

# 厦门大学文件

厦大人〔2020〕97号

## 关于印发《厦门大学南强重点岗位教授聘任办法》的通知

全校各单位：

现将《厦门大学南强重点岗位教授聘任办法》印发给你们，请遵照执行。

特此通知。

附件：厦门大学南强重点岗位教授聘任办法

厦门大学

2020年3月31日

# 厦门大学南强重点岗位教授聘任办法

## 第一章 总 则

**第一条** 为深入实施新时代卓越人才战略，培育引进具有较大影响力的学科带头人，充分调动优秀人才的积极性和创造性，加快推进世界一流大学和一流学科建设，特设立厦门大学南强重点教授岗位（以下简称“南强重点岗位教授”），并制定本办法。

**第二条** 岗位设置以立德树人为根本导向，围绕学校“双一流”规划建设的学科群，重点支持在国家重大科研和工程项目、国家科技创新和人才培养基地、特色优势学科和新兴交叉学科、马克思主义理论学科等设立岗位。

**第三条** 南强重点岗位教授实行岗位聘任制，按需设岗、公开招聘、专家评审、择优聘任、合同管理、动态调整。

## 第二章 申报条件

**第四条** 南强重点岗位教授申请人应具备以下条件：

1. 坚持正确政治方向，自觉学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，牢固树立“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，具有爱国奉献精神。

2. 有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心，严格遵守《中华人民共和国教师法》等法律法规，恪守《新时代高校教师职业行为十项准则》等职业道德规范，弘扬科学家精神，确保学术诚信和学术规范，以德立身、以德立学、以德施教、以德育德。

3. 立德树人，教书育人，胜任本科核心课程讲授任务。

4. 在本学科领域具有较大影响力，近五年在教育教学、科学研究等方面取得具有重要影响的标志性成果。

5. 国内（含校内）申请人应担任教授或相应职务，一般应具备以下之一条件：国家重点研发计划项目、国家自然科学基金重点及以上项目、国家社会科学基金重大项目、教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目负责人；国家级教学科研成果奖获得者；国家级重点学术团队负责人；或取得其他同等成就的人才。海外申请人应担任高水平大学或研究机构助理教授及以上职务。

6. 对于新引进的南强重点岗位教授，自然科学、工程技术领域人选年龄一般不超过45周岁，人文社会科学领域人选年龄一般不超过50周岁，并符合厦门大学教师职务聘任条例中有关教授的其他要求。

7. 身心健康，聘期内全职在校工作。

### 第三章 岗位职责

**第五条** 南强重点岗位教授岗位职责如下：

1. 承担本科生核心课程主讲任务，指导培养青年教师、博士后和研究生。

2. 正确把握本学科的发展方向，提出具有战略性、前瞻性、创造性的研究构想，带领本学科赶超或保持国际国内先进水平。

3. 领导本学科学术梯队建设，根据学科特点和发展需要，组建并带领学术团队进行教学科研工作。

4. 积极承担或参与国家重大科研项目，在本学科领域开展原创性研究和关键共性技术研究，力争取得重大标志性成果。

5. 积极组织各类国际学术交流活动，力争担任国际性学术组织和国际一流期刊重要核心职务，提升本学科在国际学术领域的影响力和竞争力。

## 第四章 遴选程序

**第六条** 学校每年集中组织 1~2 次南强重点岗位教授的申报评审工作。具体遴选程序如下：

1. **信息发布。**学校面向海内外公开发布遴选信息。

2. **个人申请。**申请人向对应学院（单位）递交申报材料。

3. **学院推荐。**各学院（单位）统筹做好队伍建设规划和人选推荐工作，经院长提名、学院（单位）党委考察后，确定推荐人选。

4. **学校评审。**学校对推荐人选进行评审，评审程序为：同行专家通讯评审、专家组会议评审、学校党委部门审查、学校专业技术职务聘任委员会研究确定。专家组由 9~13 名校内外相关领域知名教授组成，成员达到 9 人时，会议评审结果方为有效。专家组同意票数应达到到会成员人数的三分之二，方可进入后续程序。

符合人才引进绿色通道申请条件的优秀人才，其遴选程序按照《厦门大学关于建立人才引进绿色通道的实施办法》执行。

## 第五章 支持措施

**第七条** 学校为南强重点岗位教授提供教授五档岗位校内岗位工资。

**第八条** 学校为新引进的南强重点岗位教授提供购房补贴 150 万元，并提供累计不超过 4 年的校内周转房和租房补贴；

或提供高层次人才长期租赁房，租期一般为 10 年，具体根据《厦门大学高层次人才长期租赁房管理办法（试行）》执行。

**第九条** 学校为新引进的南强重点岗位教授提供科研启动费，资助标准为：人文社科类 50 万元，数学学科 100 万元，其他自然科学、工程技术类 200~300 万元。学校在首聘期前 3 年拨付 70%的科研启动费，在中期评估合格后拨付 30%的科研启动费。

**第十条** 首聘期内，学校按照全额资助 5 名博士后（每名资助 2 年）的标准，支持南强重点岗位教授招收博士后。

**第十一条** 学校、学院（单位）直接确认南强重点岗位教授的博士生招收资格，优化资源配置和管理方式，合理配置研究生招生指标、科研经费、办公实验用房等核心资源。

## **第六章 管理与评估**

**第十二条** 南强重点岗位教授实行聘期目标管理，通过签订聘任合同明确约定双方的权利、义务。岗位聘期一般为五年。

**第十三条** 南强重点岗位教授通过述职、提交工作总结等形式参加所在学院（单位）教师年度考核。

**第十四条** 新引进的南强重点岗位教授在首聘期满 3 年时由学校和所在学院（单位）组织中期评估。通过中期评估者，学校提供剩余 30%的科研经费；未通过中期评估的入选者，学校停止科研经费拨付。

**第十五条** 聘期结束前 3 个月，学校和所在学院（单位）对南强重点岗位教授的履职情况进行评议。考核合格者，可申请续聘南强重点岗位教授；考核基本合格或不合格者，不再聘任南强重点岗位教授。

**第十六条** 各学院（单位）需根据学校的总体规划，结合学院（单位）的总体发展目标、学科实际和岗位要求，拟定相应的南强重点岗位教授岗位职责。

## **第七章 附 则**

**第十七条** 已享受学校住房优惠政策的南强重点岗位教授，不再重复享受本办法规定的住房待遇。“学校住房优惠政策”是指按在厦已租住、购买公有住房或购买经济适用住房、统建解困房、解危安置房、落实侨房政策安置房、集资房、拆迁公有住房的安置房（含实行货币安置的）等享受政府或学校住房优惠政策的，包括房产已交易的。其中退出租住住房且符合条件的人选，可享受本办法规定的住房待遇。

**第十八条** 本计划中所提的薪酬待遇、购房补贴等，如未特别说明，均指税前金额。

**第十九条** 本办法由人事处/党委人才工作办公室负责解释。

**第二十条** 本办法自公布之日起施行，《厦门大学“特聘教授、讲座教授”聘任办法》（厦大人〔2012〕5号）同时废止。学校此前颁布的其他相关文件规定与本办法不一致的，以本办法为准。