

南京医科大学

南医大人〔2014〕48号

关于印发《南京医科大学特聘教授岗位遴选与管理办法》和《南京医科大学特聘教授岗位考核办法实施细则》的通知

各学院、附属医院：

我校特聘教授制度自2009年修订以来，在学科和师资队伍建设等方面都发挥了重要的作用。学校根据发展需要，对相关文件再次进行修订，现将修订后的《南京医科大学特聘教授岗位遴选与管理办法》和《南京医科大学特聘教授岗位考核办法实施细则》予以印发。请遵照执行。

附件一：《南京医科大学特聘教授岗位遴选与管理办法》

附件二：《南京医科大学特聘教授岗位考核办法实施细则》

(此页无正文)

南京医科大学
2014年12月5日

附件一

南京医科大学特聘教授岗位遴选与管理办法

(二〇一四年十二月修订)

第一章 总 则

第一条 为了加强我校学科带头人队伍建设，培养高水平的学科带头人，建设一批具有国际水平的重点学科，决定在我校实行特聘教授岗位制度。

第二条 在学校重点建设的学科设置特聘教授岗位，明确岗位职责和招聘条件，在国内外公开招聘，平等竞争，择优聘任，严格考核。

第三条 特聘教授实行岗位聘任制。人选由单位推荐或自荐，经校学术委员会评审，校务会批准，由校长聘任，聘期内发放特聘教授津贴。

第二章 岗位设置

第四条 特聘教授岗位原则上在二级学科设置，每一获准设置特聘教授岗位的学科设特聘教授岗位 1-2 个，在建的国家重点学科（含培育点）及有望冲刺国家重点学科的学科岗位数可适当放宽。特聘教授岗位分为两类：A 类特聘教授和 B 类特聘教授。

第五条 特聘教授岗位职责

主持本学科建设，带领本学科赶超国际水平，建立一支研究方向和梯队结构合理的研究团队，对学校学科建设和科研工作起支撑和示范作用；讲授本学科核心课程，带教研究生和指导青年教师；主持国家级重要科研项目研究，发表高水平学术研究论文，解决经济社会发展中的重大理论和实践问题。

第六条 特聘教授岗位实行任期制，五年一期，由学校根据学科发展和学术梯队建设需要，按规定程序确认。

第三章 应聘条件

第七条 特聘教授应聘条件

1. 从事教学、科研第一线工作，校级领导和职能部门负责人不参加特聘教授的聘任。

2. A类首次聘任上岗年龄在50周岁以下，B类聘任上岗年龄在40周岁以下。条件特别优秀者年龄可适当放宽。

3. 具有博士学位、正高级专业技术职务。

4. 具有团结协作精神，能促进本学科又好又快发展。

5. 胜任核心课程讲授任务。

6. 具有深厚的学术造诣，在科学研究方面取得国内外同行公认的重要成就，在国际权威刊物上以通讯作者（B类含第一作者）身份发表过系列高水平学术论文（其中A类应聘者近五年论文累计影响因子不低于30.0，且至少有2篇单篇影响因子大于7.0；B类应聘者近五年论文累计影响因子不低于20.0，且至少有2篇单篇影响因子大于5.0）。并至少同时具备以下条件之一：

（1）主持国家级重要科研项目（A类应聘者需为973计划课题、863计划项目、国家自然科学基金重点项目及与以上三项层次相当的国家级科研项目负责人；B类应聘者至少需主持在研国家自然科学基金面上项目及其以上项目2项），取得突出的科学研究成果。

（2）获得国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖二等奖以上的主要完成人（排名前三名）或省部级科技进步奖一等奖的第一完成人。

(3) 掌握临床医学核心专业技术，在本领域内处于国内外领先地位，并为国内医疗界、学术界所公认。

(4) 具有突出的科技开发与成果转化业绩，取得显著经济和社会效益。

7. 国外应聘者应在国外高水平大学担任过助理教授及其以上职务，主持过国外政府或基金会资助的科研项目，在国际权威刊物上以第一作者（或通讯作者）身份发表过系列高水平学术论文，其中 A 类应聘者近五年论文累计影响因子不低于 35.0，且至少有 2 篇单篇影响因子大于 7.0（国家级重点学科、国家级重点实验室岗位不低于 40.0，且至少有 2 篇单篇影响因子大于 10.0）；B 类应聘者近五年论文累计影响因子不低于 25.0，且至少有 2 篇单篇影响因子大于 5.0（国家级重点学科、国家级重点实验室岗位不低于 30.0，且至少有 2 篇单篇影响因子大于 7.0）。

8. 哲学社会科学类（含卫生事业管理类）应聘者要求近五年来至少以通讯作者在 CSSCI 刊物上发表论文 8 篇（其中至少有 3 篇发表在本领域权威刊物）。同时，A 类应聘者至少需主持国家社科基金（或自然科学基金）项目或省部级重点项目 1 项，或省部级高等学校人文社会科学研究优秀成果、哲学社会科学优秀成果奖二等及以上奖的获得者（排名第一）；B 类应聘者至少需主持省部级一般项目 2 项；或教育部高等学校人文社会科学研究优秀成果、哲学社会科学优秀成果奖三等奖的获得者（排名第一）。

9. 国外应聘特聘教授者每年至少在校工作 9 个月以上，国内应聘特聘教授者人事关系必须正式调入我校。

第八条 教育部“长江学者”特聘教授、国家杰出青年基金获得者、国家“千人计划”（含“青年千人”计划）、“百千万人才工程”入选者、省“333 工程”一层次培养对象、江苏省特聘教授，自然受聘 A 类特聘教授。国家优秀青年基金获得者、教育部新世纪优秀人才支持计划入选者，自然受聘 B 类特聘教授；

如为副教授职务者，低职高聘为 B 类特聘教授，并享受教授职务的校内津贴。

第四章 聘任程序

第九条 岗位设置程序

1. 岗位申请程序

(1) 设置特聘教授岗位由学院负责人或学科带头人根据学科建设现状和学科建设规划提出。

(2) 学院学术委员会充分论证设置特聘教授岗位的必要性和实现目标的可行性。

(3) 学院审议后，填写《南京医科大学特聘教授岗位设置申请表》，连同书面申请等有关材料于每年的三月十日前报人事处。

2. 岗位审定程序

(1) 人事处对送交的材料进行审核后，提交校学术委员会进行评审，提出拟设立特聘教授岗位的学科。

(2) 校务会批准，确定设置特聘教授岗位的学科，并于三月三十日前向校内外公布。

第十条 特聘教授推荐程序

1. 设置特聘教授岗位的学科面向国内外公开招聘，校外应聘者于每年四月三十日前通过互联网或邮件、传真向我校提出应聘申请，校内应聘者由各学院向学校推荐。

2. 应聘者需提交《南京医科大学特聘教授申请表》、代表性研究成果、身份证（或护照）、学历学位证书、任职证明等复印件、3 封校外同行知名教授推荐信。

第十一条 特聘教授评审程序

1. 学校组织三位校外同行专家进行评审。
2. 校内组织特聘教授候选人进行答辩。
3. 校学术委员会对特聘教授候选人进行评审。

第十二条 特聘教授聘任程序

校务会根据校学术委员会评审意见审定特聘教授人选，校长根据校务会审定意见确定特聘教授聘任人选，并于每年的九月十日前与受聘人员签订聘任合同。

第五章 待 遇

第十三条 特聘教授在聘期内享受特聘教授津贴。特聘教授除享受学校按照国家有关规定提供的工资、保险、福利待遇以及学校各类津贴外，A类特聘教授每年再发放津贴10万元人民币、B类特聘教授每年再发放津贴6万元人民币。

特聘教授津贴从聘任合同签订之月起开始发放。

第六章 考 核

第十四条 特聘教授岗位实行聘期目标管理。由各学院组织年度考核、人事处组织中期考核和聘期考核。

第十五条 考核工作程序按照《南京医科大学特聘教授岗位考核办法实施细则》执行，第三年时进行中期考核，中期考核不合格者，降格聘任或不再续聘；考核合格者，续聘两年。聘任期满，经考核合格、符合应聘条件者，可参加新一轮聘任。因考核不合格或因年龄、岗位等原因不能继续被聘为特聘教授者，则自动转为与本人职称对应的教学科研岗位，并享受相应的津贴。

第十六条 特聘教授如有违反学术道德规范、或在申报中有弄虚作假等不良行为，学校一经发现，将中止与其聘约。

第七章 附 则

第十七条 本办法自发布之日起施行，原有规定与本办法不一致的，以本办法为准。

第十八条 本办法解释权在人事处。

附件二

南京医科大学特聘教授岗位考核办法实施细则

(二〇一四年十二月修订)

为了保证我校特聘教授制度的健康发展、促进特聘教授履行岗位职责，进一步科学、合理地考核特聘教授聘期工作，现根据《南京医科大学特聘教授岗位遴选和管理办法》和《南京医科大学特聘教授岗位考核暂行办法》，制订本实施细则。

一、考核内容和要求

考核分为年度考核、中期考核和聘期考核，考核内容主要包括职业道德、学科建设、教学工作、科研工作、医疗服务、科技开发和成果转化、学术兼职和对外交流等七个方面。

（一）特聘教授必须具有高尚的职业道德和学术道德，自觉抵制学术腐败，为普通教师和学生树立典范。特聘教授聘任实行职业道德、学术道德“一票否决”制。

（二）特聘教授要积极主持和参加学科建设，在学位点申报、重点学科、重点实验室申报和评估中作为主要负责人或带头人参与工作；通过培养和引进相结合的方式，建设一支结构（学历结构、年龄结构、职称结构、专业结构、学缘结构）合理、业务过硬的学术梯队；要充分发挥自己的专业特长，带领本学科瞄准国内、国际前沿领域，使本学科综合实力取得显著进步，对学校学科建设和科学研究工作起支撑和示范作用。

（三）特聘教授必须承担一定教学工作量，为本科生或研究生系统讲授本学科核心课程，每学期不低于 50 学时。同时，充分发挥自己的特长，积极承担双语教学任务，为留学生开设基础课程或专业课程。所授课程深受学生好评。

（四）特聘教授聘期内应积极、主动、创造性地开展科学研究工作。A 类特聘教授以通讯作者身份至少在 SCI 收录的本学科刊物上发表通讯作者论文，其影响因子累计 35.0 及其以上，其中至少有 2 篇论文单篇影响因子 7.0 及以上或 1 篇 CNS 系列及子刊文章（国家级重点学科、国家级重点实验室岗位特聘教授发表论

文影响因子累计 40.0 及其以上,且至少有 2 篇单篇影响因子 10.0 及以上或 1 篇 CNS 系列及子刊文章);主持国家重点科技项目和国家自然科学基金面上项目及其以上课题各 1 项;其中前三年必须在 SCI 收录的刊物上发表通讯作者论文影响因子累计 18.0 及其以上,并主持 1 项国家自然科学基金面上项目及其以上课题。B 类特聘教授至少在 SCI 收录的本学科刊物上发表通讯作者论文影响因子累计 25.0 及其以上,其中至少有 2 篇论文影响因子 5.0 以上或 1 篇 CNS 系列及子刊文章(国家级重点学科、国家级重点实验室岗位特聘教授发表论文影响因子累计 30.0 及其以上,且至少有 2 篇单篇影响因子 7.0 及以上或 1 篇 CNS 系列及子刊文章);主持 2 项国家自然科学基金面上项目及其以上课题;其中前三年至少在 SCI 收录的刊物上发表通讯作者论文影响因子累计 12.0 及其以上,并主持 1 项国家自然科学基金面上项目及其以上课题;对于学校与特聘教授另有协议的,按照协议指标进行考核。对于聘期内取得国家发明专利(排名第一)或掌握、解决本专业公认关键技术(如专利已实施成果转化、所掌握技术国内领先、国际前沿)的特聘教授,可以适当降低在 SCI 论文、课题方面的要求。

(五)临床医学专业特聘教授应积极带领本学科探索医疗关键技术,创造性地开展临床诊疗活动,努力提高本学科临床诊疗综合水平,并在本学科关键技术方面得到同行的公认,保持国内领先和国际先进水平。

(六) 对于承担科技开发和成果转化任务的特聘教授，聘期内应努力促进科技成果转化，聘期内成功完成成果转化 2 项及以上，取得显著的经济效益和社会效益。对于科技成果转化成绩优异的特聘教授可以适当降低科学研究项目或研究论文的要求。

(七) 哲学社会科学类(含卫生事业管理类) A 类特聘教授五年内至少以通讯作者发表 CSSCI 论文 10 篇，其中至少有 4 篇发表在本领域权威刊物，主持国家级课题及省部级课题各 1 项；其中前三年，至少主持省部级课题 1 项，发表 CSSCI 论文 5 篇(其中 2 篇发表在本领域权威刊物)。B 类特聘教授五年内至少以通讯作者发表 CSSCI 论文 8 篇，其中 3 篇发表在本领域权威刊物，且至少主持省部级课题 2 项；其中前三年，至少主持省部级课题 1 项，发表 CSSCI 论文 4 篇(其中 2 篇发表在本领域权威刊物)。

(八) 特聘教授聘期内应积极参加国内国际学术组织并在其中任职，组织和参加国际交流与合作，扩大本学科在国内、国际学术界的知名度和影响力。

二、考核的组织和程序

特聘教授考核采取专家考核方式。年度考核由学院负责，中期及聘期考核由学校组织校学术委员会专家进行，专家对特聘教授履行岗位职责、完成岗位工作目标和任务情况进行综合考核评估。

(一) 年度考核：年度考核由各学院结合教职工年终考核进行，填写《南京医科大学特聘教授岗位考核表》，学院组织有关同

行专家对特聘教授一年来的履职情况进行考核，考核结果报学校备案。在考核的基础上，由特聘教授向校学术委员会汇报年度工作进展情况，提出下一年度的工作目标和打算。

（二）中期考核：中期考核在特聘教授聘任第三年结束时进行，由特聘教授对照考核指标进行前三年工作总结，人事处组织专家对其履职情况进行考核，考核结果作为后两年是否续聘的基本依据。

（三）聘期考核：聘期考核在五年聘期结束后进行，由特聘教授进行聘期总结，校学术委员会组织答辩，对其履职情况进行考核，对特聘教授聘期内履职情况作出客观、公正、科学的评价和鉴定，并给出特聘教授的考核等级。

三、考核结果的运用

年度考核、中期考核、聘期考核等级分为优秀、合格、不合格。考核等级合格以上者可续聘，不合格者，学校将根据有关规定降格聘任或解除聘用协议。在中期考核中，对于取得突出成就或在学科建设、教学工作、科研工作等方面取得重大突破的B类特聘教授，可以申报A类特聘教授；如果A类特聘教授考核不合格而能达到B类特聘教授条件，可以续聘为B类特聘教授。以上两种情况经校学术委员会评审并报校务会批准后，后两年按新确定的层次续聘。聘期考核是对特聘教授五年聘期的全面考核，考核等级作为新一轮聘任的依据，考核结果存入本人人事档案。

（一）考核等级（优秀、合格、不合格）的确定。特聘教授

考核等级由院、校学术委员会根据其履行岗位职责情况综合评定。具体确定标准为：

1. “优秀”标准。对于同时具备以下条件的特聘教授可评定“优秀”等级：（1）职业道德、学术品质良好，为人师表；（2）根据《南京医科大学特聘教授岗位考核办法实施细则》、《目标责任书》及相关协议履行职责，完成预定的教学、科研、学科建设等目标；（3）符合下列条件之一者：①主持本学科建设，聘期内使本学科综合实力取得显著性提高的；②在科学研究方面成绩特别突出，发表高水平 SCI 研究论文或主持高级别研究项目的；③所主持的课程、专业获得国家级奖励或获得省级以上教学名师称号的；④临床学科取得诊疗技术重大突破和进展的；⑤科技成果转化工作特别优秀的。

2. “合格”标准。对于同时具备以下条件的特聘教授可评定“合格”等级：（1）职业道德、学术品质良好，为人师表；（2）根据《南京医科大学特聘教授岗位考核办法实施细则》、《目标责任书》及相关协议履行职责，基本完成预定的教学、科研、学科建设等目标，但在考核指标的某一方面有所欠缺，而在另外某一方面成绩突出。

3. “不合格”标准。对于没有达到“合格”标准的特聘教授，其考核等级为“不合格”。

（二）特聘教授聘期结束后，根据个人实际情况，符合应聘条件者可以参加新一轮遴选。考核等级为“优秀”的特聘教授可

优先考虑续聘；考核等级为“合格”者可参加新一轮竞聘。如因考核不合格、年龄、岗位等原因不能上岗者，将不再被聘为特聘教授，自动转为与本人职称对应的教学科研岗位，并享受相应的津贴。对于未完成服务期而调离学校者，学校根据有关文件精神以及特聘教授与学校的协议约定，追究其各项违约责任。

四、附则

本实施细则从公布之日起执行，原有规定与本细则不一致的，以本细则为准。本细则解释权在人事处。

附表 1: 南京医科大学特聘教授岗位考核表

附表 2: 南京医科大学特聘教授目标责任书