

南京体育学院文件

院学科发〔2017〕3号

关于印发《南京体育学院学术带头人和研究方向带头人管理办法》的通知

院各单位、各部门：

《南京体育学院学术带头人和研究方向带头人管理办法》已经院学术委员会审议，并报院长办公会批准，现予以印发，请认真贯彻落实。



南京体育学院学术带头人和研究方向 带头人管理办法

第一章 总 则

第一条 为贯彻“人才强校”战略，造就一批高水平的学术骨干和学术带头人，促进学科达到或保持国内先进水平，推动学院学科建设整体水平和教育质量的全面提高，根据学校学科建设实际和中长期发展规划，特制定本办法。

第二条 坚持近期需要和长远发展相结合的原则，结合学院学科布局、发展需要和财力情况，按照学术带头人和研究方向带头人设岗条件，确定岗位数量。

第三条 本办法所称学术带头人是指学术造诣深，在学科发展建设中有较大成就，并以其为核心而形成学术梯队，能够带领、组织和协调学术梯队为学科发展共同努力，在国内学术界享有一定声誉的教师或科研人员。

研究方向带头人是指在某一学科的某研究方向有较高的学术造诣，熟悉本学科及相关学科的现状与发展动向，有一定科学研究或技术开发才能，并能带领该领域的研究人员共同开展研究的教师或科研人员。

第二章 遴选条件

第四条 学术带头人聘任条件：

1. 申请者必须热爱祖国，具有良好的科研道德和团队协作精神。
2. 原则上年龄不超过58岁，具有正高职称或具有博士学位和副高职称。
3. 在本学科领域有稳定的、特色鲜明的研究方向，对本学科发

展前沿的学术动态有充分的了解，有较高的学术水平；对学术研究工作有创造性构想，具有带领本学科在其前沿领域赶超或保持国内外先进水平的能力。

4. 科研能力强，科研水平高，近5年来，具备下列条件之一：

(1) 学术论文或专著(具备其中一项)：A. 在核心期刊上正式发表5篇以上本专业有较高学术价值的论文（首位或通讯作者）；B. 2篇以上论文（首位或通讯作者）被SCI、EI、A&HCI、SSCI收录；C. 公开出版本专业有较高学术价值的专著（主编）2部以上；D. 担任主编出版省级以上统编教材2部以上，或担任副主编出版国家级统编教材1部以上；E. 公开出版本专业有较高学术价值的专著（主编）（含统编教材）1部以上，且在核心期刊上正式发表3篇以上本专业有较高学术价值的论文（首位或通讯作者）。

(2) 获得省级及以上教学成果奖、科研成果奖（包括国家一级学会科研成果奖）（等级内额定人数）。

(3) 承担省级以上项目（课题）；或科研经费累计达10万元以上（人文学科在5万元以上）。科研成果具有国内先进水平（须在省级以上业务管理部门鉴定），或在管理、应用推广中取得显著的经济效益和社会效益。

(4) 获得1项以上国家发明专利（职务发明）或软件著作权，并在应用推广中取得重大经济效益和社会效益（首位）。

(5) 获得省级以上政府部门采纳或认可的研究成果、咨询研究报告。

第五条 研究方向带头人聘任条件：

1. 申请者必须热爱祖国，具有良好的科研道德和团队协作精神。
2. 原则上年龄在50周岁以下，具有副高级以上职称或具有博士学位。业绩特别优秀者条件可放宽。

3. 具有较系统扎实的理论知识和专业基础，能较好的把握所在研究领域的国内外发展动态，有较开阔的学术视野和较强的学术交流能力；对学术研究工作有建设性构想，具有协同相关研究人员在其前沿领域保持国内外先进水平的能力。

4. 科研能力较强，科研水平较高，近5年来，具备下列条件之一：

(1) 学术论文或专著(具备其中一项)：A. 在核心期刊上正式发表3篇以上本专业有较高学术价值的论文（首位或通讯作者）；B. 1篇以上论文（首位或通讯作者）被SCI、EI、A&HCI、SSCI收录；C. 公开出版本专业有较高学术价值的专著（主编）1部以上；D. 担任主编出版省级以上统编教材1部以上；E. 公开出版本专业有较高学术价值的学术著作（含高校统编教材）（主编或副主编）1部以上，且在核心期刊正式发表学术论文1篇（首位或通讯作者）以上。

(2) 获得省级及以上教学成果奖、科研成果奖（包括国家一级学会科研成果奖）（等级内额定人数）。

(3) 主持完成市厅级以上科研课题2项。

(4) 获得1项以上国家发明专利（职务发明），并在应用推广中取得较大经济效益和社会效益（首位）。

(5) 获得省级以上政府部门采纳或认可的研究成果。

第三章 遴选程序

第六条 学术带头和方向带头人的选拔采用公开招聘的方式，坚持“平等竞争、择优聘用、严格考核、动态管理”的原则。申请人需填写《南京体育学院学术带头人、研究方向带头人申报表》，并提供有关的证明材料。

第七条 学科建设办公室组织专家组对申请人进行评审。

第八条 通过专家组评审的候选人提交院学术委员会审核，最

终确定人选，经院长办公会审批后在校内公示一周；经公示无异议者，学校下文正式予以聘任。

第四章 聘任与任务

第九条 学术带头人及研究方向带头人实行聘任制，聘期为4年。

第十条 受聘学术带头人、研究方向带头人与学院签订聘任合同，明确聘期及聘任双方的权利、义务和受聘者的聘期任务、目标。

第十一条 学术带头人岗位职责：

1. 负责制定本学科领域建设发展规划，并负责组织实施，每年向学院提交工作总结报告。

2. 负责本学科领域人才队伍的建设和培养工作。聘期内形成年龄、职称、学历结构合理的学科人才团队。定期检查研究方向带头人的工作，提出考核意见。

3. 组织开展科学研究工作，积极组织申报各类科研课题。负责开展学术交流，推动科技成果转化和高新技术产业化。

4. 具体任务：主持省部级及以上级别课题1项，且团队其他成员主持省部级及以上级别课题3项；每年为师生开展专题学术讲座1次以上，聘期内形成具有明显特色的研究方向1-2个，并至少完成以下任务之一：①在CSSCI、CSCD刊物发表论文6篇（独立完成或第一作者、通讯作者），或被SCI、SSCI、EI、A&HCI检索收录2篇；②正式出版学术专著2部；③取得省部级及以上成果奖励1项（等级内额定人数）；④作为第一发明人获得2项发明专利（职务发明）或作为第一著作权人获得3项以上软件著作权；⑤获得省级以上政府部门采纳或认可的研究成果。

第十二条 研究方向带头人岗位职责：

1. 在学术带头人的指导下，积极参与制定和实施本学科领域

的发展规划。

2. 负责所在研究方向的学术梯队建设工作。

3. 带领本研究方向的学术成员开展科学研究工作，积极申报各类科研课题，并以团队的方式承担有相应的科研课题或取得相应的科研成果。

4. 具体任务：主持省部级课题1项，且团队其他成员主持省部级课题1项，每年为师生开展专题学术讲座1次，并至少完成下列任务之一：①在CSSCI、CSCD刊物发表论文4篇（独立完成或第一作者、通讯作者），或被SCI、SSCI、EI、A&HCI检索收录2篇；②正式出版学术专著1部；③取得省部级及以上成果奖励1项（等级内额定人数）；④作为第一发明人获得1项发明专利（职务发明）或作为第一著作权人获得2项以上软件著作权；⑤获得省级以上政府部门采纳或认可的研究成果。

第五章 考核评估

第十三条 对学术带头人和研究方向带头人实行岗位考核评估制度。考核评估工作由学科建设办公室负责。

第十四条 考核评估包括中期考核和聘期届满评估。中期考核在聘期第二年年末进行，聘期届满评估在4年聘期结束时进行，评估结果作为下一聘期是否续聘的主要参考依据。

第十五条 考核工作聘期任务书为依据，重点考核学科团队建设情况和科研业绩情况，以及带头人对本学科贡献的情况。

第十六条 评估结果优秀者，学校将给予表彰，并续聘为下一轮带头人；对计划落实不力，评估不合格者，即被取消资格，不再续聘。

中期考核不合格者，停发相应个人待遇，予以警告并责令整改；若聘期届满评估时能完成聘期任务的，可补发前期停发的待遇。

第六章 待遇

第十七条 在岗人员在聘期内享受如下待遇：

1. 学院设立学术研究领域及研究方向建设经费，用于科学研究、参加学术会议、出版专著、购买图书资料、交通费、文印费等。

2. 在同等条件下优先推荐申报各级纵向科研课题；如有重要科研项目，学院将拨专款予以资助，优先推荐其参加进修、培训和国内外学术活动；优先晋职和晋级。

3. 学术带头人每周期（4年）享受税后10万元人民币津贴，方向带头人每周期（4年）享受税后5万元人民币津贴；行政机构双肩挑人员享受岗位津贴的80%。

4. 津贴按年度发放，发放金额为年度津贴的50%；考核合格后发放剩余年度津贴的50%。

第七章 管理

第十八条 各系（部）负责本部门学术带头人、研究方向带头人的日常管理，并为团队工作提供便利。学科建设办公室负责学术带头人、研究方向带头人的申报、评选、考核等管理工作。

第十九条 受聘人在聘期内不得调离学校，聘期内，半年以上、一年以内时间不在校工作者，保留岗位资格、停发专项岗位津贴；超过一年不在校工作者聘任关系自动解除。

聘期内发生下列情况之一者，取消其带头人的资格：

1. 严重违反国家法律和学校有关规章制度者。
2. 在科技工作中给学校造成不良影响和重大经济损失者。
3. 出现重大工作、教学事故或其他相关工作事故者。
4. 治学态度不严谨，学术上弄虚作假。
5. 经学院学术委员会认定，有不宜再做带头人的其它行为。

第八章 附 则

第二十条 本办法由学院学科建设办公室负责解释。

第二十一条 本办法自公布之日起实施。