

江西师范大学文件

校发〔2011〕132号

关于印发《江西师范大学首席教授 岗位设置与管理办法（试行）》的通知

各学院、处（室、部、馆），各直附属单位：

为进一步加强学校人才队伍建设，培养造就一批在国内有重大影响的学科带头人，带动学科团队建设，提升学校核心竞争力和总体办学水平，学校研究制定了《江西师范大学首席教授岗位设置与管理办法（试行）》，现予印发，请遵照实施。

二〇一一年十月十三日

江西师范大学首席教授岗位设置与管理办法（试行）

第一章 总则

第一条 为进一步加快我校学科发展，加强人才队伍建设，培养造就一批在国内有重大影响的学科带头人，带动学科团队建设，引领一批学科尽快达到国内乃至国际先进水平，提升学校核心竞争力和总体办学水平，制定本办法。

第二章 岗位设置

第二条 根据学校的发展规划和学科建设需要，可在学校重点发展学科、优先发展学科、省高水平学科和省重点学科等学科内设置首席教授岗位。每个学科只设 1 个首席教授岗位。

第三条 首席教授岗位实行聘任制，聘期三年。聘期内不担任党政领导职务，不从事行政管理工作。

第三章 职责职权

第四条 首席教授的岗位职责

（一）掌握本学科最新的学术动态及研究成果，把握学科发展方向，根据学科建设需要，协助院长具体负责和组织实施学科和人才队伍建设三年规划以及年度工作计划制（修）订。

学科和人才建设三年规划要有前瞻性和可操作性，并在正式聘任后的第一年内完成；年度工作计划要求在每年的二月底前完成，并送人事处、科技（社科）处、研究生院备案。

(二)讲授本学科核心课程。每年承担本学科研究生 1-2 门主要课程的讲授任务，指导博士和硕士研究生 3 名左右，承担本科生 1 门课程教学任务且教学质量评估为优良；每年指导博士后或本校 35 周岁以下青年教师 1—2 名，且所指导的博士后或青年教师在《江西师范大学学术期刊目录》认定的一类专业期刊上发表本学科专业学术论文 1 篇以上（含，下同；包含在以下对团队成员要求的论文数量之内）。

(三)组建并培育学术团队，为本学科建设培育后备人才，带领本学科在其前沿领域赶超或保持国内先进水平。聘期内，积极申报校级以上创新团队或自行组建创新团队，团队成员一般控制在 5 人左右并保持相对固定，具有合理的年龄和职称结构，达到学校规定的考核标准。所在学术团队除首席教授本人成果外，团队成员还须完成以下科研任务：

1、人文社科类（含艺术、体育）：以第一作者署名在《江西师范大学学术期刊目录》认定的一类专业期刊上发表本专业高水平学术论文 3 篇以上（音乐、体育、美术学科 2 篇）；理工类：以第一作者或通信作者署名发表 SCI、EI 论文 3 篇或在 SCI 分区表中列为 2 区杂志收录学术论文（以中科院文献情报中心发布的大类分区表为准）1 篇；

2、主持（第一主持人）国家级课题 1 项或主持（第一主持人）省部级重点课题 1 项，并通过鉴定；

(四)与国内外著名高校或科研院所建立固定的合作与交流关系，每年协助院长选派 1-2 名青年教师赴国内外著名

高校或科研院所进行不少于 6 个月的合作研究；聘期内至少成功推荐并协助院长引进 1 名以上符合学校引进高层次人才办法规定的本学科发展急需拔尖人才。

（五）营造良好的学术氛围，积极组织学术活动，每年举行 1 次以上公开学术报告。聘期内，牵头联系以江西师范大学名义主办 1 次二级以上学会的全国（国际）学术年会或牵头联系成功申办 1 个二级以上学会组织挂靠江西师范大学。

（六）在三年聘期内，本人还应完成的科研任务：

1、人文社科类（含艺术、体育）：在《江西师范大学学术期刊目录》认定的一类专业期刊上以江西师范大学为第一署各单位，独立或以第一作者发表本学科专业学术论文 5 篇以上（音乐、体育、美术学科 3 篇），或出版高水平专著 1 部且在一类专业期刊上以江西师范大学为第一署各单位，独立或以第一作者发表本专业高水平学术论文 2 篇；理工类：以江西师范大学为第一署各单位独立、第一作者或通信作者署名发表 SCI、EI 论文 6 篇（其中在 SCI 分区表中列为 2 区杂志收录学术论文 1 篇）或在 SCI 分区表中列为 2 区杂志收录学术论文（以中科院文献情报中心发布的大类分区表为准）2 篇；

2、主持国家级科研项目 1 项以上，或教育部课题 2 项以上，或省级重大招标课题 1 项和省级重点课题 1 项以上，且均为第一负责人，立项或者通过鉴定均可。

第五条 各单位还应结合学科特点，在参照上述工作职责基础之上，对本单位首席教授提出具体的工作目标和要求，并载入聘任合同中。

第六条 各学院院长应积极支持首席教授的工作，在人、财、物等方面为其创造良好的工作条件，充分发挥首席教授在学科建设、人才队伍建设和学科团队建设等方面的作用。

第七条 首席教授的职权

（一）参与本学科建设重大问题的决策。

（二）原则上担任本学科所在学院学术委员会主任，并由学院明确其权责，学院同时配备学术委员会常务副主任或学术委员会秘书 1 名，协助首席教授处理日常事务；担任硕士点或博士点导师组组长或博士后流动站（工作站）站长。

（三）在完成本单位教学任务的前提下，可依托自己的重要课题和项目，利用学科现有人才或按学校政策引进若干高层次人才，自主组建学术团队。

（四）可根据科研工作需要，在遵守相关管理规定前提下，自主使用其科研经费。

（五）可按学校相关规定代表学院邀请校外专家来校讲学和举办小型学术会议，其费用在学院学科建设经费中开支；举办全国性大型学术研讨会或国际学术研讨会的经费开支，首席教授可拟定工作计划及费用预算报学校科技（社科）处，经学校审批后，列入学校学术交流工作计划，其经费由学校安排。

第四章 岗位待遇

第八条 首席教授享受的待遇

（一）首席教授岗位受聘者可在聘任合同签订时选择下列两种方式之一取得薪酬。薪酬取得方式一经确认，聘期内不予变更。

1、首席教授岗位初聘者，每年除享受正常的绩效工资之外，额外享受每年 6 万元的岗位津贴，并纳入绩效工资一并发放。三年聘期届满考核合格，通过竞聘续聘者，每增加一个聘期，每年岗位津贴标准增加 3 万元。第三个聘期后继续参加竞聘并续聘者，其每年津贴标准不再增加，即每年给予额外的岗位津贴最高标准为 12 万元。

2、首席教授岗位受聘者也可根据个人实际情况选择年薪制（突出成果奖励按学校有关规定另外计算），其中首个聘期年薪 20 万元，每增加一个聘期，年薪标准增加 3 万元，第三个聘期后继续参加竞聘并续聘者，其年薪标准不再增加，即年薪最高标准为 26 万元。

（二）学校每年为每位首席教授提供 3 万元科研经费，主要用于调研和参加国内学术会议等；首席教授聘期内申请获批的科研项目仍按学校科研管理规定享受经费配套资助；学校针对设立了首席教授岗位的学科，搭建个性化科（教）研基地、平台，并重点给予专项经费保证。

（三）由学院配备 1 名青年教师助手；提供 1 间工作室，配备电话和计算机；配备图书馆兼职信息资料员，提供信息

资料的个性化全程跟踪服务。

（四）在聘期内可安排出国(境)进行 2 次学术交流（以会议通知为准）。

（五）可申请参加每年由人事和工会等部门统一选派专家进行的脱产学术休假。

第五章 应聘条件和选聘程序

第九条 首席教授岗位的应聘条件

（一）符合教师上岗的基本要求，学术道德高尚。

（二）有健全和具有凝聚力的学术团队，有带领学术团队从事高水平教学和科研工作的组织协调能力。

（三）对本学科建设和学术研究有创新构想，具有带领本学科在其前沿领域赶超或保持国内先进水平的能力。

（四）已承担指导硕士研究生或青年教师的工作，具有指导博士研究生的水平和能力。

（五）胜任并已系统讲授多轮专业必修课程，近 3 年每学年至少给本科生讲授 1 门课程且教学质量评估优良（校外招聘教授和本校教授外出访学或交流期间除外）。

（六）具有教授职称，且截至选聘当年 12 月 31 日，年龄小于 57 周岁。

（七）在科学研究上取得突出成绩，能代表学校本学科最高水平。近五年科研成绩显著，同时符合以下条件的 1、2 项，且符合 3、4、5、6 项中的任意一项：

1、人文社科类（含艺术、体育）：以第一作者署名在《江

西师范大学学术期刊目录》认定的一类专业期刊上发表本专业高水平学术论文 3 篇（音乐、体育、美术学科 2 篇）；理工科类：以第一作者署名在 SCI 分区表中列为 2 区杂志收录学术论文（以中科院文献情报中心发布的大类分区表为准）1 篇以上。

2、主持完成国家级科研项目 1 项以上，或教育部课题 2 项以上，或省级重大招标课题 1 项和省级重点课题 1 项以上，且均为第一负责人。

3、人文社科类（含艺术、体育）：作为第一负责人的科研成果获得省部级二等奖以上；理工类：作为第一负责人的科研成果获得省部级三等奖以上。

4、获得国家发明专利 2 项（第一完成人）。

5、独立撰写并出版高水平学术专著 1 部。

6、建议被中央、国务院部委或省委、省政府采纳并推广应用且产生良好的经济社会效益（以采纳单位提供证明为准）；科研成果转化为生产力且年产值 200 万元以上。

上述科研成果必须与所申报的专业学科点相吻合。

第十条 首席教授岗位的选聘程序

（一）人事处、研究生院、教务处、科技（社科）处、教师教育处、发展规划办根据学科发展需要，在征求校学术委员会委员意见的基础上提出首席教授岗位设置建议方案，报校长办公会审批。

（二）学校公布当年可竞聘的首席教授岗位控制数、岗

岗位职责和上岗条件等，面向国内外公开招聘，原则上每3年选聘一次。

（三）校内符合条件的教授书面申请并提出本学科发展的设想和初步规划，经所在学院学术委员会评议审核、院党政联席会讨论通过，填写《江西师范大学首席教授聘任申请表》（一式两份），由院长签署意见后交人事处。

（四）校外符合条件的教授书面申请，初步提出学科发展设想和初步规划，填写《江西师范大学首席教授聘任申请表》（一式两份），并签署同意竞聘成功后全职调入江西师范大学工作承诺书，连同有关业绩材料复印件一并寄送至人事处。有关材料和表格由人事处转至相关学院并经学院学术委员会评议审核、院党政联席会讨论通过后，由院长签署意见后交人事处。

（五）人事处会同教务处、科技（社科）处、研究生院对申请者进行资格审查，并公布资格审查通过人员名单。

（六）人事处将通过资格审查者的有关材料及2篇（部）代表作送校外专家评审。

（七）校学术委员会采用答辩、无记名投票方式进行评审，确定首席教授候选人，经公示后，报校长办公会审批确定首席教授人选。

（八）校长与受聘首席教授签订岗位聘任合同，规定聘期内双方的权利和义务，聘任期满后聘任合同自动解除。

第六章 考核与管理

第十一条 首席教授岗位实行聘期目标管理。聘期内由学校有关单位每年对其履行岗位职责情况进行考核。

（一）第一年度主要考核：

第一年度考核由学院学术委员会组织进行会议考核，对所制（修）订的学科和人才队伍建设三年规划及团队建设方案是否与本学科的发展要求相适应、是否切实可行，由学院学术委员会进行评议，给予合格和不合格的认定。不合格者其首席教授资格自行解聘，且不得享受当年额外首席教授岗位津贴或年薪。

学科和人才建设三年规划、团队建设方案（含人员组成、科研方向、发展目标、发展举措等）经学院委员会评议及修订后送人事处、科技（社科）处、研究生院、发展规划办备案。

（二）第二年度主要考核：

- 1、本年度工作计划执行情况。
- 2、科研工作进展情况，必须完成 1/3 以上的科研任务。

第二年度考核采用书面考核方式，由人事处会同科技（社科）处、教务处、研究生院等部门组织进行考核，给予合格和不合格的认定。

（三）第三年度（聘期综合考核）主要考核：

- 1、聘期内个人的教学和科研工作完成情况。
- 2、聘期内学术团队的绩效情况（引进人才、团队成果、青年教师的培养等）。

3、聘期内学术报告及学术研讨会举办情况。

4、学科建设三年规划目标的完成情况（作为参考指标，主要考核与其权限相对应的内容）。

聘期综合考核由学校组织校内外同行专家进行综合评议，并报校学术委员会审定，给予不合格、合格、良好和优秀的认定。人事处牵头负责具体组织工作。

聘期考核实行百分制，进行记名评分。考核计分细则由人事处会同教务处、科技（社科）处、研究生院等部门另行制订，报校学术委员会审定。

第十二条 选择“正常绩效工资+额外岗位津贴”的首席教授，其额外岗位津贴每年先按3万预发，余下部分根据年度（聘期）考核情况发放；第一年度考核“合格”的暂发总额的70%，考核“不合格”的首席教授岗位自行解聘，且不享受首席教授岗位津贴；第二年度考核“合格”的，暂发总额的70%，考核“不合格”的暂发总额的50%；聘任期满后，根据聘期综合考核分数确定岗位津贴的发放。不合格档次（60分以下，不含）的，按每年3万发放；合格档次（60-75分，含75分）的发放总额的80%（没有发足部分，一次性补足到80%）；良好档次（75-90分，含90分）的，发放总额100%（没有发足部分，一次性补足到100%）；优秀档次（90分以上，不含90分）的，另外给予3万元的奖励。

第十三条 按年薪制享受待遇的首席教授，第一年度考核“合格”的暂发年薪总额的70%，考核“不合格”的首席

教授岗位自行解聘，年薪按 50%计发；第二年度考核“合格”的，暂发总额的 70%，考核“不合格”的暂发年薪总额的 50%；聘任期满后，根据聘期综合考核分数确定年薪的发放。不合格档次（60 分以下，不含）的，按 60%计发（没有发足部分，一次性补足到 60%）；合格档次（60-75 分，含 75 分）的发放总额的 80%（没有发足部分，一次性补足到 80%）；良好档次（75-90 分，含 90 分）的，发放总额 100%（没有发足部分，一次性补足到 100%）；优秀档次（90 分以上，不含 90 分）的，另外给予 3 万元的奖励。

第七章 解聘与重新竞聘

第十四条 首席教授岗位一经聘任，不得随意辞职。

第十五条 确认有学术不端行为的，经校学术委员会认定后予以解聘，并按学校有关规定处理；所制（修）订的学科建设远景规划纲要和学科建设三年规划不适合学科建设的需要，没有得到学院学术委员会的认可，以及第一年度考核结果为不合格的，其首席教授岗位自行解聘，按校内同类人员聘任到相应的专业技术岗位。

第十六条 三年聘期到期后，自动解聘，按校内同类人员聘任到相应的专业技术岗位。若要继续获得聘任，聘期考核良好等级以上者，视同资格审定通过，但须按本办法规定重新申请，并参加统一竞聘。

连续两届获聘并且两个聘期综合考核“优秀”者，如其年龄符合本规定要求，可自动续聘一届，续聘期内免予年度

考核，只进行一次聘期综合考核；

连续三届获聘后，如其继续参加首席教授岗位竞聘，续聘后首席教授岗位考核及待遇按第三个聘期标准执行（每年给予额外岗位津贴 12 万元或按年薪不低于 26 万元）；如其个人愿意且符合资深教授的年龄条件，也可自动转聘为资深教授岗位。

第十七条 至少有一届聘期期满并经考核为“优秀”档次以上的首席教授，在同等条件下可优先受聘学校“资深教授”。

第十八条 对空缺的首席教授岗位，学校将按本办法规定，通过面向国内外公开招聘形式及时组织选聘。

第八章 附 则

第十九条 本办法所称国家级奖励指国家自然科学奖、科技进步奖、技术发明奖。教育部人文社科优秀成果一等奖、“五个一”工程奖、教育部优秀教学成果奖视同国家级奖励。本办法所称省(部)级奖励指省(部)自然科学奖、科技进步奖、技术发明奖、国际合作奖、省社会科学优秀成果奖、省“五个一”工程奖、省优秀教学成果奖。

第二十条 本办法自发布之日起实施，由人事处负责解释。

主题词：人事制度 首席教授 通知

抄送：纪委,党群各部门。

江西师范大学校长办公室 2011 年 11 月 9 日印发
