

江苏科技大学文件

江科大校〔2024〕2号

关于印发《江苏科技大学“首席科学家工程” 实施办法（试行）》的通知

各单位：

《江苏科技大学“首席科学家工程”实施办法（试行）》已经学校校长办公会讨论通过，现印发给你们，请遵照执行。

江苏科技大学

2023年12月14日

江苏科技大学“首席科学家工程” 实施办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为充分发挥高层次科技人才在科研和管理中的引领带动作用，提升自主创新能力，提高科研质量和产出，加快科研成果转化，根据教育部《关于加强高校有组织科研 推动高水平自立自强的若干意见》精神，结合我校实际制定本办法。

第二条 “首席科学家工程”适用于符合国家、江苏省中长期重大战略需求的优势特色学科；学校根据战略发展需要，加强科研团队建设，将首席科学家工程设立“首席科学家”“首席青年科学家”以及“首席教授”三种岗位类别，采用团队管理模式具体实施。

第三条 “首席科学家工程”岗位负责制是一种新型科研组织管理模式，支持由“首席科学家”“首席青年科学家”以及“首席教授”引领的科研团队在重大基础研究、应用研究、关键共性技术攻关等方面取得突破性进展。

第四条 “首席科学家工程”各类岗位需坚持“四个面向”，打造高素质团队，致力高层次人才培养，强化高水平成果导向；采用公开择优的方式选拔，实行动态管理。

第五条 “首席科学家工程”各类岗位聘任

(一)学校直聘。人事处会同科学技术研究院(以下简称“科研院”)根据学校高层次人才情况,提出“首席科学家工程”各类岗位人选,报校长办公会研究决定。

(二)遴选聘任。学校发布遴选通知,在团队申报基础上,人事处会同科研院进行条件审查,组织专家评审,报校长办公会研究决定。

第六条 “首席科学家工程”各类岗位聘任周期为3年,每2年选拔1次。

第二章 岗位条件

第七条 “首席科学家工程”各类岗位需热爱教育事业,治学严谨,遵纪守法,具有较强的团队协调能力和奉献精神;外籍专家须符合国家有关规定。

第八条 “首席科学家工程”各类岗位需拥有稳定的科研团队,团队成员中至少有5名及以上人员具有博士学位或高级专业技术职称;在前沿科学领域、应用基础研究或成果转化方面取得国内外同行认可的高水平科研成果。

第九条 “首席科学家”岗位条件

1.具有正高级职称,身体健康,能胜任岗位工作。

2.具备下列条件之一:

(1)两院院士、发达国家科学院院士(全职引进,在校每年时长不少于6个月);

(2) 国家自然科学基金杰出青年基金获得者、长江学者特聘教授、万人计划领军人才等国家级高层次人才；

(3) 省部级科技奖励一等奖及以上第 1 完成人；

(4) 国家基金重大/重点项目（国拨经费不少于 80 万元）主持人；

(5) 国家重点研发计划项目（国拨经费不少于 800 万元）主持人。

第十条 “首席青年科学家” 岗位条件

1. 具有正高级职称，年龄原则上不超过 45 周岁，身体健康，能胜任岗位工作。

2. 具备下列条件之一：

(1) 国家自然科学基金优秀青年基金获得者、青年长江学者、青年拔尖人才等国家级青年人才；

(2) 省部级科技奖励二等奖及以上第一完成人；

(3) 国家重点研发计划青年科学家项目主持人；

(4) 以第一或第一通讯作者发表 Nature, Science, Cell 期刊论文 1 篇及重要子刊论文 1 篇。

第十一条 “首席教授”（揭榜挂帅）岗位条件

1. 具有正高级职称，年龄原则上不超过 50 周岁，身体健康，能胜任岗位工作。

2. 具备下列条件之一：

(1) 江苏省杰出青年基金、江苏省社科英才、江苏省特聘教授、江苏省“333 工程”第二层次等省级人才；

(2) 近三年，主持科技成果转化，学校净收益超过 500 万元；

(3) 近三年，主持课题累计到账超过 1000 万元；

(4) 以第一或第一通讯作者发表 Nature, Science, Cell 期刊论文 1 篇或重要子刊论文 2 篇。

第三章 支持政策

第十二条 年薪制度。“首席科学家工程”各类岗位负责人选拔后可选择“年薪制”；“首席科学家”和“首席青年科学家”岗位的年薪参考校《江苏科技大学高层次人才薪酬管理办法》执行；“首席教授”岗位年薪为 50 万元，岗位年薪由基本薪酬、年度考核薪酬和聘期考核薪酬三部分组成，其中基本薪酬占比 75%、年度考核薪酬占比 10%、聘期考核薪酬占比 15%。基本薪酬按月发放，年度考核薪酬待年度考核合格后发放，聘期考核薪酬待聘期考核合格后一次性发放。

第十三条 团队组建。根据科研工作需要，“首席科学家工程”各类岗位负责人组建团队，团队成员前期需有良好的合作基础、原则上总数不超过 20 人，可在中期考核前局部调整团队成员组成，中期考核后所备案的成员将作为聘期考核时所计入的成员。

第十四条 人才引进政策。根据科研工作需要，“首席科学家工程”各类团队可在聘期内分别引进专职科研岗教师 6 人、3

人、2人，招聘科研助理1名；团队提出专职科研岗教师和科研助理岗位要求，按照学校人才引进政策招聘相关人员；聘期内，科研助理的工资由科研团队发放。

第十五条 工作条件。学校为“首席科学家”“首席青年科学家”“首席教授”所在团队提供100、70、50平方米的科研办公用房，并在实验室建设方面给以优先支持。

第十六条 奖励津贴。团队成果除按照学校相关科研奖励政策外，对于考核优秀等级，奖励“首席科学家”团队120万元、“首席青年科学家”团队90万元、“首席教授”团队60万元；对于考核合格等级，奖励“首席科学家”团队90万元、“首席青年科学家”团队60万元、“首席教授”团队30万元。

第四章 聘期任务

第十七条 “首席科学家”团队聘期任务

（一）团队考核优秀需至少完成下列指标中的1项

- 1.团队成員入选中国科学院或中国工程院院士；
- 2.团队成員获得国家科技奖励1项（第1完成人）；
- 3.团队获批国家级科技创新团队；
- 4.团队经费到账总额不低于1.0亿元，且人均不低于500万元。

（二）团队考核合格需至少完成下列指标中的1项

1.团队成员入选国家杰青、长江学者、万人领军等国家级高层次人才 1 人，或国家优青、青年长江学者、青年拔尖人才等国家级青年人才 2 人；

2.团队成员获得省部级科技奖励一等奖 1 项（第一完成人）；

3.团队成员发表 *Science,Nature,Cell* 期刊论文 1 篇及重要子刊论文 1 篇；

4.团队成员新增主持国家级重大/重点项目 2 项；

5.团队经费到账总额不低于 6000 万元，且人均不低于 300 万元；

6.其他由学校认定的等同以上突出业绩成果。

第十八条 “首席青年科学家” 团队聘期任务

（一）团队考核优秀需至少完成第四章第十七条第（二）项指标 1-4 中的 1 项。

（二）团队考核合格需至少完成下列指标中的 1 项

1.团队成员入选国家优青、青年长江学者、青年拔尖人才等国家级青年人才 1 人；

2.团队成员获得省部级科技奖励二等奖 2 项（第 1 完成人）；

3.团队成员发表 *Science,Nature,Cell* 期刊论文 1 篇或重要子刊论文 2 篇；

4.团队成员新增主持国家级重大/重点项目 1 项；

5.团队经费到账总额不低于 4000 万元，且人均不低于 200 万元；

6.其他由学校认定的等同以上突出业绩成果。

第十九条 “首席教授”团队聘期任务

(一) 团队考核优秀需至少完成第四章第十八条第(二)项指标 1-4 的中 1 项。

(二) 团队考核合格需至少完成下列指标中的 1 项

1. 团队成员获得江苏省杰出青年基金 1 项，或江苏省社科英才 1 项；

2. 团队成员获得省部级科技奖励二等奖 1 项(第 1 完成人)，或三等奖 2 项(第 1 完成人)；

3. 团队成员人均发表本专业 A 类高质量论文 3 篇；或人均发表 A 类和 B 类高质量论文 5 篇，其中 A 类不少于 2 篇；对于团队负责人来自材料、生物、环境以及化学等学科，在满足上述业绩要求的基础上，还需要发表 Science, Nature, Cell 期刊重要子刊论文 1 篇；

4. 团队经费到账总额不低于 2000 万元，人均不低于 150 万元；

5. 其他由学校认定的等同以上突出业绩成果。

第五章 管理与考核

第二十条 管理职责。 相关学院负责团队的日常管理；聘期内，聘任团队存在弄虚作假、违反师德、严重教学事故、违反法律法规等情形的，取消聘任资格；聘任团队因故不能继续执行聘任计划的，应及时提出申请，终止聘任计划。

第二十一条 目标考核。聘任团队按考核要求制定年度计划、中期以及总体工作目标，总体工作目标须高于考核合格指标，中期工作目标不得低于总体工作进度的 50%。聘任团队与学校签订目标责任书和聘任协议。聘期内，团队年度考核、中期考核以及期满考核由校科研院统一组织。根据中期考核结果，学校将对聘任对象进行动态调整，考核结果在校内公示。

第二十二条 中期考核分为合格和不合格等次。

1.中期考核合格，按照本文件中第三章的“支持政策”继续实施。

2.中期考核不合格，对选用年薪制的团队负责人不再执行年薪制度，回到普通教师薪资体系；若团队负责人申请退出，团队中专职科研岗教师纳入学院统一管理，科研助理由团队负责人自行决定是否续聘，并退还办公用房。

第二十三条 聘期考核分为优秀、合格、不合格等次。

1.优秀等次。发放考核优秀等次“奖励津贴”，所聘任的科研助理转为校聘，同时对科研助理聘期内基础工资总和以科研奖励的形式注入到团队，供团队统筹使用，继续对各岗位团队负责人给以第二聘期滚动支持（不受各岗位年龄限制）。

2.合格等次。发放考核合格等次“奖励津贴”，所聘任的科研助理转为校聘，继续对各岗位团队负责人给以第二聘期滚动支持（不受各岗位年龄限制）。

3.不合格等次。不发放“奖励津贴”，终止聘任，对选用年薪制的团队负责人不再执行年薪制度，回到普通教师薪资体系；

团队中专职科研岗教师纳入学院统一管理，科研助理由团队负责人自行决定是否续聘，并退还办公用房。

第六章 附 则

第二十四条 本文件不适用于专职科研机构。

第二十五条 申报人在同年仅可申报“首席科学家工程”一类岗位；期满考核不合格的团队负责人，两年内不可再次申报；团队成员仅可参加一位申报人的团队。

第二十六条 为保证团队长期稳定持续发展，对于考核合格并滚动到下一期的团队成员，原则上经团队负责人同意，学校批准，方可参加各类岗位负责人认定和遴选。

第二十七条 聘期考核时按照各类岗位团队实际业绩完成情况，评定岗位考核类别和考核等次；如聘期工作完成特别优秀的可以提高一个岗位类别评定考核等次，其支持政策按照提高后的岗位类别政策给以奖补。

第二十八条 所有考核内容均为聘任期内新增业绩成果，遴选时已使用过的业绩成果，考核时不得重复使用。

第二十九条 聘期考核所涉及的科研项目和科研成果均指江苏科技大学作为第一单位，其他所涉及的科研业绩成果，由相关职能部门分别负责界定。

第三十条 本办法中所涉及论文均指作为第一作者(排名第一)，或学生为第一作者导师为第一通讯作者，或学生为第一作

者导师为第二作者(学生为通讯作者)发表的论文;所涉及的“重要子刊”指我校 A1 类论文。

第三十一条 成功遴选为“首席科学家工程”各类岗位的团队成员中,若有未完成校第一聘期的人员,需按照聘期合同完成考核,同时也需要按照本办法实施团队考核。

第三十二条 “首席科学家工程”各类岗位团队负责人如选择“年薪制”工资,年终将对照本人聘任前按普通教师薪资体系应发工资总额,取高值发放。各类岗位团队负责人不再重复享受学校其他文件所给予的待遇。

第三十三条 本办法自 2024 年 1 月 1 日起执行,由科研院、人事处负责解释。