

南京医科大学“人才激励计划”实施办法（试行）

第一章 总则

第一条 为进一步贯彻落实中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》、《教育部等五部门关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》等文件精神，深入实施人才优先发展战略，为实现高水平研究型医科大学提供坚实人才保证，根据《南京医科大学“十三五”教育事业发展规划》文件精神，结合学校发展实际，决定实施“人才激励计划”，特制定本办法。

第二条 “人才激励计划”的实施，与学校师资队伍建设、学科建设、科研创新平台建设和教学科研创新团队建设等相结合，坚持“以德为先、追求卓越、政策倾斜、动态调整”的原则。

第二章 岗位设置和聘任条件

第三条 “人才激励计划”以岗位的实际需要进行配置，实行岗位聘任制，岗位包括两院院士、天元学者、天元青年学者、特聘教授（包括A类和B类）四个层级。

第四条 岗位基本条件

（一）政治立场坚定，忠于党的教育事业，践行立德树人，师德师风优良。

（二）爱岗敬业，治学严谨，团结协作，甘于奉献。

（三）身心健康，全职在教学、科研第一线工作。

（四）在南京医科大学全职在岗工作五年及以上，国内外高层次引进人才须按高层次人才引进协议通过五年聘期考核。

第五条 两院院士岗位具体条件

（一）已入选为中国科学院院士或中国工程院院士。

（二）具有较强的组织、管理和领导能力，能够全面履行聘任合同中两院院士岗位职责。

第六条 天元学者岗位具体条件

（一）具有较强的组织、管理和领导能力，能够全面履行聘任合同中天元学者岗位职责。

（二）年龄不超过 60 周岁。

（三）学术造诣深厚，在科学研究方面取得国内外同行公认的重要成就，入选国家杰出青年科学基金项目、教育部“长江学者奖励计划”特聘教授、“千人计划”（创新人才长期项目）等以及相当级别的人才项目。

第七条 天元青年学者岗位具体条件

（一）具有较强的组织、管理和领导能力，能够全面履行聘任合同中天元青年学者岗位职责。

（二）初聘年龄原则上不超过 40 周岁。

（三）已显示很强的发展潜力，对本学科建设和学术研究工作有创新性构想，在学科建设中能够发挥核心作用，具有带领本学科在其前沿领域赶超或达到国内先进水平的能力，入选国家优秀青年科学基金项目、“长江学者奖励计划”青年学者、“万人计划”青年拔尖人才支持计划、“千人计

划”青年项目等以及相当级别的人才项目。

第八条 特聘教授岗位具体条件

（一）基本条件

1. 具有较强的组织、管理和领导能力，能够全面履行聘任合同中特聘教授岗位职责。

2. 年龄不超过 60 周岁。

3. 学术造诣深厚，在科学研究方面取得国内外同行公认的重要成就。

（二）A 类特聘教授岗位条件。近五年来主持结题或正在主持 2 项国家级重要科研项目，包括国家自然科学基金重点项目、重大项目、重大研究计划项目（其中重大研究计划项目须为首席科学家或科研经费超过一千万元人民币的课题组长）等。或近五年来在国际权威刊物上以南京医科大学为知识产权单位和通讯作者身份发表过系列高水平学术论文，其中至少有 2 篇单篇影响因子大于 10.0 的代表性成果。或符合上述科研项目要求 1 项，并且符合上述科研论文 1 篇。或曾以南京医科大学为第一署名单位获得国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖一等奖以上的主要完成人（排名前三名）或二等奖以上的主要完成人（排名前二名）。或掌握临床医学核心专业技术，在本领域内处于国内外领先地位，并为国内医疗界、学术界所公认。或具有突出的科技开发与成果转化业绩，取得显著经济和社会效益。

（三）B 类特聘教授岗位条件。近五年来主持结题或正在主持 1 项国家级重要科研项目，包括国家自然科学基金重

点项目、重大项目、重大研究计划项目（其中重大研究计划项目须为首席科学家或科研经费超过一千万元人民币的课题组长）等，且在国际权威刊物上以南京医科大学为知识产权单位和通讯作者身份发表过系列高水平学术论文，其中至少有 1 篇单篇影响因子大于 7.0 的代表性成果。

（四）哲学社会科学类（含卫生事业管理类）特聘教授岗位条件。近五年来至少以南京医科大学为知识产权单位和通讯作者在 CSSCI 刊物上发表论文 8 篇（其中至少有 3 篇发表在本领域权威刊物）。同时，近五年来，A 类应聘者至少需主持国家社科基金（或自然科学基金）项目或省部级重点项目 2 项；或获省部级高等学校人文社会科学研究优秀成果、哲学社会科学优秀成果奖二等及以上（排名第一）奖项 2 项；或主持国家社科基金（或自然科学基金）项目或省部级重点项目 1 项，并获省部级高等学校人文社会科学研究优秀成果、哲学社会科学优秀成果奖二等及以上（排名第一）奖项 1 项。近五年来，B 类应聘者至少需主持国家社科基金（或自然科学基金）项目 1 项和省部级一般项目 1 项；或获省部级高等学校人文社会科学研究优秀成果、哲学社会科学优秀成果奖二等及以上（排名第一）奖项 1 项。

第三章 聘任程序

第九条 两院院士、天元学者、天元青年学者采用认定制，根据岗位条件予以聘任。每年于 1 月 1 日和 7 月 1 日各开展一次认定工作。

第十条 特聘教授面向校内选聘，选聘程序如下：

（一）个人申报和部门推荐。各单位在个人申请的基础上组织本单位师资队伍建设委员会按照聘任条件对应聘人员的能力和水平进行考察，并提出推荐意见。

（二）推荐人选填写《南京医科大学特聘教授推荐表》，连同相关证明材料报送学校人事处。

（三）校师资队伍建设委员会对推荐人选组织学术评议，确定拟聘人选。

（四）校务会审议确定聘任人选并在全校范围内予以公示，公示无异议后学校发文并颁发聘书。

（五）学校与受聘人员签订南京医科大学人才激励计划聘任合同。

第四章 岗位待遇

第十一条 人才激励计划入选者享受岗位特殊津贴。岗位特殊津贴不属于绩效工资的重要组成部分。岗位津贴仅在职在岗期间享受。

第十二条 岗位特殊津贴标准。院士津贴为每人每年人民币 50 万元，天元学者津贴为每人每年人民币 30 万元，天元青年学者津贴为每人每年人民币 18 万元，特聘教授（A 类）津贴为每人每年人民币 18 万元，特聘教授（B 类）津贴为每人每年人民币 10 万元。岗位津贴中除院士津贴为免税外，其他均为税前。

第十三条 人才激励计划入选者正常享受校内原岗位对

应的工资薪酬。年薪制入选者原薪酬与人才激励计划的岗位特殊津贴不重复累加，按就高原则享受相应待遇。

第十四条 人才激励计划岗位特殊津贴 3/4 部分逐月发放；1/4 部分聘期考核合格后一次性发放，考核不合格者不予发放。

第五章 管理考核

第十五条 人才激励计划岗位聘期为五年。在聘期内，入选者如达到其他层级岗位的聘任条件，可调整聘任岗位，如受聘则重新计算聘期。2017 年及以前受聘的校特聘教授，仍参照原办法管理，如符合本文件遴选条件，可申报相应岗位，受聘后聘期重新计算。

第十六条 人才激励计划实行岗位管理，学校与受聘者签订聘任合同，规定学校和受聘者双方的权利与义务。

第十七条 人才激励计划聘期岗位目标。

（一）两院院士岗位目标

1. 准确把握学科发展动态，凝练学科方向，制定学科发展战略，带领本学科并指导相关学科达到国际领先水平。

2. 取得重大研究课题。面向国际科学与技术前沿、国家重大战略需求或行业发展急需解决的关键问题，带领或组织科研团队获取国家自然科学基金重点项目、重大项目、重大研究计划项目等国家重大项目，引领原创性、重大理论与实践问题研究和关键技术领域的攻关，解决经济社会发展中的重大理论和实践问题。

3. 取得重大标志性成果。以南京医科大学为知识产权单位,以通讯作者身份在本学科公认的国际顶级期刊发表具有重大影响的研究论文(单篇论文影响因子不低于15);或以南京医科大学为第一署名单位获得国家科技(教学)成果、高等学校科学研究优秀成果奖励;或取得重大发现、掌握核心技术,产生重大影响并得到国际同行广泛认可;或经认定,所研究的成果、掌握的技术被本行业领域广泛应用,并产生重大影响或效益。

4. 领导本学科学术梯队建设,引进和培养高水平中青年人才,指导青年教师教学科研医疗工作,致力于组建具有国际水准的学术团队。

(二) 天元学者岗位目标

1. 准确把握学科发展动态,凝练学科方向,制定学科发展战略,带领本学科达到国际先进水平。

2. 取得重大研究课题。面向国际科学与技术前沿、国家重大战略需求或行业发展急需解决的关键问题,带领或组织科研团队获取国家自然科学基金重点项目、重大项目、重大研究计划项目等国家重大项目,引领原创性、重大理论与实践问题研究和关键技术领域的攻关,解决经济社会发展中的重大理论和实践问题。

3. 取得重大标志性成果。以南京医科大学为知识产权单位,以通讯作者身份在本学科公认的国际顶级期刊发表具有重大影响的研究论文(单篇论文影响因子不低于10);或以南京医科大学为第一署名单位获得国家科技(教学)成果、

高等学校科学研究优秀成果奖励；或取得重大发现、掌握核心技术，产生重大影响并得到国际同行广泛认可；或经认定，所研究的成果、掌握的技术被本行业领域广泛应用，并产生重大影响。

4. 领导本学科学术梯队建设，引进和培养高水平青年人才，指导青年人才教学科研医疗工作，致力于组建具有国际竞争力的学术团队。

（三）天元青年学者岗位目标

1. 准确把握学科发展动态，制定并组织实施本学科方向发展规划，并具体实施，带领本学科达到或保持国内领先水平。

2. 主持国家级重大（重点）项目或对国家、地方发展具有较大影响的前沿课题和应用研究，解决经济社会发展中的重大理论和实践问题。

3. 取得标志性成果。以南京医科大学为知识产权单位，以通讯作者身份在本学科公认的国际顶级期刊发表具有重大影响的研究论文（单篇论文影响因子不低于 7）；或以南京医科大学为第一署名单位获得省部级一等奖及以上科技或教学成果奖励（排名第一）；或取得重要发现、掌握核心技术，产生重要影响并得到国内外同行或本行业领域的广泛认可。

4. 领导或负责本学科学术梯队建设，培养和引进高水平青年人才，指导青年人才教学科研医疗工作，致力于组建研究方向明确、梯队结构合理、国内一流的学术团队。

（四）特聘教授岗位目标

1. 准确把握学科发展动态，制定并组织实施本学科方向发展规划，并具体实施，带领本学科达到或保持国内领先水平。

2. 主持国家级重大（重点）项目或对国家、地方发展具有较大影响的前沿课题和应用研究，解决经济社会发展中的重大理论和实践问题。

3. 取得标志性成果。以南京医科大学为知识产权单位，以通讯作者身份在本学科公认的国际顶级期刊发表具有重大影响的研究论文（单篇论文影响因子，A类特聘教授不低于10，B类特聘教授不低于7）；或以南京医科大学为第一署名单位获得省部级一等奖及以上科技或教学成果奖励（省部级奖排名第一，国家级二等奖及以上排名前两位且南京医科大学为第一排名单位）；或取得重要发现、掌握核心技术，产生重要影响并得到国内外同行或本行业领域的广泛认可；或具有突出的科技开发与成果转化业绩，取得显著经济和社会效益。

4. 负责本学科学术梯队建设，培养和引进高水平青年人才，指导青年人才教学科研医疗工作，致力于组建研究方向明确、梯队结构合理、具有国内一流水准的学术团队。

5. 哲学社会科学类（含卫生事业管理类）特聘教授聘任期内，至少以南京医科大学为知识产权单位和通讯作者在CSSCI刊物上发表论文8篇（其中至少有3篇发表在本领域权威刊物）。同时，A类特聘教授需主持国家社科基金（或

自然科学基金)项目或省部级重点项目2项;或获省部级高等学校人文社会科学研究优秀成果、哲学社会科学优秀成果奖二等及以上(排名第一)奖项2项;或者上述项目与奖项各1项。B类特聘教授需主持国家社科基金(或自然科学基金)项目1项和省部级一般项目1项;或获省部级高等学校人文社会科学研究优秀成果、哲学社会科学优秀成果奖二等及以上(排名第一)奖项1项。

第十八条 考核包括年度考核、中期考核(聘期满三年)、聘期考核。

第十九条 年度考核实行年度工作报告制度。

第二十条 中期考核和聘期考核结果分为优秀、合格、不合格三个等级,根据考核结果确定续聘事宜。考核结果优秀并仍符合聘任条件者直接予以续聘,考核合格并仍符合聘任条件者可申请在同一层级予以续聘,考核结果不合格者不在同一层级续聘或不再续聘。因考核不合格或岗位等原因不能续聘者,则自动转为与本人职称相对应的教学科研岗位,并享受相应岗位津贴。

第二十一条 考核程序如下:

(一)个人根据考核类别填写《南京医科大学“人才激励计划”年度工作报告》或《南京医科大学“人才激励计划”考核表》。

(二)校师资队伍建设委员会组织专家对中期考核进行函评,对聘期考核进行会议评议,对履行聘任合同情况做出具体评鉴意见,提出建议考核结果和续聘意见。

(三) 考核结果和续聘意见报校务会审议，并在公示无异议后发布文件。

第二十二条 受聘者在聘期内如调离学校，或因违反职业道德、违反校规校纪、触犯法律等行为受到处理，学校将终止岗位特殊津贴的发放。

第六章 附 则

第二十三条 本办法由学校人事处负责解释。在实施过程中，如遇特殊情况，由校师资队伍建设委员会研究决定。

第二十四条 本办法自发布之日起执行。原《南京医科大学特聘教授岗位遴选与管理办法》同时废止。