

山东科技大学文件

山科大人字〔2019〕6号

关于印发《山东科技大学各类岗位聘期考核 管理暂行办法》的通知

各校区管委，各部门、各单位：

《山东科技大学各类岗位聘期考核管理暂行办法》已经学校
党委常委会研究同意，现予印发，请遵照执行。

特此通知

山东科技大学

2019年1月23日

山东科技大学各类岗位聘期考核管理暂行办法

为贯彻落实国家及山东省关于事业单位岗位设置管理的有关文件精神，实现人员管理由身份管理向岗位管理的转变，不断完善我校岗位管理制度，做好各类岗位聘期考核工作，根据《事业单位人事管理条例》（国务院令第 652 号）、《教育部关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》（教师〔2018〕17 号）、《关于印发山东省事业单位工作人员考核办法的通知》（鲁人社发〔2017〕45 号）、《关于印发〈山东科技大学岗位设置、聘任及管理暂行办法〉的通知》（山科大人字〔2012〕28 号）等文件精神，结合学校实际情况，特修订各类岗位聘期考核管理暂行办法。

一、考核原则

（一）公开公平的原则

考核坚持办法公开、材料公开、程序公开、结果公开，确保考核公平进行。

（二）注重实绩的原则

考核坚持注重工作实绩，紧紧围绕各岗位的岗位职责和聘期任务目标进行考核。

（三）分类考核的原则

考核坚持分类考核，对不同类别的岗位，根据其工作性质及

岗位职责，分别制定不同的考核办法。对于聘任在管理和专业技术两个岗位的人员，按两类岗位分别考核。

二、考核依据和办法

考核坚持以岗位职责为依据，结合聘期内年度考核结果，采取定性与定量相结合的办法。

三、考核分工

根据岗位类别及级别的不同，采取学校与中层单位分工负责的方式进行各类岗位的聘期考核。

（一）学校负责高教系列教授二、三级岗位人员的考核。

（二）中层单位负责以下岗位的考核。

1. 专业技术岗位

（1）教授四级、副教授（一、二、三级）、讲师（一、二、三级）、助教（一、二级）岗位；

（2）各辅助系列正高四级、副高（一、二、三级）、中级（一、二、三级）、助级（一、二级）岗位、员级岗位。

2. 管理岗位：九、十级职员岗位。

3. 工勤技能岗位：各级工勤技能岗位。

四、考核类别

聘期考核分届中考核和届满考核两类，其中，届中考核仅适用于专业技术正高岗位。

五、考核细则

（一）教授二、三级岗位考核实施细则详见附件。

(二)中层单位负责考核的岗位,由各单位根据考核依据和本办法,参照教授二、三级岗位考核实施细则,在充分征求教职工意见的基础上,修订和完善现有考核办法和各级岗位的考核实施细则。

考核办法和各级岗位的考核实施细则报学校审核备案后实施。

六、考核结果

届中和届满考核结果均分为优秀、合格、不合格三个档次。具体考核结果确定标准如下。

(一) 专业技术岗位

1. 教授二、三级岗位考核结果确定标准详见附件。
2. 中层单位负责考核的岗位

(1)届中考核时,完成基本岗位职责 75%以上(不含 75%)的,定为优秀;完成基本岗位职责 30%~75%的,定为合格;完成基本岗位职责低于 30%的,定为不合格。

(2)届满考核时,完成基本岗位职责 130%以上(不含 130%)的,定为优秀;完成基本岗位职责 100%~130%的,定为合格;完成基本岗位职责低于 100%的,定为不合格。

(二) 管理岗位、工勤技能岗位

中层单位管理岗位与工勤技能岗位考核优秀人数,按本单位管理九、十级职员岗位和工勤技能岗位参加考核人数的不超过 20%确定。泰安、济南校区以校区为单位,按上述办法确定优秀

人数。

聘期内出现师德失范行为或受党纪政纪处分的人员，聘期考核不能定为优秀。

七、考核结果的运用

考核结果作为调整岗位、工资以及续签、解除聘用合同的依据。

（一）届中考核

被确定为不合格的人员，按以下规定办理：

聘期内剩余年度的基础性绩效工资暂按 50%核发，剩余部分届满考核合格时一次性补发。

（二）届满考核

1. 优秀档次的人员

可参加下一聘期同岗位的续聘或聘期间高级别岗位的晋职竞聘，其中在高一级岗位的晋职竞聘中，同等条件下优先聘任。

2. 合格档次的人员

可参加下一聘期同岗位的续聘或聘期间高级别岗位的晋职竞聘。

3. 不合格档次的人员

（1）只能参加下一聘期低级别岗位的竞聘，不能参加同级别岗位的续聘或聘期间晋职竞聘。

（2）绩效工资按照《关于印发〈山东科技大学绩效工资实施办法（试行）〉的通知》（山科大人字〔2019〕3 号）中的规定

处理。

(3) 连续两个聘期考核不合格的人员，做转岗、待岗处理或解除聘用合同，终止人事关系。

八、考核程序

- (一) 学校布置考核工作；
- (二) 单位拟定考核办法及各岗位考核实施细则和考核工作方案，报人事处审核备案；
- (三) 单位组织个人填写考核材料；
- (四) 单位对考核材料进行公示；
- (五) 单位提出初步结果及核算教授二、三级岗位考核成绩；
- (六) 学校聘期考核工作组审核教授二、三级岗位考核成绩；
- (七) 学校聘期考核工作领导小组审议初步考核结果，研究确定考核结果；
- (八) 对拟确定为不合格档次人员进行组织谈话；
- (九) 公示考核结果，并接受复核、申诉；
- (十) 学校行文公布考核结果；
- (十一) 考核材料入个人人事档案。

九、组织领导

(一) 学校成立聘期考核工作领导小组，负责全校各类岗位聘期考核的组织领导及政策制定、考核结果审定等工作，领导小组成员由校党政领导班子成员组成。

同时，设立聘期考核工作组，具体负责考核文件起草、组织

实施、教授二、三级岗位考核成绩审核等工作。分管人事工作的校领导任组长，人事处主要负责人任副组长，成员包括组织部、教务处、研究生院、科研处、学生处主要负责人及相关专家。考核工作组办公室设在人事处。

（二）青岛校区各单位成立单位聘期考核工作领导小组，负责本单位各类岗位的考核工作。

泰安校区、济南校区分别成立校区聘期考核工作领导小组，负责本校区各类岗位的考核工作。

十、有关问题说明

（一）本办法适用于聘任在专业技术岗位、一般管理岗位（九、十级管理岗位）、工勤技能岗位的人员。

八级及以上管理岗位人员的聘期考核按党政管理干部的有关规定执行，具体考核由组织部协调组织。

（二）同时聘用在专业技术岗位和管理岗位的人员，按两个岗位分别进行考核，其专业技术岗位的考核由相应兼职单位负责。

（三）聘期间所聘岗位发生变动的人员，按变动后的岗位进行考核。

（四）科研机构工程系列工程技术人员的聘期考核按照高教系列同级别岗位的考核办法进行。

（五）本科生主干课程包括必修课和专业选修课。

（六）首位作者和通讯作者不是同一人且均为我校职工的，则只允许其中 1 人将该论文作为完成岗位职责的依据。

（七）在学术期刊上正式发表的艺术作品按学术论文对待。

（八）其他重要科技奖、其他重要教学成果奖是指由各类协会、学会等评选的能直报国家科技奖和教学成果奖的奖励，分别由科研处、教务处按学校相关规定认定。

（九）国家级规划教材、行业规划教材由教务处负责认定。

（十）学生科技创新大赛包括高水平科技竞赛和各类学科专业竞赛，对影响重大的学生科技创新大赛按《山东科技大学学生科技创新工作管理办法》（山科大学字〔2017〕141号）所规定的分工，分别由相关职能部门牵头提交学校大学生科技创新工作指导委员会进行认定。

（十一）A、B、C、D、E类体育竞赛及教练员的认定按《关于印发〈山东科技大学体育竞赛奖励实施办法〉的通知》（山科大教字〔2015〕34号）中的有关规定由相关单位牵头提交学校体育运动委员会进行。

（十二）教育行政主管部门及其直属管理机构组织的教师教学竞赛由教务处按照《山东科技大学本科教学奖励办法》（山科大教字〔2017〕11号）的有关规定负责认定。

（十三）自2018年开始，山东省教学成果奖设置特等奖、一等奖、二等奖，分别与2018年之前设置的一等奖、二等奖、三等奖相对应。

（十四）2013年聘任的教授二级岗位人员，岗位职责具体见《关于教授二级岗位首次聘任工作的通知》（山科大人字〔2011〕

42 号)。2015 年聘任的教授二级岗位人员，岗位职责具体见《关于开展教授二级岗位聘任工作的通知》（山科大人字〔2016〕46 号）。

（十五）对教师各级岗位教学效果要求的具体标准由各教学单位自行研究确定。

十一、本办法自发布之日起施行，原《山东科技大学各类岗位聘期考核暂行管理办法》（山科大人字〔2015〕49 号）同时废止。

附件：高教系列教授二、三级岗位聘期考核实施细则

附件

高教系列教授二、三级岗位聘期考核实施细则

根据教授二、三级岗位的基本岗位职责和聘期内各年度的年度考核结果，结合学校实际情况，制定本考核实施细则。

一、考核办法及标准

教授二、三级岗位采用量化考核的办法，各项岗位职责考核成绩计算办法及标准分别见附表 1 至 4。

二、考核总成绩计算办法

教授二、三级岗位各项岗位职责考核基础分之和为 100 分，其聘期考核总成绩=A+B-C，其中 A 为各项岗位职责基本分之和，B 为各项岗位职责奖励分之和，C 则为：

1. 当 $A+B < 100$ 分时， $C=0$ ；
2. 当 $A+B \geq 100$ 分时， C =未达到基础分的岗位职责项的所缺基础分之和。

岗位职责各项之间，如有职责得分未达到基础分，可用其他职责项超过基础分的部分折合，1 分可折合未达到基础分项的 0.5 分。

教学工作量奖励分数，最高不超过基础分的 1 倍。

三、考核结果的确定

（一）届满考核

聘期考核基础分为 100 分，届满考核结果按以下办法确定：

1. 考核总成绩 > 130 分且未出现正文中规定不能定为优秀情形的，考核结果为优秀；
2. $100 \text{ 分} \leq \text{考核总成绩} \leq 130 \text{ 分}$ 的，考核结果为合格；
3. 考核总成绩 < 100 分的，考核结果为不合格。

(二) 届中考核

聘期考核基础分为 100 分，届中考核结果按以下办法确定：

1. 考核总成绩 >75 分且未出现正文中规定不能定为优秀情形的，考核结果为优秀；
2. $30\text{分}\leq\text{考核总成绩}\leq 75\text{分}$ 的，考核结果为合格；
3. 考核总成绩 <30 分的，考核结果为不合格。

四、有关问题说明

1. 教授二、三级岗位岗位职责中所说的创新团队包括以下团队：

- (1) 科研创新团队；
- (2) 协同创新中心；
- (3) 校领军人才团队；
- (4) 泰山学者攀登计划、泰山学者特聘专家计划、泰山学者青年专家计划团队；
- (5) 泰山学者优势特色学科人才团队支持计划。

2. 校级创新团队必须是团队负责人、省级及以上创新团队必须是团队负责人或研究方向带头人，才能按该实施细则的标准计算得分，其中省级及以上创新团队研究方向带头人是指上级相关政策中明确规定团队中设研究方向带头人的，并经学校相关职能部门认定后，研究方向带头人方可按该实施细则的标准计算得分。

3. 附表 1-1、2，仅适用于 2013 年首次岗位分级聘任中聘任的教授二级岗位人员。首次岗位分级聘任之后所聘教授二级岗位人员的考核成绩按附表 2-1、2 进行核算。

附表 1-1

教授二级岗位各项岗位职责聘期考核成绩计算办法及标准（仅适用于 2013 年聘任人员）

岗位职责	总成绩 计算办法	基础分	各项岗位职责基本分计算办法	奖励加分计算标准	说 明
(一)	考核总成绩 = A + B - C	10	①成功申报或建设 1 个校级及以上创新团队，岗位职责（一）基本分=基础分 ②成功申报或建设 2 个校级及以上创新团队，岗位职责（一）基本分=基础分×创新团队数	作为负责人或研究方向带头人成功申报或建设 1 个省级及以上创新团队的，奖励一定的分值，标准见附表 1-2。	同一创新团队不重复计算得分。
(二)	A: 各项岗位职责基本分之和 B: 各项岗位职责奖励分之和 C: 未达到基础分项的所缺基础分之和	21	①完成额定教学工作量且系统讲授的本科生主干课程聘期内年均达到了 1 门：岗位职责（二）基本分=基础分 ②完成额定教学工作量但系统讲授的本科生主干课程聘期内年均不到 1 门：岗位职责（二）基本分=基础分×2 / 3 ③未完成额定教学工作量但系统讲授的本科生主干课程聘期内年均达到了 1 门：岗位职责（二）基本分=基础分×（完成的教学工作量÷额定教学工作量） ④未完成额定教学工作量且系统讲授的本科生主干课程聘期内年均达不到 1 门：岗位职责（二）基本分=0	教学工作量超过额定教学工作量的，奖励一定的分数，奖励分=基础分×（聘期内完成的教学工作量—聘期内额定教学工作量）÷聘期内额定教学工作量。	教学工作量奖励分数最高不超过基础分的 1 倍。
(三)		5	①完成学术讲座或学术报告任务的，岗位职责基本分=基础分 ②未完成学术讲座或学术报告任务的，岗位职责基本分=基础分×（完成的讲座或报告总次数 / 岗位职责中的额定次数）		
(四)		32	岗位职责（四）基本分=各项任务项得分之和，任务项得分=基础分×（完成的符合该项任务要求的任务量 / 该项任务的额定任务量） 例如：某一被考核人主持完成了 2 项国家级重大项目的立项工作、1 项国家级一般项目的立项工作、4 篇符合要求的论文，则被考核人岗位职责（四）得分=30×（2 / 1）+30×（1 / 2）+30×（4 / 6）=95		
(五)		32	岗位职责（五）基本分计算办法同岗位职责（四）	获符合岗位职责要求的奖项、论文指导教师奖等奖励一定的分值，标准见附表 1-2。	

附表 1-2

教授二级岗位聘期考核奖励加分标准表（仅适用于 2013 年聘任人员）

级别		学校为第一完成单位	个人位次（分 / 项或篇）		说明
创新团队	国家级		首位	125	同一创新团队按最高标准奖励，不重复奖励。
			研究方向带头人	35	
	教育部		首位	75	
			研究方向带头人	25	
	省 级		首位	40	
			研究方向带头人	15	
国家科技奖	一等奖	75	首 位	300	
			第二位	150	
			第三位	75	
			第四位	36	
			第五位	18	
			其他有效位次（不包括有效位次内的最后一位）	9	
	二等奖	40	首 位	150	
			第二位	75	
			第三位	36	
			第四位	18	
国家优秀教学成果奖	特等奖	75	首 位	300	
			第二位	150	
			第三位	75	
			第四位	36	
			第五位	18	
			其他有效位次（不包括有效位次内的最后一位）	9	
	一等奖	40	首 位	150	
			第二位	75	
			第三位	36	
			第四位	18	
	二等奖	25	首 位	100	
			第二位	50	
			第三位	25	
省部级政府奖	自然科学奖 技术发明奖	一等奖	首 位	40	所获省部级政府奖必须是我校为第一完成单位的，获奖人员方可按该标准计算奖励加分。
			第二位	15	
		二等奖	首 位	20	
	教育部“中国高校人文社会科学研究优秀成果奖”	一等奖	首 位	40	
			第二位	15	
	科技进步奖 社会科学优秀成果奖 优秀教学成果奖	一等奖	首 位	40	
符合本岗位职责论文	在《Nature》、《Science》、《Cell》学术期刊(正刊)上发表论文			32	同一篇论文奖励加分按就高计算。
	在聘期内连续 1 年进入高被引论文			15	
	在《Nature》、《Science》、《Cell》学术期刊(子刊)上发表且为 SCI 一区的论文			15	
优秀论文指导教师	全国优秀博士论文奖指导教师			40	
	全国优秀博士提名论文奖指导教师			20	

说明：对于不同级别的科研、教学等成果奖是同一内容的，按最高标准奖励，不重复奖励加分。

附表 2-1

教授二级岗位各项岗位职责聘期考核成绩计算办法及标准

岗位职责	总成绩 计算办法	基础分	各项岗位职责基本分计算办法	奖励加分计算标准	说 明
(一)	考核总成绩=A+B-C A: 各项岗位职责基本分之和 B: 各项岗位职责奖励分之和 C: 未达到基础分项的所缺基础分之和	9	①成功申报或建设 1 个校级及以上创新团队，岗位职责（一）基本分=基础分 ②成功申报或建设 2 个校级及以上创新团队，岗位职责（一）基本分=基础分×创新团队数	作为负责人或研究方向带头人成功申报或建设 1 个省级及以上创新团队的，奖励一定的分值，标准见附表 2-2。	同一创新团队不重复计算得分
(二)		21	①完成额定教学工作量且系统讲授的本科生主干课程聘期内年均达到了 1 门：岗位职责（二）基本分=基础分 ②完成额定教学工作量但系统讲授的本科生主干课程聘期内年均不到 1 门：岗位职责（二）基本分=基础分×2 / 3 ③未完成额定教学工作量但系统讲授的本科生主干课程聘期内年均达到了 1 门：岗位职责（二）基本分=基础分×（完成的教學工作量÷额定教学工作量） ④未完成额定教学工作量且系统讲授的本科生主干课程聘期内年均达不到 1 门：岗位职责（二）基本分=0	教学工作量超过额定教学工作量的，奖励一定的分数，奖励分=基础分×（聘期内完成的教学工作量－聘期内额定教学工作量）÷聘期内额定教学工作量。	教学工作量奖励分数最高不超过基础分的 1 倍
(三)		30	岗位职责（三）基本分=各项任务项得分之和，任务项得分=基础分×（完成的符合该项任务要求的任务量 / 该项任务的额定任务量） 例如：某一被考核人主持完成了 2 项国家级重大项目的立项工作、1 项国家级一般项目的立项工作、4 篇符合要求的论文，则被考核人岗位职责（四）得分=30×（2 / 1）+30×（1 / 2）+30×（4 / 6）=95		
(四)		30	岗位职责（四）基本分计算办法同岗位职责（三）	获符合岗位职责要求的奖项、论文指导教师奖等奖励一定的分值，标准见附表 2-2。	
(五)		4	①完成学术讲座或学术报告任务的，岗位职责基本分=基础分 ②未完成学术讲座或学术报告任务的，岗位职责基本分=基础分×（完成的讲座或报告总次数 / 岗位职责中的额定次数）		
(六)		6	分为优、良、中、差四个等次，其中优等次人数控制在本单位专业技术岗位考核总人数的 20%以内，则： ① 优：岗位职责（六）基本分=基础分×2； ② 良：岗位职责（六）基本分=基础分； ③ 中：岗位职责（六）基本分=基础分×1 / 2； ④ 差：岗位职责（六）基本分=0。		由单位负责确定等次

附表 2-2

教授二级岗位聘期考核奖励加分标准表

级别		学校为第一完成单位 (分 / 项)	个人位次（分 / 项或篇）		说明
创新团队	国家级		首位	125	同一创新团队按最高标准奖励，不重复奖励。
			研究方向带头人	35	
	教育部		首位	75	
			研究方向带头人	25	
	省 级		首位	40	
			研究方向带头人	15	
国家科技奖	一等奖	75	首 位	300	
			第二位	150	
			第三位	75	
			第四位	36	
			第五位	18	
			其他有效位次（不包括有效位次内的最后一位）	9	
	二等奖	40	首 位	150	
			第二位	75	
			第三位	36	
			第四位	18	
国家优秀教学成果奖	特等奖	75	首 位	300	
			第二位	150	
			第三位	75	
			第四位	36	
			第五位	18	
			其他有效位次（不包括有效位次内的最后一位）	9	
	一等奖	40	首 位	150	
			第二位	75	
			第三位	36	
			第四位	18	
	二等奖	25	首 位	100	
			第二位	50	
			第三位	25	
	省部级政府奖	自然科学奖 技术发明奖	一等奖	首 位	
二等奖			第二位	15	
教育部“中国高校人文 社会科学研究优秀成果奖”		一等奖	首 位	20	
			第二位	40	
科技进步奖 社会科学优秀成果奖 优秀教学成果奖		一等奖	首 位	15	
			首 位	40	
符合基本岗位职责要求的论文，在聘期内连续 1 年进入高被引论文				15	
优秀 论文 指导 教师	全国优秀博士论文奖 指导教师			40	
	全国优秀博士提名论 文奖指导教师			20	

说明：对于不同级别的科研、教学等成果奖是同一内容的，按最高标准奖励，不重复奖励加分。

附表 3

教授三级岗位各项岗位职责聘期考核成绩计算办法及标准

岗位职责	总成绩 计算办法	基础分	各项岗位职责基本分计算办法	奖励加分计算标准	说明
(一)	考核总成绩=A+B-C A: 各项岗位职责基本分之和 B: 各项岗位职责奖励分之和 C: 未达到基础分项的所缺基础分之和	30	①完成额定教学工作量且系统讲授的本科生主干课程聘期内年均达到了 1 门: 岗位职责(一)基本分=基础分 ②完成额定教学工作量但系统讲授的本科生主干课程聘期内年均不到 1 门: 岗位职责(一)基本分=基础分×2/3 ③未完成额定教学工作量但系统讲授的本科生主干课程聘期内年均达到了 1 门: 岗位职责(一)基本分=基础分×(完成的教学工作量÷额定教学工作量) ④完成额定教学工作量且系统讲授的本科生主干课程聘期内年均达不到 1 门: 岗位职责(一)基本分=0	教学工作量超过额定教学工作量的, 奖励一定的分数, 奖励分=基础分×(聘期内完成的教学工作量-聘期内额定教学工作量)÷聘期内额定教学工作量。	教学工作量奖励分数最高不超过基础分的 1 倍
(二)		30	岗位职责(二)基本分=各项任务项得分之和, 任务项得分=基础分×(完成的符合该项任务要求的任务量/该项任务的额定任务量) 例如: 某一被考核人主持完成了 2 项国家级重大项目的立项工作、1 项国家级一般项目的立项工作、4 篇符合要求的论文, 则被考核人岗位职责(二)得分=30×(2/1)+30×(1/2)+30×(4/6)=95	主持完成国家级重大、重点项目或课题的立项工作奖励一定的分值, 具体见附表 4。	
(三)		30	岗位职责(三)基本分计算办法同岗位职责(二)	获符合岗位职责要求的奖项、论文指导教师奖等奖励一定的分值, 具体奖励标准见附表 4。	同一创新团队不重复计算得分
(四)		4	①完成学术讲座或学术报告任务的, 岗位职责基本分=基础分 ②未完成学术讲座或学术报告任务的, 岗位职责基本分=基础分×(完成的讲座或报告总次数/岗位职责中的额定次数)		
(五)		6	分为优、良、中、差四个等次, 其中优等次人数控制在本单位专业技术岗位考核总人数的 20%以内, 则: ①优: 岗位职责(六)基本分=基础分×2; ②良: 岗位职责(六)基本分=基础分; ③中: 岗位职责(六)基本分=基础分×1/2; ④差: 岗位职责(六)基本分=0。		由单位负责确定等次

附表 4

教授三级岗位聘期考核奖励加分标准表

级别		学校为第一完成单位 (分 / 项)	个人位次（分 / 项或篇）		说明	
主持完成国家级重大、重点项目或课题的立项			第一位	40		
国家科技奖或教学成果奖、文化艺术奖		科技一等奖、教学成果特等奖、文化艺术一等奖	75	首 位	300	
				第二位	150	
				第三位	75	
				第四位	36	
				第五位	18	
				其他有效位次（不包括有效位次内的最后一位）	9	
		科技二等奖、教学成果一等奖、文化艺术二等奖	40	首 位	150	
				第二位	75	
				第三位	36	
				第四位	18	
				其他有效位次（不包括有效位次内的最后一位）	9	
		教学成果二等奖	25	首 位	100	
				第二位	50	
				第三位	25	
				其他有效位次（不包括有效位次内的最后一位）	10	
省（部）级政府奖	科技奖、人文社会科学研究优秀成果奖、教学成果奖、文化艺术奖	一等奖	第一位	40	所获奖项必须是我校为第一完成单位的，获奖人员方可按该标准计算奖励加分。	
			第二位	15		
			第三位	7		
	二等奖	20				
其他重要科技奖		一等奖	第一位	20		
其他重要教学成果奖		特等奖	第一位	20		
创新团队		国家级	首位	125	同一创新团队按最高标准奖励，不重复奖励。	
			研究方向带头人	35		
		教育部	首位	75		
			研究方向带头人	25		
		省 级	首位	40		
			研究方向带头人	15		
符合基本岗位职责要求的论文，在聘期内连续 1 年进入高被引论文				15		
优秀论文指导教师	全国优秀博士论文奖指导教师		40			
	全国优秀博士提名论文奖指导教师		20			

说明: 对于不同级别的科研、教学等成果奖是同一内容的, 按最高标准奖励, 不重复奖励加分。

