则可连续申报。

（十六）关于海外引进等高层次人才评审问题

对近3年学校从海外引进的在海外取得博士学位或高级专业技术职务，或在海外从事过博士后研究工作的高层次人才，可不受职称、资历、职称计算机和教师资格条件限制，根据本人实际水平、能力和业绩成果直接申报相应级别的专业技术职务任职资格。

已经聘为江苏特聘教授或拟申报江苏特聘教授的教师，尚未取得教授任职资格的，须按照江苏省高校教师专业技术职务评审的相关政策申报教授专业技术职务。外籍人员不需要参加专业技术职务评审。

（十七）关于优秀青年教师评审问题

为激励青年教师脱颖而出，对具有很强的教学科研能力且取得突出成果并为同行专家所普遍认可的教师申报正高级专业

技术职务，可不受岗位等条件的限制。

（十八）其他

1. 非学校编制的临床带教医师申报教师系列专业技术职务任职资格，须具有相应级别的卫生专业技术职务且已聘任在岗。

2. 硕士研究生毕业来校工作，如入学前参加工作且已取得初级专业技术职务满2年，从事现岗位且受聘初级专业技术职务满1年，可申报中级专业技术职务。

四、关于工作要求

（一）各二级单位要认真学习、准确把握评审条件和政策；及时召开申报人员会议，宣传学校文件精神；依据岗位设置现状和本单位“十二五”队伍建设规划，合理确定专业技术岗位使用计划；坚持公开、公平、公正、择优的原则，加强对申报人员的全面考核，确保评审推荐质量；要严把材料审核关，确保申报材料真实准确、规范齐全，对不按规定要求上报的材料一律退回。

（二）申报人员必须按规定如实提供申报材料，不得弄虚作假。凡申报材料弄虚作假、论文抄袭剽窃的人员，一经查实，将取消其3年的申报晋升资格，并根据有关规定严肃处理。

五、评审程序

（一）工作部署

学校召开二级单位党政负责人会议，部署评审工作。

（二）个人申报和二级单位推荐

1. 各二级单位召开全体申报人员会议，组织学习文件，明确条件标准。个人根据自身实际情况，对照条件，自愿申报，并提供申报材料。

2. 各二级单位对申报人员履行岗位职责的材料（包括《评审表》、《简表》、论文、著作、获奖证书等反映学术、技术水

平业绩的成果材料)进行审核并公开展示,其中《简表》须在二级单位网站上公示不少于7个工作日。组织申报人员公开述职,进行民意测验(参加民意测验人数不得少于15人)。

3. 各二级单位对申报人员进行任期考核,形成综合考核意见和综合考核等级,并提出具体推荐意见。考核内容为聘期内政治思想表现、职业道德、履行岗位职责、工作实绩、教学科研能力和学术水平等。

4. 各二级单位报送材料。

(三) 材料审核

教务处、科技与产业处、人文社科处、研究生院、人事处、学生工作处等部门对被推荐申报人员的材料进行审核。

(四) 资格审核

1. 学校专业技术职务任职资格审核小组对高级专业技术职务申报人员和教师外系列中级专业技术职务申报人员的申报资格进行审核。

2. 各二级学院教师中级专业技术职务资格审核小组对本学院申报人员的申报资格进行审核。

(五) 评审推荐

1. 学校高级专业技术职务任职资格学科评议组、学校教师外系列中级专业技术职务评聘学科组、各二级学院教师系列中级专业技术职务评聘学科组分别进行评议。

2. 学校中级专业技术职务任职资格评聘委员会对中级专业技术职务评聘学科组推荐的申报人员进行审定。

3. 学校高级专业技术职务任职资格评审委员会对高级专业技术学科评议组推荐的申报人员进行评审推荐。

(六) 结果公示

（七）材料上报

公示无异议后，教师系列（含科研、实验系列）高级专业技术职务任职资格评议结果上报省教育厅。教师外系列无学科评审权的高级专业技术职务任职资格和学校无评审权学科的中级专业技术职务任职资格评议推荐结果，上报省教育厅及省相关主管部门。

六、本实施意见自公布之日起施行，由校职称工作领导小组负责解释。

南通大学文件

通大人〔2015〕7号

南通大学关于印发《南通大学教师团队建设与 管理暂行办法》的通知

各学院（系、室、所）、部门、群团组织、直属单位：

《南通大学教师团队建设与管理办法》已经校长办公会讨论通过，现予印发，请遵照执行。

南通大学教师团队建设与管理暂行办法

第一章 总 则

第一条 为深入实施“跨江发展、转型发展、内涵发展、特色发展”战略和人才强校战略，培养造就具有较强创新能力的优秀人才和优秀团队，加强师资与人才队伍建设，提高学校学科和专业建设水平，制定本办法。

第二条 教师团队分教学团队和科研团队两种。

建设教学团队旨在进一步发挥学科专业带头人与骨干教师的传帮带作用，加强青年教师培养，加强学科专业的交叉融合，形成教师队伍的团队合力与整体优势，系统地推动教学内容、教学方法和人才培养模式的改革创新，进一步推进教学改革经验的交流共享，为提高人才培养质量奠定坚实基础。

建设科研团队旨在凝练学科方向，汇聚学科人才，培养具有创新能力的领军人才、学术骨干和青年教师，优化教师队伍结构，促进学术队伍可持续发展，增强协同创新意识，提高承担重大科研项目的能力，培育和产生重大科研成果，争取更多更高层次的奖项，提高教师的科研能力。

第三条 各学院（包括系、室、所等，下同）根据学科专业特点和发展方向分别组建若干教学团队和科研团队。每名教师都应加入教学团队和科研团队。

第四条 教学团队和科研团队可以合二为一，也可分开组建，由各学院自主确定。学校鼓励学院对教学团队和科研团队进行资助培养。

第二章 教学团队的组建与任务

第五条 教学团队一般应以系、教研室、教学实验中心、教学基地、实训基地或工程中心等为依托，重点围绕实验实践教学环节、课程、课程群或专业进行组建。教学团队可以打破专业、学科、学院界限，通过跨专业、跨系、跨学院的方式进行组建。

第六条 教学团队应具有明确的发展目标、良好的合作精神和梯队结构，一般由5人以上组成，老中青搭配，职称和知识结构合理，规模适度。

第七条 教学团队带头人应具有本学科（专业）高级专业技术职务，品德高尚，治学严谨，具有团结协作精神和较好的组织、管理和领导能力，有较深的学术造诣和创新性学术思想，长期致力于教学研究和实践，坚持在教学第一线授课，指导青年教师成绩突出。

第八条 教学团队的主要任务：

（一）教学工作。承担相关教学任务，加强实验实践教学，引导学生进行研究性学习和创新性实验，培养学生发现、分析和解决问题的能力。

（二）教学研究。了解学科（专业）和行业现状，追踪学科（专业）前沿，及时更新教学内容，推进教学改革与创新，有效提高教学质量。加强教学经验交流，总结教学研究和教学改革成果，组织申报教学研究项目和教学成果奖。

（三）教材建设。积极编写、更新教材，形成在本学科（专业）领域内有较大影响的优秀教材，或积极使用国外高水平优质原版教材，申报精品（规划）教材。

（四）课程建设。整合课程资源，加强课程教学基础条件建

设，开展多媒体课件建设和网络课程建设，构建科学合理的课程体系，组织申报精品课程。

（五）培养教师。指导青年教师学习有关教育教学的基础知识、基本理论和基本技能，帮助青年教师提高教育教学水平。

第三章 科研团队的组建与任务

第九条 科研团队一般应以系、教研室、研究院（中心、室、所、基地、平台）、实验室、工程技术中心或重点学科为依托，重点围绕学科方向进行组建。科研团队可以打破学科、学院界限，通过跨学科、跨学院的方式组建。鼓励与国内外科研机构、企业合作组建科技创新团队。

第十条 科研团队应有明确的研究目标和稳定的研究方向，有良好的合作精神和梯队结构，一般由5人以上组成，专业、职称和年龄结构合理。

第十一条 科研团队带头人应具有本学科高级专业技术职务，品德高尚、治学严谨，学术造诣高，具有较强的组织协调能力、合作精神和凝聚力，在创新团体和本领域中有较强的学术影响力，能够正确把握研究方向，带领团队协同创新、合作攻关、培养人才。

第十二条 科研团队的主要任务：

（一）凝练方向。制订研究计划，凝练研究方向，打造研究平台，形成研究特色，营造良好的学术氛围，为学科建设提供支撑。

（二）科学研究。围绕国家中长期科学和技术规划的重点领域、国际重大科技前沿热点问题、地方经济发展中重大现实问题、

学校重点发展的学科方向和研究领域，开展创新性研究，培育和产出优秀科研成果。

（三）指导学生。吸收本科生和研究生加入科研团队，通过团队指导学生加强学习、进行科学研究训练。

（四）培养教师。指导青年教师明确研究方向、申报科研项目、撰写学术论文、加强学术交流，帮助青年教师提高学术研究能力和水平，培养具有较高水平的学术带头人和学术骨干。

第四章 校级团队的遴选与支持

第十三条 学校分别遴选校级教学团队和科研团队进行立项建设。校级团队应积极争取入选市厅级以上团队。学校积极推荐、重点扶持校级优秀团队申报省部级以上团队，力争建成校级、市厅级、省部级和国家级的四级团队体系。

第十四条 校级教学团队在培养建设期满后应在课程资源建设、教学成果奖励、承担教改项目、发表教研论文、申报教学名师奖和指导学生参加国家级学科竞赛等方面取得显著成绩，具体指标由教务处组织制订。

第十五条 校级科研团队在培养建设期满后应在承担科研项目、产出科研成果、获得省部级以上奖励和人才项目、举办高层次学术会议等方面取得显著成绩，具体指标由科技与产业处、服务地方工作处和人文社科处组织制订。

第十六条 学校设立教师团队建设专项经费，分别资助校级教学团队和科研团队，资助经费主要用于团队开展教学科研活动、引进和培养人才等相关支出。

第十七条 学校定期组织校级团队开展相关培训和研讨活

动，帮助团队提升整体水平。

第十八条 学校优先推荐校级团队成员到国内外著名高校、研究机构进修深造或访问交流，优先推荐申报教学科研项目和各类人才项目等。

第十九条 学校为立项建设考核优秀的校级团队授予荣誉称号，给予表彰。

第五章 团队管理

第二十条 教师团队建设应与师资队伍建设紧密结合，学院在拟订师资补充与人才引进年度计划时，应明确拟引进对象所属的教学团队和科研团队，团队归属不明确的不予引进。

第二十一条 人事处（教师发展中心）负责牵头制订和执行教师团队的相关配套政策，做好教师团队的组建备案工作。不加入教学和科研团队的教师在实施岗位聘任时不得聘任上岗。

第二十二条 团队实行带头人负责制，团队成员的行政隶属关系不变，接受团队带头人的业务领导。团队成员在申请进出团队、进修培训、职称晋升、奖惩评优时应征得团队带头人的同意。学院对教职工的年度考核应增加团队带头人的评价权重，具体办法由学院自主确定。

第二十三条 教师团队应根据学校和学院的要求及团队实际，制订本团队的管理细则。

第二十四条 校级教学团队由教务处负责组织和管理工作，校级科研团队分别由科技与产业处、服务地方工作处和人文社科处负责组织和管理工作。

第六章 附 则

第二十五条 本办法自发布之日起开始实施，教务处、科技与产业处、服务地方工作处和人文社科处分别根据本办法制订相应的实施细则。

第二十六条 本办法由人事处(教师发展中心)会同教务处、科技与产业处、服务地方工作处和人文社科处负责解释。

南通大学文件

通大人〔2015〕6号

南通大学关于印发《南通大学人才引进 实施办法（暂行）》的通知

各学院（系、室、所）、部门、群团组织、直属单位：

《南通大学人才引进实施办法（暂行）》已经校长办公会议
论通过，现予印发，请遵照执行。

南通大学人才引进实施办法（暂行）

第一章 总 则

第一条 为深入实施人才强校战略，进一步加强高层次人才队伍和师资队伍建设，规范人才引进行为，不断提升师资队伍建设和整体水平，为实现有特色高水平教学研究型大学的目标提供人才支撑，特制定本办法。

第二条 根据学科、专业建设与发展需要，统筹规划人才引进层次和布局，坚持按需引进、讲求实效、突出重点，大力引进高端领军人才和高层次创新人才，优先保证省优势学科、省重点学科、博士学位授权和培育学科、新兴交叉学科、协同创新中心、重点实验室（研究基地）、特色专业和品牌专业等人才需要。

第三条 学校人才引进工作实行校院二级管理，贯彻“学校为主导、学院为主体”的人才引进工作机制，落实二级学院用人自主权。坚持“公开招聘、平等竞争、严格考核、择优录用、程序规范”的人才引进原则。

第四条 学校对引进人才实行聘用管理和目标考核，首次聘期一般为三年。引进人才来校工作服务期原则上不少于十年。

第二章 职责分工

第五条 学校人才工作领导小组是全校人才引进工作的领导机构，负责研究制订人才引进政策、审议人才引进计划、审定高层次人才引进人选、定期研究人才引进工作中的相关问题。

第六条 学院（包括系、室、所，下同）是人才引进工作的

主体，负责人才引进计划的拟定和实施，积极挖掘高层次人才资源，有针对性地做好人才的联系、引进、使用、考核和服务等工作，为引进人才提供基本的工作条件和相关平台。

第七条 组织部、人事处是人才引进的牵头协调机构，负责人才引进工作的组织、协调、服务等工作，具体落实人才引进相关政策，办理相关引进手续。

第八条 科技与产业处、人文社科处会同相关学院负责引进人才科研启动费项目预算的编制、执行、使用、结题验收和成果考核等管理工作；实验室与设备管理处负责引进人才实验室和仪器设备的调配、购置等工作；后勤管理处负责引进人才的周转房安置、租房补贴、医疗保险等工作；财务处负责人才引进经费年度预算的编制与划拨工作。

第九条 学校其它相关职能部门要密切配合，各司其职，积极主动为引进人才做好服务。

第三章 人才类别

第十条 引进人才分为以下六类：

第一类：主要包括中国科学院院士、中国工程院院士，中国社会科学院学部委员、海外著名学术机构的院士，以及“国家特殊人才支持计划”杰出人才入选者等。

第二类：主要指国家级人才项目人选，包括“国家特殊人才支持计划”领军人才、国家“千人计划”专家（创新项目）、人事部“百千万人才工程”国家级人选、教育部“长江学者”特聘教授和讲座教授、国家杰出青年科学基金获得者、中科院“百人计划”入选者、国家重点学科或重点实验室带头人、国家级教学名师、

国家重大项目首席专家，以及海外著名大学教授等。

第三类：主要指省部级人才项目人选，包括国家“青年千人计划”专家、“国家特殊人才支持计划”青年拔尖人才入选者、国家级有突出贡献的中青年专家、国家级优秀教学成果奖获得者、国家优秀青年科学基金获得者、江苏“双创计划”入选者、江苏特聘教授，以及海外著名大学副教授等。

第四类：主要指近几年来取得高水平研究成果的高层次创新人才。国内人才应主持过国家级人文社科类科研项目 1 项以上或自然科学类科研项目 2 项以上；或获得省部级教学、科研成果二等奖 1 项以上（第一获奖人）；或在本学科权威期刊（人文社科类：一级 A 类期刊、SSCI、A & HCI 期刊；自然科学基础研究类：SCI 期刊 JCR 一区；应用工程技术类：SCI 或 EI 期刊；生命科学类：SCI 期刊影响因子 8 分以上）发表高水平学术论文 3 篇以上或论著 2 部以上；或取得高质量发明专利 3 项以上，在技术转移、科技服务等方面取得显著经济社会效益。海外人才应为海外著名大学助理教授，并在本学科权威期刊发表高水平学术论文 3 篇以上，有主持海外科研项目经历。

第五类：主要指紧缺急需专业人才，原则上须有硕士以上学位，并在本学科权威期刊（人文社会科类：一级期刊、SSCI、A & HCI 期刊，自然科学类：SCI、EI 期刊）发表高水平学术论文 3 篇以上的教授。

第六类：主要指具有博士学位的海内外优秀人才。人文社科类博士一般应在本学科一级期刊或 SSCI、A & HCI 收录期刊发表论文 1 篇；自然科学基础研究类博士一般应在本学科 SCI 期刊 JCR 一区发表论文 1 篇以上或二区 2 篇；应用工程技术类博士应

在 SCI 或 EI 期刊发表论文 2 篇；生命科学类博士一般应在本学科影响因子 5 分以上的 SCI 期刊发表论文 1 篇或影响因子 3-5 分的 SCI 期刊发表论文 2 篇或在 JCR 二区发表论文 2 篇；获得省级以上优秀博士论文。紧缺急需专业的博士要求可适当降低。

第十一条 年龄限制：第一类人才不受年龄限制；第二类人才原则上不超过 50 周岁；第三至第五类人才原则上不超过 42 周岁，紧缺急需专业人才可放宽至 45 周岁；第六类人才原则上不超过 35 周岁，紧缺急需专业人才可放宽至 40 周岁。

第十二条 引进人才基本条件：

1.热爱祖国，爱岗敬业，治学严谨，学风正派，师德高尚，具有良好的学术背景和较强的学术发展潜力。

2.具有国际学术交流的能力和良好的团队合作能力。

3.身心健康，能胜任教学、科研、社会服务等工作需要。

4.未来 3 年内能完成学院规定的工作任务，具体指标和要求由学院与引进人才协商确定。

首次聘期内，基本任务不得低于以下标准：第一、第二类人才须主持或指导团队成员获得国家重大专项 1 项以上，第三、第四类人才须获得并主持国家级项目 1 项以上，发表本学科高水平学术论文 2 篇以上；第五至第六类人才须获得并主持省部级项目 1 项以上，发表本学科高水平学术论文 2 篇以上。

第十三条 为鼓励引进高层次创新人才和创新团队,学校对在学科前沿领域已取得重大成就或具有显著发展潜力、有望对重点学科建设产生重大贡献者，不受学院编制和年度用人计划的限制。

上述六类以外特殊人才的引进，可由分管或联系校领导向学

校人才工作办公室直接推荐，经人才工作领导小组讨论通过后，提交校党政联席会议集体决定。

第四章 人才待遇

第十四条 第一类人才及创新团队的引进采用“一人一议、特事特办”的方式，具体待遇面议。

第十五条 第二类人才可享受购房补贴 180 万元，科研启动费：自然科学类 120 万元、人文社科类 60 万元，年薪根据工作任务约定不低于 50 万元。学校为其配偶安排校内工作岗位，协助解决子女入学问题。

第十六条 第三类人才可享受购房补贴 140 万元，科研启动费：自然科学类 100 万元、人文社科类 50 万元，年薪根据工作任务约定不低于 40 万元。学校为其配偶安排校内工作岗位，协助解决子女入学问题。

第十七条 第四类人才可享受购房补贴 100 万元，科研启动费：自然科学类 60 万元、人文社科类 30 万元，年薪根据工作任务约定不低于 30 万元。学校为其配偶安排校内工作岗位，协助解决子女入学问题。

第十八条 第五类人才中，具有博士学位的教授可享受购房补贴 50 万元，科研启动费：自然科学类 20 万元、人文社科类 10 万元；不具有博士学位的教授可享受购房补贴 40 万元，科研启动费：自然科学类 10 万元、人文社科类 5 万元。

第十九条 第六类人才中，世界一流大学博士可享受购房补贴 30 万元（又从世界一流大学出站的博士后 40 万元），科研启动费：自然科学类 8 万元、人文社科类 4 万元；海外高水平大学

博士、紧缺急需专业博士可享受购房补贴 25 万元，科研启动费：自然科学类 6 万元、人文社科类 3 万元；国内高水平大学博士可享受购房补贴 20 万元，科研启动费：自然科学类 4 万元、人文社科类 2 万元。

第二十条 第一至第四类引进人才实行年薪制，其中：60%作为基本薪酬，按月发放；20%作为年度业绩薪酬，待年度考核后发放；20%作为聘期绩效薪酬，根据聘期考核结果结算。

实行年薪制的引进人才，不再执行或享受学校其他在编职工有关奖励政策和待遇。

第二十一条 对特别优秀的博士人才，若符合江苏省和学校相应专业技术职务任职条件，可以优先聘任并享受副教授待遇 2 年，其正式任职资格仍需按正常程序申报评审。

第二十二条 引进人才在学校房源许可情况下，可以租住由学校提供的周转房。如学校房源紧张无法提供周转房，则由本人自行租赁，学校提供租房补贴，具体标准：第一、第二类为 3000 元/月，第三、第四类为 2000 元/月，第五、第六类为 1000 元/月。提供周转房和享受租房补贴均不超过三年。

第二十三条 凡取得学校购房补贴的引进人才，须在我校工作服务满 10 年。如服务期未满 10 年，须按比例退还相应购房补贴并承担相应责任。配偶属于照顾性调入者，原则上应同时调离。

第二十四条 如夫妻双方均属学校引进人才，则购房补贴按就高一方全额领取，另一方按上述条件及标准的 1/2 领取。

第二十五条 引进人才入选校外各级人才工程或获得科研项目，如遇上级有文件规定需要学校配套经费者，且配套经费总额高于学校已经提供的科研启动经费额度，则予以配套差额部

分。

第二十六条 引进人才必须能全职全时为学校工作，第一至第五类人才的人事关系原则上需转入学校。第六类人才可由学院根据管理需要，决定具体用人方式。

第五章 引进程序

第二十七条 制定计划。学院在学校核定的编制总额内，根据师资队伍结构、学科建设和事业发展的需要，拟订年度人才引进计划、引进人才的基本条件和未来工作目标，经联系校领导同意后送交人事处。人事处汇总审核各学院人才引进计划，经校长办公会议和校党委常委会审定，并报上级部门批准后组织实施。

第二十八条 发布信息。人事处根据学校人才引进计划，统一面向社会发布招聘信息，公开招聘岗位、招聘条件和招聘方式等。各学院和人事部门密切配合，充分利用宣传阵地，依托海内外校友资源、教师留学访问、参加国际会议等方式，积极、主动挖掘海内外高层次人才信息，选择拟引进对象，有针对性的主动联系、积极跟进。

第二十九条 资格审查。学院应通过个人访谈、学术报告、会议交流、工作合作等形式，加强与应聘人员的联系与沟通，并对拟引进人才的条件、资格等进行初步审查，审查合格者报学校人事处复审。

第一和第二类人才在引进程序上从便从简，第三至第六类人才须由人事处组织相关职能部门和同行专家论证。

第三十条 面试考核。人事处复审通过者，由学院组织考核小组对应聘者进行考核，提出拟引进意见，经学院党政联席会议

讨论通过并经联系校领导同意后，报送人事处。

考核内容主要包括应聘人员的思想政治表现、道德品质、心理健康状况、学术水平、教学科研能力以及发展潜力等。

考核方式可采用笔试、面试、试讲等。学院应根据不同类别的人才采取不同的考核形式，重点对第四至第六类人才进行考核。

第三十一条 健康体检。各类人才均须在学校指定医院进行体检，体检标准参照录用公务员的通用标准执行，体检不合格者不予引进。

第三十二条 学校审定。根据考核结果和学院意见，第一至第四类人才由人事处提交学校人才工作领导小组组长会议审定。第五、第六类人才由人事处报分管校领导审定。

第三十三条 结果公示。人事处根据人才工作领导小组组长会议和分管校领导审定的结果进行公示，接受监督。

第三十四条 签订合同。按照干部人事管理权限的规定报批或备案，签订聘用合同，办理相关报到手续。

第六章 目标考核

第三十五条 引进人才首次聘用期满后，由学校人事处和学院联合对其进行聘期目标考核。考核合格者按规定结算工资薪酬待遇，并根据本人意向续签相关聘用合同。对考核不合格者，按完成任务情况酌情扣发工资薪酬，后续聘任由本人提出申请，学校根据工作需要和个人能力，经双方协商同意后签订相关聘用合同。

第七章 附则

第三十六条 本办法如与上级规定冲突，按上级规定执行。

第三十七条 本办法由人事处负责解释。

第三十八条 本办法自颁发之日起施行，原《南通大学关于高层次紧缺人才引进工作的暂行规定》（通大人〔2005〕12号）、《南通大学引进、补充紧缺人才考核暂行办法》（通大人〔2005〕54号）同时废止。

南通大学文件

通大人〔2015〕5号

南通大学关于公布第五批“拔尖人才基金”和 “创新人才基金”资助对象名单的通知

各学院（系、室、所）、部门、群团组织、直属单位：

根据《南通大学“拔尖人才基金”“创新人才基金”实施办法（2012年修订）》（通大〔2012〕65号）精神，经个人申报、学院（系、室、所）推荐、职能部门材料审核、资格审查专家组审查、校学术委员会评审和校长办公会审批，遴选出“拔尖人才基金”资助对象1名，“创新人才基金”资助对象12名。现将资助对象名单予以公布。

附件：南通大学第五批“拔尖人才基金”和“创新人才基金”资助对象名单

附件：

“拔尖人才基金”资助对象名单（按姓氏笔画为序）：

严晓江

“创新人才基金”资助对象名单（按姓氏笔画为序）：

于春梅 王 丽 王国华 王燚婵 华 亮 刘其霞

刘翠霞 汤艳峰 李贵才 施 金 钱小龙 蔡华祥

中共南通大学委员会文件

通大委〔2015〕1号

关于印发《南通大学关于推进“跨江发展”战略的 实施意见》等文件的通知

各分党委、党总支，各学院（系、室、所）、部门、群团组织、直属单位：

《南通大学关于推进“跨江发展”战略的实施意见》等有关落实中共南通大学第二次代表大会精神的系列文件，已经校党委常委会讨论通过，现印发给你们，请认真遵照执行。

中共南通大学委员会

南通大学

2015年1月27日

- 附件：1.南通大学关于推进“跨江发展”战略的实施意见
2.南通大学关于实施“人才集聚工程”的意见
3.南通大学关于“学科建设水平提升工程”的实施意见
4.南通大学关于“自然科学研究提升计划”的实施意见

- 5.南通大学关于繁荣发展人文社会科学的实施意见
- 6.南通大学关于“教学改革与质量提升工程”的实施意见
- 7.南通大学关于进一步加强学生工作的实施意见
- 8.南通大学关于“医疗服务品牌建设工程”的实施意见
- 9.南通大学关于推进国际化工作的实施意见
- 10.南通大学关于“服务保障优质工程”的实施意见
- 11.南通大学党委关于党建工作创新工程的实施意见
- 12.南通大学关于进一步加强文化建设的实施意见

附件 2

南通大学关于实施“人才集聚工程”的意见

为贯彻学校第二次党代会精神，加快实施“人才集聚工程”，努力打造高水平人才队伍，根据《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》、《江苏省中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》、《江苏省人才工作领导小组关于加快推进高等学校人才强校工作的意见》（苏人才〔2011〕8号）和《省政府关于加强教育人才队伍建设的意见》（苏政发〔2012〕149号）等文件精神，结合我校实际，提出以下实施意见。

一、指导思想

以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，树立科学人才观和“人才资源是第一资源”的理念，紧紧围绕学校“跨江发展、转型发展、内涵发展、特色发展”战略和建设有特色高水平教学研究型大学的发展目标，以学科和专业建设为引领，以人才发展和团队建设为抓手，以集聚高端领军人才和创新人才为重点，统筹专任教师、党政管理和服务保障三支队伍协调发展，引培并举，着力构建校院二级管理的人才工作体系，努力打造一支品德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的人才队伍，为学校事业改革发展提供强有力的人才支撑。

二、基本原则

（一）**党管人才**。党管人才原则是党的组织制度的重要组成部分。学校党委是全校人才工作的领导核心，负责管方向、管宏观、管政策、管协调、管服务，学校人才队伍建设规划和人才发展重大政策的制定，须经校党委集体研究决定。学院党总支（党

委)是领导本单位人才工作的党的组织机构,与学院行政共同负责引进人才、联系人才、服务人才和发展人才等工作,为各类人才创新奉献、实现价值提供组织保证。

(二) 优先发展。实施人才集聚工程是一项具有全局性、决定性的工作。学校确立人才资源优先发展战略,把人才引进和培养摆在学校事业发展全局的重要位置,坚持优先开发人才资源、优先创新人才制度、优先保证人才投入、优先落实人才政策,努力做到用事业造就人才、用环境凝聚人才、用机制激励人才、用制度保障人才。

(三) 突出重点。在科学规划、统筹兼顾专任教师、党政管理和服务保障三支队伍建设的基础上,突出以引进、培养高端人才和创新团队为重点,突出以省优势学科、省重点学科、博士学位授权和培育学科、新兴交叉学科、协同创新中心、特色专业和品牌专业等人才队伍建设需要为重点。

(四) 以用为本。人才存在的意义在于使用,只有使用才能创造价值。人才引进与培养必须结合学科和专业建设需要,坚持引才与引智相结合、全职与兼职相结合、使用与发展相结合,坚持为我所用,不断探索人才工作新机制,优化人才资源配置,破除人才使用中旧的思想观念和体制性障碍,把人才的个人发展与学校事业发展统一起来,保证各类人才用当适任、用当其时、用当尽才。

三、总体目标

未来五年,实现“5321”计划目标,即:通过引进和培养,新增两院院士、国家“千人计划”特聘专家、教育部“长江学者”特聘(讲座)教授、国家杰出青年科学基金获得者、国家教学名师奖获得者等国家级杰出人才5名,省部级以上高水平创新团队3个,

江苏“双创计划”人才、江苏特聘教授、江苏省教学名师奖获得者、江苏省“333 工程”第二层次以上培养对象、青年拔尖人才等省部级领军人才 20 名，海外博士或博士后等优秀学术骨干 100 名。争取具有博士学位的教师达 60%，重点学科具有博士学位的教师达 75%，具有海外博士学位、海外博士后研修经历、海外学术背景的教师达 30%。

四、主要任务

（一）实施高端人才引进计划。不拘一格、不遗余力地引进和培养高端领军人才。制订大师引进和培育计划，积极做好院士联络和引进工作，全力支持有条件的学者申报院士。依托“千人计划”、“长江学者奖励计划”、江苏“双创计划”和江苏特聘教授等人才工程，大力引进海外高端领军人才。整合学校“杰出青年培育计划”、“拔尖人才基金”“创新人才基金”、人文社科百名科研创新人才工程和产学研联合创新科研骨干培养计划等人才培养项目，制订“杰出人才培育计划”和“创新人才培育计划”，完善“教学名师培育计划”，有针对性地加大培养和支持力度，鼓励和支持校内优秀教师申报省部级以上人才项目，促进一批高水平创新人才和教学名师脱颖而出。

（二）实施青年英才引进计划。着力提升青年教师队伍博士化、国际化水平,鼓励青年教师在职攻读博士学位或博士后研修，加大海内外优秀博士引进力度，以更加开放的姿态、更加优惠的政策、更加优良的环境，吸引更多青年创新人才来校工作。大力实施“青年教师海外研修计划”和“青年教师能力提升计划”，强化新教师岗前培训，积极推进“青年教师导师制”，探索实施青年教师顶岗实践制度和助教制度，促进青年教师专业成长。探索构建党政管理人才和服务保障人才的职业发展通道。

（三）实施团队建设支持计划。鼓励和引导学院成立教学、科研团队，凝练并形成相对稳定的团队研究方向，强化团队协作意识，充分发挥教师团队协同创新、合作攻关和培养人才的作用。遴选一批优势明显、特色鲜明、竞争力强的教学、科研团队，实行重点投入、重点扶持、重点建设，不断增强学校创建国家和省部级高水平创新团队的能力。制订《南通大学教师团队建设与管理办法》，探索有利于团队建设发展的运行机制和分配制度。

（四）实施柔性引才汇智计划。创新人才引进和使用模式，修订特聘教授选聘政策，柔性引进海内外学术大师和知名学者，加强客座教授和兼职教授队伍建设，鼓励采取合作研究、兼职聘用、驻校讲学、咨询指导等灵活多样的方式，吸纳、汇聚海内外高层次人才智力资源。加强与地方政府和企业合作，建立高层次人才信息库，完善高层次人才共享体系，积极探索联合引才汇智机制。

五、保障措施

（一）健全人才工作管理体制。进一步明确人才工作校院二级管理的职责权限，建立“学校为主导、学院为主体”的人才工作管理体制。学校人才工作实行党委统一领导，行政组织实施，具体工作由组织、人事部门牵头负责，教学、科研、学科、设备、后勤等职能部门密切配合、各司其职。学校通过制定人才政策、整合资源、营造氛围、创造条件，为全校人才工作的开展提供政策与条件保证。落实学院办学的主体地位和用人自主权，进一步明确学院在人才引进、培养、使用、考核和管理方面的权力与责任，逐步建立学校宏观管理、部门协调配置、学院自主选人、学科自主用人的人才使用与管理机制。

（二）落实人才工作目标责任制。为切实加强人才工作组织

与管理，学校调整人才工作领导小组成员，实行党委书记、校长双组长制，坚持“一把手”抓“第一资源”。二级单位是人才队伍建设的直接收益者，也是人才工作的实施主体。学院党政和部门、群团组织、直属单位主要负责人是本单位人才队伍建设的第一责任人，学科带头人是本学科人才队伍建设的主要推动者。学院领导班子要有专人负责，按照学科、专业建设规划和目标，做好有关人才的发现、引进、培育、考核等工作。学校将人才工作列入目标管理体系，将人才队伍建设成效纳入学院目标考核指标体系，与学院奖励性绩效工资经费划拨挂钩，与学院领导班子的年度考核和聘期考核挂钩。

（三）创新人才管理机制。建立“按需设岗、公开招聘、择优聘用、合同管理”的人才引进与管理机制，实施以岗位目标为核心的人才招聘制度，实行分类聘用、分类管理和分类考评，积极探索人才内部转岗及淘汰退出机制。尊重人才成长规律，结合学校教学、科研工作需要和人才特点，制定有利于各类人才“人尽其才、才尽其用”的职称评审政策，充分发挥专业技术职务聘任在人才队伍建设中的政策杠杆作用。依托省优势学科、省重点学科、博士授权学科和科研基地等，探索建立“人才特区”政策，在人才遴选、聘用、薪酬、培养、激励和考核等方面，打破常规，建立高层次人才“绿色通道”，实行特殊政策、特殊机制、特事特办，努力形成相关学科领域的人才高峰。遵循科学研究工作内在规律，改革高层次创新人才的日常管理方式，试行通过签订任务合同，逐步由过程管理向目标管理转变，建立教师学术休假制度，创新有利于科技人才发展的人事管理政策。

（四）改革人才工作经费投入机制。加大人才引进和培养经费投入力度，建立人才队伍建设资源投入激励机制。改革学校相

关建设与发展性经费投入方式，以集聚高水平创新人才为导向，引领学校教学科研平台建设经费投入，把平台建设与人才集聚工程有机地结合起来，努力打造一批高水平人才集聚平台和科技创新平台。充分利用各级政府人才引培支持项目政策，积极争取国家和省市的人才经费支持。整合全校人才经费资源，盘活学科建设中的人才经费，在重点学科（平台）建设经费中列出人才保障经费，逐步建立学校、学院、学科合理分担人才引进和培养经费的机制，确保人才集聚工程的各项措施得到有效的经费保障。

（五）完善人才考核与评价机制。进一步改进专任教师、党政管理和服务保障三支队伍的人才考核和评价办法，完善高端人才校内外同行专家评议制度，逐步增强学院学术委员会和党政联席会议在人才引进和培养中的审核把关作用，探索适合我校实际的人才引进评价和分类考核机制。加强引进人才、柔性聘用人员聘期考核，探索建立以团队为单位的考核评价方式，推进人才考核工作的科学化、规范化和制度化。

（六）建立人才薪酬待遇分配机制。根据“按劳分配、优绩优酬”的薪酬分配原则，坚持向高层次创新人才倾斜，建立以实绩和贡献为主要依据的收入分配机制。结合学校事业发展需要，统筹校内校外两种人才资源，制定校内外特聘人才薪酬政策，实行同等业绩同等待遇。重奖作出特别贡献和取得重大业绩的各类人才。根据不同类型的人才特点，探索高层次创新人才年薪制、协议工资制和项目工资制等多种分配形式，充分发挥人才薪酬制度的激励和保障作用。

南通大学文件

通大〔2014〕20号

南通大学关于印发《南通大学教学名师培育工程培养对象考核管理办法》的通知

各学院（系、室、所）、部门、群团组织、直属单位：

《南通大学教学名师培育工程培养对象考核管理办法》已经校长办公会讨论通过，现予印发，请遵照执行。

南通大学教学名师培育工程培养对象考核管理办法

为进一步明确教学名师培育工程培养对象的工作目标，加强培养、考核与管理，着力培育一批教学名师，推动师德师风建设，带动和促进全校教师高度重视教学、积极从事教学、努力提高教学质量，根据《南通大学教学名师培育工程培养对象选拔实施办法（试行）》（通大人〔2012〕1号），制定本办法。

一、教学名师培育工程培养对象必须与学校签订目标责任书，作为管理和考核的依据。

二、教学名师培育工程培养对象的考核分中期考核和期满考核两种方式，由人事处（教师发展中心）负责，研究生处、教务处、教学质量管理处、科技与产业处和人文社科处等部门共同组织实施。

三、学校为教学名师培育工程培养对象提供资助经费3万元/人，分两批划拨。立项后划拨首批资助经费2万元，第二批资助经费根据中期考核结果安排。中期考核结果分合格和不合格两个等次，考核合格，划拨第二批资助经费1万元；考核不合格，解除培养，停拨资助经费。

四、教学名师培育工程培养对象的期满考核结果分优秀、合格和不合格三个等次，优秀比例不超过15%。考核优秀者，增拨资助经费1万元/人；考核不合格者，三年内不予推荐申报教学名师奖。

五、已经获得校“拔尖人才基金”或“创新人才基金”的资助者，不再重复资助。

六、教学名师培育工程培养对象的考核内容包括师德师风、教学能力与水平、教学改革与成果、教学团（梯）队建设与贡献、

科学研究与学术水平等方面。

七、各学院应高度重视教学名师培养工作，将培养教学名师纳入学院师资队伍建设规划，切实加强对本学院教学名师培育工程培养对象的管理和考核，主动为培养对象搭建平台，积极支持培养对象开展工作。

八、教学名师培育工程培养对象在培养期内应完成下列指标：

（一）长期承担本科教学任务，认真完成学校安排的教学工作，每年系统讲授 1 门本科生基础或专业必修课程，年均课堂教学工作量不少于 100 学时，附属医院临床教师年均课堂教学工作量不少于 50 学时。

（二）潜心研究课程教学，教学理念先进，教学方法恰当，教学效果良好，形成独特而有效的教学风格，在全校同领域内有较大影响，学生评价优秀，年度教学质量考核“优秀”等次不少于 3 次。

（三）每两学年必须面向全校开设一次教学示范课或教学专题讲座，每学年参加一次学校组织的教学研讨或培训活动。

（四）注重教学团（梯）队建设，组织形成一支结构合理的教学团（梯）队；积极参与实施“导师制”，承担青年教师的培养任务。

（五）主持校级及以上教学质量工程（或研究生培养创新工程）项目，或主要参与省级及以上教学质量工程（或研究生培养创新工程）项目（排名前三）；或指导本科生获得省优秀毕业论文（设计），或指导省级及以上大学生创新创业训练计划项目，或指导学生参加省级及以上学科竞赛（“挑战杯”系列竞赛）获奖，或指导的研究生学位论文被评为校级及以上优秀学位论文；或获

得校级及以上教学成果奖励。

(六) 同时完成下列指标中的任意两项:

1. 主持并完成校级以上教改项目, 在教学内容、教学方法改革方面取得优异成绩, 做出重要贡献;

2. 以第一作者发表不少于 3 篇高质量的教改教研论文, 或出版不少于 1 部具有一定影响的教改教研专著, 或自编、主编高水平、有特色、版本新的教材;

3. 获得市厅级及以上教学(科研)成果奖 1 项(排名第一)或获得省部级以上教学(科研)成果奖 1 项(排名前三), 教学成果在教学工作中得到推广应用;

4. 主持省部级以上科研项目, 或主持横向项目到账经费自然科学 30 万元以上、人文社会科学 5 万元以上; 或获得国家发明专利授权 2 项(排名第一);

5. 以第一作者或通讯作者发表三级期刊论文不少于 2 篇、教学研究论文不少于 1 篇。

九、师德考核或年度考核等次为基本合格以下, 或受到党政纪律处分及有其他违纪违法行为者, 解除培养, 停止资助并追回剩余经费, 3 年内不可再申报教学名师培育工程培养对象。

十、教学名师培育工程培养对象在培养期内获得校级或市级教学名师奖, 考核等次自然为合格; 获得省级及以上教学名师奖, 考核等次自然为优秀。

十一、考核指标中所提及的成果起始时间均须在确定培养对象的期限内, 且成果内容均属教学名师培育工程所列范围, 知识产权均为南通大学所属。

十二、同等条件下, 学校优先推荐教学名师培育工程培养对象申报各级教学名师奖、人才项目(工程)及教学科研成果奖励。

十三、考核程序

(一)个人总结。教学名师培育工程培养对象对培养期内的工作情况进行总结，填写考核任务对照表，提交相关证明材料。

(二)学院考核。学院负责检查培养对象的工作总结，审查培养对象提交证明材料的真实性，提出考核意见。

(三)学校考核。人事处(教师发展中心)会同研究生处、教务处、教学质量管理处、科技与产业处和人文社科处等部门组织专家进行考核。

(四)校长办公会议审定。校长办公会议对专家组的考核结果进行审定。

十四、本办法自颁布之日起实施，由人事处(教师发展中心)负责解释。

南通大学文件

通大人〔2014〕15号

南通大学关于印发《南通大学关于启东校区工作人员生活补助费发放的暂行办法》的通知

各学院（系、室、所）、部门、群团组织、直属单位：

《南通大学关于启东校区工作人员生活补助费发放的暂行办法》已经校长办公会讨论通过，现予印发，请遵照执行。

南通大学关于启东校区工作人员发放生活补助费的暂行办法

为调动教职工到启东校区工作的积极性，提高启东校区的办学水平和质量，学校决定对到启东校区工作的人员发放一定的生活补助，特制定本暂行办法。

一、补助对象

原在校本部（南通市区）工作，由学校派出至启东校区出差办公（含教学、科研、管理、服务等工作）的事业编制和人事代理、人才租赁人员（不含启东校区运行后，新对外招聘的专职启东校区工作人员）。

二、补助标准

- 1.长驻启东校区的办公人员，每人补助 1200 元/月。
- 2.到启东校区上课的教师，初级职称每人补助 20 元/课时；中级职称每人补助 30 元/课时；高级职称每人补助 40 元/课时。
- 3.根据工作需要，学校派出临时到启东校区出差办公人员，每人补助 40 元/天。
- 4.因工作需要在启东校区过夜的，增加补助 25 元/晚。

三、其他事项

1.长驻及临时到启东校区出差办公人员，以及在启东校区过夜人员，由启东校区管委会负责考勤统计，并计算补助金额，报人事处审核备案后按月发放。

2.到启东校区上课的教师，由排课部门统计课时，结合考勤并计算补助金额，报人事处审核备案后，按学期发放至教师个人。

3.杏林学院人员原则上参照以上标准自行发放相关补助，所需费用在杏林学院运行费中支出。

四、本暂行办法由人事处负责解释。

南通大学文件

通大人〔2014〕14号

南通大学关于公布第二批教学名师培育工程 培养对象名单的通知

各学院（系、室、所）、部门、群团组织、直属单位：

根据《南通大学教学名师培育工程培养对象选拔实施办法（试行）》（通大人〔2012〕1号），经个人申请、学院推荐、职能部门审核、学校专家组评审、校长办公会审定，遴选出教学名师培育工程培养对象 25 名，现予公布。

附件：南通大学第二批教学名师培育工程培养对象名单

附件：

南通大学第二批教学名师培育工程培养对象名单
(以姓氏笔划为序)

马以桐 王东林 王 全 方淑荣 石健
成鸣飞 许富宏 孙晓雷 宋 超 张小美
张瑞萍 张新化 陈玉君 陈锦鹏 陈德裕 周围 姜平
耿桂灵 徐春霞 殷冬梅
章国安 谭志中 戴 红 戴 兵 鞠少卿

南通大学文件

通大〔2014〕6号

南通大学关于调整职称工作领导小组成员的通知

各学院（系、室、所）、部门、群团组织、直属单位：

根据工作需要，经研究，决定对南通大学职称工作领导小组成员进行调整。调整后的成员名单如下：

组长：程 纯 成长春

成员：彭怀祖 江应中 高建林 董正超 丁 斐

蒋乃华 樊小东 姜佩剑 顾菊平

秘书：袁 颖

南通大学人事处文件

通大处人〔2014〕14号

南通大学2014年度实施奖励性绩效工资过渡方案

根据江苏省事业单位实施绩效工资相关文件精神,结合学校实际,我校从2014年1月起按规定兑现了基础性绩效工资。目前,奖励性绩效工资实施办法尚在制订过程中,为切实保障教职工待遇,发挥薪酬制度的激励作用,经研究,决定2014年度实施奖励性绩效工资过渡方案。具体方案如下:

一、总体思路

根据奖励性绩效工资政策要求,结合学校新一轮内部综合改革需要,逐步建立以体现岗位职责和工作绩效为核心的收入分配制度。2014年奖励性绩效工资分配,采取以原有校内岗位业绩津贴分配体系为基础的过渡性政策,逐步将收入分配与岗位聘用和年度考核相结合,强化岗位管理与绩效导向,稳步推进奖励性绩效工资制度改革。

二、具体办法

(一)实施以原校内岗位业绩津贴分配体系为基础的过渡性政策

考虑到学校正在推进内部管理体制改革,在新制度出台之

前，2014年奖励性绩效工资分配暂按原校内岗位业绩津贴政策执行。

1.根据绩效工资政策要求，实施基础性绩效工资后，教职工原年度发放项目中第13个月工资、奋斗目标奖、节日慰问费、夏季清凉饮料费等津贴项目予以归并取消。

2.校内岗位业绩津贴年终结算，仍然采取原年度标准与3-8月份校内津贴预发和9-12月份奖励性绩效工资预发之和的差额发放。

3.缺编费、教学科研成果奖励、专项津贴、机关成教奖、寒暑假加班包干费和附属医院学科、学术带头人业绩津贴等继续按原规定执行。

(二) 逐步将工资待遇与岗位聘任、年度考核相结合

1.根据绩效工资政策规定和《江苏省高等学校岗位设置管理实施意见》、《南通大学岗位设置与聘用管理办法》等文件要求，逐步实行“以岗定薪、薪责一致”的分配机制，专业技术人员在按岗位分级兑现岗位工资和基础性绩效工资后，奖励性绩效工资主要依据年度考核结果进行分配。原校内岗位业绩津贴中专业技术岗位教授（正高）岗突出档、一档以及晋级套档的相关政策，改为成绩突出者以年度考核优秀等次替代。

2.根据《江苏省高等学校绩效考核工作指导意见》及2014年度上级部门关于高校教职工年度考核的相关文件精神，把年度考核与绩效考核相结合，进一步突出对个人贡献和工作业绩的考核，逐步将年度考核结果与奖励性绩效工资分配挂钩，充分发挥年度考核在收入分配中的激励与导向作用。2014年凡年度考核合格人员按校内岗位业绩津贴平均档执行，优秀人员按上一档标准执行，基本合格人员按下一档标准执行，年度考核不合格人员

全额扣发。管理岗优秀人员，厅级参照教授岗增加标准，处级参照副教授岗增加标准，科级参照讲师岗增加标准，科员参照助教岗增加标准。本岗级一档与二档（平均档）的差额低于 2000 元的按 2000 元补足。

（三）切实保障教职工收入正常增长

为充分调动广大教职工的工作积极性和创造性，结合学校财力状况，在原有校内岗位业绩津贴标准的基础上，2014 年每人增加 3000 元。

三、本过渡方案由人事处负责解释。

南通大学文件

通大〔2013〕34号

南通大学关于印发《南通大学高层次人才购房补贴 和安家费管理办法（试行）》的通知

各学院（系、室、所）、部门、群团组织、直属单位：

《南通大学高层次人才购房补贴和安家费管理办法（试行）》已经校长办公会讨论通过，现予印发，请遵照执行。

南通大学高层次人才购房补贴和安家费管理办法

（试行）

第一条 为进一步加强学校引进的高层次人才购房补贴和安家费的管理，维护学校和高层次人才的双方权益，根据学校实际情况，制定本办法。

第二条 本办法适用对象为根据学校相关规定引进的高层次人才，主要包括中国科学院或中国工程院院士、学科带头人、博士生导师、教授或研究员、海外归国高层次人才、学科建设急需或紧缺专业人才以及特聘教授等。

第三条 高层次人才领取购房补贴和安家费前，须与学校签订相关协议。

第四条 高层次人才的服务期与购房补贴和安家费的总额挂钩，具体为：30万元以下的，服务期不少于6年；超过30万元不足50万元的，服务期不少于7年；超过50万元不足100万元的，服务期不少于8年；100万元以上的，服务期不少于10年。

第五条 高层次人才必须在规定的服务期满后，方可全额享有协议中明确的购房补贴和安家费；在服务期未满期间辞职、调离或解聘的，必须按比例退还未服务年限的购房补贴和安家费，计算公式为： $(\text{购房补贴} + \text{安家费}) / \text{应服务年限} \times \text{未服务年限}$ 。

第六条 其他人员享受购房补贴与安家费待遇的，参照本办法执行。

第七条 本办法自颁布之日起实施，由人事处负责解释。

南通大学文件

通大〔2013〕33号

南通大学关于印发《南通大学柔性引进高层次人才 医疗费管理办法（试行）》的通知

各学院（系、室、所）、部门、群团组织、直属单位：

《南通大学柔性引进高层次人才医疗费管理办法（试行）》已经校长办公会讨论通过，现予印发，请遵照执行。

南通大学柔性引进高层次人才 医疗费管理办法（试行）

第一条 为保障学校柔性引进高层次人才的基本医疗费待遇，根据国家和省、市有关规定，结合学校实际情况，制定本办法。

第二条 柔性引进高层次人才是指与学校签订了劳务性质聘用协议的非入编人员。柔性引进高层次人才入编后以及在国内有人事归属工作单位的人员不享受本办法规定的医疗费待遇。

第三条 柔性引进高层次人才与学校签订协议后，可享受约定门诊医疗报销、住院医疗保险和意外伤害保险待遇。

第四条 柔性引进高层次人才门诊医疗报销采用个人与学校共同承担的办法，具体标准为：一年内医疗费（医保内用药，下同）累计为 1000 元以下的，个人自理；一年内医疗费累计为 1001 ~ 6000 元的，扣除 1000 元以后的部分由学校报销 85%，个人承担 15%；一年内医疗费累计超过 6000 元的，超过部分由个人自理。

第五条 柔性引进高层次人才的住院医疗保险和意外伤害保险由学校根据个人的具体情况进行办理，具体内容和范围以保险公司的保单为准。

第六条 持有《外国人就业证》、《外国专家证》、《外国常驻记者证》等就业证件和外国人居留证件，以及持有《外国人永久居留证》的人员，根据人力资源和社会保障部颁布的《在中国境内就业的外国人参加社会保险暂行办法》办理相应保险。

第七条 柔性引进高层次人才门诊医疗报销的费用须为在国内来校工作期间发生的费用，门诊应在校卫生所或南通市区各医保定点医院就诊。

第八条 本办法自颁布之日起实施，由后勤管理处负责解释。

南通大学文件

通大〔2012〕75号

南通大学关于印发《南通大学师资队伍建设 “十二五”发展规划》的通知

各学院（系、室、所）、部门、群团组织、直属单位：

根据省教育厅对我校“十二五”事业发展规划审核反馈意见和《省教育厅关于核定全省地方高等学校 2015 年事业发展规划的通知》（苏教发〔2012〕60号）精神，《南通大学师资队伍建设“十二五”发展规划》已讨论通过，现予印发，请遵照执行。

南通大学师资队伍建设“十二五”发展规划

一、“十一五”时期工作简要回顾

(一)“十一五”时期师资队伍建设基本情况

“十一五”时期，学校牢固树立“人才资源是第一资源”的观念，紧紧围绕“提高人才培养质量、以优异的成绩迎接教育部本科教学工作水平评估”和“加大学科建设力度、积极创造条件申报博士学位授予权单位”两大任务，统一思想，更新观念，采取切实有效措施大力推进人才队伍建设工作。通过几年的努力，师资队伍整合优化顺利完成，长效机制基本确立，队伍结构更趋合理，团队与梯队建设初见成效，队伍建设的培养体系与长效机制基本形成已逐步建成一支素质优良、结构优化、梯队合理、勇于创新的师资队伍。学校先后被评为江苏省师资队伍建设先进高校、师资队伍建设先进单位和南通市人才工作先进单位。

1. 师资队伍初具规模，结构趋于合理并逐步优化

合并组建之初共有专任教师 1478 人，目前共有专任教师 1771 人。

(1) 职称结构

具有高级职务的教师占教师总数的比例由合并之初的 40.87% 上升为 44.05%，正副高职之比由原来的 1: 2.90 调整为 1: 2.31。

(2) 学历学缘结构

具有硕士学位的教师比例由 51.42% 上升到 76.91%，其中具有博士学位的教师比例由 8.46% 上升到 17.62%；学缘结构明显改善，从国内著名高校和重点研究机构毕业的教师比例明显提高。

(3) 年龄结构

学校现有专任教师的平均年龄为 38 周岁，正高职平均年龄从合并组建之初的 52 周岁下降到了 50 周岁，副高职平均年龄从合并组建之初的 46 周岁下降到了 42 周岁。

2. 人才引进与培养机制初步形成，高层次人才队伍建设渐显成效

“十一五”时期，学校积极调整人才引进政策，以创新人才引进机制，进一步完善高层次领军人才支持体系，努力在高端人才引进上取得突破。学校先后制定了《南通大学关于高层次紧缺人才引进工作的暂行规定》、《南通大学引进、补充紧缺人才考核暂行办法》、《南通大学引进人才科研启动费使用暂行管理办法》、《南通大学关于海外高层次留学人才短期来（回）校工作的管理办法（试行）》和《南通大学关于聘请名誉教授、客座教授和兼职教授的暂行规定》等文件，将人才引进由补充硕士、博士毕业生为主向引进高端人才为主转变。“十一五”时期，学校共聘任“双聘院士”4 名，省特聘教授 1 名、省产业教授 4 名、校特聘教授 13 名，客座和兼职教授 180 名。“

学校高度重视人才引进的同时，也着力建立和完善人才的选拔和培养机制。大力实施省“333 工程”、省“六大人才高峰”和省“高校青蓝工程”等各类人才工程，激励拔尖人才脱颖而出。2008 年，学校制定了《南通大学“拔尖人才基金”“创新人才基金”实施办法》，对中青年学术骨干和学科带头人培养对象进行重点培养。经过培养与建设，“十一五”时期，学校先后有 2 人入选教育部“新世纪优秀人才支持计划”；20 人入选江苏省“333 高层次人才培养工程”，其中第二层次 4 人、第三层次 16 人；23 人获得江苏省“六大人才高峰”项目资助；47 人入选江苏省高校“青蓝工程”，其中

优秀青年骨干教师培养对象 31 人，中青年学术带头人培养对象 14 人，优秀学科梯队和科技创新团队 2 个；2 人享受国务院政府特殊津贴，3 人当选江苏省有突出贡献的中青年专家，3 人获省高等学校教学名师奖，1 人获南通市“首届江海杰出英才奖”。

3. 团队建设成效突显，学校整体实力有效提升

学校按照统筹规划、合理安排、按需培养原则，做好教学、学科与科技团队的培育工作。强化优秀团队的层次化建设，老中青相结合，使之成为吸引和留住人才的重要平台。加强对优秀青年人才及团队的持续支持力度，鼓励原始创新和成果转化，保证梯队建设稳步前进，确保学科与科技发展的生命力。通过几年努力，“人体解剖与组织胚胎学团队”、“中国古代文学团队”被确定为国家级教学团队；“医学神经生物学”等 3 个团队被遴选为江苏省优秀教学团队；“神经、免疫、内分泌系统间的相互作用”与“专用集成电路设计研究与开发”学术团队入选江苏高等学校优秀科技创新团队；“神经损伤与修复”与“纳米技术肝细胞移植”学术团队入选省高校“青蓝工程”科技创新团队培养对象。高层次的教学团队和科技创新团队带动了校内相关学科专业团队的建设与发展，提升了人才队伍的凝聚力，促进了学科专业发展，增强了科技创新能力。

4. 人事管理制度日趋完善，队伍建设的长效机制初步形成

建立以岗位设置与聘用为核心的用人制度改革。针对不同类型、不同层次岗位的特点和人才队伍的发展要求，2009 年 12 月制定了《南通大学岗位设置与聘用管理办法》，合理配置人力资源，凝聚优秀人才提供政策保障，提高用人效益，充分调动各类人员的积极性。

推进教师职务聘任制度改革。2005 年 3 月制定《南通大学

高级专业技术职务结构比例和岗位设置意见(暂行)》,2010年3月颁布实施修订后的《南通大学教师专业技术资格条件(试行)》等5个文件,进一步明确岗位职责和任职条件,完善和规范学校专业技术职务评聘工作。

进一步改革学校分配制度。2005年12月制定《南通大学校内岗位业绩津贴改革方案(暂行)》和《南通大学教学、科研岗位教授聘任条件(暂行)》等系列配套文件,近年来不断完善校内岗位业绩津贴分配制度,在全面提高教职工待遇的同时,注意保护和充分调动学科带头人、学术带头人的积极性,向教学和科研一线工作中做出突出成绩的人员倾斜。

深化内部管理体制改革。以校第一次党代会的召开为契机,深化内部管理体制改革,实行目标责任制,对学院人事工作的目标管理,建立定量评价与定性评价相结合的机制,为加快学校转型,尤其为顺利通过博士学位授予单位立项建设的验收奠定了基础。

(二) 师资队伍建设存在的主要问题

“十一五”时期,学校师资队伍建设在取得显著成效的同时,也存在着一系列不容忽视的问题,主要表现在:

1. 人才强校的理念仍需进一步强化。学校始终以发展的眼光来加强师资队伍建设,在政策与措施上注重突出教师的重要地位。但在实际工作中,仍然存在过多考虑局部利益与短期利益、激励与竞争机制落实不到位、教师工作积极性得不到提高等一系列现象。

2. 高水平领军人才短缺,人才梯队建设相对滞后。具有国际知名度和国内影响力的拔尖人才和高水平优秀团队匮乏。两院院士(候选人)、“长江学者”、人文社会科学杰出人才、国家级

教学名师等反映学校实力的关键指标仍是空白。人才梯队建设重视程度不均衡，高层次人才培养机制需进一步完善。

3. 师资队伍总量不足，结构性问题依然存在。（1）师资总量仍显不足。（2）高级职务人员平均年龄偏大。（3）博士比例偏低。（4）青年教师比例较高。

4. 教师队伍的创新能力有待加强，国际化程度亟待提高。具有国外一流大学或者科研机构学习与工作背景、能够置身于国际前沿研究领域的创新型人才偏少；在国内外有重大影响的标志性成果和创新成果不多。师资队伍的国际化程度不高，拥有海外学术背景的人数较少，教师年人均参加国际会议的频次较低。

5. 青年教师培养任重道远，人才成长的生态环境有待改善。青年教师教学工作负荷较大，占有学术资源较少，成长缓慢。支撑人才成长的基础性条件还比较薄弱，促进优秀人才脱颖而出的制度尚不完善。人才保障资源还需加大投入，对教师的学习、生活、居住环境等还需进一步关注，健全和落实各项配套政策。

二、“十二五”时期的指导思想与发展目标

（一）指导思想

坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，积极贯彻全国教育工作和人才工作会议精神，紧密围绕国家和省中长期教育改革和发展纲要，紧紧围绕学校的发展目标，抓住博士学位授予权单位立项建设的有利时机，推进“人才强校”战略，营造有利于优秀人才汇聚和中青年骨干脱颖而出的学术氛围、政策环境和事业平台。坚持“有目的培养、有选择引进”，重点培养和引进一批学科领军人才、创新骨干人才和高水平创新团队；深化改革，激发师资队伍活力，增强队伍的凝聚

力，为学校的发展提供强大的人才支持和智力支撑。

(二) 发展目标

科学合理地安排教师队伍总量和新老交替，做到教师总量平稳增长，质量水平大幅提升，队伍结构进一步优化，高层次人才数量进一步增加，努力造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、具有创新精神和良好国际视野的高素质教师队伍。

1. 规模目标

有计划引进和补充专任教师，师生比达 1: 15。

2. 结构目标

教师队伍高职比达 45%，正高职达 18%；40 岁以下高级职务人员占高级职务的 35%以上；具有硕士学位的教师比例达 95%以上；具有博士学位的教师比例达 40%以上，其中重点学科的教师博士学位比例达 60%以上；具有海外博士学位、博士后研修经历，拥有海外学术背景的教师达 20%以上。

3. “引培”目标

力争新增两院院士、“百千万人才工程”国家级人选、“国家杰出青年基金”获得者 1-2 名；中组部“千人计划”及“青年千人计划”、教育部“长江学者”特聘教授和讲座教授、教育部“高等学校教学名师奖”等入选者实现零的突破；新增教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者 2-3 名；面向海外选聘“江苏特聘教授”和“江苏产业教授”4-5 名；新增国家教学名师 1 名，省级教学名师 1-2 名；精心培育 20 位左右在国内外有影响、100 位左右在省内有影响的学术、学科带头人。

4. 团队建设目标

打造 5 支左右在国内有较强核心竞争力的科技创新团队，力争有 1-2 个团队进入教育部创新团队，新增国家自然科学基金委

“优秀创新群体”，省级科技创新团队 2-3 个；重点建设 5 支左右高水平示范性教学团队，培育国家级教学团队 1-2 个。

三、“十二五”时期师资队伍建设的重点任务

（一）转变观念，营造人才引进与培养的环境氛围

1. 确立人才投入的优先地位。牢固树立人才投入是效益最大的投入的观念，不断解放思想，加大人才队伍建设的政策力度，用战略的思维、开放的视野、发展的观点谋划和推进师资队伍建设工作。

2. 加强队伍系统工程建设。将人才工作纳入学院整体发展规划和领导班子工作目标责任制中，充分发挥各学院党的思想政治优势，发挥学院在人才引进中的主体作用，“责、权、利”相结合。形成党委统一领导，组织和人事部门牵头抓总，各学院各司其职、密切配合，各种力量广泛参与的人才引进与培养新格局。

3. 营造人才成长良好环境。继承发扬南通大学深厚的文化传统，营造良好的学术氛围，努力提高管理与服务工作的效率和水平，建立和谐的校园文化环境，努力营造有利于拴心留人的宽松、和谐、包容、积极向上、鼓励竞争的环境氛围。

（二）弘扬大学精神，进一步加强师德建设

1. 深入开展崇教厚德、为人师表主题教育活动。切实加强教师职业理想和职业道德教育，增强广大教师教书育人的责任感和使命感。促进广大教师关爱学生、严谨笃学、淡泊名利，以人格魅力和学识魅力教育感染学生，做学生健康成长的指导者和引路人。

2. 建立严谨治学的长效机制。弘扬求真务实、勇于创新、恪守学术道德的治学态度和科学精神，恪守学术道德，建立对学

术不端行为监督、查处机制。坚持师德考核与业务考核并重，把师德考核结果作为教师聘用、评优评先的重要依据。

3. 积极实施“名师培育工程”。树立一批心系教育、关爱学生、行为示范、立德树人的楷模，选拔一批为人师表、敬业爱岗、治学严谨、学风端正、教学效果好、国内外知名的教学名师，形成积极向上的政策导向和浓厚的教学氛围，提高学校教学水平和人才培养质量。

(三) 推进人才引进计划，实现高层次人才队伍建设重点突破

1. 落实目标责任制度，确保队伍建设成效。健全师资队伍建设目标责任制和校院两级管理体制。把师资队伍建设的成效列为各级领导任期考核的主要内容。加强对不同学科专业师资队伍建设的分类指导，在重点培育的同时加大对基础和薄弱学科队伍建设的支持力度。

2. 加大引进人才力度，汇聚高端领军人才。依托国家“千人计划”、教育部“长江学者奖励计划”、江苏省创新创业人才引进计划、江苏省特聘教授计划等高层次人才引进计划，拓宽引进渠道，加大海外高层次人才引进力度。同时探索新的培养模式，加大高层次人才培养力度。“十二五”时期，力争在院士、“千人计划”等重点人才工程建设项目上有所突破。

3. 顺应人才国际化趋势，加大外国专家引进力度。继续实施高层次海外引智计划，大力引进海外优秀人才和团队，增强师资队伍的国际竞争力

4. 加大专项资金投入力度，完善高层次人才引进的政策。对于引进的高层次优秀人才，学校积极探索实行年薪制或协议工资制，提高引进人才的工作积极性和工作成效。同时以现有政策

为基础，结合人才引进过程中出现的新情况、新问题，进一步完善引进人才的相关制度，使得引进人才在生态环境有充分保障的前提下开展工作。

（四）搭建平台，提升师资队伍整体水平

1. 加速高水平学术带头人队伍建设。借助“国家杰出青年科学基金”、省“333工程”、校“拔尖人才基金”等人才培养项目，对学校重点学科领域具有发展潜力的优秀学术骨干进行专项配套、重点支持，加速培养造就一批优秀学术带头人。“十二五”时期，力争在引进和培养“长江学者”、“国家杰出青年基金”入选者等方面有突破。

2. 大力推进创新团队建设。打破原来的部门和学院人才布局模式，整合资源，科学论证，组建和汇聚创新团队。完善创新团队和优秀教学团队建设的管理办法，鼓励团队协作，探索有利于团队建设和发展的管理运行机制和分配制度。优化资源配置，加强新兴学科、交叉学科和国家级教学团队的重点扶持力度。以创新平台和优势学科建设为契机，探索和建立一批以学术带头人核心，凝练学科方向、汇聚学科队伍、多学科交叉集成的教学、科研团队。

3. 加强补充型师资的引进。大力实施“博士引进计划”，力争每年引进具有国内名校或海外学术背景博士学位的骨干型人才100名，对不同学科和专业进行分类指导，从师资队伍整体梯队的结构出发，适当补充梯队骨干成员，保证梯队成员在年龄、学历、职务等方面的合理衔接。

（五）实施青年教师成长计划，加强师资后备队伍建设

根据学科（专业）发展需求和教师自身发展需要，实施“青年教师成长计划”，建立校院两级培训管理体制，完善培养机制，

重点提升青年教师的核心竞争力，确保所有青年教师融入学术团队和教学团队。

1. 实施“青年教师博士进修计划”。坚持“按需培养、保证重点、学用一致、注重效益”的原则，继续支持和鼓励青年教师攻读海内外重点名牌高校博士学位，加强师资队伍博士化建设，重点提高国家、省、校三级重点学科及高水平师资紧缺学科在职青年教师的学历学位层次。

2. 实施“青年教师出国进修计划”。加大人才的国际交流范围、层次和力度，力争使学校中青年学术骨干都具有三个月以上国外研修的经历，提升人才与国际接轨的能力。鼓励教师申报国家留学奖学金、江苏省政府留学奖学金和江苏省青年骨干教师境外研修计划等项目；学校设立专项经费，建立“学校公派”制度，每年资助一批优秀教师出国进修；资助中青年学科学术带头人参加重要的国际学术会议。

3. 实施“青年教师顶岗实践计划”。加强工程类专业青年教师实践环节的培养，鼓励教师到企业挂职锻炼、合作研究或承担科研开发任务，优先聘任有企业工作经历的教师，同时加强临床医学、师范教育等其他应用型专业教师的实践环节的培养，提高青年教师实践教学和科技创新能力。

4. 完善“青年教师导师制”。充分发挥学校老一辈学科学术带头人的影响和导向功能，发挥优秀教师的传、帮、带作用。学校制定“青年教师导师制”的政策文件，明确培养对象、培养内容、考核标准和导师待遇等内容，帮助青年教师特别是刚参加工作的年轻教师能够顺利完成角色转变，根据自身的特点和岗位要求尽快融入相应的教学、科研团队，提高教学技能和业务水平。

（六）完善柔性引进人才机制，拓展师资队伍建设渠道

1. 继续推行和完善柔性引进人才机制。坚持“不求所有，但求所用”的原则，进一步完善《南通大学柔性引进高层次人才暂行办法》。将“柔性”引进工作制度化，以“特聘教授”、“客座教授”、“兼职教授”等多种形式，聘用海内外知名专家和学者。实施“特聘教授”、“客座教授”和“兼职教授”分类管理，明确柔性引进高层次人才的工作任务和职责，完善柔性引进人才的评价机制，真正使“柔性”引进的教授“为我所用”。

2. 推进产学研合作，实现社会化优质师资资源共享。加大对企业研究生导师队伍的引进与培养力度。以产学研合作为契机，吸纳更多企业和科研院所优秀人才参与教学科研，从企业聘任一批兼职教师充实实践教学师资队伍；让符合要求的科技骨干成为我校人才培养的优质教员、科技攻关的团队成员、学科专业发展的得力参谋。

3. 拓宽师资来源，形成多元化、开放式的师资来源格局。面向社会开放教师职务岗位，主动、积极地招聘企业、科研院所和政府机关等部门具有较高学术造诣、又有丰富实践经验的、符合高等学校教师任职资格条件的各类高层次人才，提供兼职的教师岗位，并不断探索师资队伍的管理模式。

（七）深化改革，创新师资队伍建设工作机制

将促进人才工作与学校发展需要相适应作为深化师资队伍建设与改革的出发点和落脚点，推动师资队伍建设工作机制的全面创新。

1. 以人为本，深化岗位聘任与管理制度改革。全面实施以岗位责任和岗位聘任为核心的人事管理体制，以学科专业建设为导向分级设置教师岗位，提高岗位设置的科学性和针对性；强化岗位管理，形成人才聘用的择优和淘汰机制；积极探索、逐

步实施对教学科研岗位以及其它岗位的分类、分层次管理，努力做到人事相宜、事职相符；逐步实现由过程管理向目标管理转变。

2. 坚持质量，严格职称晋升与考核制度。完善各类专业技术职称评聘办法，规范职称评审的条件与程序；完善岗位考核机制，建立以业绩为核心，由品德、能力等要素构成的分级分类考核指标体系，简化考核程序，保证考核工作公平公正，实现由年度考核向聘期考核的转变。

3. 激发活力，建立充分体现人才价值的分配机制。充分发挥分配制度的导向作用，坚持“多劳多得，优劳优酬”的原则，分配重实绩、重贡献，向关键岗位和优秀人才倾斜。同时，处理好教学科研的关系，考虑教学或科研单项较强的教师个体的实际情况，调动各类人员的工作积极性。

4. 动态管理，健全专家人才积累机制。建立开放、系统、动态的人才发掘与跟踪服务系统，整合和利用各种信息资源，收集与我校学科发展相关的各类重点人才信息，充分发挥人才发掘与遴选、对外宣传、专家咨询、国际交流等多方面的功能。

四、“十二五”时期师资队伍建设计划的保障措施

（一）健全师资队伍建设工作领导机制。

建立党委领导，行政负责，相关部门统筹协调、各司其责、密切配合的人才工作与师资队伍工作协调机制。

（二）健全师资队伍建设规划体系

各学院需根据学校事业发展规划和师资队伍建设计划，结合自身特点，制定符合各学院发展的师资队伍建设计划并积极落实。

（三）实施师资队伍建设保障优先

围绕人才引进与培养，统筹考虑经费、场地和设备等各类资源的使用，确保师资队伍建设经费到位，努力改善广大教师的工作和生活条件。

南通大学文件

通大〔2011〕28号

关于印发《关于进一步加强青年教师培养工作的 实施意见（试行）》的通知

各学院（系、室、所）、部门、群团组织、直属单位：

《关于进一步加强青年教师培养工作的实施意见（试行）》
经校长办公会议讨论通过，现印发给你们，请遵照执行。

关于进一步加强青年教师培养工作的实施意见（试行）

为进一步贯彻师资工作会议精神，落实执行南通大学师资队伍建设的“十二五”发展规划，加强青年教师培养，全面提升青年教师的思想品德、业务水平和创新能力，就加强青年教师培养工作提出本实施意见。

一、切实加强青年教师师德师风建设

教师是立校之本，师德是教育之魂。良好的师德师风与学术道德是开展教书育人活动的前提与基础。各学院应采取多种措施加强师德师风建设，帮助青年教师提高思想觉悟和政治理论水平，培养青年教师的爱岗敬业和团队合作精神，引导青年教师树立大局观念、严守学术道德规范。学校进一步完善师德师风及学术道德考核制度，将青年教师师德和学术道德考核结果作为专业技术资格晋升和职务评聘的必要条件，在专业技术职务评聘、进修等方面实行“师德考核一票否决制”。

二、启动青年教师成长计划，提升青年教师基本业务能力

（一）健全教师培训制度。学校积极开展新教师岗前培训，帮助来校工作的新教师熟悉工作环境、适应工作要求，为他们提升教学科研能力、合理规划职业生涯创造条件；学校通过系列讲座、课程进修，以及短期培训等方式开展对在职教师的继续教育，加强对在职青年教师进行岗位培训。各学院应结合实际情况积极组织多种形式的培训活动，帮助青年教师成长。

（二）实施青年教师培养导师制。充分发挥中老年教师传、帮、带作用，学院为符合条件的青年教师配备教学及科研指导教师，帮助青年教师过好教学关、科研关，切实提高青年基本业务

能力。学校出台相关政策，明确导师制培养的目标与要求、导师的选拔与待遇等问题，具体办法见附件（《南通大学青年教师培养导师制实施办法（试行）》）。

（三）鼓励青年教师积极开展教学改革实践。学校鼓励青年教师积极参与课程建设、教材建设、专业建设、实验室建设等教学质量工程建设工作；鼓励青年教师积极申报各级各类教学研究课题，结合实际开展教学研究与教学改革实践；通过开设公开课，开展课堂教学竞赛、教学观摩或教学经验交流等活动，不断提高青年教师的教学水平和教育质量。

（四）鼓励青年教师积极开展科学研究工作。各学院要结合学科专业发展目标，建立健全青年教师科研素质培养的长效机制，帮助青年教师明确研究方向，树立学术道德，提高科研能力，积极主动参与科学研究工作。学校鼓励青年教师通过严谨治学，在学科建设、专业建设、科学研究等方面脱颖而出。

（五）实施青年教师顶岗实践计划。加强工程类学科专业青年教师的实践环节的培养，将企业工作经历、工程项目设计、产学合作和技术服务等方面的要求逐步纳入工程类学科专业教师的职务聘任及考核的要求；逐步推进对临床医学、师范教育及其他应用型学科专业教师的实践环节的培训。提高青年教师实践教学和科技创新能力。

三、实施青年教师发展计划，加大对优秀人才的支持力度

（一）加大青年骨干教师的选拔与培养力度。学校根据发展需要，设立校内高层次后备人才专项培养支持计划，选拔优秀青年教师进行专项培养，激励拔尖人才脱颖而出。

（二）发挥学校博士启动基金作用，促进青年教师科技创新能力提升。鼓励学院给予配套经费，为申报国家级科研项目做好

准备。

（三）发挥专业技术职务聘任的杠杆作用，对培养期内科研业绩突出的青年教师晋升高一级职称，指标单列，择优聘任。

（四）鼓励教师短期出国交流。出国（境）期限在6个月及以内的人员享受在岗人员的全部待遇；出国（境）期限超过6个月但在一年内回校工作的人员，前6个月享受在岗人员的全部待遇，后6个月校内岗位业绩津贴由学校暂存，待按期返校工作后补发。如回国后违约的，发放的待遇计入其违约赔偿金中。

（五）鼓励教师攻读博士学位。教师在国内攻读博士学位，在规定的学制期间，正常发放校内岗位津贴预发部分，毕业后违约的，发放的待遇计入其违约赔偿金中；教师赴国外攻读博士学位，按月预发的校内岗位业绩津贴暂存学校，余下部分按月发放，作为生活津贴，取得博士学位按期返校工作后，暂存学校的学校校内岗位业绩津贴予以补发，回国后违约的，发放的待遇计入其违约赔偿金中。

四、各学院应根据青年教师特点和队伍现状制订具体的实施与考核细则，确保将青年教师培养工作落到实处，取得实效。青年教师培养工作的落实情况及培养效果纳入学校目标管理考核。

五、本实施意见自公布之日起施行，由学校人事处（教师培训中心）负责解释。

附件：南通大学青年教师培养导师制实施办法（试行）

主题词：青年教师培养 实施意见 通知

（共印5份）

附件：

南通大学青年教师培养导师制实施办法（试行）

为帮助青年教师尽快适应高等学校的教育教学和科研工作，充分发挥学术造诣深厚、教学经验丰富的优秀教师（以下简称导师）的传、帮、带作用，进一步加强青年教师基本业务能力培养，制定本实施办法。

一、实施对象

35周岁及以下的青年教师，有下列情况之一者，必须配备指导教师进行专门培养，必要时可单独配备科研指导教师。

1. 新招聘录用或调入学校在教师岗位上工作，从事教学科研工作的新教师；
2. 从事高校教师工作不满2年的新调入或从其他岗位转入人员；
3. 根据实际情况，学校或学院认为需要配备指导教师的青年教师。

二、导师的选拔及职责

1. 青年教师的导师，应当在教学和科研第一线工作多年、具有副教授（或副高级）以上专业技术职务，教学经验丰富、教学效果良好、科研业绩突出，热爱教育事业，工作认真负责，师德高尚，治学严谨。

2. 导师人选由系（教研室）提出，各学院党政联席会确定，在征得导师本人同意后，由学院聘请，报教师培训中心备案。

3. 为保证青年教师的培养质量，每名导师原则上每年指导青年教师限1名。

4. 导师的职责:

(1) 制订青年教师的培养方案, 指导青年教师规划职业生涯。

(2) 指导青年教师过好教学关, 提高课堂教学质量。具体包括: 指导青年教师开展跟班听课及助理教学(包括: 批改作业、指导实验、辅导、答疑、考试命题及阅卷等)、见习学生实习与毕业论文(设计)等工作, 帮助青年教师熟悉人才培养环节、建立教学规范; 指导青年教师对拟任教的课程进行试备课、撰写讲课提纲和教案, 在此基础上, 指导青年教师进行试教, 帮助青年教师把握教学内容、提高教学的技能技巧; 指导青年教师开展教学研究、参与教学质量工程建设。

(3) 指导青年教师过好科研关, 提高学术研究能力与水平。具体包括: 传授科研学术心得; 指导青年教师确定研究方向, 指导和协助申报科研项目(课题); 指导开展科研工作、学术交流、撰写论文、申报奖项等。

(4) 指导青年教师加强师德修养, 关心青年教师的工作、生活及身心健康。

(5) 评价青年教师教学科研业务能力, 填写《南通大学青年教师业务考核本》。

三、实施要求

1. 青年教师接受导师指导培养的时间一般为 2-3 年。

2. 被培养的青年教師应达到下列基本要求:

(1) 形成明确的职业生涯规划;

(2) 跟随导师完成至少 1 门完整课程的跟班听课与教学助理工作, 参与学生毕业论文(设计)与实习的指导工作, 熟悉教学工作的基本环节与教学规范;

(3) 在导师的指导下，完成至少 1 门完整课程的备课与试教工作，具备该课程的独立授课能力；

(4) 在学校认定的三级期刊以上学术杂志发表至少 1 篇学术论文（或教学论文），或主持 1 项校级以上教学、科研项目，或作为主要成员参加 1 项市厅级以上教学、科研项目；各学院应根据本学科具体情况及特点适度提高此项要求；

(5) 完成学院、导师规定的其它课程学习、专业实践或科研任务；在导师的指导下，选修学校组织的继续教育；

(6) 通过学院组织的教学、科研考核。

3. 青年教师须认真填写《南通大学青年教师成长记录本》。

4. 青年教师经考核合格后，才能承担学校普通本科生课程和研究生课程的主讲任务。

5. 未接受导师指导或考核不合格的青年教師不能申报高一级专业技术职务。

四、考核管理

1. 青年教师经导师指导培养结束后，由学院通过试讲、考查青年教师教学科研业绩、查看《青年教师成长记录本》和《青年教师业务考核本》等方式对青年教师的教学科研业务能力进行考核。

2. 考核分为优秀、合格和不合格三个等级，优秀比例控制在 20% 以内。学校组织相关部门及专家对考核优秀成绩进行审核。

3. 各学院应根据上述原则，细化考核方案，并报考核方案与考核结果到教师培训中心备案。

4. 各学院应高度重视青年教师培养工作，并把青年教师培养导师制度作为教师队伍建设、学术梯队建设的重要组成部分。

学院应根据本实施办法结合学院实际进一步细化导师职责与青年教师培养要求，为每一位青年教师制订详细的培养方案。

5. 学校根据考核结果，按每人每年优秀 1500 元、合格 1000 元的标准发放教师指导费。