

# 西南财经大学年薪制教师聘期管理与考核办法 (2020 年修订)

为加强学校人才队伍建设，完善年薪制教师队伍管理，根据中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》、教育部《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》，以及《西南财经大学关于进一步深化人才人事体制机制改革加强新时代人才队伍建设的意见》，结合实际情况，特修订本办法。

**第一条 适用范围。**2019 年 12 月之前（含 12 月）学校聘用的年薪制教师适用本办法。

**第二条 聘期期限（即聘用合同期限）。**年薪制教师聘期一般为 6 年。

**第三条 考核类别。**年薪制教师聘期内每年进行年度考核，满 3 年时进行中期绩效发展评估，满 6 年时进行聘期届满考核。中期绩效发展评估和聘期届满考核每年集中在 1 月、4 月、7 月及 10 月进行。

## **第四条 考核内容**

（一）以年薪制教师聘期基本工作职责和聘期合同任务要求为基础，全面考核师德师风情况以及教学工作量、综合成果和公共服务完成情况（见附件 1）。

（二）综合成果包括教学成果、科研成果和社会服务成果，认定等级标准参照《西南财经大学教师教学科研社会服务成果认定标准与奖励办法（2018 版）》（2020 年修订）（西财大办〔2020〕8 号）。各类成果考核分数按本办法附件 2

执行。公共服务包括参与学院（中心）组织安排的党建、行政、教学、科研、社会服务、对外交流等服务工作，由学院（中心）确定考核标准和要求。

（三）聘期内，年薪制教师须完成本办法附件 1 规定的基本工作职责。其中，综合成果任务中科研类成果分数比例不低于任务总分的 1/2。

（四）聘期内，在综合成果任务中，海外年薪制教师以独立或第一作者完成英文 B 级及以上论文成果不低于 40 分，国内年薪制教师以独立或第一作者完成中文 A 级（或英文 B 级）及以上论文成果不低于 20 分。上述成果不能用其他成果替换。

#### **第五条 年度考核**

学院（中心）根据本办法及本单位考核实施细则组织年度考核，依据年薪制教师年度师德师风情况以及教学工作量、综合成果和公共服务完成情况，确定年度考核结果，并报组织人事部备案。年度考核不合格者，不满足发放条件，学院不予发放年度考核薪酬（年薪的 10%），未发放的考核薪酬纳入本学院（中心）人才发展基金。连续两年年度考核不合格者，视为不能胜任工作。学校提供培训，经培训、考核合格后，可重新上岗。考核不合格者经学校安排重新上岗仍不能胜任的，学校可与其解除劳动合同。

#### **第六条 中期绩效发展评估**

（一）组织实施。学院（中心）根据本办法及本单位考核实施细则组织中期绩效发展评估，每年进行 4 次集中考

核，分别在1月、4月、7月及10月。

（二）评估内容。依据年薪制教师聘期前3年师德师风情况以及教学工作量、综合成果和公共服务完成情况进行评估。

（三）评估程序。评估程序按照个人申请、学院（中心）评估、学校备案审定等进行。

个人申请。合同聘期将满3年，个人提前3个月如实填写评估材料后将评估表和相关材料交学院（中心），并应在中期到期前30日内完成考核，不得延后。

学院（中心）评估。学院（中心）分党委会同党委教师工作部对申请人师德师风情况进行审核，对存在师德师风问题的“一票否决”。学院（中心）会同教学科研部门对申请人教学工作量和综合成果完成情况进行审核。党政联席会议和教授委员会提前2个月分别进行讨论，组织申请人进行述职答辩。根据申请人在教学、科研、社会服务和公共服务方面取得的成果和做出的贡献，结合学院（中心）学科、人才等发展战略进行综合评估，提出评估意见。评估意见须在本单位内公示5日。

学校备案审定。学院（中心）向组织人事部提交中期评估工作报告，包括工作开展情况、程序和评估结论并附相关支撑材料。组织人事部对学院（中心）评估结论进行备案审定。

（四）薪酬调整。学校根据中期绩效评估结果调整剩余聘期的薪酬标准。完成6年聘期任务1/2及以上者，海外年

薪制教师薪酬在原薪酬基础上上调 15%，国内年薪制教师薪酬在原薪酬基础上上调 30%。完成聘期任务 1/3 及以上，但未完成聘期任务 1/2 者，薪酬不变。完成聘期任务 1/5 及以上，但未完成聘期任务 1/3 者，降薪 10%。完成聘期任务 1/10 及以上，但未完成聘期任务 1/5 者，降薪 20%。完成聘期任务 1/10 以下者，降薪 30%。

学院（中心）可视以下情况，经党政联席会议和教授委员会研究，有权决定是否对降薪的年薪制教师补齐薪酬，并报组织人事部备案：如薪酬不变或降薪的年薪制教师在聘期结束时完成合同任务，学校按中期评估合格的标准将全额补发的相应薪酬划拨学院（中心），由学院（中心）自主决定是否向相应教师补发。

对 3 年内提前全面完成 6 年聘期任务（取得的综合成果均为独立或第一成果人）的优秀人才，可向学校申请一事一议，由学校人才评价委员会讨论审定，用于加薪的超额成果不再领取学校奖励，且 6 年聘期届满考核时，不再按本办法规定的涨薪机制调整薪酬。

## 第七条 聘期届满考核

（一）组织实施。学校和学院（中心）根据本办法及各单位考核实施细则共同组织聘期届满考核，每年进行 4 次集中考核，分别在 1 月、4 月、7 月及 10 月，并应在聘期到期前 30 日内完成考核，不得延后。

（二）考核内容。依据年薪制教师聘期内师德师风情况以及教学工作量、综合成果和公共服务完成情况进行考核。

（三）考核程序。考核程序按照个人申请、学院（中心）考核、组织人事部复核、学校审定等程序进行。

个人申请。聘期届满考核前3个月如实填写考核材料后将考核表和相关材料交学院（中心），不得延期。

学院（中心）考核。学院（中心）分党委会同党委教师工作部对申请人师德师风情况进行审核，对存在师德师风问题的“一票否决”。学院（中心）会同教学科研部门对申请人教学工作量和综合成果完成情况进行审核。党政联席会议和教授委员会提前2个月分别进行讨论，组织申请人进行述职答辩。根据申请人在教学、科研、社会服务和公共服务方面取得的成果和做出的贡献，结合学院（中心）学科、人才等发展战略进行综合考核，提出考核意见。考核意见须在本单位内公示5日。

组织人事部复核。学院（中心）向组织人事部提交聘期届满考核工作报告，包括工作开展情况、程序和考核意见并附相关支撑材料。组织人事部根据学院（中心）报送的材料，对年薪制教师考核情况进行复核。

（四）考核结果。聘期届满考核合格者可申请进入长期教职，经学院（中心）评定通过后报学校审定，学校审定通过并公示七天无异议后，与学校及学院（中心）签订长期教职岗位聘用合同，明确长期教职的岗位职责、考核周期和考核要求、薪酬标准等。聘期届满考核不合格者，不再续聘。

（五）延期考核。聘期届满前3个月，未完成聘期任务者可向学院（中心）书面申请缓冲期一年（即合同期限延长

一年，变更合同期限)。学院(中心)同意延期的，报学校备案。缓冲期满后，申请人再参加聘期届满考核。经同意延期考核的，在缓冲期内，海外年薪制教师薪酬在当期薪酬基础上下降40%，国内年薪制教师薪酬在当期薪酬基础上下调30%。缓冲期薪酬下调部分一般不予补发，缓冲期成果特别突出者由学校讨论决定是否补发。

(六)薪酬调整。对聘期届满考核合格者，继续聘用的，在新的聘期内，按以下标准确定薪酬调整。全面完成聘期任务(取得的综合成果均为独立或第一成果人)的薪酬在上个聘期末执行薪酬基础上上调15%，折算完成聘期任务的薪酬在上个聘期末执行薪酬基础上上调5%-10%。原签订3年聘期合同，进入第2聘期已上调薪酬，且之后变更为6年聘期合同依据本办法管理的，聘期届满考核合格不再依本办法上调薪酬。

**第八条 提前进入长期教职。**对于科研成果特别优秀(全部以科研成果形式提前全面完成聘期综合成果任务并来校工作满3年及以上，且达到进入长期教职岗的基本条件)、表现出较高的学术潜质者，可申请提前进入长期教职。

### **第九条 考核管理**

(一)实行校院两级考核相结合的原则。年度考核和中期绩效发展评估由学院(中心)组织开展，聘期届满考核由学校和学院(中心)共同组织开展。学院(中心)作为工作责任主体对年薪制教师进行管理与考核，学校通过学院(中心)目标绩效责任书与年度目标绩效考核对学院进行监督。

学校定期对学院（中心）考核工作进行督查，对违反本办法或考核存在问题的，进行全校通报批评并对相关责任人进行问责，在年度目标绩效考核中扣减学院（中心）师资队伍建设分数，同时扣减学校拨付的学院（中心）人才发展基金经费。

（二）学院（中心）应根据本办法，结合自身学科与人才队伍建设实际，制定本单位年薪制教师聘期管理与考核实施细则，经组织人事部审定通过后实施。经组织人事部审定通过后的各学院（中心）实施细则作为本办法的附件，与本办法具有同等效力。

#### 第十条 其他事项

（一）分类考核。基础学院和部分培育学科学院可根据本办法，结合学科属性和人才发展实际的特殊性制定分类考核细则，报学校批准后实施。上述批准后的分类考核细则作为本办法的附件，与本办法具有同等效力。

（二）教学质量考核。教学质量考核按照学校课堂教学质量综合评价考核暂行办法执行。

（三）公共服务考核。公共服务具体考核细则由学院（中心）制定并实施。

（四）社会实践。社会实践考核按照学校关于青年教师参加社会实践的认定及管理办法执行。

（五）年度考核薪酬。年薪制教师约定的年薪为目标年薪，年薪的 90%按月发放，年薪的 10%作为年度考核薪酬划拨至学院，由学院负责管理，年薪制教师年度考核合格后发

放，若考核不合格，不予发放。

（六）成果奖励。年薪制教师的综合成果不得重复认定使用，用于聘期考核的教学、科研和社会服务成果，不再领取学校奖励。

（七）学术休假。年薪制教师聘期内可申请一年学术休假，经学院（中心）同意后进行社会调研、科学研究、国内外访学或合作研究，相应减免聘期内一年的教学工作量，综合成果任务不变。

（八）产假。女性年薪制教师休产假，按照国家和学校有关政策执行，聘期顺延，但任务不变。

（九）校外挂职。经学校选派到校外挂职锻炼、援助贫困地区的年薪制教师，保留原薪酬待遇，聘期顺延或按《西南财经大学外派干部人才管理办法》进行管理

（十）智库人才。智库人才考核参照本办法另行制定。

第十一条 本办法经校务会批准后自公布之日起实施，由组织人事部负责解释。

二〇二〇年一月



## 附件 1

### 年薪制教师 6 年聘期基本工作职责

教师类别	教学工作量	综合成果任务		公共服务任务	
		任务总分	任务结构	任务总分	任务要求
海外年薪制教师	每学年 160 学时 (不折算)	100	科研类成果分数比例不低于任务总分的 1/2; 以独立或第一作者完成英文 B 级及以上论文成果不低于 40 分	60	学院(中心)自定考核标准和要求, 每年度 10 分
国内年薪制教师	每学年 160 学时 (不折算)	60	科研类成果分数比例不低于任务总分的 1/2; 以独立或第一作者完成中文 A 级(或英文 B 级)及以上论文成果不低于 20 分	60	学院(中心)自定考核标准和要求, 每年度 10 分

说明:

1. 特殊引进人才和入选光华英才工程者, 基本工作职责考核标准由合同规定。
2. 公共服务考核按照学院制定的考核细则执行。
3. 教师完成的综合成果任务分值未达到任务总分要求时, 学院(中心)可根据其综合成果对本学院(中心)学科的贡献度, 经党政联席会议和教授委员会讨论, 在任务总分的 10%以内给予加分(该部分分值不能用于领取任务奖励)。

## 附件 2

### 综合成果分值标准

类别		分数
科研成果	英文 A+级科研成果、国家自科基金重大项目、国家自科基金重点项目、国家社科基金重大项目、教育部哲学社会科学重大课题攻关项目	100
	英文 A 级科研成果	50
	英文 B 级科研成果	20
	英文 C 级科研成果	8
	《中国社会科学》、《经济研究》、《管理世界》、国家社科基金重点项目	60
	中文 A+级科研成果	50
	中文 A 级科研成果	20
	中文 B 级科研成果	8
教学成果	A+级教学成果	50
	A 级教学成果	20
	B 级教学成果	8
社会服务成果	A+级社会服务成果	50
	A 级社会服务成果	20
	B 级社会服务成果	8

注：

1. 综合成果认定仅限本表所列类别与等级。
2. 允许基础学院和部分培育学科学院根据学科属性和人才发展实际的特殊性，将 C 级科研论文纳入综合成果考核，分值 4 分。具体方案报学校批准后实施。