

杭州师范大学文件

杭师大人〔2016〕5号

杭州师范大学关于印发资深教授聘任办法 (试行)的通知

各学院、部门：

现将《杭州师范大学资深教授聘任办法（试行）》印发给你们，请认真遵照执行。

杭州师范大学

2016年8月1日

杭州师范大学资深教授聘任办法（试行）

第一章 总则

第一条 为弘扬崇学重教的优良传统，加快推进人才强校战略，充分发挥学术成就高、社会影响大、对学校贡献突出的优秀教师的引领示范作用，学校决定设立资深教授岗位，并制订本办法。

第二条 资深教授是学校设立的教授最高荣誉岗位，是对在学校学科建设、人才培养方面做出卓越贡献的优秀教师的肯定和奖励，也是鼓励他们继续为学校建设与发展作贡献。遴选对象为法定退休时间前一年内的教授，遴选工作坚持“公开、公平、公正”和“少而精”原则，严格按照条件、程序进行遴选。

第三条 资深教授依据岗位设立，纳入学校总体的卓越人才计划岗位规模内，按需聘任。资深教授实行聘期制，每届聘期5年；起聘期为法定退休时间的次月，一般聘任至65岁；如有特殊需要，可延聘至70岁。资深教授实行年薪制，待遇参照《杭州师范大学卓越人才计划》的杰才岗年薪，学校提供独立办公用房。

第二章 聘任条件和程序

第四条 聘任条件

（一）忠诚于人民的教育事业，政治立场坚定，思想品德高尚；治学严谨，学风正派，团结意识和协作精神强。

（二）在本学科领域做出系统性、创造性的学术成就，为学校发展做出重大贡献，能在学科建设中充分发挥引领作用，对专业建设具有积极的示范推动作用。

（三）现聘专业技术二级岗位，从事教学和科研工作30年（含）以上、担任正高职务15年（含）以上，身体健康，能坚持正常的教学、科研等工作。

（四）取得突出的学术成就，具备《杭州师范大学高层次人才分类目录》第一、二层次人才的认定条件，成果取得时间适当放宽。在校工作满30年且为学校学科发展、平台建设做出重要贡献，可适当降低成果要求，但不能低于第三层次人才的认定条件。

第五条 聘任程序

（一）个人申报和单位推荐。根据遴选条件，个人申报或学院推荐填写《杭州师范大学资深教授申报书》，学院全体在岗教授对本单位申报人以无记名投票形式进行评议推荐；参加投票人数不少于本单位在岗教授总人数的三分之二，同意票数须超过参加人数的三分之二，由学院负责人签署推荐意见。

（二）资格审核。校学术委员会教师聘任专门委员会审核推荐资料，提出审核意见。获超过参会人数三分之二同意票的候选人，进入校外专家通讯评审阶段。

（三）校外专家通讯评审。学校人才工作领导小组办公室聘请校外同行专家，进行匿名评审，获超过三分之二同意票的候选人为正式候选人。

（四）校学术委员会评审。按当年的评定名额，对正式候选人进行无记名投票，并将评审结果公示。

（五）学校审定聘任。学校人才工作领导小组办公室对候选人的政治思想、研究造诣、学术道德等方面进行审核，最终确定拟聘人选。经校长办公会审定后，由校长颁发聘书。

第三章 工作职责和聘期管理

第六条 资深教授工作职责

（一）传承优良学术传统，弘扬学术道德，营造优良学风和学术氛围，引领学术创新。

（二）为学校学科建设、科研规划、人才队伍建设制定战略性、前沿性和创造性的学科建设目标、规划和实施方案；致力于高水平人才培养，讲授本科生课程，培养和指导研究生，完成教授岗位相应的工作量。

（三）培养与扶持青年教师的成长，帮助学校引进优秀人才，提升教师整体素质。

（四）从事高水平的科学研究，积极推动本学科的国际交流与合作，扩大在国内外学术界的影响和知名度。

第七条 资深教授的考核采取年度考核和聘期综合考核方式。所在单位应根据自身的总体发展目标，结合学科建设的实

际情况，拟定统一、明确的资深教授岗位职责。经学校审定，作为签订合同的条款和考核依据。

（一）年度考核。由学院组织，主要考核其教授岗位相应工作量完成情况。考核结果报学校人事处审定。年度考核合格者自然续聘至下一年度；不合格者不予续聘。

（二）聘期综合考核。由人事处组织实施，全面考核其聘任合同履行情况；经学校教师聘任委员会审议后，报校长办公会审定。

资深教授如未能履行岗位职责或违反教师职业道德和学术操守，学校可随时终止聘任。

第四章 附则

第八条 本办法自发布之日起实施，由人事处负责解释。

