

中南大学文件

中大人字〔2016〕38号

关于印发《中南大学新进教师选聘 实施办法（试行）》的通知

各二级单位：

《中南大学新进教师选聘实施办法（试行）》已经2016年6月8日第14次校党委常委会议讨论通过，现印发给你们，请认真遵照执行。

中南大学

2016年7月13日

中南大学新进教师选聘实施办法（试行）

（2016年6月8日第14次校党委常委会议讨论通过）

为进一步加强学校师资队伍建设，完善新进教师选拔工作，优化师资遴选标准和队伍结构，建设一支与学校发展目标相适应的高水平师资队伍，特制定本办法。

一、基本原则

（一）科学规划，按需引进。坚持与学校发展目标和学科建设规划相一致，以需求为导向选拔高水平师资。

（二）突出重点，统筹兼顾。优先保障重点学科、重点平台基地、新兴交叉学科和有较大发展潜力的学科用人需求，统筹队伍建设，有计划地选聘教师。

（三）公平公正，优中选优。严格遴选标准，重视发展潜力，坚持公开招聘、科学评价、择优聘用。

二、基本要求

（一）热爱祖国，遵纪守法，品德优良，身心健康。

（二）应获得国内外高水平大学或科研院所博士学位，原则上应具有博士后工作经历，学科背景良好，学术能力较强。

（三）申报“3+3”（两个三年聘期）教师岗位者，年龄不超过35周岁。申报特聘教授或特聘副教授岗位者，年龄不超过40周岁，特别优秀者年龄可适当放宽，但最多不超过45周岁。从校外调入具有正高专业技术职务的教师，年龄原则上不超过50周岁。

（四）新进教师原则上不能与从事教学科研工作的直系亲

属在同一个学院工作。

（五）申请特聘教授或特聘副教授职位者应具有成为青年千人计划、青年长江学者、“万人计划”青年拔尖人才和全国优秀青年基金（以下简称“四青”）等人才计划（项目）的潜力。

（六）学院当年新进教师具有国（境）外博士学位的比例原则上不低于 50%（马列、体育、中文等专业除外）。

三、基本学术水平

学校对新进教师以学术水平绩分进行评估选拔，其学术水平绩分（绩分评估标准见附表）需满足以下基本条件：

（一）具有博士后工作经历的新进教师，理工医类评估分值 > 15（含：管理科学与工程、建筑学和城市规划学等，下同），人文社科类评估分值 > 12。

（二）满足以下条件的优秀博士毕业生，不受博士后工作经历限制，可直接参与新进教师遴选。

1. 具有良好发展潜力，为国（境）外知名高校（含联合培养两年及以上经历）、或国内著名高校且所在学科在全国一级学科水平评估中得分位次在全国前 10%（或排前 2 名）、或中国科学院的优秀应届博士毕业生，理工医类评估分值 > 10，且在 JCR1 区期刊发表 1 篇以上论文；人文社科类评估分值 > 8 或在 JCR1 区期刊、CSSCI 的 A 类期刊上发表 1 篇以上论文。

2. 其他优秀博士毕业生，理工医类评估分值 > 18，且在 JCR1 区期刊发表 1 篇以上论文；人文社科类评估分值 > 15。

（三）新进教师申请特聘教授和特聘副教授

1. 申请特聘教授的新进教师，理工医类评估分值 > 60，人

文社科类评估分值 > 45，且 JCR1 区期刊论文不少于 2 篇或 CSSCI 期刊 A 类论文不少于 2 篇。

2. 申请特聘副教授的新进教师，理工医类评估分值 > 40，人文社科类评估分值 > 35，且 JCR1 区期刊论文不少于 1 篇或 CSSCI 期刊 A 类论文不少于 1 篇。

3. 以第一作者或通讯作者在《Nature》或《Science》正刊上发表论文，或在本领域国际顶级期刊发表 3 篇以上论文的新进教师，直接聘任为特聘教授。

（四）拟进教师在就读博士或做博士后研究期间，获得省部级及以上科技成果奖励者，评估分值可适当降低。

（五）未满足以上条件之一，但在本领域内取得突出学术成果、重大发明发现、重要理论建设，具有很强的科学研究和工程技术开发能力、有较大发展潜力者，可申请破格来校工作。

四、遴选程序

（一）学校核定指标。学校根据人才队伍建设规划及学科发展需要，核定学院年度进人指标。

（二）个人求职申请。应聘人员根据要求提交求职申请材料。

（三）学院公开选拔。学院对应聘人员的申请材料进行资格审查，对应聘人员的思想政治素质和心理素质进行考察；学院教授委员会组织试教和学术评议；学院党政联席会议根据学院教授委员会学术评议结果、思想政治素质与心理素质考察情况，提出拟聘人选。

（四）学校审批公示。学校人事处对学院提交的拟聘人选材料进行审核，对具有副高及以上专业技术职务教师的任职资

格重新认定；召开人事调配会议研究确定拟聘教师人选；报学校审批后予以公示；公示无异议者按程序办理入职手续。

（五）破格选拔程序。

1. 申请破格来校工作的博士或博士后，或学院讨论未通过而学术成果非常突出的应聘者，可向学校人事处提出申请，由校学术委员会相关成员另行组织评议，评议通过者根据学校审批程序办理相应手续。

2. 破格申报特聘教授或特聘副教授者，可向学校人事处提出申请，由人事处组织送校外同行专家函评、校内学科大同行专家评议，评议通过者根据学校审批程序办理相应手续。

五、聘用管理

（一）新进教师实行聘用制。除特聘教授和特聘副教授外，按“3+3”培养模式聘用管理。

1. 首次聘期3年，首聘期内完成学校规定的培养任务并取得副高及以上专业技术职务者，考核合格后可与学校签订无固定期限聘用合同。

2. 首聘期内已达到晋升副高级专业技术职务条件，但确因晋升职数限制未能获得副高级专业技术职务者，经双向选择可申请与学校续签聘期为3年的聘用合同。

3. 第二个聘期届满时仍未取得副高级专业技术职务者，学校不再聘用。

（二）经认定具有副高及以上专业技术职务的新进教师，首次聘期考核合格后可与学校签订无固定期限聘用合同。

（三）特聘教授和特聘副教授不占当年新进教师指标，首次聘期3年，考核合格后自动续聘2年。聘期届满后，学校按

其实际业绩水平确定相应聘用岗位。

（四）学校鼓励和支持新进教师申报各类人才计划。入选人才计划后的教师，学校根据相应政策和相关规定聘用管理。

六、聘期待遇

（一）新进教师享受国家规定的工资、保险、福利待遇及相应的校内岗位津贴。特聘教授和特聘副教授聘期内实行年薪制，特聘教授年薪标准为 25 万元，特聘副教授年薪标准为 20 万元。

（二）学校为新进教师提供相应科研启动经费。

1. 学校根据特聘教授或特聘副教授所属学科及科研工作需要提供科研启动经费。其中：理工医类特聘教授不超过 120 万元，人文社科类不超过 40 万元；理工医类特聘副教授不超过 80 万元，人文社科类不超过 20 万元。

2. 其他新进教师的科研启动经费：理工医类为 25 万元，人文社科类为 15 万元。

（三）学校为在长沙市无住房的新进教师提供购房补贴或安家费。其中：特聘教授不超过 40 万元，特聘副教授不超过 30 万元。国（境）外知名高校博士毕业的新进教师 20 万元，其他新进教师 15 万元。购房补贴用于购买长沙市区住房，经审批后由学校计划财务处转账支付。

（四）入选人才计划的新进教师，学校根据相应人才计划政策和相关规定提供科研启动费、购房补贴或安家费，以及双方约定的其他待遇。

七、二级学院可根据本办法，结合学院和学科专业实际，自行制定本学院新进教师基本学术水平遴选标准及实施方案，

报学校审核备案。

八、人事处根据本办法及各二级学院的实施方案，另行制定具体实施操作细则。体育、艺术类等新进教师遴选标准根据学校校务会决议及有关规定执行。

九、附属医院结合本院实际，另行制定新进人员遴选相关政策，经学校医学教育指导委员会和学术委员会审议通过后，报学校审核备案。

十、本办法自公布之日起施行，由学校人事处负责解释。原《中南大学新进教学科研人员遴选和资助办法（试行）》（中大人字〔2012〕51号）同时废止。其他文件与本办法不一致的，以本办法为准。

附件：中南大学新进教师学术水平绩分评估标准

附件

中南大学新进教师学术水平绩分评估标准

类别		期刊或论文评估分值	
理工医类	SCI	JCR 1 区	≥ 7
		JCR 2 区	5
		JCR 3 区	3
		其他	1
	中国计算机学会推荐的国际学术会议论文	A 类	6
		B 类	4
		C 类	1
人文社科类	SCI SSCI A & HCI	JCR 1 区	7
		JCR 2 区	5
		JCR 3 区	3
		其他	1
	CSSCI	A 类	6
		B 类	4
		C 类	1

注：

1. JCR 期刊分区以汤森路透公布数据为准；CSSCI 期刊分类参照学校科研部制定的期刊分类标准。
2. 论文要求为近五年发表，且本人为第一作者或通讯作者，或本人为第二作者且导师为第一作者；并列第一作者按平均分计算。
3. 鼓励学科交叉研究，发表论文的内容应与所从事的专业密切相关，以所从事的专业为基本依据，按影响因子基本对应的分区计算分值。
4. 论文可根据投稿年度或见刊发表年度的期刊分区情况，按就高原则确定期刊分区。

抄送：各二级党组织、党群部门。

中南大学办公室

主动公开

2016 年 7 月 13 日印发