**南京医科大学特聘教授岗位考核办法实施细则**

（二○一四年十二月修订）

为了保证我校特聘教授制度的健康发展、促进特聘教授履行岗位职责，进一步科学、合理地考核特聘教授聘期工作，现根据《南京医科大学特聘教授岗位遴选和管理办法》和《南京医科大学特聘教授岗位考核暂行办法》，制订本实施细则。

**一、考核内容和要求**

考核分为年度考核、中期考核和聘期考核，考核内容主要包括职业道德、学科建设、教学工作、科研工作、医疗服务、科技开发和成果转化、学术兼职和对外交流等七个方面。

（一）特聘教授必须具有高尚的职业道德和学术道德，自觉抵制学术腐败，为普通教师和学生树立典范。特聘教授聘任实行职业道德、学术道德“一票否决”制。

（二）特聘教授要积极主持和参加学科建设，在学位点申报、重点学科、重点实验室申报和评估中作为主要负责人或带头人参与工作；通过培养和引进相结合的方式，建设一支结构（学历结构、年龄结构、职称结构、专业结构、学缘结构）合理、业务过硬的学术梯队；要充分发挥自己的专业特长，带领本学科瞄准国内、国际前沿领域，使本学科综合实力取得显著进步，对学校学科建设和科学研究工作起支撑和示范作用。

（三）特聘教授必须承担一定教学工作量，为本科生或研究生系统讲授本学科核心课程，每学期不低于50学时。同时，充分发挥自己的特长，积极承担双语教学任务，为留学生开设基础课程或专业课程。所授课程深受学生好评。

（四）特聘教授聘期内应积极、主动、创造性地开展科学研究工作。A类特聘教授以通讯作者身份至少在SCI收录的本学科刊物上发表通讯作者论文，其影响因子累计35.0及其以上，其中至少有2篇论文单篇影响因子7.0及以上或1篇CNS系列及子刊文章（国家级重点学科、国家级重点实验室岗位特聘教授发表论文影响因子累计40.0及其以上，且至少有2篇单篇影响因子10.0及以上或1篇CNS系列及子刊文章）；主持国家重点科技项目和国家自然科学基金面上项目及其以上课题各1项；其中前三年必须在SCI收录的刊物上发表通讯作者论文影响因子累计18.0及其以上，并主持1项国家自然科学基金面上项目及其以上课题。B类特聘教授至少在SCI收录的本学科刊物上发表通讯作者论文影响因子累计25.0及其以上，其中至少有2篇论文影响因子5.0以上或1篇CNS系列及子刊文章（国家级重点学科、国家级重点实验室岗位特聘教授发表论文影响因子累计30.0及其以上，且至少有2篇单篇影响因子7.0及以上或1篇CNS系列及子刊文章）；主持2项国家自然科学基金面上项目及其以上课题；其中前三年至少在SCI收录的刊物上发表通讯作者论文影响因子累计12.0及其以上，并主持1项国家自然科学基金面上项目及其以上课题；对于学校与特聘教授另有协议的，按照协议指标进行考核。对于聘期内取得国家发明专利（排名第一）或掌握、解决本专业公认关键技术（如专利已已实施成果转化、所掌握技术国内领先、国际前沿）的特聘教授，可以适当降低在SCI论文、课题方面的要求。

（五）临床医学专业特聘教授应积极带领本学科探索医疗关键技术，创造性地开展临床诊疗活动，努力提高本学科临床诊疗综合水平，并在本学科关键技术方面得到同行的公认，保持国内领先和国际先进水平。

（六）对于承担科技开发和成果转化任务的特聘教授，聘期内应努力促进科技成果转化，聘期内成功完成成果转化2项及以上，取得显著的经济效益和社会效益。对于科技成果转化成绩优异的特聘教授可以适当降低科学研究项目或研究论文的要求。

（七）哲学社会科学类（含卫生事业管理类）A类特聘教授五年内至少以通讯作者发表CSSCI论文10篇，其中至少有4篇发表在本领域权威刊物，主持国家级课题及省部级课题各1项；其中前三年，至少主持省部级课题1项，发表CSSCI论文5篇（其中2篇发表在本领域权威刊物）。B类特聘教授五年内至少以通讯作者发表CSSCI论文8篇，其中3篇发表在本领域权威刊物，且至少主持省部级课题2项；其中前三年，至少主持省部级课题1项，发表CSSCI论文4篇（其中2篇发表在本领域权威刊物）。

（八）特聘教授聘期内应积极参加国内国际学术组织并在其中任职，组织和参加国际交流与合作，扩大本学科在国内、国际学术界的知名度和影响力。

二、**考核的组织和程序**

特聘教授考核采取专家考核方式。年度考核由学院负责，中期及聘期考核由学校组织校学术委员会专家进行，专家对特聘教授履行岗位职责、完成岗位工作目标和任务情况进行综合考核评估。

（一）年度考核：年度考核由各学院结合教职工年终考核进行，填写《南京医科大学特聘教授岗位考核表》，学院组织有关同行专家对特聘教授一年来的履职情况进行考核，考核结果报学校备案。在考核的基础上，由特聘教授向校学术委员会汇报年度工作进展情况，提出下一年度的工作目标和打算。

（二）中期考核：中期考核在特聘教授聘任第三年结束时进行，由特聘教授对照考核指标进行前三年工作总结，人事处组织专家对其履职情况进行考核，考核结果作为后两年是否续聘的基本依据。

（三）聘期考核：聘期考核在五年聘期结束后进行，由特聘教授进行聘期总结，校学术委员会组织答辩，对其履职情况进行考核，对特聘教授聘期内履职情况作出客观、公正、科学的评价和鉴定，并给出特聘教授的考核等级。

**三、考核结果的运用**

年度考核、中期考核、聘期考核等级分为优秀、合格、不合格。考核等级合格以上者可续聘，不合格者，学校将根据有关规定降格聘任或解除聘用协议。在中期考核中，对于取得突出成就或在学科建设、教学工作、科研工作等方面取得重大突破的B类特聘教授，可以申报A类特聘教授；如果A类特聘教授考核不合格而能达到B类特聘教授条件，可以续聘为B类特聘教授。以上两种情况经校学术委员会评审并报校务会批准后，后两年按新确定的层次续聘。聘期考核是对特聘教授五年聘期的全面考核，考核等级作为新一轮聘任的依据，考核结果存入本人人事档案。

（一）考核等级（优秀、合格、不合格）的确定。特聘教授考核等级由院、校学术委员会根据其履行岗位职责情况综合评定。具体确定标准为：

1.“优秀”标准。对于同时具备以下条件的特聘教授可评定“优秀”等级：（1）职业道德、学术品质良好，为人师表；（2）根据《南京医科大学特聘教授岗位考核办法实施细则》、《目标责任书》及相关协议履行职责，完成预定的教学、科研、学科建设等目标；（3）符合下列条件之一者：①主持本学科建设，聘期内使本学科综合实力取得显著性提高的；②在科学研究方面成绩特别突出，发表高水平SCI研究论文或主持高级别研究项目的；③所主持的课程、专业获得国家级奖励或获得省级以上教学名师称号的；④临床学科取得诊疗技术重大突破和进展的；⑤科技成果转化工作特别优秀的。

2.“合格”标准。对于同时具备以下条件的特聘教授可评定“合格”等级：⑴职业道德、学术品质良好，为人师表；⑵根据《南京医科大学特聘教授岗位考核办法实施细则》、《目标责任书》及相关协议履行职责，基本完成预定的教学、科研、学科建设等目标，但在考核指标的某一方面有所欠缺，而在另外某一方面成绩突出。

3.“不合格”标准。对于没有达到“合格”标准的特聘教授，其考核等级为“不合格”。

（二）特聘教授聘期结束后，根据个人实际情况，符合应聘条件者可以参加新一轮遴选。考核等级为“优秀”的特聘教授可优先考虑续聘；考核等级为“合格”者可参加新一轮竞聘。如因考核不合格、年龄、岗位等原因不能上岗者，将不再被聘为特聘教授，自动转为与本人职称对应的教学科研岗位，并享受相应的津贴。对于未完成服务期而调离学校者，学校根据有关文件精神以及特聘教授与学校的协议约定，追究其各项违约责任。

**四、附则**

本实施细则从公布之日起执行，原有规定与本细则不一致的，以本细则为准。本细则解释权在人事处。

附表1：南京医科大学特聘教授岗位考核表

附表2：南京医科大学特聘教授目标责任书