

# 嘉兴学院文件

嘉院发〔2018〕5号

---

## 关于印发《嘉兴学院“南湖学者”特聘教授岗位 设置与聘任管理办法（暂行）》的通知

学校各部门、直属各单位：

《嘉兴学院“南湖学者”特聘教授岗位设置与聘任管理办法（暂行）》已经学校2018年第8次党委会审定，现予以印发，请遵照执行。

嘉兴学院

2018年5月16日

# 嘉兴学院“南湖学者”特聘教授岗位 设置与聘任管理办法（暂行）

为进一步加强高端人才队伍建设，引进、培养、稳定、激励一批德才兼备的高端人才，加快形成若干个学科带头人引领、整体优势明显、富有创新活力的优秀团队，为建设有特色、善创新、高水平的地方应用型大学提供强有力的人才和智力支持，根据国家、省市有关政策精神，结合学校实际，制定本办法。

## 一、总体目标

深入推进学校“重点突破、内涵提升、人才优先、协同创新”发展战略，发挥人才第一资源作用，完善高端人才引进、培养、考核与聘任体系，使高端人才工作进入良性发展的轨道，根据学校发展定位和学科建设目标，打造一支30~40人学术水平高、发展潜力大、能承担高水平科研项目、发表高水平学术论文和获评高级别奖励的高端人才队伍，为提升学校国内外学术竞争力、科技创造力和思想影响力提供强大动能。

## 二、“南湖学者”特聘教授岗位设置

1. “南湖学者”特聘教授岗位为全职校特设岗，面向海内外和校内外公开招聘。

2. “南湖学者”特聘教授岗位按一级学科设置，原则上设在省级一流学科、硕士点培育学科、重点研究（教学）基地等省部级以上平台以及学校急需重点建设和发展的学科或领域的岗位数不低于总数的80%。

3. 原则上每个一级学科（或平台）“南湖学者”特聘教授岗位

数不超过 5 个，属学科交叉领域方向或团队（包括引进团队和尖峰团队）的另行考虑。

4. “南湖学者”特聘教授岗位一般以科研为主型、社会服务与推广型或专职研究岗位为主。

5. 所有受聘为“南湖学者”特聘教授岗位的人员均须签订聘任协议，按聘期目标考核，聘任需满一个聘期，最少为 3 年。

6. “南湖学者”特聘教授岗位设置及职责由人事处会同相关职能部门提出建议意见，校学术委员评议通过并报学校党委会审定。

### 三、“南湖学者”特聘教授岗位职责

1. 完成所聘岗位（或协议）规定的工作任务，岗位任务由学校和相关学院（单位）根据不同学科专业发展需要共同制定。

2. 完成学校和学院（单位）所要求的教学等其它工作任务。

3. 积极争取获得省级及以上人才称号。

4. 获得省部级和国家级成果奖；主持国家级科研项目或对经济社会发展有较大影响的科研项目；发表多篇高质量的学术论文；授权多项发明专利且实现成果转化或政策咨询报告获得副省级以上领导批示且被省级以上党委政府部门采纳。

5. 履行学科（术）带头人职责，培养优秀青年人才，建设一支具有较强创新能力和学术竞争力的学术梯队，带领团队成员与国内外同行建立广泛深入的联系和交流，并开展实质性的合作研究。

### 四、“南湖学者”特聘教授聘任条件

应聘人员热爱教育事业，具有良好的职业道德和团队合作精神，具有良好的学术背景和较高学术造诣，取得省内外同行公认的重要成果，并具备下列条件之一：

1. 两院院士、国家“万人计划”和“千人计划”入选者、教育部“长江学者”特聘教授、“新世纪百千万人才工程”国家级人才、全国宣传文化系统“四个一批”人才、国家自然科学基金杰出青年基金获得者、国家自然（社会）科学基金重大项目负责人、国家有突出贡献的中青年专家、国家级教学名师及相当于以上层次的人才，校外应聘人员一般在 55 周岁以下。以上人员在人才工程项目计划执行期内的自动入选“南湖学者”，不受岗位指标限制；已过或无人才工程项目计划执行期的聘任条件结合人才工程项目类别和聘任条件第 3~6 条综合考虑聘任与否。

2. 浙江省“万人计划”和“千人计划”入选者、“钱江学者”特聘教授、“151”人才工程重点资助和第一层次培养人选、宣传文化系统“五个一批”人才、有突出贡献中青年专家及相当于以上层次的人才，校外应聘人员一般在 50 周岁以下。以上人员在人才工程项目计划执行期内的自动入选“南湖学者”，不受岗位指标限制；已过或无人才工程项目计划执行期的聘任条件结合人才工程项目类别和聘任条件第 3~6 条综合考虑聘任与否。

3. 具有博士学位，原则上具有正高级专业技术职务，研究生导师，对学科建设有创新性构想，在学术研究方面在省内有较大影响。近五年，理工医类主持国家级科研项目 1 项以上，且以第一作者发表一级期刊以上论文、SCI 三区以上论文或专著共计 8 篇（部）以上；人文社科类主持国家级科研项目 1 项以上，且以第一作者发表一级期刊以上论文、SCI\SSCI 三区以上论文或专著共计 5 篇（部）以上；或具有省级重要人才称号；或以第一完成人获省部级科研成果二等奖 1 项以上人才及相当于以上层次的人才，校外应聘人员一般在 45

周岁以下。

4. 具有博士学位，有国内外著名大学的学历背景，有4年以上海（境）外知名研究机构或企业从事前沿科学研究的经历。近五年，取得洪堡基金等有影响的国外人才资助计划；理工医类以第一作者发表SCI二区以上论文或专著共计6篇（部）以上；人文社科类以第一作者发表SCISSCI二区以上论文或专著共计4篇（部）以上人才及相当于以上层次的人才，校外应聘人员一般在45周岁以下。

5. 原则上具有硕士学位及正高级专业技术职务，有创新创业经验。近五年，主持省级以上重大科研项目或行业内重大影响项目，理工医类累计主持横向课题经费300万元以上或第一发明人获授权发明专利5项以上，在成果转化、技术推广和社会服务方面具有突出能力，使企业产生较大经济效益；人文社科类累计主持由政府部门委托的横向课题经费100万以上或政策咨询报告获得副省级以上领导批示且被省级以上党委政府部门采纳或推广运用的人才及相当于以上层次的人才，校外应聘人员一般在45周岁以下。

6. 具有硕士学位和教授专业技术职务，对教学建设有创新性构想，教学效果突出，教学研究成果在省内有较大影响。近五年，主持省级教研项目2项以上，且以第一作者发表教研类一级期刊以上论文、出版国家规划教材共计3篇（部）以上；或以第一完成人获国家级教学成果二等奖1项以上人才及相当于以上层次的人才，校外应聘人员一般在50周岁以下。

7. 其他在学科建设、人才培养及社会服务等工作中做出突出贡献且国内有重大影响的人员。

符合聘任条件第6条入岗条件或在人才培养方面做出突出贡献且国内有重大影响聘任“南湖学者”特聘教授岗位的人员可聘教学为主型或教学科研并重型岗位。

## 五、“南湖学者”特聘教授待遇

1. 学校颁发“南湖学者”特聘教授聘书。

2. “南湖学者”特聘教授为校特设岗位，聘期内享受学校特设岗位津贴或综合年薪，岗位津贴一般为每年18~35万元，具体聘期待遇根据入岗业绩条件和聘期协议内设定的目标任务确定，符合聘任条件第1条的岗位津贴一般为每年25~35万元或采用综合年薪；符合聘任条件第2条的岗位津贴一般为每年20~25万元；符合聘任条件第3~7条的岗位津贴一般为每年18~20万元。特设岗位津贴或综合年薪按月预发，预发比例一般不超过90%。

3. 校外应聘人员同时享受购房补贴、安家费、科研启动费或团队建设经费等，博士津贴按学校现有政策执行。

4. “南湖学者”特聘教授在专业技术职务评聘中实行“绿色通道”，具体按《嘉兴学院专业技术职务评聘实施办法》执行。

5. 根据具体情况，优先协助解决特聘教授配偶的工作问题和子女上学、入托问题。

## 六、“南湖学者”特聘教授聘任程序

“南湖学者”特聘教授实行岗位聘任制，面向校内外公开招聘、平等竞争、择优聘任。

1. 岗位发布。学校统一发布“南湖学者”特聘教授岗位招聘的有关信息，受理校内外个人的申请。招聘公告包括岗位条件、岗位数量、岗位性质、岗位职责与任务等，岗位发布时间一般在年底。

2. 个人申报。由个人填写《嘉兴学院“南湖学者”特聘教授岗位申请表》，提供本人学习、工作的情况和教学科研业绩、工作计划和聘期任务等。

3. 学院（单位）推荐。学院学术委员会对申请人的师德学风、学术水平、发展潜力以及计划的合理性和目标完成的可能性等方面进行审议，遴选出拟推荐人选报人事处。

4. 专家评审。由人事处统一安排3名以上校外本学科知名专家对候选人的师德学风、学术水平、发展潜力以及目标任务设定的合理性和完成的可能性等方面做出评价，并明确提出是否推荐的意见。

5. 学校审定。学校人才工作专门委员会结合学院（单位）推荐意见、专家评审意见，对申报人进行评议，提出聘任意见，报校长办公会议审定。

6. 聘任签约。经校长办公会议审定后，学校与受聘人员签订聘任协议，明确双方的权利和责任。

紧急特需引进人才申报“南湖学者”特聘教授岗位经学院（单位）推荐后，直接由“人才引进快速决策小组”会议审议聘任与否、引进待遇、配偶工作安排等，“人才引进快速决策小组”会议审议后报校长办公会议审定。“人才引进快速决策小组”由校长办公会授权，小组成员不少于5人，包括校级领导和相关学科带头人（或相关学院、单位领导），校长任组长。

## 七、“南湖学者”特聘教授考核与续聘

1. 聘期。“南湖学者”特聘教授首轮聘期一般为3年，也可根据合同协议任务商定聘期，入选省级以上人才工程项目有相应聘期的，相应聘期作为首轮聘期。聘用合同书由学校下达，相应岗位所

要求的聘期及年度科研、教学等工作量由学院（单位）及相关职能部门共同拟定，学院（单位）与学校共同管理。已过人才工程项目计划执行期或前一轮聘期的，须重新申报和竞聘“南湖学者”特聘教授。

2. 年度考核。年度考核与其他教职工一并进行，由所在学院（单位）负责审核，学校审定。

“南湖学者”特聘教授重在聘期考核，年度教学和科研工作量由所在学院（单位）制定，原则上不低于《嘉兴学院第六轮校内专业技术岗位设置、聘任及考核实施细则》中相应校聘岗位类型中1级岗的要求，专职研究型年度科研工作量原则上不低于校聘岗位类型中社会服务与推广型1级岗的要求，担任领导职务应完成教（科）研工作量可适当减免，最高不超过60%。

3. 中期考核。合同协议中有中期考核要求的，按协议中期目标任务考核。

4. 期满考核。受聘人员在聘期结束前一个月内提交书面考核材料，学院（单位）签署初步考核意见后报人事处，在听取校外同领域专家的意见后由学校人才工作专门委员会审议，提出考核等级建议，报校长办公会议审定。担任有领导职务期满考核时，教（科）研工作业绩不作减免。

期满考核主要依据聘任协议，重点考核标志性成果完成情况、对一流学科（硕士点培育学科）的贡献、对省部级以上重点研究（教学）基地（平台）的贡献、对省部级以上重点团队建设的贡献等，教研工作量和科研工作量业绩点参照学校相关文件执行。聘期考核结果为优秀、合格、基本合格、不合格四个等级。



5. 续聘。原则上考核结果为优秀且符合续聘条件者岗位津贴可适当上浮；考核结果合格且符合续聘条件者可延续其原有待遇；考核结果合格但不符合续聘条件者在参加学校新一轮专业技术岗位聘任前的校内岗级暂定为 2 级；考核结果基本合格者在参加学校新一轮专业技术岗位聘任前的校内岗级暂定为 3 级；考核结果不合格者（或放弃考核）在参加学校新一轮专业技术岗位聘任前的校内岗级暂定为 3 级，同时退回聘期超出校内 3 级岗位部分税后所得津贴。续聘须明确聘期任务并签约，续聘时间一般为三年，聘期结束后可再提出申请。续聘人员入选新一轮“南湖学者”特聘教授岗位。

未提交书面考核材料者视同放弃续聘，转入学校专业技术岗位聘任体系，不再享受学校特设岗位津贴或综合年薪，在参加学校新一轮专业技术岗位聘任前的校内岗级暂定为校内 3 级。

期刊及相关成果认定参照《嘉兴学院第六轮专业技术岗位科研工作量和业绩点核定管理办法》、《嘉兴学院理工类国内学术期刊名录》（2017 版）、《嘉兴学院人文社会科学学术期刊名录》（2017 版）执行。校内人员申报“南湖学者”特聘教授岗位的申报成果及“南湖学者”特聘教授岗位的聘期考核成果须是以嘉兴学院为署名单位的重要学术成果。

## 八、附则

1. 现校特设岗人员，按本办法考核与续聘，考核结果不合格者（或放弃考核）不再享受学校特设岗位津贴，在参加学校新一轮专业技术岗位聘任前的校内岗级暂定为 3 级。现校特设岗人员协议截止时间在 2018 年 8 月 31 日之后的自动进入“南湖学者”特聘教授

岗位，聘期起止时间为特设岗聘任协议起止时间，待遇按原特设岗聘任协议执行。

2. “南湖学者”特聘教授聘期内不得提出调离学校。如擅自离职须承担违约责任，并退回聘任“南湖学者”特聘教授后享受的岗位津贴待遇。

3. 学校新一轮岗位聘任政策若发生变化，本办法相应调整。

4. 本办法自公布之日起执行，由人事处负责解释。原《嘉兴学院重点学科带头人引进计划实施办法（试行）》（嘉院人字[2012]8号）及《嘉兴学院海外高层次人才引进计划实施办法（试行）》（嘉院人字[2012]11号）同时废止。