

江西师范大学文件

校发〔2014〕111号

关于印发《江西师范大学“正大学者” 人才计划实施办法》的通知

各学院、处（室、部、馆），各直附属单位：

《江西师范大学“正大学者”人才计划实施办法》已经学校研究同意，现予印发，请遵照实施。

江西师范大学

2014年9月19日

江西师范大学“正大学者”人才计划实施办法

第一章 总则

第一条 根据学校人才队伍建设规划要求，为加强学科建设和人才培养力度，进一步吸引、稳定、培养和激励学校一线优秀教学科研人员，建设和培育一支学校事业发展需要的高水平人才队伍，提升学校的学术地位和综合实力，实施“正大学者”人才计划。

第二条 “正大学者”人才计划是指，通过3至5年左右的时间，引进（双聘）和培育若干名院士，遴选20名左右的“首席教授”，选拔100名左右的“特岗教授”，分批择优资助150名左右的博士。

第三条 “正大学者”人才计划本着“坚持标准、宁缺毋滥、引培并举、动态调整”的原则，遴选资助一批教学科研业绩突出，在省内外乃至国内外具有一定学术影响的高层次人才或具有发展潜力的青年学术骨干，对计划入选者进行精神和物质鼓励。

第四条 院士的引进或培育常年进行。“首席教授”、“特岗教授”每3年遴选一次，一般与学校岗位设置与聘用工作同步进行。“青年英才”每年遴选一次。“首席教授”、“特岗教授”和“青年英才”均实行聘任制，聘期三年，可续聘。

第二章 院士及院士培养对象

第五条 院士的引进和有关待遇按学校高层次人才引进办法执行。

第六条 院士培养对象的遴选按照我省院士后备人才选拔条件和程序进行。对入选了我省“院士后备人才”，在职在岗期间每年给予岗位津贴 20 万元。有关考核任务由科研部门另行制定。

第三章 首席教授

第七条 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。每个一级学科原则上只设 1 个首席教授岗位。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。截至选聘当年的 12 月 31 日，年龄小于 57 周岁。

第八条 首席教授的职责职权、遴选条件和程序、考核与管理等按《江西师范大学首席教授岗位设置与管理办法(试行)》(校发[2011]132 号)执行。

第九条 为进一步加强首席教授受聘人员的激励力度，自 2014 年 1 月 1 日起，首席教授岗位受聘者每年享受 15 万元的岗位津贴；或享受年薪（突出成果奖励按学校有关规定另外计算）30 万元。学校每年为每位首席教授提供 3 万元科研经费，主要用

于本人及所组建的团队调研和参加国内学术会议等；首席教授还可指定 1 名本学科青年英才作为助手，并报人事处备案；所在学院提供 1 间工作室，配备计算机；所在学院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。

第十条 对空缺的首席教授岗位，学校将通过面向国内外公开招聘形式组织选聘；其中对校外应聘的首席教授，同时按学校当年的人才引进办法享受安家费、科研启动经费及配偶安置待遇。

第四章 特岗教授

第十一条 依据入选者人才荣誉称号、学科（团队、专业、课程）建设责任和科研业绩，“特岗教授”岗位分为四级：即“特岗教授” 岗、 岗、 岗、 岗。

第十二条 基本条件

（一）遵守中华人民共和国法律、法规，遵守学校规章制度，具有良好的职业道德和学术道德；

（二）爱岗敬业，治学严谨，为人师表，团结协作，甘于奉献；

（三）身心健康，在职在岗，从事教学科研一线工作，已具备教授（研究员）专业技术资格或低职高聘教授；

（四）个人聘期考核各项指标（教学、科研等）均达到“合格”及以上标准；

(五)截至选聘当年12月31日,年龄小于57周岁。

第十三条 业绩条件

(一)申请“特岗教授I岗”须符合以下条件:

1.人才称号(重大学术影响力):中组部“千人计划”、教育部“长江学者”、国家“973”或“863”领域首席专家、国家级科研平台负责人、国家社科基金学科规划评审组专家、国家自然科学基金会评专家、国家有突出贡献中青年专家、国家新世纪百千万人才工程人选、国家级教学名师、全国杰出专业技术人才、国家杰出青年基金获得者、国家科研奖或国家教学成果奖获得者,或以下在活跃期内的国家级重点学科负责人、国家级教学团队负责人、国家级精品课程负责人、国家精品开放课程建设负责人;

2.科研项目及到账经费:理工类:近三年内主持完成国家级课题1项,立项国家级课题1项,并到账经费达60万元;人文社科类:近三年内以江西师范大学为第一完成单位主持完成或立项国家级或省部级重大(招标)课题2项(其中国家级项目1项),并到账经费达30万元;

3.科研成果:近三年内获得省部级科研成果一等奖1项,或省部级科研成果二等奖2项,或国家级教学成果奖三等奖及以上奖项1项,或发表高水平论文SCI二区以上(理工类)2篇或SCI一区(理工类)1篇(第一作者,下同),或在SSCI源期刊和中

国社会科学杂志上发表论文 1 篇（第一作者，下同），或在 A 类期刊上发表学术论文 4 篇（人文社科类），或出版高水平学术专著 2 部，或授权发明专利 3 项（第一作者，下同），或成果转化产生经济效益达 2000 万元（有税务部门证明）。

（二）申请“特岗教授 岗”须符合以下条件：

1. 人才称号（学术影响力、学科专业建设领头地位）：中科院“百人计划”、享受国务院特殊津贴专家、国家自然科学基金优秀青年基金获得者、全国模范教师、教育部新世纪优秀人才支持计划、教育部高校教学指导委员会委员，或以下在活跃期内的省部级工程（技术）中心和实验室（研究基地）负责人、博士后流动站（工作站）站长、一级博士点学科带头人、二级学科博士点学科带头人、省高水平学科负责人、硕士点一级学科带头人、省高校重点一级学科负责人、省高校示范性硕士点负责人、国家级特色专业建设负责人、国家级专业综合改革试点项目负责人，或符合“特岗教授” 岗人才称号（重大学术影响力）条件；

2. 科研项目及到账经费：理工类：近三年内主持完成国家级课题 1 项，立项国家级课题 1 项，并到账经费达 40 万元；人文社科类：近三年内以江西师范大学为第一完成单位主持完成或立项国家级或省部级重大（招标）课题 2 项（其中国家级项目 1 项），并到账经费达 20 万元；

3. 科研成果：近三年内获得省部级科研成果二等奖 1 项，或江西省教学成果一等奖，或发表高水平论文 SCI 以上（理工类）3 篇或 SCI 二区（理工类）1 篇，或在 A 类杂志上发表论文 3 篇（人文社科类），或在 SSCI 源期刊发表论文 1 篇，或出版高水平学术专著 1 部，或授权发明专利 2 项，或成果转化产生经济效益达 1000 万元（有税务部门证明）。

（三）申请“特岗教授 岗”须符合以下条件：

1. 人才称号（学术影响力、学科专业建设领头地位）：江西省突出贡献人才、“赣鄱英才 555 人才工程”入选者、省政府特殊津贴专家、省跨世纪主要学科学术和技术带头人、省级教学名师，省“新世纪百千万人才工程”人选，或以下在活跃期内的一级学科博士点方向带头人、二级学科博士点方向带头人，或以下在活跃期内的省级本科（研究生）精品课程负责人、省级精品资源共享课负责人、省级本科（研究生）教学团队负责人、省级特色专业建设负责人、省级专业综合改革试点项目负责人，或符合“特岗教授” 岗、 岗人才称号（学术影响力、学科专业建设领头地位）条件；

2. 科研项目及到账经费：近三年内主持完成国家级课题 1 项，并到账经费达 30 万元（理工类）、15 万元（人文社科类）；

3. 科研成果：近三年内获得省部级科研成果三等奖 1 项，

或江西省教学成果二等奖 1 项，或发表高水平论文 SCI（或 EI 源期刊）以上（理工类）2 篇，或在 A 类杂志上发表论文 2 篇（人文社科类），或出版高水平学术专著 1 部，或授权发明专利 1 项，或成果转化产生经济效益达 500 万元（有税务部门证明）。

（四）申请“特岗教授 岗”须符合以下条件：

1．人才称号（学术影响力、学科专业建设领头地位）：江西省高校中青年学科带头人（近三年入选者）、江西省文化艺术学科带头人、江西省青年科学家（井冈之星）培养对象，一级学科博士点自主设置点带头人（活跃期内），学校近三年内教学“十佳”教师获得者，或符合“特岗教授” 岗、 岗、III 岗人才称号（学术影响力、学科专业建设领头地位）条件；

2．科研项目及到账经费：近三年内主持立项或完成国家级或省部级重大（招标）课题 1 项，并到账经费达 20 万元（理工类）10 万元（人文社科类）；

3．科研成果：近三年内获得省部级科研成果三等奖 1 项，或江西省教学成果二等奖 1 项，或发表高水平论文 SCI（或 EI 源期刊）以上（理工类）1 篇，或在 A 类杂志上发表论文 1 篇（人文社科类），或出版高水平学术专著 1 部，或授权发明专利 1 项，或成果转化产生经济效益达 200 万元（有税务部门证明）。

第十四条 岗位待遇

(一)“特岗教授” 岗、 岗、 岗、 岗在聘期内按实际专业技术岗位等级享受绩效工资；考核合格，可另外分别享受岗位津贴 8 万元/年、6 万元/年、5 万元/年、4 万元/年。岗位津贴的 70%随绩效工资逐月平均发放，剩余 30%在聘期考核合格后一次性补发，考核不合格不补发。

(二)“特岗教授”可指定 1 名本学科“青年英才”作为助手，并报人事处备案。

第十五条 聘任程序

1．个人申请。申请人向所在单位提交《江西师范大学“特岗教授”候选人申请推荐表》，并递交相关材料。

2．单位推荐。

(1) 学院学术委员会按照规定条件对应聘人员进行考核、评议，在《江西师范大学“特岗教授”候选人申请推荐表》相关栏目签署意见；

(2) 党政联席会会议推荐同意后，连同有关材料由学院一并报人事处。

3．资格审查。人事处、教务处、科技处、社科处、研究生院等职能部门对申报材料进行审核。

4．学校公示。学校对通过资格审查人员名单进行公示。

5. 学校评审。校学术委员会组织召开专家组评审会议（如有必要可聘期校外专家参加），对候选人进行综合评议，并对评审通过名单进行公示。

6. 会议确定。根据校学术委员会专家组评议结果和公示情况，学校会议决定“特岗教授”聘任人选并发文聘任。

第十六条 聘期管理和考核

“特岗教授”聘期三年，聘期届满，聘约自行终止。如需续聘，须按本办法重新申请竞聘。

“特岗教授”受聘后第一年内，须就个人所牵头负责的学科点（包括教学团队、专业、课程）或科研平台撰写发展和建设3年规划，并经所在（挂靠）学院学术委员会和学校教务、科研、研究生等职能部门审核通过，否则视同年度考核不合格，聘期自动终止；没有作为学科点（包括教学团队、专业、课程）或科研平台负责人的受聘人员，由所在（挂靠）学院学术委员会明确其3年内应承担的参与相应学科点（教学团队、专业、课程）或科研平台建设责任，并报学校教务、科研、研究生等职能部门审核通过。

“特岗教授”聘期期满须接受学校组织的聘期考核，“特岗教授”聘期考核不合格不再续聘。聘期考核合格标准为：

1. 聘期内个人所负责（参与）建设的学科点（包括教学团

队、专业、课程)或科研平台在接受学校上级部门或学校相应职能部门组织的定期考核评估中达到“合格”以上标准;

2. 聘期期满,学院学术委员会和学校教务、科研、研究生等职能部门对其所负责(参与)建设的学科(教学团队、专业、课程)点或科研平台3年发展和建设规划实施情况综合考核结果为“合格”以上;

3. 个人年度考核合格且聘期内完成实际受聘专业技术岗位等级要求的聘期任务并考核合格。

“特岗教授”的年度考核和聘期考核由人事处牵头,教务处、科技处、社科处、研究生院等单位负责实施。聘期考核结果报校长办公会审定。

第十七条 “特岗教授”可面向校外人员招聘。入选“特岗教授”的校外应聘人员,同时按学校当年的人才引进办法享受安家费、科研启动经费及配偶安置待遇。

第五章 青年英才

第十八条 遴选的基本条件

(一)遵守中华人民共和国法律、法规,遵守学校规章制度,具有良好的职业道德和学术道德;

(二)爱岗敬业,治学严谨,为人师表,团结协作,甘于奉

献；

（三）身心健康，在职在岗，年龄在 37 周岁以下（人文社科类可放宽至 40 周岁）的博士，从事教学科研一线工作；

（四）受聘副高级及以下专业技术岗位且未享受年（底）薪制或未享受校聘教授岗位待遇。

第十九条 遴选的业绩条件

申请“青年英才”符合以下第 1 项；或符合以下第 2—5 项同时符合 6-11 任意一项：

- 1．近三年获得过校教学“十佳”称号；
- 2．发表本学科高水平论文 SCI（或 EI 源期刊）以上 2 篇（理工类）或在 A 类杂志上发表论文 1 篇（人文社科类）；
- 3．立项主持或主持完成国家级或省部级重大（招标）课题 1 项；
- 4．每年主讲本科生公共课或专业基础课程 1 门以上，所有课程教学质量评价均为“合格”以上；
- 5．积极参加所在学科或相关学科学术团队的科学研究工作，并取得良好成绩，在团队建设中发挥重要作用；
- 6．获得国家级教学科研奖励（有个人获奖证书）；或获省部级哲学社会科学成果奖一等奖（排名前三），二等奖（排名前二），三等奖（排名第一）；或获省部级科技成果奖（排名前三）；或省教学成果二等以上奖励（排名第一）；或获省高校人文社科研究优

秀成果一等奖(排名第一);或获教育厅高校科技成果二以上奖励(排名第一);

7 . 独立撰写并正式出版本学科学术专著或主编(第一)教材 1 部 ;

8 . 获国家授权发明专利 1 项 ;

9 . 发表本学科高水平论文 SCI (或 EI 源期刊)1 篇(理工类)或在 A 类杂志上发表论文 1 篇(人文社科类)(不含第 2 项所述论文);

10 . 立项主持或主持完成国家级或省部级重大(招标)课题 1 项(不含第 3 项所述课题);

11 . 近三年获得过校“ 教学百优 ” 称号。

第二十条 岗位待遇

“ 青年英才 ” 在聘期内按实际专业技术岗位等级享受绩效工资，同时每年可额外享受岗位津贴 2 万元。岗位津贴随绩效工资逐月平均发放。

第二十一条 “ 青年英才 ” 的聘任按以下程序进行：

1 . 个人申请。申请人向所在单位提交《江西师范大学“ 青年英才 ” 候选人申请推荐表》，并递交相关材料。

2 . 单位推荐。

(1) 学院学术委员会按照规定条件对应聘人员进行考核、

评议，在《江西师范大学“青年英才”候选人申请推荐表》相关栏目签署意见；

（2）党政联席会会议同意推荐后，连同有关材料由学院一并报人事处。

3．资格审查。人事处、教务处、科技处、社科处、研究生院等职能部门对申报材料进行审核。

4．学校公示。学校对通过资格审查人员名单进行公示。

5．学校评审。校学术委员会组织召开专家组评审会议（如有必要可聘期校外专家参加），对候选人进行综合评议，并对评审通过名单进行公示。

6．会议确定。根据校学术委员会专家组评议结果和公示情况，学校会议决定“青年英才”聘任人选并发文聘任。

第二十二条 “青年英才”的聘期管理

“青年英才”每年遴选一次；聘期三年，聘期届满，聘约自行终止。如需续聘，须按本办法重新申请竞聘。青年英才如聘期内低职高聘或成功晋升为教授，聘期自动终止。

“青年英才”不进行单独专门设置的年度考核，其年度考核标准、程序和办法按照其实际专业技术岗位聘任等级进行。年度考核不合格者聘期自动终止。

第六章 附则

第二十三条 本办法所述“省部级科研奖”是指江西省哲学社会科学研究优秀成果奖、教育部人文社会科学研究优秀成果奖、省（部）科学技术奖；本办法所述的“高水平专著”是指：省级以上机构资助出版的，或境外著名出版公司资助出版的，或国家社科基金成果文库资助出版的，或获得国家图书奖提名奖以上的学术专著。

第二十四条 本办法所述的教学科研业绩，除有特定注明外，皆指以江西师范大学为第一署名单位且为申请人独立或第一署名的本学科职务成果。申请人所指导的本校学生为第一作者且个人为通讯作者发表的学术论文，视同申请人作为第一作者发表的论文。续聘“正大学者”人才计划各岗位，科研项目只计上一个聘期新主持立项项目。

第二十五条 已与学校签订人才引进协议并按有关协议已享受额外津贴或者年（底）薪制人员，可申请受聘“院士培养对象”、“首席教授”、“特岗教授”岗，津贴或年（底）薪就高享受；受聘“正大学者”人才计划岗且同时受聘“井冈学者”、“长江学者”、“教学十佳”的，津贴就高享受。

第二十六条 按照《江西师范大学青年英才培育资助计划实

施办法》（校发〔2011〕131号）已入选为“青年英才培育资助”计划的人选可按原规定继续予以培养资助，也可申请放弃原资助计划按本办法申请受聘“青年英才”。学校今后遴选和资助“青年英才”按本办法执行，《江西师范大学青年英才培育资助计划实施办法》（校发〔2011〕131号）自动废止。

第二十七条 本实施办法自发布之日起实行。本实施办法由人事处负责解释，其中有关科研业绩界定由科研部门负责解释。

抄送：纪委，党群各部门。

江西师范大学校长办公室

2014年9月19日印发
