

苏州大学光电科学与工程学院师资博士后绩效考核实施细则

为加强光电科学与工程学院人才队伍建设，吸引更多优秀博士到我院开展博士后研究，激励师资博士后进站期间取得高水平研究成果，根据《苏州大学博士后管理工作实施办法（试行）》（苏大人〔2020〕9号）文件精神，结合我院实际情况，并按照定性与定量考核相结合的方式，制定本考核方案。

一、绩效考核内容

绩效考核由两次年度考核及出站考核组成，由各单位博士后工作领导小组负责组织实施。第一次年度考核考察师资博士后进站一年内的综合表现；第二次年度考核考察师资博士后进站两年内的综合表现；出站考核考察师资博士后聘期内的综合表现。

二、绩效考核方式

学院博士后工作领导小组根据定性及定量考核相结合的原则对博士后人员的绩效进行综合评估并确定绩效考核结果。定性考核以学院博士后人员管理工作领导小组的专家评价方式为主，考核重点为师资博士后的师德师风及工作状态。定量考核以学院的量化考核指标为主，考核重点为师资博士后进站期间的教学、科研业绩。

三、定性考核要求

（一）优秀

模范遵守教师职业道德规范，政治思想表现突出，爱岗敬业、严谨治学。工作积极主动，教学科研工作思路清晰，并具有较强的创新精神，与合作导师有较为显著的合作成效。

（二）良好

具有良好的职业道德和敬业精神，政治思想表现较好，遵守学术规范。工作较为投入，教学科研工作进展良好，有一定的教学科研工作积累，与合作导师形成较好的合作关系。

（三）合格

遵守师德规范，恪守学术诚信，无违反师德师风及学术道德行为。工作较为认真，教学科研工作有序推进，能够完成学院及合作导师安排的既定工作任务。

（四）不合格

存在违反学术道德、师德师风的行为，实行“一票否决”，年度考核或出站考核按不合格处理，不再给予二次考核机会。工作懈怠，未能完成学院及合作导师安排的基本教学科研工作任务，工作无进展或进展迟缓。

四、定量考核要求

（一）教学业绩

师资博士后在站期间须每年承担至少 1 门全日制本科生课程的讲授工作，且经学院教学分委员会考核合格。

（二）科研业绩

1. 论文、著作、专利、获奖

（1）发表的论文、著作、专利、获奖按照表 1 核算分值。

（2）论文的投稿时间和在线发表时间均须在考核期内。

（3）专利的受理或授权时间须在考核期内。

（4）发表论文只统计第一作者或通讯作者，第一署名单位必须为苏州大

学光电科学与工程学院。

(5) 专利受理及授权只统计第一完成人，第一单位须为苏州大学，受理及授权最高合计 5 件。

(6) 著作署各单位须为苏州大学。

(7) 获奖证书第一单位须为苏州大学。

表 1 论文/著作/专利/获奖积分表

序号	论文/著作/专利	分值
1	发表于 Nature、Science 或相应档次论文	500
2	发表于 Nature 系列论文（包括 Nature Photonics、Nature Nanotechnology、Nature Energy 等）或相应档次论文	200
3	发表于 Nature Communications、Science Advances、Energy & Environmental Science、Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America、Physical Review Letters、Advanced Materials、Nano Letters、ACS Nano、Advanced Functional Materials、光：科学与应用或相应档次论文	120
4	发表于 Optics Express、Optics Letters、Applied Physics Letters、Nano Energy、Optica、光子学研究（英文）、Advanced Optical Materials、ACS Photonics、Small 或相应档次论文	100
5	发表于 J. Opt. Soc. Am. A、J. Opt. Soc. Am. B、IEEE Journal of Photovoltaics 及相应档次的 IEEE 期刊、高功率激光科学与工程（英文）或相应档次论文	70
6	发表于 IEEE Photonics Journal、IEEE Photonics Technology Letters、Applied Optics、Journal of Applied Physics、J. Optics、中国科学：信息科学（英文）、中国光学快报、信息与电子工程前沿（英文）、半导体学报、光电子前沿（英文）、中国激光、光学学报、中国工程科学、e 光学、超快科学或相应档次论文	50
7	发表于 Optik、AIP Advances、Optics Communications、Optical Engineering、红外与毫米波学报、光子学报、中国光学、光谱学与光谱分析、红外与激光工程、光学精密工程、应用光学、红外技术、太赫兹科学与电子信息学报或相应档次论文	35
8	发表于 Proceedings of SPIE 或相应档次论文	20
9	外文专著	100
10	中文专著	80
11	合著第一作者	20
12	合著第二作者	10
13	美国及 PCT 专利申请获授权	50
14	国内发明专利申请获授权	20
15	美国及 PCT 专利申请获受理	20

16	国内发明专利申请获受理	10
17	国家级一等奖（排名前五）	500
18	国家级二等奖（排名前五）	200
19	省部级一等奖（排名前三）	120
20	省部级二等奖（排名前三）	80

2. 科研项目

（1）获批的科研项目按照表 2 核算分值。

（2）项目依托单位须为苏州大学光电科学与工程学院。

（3）科研项目只计主持人。

（4）其他未列出的科研项目参照同层次项目，由学校科研管理部门予以认定。

表 2 科研项目积分表

序号	科研项目	分值
1	国家自然科学基金面上项目、省杰出青年基金	200
2	国家自然科学基金青年项目、省优秀青年基金	100
3	省部级重点项目、教育部基地重大项目	80
4	省部级面上（一般）项目、市厅级重大项目、中国博士后特别资助、中国博士后一等资助	50
5	市厅级重点项目、中国博士后二等资助、江苏省博士后科研 A 类资助	30
6	市厅级一般项目、江苏省博士后科研 B 类资助	20
7	江苏省博士后科研 C 类资助	10

（三）定量考核等级

师资博士后在完成教学业绩的基础上，考核等级见表 3。

表 3 绩效考核等级

等级 \ 分值	第 1 年度	第 2 年度	第 3 年出站考核
优秀	由合作导师及学院博士后工作领导小组对	≥150 分	≥300 分 （发表一篇分值在 100 分及以上的论文，并获得国家级项目资助为必备条件）

良好	博士后进站一年内的工作状态进行综合评估后确定	≥ 100 分	≥ 200 分
合格		≥ 50 分	≥ 100 分 (发表论文总积分不得低于 70 分)

五、绩效考核结果

绩效考核等第分为优秀、良好、合格、不合格。学院博士后工作领导小组根据定性及定量考核相结合的原则对博士后人员进行综合评估并确定绩效考核结果。

根据学校博士后管理相关规定，对绩效考核确定为优秀和良好等第的人员发放奖补金；绩效考核等第确定为合格的人员不发放奖补金；对绩效考核确定为不合格等第的人员，根据学校规定，将予以退站处理。具体办法根据《苏州大学博士后管理工作实施办法（试行）》（苏大人〔2020〕9号）、《苏州大学博士后研究人员考核及奖补金发放实施方案》执行。

进站第一年的年度考核，不设置合格标准，考核等级由学院博士后工作领导小组及合作导师的意见综合确定，不合格者将予以退站处理。

六、绩效考核程序

（一）学院布置年度及出站考核工作。

（二）被考核人员对照绩效考核要求，从师德师风、工作状态、科研成果等方面进行书面总结，填写相关考核表，参加学院博士后人员管理工作领导小组组织的考核会议并进行会议汇报。

（三）学院博士后工作领导小组根据统招博士后绩效考核综合情况，确定被考核人员的绩效考核等第。

（四）实行考核公示制度，绩效考核结果须在学院范围内公示，公示期

5 个工作日。

（五）绩效考核等第为优秀、良好及不合格人员的相关材料须报人力资源处最终审定。

七、其他

如有上述细则未包含的特殊情况，经由学院博士后工作领导小组讨论后决定。