

华南理工大学文件

华南工人〔2016〕41号

关于印发《华南理工大学第五期 “兴华人才工程”团队建设实施办法》 等3个文件的通知

各学院，校直属各单位，机关各部门：

经学校研究，决定实施学校第五期“兴华人才工程”团队和公共教学团队建设，现将《华南理工大学第五期“兴华人才工程”团队建设实施办法》《华南理工大学第五期“兴华人才工程”公共教学团队建设实施办法》和《华南理工大学第五期“兴华人才工程”考核评价办法》予以印发，请遵照执行。

华南理工大学

2016年8月31日

华南理工大学第五期“兴华人才工程” 团队建设实施办法

第一章 总则

第一条 学校“兴华人才工程”自 2000 年以来经过四个聘期的建设与发展,大大提升了教师队伍的联合攻坚能力与协同创新能力,促进了学校教学科研、学科建设、队伍建设等各项事业的全面发展。“兴华人才工程”以团队为载体,将学校厚德尚学、自强不息、务实创新、追求卓越的精神不断发扬,逐步形成了以团队为表现形式的基层学术组织,已成为学校重要的办学特色之一。

第二条 为实现学校建成国内一流、世界知名的高水平研究型大学的目标,推进一流大学、一流学科建设,突出人才培养的核心地位,聚焦国家与地方重大战略需求,秉承共同的使命与愿景,以学科建设为龙头,以教师队伍建设为核心,以团队建设为依托,凝练方向、集成创新、协作共进、青蓝相继,强化人才的基础性作用,培养具有国家使命感、社会责任心、创新精神和实践能力的优秀人才,引育一批一流科学家、学科领军人物和创新团队,产出一批重大标志性成果,造就有理想信念、有道德情操、有扎实知识、有仁爱之心的优秀教师队伍,全方位推动学校人才培养、科学研究、学科建设、队伍建设和社会服务等各项事业发展,为国家和地方经济发展提供支撑和动力,学校决定继续实施第五期“兴华人才工程”

团队建设。为规范做好有关工作，特制定本实施办法。

第三条 第五期“兴华人才工程”团队（以下简称“团队”）建设坚持“全面推进、突出重点，分类建设、分级管理，目标导向、竞争上岗，合约管理、奖罚分明”的原则，学校统筹配套政策资源，相关职能部门及学院共同支持。

（一）全面推进 突出重点

坚持教学为基、科研为要、学科引领的原则，组建具有共同目标与愿景的基层学术组织，引导教师队伍立德修身、教书育人、科技创新、追求卓越，造就一批教育家、科学家。同时对接国家和地方重大战略需求，争取建设一批具备冲击国家创新群体、科技部创新团队、教育部创新团队、广东省自然科学基金研究团队或从事重大科技成果转化的创新团队。

（二）分类建设 分级管理

团队根据建设目标层次不同分为校级团队和院级团队。校级团队由学校与学院共同管理，院级团队由学院自主管理。考虑到学科间的差异性，工科学院须建立实质性团队，文理医科学院可根据学科特点自主决定本学院队伍管理模式。各学院须根据学校文件精神结合学院实际情况制订符合本学院教师队伍建设与管理办法。

（三）目标导向 竞争上岗

学校分层设定不同的任务目标，进行校级团队招标，引导学院和校级团队围绕任务目标组建一支结构和梯队合理的队伍，加强合作、协同增效。实行竞争上岗机制，确保将师德高尚、具备组织协

调与管理能力和突出学术水平的人才选拔到团队负责人岗位上来，确保将德才兼备的优秀人才选拔到团队内部各级岗位上来。

（四）合约管理 奖罚分明

学校对学院和校级团队、学院对院级团队和未进团队个人、团队对其成员均实行合约管理。根据合同进行考核评价，依据考核评价结果进行奖惩，对完成目标任务的予以绩效奖励，未完成目标任务的予以惩罚，真正做到优劳优酬，奖罚分明。

第四条 团队聘期为4年，自2016年3月至2020年2月，其中2016年3月至2018年2月为上半期。

第二章 团队类型及目标任务

第五条 校级团队分为A、B两类，院级团队为C类团队。A、B两类团队根据学科性质不同分为理工基础类、理工应用类、医学类、经管类、人文社科类。学校鼓励组建学科交叉团队。公共教学团队建设见《华南理工大学第五期“兴华人才工程”公共教学团队建设实施办法》。

第六条 团队须将人才培养作为首要任务，高度重视、躬行践履立学为基和教书育人的使命和责任，有明确的措施和方法，扎根教学、立德树人、赢得社会赞誉和口碑，争取成为培养具有国家使命感和社会责任心的、有创新精神和实践能力的复合型人才的战斗堡垒；同时以校级团队为排头兵，凝练学科方向，从事开创性与探

索性研究、基础性与前瞻性研究、自然与社会科学交叉性研究，有明确的技术路线，争取成为突破关键技术与集成创新或产生效益的创新群体，形成优秀人才的团队效应与当量效应，提升队伍的整体能力和竞争实力，推进一流大学与一流学科建设。

第七条 A 类团队

聘期内须致力于人才培养并取得丰富的教学成果和人才培养业绩，在科学研究方面解决国家重大战略需求、国际科技前沿热点、重要科研领域的问题，取得行业认可的、原创性的、突破性的成果。

以工为主的理工基础类、理工应用类引育国家级标志性或海内外行业认可的同等水平的高层次人才 1 名和青年人才 3 名，或高层次人才 2 名；非以工为主的理工基础类、医学类引育国家级标志性或海内外行业认可的同等水平的高层次人才 1 名和青年人才 2 名，或高层次人才 2 名；经管类、人文社科类引育国家标志性或海内外行业认可的同等水平的高层次人才 1 名或青年人才 2 名，并完成下列任务之一：

1. 完成下列任务中 1 项：①获批国家创新群体；②获得国家三大奖一等奖 1 项；③在 Nature、Science、Cell、Plos 发表第一作者或通讯作者论文 1 篇；④获批国家级科研机构（平台）或国家高端智库（担任负责人，下同）。

2. 完成下列任务中 2 项：①获批科技部创新团队或教育部创新团队；②理工类（含理工基础类和理工应用类，下同）、医学类获得国家三大奖二等奖 1 项或国家专利金奖，经管类、人文社科类

获得国家社科基金优秀成果奖一等奖或高等学校科学研究优秀成果奖一等奖 1 项；③人均到校经费理工类 400 万元、医学类 300 万元、经管类 80 万元、人文社科类 60 万元；④理工类、医学类承担国家重大项目 1 项，且人均到校经费理工类 300 万元以上、医学类 200 万元以上，经管类、人文社科类承担教育部重大课题攻关项目 1 项或国家社科基金重大项目 1 项或国家社科基金成果文库项目 1 项或国家社科基金项目 4 项，且人均到校经费经管类 60 万元、人文社科类 50 万元；⑤承担重大工程 2 项；⑥三大索引或 CSSCI 论文人均数理工基础类和医学类 20 篇、理工应用类 15 篇且人均到校经费 200 万元、经管类和人文社科类 10 篇，其中理工类、医学类 A 类论文须占论文总要求的 15%，经管类、人文社科类 B 类以上论文须占论文总要求的 20%（其中决策咨询成果按照学校有关规定认定，下同）；⑦理工类、医学类在 Nature、Science、Cell、Plos 子刊发表第一或通讯作者论文 3 篇，经管类、人文社科类在中国社会科学发表第一作者或通讯作者论文 2 篇或本领域 A+ 期刊 5 篇；⑧从事科技成果转化产生经济效益 5000 万（需有第三方机构认定证明，下同）。

3. 完成下列任务中 3 项：①获得国家级规划教材 1 本（种），或获得国家级教学成果奖 1 项，或获得国家级“深改工程项目” 1 项；②获批部省级科研机构（平台）；③理工类、医学类获得部省级三大奖一等奖 1 项或国家专利优秀奖、优秀工程勘察设计金奖或具备国家奖推荐资格的国家级行业协会奖 1 项，经管类、人文社科

类获得国家社科基金优秀成果奖二等奖或高等学校科学研究优秀成果奖二等奖或其他部省级哲学社会科学优秀成果奖一等奖 1 项；④人均到校经费理工类 250 万元、医学类 200 万元、经管类 60 万元、人文社科类 50 万元；⑤理工类、医学类、经管类承担国家重大项目 1 项或国家重点项目 3 项，且人均到校经费理工类 200 万元、医学类 150 万元、经管类 50 万元，经管类、人文社科类承担国家社科基金重点项目 1 项或国家社科基金项目 2 项或教育部人文社科项目 3 项或广东省社科基金项目（不含共建或不资助，下同）4 项，且人均到校经费经管类 50 万元、人文社科类 40 万元；⑥承担重大工程 1 项；⑦三大索引或 CSSCI 论文人均数理工基础类和医学类 15 篇、理工应用类 10 篇且人均到校经费 150 万元、经管类和人文社科类 8 篇，其中理工类和医学类 A 类论文须占论文总要求的 15%，经管类和人文社科类 B 类以上论文须占论文总要求的 20%；⑧理工类、医学类在 Nature、Science、Cell、Plos 子刊发表第一或通讯作者论文 2 篇，经管类、人文社科类在中国社会科学发表第一作者或通讯作者论文 1 篇或本领域 A+ 期刊 3 篇；⑨从事科技成果转化产生经济效益 3000 万元。

团队教学科研和任务清晰，指标须定量与定性相结合，一般性描述与发展性描述相结合，具有可行性、可考核性，经学校专家组论证各项任务目标具备实现的可能性。

第八条 B 类团队

聘期内须致力于人才培养并取得较为丰富的教学成果和人才

培养业绩，在科学研究方面解决地方重大战略需求、国内科技前沿热点、重点科研领域的问题，取得行业认可的重要成果。

以工为主的理工基础类、理工应用类引育国家级标志性或海内外行业认可的同等水平的青年人才 3 名，或高层次人才 1 名；非以工为主的理工基础类、医学类引育国家级标志性或海内外行业认可的同等水平的青年人才 2 名或高层次人才 1 名；经管类、人文社科类引育国家标志性或海内外行业认可的同等水平的青年人才及以上人才 1 名，并完成下列任务之一：

1. 完成下列目标任务 1 项以上：①获批科技部创新团队或教育部创新团队；②理工类、医学类获得国家三大奖二等奖 1 项或国家专利金奖，经管类、人文社科类获得国家社科基金优秀成果奖一等奖或高等学校优秀成果奖一等奖 1 项；③理工类、医学类在 Nature、Science、Cell、Plos 子刊发表第一或通讯作者论文 3 篇，经管类、人文社科类在中国社会科学发表第一作者或通讯作者论文 2 篇或本领域 A+ 期刊 5 篇。

2. 完成下列目标任务 2 项：①获批省级创新团队；②获批部省级科研机构（平台）；③理工类、医学类获得部省级三大奖一等奖 1 项或国家专利优秀奖、优秀工程勘察设计金奖或具备国家奖推荐资格的国家级行业协会奖 1 项，经管类、人文社科类获得国家社科基金优秀成果奖二等奖或高等学校科学研究优秀成果奖二等奖或其他部省级哲学社会科学优秀成果奖一等奖 1 项；④人均到校经费理工类 250 万元、医学类 200 万元、经管类 60 万元、人文社科

类 50 万元；⑤理工类、医学类、经管类承担国家重大项目 1 项或国家重点项目 3 项，且人均到校经费理工类 200 万元、医学类 150 万元、经管类 50 万元，经管类、人文社科类承担国家社科基金重点项目 1 项或国家社科基金项目 2 项或教育部人文社科项目 3 项或广东省社科基金项目（不含共建或不资助，下同）4 项，且人均到校经费经管类 50 万元、人文社科类 40 万元；⑥承担重大工程 1 项；⑦三大索引或 CSSCI 论文人均数理工基础类和医学类 15 篇、理工应用类 10 篇且人均到校经费 150 万元、经管类和人文社科类 8 篇，其中理工类、医学类 A 类论文须占论文总要求的 15%，经管类和人文社科类 B 类以上论文须占论文总要求的 20%；⑧理工类、医学类在 Nature、Science、Cell、Plos 子刊发表第一或通讯作者论文 2 篇，经管类、人文社科类在中国社会科学发表第一作者或通讯作者论文 1 篇或本领域 A+ 期刊 3 篇；⑨从事科技成果转化产生经济效益 3000 万元。

3. 完成下列目标任务 3 项：①获得国家级规划教材 1 本（种），或获得国家级教学成果奖 1 项，或获得国家级“深改工程项目”1 项；②理工类、医学类获得部省级三大奖二等奖 1 项或优秀工程勘察设计银奖、国家级行业协会奖 1 项，经管类、人文社科类获得省级哲学社会科学优秀成果二等奖 1 项；③人均到校经费理工类 200 万元、医学类 150 万元、经管类 50 万元、人文社科类 40 万元；④理工类、医学类、经管类承担国家重大项目 1 项，或承担国家重点项目 2 项且人均到校经费理工类 120 万元、医学类 100 万元、经管

类 30 万元，经管类、人文社科类承担国家社科基金重点项目 1 项，或承担国家社科基金项目 1 项或教育部人文社科 2 项或广东省社科基金项目（不含共建）3 项且人均到校经费经管类 30 万元、人文社科类 20 万元；⑤三大索引或 CSSCI 论文人均数理工类、医学类 12 篇、理工应用类 8 篇且人均到校经费 120 万元、人文社科类 6 篇，其中理工类、医学类团队 A 类论文须占论文总要求的 15%，经管类、人文社科类 B 类以上论文须占论文总要求的 20%；⑥理工类、医学类在 Nature、Science、Cell、Plos 子刊发表第一或通讯作者论文 1 篇，经管类、人文社科类在本领域 A+ 期刊发表第一或通讯作者论文 2 篇；⑦从事科技成果转化产生经济效益 1500 万元。

团队教学科研和任务清晰指标须定量与定性相结合，一般性描述与发展性描述相结合，具有可行性、可考核性，经学校专家组论证各项任务目标具备实现的可能性。

第九条 C 类团队

聘期内以保障学校教学科研工作正常开展和促进学科发展为目标，学院根据自身实际与发展定位，凝练学科方向，确定 C 类团队目标任务。聘期任务清晰，指标须定量与定性相结合，一般性描述与发展性描述相结合，具有可行性、可考核性，经学院专家组论证各项任务目标具备实现的可能性。

第十条 上述三类团队均须承担学校和学院安排的本科生、研究生理论和实验课教学任务，其中，60 周岁以下的教授、副教授原则上每学年讲授一门课程或授课不少于 32 学时或承担教学任务

不少于 64 个标准学时，同时还须完成学校和学院安排的毕业论文设计、实践项目等其他教学任务。

第三章 团队设岗及申报条件

第十一条 团队可设置一至四个等级岗位，其中一级岗位为团队负责人岗位，下设二级岗位为学术方向负责人岗位，每一个学术方向下可设置三级和四级岗位，另可设置博士后岗位。校级团队、学院也可根据自身实际情况自主设置团队内部岗位。

第十二条 A 类团队申报条件

1. 研究方向集中、明确，已取得的研究成果具有创新性和科学价值；拟开展的研究工作具有重要意义且具有创新性构思及可行的研究方案。

2. 团队负责人原则上应为二级以上（含二级）在职教授，原则上年龄不大于 58 周岁（在职院士不受年龄限制），具有很高的学术造诣和学术影响力，师德高尚、治学严谨，具有很好的组织协调能力与合作精神，在团队中有很强的凝聚作用，具有把握研究方向、凝练重大科学问题和国家发展重大战略问题的组织协调能力、培养中青年学术带头人的能力以及在团队中的凝聚力，近五年主持过国家级重大或重点项目。

3. 团队成员一般为本校教学科研人员和工程技术人员，具有较高学术水平和开展创新研究的能力，且团队内部形成专业结构和

年龄结构合理的人才梯队，其中，团队核心成员不少于5人。

4. 鼓励已具备一定基础的团队，如基金委创新群体、教育部创新团队、科技部创新团队、广东省创新团队，在本团队基础上，进一步明确发展思路和发展目标，与校内外其他单位协同创新，提出更高的建设目标。

第十三条 B类团队申报条件:

1. 研究方向集中，已取得的研究成果具有一定的创新性和科学价值；拟开展的研究工作具有意义且具有一定的创新性构思及可行的研究方案。

2. 团队负责人原则上应为三级以上（含三级）在职教授，原则上年龄不大于58周岁（在职院士不受年龄限制），具有较高的学术造诣和学术影响力，师德高尚、治学严谨，具有较好的组织协调能力与合作精神，在团队中有较强的凝聚作用，近五年主持过国家级重点项目。

3. 团队成员一般为本校教学科研人员和工程技术人员，具有一定学术水平和开展创新研究的能力，且团队内部形成专业结构和年龄结构合理的人才梯队，其中，团队核心成员不少于5人。

4. 鼓励已具备一定基础的团队，在本团队基础上，进一步明确发展思路和发展目标，与校内外其他单位协同创新，提出更高的建设目标。

第十四条 C类团队申报条件:

1. 研究方向集中，已取得较好的研究成果，拟开展的研究工

作具有一定意义和可行性。

2. 团队负责人原则上应具有正高专业技术职务，原则上年龄不大于 58 周岁，具有一定的学术造诣和学术影响力，师德高尚、治学严谨，具有一定的组织协调能力与合作精神，在团队中有凝聚作用，近五年主持过省部级项目。

第四章 岗位津贴和绩效奖励

第十五条 团队组建时，根据专业技术职务岗位等级情况，A、B、C 类团队岗位津贴分别按照 1.4、1.2、1.0 权重系数包干；工科为主学院的 C 类团队、文理科学院和医学院岗位津贴按照 1.0 权重系数包干，工科为主学院的未进团队岗位津贴按照 0.9 权重系数包干。

第十六条 团队成员和未进团队人员岗位津贴保障线原则上不低于个人相应专业技术职务岗位等级包干标准的 70%，学院和团队根据自身实际、任务导向、内部设岗等情况，可自主进行分配，用活岗位津贴。

第十七条 对考核评价结果为合格及以上的，予以绩效奖励。绩效奖励视学校财力状况，分别按照优秀、合格确定人均奖励标准，按照人均奖励标准和人数包干，由学院和校级团队视业绩贡献进行自主分配，多劳多得，优劳优酬。

第十八条 因专业技术职务晋升、岗位晋级岗位津贴标准发生

变动的，从晋升晋级的下一个月起，增加部分包干到学院或校级团队。

第十九条 学校招收的 I、II 类博士后和部分 III 类博士后可根据工作需要申请加入团队，其薪酬待遇除执行协议标准外，还可享受“兴华人才工程”岗位津贴，根据加入团队的博士后人数按照 2 万元/人·年标准包干。团队考核时，除教学任务外，人均科研任务博士后按照 0.5 系数折算。

第五章 团队调整

第二十条 团队调整原则上在聘期中期进行，其中团队成员人员变动超过 30% 或团队负责人更换的，须按新申报团队进行评审。

第二十一条 新进校人员根据学院和学科建设需要，经个人申请、单位和团队负责人推荐和学校批准后，可随时加入到团队中，加入团队的人员原则上 2 年后才能申请调离团队。

第六章 政策支持及附则

第二十二条 学校支持校级团队积极探索和构建有利于创新的新模式与新机制，在以下方面给予支持：

1. 在人员聘用、考核评价、津贴与绩效奖励分配、招生及国际合作与交流等方面，赋予相对自主权；
2. 在专业技术职务晋升、优秀人才计划、公派出国学习和交

流等方面给予支持;

3. 在组织申报国家或省部级群体、团队、项目等重点任务时优先支持。

第二十三条 经学校批准实行教师人事管理制度改革试点的人才特区，由学院另行制定相应管理办法报学校审批后执行。

第二十四条 本办法涉及级别及数量，未作说明的，均包含本数及以上。

第二十五条 本办法由人事处负责解释，自颁布之日起实施。

华南理工大学第五期“兴华人才工程” 公共教学团队建设实施办法

第一章 总则

第一条 为推进学校国内一流、世界知名的高水平研究型大学建设，全面提高学校人才培养质量，深化“兴华人才工程”公共教学团队（以下简称“公共教学团队”）建设模式改革，建设一批教学水平高、教学成果显著的教学团队，特制定本实施办法。

第二条 承担公共基础课和覆盖面广的专业基础课程的教师须组建公共教学团队。

第三条 公共教学团队聘期为4年，自2016年3月至2020年2月，其中2016年3月至2018年2月为上半期。

第二章 团队类型及目标任务

第四条 公共教学团队均按校级团队类型进行建设，根据团队聘期实际完成任务的考核情况分为一级、二级、三级三个等级。

第五条 一级团队聘期内须完成以下任务：

1. 人均实际教学学时数12/周；
2. 教学效果优秀（在所有公共教学团队综合评价排名前30%）。

3. 在教学研究与改革方面取得重大成果，新增一定数量的国家级教学成果（含荣誉称号、教材、课程、基地、教学成果奖、指导学生竞赛项目获奖等）；

4. 保证所负责课程教学工作正常开展，并满足学校发展需要；

5. 形成良好的团队结构。

第六条 二级团队聘期内须完成以下任务：

1. 人均实际教学学时数 11/周；

2. 教学效果良好以上（在所有公共教学团队综合评价排名前 50%）；

3. 在教学研究与改革方面取得显著成效，新增一定数量的省级教学成果（含荣誉称号、教材、课程、基地和教学成果奖、指导学生竞赛项目获奖等）；

4. 保证所负责课程教学工作正常开展，并能满足学校发展需要；

5. 形成良好的团队结构。

第七条 三级团队聘期内须完成以下任务：

1. 人均完成实际教学学时数 9/周；

2. 教学效果合格以上；

3. 保证所负责课程教学工作正常开展，并满足学校发展需要；

4. 具备满足教学工作需要的教师数量。

第三章 团队设岗及申报条件

第八条 公共教学团队成员不得少于5人，且须取得教师资格证。团队可设置一至四个级别岗位，其中一级岗位为团队负责人岗位，下设二级、三级和四级岗位，分别为责任教授、主讲教师和骨干教师岗位，另外可设置博士后岗位。

第九条 公共教学团队须承担一定规模的全校性本科生或研究生公共课、基础课（含专业基础课），并经教务处或研究生院与人事处审核同意，报学校批准。公共教学团队须在课程建设、队伍建设及教学内容、教学方法和手段，尤其在教学质量的提高等方面有明确的目标与任务，并有得力的措施保证完成任务。

第十条 申报公共教学团队负责人须满足以下条件：

1. 距离退休全职在岗工作不少于半个聘期，具有教授专业技术职务，5年以上本科教学或研究生教学经历；
2. 具有丰富的教学、科研经验和较高的学术水平，近年来主持过省部级以上的项目，并在近3年的教学、科研工作中取得较好的科技成果和教学成果，近两次考核结果均为合格以上等级；
3. 熟悉本学科的发展前沿和设岗课程或系列课程所在领域的教学改革趋势，能指导课程体系、教学内容、教学方法和手段的改革，有明确的教学改革和课程建设思路和目标，改革意识强，并已经做出显著成绩；
4. 具备较强的组织管理能力，善于团结他人，曾指导过研究

生或青年教师，成绩突出。

第十一条 申报公共教学团队责任教授须满足以下条件：

1. 具有副教授以上专业技术职务，主讲本科课程或研究生课程3年以上，原则上应主讲过所在设置团队的课程或系列课程中的一门课程；

2. 坚持教学科研相结合，具有丰富的教学、科研经验和较高学术水平，并在近3年的教学、科研工作中取得校级以上科技成果或教学成果，近两次考核结果均为合格以上等级；

3. 熟悉本学科的发展前沿和本课程教学改革的发展趋势，有较强的改革意识，能积极参与教学内容、课程体系、教学方法和手段的改革，有明确的教学改革和课程建设思路和目标，并已做出显著成绩；

4. 具有较强的组织管理能力，善于团结他人，曾指导过研究生或青年教师，成绩突出。

第十二条 申报公共教学团队主讲教师须满足以下条件：

1. 具有硕士以上学位和讲师以上专业技术职务，或副教授专业技术职务，一般应主讲本科课程或研究生课程3年以上；

2. 坚持教学、科研相结合，具有较丰富的教学经验和较高的学术水平，并在近年获得校级科技成果或教学成果，近两次考核结果均为合格以上等级；

3. 熟悉该课程教育改革的发展趋势，有较强的改革意识，能积极参与教学内容、课程体系、教学方法和手段的改革，并已取得

良好效果;

第十三条 申报公共教学团队骨干教师须满足以下条件:

1. 具有讲师以上专业技术职务, 或具有博士学位(个别学科可适当放宽要求);
2. 具有一定的教学经验和学术水平;
3. 熟悉该课程教育改革的发展趋势, 有较强的改革意识, 能积极参与教学内容、课程体系、教学方法和手段的改革。

第十四条 教授、副教授在聘期内指导的大学生创新创业训练项目原则上不得少于1项, 指导的本科生不少于1人。公共教学团队成员必须带领助教尽心尽责完成学生辅导、作业批改、沟通交流、关心关爱等教学任务。

第四章 岗位津贴和绩效奖励

第十五条 公共教学团队组建时, 岗位津贴根据专业技术职务岗位等级情况, 所有公共教学团队岗位津贴均按照 1.1 权重系数包干。

第十六条 公共教学团队成员岗位津贴保障线原则上不低于个人相应专业技术职务岗位等级包干标准的 70%, 团队根据自身实际、任务导向、内部设岗等情况, 自主进行分配, 用活岗位津贴。

第十七条 对聘期考核评价结果为优秀和合格的, 予以绩效奖励。绩效奖励视学校财力状况, 分别按照优秀、合格确定人均奖励

标准，按照人均奖励标准和人数包干，由团队视业绩贡献进行自主分配，多劳多得，优劳优酬。

第十八条 根据考核结果，达到一级和二级目标任务要求的公共教学团队，岗位津贴根据专业技术职务岗位等级分别按照与执行 1.4 和 1.2 权重系数的岗位津贴标准的差额予以补齐。

第十九条 因专业技术职务晋升、岗位晋级，岗位津贴标准发生变动的，从晋升晋级的下一个月起，增加部分包干到公共教学团队。

第二十条 学校招收的 I、II 类博士后可根据工作需要申请加入公共教学团队，其薪酬待遇除执行协议标准外，还可享受“兴华人才工程”岗位津贴，根据加入团队的博士后人数按照 2 万元/人·年标准包干。团队考核时，博士后人数按照 0.5 系数折算。

第五章 团队调整

第二十一条 公共教学团队的解散和增补原则上在聘期中期进行，其中团队成员人员变动超过 30% 或团队负责人更换的，须按新申报团队进行评审。

第二十二条 新进校人员根据学院和学科建设需要，经个人申请、单位和公共教学团队负责人推荐和学校批准后，可随时加入到团队中，加入团队的人员原则上 2 年后才能申请调离团队。

第六章 附则

第二十三条 本办法凡涉及级别及数量，未作说明的，均包含本数及以上。

第二十四条 本办法由教务处、研究生院、人事处负责解释，自颁布之日起实施。

华南理工大学第五期“兴华人才工程”教学科研人员 考核评价实施办法

为贯彻落实中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》和教育部《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》精神，发挥学院和团队在教学科研人员考核评价中的主体作用，坚持德才兼备，注重评能力、实绩与贡献，体现不同类型、岗位与发展阶段的工作特点，根据《华南理工大学第五期“兴华人才工程”团队建设实施办法》和《华南理工大学第五期“兴华人才工程”公共教学团队建设实施办法》(以下简称“团队建设实施办法”)，特制定本办法。

一、指导思想

围绕学校各项事业发展目标和任务，坚持深化改革，建立“学校评价学院、学校和学院共同评价团队、学院和团队共同评价个人”的考核评价机制，以考核评价为手段，为教学科研人员发展提供助推力，营造良好体制机制环境，切实促进学校各项事业再上新台阶。

二、考评原则

师德引领：师德考核评价是教师考核评价的首要内容，强化师德与思想政治素质的监督与考评，建立师德档案，对于师德考评不合格的实行一票否决制。

两级三定：根据考核评价对象不同实行校院两级评价机制，学院须配套出台符合自身实际和发展要求的考核评价办法。考核评价

须有定量性指标，须有发展潜力等定性描述，须加强对考核评价对象的定位性管理。

合约管理：学校根据学科建设、队伍建设、教学科研、社会服务等各项工作正常开展与未来发展需要，学校与学院、校级团队签订合同，学院与院级团队及未进团队个人签订合同，确定任务与目标。

体现差异：学校、学院、团队负责人须根据团队类型、学科特点、教师自身特点确定合同任务与目标，不划定统一标准，体现个性化与差异化，对教学工作安排不服从的实行一票否决制。

分类评价：突出能力和业绩评价，重视解决重大与现实问题，重视社会影响和价值。基础研究以同行学术评价为主，应用研究和技术开发突出市场评价，哲学社会科学强调社会评价。

奖优罚懒：学校在资源配置、绩效奖励等政策层面体现优劳优酬，对未完成的聘期目标任务的学院、团队和个人予以惩罚。

三、考评区间

第五期“兴华人才工程”团队考核评价时间段为 2016 年 3 月至 2020 年 2 月，期间对教学科研人员进行每年的考核评价，其中第一年和第三年结束时考核当年度的业绩，第二年结束时考核前两年的业绩（中期考核），第四年结束时考核前四年的业绩（聘期考核）；学校对学院进行中期和聘期两次考核评价。

四、考评对象

学校考核评价对象为学院、校级团队和公共教学团队，学院考

考核评价对象为院级团队和未进团队个人，团队考核评价对象为团队成员。

五、考评要求

年度考核评价侧重年度工作表现情况，年度考核评价由学院自行组织，结果报备学校；聘期考核评价侧重考核评价聘期任务完成情况，具体要求如下：

（一）师德考核评价

结合团队建设对师德各项二级指标赋予相应权重，由学院领导、教师、学生等多角色、多维度进行综合评价。

（二）学校对学院的考核评价

以学科发展目标，教学科研任务、引才育才为主要指标，参考学院第四期“兴华人才工程”各项主要考核评价指标完成情况，确定学院的第五期“兴华人才工程”聘期任务并签订聘期合同，学校按照合同对学院进行考核评价。

（三）学校对校级团队的考核评价

以校级团队在团队申报时通过的包括教学科研、人才引育等任务指标的项目论证书为依据，以专家评审意见为重要参考，学校与校级团队确定聘期任务并签订聘期合同，学校按照合同对校级团队进行考核评价。

（四）学校对公共教学团队的考核评价

学校与公共教学团队确定聘期任务并签订聘期合同，并按照合同对公共教学团队进行考核评价，结合“团队建设”实施办法，确

定团队达到目标任务等级。

（五）学院对院级团队和未进团队个人的考核评价

学院根据学校确定的任务目标、学院发展定位、承担发展目标和教师自身特点、发展阶段与每位未进团队个人签订个性化差异化的聘用合同，学院根据合同进行考核评价，具体考核评价方式由学院自行决定。

（六）团队对其成员的考核评价

团队根据团队发展目标、承担任务和成员自身特点、发展阶段与每位成员签订个性化差异化的聘用合同，团队根据合同对成员进行考核评价，具体考核评价方式由团队自行决定。

（七）特殊人员的考核评价

1. 试用期内人员参加年度考核评价，只写评语，不确定等次。
2. 在学校工作累计不满全年工作日的一半的（含试用期），不参加年度考核评价。但其中因公伤病假、女性人员产假及哺乳假累计超过半年的，参加年度考核评价，一般确定为合格等次。
3. 派出学习、培训、扶贫或者执行其他任务的人员，除特殊规定外，一般由学校根据其学习、培训或服务单位提供的表现情况进行考核评价，并确定等次。挂职锻炼人员在挂职期间的考核评价，由挂职单位负责，挂职不足半年的，由学校进行考核评价。
4. 涉嫌违法违纪被立案调查尚未结案的，参加年度考核评价，不写评语，不定等次。待问题查清后，没有问题的，按照规定补定年度考核评价等次。

六、考评结果

考核评价结果按照团队类型和未进团队个人分别确定。年度考核（中期考核）评价结果分为合格、基本合格和不合格三个等次；聘期考核评价结果分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等次，其中优秀比例不超过 20%。

七、激励约束

（一）激励

根据聘期考核评价结果，达到 A 类团队目标任务要求的 B、C 类团队，岗位津贴按照与 A 类团队岗位津贴标准之间的差额予以补齐，参与 A 类团队评优；达到 B 类团队目标任务要求的 C 类团队，岗位津贴按照与 B 类团队岗位津贴标准之间的差额予以补齐，参与 B 类团队评优。

学校视财力状况，对中期、聘期考核评价结果为合格的团队和未进团队个人予以绩效奖励，对聘期考核结果为优秀的再给予优秀奖励，具体奖励办法另行制订。

（二）约束

1. 个人年度考核评价为基本合格的，由所在团队和学院进行诫勉谈话，限期改进。

学院聘期考核评价结果为基本合格的，由学校考核评价工作小组根据学院负责人工作汇报情况，提出改进意见；团队聘期考核评价结果为基本合格的，不予发放绩效奖励，分别由学校考核评价工作小组和学院考核评价工作小组根据校级团队负责人和院级团队

负责人工作汇报情况，提出改进意见。个人聘期考核评价为基本合格的，不予发放考核评价奖励，予以降低岗位等级聘用。

2. 个人年度考核评价结果为不合格的，由所在团队和学院进行诫勉谈话，限期改进，或调整岗位。聘期内超过一半的年度考核结果确定为基本合格及以下等次，聘期考核结果一般应确定为不合格等次。连续两年年度考核评价结果为不合格的，予以解聘。

学院聘期考核评价结果为不合格的，将学院考核评价结果上报学校；团队聘期考核评价结果为不合格的，不予发放绩效奖励，团队负责人原则上不能再担任下一聘期团队负责人；个人聘期考核评价结果为不合格的，不予发放考核奖励，予以解聘，或按聘用合同约定处理。

八、组织实施

（一）学校考核评价工作小组

学校成立由人事处、发展规划处、教务处、研究生院、科学技术处、社会科学处、党委组织部、财务处、纪监办公室、校工会及相关学术领域专家组成的考核评价工作小组，负责组织实施对学院、校级团队、公共教学团队的聘期考核评价工作，提出建议考核结果。

（二）学院考核评价工作小组

学院成立由学院党政主要负责人、团队负责人、教代会代表、教师代表组成的考核评价工作小组，负责组织实施院级团队和未进团队个人的考核评价工作，提出建议考核结果。

除聘期考核评价之外的其他年度考核评价，实行考核评价结果报备制，其中，校级团队考核评价由学校考核评价工作小组授权人事处组织实施，报备学校；公共教学团队的考核评价由学校考核评价工作小组授权研究生院、教务处和人事处共同组织实施，报备学校；院级团队和未进团队个人的考核评价由学院组织实施，报备学校。

九、其他事项

（一）学院须在本办法的基础上制定院级单位配套办法，报备人事处，原则上不能违背本办法精神和条款，此项工作作为学校考核评价学院的重要内容之一。

（二）学校使用绩效管理与考核评价系统辅助学校、学院和团队进行绩效管理和考核评价。

（三）本办法由人事处负责解释。