

内部制度
注意保密



山西师范大学

SHANXI NORMAL UNIVERSITY

制度汇编

人事学工分册（上）

校长办公室

二〇二三年六月

说明

建校 65 年来，围绕立德树人根本任务，我们逐步探索建立了各方面规章制度，对办学治校和培养一批又一批服务山西乃至全国经济社会发展的优秀人才起到了坚强的保障作用。2022 年六届一次教代会后，我们开启了全面建设特色鲜明的综合性一流师范大学新征程，加快提供一整套系统完备、科学规范、运行有效的制度体系，推动学校各项事务治理制度化、规范化、程序化，坚持用制度管事管人管工作，意义更加重大而长远。

根据学校实际情况，正在施行的规章制度共有综合管理、教学科研、人事学工、财务审计、党建群团五类六册 192 项。需要特别指出的是，本次汇编的截止时间为 2023 年 6 月，随着学校发展，我们将会适时修订和完善。

校长办公室

2023 年 6 月 29 日

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

目 录

上 册

- 1.中共山西师范大学委员会关于全面深化新时代教师队伍
建设改革的实施意见1
- 2.关于加强和改进新时代教师思想政治和师德师风建设的
实施办法13
- 3.山西师范大学新时代教师职业道德规范23
- 4.山西师范大学师德师风教育实施办法27
- 5.山西师范大学教师职业道德考核办法37
- 6.山西师范大学师德失范行为处理办法43
- 7.山西师范大学“师德师风”先进个人评选办法49
- 8.山西师范大学教职工人事劳动纪律与考勤管理规定53
- 9.山西师范大学关于进一步加强教职工考勤的补充规定67
- 10.山西师范大学研究生指导教师管理办法73
- 11.全面落实研究生导师立德树人职责实施方案（试行）83
- 12.山西师范大学 2022 年高层次人才引进实施方案93
- 13.山西师范大学高层次人才引进实施方案的补充规定（一）
.....107
- 14.山西师范大学高层次人才引进实施方案的补充规定（二）
.....111
- 15.山西师范大学高层次人才工作目标任务115

16.山西师范大学高层次人才待遇兑现办法	123
17.山西师范大学“引才伯乐奖”实施办法	127
18.山西师范大学引进博士管理考核实施办法（试行）	131
19.山西师范大学校外专业技术人员调入办法	137
20.山西师范大学因公临时出国管理规定	139
21.山西师范大学教师出国研修管理办法	145
22.山西师范大学教职工攻读博士学位管理办法	155
23.山西师范大学邀请短期外国专家来访管理办法	165
24.山西师范大学博士毕业生留校任教规定	171
25.山西师范大学特聘教授聘任及管理办法	175
26.山西师范大学高级专家延长退休年龄实施办法	183
27.山西师范大学退休教师校内返聘实施办法（修订）	191
28.山西师范大学退休返聘临时工管理办法	201
29.山西师范大学国（境）外短期、顺访专家聘请及费用管 理规定	205
30.山西师范大学专业技术人员离岗创业实施办法（试行）	209
31.山西师范大学教职工荣誉退休制度实施办法	225
32.山西师范大学外派人员管理办法（试行）	233
33.山西师范大学教师专业技术职务任职资格申报评聘办法	241

34.山西师范大学教师专业技术职务任职资格申报评聘办法 补充规定	265
35.山西师范大学教师专业技术职务任职资格申报评聘办法 补充规定	269
36.山西师范大学 2022 年教师专业技术职务任职资格申报评 聘办法补充规定	273
37.山西师范大学关于思想政治理论课教师专业技术职务评 聘的规定（试行）	275
38.山西师范大学教授、副教授岗位分级和聘用实施细则	281
39.山西师范大学三级教授岗位聘用办法（试行）	299
40.山西师范大学研究生招生工作领导小组组成原则	311

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

中共山西师范大学委员会文件

晋师党字〔2019〕15号

中共山西师范大学委员会 关于全面深化新时代教师队伍建设的 实施意见

（2019年1月16日中共山西师范大学第五届委员会
第六次全体会议通过）

百年大计，教育为本，教育大计，教师为本。教师是教育发展的第一资源，是国家富强、民族振兴、人民幸福的重要基石。为深入贯彻党的十九大精神，认真落实《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设的意见》和《中共山西省委 山西省人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设的实施意见

见》部署和《山西省教育厅关于转发教育部新时代教师职业行为准则和师德失范行为处理办法等文件的通知》文件精神，打造党和人民满意的高素质专业化创新型教师队伍，早日建成特色鲜明的高水平师范大学，现就我校全面深化新时代教师队伍建设改革制定如下实施办法。

一、落实立德树人根本任务，加强教师思想政治教育和师德师风建设

1. 提高教师思想政治素质。加强教师理想信念教育，深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，增强“四个意识”，坚定“四个自信”，坚决做到“两个维护”，引导教师树立正确的历史观、民族观、国家观、文化观。严把教师选聘入口关，实行思想政治素质和业务能力双重考察，在教师入职、考评、聘用、晋级等职业生涯全过程严把“政治关”。落实党的知识分子政策，政治上充分信任，思想上主动引导，工作上创造条件，生活上关心照顾，使教师思想政治工作接地气、入人心。

加强社会主义核心价值观教育。提高教师理论修养，拓宽教师文化视野，引导教师准确理解和把握社会主义核心价值观的深刻内涵，增强价值判断、选择、塑造能力，积极传播先进思想文化，坚决抵制错误言论，带头践行社会主义核心价值观并自觉将其融入教学实践。

学术研究、课堂讲授有纪律。学术研究有原则，课堂讲授

有底线，在学术研究中、课堂上要注意政治纪律，维护党的形象和尊严，保持高度的敏感性，杜绝有损国家利益和不利于学生健康成长的言行。同时，充分发挥教师在课堂主阵地的育人作用，传达积极的人生观、世界观和价值观。

2. 加强教师党支部和党员队伍建设。把党的政治建设摆在首位，将全面从严治党要求落实到每个教师党支部和教师党员，充分发挥教师党支部教育管理监督党员和组织宣传凝聚服务师生的战斗堡垒作用，充分发挥党员教师的先锋模范作用，引导教师做“四有好老师”，做学生的“四个引路人”，工作中做到“四个相统一”。选优配强教师党支部书记，注重选拔党性强、业务精、有威信、肯奉献的优秀党员教师担任教师党支部书记，实施教师党支部书记“双带头人”培育工程。健全把骨干教师培养成党员，把党员教师培养成教学、科研、管理骨干的“双培养”机制。

3. 把师德师风作为评价教师队伍素质的第一标准。加强师德师风建设，要把师德师风建设摆在教师队伍建设工作的首要位置，深入贯彻落实新时代高校教师职业行为十项准则，注重教育引导，创新方式方法。习近平总书记在北京大学师生座谈会上指出“大学是立德树人、培养人才的地方”，“人才培养一定是育人和育才相统一的过程，而育人是本。人无德不立，育人的根本在于立德”，“人才培养，关键在教师。教师队伍素质直接决定

着大学办学能力和水平”，“建设政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质教师队伍是大学建设的基础性工作”。

学校是人才成长的摇篮，是知识创新的基地，也是精神文明的阵地，教师是人类灵魂的工程师，是青少年学生成长的引路人。高校教师的思想政治素质和道德情操直接影响着青年学生世界观、人生观、价值观的养成，关系到学生健康成长，决定着人才培养质量和教育事业持续发展。教师必须把思想政治素质和职业道德水平摆在第一位。

4. 加强师德师风建设教育和宣传。广泛宣传师德师风新政策、新要求，确保学习贯彻全覆盖、无死角；评选一批教学名师、“三育人”模范，发挥其示范引领作用，带动我校教师整体水平提升。精心组织《新时代高校教师职业行为十项准则》和《关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》等政策文件的学习，明确新时代教师职业规范，熟知师德失范将受到的处分和处理；实施“黄大年式教师团队”培育项目，十三五期间力争建成1个全国“黄大年式教师团队”，继续加强典型宣传引领，分层次、成系列对教学一线和优秀校友中涌现出来的模范典型进行宣传，讲好师德故事、弘扬高尚精神，以榜样的精神感染人、鼓舞人、引导人，将榜样力量转化为广大教师的生动实践。同时要充分发挥违反师德案例的警示教育，通报一批违反师德典型案例，确保师德师风建设工作取得实效。

5. 建立和完善师德建设督导评估制度和师德考核办法。完善领导听课制度、教学督导制度、学生评教制度、教师互评制度，构建学校、教师、家长、学生、社会“五位一体”的师德监督网络，开展师德建设年度评议、师德状况调研，及时研究加强和改进师德建设的政策措施。将师德考核作为教职工考核的必备因素，进一步完善师德考核相关制度，增强可操作性、实效性，切实将师德表现与教师职称评审、绩效考核、职务晋升、进修深造、评优奖励等挂钩，实行一票否决制。

6. 建立教师师德师风信用体系，推行教师师德师风承诺制度，建立教师师德档案。完善新入职教师宣誓制度，签订师德承诺书，建立师德档案，推动师德建设常态化长效化，引导广大教师教书育人和自我修养相结合，做到以德立身、以德立学、以德施教，更好担当起学生健康成长指导者和引路人的责任。全面建立教师个人师德报告制度，制定具体化的教师职业行为负面清单及失范行为处理办法。

7. 成立党委教师工作部。为进一步落实全国高校思想政治工作会议精神，全面加强党的领导，加强教师思想政治引领和理想信念教育，学校成立党委教师工作部，负责教师思想政治教育、教师党建工作、师德师风建设、教师思想政治和品德学风评价等方面工作。教师工作部要充分发挥党委在人才工作中的核心领导作用，调查研究思政工作动态与意识形态，为党委提供决策依据，

改革完善教师思想政治理论学习制度，深化思想政治教育体制机制改革。

二、加强师资队伍建设和提升教师专业素质能力

根据学科建设和专业发展规划，积极做好人才引进计划。着力提高教师专业能力，推进学校内涵式发展。搭建教师专业发展平台，完善教师全过程培养体系，提高教师国际化水平。

8. 加大人才引进力度。以高端人才带动高水平团队建设。以重点学科建设为核心，着重引进重点学科领军人才，特别是有国际化背景、积极从事学科建设的高水平学科带头人及其带领的团队。积极推进高层次创新型人才队伍建设和创新团队建设，全面提升我校学术竞争力。

大力引进优秀博士、硕士。根据学科建设的发展战略，针对不同层次的学科制定相应的博士引进政策。同时，不断提高人才福利待遇，为教师创造良好的工作环境，吸引优秀人才来校工作。对急需紧缺学科，可以引进“双一流”及世界排名前200名院校的优秀硕士毕业生，充实学校教师队伍。

持续推进“柔性引进”工作。根据专业发展要求及上一聘期考核结果，继续贯彻落实“柔性引进”政策，坚持“不求所有，但求所用”原则，采取“一事一议”方式吸引国内外有较大学术影响、研究领域符合学校发展战略的著名专家学者来我校工作，通过指导课程开发和专业建设、协助建立高水平研究团队、学术

性师生座谈会、举办学术讲座等形式，发挥其在引领科学研究方面的独特作用，开展本学科重大理论和实践问题的原创性研究，指导学校专业发展和青年教师成长。

9. 加大教师培养培训力度。完善并落实学校各项师资培养政策，制定“硕士提升学历”、“人事代理人员提升学历”等相关政策，重视辅导员专业发展，落实辅导员博士专项计划，鼓励专职辅导员学历提升。积极开展教育教学研究活动，提高教师现代信息技术与教育教学深度融合的能力；加强课程组建设，全面提升教师教学、科研及创新能力；加强学科和专业建设，为教师工作提供更大的平台。

全面开展教师职后培训。加强教师发展中心建设，完善教师培训体系，尽快出台科学系统的教师职后培训制度，提高教师积极参与职后培训的意识，按照每年不低于教师工资总额的 1.5% 安排教师培训经费，保障教师专业能力提升，促进教师职业发展。将教师职后培训和教师的个人发展（如职称评定、年终考核等）有机结合，对教师开展以前沿理论为指导、教学能力提高为目标的课堂教学培训，增强培训的吸引力。完善新入职教师职业导师制度，学院为新入职教师配备教学导师，结合专业和课程特点引导新入职教师不断提升课堂教学水平。深入实施中西部高校新入职教师国培项目，加大国内进修等在职培训支持力度。

10. 引导教师积极参加国际交流。学校通过宣讲、展板、公

众号推送等方式，加大国际交流宣传力度，以点带面，树立和强化教师参与国际交流意识和观念；进一步落实教师国际交流的各项文件，制订学校教师出国访学进修培训计划；在政策、语言培训和资金上加大对教师参与国际交流的支持力度，提高学校教师申请国家公派出国访学研修项目成功率。

拓宽教师国际交流渠道。发挥好在校海外引进人才的牵引作用，挖掘他们的海外合作潜力，并带动高层次人才引进、国际合作项目申报、联合实验室建设等工作。设立国际合作专项基金，重点支持国际合作办学、教师海外进修、外籍教师聘用，采取激励性政策提高教师的教学国际化水平。

三、深化教师管理制度改革，激发教师干事创业内生动力

11. 加强分类管理，细化岗位考核。进一步建立健全我校教师分类管理和评价体系，完善和落实我校岗位考核办法等相关文件，继续细化岗位管理与考核。对我校引进的高层次人才、博士、特聘教授、延退教师和返聘教师按照相关文件实施分类管理与考核，调动广大教师工作积极性，充分发挥分类管理在提高教学科研质量中的作用。

落实岗位聘任考核，动态调整评价考核标准。以提高学术水平为导向，强化岗位聘任和考核评价机制。实行评聘分离、级岗分离制度，职级看历史、岗位重贡献。建立择优聘任的竞聘上岗机制，签订岗位聘用合同，明确教学要求，加强岗位考

核，严格考核结果的使用。在人才引培、岗位评聘、职称评定等各个环节中，逐步完善和提高评价考核标准，逐步实现与“双一流”院校接轨。

12. 深化教师职称制度改革。严格执行“师德一票否决制”。根据国家及省有关文件，完善专业技术职务评审条件和评聘办法，落实我校《关于深化校院两级管理体制机制改革的实施意见》（晋师党字〔2016〕62号）有关规定精神，试行讲师及以下资格评审权下放至学院，试点扩大学院在教授、副教授职称推荐评审中的自主权；设立“绿色通道”，教学科研业绩具有特别突出高水平创新成果者，可直接申报正高级职务；提高教学业绩在评聘中的比重，实行本科教学工作考评一票否决制，将教授为本科生上课作为基本制度；把从事学生思想政治教育计入高等学校思想政治工作兼职教师的工作量，作为职称评审的重要依据。

13. 强化人才培养核心地位，加强对教师育人能力和实践能力的评价与考核。转变不科学的教育评价导向，坚决克服“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”的顽疾。加大对教学业绩突出教师的奖励力度，在专业技术职务评聘、绩效考核和津贴分配中真正体现出教学投入的回报，把教学质量和科研水平作为同等重要的依据；对主要从事教学工作人员，提高基础性绩效工资额度，保证合理的工资水平。加强对管理人员的

考核，进一步转变机关工作作风，提升管理服务水平。

四、切实加强领导，形成深化教师队伍改革齐抓共管的工作格局

14. 健全深化新时代教师队伍建设的领导机制。要从战略和全局的高度重视教师队伍建设工作，把教师队伍建设工作渗透到党风建设、教风建设、校风建设等工作中。建立和完善党委统一领导、党政齐抓共管、院系具体落实、教师自我约束的领导体制和工作机制，形成新时代教师队伍建设合力。学校成立以校党委书记、校长为组长、分管校领导为副组长、学校有关部门负责人为成员的领导组，负责教师队伍改革工作的总体部署和相关政策的制定、检查、督促工作。

15. 建立深化新时代教师队伍建设工作联席会议制度。由分管教师工作的校领导牵头，负责落实学校关于教师队伍建设的相关政策，指导检查各院教师队伍建设及评价工作的开展。

16. 强化深化新时代教师队伍建设的分工协调。学校各部门要相互协调、密切配合，齐抓共管、各负其责，共同推进教师队伍建设。人事处负责统筹协调全校的师资队伍建设工作；教师发展中心做好教师教学技能培训、教师职业发展等工作；组织部要把好各类高端人才引进的政治观；宣传部要做好师德调研和宣传等工作；校工会要做好师德楷模等先进典型的评选表彰工作；教务处、研究生院等部门要结合业务工作抓好教风建设工作。

教师是“教育发展的第一资源”，高校的发展离不开高水平的师资队伍保障。为了进一步做好新时代加强高校教师队伍建设，我校将重点着力于用更多的投入、更好的政策吸引更多的人才充实到教师队伍中，不断加强师德师风建设，准确对标新时代新要求，努力打造一支数量充足、结构合理、业务精湛、师德良好、富有创新活力的高水平师资队伍，为学校人才培养提供强有力的人力资源保障。

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

山西师范大学党委办公室

2019 年 2 月 21 日印发

中共山西师范大学委员会文件

晋师党字〔2022〕138号

中共山西师范大学委员会 印发《关于加强和改进新时代教师思想政治 和师德师风建设的实施办法》的通知

各学院、各独立研究院（所）、机关各部门、各教学辅助单位：

《关于加强和改进新时代教师思想政治和师德师风建设的实施办法》已经11月3日校党委常委会会议研究通过，现予以印发，请认真遵照执行。

中共山西师范大学委员会

2022年11月22日

关于加强和改进新时代教师思想政治 和师德师风建设的实施办法

为深入贯彻落实教育部《关于完善高校教师思想政治和师德师风建设工作体制机制的指导意见》和省委教育工委《关于加强和改进新时代教师思想政治和师德师风建设的实施意见》精神，进一步加强党对教师工作的领导，现就加强和改进新时代我校教师思想政治和师德师风建设，制定本实施办法。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入学习贯彻党的二十大精神 and 习近平总书记关于教育的重要论述以及全国教育大会精神，落实立德树人根本任务，强化教师思想政治教育，把师德师风作为评价教师队伍素质的第一标准，激励广大教师努力成为“四有”好老师，着力培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

二、目标任务

完善党对高校教师工作领导的制度，准确把握新时代教师特点，构建党委集中统一领导，党政齐抓共管，党委教师工作部统筹协调，各部门履职尽责、协同配合的大教师工作格局。建立健全学校党委、学院党委、教师党支部三级联动的教师工作机制，强化基层党组织在教师思想政治和师德师风建设工作中的作用。

建实建强党委教师工作部，选优配齐专职工作队伍，不断提升教师思想政治和师德师风建设工作水平。通过进一步完善制度体制机制，引导广大教职工在实现第二个百年奋斗目标新征程上，坚定为党育人、为国育才的初心使命，争做“四有”好老师，做学生为学、为事、为人的“大先生”，做“经师”和“人师”的统一者，办好人民满意的教育，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。

三、具体措施

（一）加强学校党委对教师工作的领导

1. **加强党委统一领导。**学校党委要把教师思想政治和师德师风建设作为重要的基础工作，始终将党的领导贯穿教师队伍建设全过程，以正确的政治方向和价值导向引领教师思想政治素质、师德素养和业务能力全面提升，确保党的教育方针和党中央决策部署在学校切实得到贯彻落实。学校党委常委会会议每学期至少研究1次教师思想政治和师德师风建设工作。学校党委书记和校长是教师工作的第一责任人，分管教师思想政治和师德师风建设的校领导是直接责任人，其他校领导履行“一岗双责”，分工负责、履职尽责。

2. **成立党委教师工作委员会。**学校成立由党委书记和校长任主任，分管校领导任副主任，成员由党委教师工作部及党委办公室、校长办公室、组织、宣传、统战、纪检监察、人事、教学、

科研、工会等相关部门负责人组成的党委教师工作委员会。委员会在学校党委领导下，研究审议学校教师思想政治和师德师风建设工作规划、制度制定、评奖评优、处理处分等重大事项，指导相关部门开展工作。明确委员会成员单位工作职责，完善工作机制，确保任务落实。委员会办公室设在党委教师工作部，代表党委履行党管教师工作的职能，统筹协调全校教师思想政治和师德师风建设工作。

（二）进一步发挥党委教师工作部作用

3. 制定制度规范和工作规划。牵头制定教师思想政治和师德师风建设相关规章制度和工作规划，统筹开展教师思想政治和师德师风教育、考核评价、教师激励、违规惩处等工作，加强分工协作、协同联动，实现教师思想政治工作、师德师风建设与教师职业发展“一盘棋”。

4. 统筹开展教师思想政治和师德师风教育。会同组织部、宣传部等相关部门加强教师政治理论学习制度体系建设，将思想政治、师德教育和清廉要求贯穿新任教师岗前培训、在职教师培训、教师考核、评优评先等全过程和各个环节。建设一批师德涵养基地，注重运用新技术手段，强化思想引领，推动师德建设常态化和长效化。加强社会主义核心价值观教育，进一步凝聚思想共识，使之成为全体教师的共同价值追求。加强新时代教师职业行为十项准则教育，使教师做到应知应会并转化为行动自觉。强

化教师法治教育，提升依法执教、规范执教能力。加强党史、新中国史、改革开放史、社会主义发展史和中华优秀传统文化、革命文化、社会主义先进文化的学习教育，充分发挥历史和文化涵养师德师风功能。组织各类社会实践活动，引导教师深入了解世情、党情、国情、社情、民情。强化教师入职宣誓，将“宣誓”纳入新教师进入教师队伍的重要环节和程序。

5. 强化师德考核评价。将师德考核贯穿教师管理和职业发展的全过程。将教师思想政治素质和师德师风作为教师招聘引进、职称评审、岗位聘用、导师遴选、评优奖励、聘期考核、项目申报等的首要要求和第一标准，对师德失范行为实行“一票否决”。严格教师思想政治和师德考核，注重运用考核结果，考核不合格者年度考核评定为不合格，并取消在教师职称评聘、岗位聘用、评优奖励、项目申报和研究生招生等方面的资格。指导学院开展教师思想政治和师德考核评价，定期提交考核报告。

6. 统筹开展教师激励表彰工作。建立健全教师荣誉制度和表彰体系，选树表彰优秀教师，讲好师德故事，发挥优秀典型示范引领作用。组织好教师节、教师入职、评优评先、教师荣休等重要节点活动，强化尊师教育，厚植师道文化。加强对教师的人文关怀和心理疏导，强化权益保护，维护教师职业尊严。完善教师发展体系，推动解决教师实际问题，增强教师的幸福感、获得感。

7. 统筹师德监督及违规惩处工作。进一步完善师德师风监督

预警机制，建立多种形式的投诉、举报平台，畅通和公开举报渠道，公开举报邮箱、举报电话，明确监督内容及方式。健全师德违规通报制度，加强警示教育。建立曝光平台，通过网站等设置师德失范行为曝光专栏，对查实的违反师德事件进行公开通报。全面落实教职员工准入查询和定期筛查制度，加大对教师资格违法违规行为的监管和查处力度。每年开展1次学术不端行为专项教育和整治。建立健全师德失范行为受理与调查处理机制，协调学校相关部门按照职能分工对师德失范行为依法依规进行调查处理，督促处理决定落实。定期向上级主管部门报送学校师德违规处理情况，对因严重师德违规问题撤销教师资格和违法犯罪丧失教师资格的人员录入教师资格限制库，实行教育全行业禁入。

（三）加强相关部门协同工作

8. 加强部门分工协作。党委组织部要发挥教师党支部在教师思想政治和师德师风建设中的作用，加强对优秀教师的政治引领和政治吸纳。党委宣传部要加强教师意识形态工作和政治理论学习，大力宣传优秀教师典型。党委统战部要加强对党外教师的思想引领和团结教育。纪检监察部门要对涉及党员教师违反党纪和监察对象违反政纪的案件依纪依规进行查处，对履职不力的单位或个人进行问责。学生工作部要加强辅导员队伍思想政治和师德师风建设，以及辅导员引进、培养、考核等环节的审核把关。人事部、人才工作部要将教师思想政治素质和师德师风作为教师招

聘引进、职称评审、岗位聘用、聘期考核的首要要求和第一标准。教务部、研究生院要做好教育教学过程中的思想政治和师德师风建设，推动课程思政与思政课程同向同行，提高教师教书育人能力；明确导师是研究生培养的第一责任人，落实立德树人职责与使命。科研部、社科部要抓好科研诚信教育，加强科研经费管理，做好学术不端问题查处。教师发展中心要将思想政治和师德教育贯穿新教师入职宣誓、岗前培训、在职教师培训全过程。校工会要维护教师合法权益，加强教师身心关怀。其他相关部门要通力合作，分工负责，共同做好教师思想政治和师德师风建设工作。

9. 建立奖惩联动机制。

注重运用大数据等多种手段分析研判教师思想动态，建立师德电子档案，建立教师违规信息沟通机制，加强部门间信息共享。涉及教师的各级各类荣誉表彰事前须由学院协同相关部门进行师德审核，向党委教师工作部备案。建立联合调查和处理机制，完善党纪处分、行政处分、师德处理的衔接。

（四）压实学院直接责任

10. 推动教师思想政治建设与业务能力建设相融合。学院要切实履行直接责任，贯彻落实师德师风第一标准，严格师德考核评价，常态化推进师德培育涵养。有针对性做好教师思想政治工作，落实教师政治理论学习要求，把思想政治和师德师风建设体现在具体业务中，同谋划、同部署、同推进、同考核。对拟聘新

任教师,严把政治关和师德关,推动教师思想政治工作,师德师风建设与业务能力培养相融合。

11. 压实学院主要负责人责任。学院党委书记和院长为学院教师思想政治和师德师风建设工作第一责任人,分管负责人为直接责任人。要做好日常提醒和教育,经常性开展谈心谈话,把握教师思想动态,排查问题隐患,重视教师身心健康,关心和解决教师的实际问题。要统筹资源,加强教师思想引导、培训培养、发展咨询、实践锻炼等工作,提高教师思想政治素质和育德育人能力。学院党政联席会每学期至少研究 1 次教师思想政治和师德师风建设工作。

学院成立师德师风建设工作领导小组,由学院党委书记和院长担任双组长,成员由学院领导班子成员和教师代表组成。负责本单位师德师风建设日常工作,落实师德师风建设与学校交办的事项以及对涉嫌违反师德师风行为的教师进行初步调查并提出调查意见。

12. 强化教师党支部政治功能。发挥教师党支部教育管理监督党员和组织宣传凝聚服务广大师生的作用,发挥教师党员立德树人、做“四有”好老师的先锋模范作用。做好发展教师党员工作,重点加强对青年教师、海外归国教师和高层次人才的政治引领和政治吸纳。党员担任学院负责人原则上要有基层党务工作经历。把教师思想政治素质和师德师风考评作为党支部发挥政治功

能的重要抓手,在教师成长和管理各环节发挥政治和师德双把关作用。

(五) 强化工作保障

13. 配齐建强工作力量。优化工作机构设置,选优配齐党委教师工作部专职工作队伍,学院要明确教师工作的负责人和工作人员。建立专兼职结合的教师思想政治工作队伍,通过培训培养、课题研究、实践锻炼等方式,不断提升工作队伍素质能力和专业水平。

14. 强化资源支撑保障。学校为开展教师思想政治和师德师风建设工作提供必要的经费保障,并提供必要的办公场所和教师谈心谈话、团体辅导、交流研讨等思想政治工作专门场地。

15. 强化工作考核与结果运用。学校要将开展教师思想政治和师德师风建设情况作为学院和相关部门主要负责人年度述职考核的重要内容,作为领导干部选拔任用、培养教育和奖励激励的重要依据,作为评价所在单位年度工作情况的重要参考,作为校内巡视巡察的重要观测点。坚持失责必问、问责必严,根据职责权限和责任划分,对履责不力的相关单位和责任人要依纪依规问责。

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

山西师范大学党委办公室

2022 年 11 月 22 日印发

中共山西师范大学委员会文件

晋师党字〔2019〕97号

中共山西师范大学委员会 关于印发《山西师范大学新时代教师职业道德 规范》的通知

各二级党组织：

现将《山西师范大学新时代教师职业道德规范》印发给你们，
请认真遵照执行。

中共山西师范大学委员会

2019年9月5日

山西师范大学新时代教师职业道德规范

(2019年7月5日中共山西师范大学第五届委员会

第七次全体会议通过)

为深入贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想 and 习近平总书记关于教育的重要论述，切实加强师德师风建设，积极引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教，做有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的党和人民满意的好老师，做学生锤炼品格的引路人、做学生学习知识的引路人、做学生创新思维的引路人、做学生奉献祖国的引路人，结合学校实际，制定本规范。

第一条 爱国守法。忠于祖国，忠于人民，拥护中国共产党的领导，坚持正确政治方向，树牢“四个意识”，坚定“四个自信”，坚决做到“两个维护”，把“四个服务”贯穿到履职尽责的全过程各环节。遵守宪法和法律法规，贯彻党的教育方针，依法履行教师职责。

第二条 立德树人。把培养社会主义建设者和接班人作为根本任务，坚持教书和育人相统一，坚持言传和身教相统一，坚持潜心问道和关注社会相统一，坚持学术自由和学术规范相统一，遵循“六个下功夫”，培养时代新人。

第三条 崇教爱生。树立崇高职业理想，自觉增强教书育人的荣誉感和责任感，有热爱教育的定力、淡泊名利的坚守，有学高为师、身正为范的崇高追求。围绕学生、关照学生、服务学生，恪尽职责，甘于奉献，自觉担当起学生健康成长指导者和引路人的责任。

第四条 严谨治学。敬重学问，崇尚学术，弘扬科学精神，秉持学术良知，恪守学术规范，维护学术自由和学术尊严。潜心问道，勇于探索，追求真理，精益求精，勇攀学科高峰，不断提高业务能力和教育教学质量，努力成为业务精湛、学生喜爱的高素质教师。

第五条 为人师表。带头践行社会主义核心价值观，弘扬真善美，传递正能量。坚持言行雅正，秉持公平诚信，坚守廉洁自律，处事公道，光明磊落，为人正直，作风正派，自重自爱，为人师表，以身作则。

第六条 服务社会。扎根三晋大地，勇担社会责任，主动面向区域经济社会发展主战场，加快科研成果转移转化。热心公益，服务大众，主动参与各类社会实践，自觉承担社会义务，积极提供专业服务，为区域经济社会发展作出积极贡献。

第七条 本规范适用于全体教师，以及以学校名义从事教学、科研工作的兼职教师、访问学者及进修教师等人员。其他教

职工参照执行。

第八条 本规范由学校党委教师工作部负责解释。自公布之日起施行。

中共山西师范大学委员会文件

晋师党字〔2019〕98号

中共山西师范大学委员会 关于印发《山西师范大学师德师风教育实施办法》的通知

各二级党组织：

现将《山西师范大学师德师风教育实施办法》印发给你们，
请认真遵照执行。

中共山西师范大学委员会

2019年9月5日

山西师范大学师德师风教育实施办法

(2019年7月5日中共山西师范大学第五届委员会
第七次全体会议通过)

为进一步加强我校师德师风建设,根据《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《教育部关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》以及《中共山西师范大学委员会关于全面深化新时代教师队伍建设的实施意见》等文件精神,结合学校实际,制定本办法。

一、指导思想

坚持以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入学习贯彻全国教育大会精神、全国高校思想政治工作会议精神,全面贯彻党的教育方针,紧密围绕立德树人根本任务,引导广大教师践行社会主义核心价值观,成为学生敬仰爱戴的品行之师、学问之师。

二、目标原则

引导广大教师做学生锤炼品格的引路人、学习知识的引路人、创新思维的引路人、奉献祖国的引路人,做到教书和育人相统一、言传和身教相统一、潜心问道和关注社会相统一、学术自

由和学术规范相统一，以德立身、以德立学、以德施教，努力造就一支有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的“四有”好老师队伍。

开展教师师德师风教育工作坚持以下原则：

（一）立德树人，师德为上。教师师德师风教育工作必须坚持师德为上，思想政治素质和业务能力并重，紧密围绕立德树人根本任务，将师德师风教育落实到教学科研的各个环节，体现在教书育人的全过程。

（二）统筹协调，因材施教。针对不同类别教师的特点，以及存在的师德师风问题，实现分类施教与因材施教的有机结合。加强统筹规划，坚持常态化教育与专题性教育相结合，线上教育与线下教育相结合，理论学习和社会实践相结合，统筹协调好全体教师普遍性教育、新入职教师始业教育、辅导员和研究生导师专项教育等。

（三）开拓创新，注重实效。积极探索师德师风教育的特点和规律，以服务促引领，从教师切身利益、发展需求出发，在服务教师成长发展过程中开展师德师风教育。灵活运用广大教师喜闻乐见的新方法、新手段，增强教育工作的吸引力和感染力，激发全体教师践行“四有”好老师标准的主动性、积极性，切实提高师德师风教育的效果。

（四）健全机制，以评促教。建立和完善党委统一领导、党政齐抓共管、院系具体落实负责、教师自我约束的领导体制和工作机制，形成师德师风教育合力。将教育、宣传、考核、监督与奖惩相结合，以评促教、以评促建，不断提升师德师风教育的科学化管理水平。

三、教育内容

（一）思想政治理论教育。教育和引导广大教师坚定理想信念，提高思想政治素质，忠诚党的教育事业，做共产主义远大理想、中国特色社会主义共同理想、中华民族伟大复兴中国梦和社会主义核心价值观的积极传播者、践行者、推动者，以正确的世界观、人生观、价值观教育和引导学生。

1. 理想信念教育。组织全体教师深入学习习近平新时代中国特色社会主义思想，深入开展中国梦教育，引导教师牢固树立“四个意识”，坚定中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信和文化自信。

2. 社会主义核心价值观教育。加强共产主义道德、公民基本道德规范、中华优秀传统文化、红色革命文化和社会主义先进文化等教育，引导教师在日常学习、工作和生活中培育和践行社会主义核心价值观。

3. 形势政策教育。围绕中央和国家重大决策部署、重要会议、

重大活动，及时开展形势政策教育，深入解读大政方针，针对教师普遍关注的热点、难点问题解疑释惑。积极开展高等教育综合改革培训，加强校史校情教育，引导教师深刻领会深化改革的意义，切实加强推动学校改革发展的责任感和使命感。

4. 廉洁自律教育。引导教师恪守职业道德、严守廉洁底线。弘扬重内省、重慎独的优良传统，在细微处见廉洁，在日常中守廉洁，养成廉洁自律习惯。

（二）职业道德和法制教育。教师要以德立身，以德促能，刻苦钻研，认真教学。坚持开展广泛的学风道德教育、校规校纪教育和法制教育，引导广大教师爱岗敬业、潜心治学、倾心育人，模范遵守法律法规和校规校纪。

1. 职业道德教育。加大教师科学道德、学风建设等的教育力度，引导教师端正治学态度、培养科学精神、坚守学术道德、杜绝学术不端，爱岗敬业、为人师表、有“仁爱之心”、关心学生、尊重学生，践行“学高为师、身正为范”的师范精神，用自己的真才实学和人格魅力在传道授业解惑中启发学生、引导学生。

2. 校规校纪教育。加强学校政策、规章制度等的教育培训，引导教师严格遵守并执行学校的各项规章制度。

3. 法制教育。聘请专家解读与师德相关的法律法规，强化教师法治意识，自觉遵守国家法律法规。

（三）职业能力提升。紧密结合高校教师岗位职责和个人发展需要，充分发挥学校各个学科的优势特点，有针对性地开展教育管理、心理健康和网络素养等方面的教育，提高教师综合素质和能力。

1. 专业素养和教书育人能力提升。引导教师树立终身学习思想，努力学习新知识、新技术，拓宽知识视野，不断提高专业素养和教书育人能力，使教师具备扎实的学识功底、过硬的教学能力、勤勉的教学态度、科学的教学方法。

2. 心理健康教育。关注教师心理健康，依托教育科学学院心理学专业资源，通过举办心理健康讲座等方式，用心理学专业知识指导教师解决工作、生活中遇到的问题和困惑。

3. 网络素养教育与网络行为规范。引导教师主动适应网络时代的学习模式，提高运用信息技术与网络资源开展教学的能力。同时，引导教师规范个人网络行为，遵守相关法律法规，在网络空间塑造良好教师形象，不发表过激、不当言论，为学生树立良好榜样。

四、教育方式

形成学校党委、二级党组织、党支部的三级联动机制，坚持常态化教育。采取统一部署、分级实施的管理模式，将师德师风教育摆在教师培养首位，贯穿教师职业生涯全过程。

（一）学校集中培训。结合形势任务等要求，充分利用道德讲堂等平台，通过专题报告、先进事迹宣讲、现场观摩等形式对全体教师进行集中培训。

（二）单位主题学习。各单位根据实际情况定期开展主题学习，进行师德师风培训、社会服务等相关教育活动，并及时了解教师思想动态，关注教师发展需求。

（三）教师个人自学。通过建立师德师风教育指导性读书目录，充分利用互联网线上学习方式，深入便捷地开展师德师风教育工作。

（四）社会实践考察。将师德师风教育与社会实践紧密结合，引导教师主动参与调查研究、学习考察、挂职锻炼、志愿服务等实践活动，自觉承担社会责任，积极提供专业服务，在实践中弘扬师德，切实增强师德教育效果。

（五）师德标兵选树。通过深入开展“三育人”先进个人、“师德标兵”“师德先进人物”等评选活动，表彰各类先进模范工作者，发挥榜样力量，树立身边典型。

五、工作举措

在坚持全体教师常态化教育的同时，抓好以下工作：

（一）教师节主题教育月。将每年9月确定为全体教师师德师风教育活动月。学校、各单位开展主题突出、形式多样、富有

教育意义的活动,倡导结合专业特点和优势,开展服务师生、服务社会、服务人民的教育活动;通过学校网站、微信、微博、电视台、校报等宣传平台,广泛开展师德主题宣传教育活动。牵头单位为党委教师工作部。

(二) 先进典型示范教育。加强“全国高校黄大年式教师团队”“全国优秀教师”“全国教书育人楷模”等师德先进典型教育,充分发挥先进典型的精神感召力,切实推进我校教师团队建设,引导广大教师向先进典型看齐,不忘教书育人初心,把对学生的爱倾注到教育教学的方方面面,做学生的“四个引路人”。牵头单位为宣传部、党委教师工作部。

(三) 辅导员和研究生导师专项教育。抓好辅导员和研究生导师队伍建设,强化导师是研究生培养第一责任人的意识,发挥好学生健康成长的指导者和引路人作用。牵头单位为学工部、研工部。

(四) 新教师始业教育。面向全体新教师,开展始业教育。在教师始业教育中开设理想信念教育、社会主义核心价值观教育、法制教育和心理健康教育等师德专题教育课程。开展新教师入职宣誓,签署师德承诺书。设立青年教师导师制度,发挥老教师的“传帮带”作用。牵头单位为教师发展中心。

(五) 退休教师荣休仪式。表彰退休教师的无私奉献精神和

对学校的重要贡献，以此激励青年教师见贤思齐、崇德修身，树立优良师德。牵头单位为人事处。

六、组织保障

（一）加强统一领导，构建职责清晰的工作体系。在学校党委的统一领导下，党委教师工作部协调统筹，负责学校教师师德师风教育工作的安排部署和督促检查，相关职能部门根据工作分工，落实本部门职责范围内的师德师风教育任务。各单位党政负责人为本单位师德师风教育第一责任人，负责组织领导本单位师德师风教育工作方案的制定和实施。

（二）健全保障措施，确保师德师风教育有序开展。设立师德师风投诉举报信箱、公布投诉举报电话，构建多方参与的师德监督体系。加大师德教育经费投入力度，将师德师风教育经费纳入学校年度财务预算。

（三）注重考核评价，不断完善相关机制。加强对教师师德师风教育工作的考核评价，教师参加师德师风教育的情况列入年度考核指标，并计入人事档案，作为教师晋升、续聘、评先评优、干部选拔的重要依据。将师德师风教育纳入学校党委和二级党组织年终述职内容。注重树立教育工作先进典型，发挥示范表率作用。加强理论研究和实践探索，及时总结和推广教育工作的经验做法。

七、附则

本办法由学校党委教师工作部负责解释。自公布之日起实施。

中共山西师范大学委员会文件

晋师党字〔2019〕99号

中共山西师范大学委员会 关于印发《山西师范大学教师职业道德考核 办法》的通知

各二级党组织：

现将《山西师范大学教师职业道德考核办法》印发给你们，
请认真遵照执行。

中共山西师范大学委员会

2019年9月5日

山西师范大学教师职业道德考核办法

(2019年7月5日中共山西师范大学第五届委员会
第七次全体会议通过)

第一章 总 则

第一条 为深入贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想，全面落实全国教育大会、全国高校思想政治工作会议和《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》部署，进一步规范我校教师履职履责行为，落实立德树人根本任务，弘扬新时代高校教师道德风尚，努力建设有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的高校教师队伍，结合学校实际，特制定本办法。

第二条 本办法适用于全体教师，以及以学校名义从事教学、科研工作的兼职教师、访问学者及进修教师等人员。其他教职工参照执行。

第二章 组织领导

第三条 学校的师德考核评估工作在学校师德师风建设领导小组统一领导下进行。领导小组下设办公室，具体负责师德考核、评估、奖惩的组织管理工作。办公室设在党委教师工作部。

第四条 各学院、实体性研究院（所）成立相应师德师风建设工作小组，负责组织本单位师德考核评估的各项事宜。工作小组组长由各单位党政负责人担任。

第三章 考核评估

第五条 考核评估等次

师德考核评估结果分为合格、不合格两个等次。

(一) 遵守教师职业道德规范，师德考核测评分值在 60 分（包括 60 分）以上者为合格。

(二) 有违反教师职业道德规范行为，在同行和学生中影响差，单位综合评估在 60 分以下者为不合格。凡有《山西师范大学师德失范行为处理办法》中所列举“负面清单”行为者，实行“一票否决”，考核评估直接确定为不合格。

第六条 考核评估方式

(一) 教师自评、学生测评、同事互评、单位评估相结合。

(二) 单位评估与学校审核相结合。

(三) 教师年度考核评估与岗位聘期考核相结合。

(四) 量化测评与定性评估相结合。

第七条 考核评估程序

(一) 教师自评。教师对当年度个人遵守教师职业道德规范的情况实事求是地进行自我评估，填写《山西省高校教师师德档案》。

(二) 综合评议。各单位对教师个人自评情况进行审核，并组织学生测评和同事互评。

(三) 确定等次。各单位师德师风建设工作小组根据评议结果和综合评议情况，初步确定被考核人等次（合格或不合格）。

(四) 结果公示。各单位将初评结果公示 3 个工作日。确定考核等次为不合格的，要向教师说明理由，听取本人意见。

(五) 学校审核。各单位将初评结果报送学校师德师风建设领导小组审核。凡评估为不合格的，应同时报送由各单位党政负责人签名并加盖公章的说明材料。

(六) 结果反馈。考核结果应通知教师本人，经本人签字确认后，存入教师师德档案。

第八条 对考核结果为不合格有异议的教师，可向学校师德师风建设领导小组申请复核，对复核结果不服的，根据相关部门实际调查情况由党委教师工作部报学校党委常委会研究决定。

第九条 师德考核评估每学年进行一次。

第四章 考核结果的使用

第十条 师德考核是教师年度考核的重要内容。师德考核合格将作为教师职称晋升、评先评优、评模表彰、导师遴选、出国深造等方面的必备条件之一。

第十一条 教师师德考核结果为不合格的，其当年年度考核直接确定为不合格等次，按相应的处罚结果扣发当年年终校内绩效，且2年内不得参与各类评先评优、职称晋升、评模表彰、导师遴选、出国深造等。

第五章 附 则

第十二条 本办法由党委教师工作部负责解释。自公布之日起施行。

附件：山西师范大学教师师德考核测评表

附件：

山西师范大学教师师德考核测评表

单位：

姓名：

职务/职称：

填表时间：

年 月 日

序号	测评内容（分值）	测评要素（分值）	测评得分
1	爱国守法 (20分)	忠于祖国，忠于人民，拥护中国共产党的领导，坚持正确政治方向。（10分） 遵守宪法和法律法规，贯彻党的教育方针，依法履行教师职责。（10分）	
2	爱岗敬业 (20分)	热爱教育、淡泊名利，有学高为师、身正为范的崇高追求。（10分） 围绕学生、关照学生、服务学生，恪尽职守，甘于奉献。（10分）	
3	严谨治学 (25分)	弘扬科学精神，秉持学术良知，恪守学术规范。（15分） 潜心问道，精益求精，不断提高业务能力和教育教学质量。（10分）	
4	为人师表 (20分)	带头践行社会主义核心价值观，弘扬真善美，传递正能量。（10分） 以身作则，举止文明，作风正派，自重自爱。（10分）	
5	服务社会 (15分)	勇担社会责任，服务区域经济社会发展，加快科研成果转化。（8分） 热心公益，参与各类社会实践，承担社会义务，提供专业服务。（7分）	
总 计			

（注：各单位可根据实际情况进一步细化考核标准。）

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

山西师范大学党委办公室

2019 年 9 月 5 日印发

中共山西师范大学委员会文件

晋师党字〔2019〕100号

中共山西师范大学委员会 关于印发《山西师范大学师德失范行为处理 办法》的通知

各二级党组织：

现将《山西师范大学师德失范行为处理办法》印发给你们，
请认真遵照执行。

中共山西师范大学委员会

2019年9月5日

山西师范大学师德失范行为处理办法

(2019年7月5日中共山西师范大学第五届委员会

第七次全体会议通过)

第一章 总 则

第一条 为深入贯彻落实《中共中央 国务院关于全面加强新时代教师队伍建设改革的意见》和教育部《新时代高校教师职业行为十项准则》《关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》，进一步加强我校师德师风建设，规范教师教学、科研、服务等工作和生活行为，特制定本办法。

第二条 本办法适用于全体教师，以及以学校名义从事教学、科研工作的兼职教师、访问学者及进修教师等人员。其他教职工参照执行。

第二章 师德失范行为范围

第三条 教师以下师德失范行为，列入师德行为“负面清单”。

(一) 在教育教学中及其他场合有损害党中央权威、中国特色社会主义制度、违背党的路线方针政策的言行。

(二) 损害国家利益、人民利益、社会公共利益、教师的形象和学校的声誉，或危害国家安全、违反法律法规及违背社会公

序良俗、过失或故意泄露国家秘密或工作秘密。

（三）通过课堂、论坛、讲座、信息网络及其他渠道发表、转发错误观点，或编造散布虚假信息、不良信息；在学校进行宗教活动、传播邪教和宣传封建迷信等活动。

（四）违反教学纪律，敷衍教学，或擅自从事影响教育教学本职工作的兼职兼薪行为。

（五）要求学生从事与教学、科研、社会服务无关的事宜；侮辱、歧视、威胁、打击报复学生；在教育教学及科研活动中遇突发事件、学生安全面临危险时，不顾学生安危擅离职守，自行逃离。

（六）与学生发生任何不正当关系，或有任何形式的猥亵、性骚扰行为。

（七）在科研工作中弄虚作假、抄袭剽窃、篡改侵吞他人学术成果，违规使用科研经费或滥用学术资源和学术影响。

（八）在招生、考试、推优、保研、就业及绩效考核、岗位聘用、职称评聘、评优评奖等工作中徇私舞弊、弄虚作假。

（九）索要、收受学生及家长财物，参加由学生及家长付费的宴请、旅游、娱乐休闲等活动，或利用家长资源谋取私利。

（十）假公济私，擅自利用学校名义或校名、校徽、专利、场所等资源谋取个人利益。

(十一) 以非法方式表达诉求, 干扰正常公共管理和教育教学秩序。

(十二) 其他违反法律法规、社会公德、家庭美德和职业道德以及《山西师范大学新时代教师职业道德规范》等制度的行为。

第三章 师德失范行为的处理

第四条 各单位接到群众举报或自行发现线索后, 须在第一时间报告党委教师工作部, 在党委教师工作部的指导下, 及时进行初步调查核实; 党委教师工作部等部门对举报案件进行复核, 复核时须听取教师本人陈述和申辩; 根据复核结果, 党委教师工作部提出初步处理意见, 上报学校。

疑似违纪情形的, 须同时报校纪委, 按照纪委的有关要求, 党委教师工作部和相关单位配合做好调查核实工作。

按照规定程序作出处理决定后, 由相关单位负责执行, 并将处理材料存入个人人事档案。

教师对处理决定不服的, 向党委教师工作部递交书面申诉材料, 提供新证据, 由党委教师工作部牵头组织复查和答复。

第五条 对存在“负面清单”所列举行为的教师, 一经查实, 在年度师德考核中直接评定为不合格等次。并根据情节严重程度, 给予相应处理或处分:

(一) 情节较轻的, 给予批评教育、诫勉谈话、责令检查、

通报批评，以及取消其在评奖评优、职务晋升、职称评定、岗位聘用、工资晋级、干部选任、申报人才计划、申报科研项目等方面的资格；担任研究生导师的，限制招生名额、停止招生资格直至取消导师资格。以上取消相关资格处理的执行期限为2年。

(二) 情节较重、影响重大的，给予行政处分，包括警告、记过、降低岗位等级或撤职、开除（或解除人事聘用关系）。

(三) 涉嫌违法犯罪的，移送司法机关依法处理。

第四章 师德失范行为的问责

第六条 本单位教师出现师德失范问题，单位党政负责人需向学校做出检讨，由校党委依据有关规定视情节轻重采取约谈、诫勉谈话、通报批评、纪律处分和组织处理等方式进行问责。

第五章 附 则

第七条 本办法由党委教师工作部负责解释。自公布之日起施行。

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

山西师范大学党委办公室

2019 年 9 月 5 日印发

中共山西师范大学委员会文件

晋师党字〔2020〕42号

中共山西师范大学委员会 关于印发《山西师范大学“师德师风”先进个人评选办法》的通知

各学院、各独立研究院（所）、机关各部门、各教学辅助单位：

《山西师范大学“师德师风”先进个人评选办法》已经6月19日党委常委会议研究通过，现予以印发，请认真遵照执行。

中共山西师范大学委员会

2020年6月30日

山西师范大学

“师德师风”先进个人评选办法

为贯彻落实《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》精神，充分发挥先进典型的示范引领作用，大力弘扬崇高的师德师风，激励教师自觉加强师德修养，学校决定组织开展“师德师风”先进个人评选活动，特制定本办法。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神，聚焦立德树人根本任务，突出师德师风第一标准，树立师德先进典型，激励广大教师努力成为“有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心”的“四有”好老师。

二、评选范围

在校工作满三年的在编在岗教师（含辅导员）。

三、评选条件

近三年年度考核表现良好，无违规违纪问题，并在以下方面起到表率 and 引领作用：

1. 模范遵守《新时代高校教师职业行为十项准则》《山西师范大学新时代教师职业道德规范》，坚定政治方向，潜心教书育人，坚持言行雅正，遵守学术规范，履行社会责任。

2. 长期工作在教学科研和学生工作一线，教育成果显著，自觉学习新知识、新技能、新理念，不断提升自身业务能力和科学研究水平。

四、评选名额

“师德师风”先进个人每两年评选一次，各学院推荐 1 名。已荣获“师德师风”先进个人的教师一般不连续参加评选，已获选两次者原则上不再推荐。

五、评选程序

1. 各学院党委（党总支）负责推荐申报工作。要严格按照评选条件，充分发扬民主，评选出本单位的“师德师风”先进候选人 1 名，并在学院内部进行公示。

2. 学校成立“师德师风”先进评选工作领导小组，严格按照评选条件，依据申报人的事迹与业绩，实事求是，择优确定候选人人选。

3. 在全校范围内公示候选人人选，公示结果无异议后报校党委审批。

六、表彰奖励

1. 学校对“师德师风”先进个人进行表彰，并通过学校校报、校园网等多种形式进行宣传报道。

2. 学校对“师德师风”先进个人予以奖励，“师德师风”先进个人奖励 1000 元/人。

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

山西师范大学党委办公室

2020 年 6 月 30 日印发

中共山西师范大学委员会文件

晋师党字〔2019〕143号

中共山西师范大学委员会 山西师范大学 关于印发《山西师范大学教职工人事劳动纪律 与考勤管理规定》的通知

各学院、各独立研究院（所）、机关各部门、各教学辅助单位：

《山西师范大学教职工人事劳动纪律与考勤管理规定》已经2019年11月19日校长办公会议、12月12日校党委常委会议研究通过，现予以印发，请认真遵照执行。

中共山西师范大学委员会

山西师范大学

2019年12月31日

山西师范大学

教职工人事劳动纪律与考勤管理规定

第一章 总则

第一条 为进一步增强教职工的工作责任心,严肃劳动纪律,规范常规管理,维护学校正常的教学、科研和管理工作秩序,保障我校各项工作的顺利开展,根据《事业单位人事管理条例》(国务院令第 652 号,2014 年)和《山西省省属事业单位实施绩效工资办法》(晋人社厅发〔2011〕138 号)文件精神,结合学校实际,特制定教职工人事劳动纪律与考勤管理规定。

第二条 本规定适用于全校事业编制内教职工、返聘教师 and 人事代理人员。

第二章 基本纪律

第三条 教职工应自觉遵守国家各项法律、法规,维护社会公德,恪守职业道德,严格遵守学校的规章制度,严明工作纪律,团结协作,勤奋工作,认真履行岗位职责。

第四条 学校教职工一律实行考勤

(一)管理岗位、教辅岗位、其他专业技术岗位和工勤岗位的教职工实行每日考勤,应遵守学校上下班时间规定,认真履行岗位职责,认真完成本人所承担的工作,不得无故迟到、早退,严禁在上班时玩电脑游戏、网上聊天、炒股、打牌、串岗闲谈

以及做工作无关的事情；

(二) 专任教师实行全课、全会考勤，教学考勤由教务处、研究生院负责，会议及教研等活动考勤由学院负责。教师应认真完成本人所承担的教学、科研任务。未经学校主管部门和所在学院批准，不得以各种理由擅自停课、调课、推迟上课或提前下课，不得自行请他人為自己代课，不得无故缺席学习及各项集体活动等。

第五条 国内进修学习人员、博士后研究人员、出国（境）研修、访学人员要遵守所在地的法律法规和学习单位纪律，严格履行所签协议，积极参与科学研究和学术活动，努力促进研修学校与山西师范大学的友好关系，按期完成学业和研究任务，按时返回学校工作。教职工因公临时出国，应提前三个月按规定办理审批手续，具体参照《山西师范大学因公临时出国管理规定》（晋师外字〔2015〕24号）文件要求执行。

第六条 出国（境）人员按期返校后，应在两周内到人事处、国际交流与合作处和所在单位报到，并提交研修总结，影像资料以及能够证明本人出国研究经历的有效文件。国内进修学习、博士后研究人员按期返校后，应在两周内到人事处、所在单位报到，并提交学习总结，交验相关证书，办理上岗手续。

第七条 国内进修学习人员、博士后研究人员、出国（境）研修人员、访学人员因科研工作学习研究需要，确实需要延长批

准期限的，须于研修期满前一个月提出书面申请，说明理由及必要性，并附研修学校的相关证明文件，经所在单位同意后报人事处、国际交流与合作处审批。

第八条 教职工从事校内外兼职活动，应在高质量完成本职教学科研、管理等任务的前提下，按相关程序申请，经所在单位领导同意，报学校审核、批准，签订兼职协议后方可进行，严禁未经学校批准在外兼职。教职工申请离岗创业的，具体参照《山西师范大学专业技术人员离岗创业实施办法（试行）》（晋师党字〔2019〕109号）文件要求执行。

第九条 教职工出现下列情况之一，属于旷工

（一）未按照规定履行请假手续或请假未被批准，擅自离开工作岗位的；

（二）请假期满后未申请续假或续假未被批准而不到岗的；

（三）经审查请假理由不真实或伪造有关证明的；

（四）在病假、事假期间，从事与假期身份不相符活动，或从事经济劳务活动；

（五）擅自出国（境）或擅自离岗外出学习、研究的；

（六）擅自调课、停课，或私自请他人代课、代岗，每次记旷工一天；

（七）经批准在职参加进修学习培训的人员，学习期间擅自中断学习，从事其他活动的；

(八) 经批准外出研修、访学的人员，学习期满后拒不到岗工作，或无正当理由拖延超过报到日期的；

(九) 其他经学校认定属于旷工行为的。

第三章 考勤管理

第十条 考勤是实施各类考核、奖惩、职务任免、职称晋升、岗位聘用、薪酬发放等的重要依据，教职工应严格遵守考勤制度。

第十一条 考勤分类管理

(一) 承担教学任务的教师实行上下课考勤；

(二) 管理、教辅、实验、工勤等岗位工作人员实行坐班制考勤；

(三) 兼任党政领导职务的教师根据学校有关规定的要求安排相应坐班时间，原则上坐班时间不少于专职管理人员的一半，每学期初须将其授课时间表交予本部门考勤员。

第十二条 考勤分级管理。对各级各类人员的考勤按考勤管理权限，分级管理，其中科级及以上干部由组织部负责，其他人员由人事处负责。

第十三条 各单位要把考勤管理纳入单位领导的岗位职责，严格、认真地执行教职工考勤管理规定，如实做好本部门教职工的出勤情况登记和上报工作，同时明确一名领导主管，并指定一名责任心强的工作人员兼任考勤员，具体负责此项工作。

第十四条 考勤工作要坚持原则，实事求是，如实反映本单

位人员的出勤情况，不得弄虚作假。考勤员对婚、丧、产、病、事、迟到、早退、出差、旷工等均应按规定严格记录。

第十五条 各单位应于每月第一个工作日将上月本单位负责人签字盖章的考勤汇总表报人事处。

第十六条 学校成立考勤督查小组，聘请专人负责检查各单位考勤情况。各单位负责人应高度重视考勤管理工作，认真及时做好登记和上报工作，严查本单位教职工中违反考勤管理规定的人员并上报人事处。如不能按时报送考勤，或有知情不报、失察、拖延、推诿，造成不良影响及后果的，将追究相关责任人的责任。

第四章 请、销假制度

第十七条 教职工因病、因事等各种原因需要离开工作岗位，需说明请假时间、事由，按照管理权限逐级进行审批。除特殊情况外，请假原则上以不影响本职工作为前提。

第十八条 教职工因各种原因不能上班，应根据实际情况及时向所在单位提出申请，认真填写《山西师范大学教职工请销假表》，严格履行请销假程序，否则按旷工处理。急病或其他紧急情况不能事先请假的，应先行电话告知所在单位负责人，事后补办请假手续，请假到期后，及时办理销假手续。

请销假程序：填写请销假表——所在单位意见——人事处审批——分管校领导审批——休假——按时返校销假。

第五章 各类假期及相应待遇

第十九条 外出学习

(一) 管理服务部门(包含教学单位非教师岗人员)的教职工外出学习,完成坐班时间一半的,校内岗位绩效正常发放;未完成坐班时间一半的,校内岗位绩效根据实际出勤天数折算发放;

(二) 专任教师外出学习(不带档案)期间,在培养单位培养期限内减免全部教学工作量,校内绩效正常发放;延长学习期限的每学年减少一半教学工作量,完成相应规定教学工作量的校内岗位绩效正常发放,未完成的校内岗位绩效根据实际工作量折算发放。专任教师外出学习(带档案)期间,校内岗位绩效根据签订协议执行;

(三) 2017 年及以后引进的博士外出学习的,校内岗位绩效按《山西师范大学引进博士管理考核实施办法(试行)》(晋师党字〔2017〕17 号)文件执行。

第二十条 病假

(一) 教职工因病不能正常工作可以请病假:5 个工作日内,由本单位领导批准;超过 5 个工作日,经单位同意,分管校领导批准后,报人事处备案;

(二) 教职工年度请病假累计 30 个工作日内,校内岗位绩效正常发放;年度累计病假超过 30 个工作日,从第 31 个工作

日起扣发其校内岗位绩效（计算公式：月绩效总额/当月工作日天数）；一年内累计病假超过 45 个工作日（长期病假），从第 46 个工作日起扣发全部校内岗位绩效；超过 90 个工作日，扣发全部校内岗位绩效及工资奖励性绩效部分；

（三）教职工连续请病假 30 个工作日（长期病假），从第 31 个工作日起扣发全部校内岗位绩效；超过 60 个工作日，扣发全部校内岗位绩效及工资奖励性绩效部分。

第二十一条 事假

（一）教职工因处理个人事务可以请事假：3 个工作日内，由本单位领导批准；超过 3 个工作日，经单位同意，分管校领导批准后，报人事处备案；

（二）教职工一年内请事假累计超过 15 个工作日，从第 16 个工作日起扣发其校内岗位绩效（计算公式：月绩效总额/当月工作日天数）；累计超过 30 个工作日，扣发全部校内岗位绩效；超过 45 个工作日，扣发全部校内岗位绩效及工资奖励性绩效部分；超过 60 个工作日，扣发全部校内岗位绩效及工资。

第二十二条 婚假

（一）教职工领证结婚，给予婚假 30 天，经单位同意，报人事处批准；

（二）婚假期间薪酬待遇不变。

第二十三条 生育假

(一) 女教职工生育，享受产假 158 天；难产的，增加产假 15 天；生育多胞胎的，每多生育 1 个婴儿，增加产假 15 天。产假期间如正值学校寒暑假，可顺延计算；

(二) 女教职工怀孕未满 4 个月流产，享受 15 天产假；怀孕满 4 个月流产，享受 42 天产假；

(三) 女教职工怀孕期间在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间；

(四) 经批准的产假人员，产假期间校内岗位绩效正常发放。生育假期满后，如因身体原因不能按时返校，须持三甲医院证明办理延长休假手续，延长期间执行病假待遇。

第二十四条 丧假

(一) 教职工因直系亲属死亡，请假期一般不超过 7 个工作日，经单位同意，报人事处批准；

(二) 丧假期间薪酬待遇不变。

第二十五条 其他假

(一) 配偶合法生育期间，男职工给予 15 天的护理假，经所在单位同意，报人事处批准，假期期间薪酬待遇不变；

(二) 给予哺乳未满一周岁婴儿的女职工在每日劳动时间内安排一小时哺乳时间，生育多胞胎的，每多哺乳一个婴儿每日增加一小时哺乳时间，哺乳时间不包括往返路途时间。

第六章 长期不在岗人员的管理

第二十六条 教职工出现下列情形之一，认定为“长期不在岗人员”

（一）未按规定办理批准手续擅自离岗，连续超过 15 个工作日或一年内累计超过 30 个工作日；

（二）离岗挂职、借调校外单位已到期，未经学校批准不按时返校上班；

（三）离校手续尚未办结即擅自离岗不上班；

（四）其他可认定为不在岗情形的。例如被公安、司法、监察机关拘留、逮捕；私自在外单位全职或兼职工作等。

第二十七条 各单位在每月汇总考勤时，如实上报本单位长期不在岗人员，人事处根据各单位上报名单以及本处掌握的审批材料，进行查证核实，按照本规定对认定的“长期不在岗人员”的工资待遇进行调整、扣发或停发。各单位对长期不在岗人员实行零报告制。

第二十八条 对出国（境）逾期未归人员和擅自出国（境）或移民国（境）外人员，从下个月开始，停发一切薪酬待遇，保留公职一年，一年内仍未返校工作的，按不再保留公职或者解除劳动合同等方式，终止其人事关系。

第二十九条 国内学习研究期满未归，借调、挂职期满未归等逾期未归人员，未经学校批准延期的，从期满的下个月开始，

停发一切薪酬待遇。擅自离岗外出学习或从事研究人员，从次月起停发一切薪酬待遇。

第三十条 对于既无正当理由，又未办理续假手续而无故超假的，从超假之日起扣发工资及岗位绩效。对于擅自离职的，从离职之日起停发工资和岗位绩效。

第三十一条 长期不在岗人员不参加学校组织的专业技术职务评聘、职务晋升、工资晋级等。

第七章 对违反纪律人员的处理

第三十二条 教职工违反人事劳动纪律，学校坚持批评教育和行政处分相结合的原则，视违纪性质、情节轻重及本人对错误认识的程度区别对待。通过对违纪人员的处理，增强本人和其他教职工自觉遵纪守法的意识。

第三十三条 教学人员违反教学纪律的，按学校教学事故认定及处理有关办法执行。

第三十四条 关于旷工的处理

- (一) 旷工 3 个工作日内，扣发当月校内岗位绩效的 50%；
- (二) 旷工超过 3 个工作日，扣发当月全部校内岗位绩效；
- (三) 连续旷工超过 10 个工作日，或 1 年内累计旷工超过 20 个工作日，扣发全部校内岗位绩效及工资。

第三十五条 对未经批准在校外从事兼职活动，或擅自无偿占用学校的教学、科研、生产等设备资源从事盈利性活动的教职

工，所在单位领导和学校相关职能部门应及时制止并责令其改正，情节严重的或经批评教育无效的，按国家和山西省有关规定处理。

第三十六条 教职工擅自全职在校外单位工作，或在外单位担任领导职务，从发现之月起暂停工资；经学校批评教育后，仍不辞去兼职返回学校的，通知其在限期内办理辞职、调出或解除聘用合同等人事关系手续。期满后还未办理手续的，按自动离职或单方面解除合同处理，终止其与学校的人事（聘用）关系。

第三十七条 教职工出现下列情形之一，经教育无效，由所在单位提出书面报告，经学校批准后，由人事处按程序办理辞退手续

（一）连续两年岗位考核不能完全履行岗位职责，又不服从组织另行安排或重新安排后在一年之内仍不能履行岗位职责的；

（二）单位进行撤并或缩减编制需要减员，本人拒绝组织另行安排工作的；

（三）在网络媒体上发表不当言论，造成严重后果以及违背职业道德，给单位造成极坏影响的；

（四）无理取闹、打架斗殴、恐吓威胁单位领导，严重影响工作和社会秩序的；

（五）贪污、盗窃、赌博、营私舞弊，情节严重，但尚不构成刑事处分的；

(六) 违反规章制度或工作规程，发生责任事故，造成严重损失的；

(七) 犯有其他严重错误的。

第三十八条 辞退、自动离职的办理程序：

(一) 被辞退或按自动离职处理人员所在的单位在核准事实的基础上，经单位党政联席会议研究提出意见；

(二) 学校以书面或登报形式通知辞退人员和自动离职人员。

第八章 附则

第三十九条 学校过去有关教职工人事劳动纪律和考勤管理规定同时废止，按本规定执行。

第四十条 本规定未涉及的有关事宜，按照国家和山西省的有关规定执行。

第四十一条 本规定自发文之日起执行，由人事处负责解释。

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

山西师范大学党委办公室

2019 年 12 月 31 日印发

山西师范大学文件

晋师人字〔2022〕18号

山西师范大学 关于印发《山西师范大学关于进一步加强 教职工考勤的补充规定》的通知

校内各单位：

《山西师范大学关于进一步加强教职工考勤的补充规定》已经4月20日校长办公会议研究通过，现予以印发，请认真遵照执行。

山西师范大学

2022年5月6日

山西师范大学

关于进一步加强教职工考勤的补充规定

为进一步严肃工作纪律，加强考勤管理工作，保障正常的教育教学和工作秩序，形成长效监督管理机制，现对《山西师范大学教职工人事劳动纪律与考勤管理规定》（晋师党字〔2019〕143号）（以下简称《规定》）补充如下：

1. 各部门要严格执行《规定》，严格履行请销假手续。

2. 各单位应选派原则性强、责任心强的同志担任考勤员，负责本单位教职工的考勤工作。

各单位考勤员于每月5日前（遇节假日顺延）将上月考勤结果上报人事处。

考勤结果作为教职工发放年终绩效（2022年提高教职工工作绩效部分）和机关教辅部门坐班考勤津贴的依据。

3. 如出现考勤记录与实际出勤情况不符，相应核减单位20%奖励性绩效总量。

4. 应考勤天数以山西师范大学校历为准（除去法定节假日、周六日、寒暑假）。

附件：1. 山西师范大学机关教辅部门教职工考勤汇总表（在编人员、人事代理）

2. 山西师范大学教学单位教职工考勤汇总表(在编人员、人事代理)

山西师范大学

2022年5月6日

山西师范大学机关教辅部门教职工考勤汇总表（在编人员、人事代理）

填报单位（盖章）

（2022 年 月）

序号	人员类别	工资号	姓名	现部门		原部门		现职务		原职务		应出勤天数	实出勤天数	病假	事假	婚假	产假	丧假	外出学习	因公出差	旷工	其他假	备注
				部门名称	起始时间	部门名称	起始时间	职务	任职时间	职务	任职时间												
1																							
2																							
3																							
4																							
5																							
6																							
7																							
8																							
9																							
小结	本单位本月新增	人，减少	人，具体情况：（姓名，人员类别，变动原因）。	本单位上月实有 人，其中在编人员 人，其中在编人员 人，人事代理人。 本单位本月实有 人，其中在编人员 人，人事代理人。																			

注：

1. 应出勤天数以学校校历为准（除去法定节假日、周末及寒、暑假）。
2. 当月有部门或职务变动者，分别填写原部门、现部门或原职务、现职务，当月无变动者只填写现部门现职务；时间按照 XXXX-XX-XX 格式填写。
3. 本表一式两份，一份由本单位存档备查，一份于次月5 日前交人事处418办公室（南区行政北楼），同时将电子版发送邮箱sxsdrsk@163.com。

填报人：

单位负责人签字：

年 月 日

附件 2

山西师范大学教学单位教职工考勤汇总表（在编人员、人事代理）

填报单位（盖章）

（2022 年 月）

序号	人员类别	工资号	姓名	部门	应出勤 天数	实出勤 天数	病假	事假	婚假	产假	丧假	外出 学习	因公 出差	旷工	其他假	备注
1																
2																
3																
4																
5																
6																
7																
8																
9																
10																
11																
12																
小结	本单位本月新增	人，减少	人，具体情况：（姓名，人员类别，变动原因）。	本单位上月实有	人，其中在编人员	人，其中在编人员	人，人事代理	人，人事代理	人，人事代理	人，人事代理	人，人事代理	人，人事代理	人，人事代理	人，人事代理	人，人事代理	人。

注：

1. 应出勤天数以学校校历为准（除去法定节假日、周末及寒、暑假）。
2. 本表一式两份，一份由本单位存档备查，一份于次月 5 日前交人事处 418 办公室（南区行政北楼），同时将电子版发送邮箱 sxsdrsk@163.com。

填报人：

单位负责人签字：

年 月 日

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

山西师范大学校长办公室

2022 年 5 月 6 日印发

山西师范大学文件

晋师校字〔2022〕16号

山西师范大学 关于印发《山西师范大学研究生指导教师 管理办法》的通知

校内各单位：

《山西师范大学研究生指导教师管理办法》已经学校会议研究通过，现予以印发，请认真遵照执行。

山西师范大学

2022年3月2日

山西师范大学研究生指导教师管理办法

为进一步加强研究生指导教师的管理，根据教育部《关于全面落实研究生导师立德树人职责的意见》（教研〔2018〕1号）以及《山西师范大学关于提高研究生培养质量的实施意见》（晋师党字〔2017〕18号）文件精神，结合我校实际，特制定本办法。

第一章 总则

第一条 研究生指导教师（以下简称导师）岗位设置须与各培养单位的研究生教育和学科建设的实际需要相结合，按需设岗、动态管理。岗位设置须强化学科意识，依托学科建设平台，立足提高研究生培养质量，逐步建立健全遴选和退出机制。

第二条 导师岗位分为博士研究生指导教师（以下简称博士生导师）和硕士研究生指导教师（以下简称硕士生导师）两类。凡具有博士生导师岗位上岗资格的导师，一般也同时获得硕士生导师岗位上岗资格。

第三条 政治素质过硬，师德师风高尚，业务素质精湛是研究生导师必须满足的三大基本素质要求。导师应熟悉国家有关学位与研究生教育的政策法规，具有良好的职业道德和学术素养；以教书育人为己任，能认真履行导师职责，保证有充裕的时间和精力指导研究生。

第四条 各培养单位具有根据学科建设及人才培养的实际需要确定上岗导师的自主权。

第二章导师遴选办法

第五条 博士生导师遴选基本条件：

1. 职称必备条件

具有教授或相当专业技术职务，年龄在 56 周岁（含 56 周岁）以下，申请人一般应具有博士学位；或具有副教授或相当专业技术职务，且已取得博士学位、教学与科研成绩突出。

2. 研究方向相对稳定，有较高的学术造诣，且与博士学位授权学科一致。

3. 近 5 年科研必备条件，必须符合以下 3 条中 2 条

课题：主持有经费的国家级项目（国家自然科学基金项目、国家社科基金项目、全国教育科学和艺术规划项目、国家软科学计划研究项目、国家重点研发计划等）1 项；

获奖：文科获得过省部级科研成果一等奖以上 1 项（第一负责人），理工科获得过省部级科研成果二等奖以上 1 项（第一负责人）；

论文：要求发表高水平学术论文 5 篇（本办法所要求的学术论文需收录自《山西师范大学权威期刊认定目录》（2016 版），申请者作为第一作者或通讯作者）。理工科要求至少特级 1 篇或者 IA 级 3 篇；文科要求至少 IA 级 1 篇，IB 级 1 篇。

4. 与我校博士生培养单位有稳定的科研或教学合作关系，并已被我校聘为兼职教授的校外人员，其基本业务条件符合第五条第1-3款之规定，且所获得科研成果以山西师范大学为第一署名单位。

5. 博士生导师遴选时，若年龄超过56周岁，但确因主持有在研的国家重大或重点科研项目（国家重点、重大科研项目指：国家科技重大专项、国家重点研发计划、国家科技支撑计划、国际科技合作专项、科技基础性工作专项、国家自然科学基金重点、重大项目，国家社科基金重点、重大项目等，具体以科技处和社科处界定为准）需申请上岗，可参阅本办法第十一条第3款办理。

6. 实行激励政策。对在博士点申报过程中作出突出贡献、科研成果突出及学院学科建设急需的教师，在导师遴选方面予以政策倾斜（只针对新增博士点获批授权当年）。

第六条 学术型硕士生导师遴选基本条件：

1. 职称必备条件

具有副教授及其以上或相当专业技术职务的教学科研人员，

年龄一般不超过56周岁，具有硕士及以上学位；或具有博士学位，讲师或相当专业技术职务的教学科研人员，主持有在研的有经费的省级科研项目。

2. 在本学科领域有稳定的研究方向，教学与科研成绩突出。

3. 近3年科研必备条件

课题：主持 1 项在研的省部级科研项目（省级项目指省自然科学基金、省软科学基金、省哲学社会科学基金、省教育厅等相关课题项目）或者参与 1 项国家级科研项目（前 3 名）。

论文：理工科必须在 SCI 或 EI 收录 2 篇；文科必须在 CSSCI 收录 1 篇。

第七条 专业学位硕士生导师遴选基本条件：

1. 具有硕士及以上学位、副教授或相当专业技术职务，年龄一般不超过 56 周岁；在同本专业学位密切相关的研究领域有重要的理论或实践性成果，或具有相关行业的执业资格证书。

2. 具有博士学位、讲师或相当专业技术职务，讲授过研究生课程，或参与指导过专业学位研究生各类实习实践活动；熟悉或具有相关行业工作的经历。

3. 校外兼职专业学位硕士生导师（合作导师）由各学位评定分委员会参照本条第 1 款和第 2 款之规定，结合本专业的行业特点，根据学科建设及人才培养需要确定。

第三章导师招生资格管理

第八条 我校导师采取评聘分离的管理制度。

第九条 博士生导师招生资格管理

1. 博士生导师招生基本原则为：导师提出招生申请时至退休

（参照我校人事处有关教职工退休规定）的时长应大于完整指导一届博士研究生毕业时间（最少为 3 年），且应主持有在研

的省部级以上科研项目，或近 3 年发表有一定影响力的权威论文或权威专著。

2. 各培养单位自主受理博士生导师招生申请，依据博士生导师招生原则对本年度拟招生博士生导师进行审查，并将结果报研究生院复核备案。

3. 临近退休（含退休）和延聘的博士生导师，因其年龄原因不符合本条第 1 款之年龄要求规定，申请招生资格时，必须主持有在研的国家级科研项目；或具有我校三级及以上教授岗位资格的导师且近 3 年发表一定数量的高水平论文（IC 级及以上）、出版专著、获得省级以上科研奖励；身体健康，可按一定程序申请继续招生，招生年龄不超过 62 周岁，作为博士生导师的任职年龄最长不超过 65 周岁。具体办法为：个人向所在培养单位提出招生申请，培养单位负责受理审核，并将审核结果和单位申请意见书面报送研究生院复核。复核结果经主管校长审批同意后，反馈给相关培养单位，并对复核通过者予以备案。待遇问题由其所在培养单位按学校人事管理部门的相关规定处理。

4. 严格博士生导师招生资格基本条件审核。实行高标准招生，明确高水平的研究生培养必须以高水平的科学研究为支撑，强化导师科研能力考察。

第十条 硕士生导师招生资格管理

学术型硕士生导师 57 周岁（含 57 周岁）为招收最后一届研

研究生的年龄界限，专业学位硕士生导师 58 周岁（含 58 周岁）为招收最后一届研究生的年龄界限，作为硕士生导师的任职年龄一般不得超过 60 周岁（三级及以上教授的招生年龄可放宽至 60 岁招收最后一届研究生）。硕士生导师招生资格由各学位评定分委员会根据本学科发展规划和人才培养需要确定，条件不得低于遴选标准，报研究生院备案。各培养单位于每年 9 月初将具有招生资格的导师名单报研究生院备案。

第四章岗位考核

第十一条 学校每 3 年对具有招生资格导师进行一次考核，考核分为综合考核与业务能力考核两部分。

1. 综合考核按以下方面进行：遵纪守法、职责履行、立德树人、学术品德、社会影响、指导研究生的综合素质与学术水准。在上述任一方面出现严重违反相关规定情形，则视为考核不合格。对有违反师德行为的，实行一票否决，并依法依规给予相应处理。

2. 业务能力考核除参照学校人事管理部门相关的岗位考核条件进行外，重点考察导师科研情况以及所指导研究生的科研和学位论文的水平。在一个考核周期（3 年）内，如未产出高水平科研成果（理工科应主持省部级以上科研项目或发表高水平论文或获得发明专利或出版学术专著，文科应主持省部级以上科研项目或发表高水平论文或出版学术专著），则视为不具备研究生培养条件，认定为考核不合格。

3. 坚持立德树人，把教书育人作为研究生导师评价的核心内容，突出教育教学业绩评价，将人才培养中心任务落到实处。

第十二条 导师考核不合格者，取消其导师资格，以后须重新参加导师资格的遴选。

第十三条 对违纪违法和违反学术道德的导师，一经核实，取消其导师资格。

第五章工作程序

第十四条 学校根据学科建设以及人才培养工作的实际情况，一般每年启动一次研究生导师遴选工作。工作程序如下：

1. 本人申请，学位点负责人同意，报学位点所在学院审核。

2. 培养单位审核。依据本办法对申请人进行资格审查，并将审查结果报研究生院复核。

3. 研究生院将复核合格的研究生导师岗位申请材料反馈学院，提交学位评定分委员会审议。各学位评定分委员会审议通过、经公示无异议的研究生导师申请者名单提交校学位评定委员会审议，获得应到会人数 1/2 以上有效赞成票者为通过。

4. 经校学位评定委员会审议通过的博士生和硕士生导师申请者名单，由研究生院进行公示，公示无异议后在研究生院备案，确认其导师资格。

第十五条 研究生导师招生资格认定工作一般每年启动一次，工作程序如下：

1. 本人申请，学位点负责人同意，报学位点所在学院审核。

2. 培养单位审核。依据本办法对申请人材料进行审查，并将审查结果报学位评定分委员会。博士生导师招生资格审查结果需经研究生院复核通过后，提交学位评审分委员会审议。

3. 学位评定分委员会对审核通过的研究生指导教师进行审议，获得应到会人数 1/2 以上有效赞成票者为通过。公示无异议后在研究生院备案，确认其招生资格。

第十六条 学位授权学科负责人负责本学科研究生指导教师遴选和招生资格认定的初审工作。其必须是我校在岗在编人员，具有较高学术水平与学术威望，并具有较强的责任心、组织能力、协调能力与凝聚力，一般由该学院院长(学位评定分委员会主席)或由该学科学术权威教授担任。硕士授权点负责人年龄不得超过 60 周岁，博士授权点负责人年龄不得超过 65 周岁。学位点负责人因年龄、调动或其他原因离开岗位时，应及时补充调整。调整时需报研究生院审查，审查后提交学位评定分委员会审核，审核通过后报校学位评定委员会审议。

第六章附则

第十七条 凡因学校学科建设、人才培养以及引进高层次人才等工作的特殊需要而产生的导师岗位资格审核问题，经校学位评定委员会主席审批同意后，按相关程序审核备案。

第十八条 本办法涉及到的相关工作需要公示的，应进行不

少于 5 个工作日的公示。公示期内，对公示内容有异议的可以向作出决定的学位评定（分）委员会提出，由作出决定的学位评定（分）委员会在 5 个工作日内给予答复。

第十九条 对校学位评定委员会审定通过的有关导师招生、考核等问题的结果要求复议的，应当自结果公布起一周内书面提出。复议请求需征得三分之一以上的校学位评定委员会委员同意。同一事项经复议后做出的结论不再复议。对复议结果仍有异议的可以向学校相关部门提出申诉。

第二十条 本办法自公布之日起实施，由校学位评定委员会负责解释，原办法同时废止。

山西师范大学文件

晋师校字〔2019〕5号

山西师范大学 关于印发《全面落实研究生导师立德树人 职责实施方案（试行）》的通知

校内各单位：

《全面落实研究生导师立德树人职责实施方案（试行）》已经校长办公会议研究通过，现予以印发，请认真遵照执行。

山西师范大学

2019年1月24日

山西师范大学

全面落实研究生导师立德树人职责 实施方案（试行）

第一章 总 则

第一条 为贯彻落实全国高校思想政治工作会议精神 and 教育部《关于全面落实研究生导师立德树人职责的意见》（教研〔2018〕1号）精神，全面贯彻党的教育方针，把立德树人作为研究生指导教师的首要职责，努力造就一支有理想信念、道德情操、扎实学识、仁爱之心的导师队伍，结合学校实际，制定本实施细则。

第二条 明确导师是研究生培养的第一责任人，导师在培养研究生的过程中，要坚持社会主义办学方向，坚持教书和育人相统一、坚持言传和身教相统一、坚持潜心问道和关注社会相统一、坚持学术自由和学术规范相统一，做到以德立身、以德立学、以德施教，全过程育人、全方位育人，做研究生成长成才的指导者和引路人。

第二章 研究生导师“三项”基本素质要求

第三条 政治素质过硬。坚持正确的政治方向，拥护中国共产党的领导；贯彻党的教育方针，严格执行国家教育政策；自觉

维护祖国统一、民族团结，具有高度的政治责任感。

第四条 师德师风高尚。模范遵守教师职业道德规范，为人师表，爱岗敬业，以高尚的道德情操和人格魅力感染、引导学生；谨遵学术规范，恪守学术道德，自觉维护公平正义和风清气正的学术环境；有责任心和使命感，尽职尽责，确保足够的时间和精力及时给予研究生启发和指导；有仁爱之心，以德育人，以文化人。

第五条 业务素质精湛。具有深厚的学术造诣和执着的学术追求，秉承先进教育理念，不断提升指导能力，具有指导研究生的学术水平和科研条件，满足学校研究生指导教师遴选、管理方面的文件要求。

第三章 研究生导师立德树人“八大”职责

第六条 导师在研究生培养过程中起着关键的作用，作为研究生培养的第一责任人，导师既要关注研究生的学业情况，又要关心研究生的思想政治状况，切实做到立德树人。

（一）思想政治指导

引导研究生树立正确的世界观、人生观、价值观，正确认识时代责任和历史使命，正确认识远大抱负和脚踏实地，做到德、智、体、美、劳全面发展。

党员导师要充分发挥模范带头和育人的双重作用，要支持各

级党组织做好研究生党团建设工作。积极担任研究生党支部思想政治教育顾问或研究生党支部指导教师，在党员发展、优秀党员评选、党支部建设和对党员进行思想政治教育中发挥作用。

导师要紧紧围绕学科的学术内涵和传承脉络，结合学科专业的内容和自身特色，提炼出爱国情怀、法制意识、社会责任、文化自信、人文精神等要素，转化成具体、生动的核心价值观教育传递给研究生，引导研究生扎扎实实干事、踏踏实实做人，立志报效祖国，服务社会。导师要及时了解研究生的思想动态，每学期至少与研究生进行2次谈心谈话。

（二）学术道德指导

导师应在学术诚信、科研道德方面以身作则，建立浓郁的学术氛围，以自身勤奋、扎实的工作作风和献身科技事业的精神来感染、熏陶和训练研究生，培养研究生不畏艰难的科学作风、严谨求实的优良学风、求新探异的创新意识，指导和督促研究生自觉遵守科研诚信和学术道德，杜绝学术不端行为，提升学术道德涵养，做到严谨、勤奋、求实、创新。

导师要亲自审核研究生发表的科研成果和学位论文，杜绝抄袭剽窃、实验作假、数据造假、学术欺骗欺诈（其中包括低水平重复或故意夸大研究成果的价值）等行为。培养研究生尊重他人劳动成果，增强知识产权保护意识。

（三）学术创新指导

按照因材施教和个性化培养理念，积极参与制定并执行研究生培养计划，统筹安排实践与科研活动，强化学术指导；指导研究生确定研究方向，深入开展研究；引导研究生跟踪学科前沿，开拓学术视野，及时了解研究生的科研进展情况。

导师要为研究生开展科学研究提供便利条件，并提供相应的经费支持。鼓励研究生发表高水平学术论文，支持研究生在学期间参加国内外学术交流，每月至少与研究生进行1次学术研讨或科研进展汇报。

（四）实践创新指导

培养研究生提出问题、分析问题和解决问题的能力，强化理论与实践相结合；鼓励研究生参与实践创新活动；指导研究生做好专业实践工作及校外实践安全教育工作。

研究生校外实践期间，导师至少要到实践基地指导1次，并经常与校外合作导师沟通。

（五）人生规划指导

增强研究生社会责任感。鼓励研究生将个人的发展进步与国家 and 民族的发展需要相结合；帮助研究生制定切实可行的生涯规划；培养研究生的家国情怀和国际视野，积极致力于构建人类命运共同体，努力成为世界文明进步的积极推动者。

导师要支持和鼓励研究生参与各种社会实践和志愿服务活动，并提供相关支持。培养研究生服务社会的责任意识和奉献精神

神，在服务人民与奉献社会的过程中实现自己的人生价值。

（六）心理健康指导

加强与研究生的交流，及时了解研究生心理动态；掌握相关心理知识，具备基本的心理问题发现能力，加强对研究生的心理疏导和人文关怀；关心研究生身心健康，不断提升研究生敢于面对困难挫折的良好心理素质；引导有心理困难的学生，积极寻求专业帮助。

建立良好的师生互动渠道，利用微信、QQ、电子邮件等加强交流，引导研究生养成良好的科研、学习、生活习惯，尽力帮助研究生解决生活中遇到的困难和问题。

（七）就业创业指导

做好研究生的生涯规划和就业指导工作，引导研究生树立正确的择业就业观念，及时向研究生传递相关的就业信息，推荐合适的工作岗位，力所能及地为研究生的就业创造条件；对有创业想法的研究生，鼓励其进行创业实践；支持和指导研究生对科研成果进行转化应用，推动产学研用紧密结合，提升研究生创新创业能力。

（八）人文关怀指导

导师应加强对研究生的人文关怀和心理疏导，把解决思想问题同解决实际问题结合起来，了解研究生的成长环境和过程，在关心帮助研究生的过程中做好教育和引导工作。同时加强与研究

生的交流与沟通,定期与研究生谈话,建立良好的师生互动机制,切实关心、关爱每一名研究生,在思想品德、课程学习、科学研究、身心健康和综合素质等方面全面关心研究生的成长成才,积极帮助研究生解决学习和生活中遇到的困难和问题。

导师要加强对研究生的校规校纪教育,规范研究生的日常行为,严格请假销假制度,对研究生因病(事)请假、出差、校外实习、出国交流、延期、休学、退学等事宜应认真了解情况后按权限进行审批,并做好研究生外出的安全教育。

导师应配合学院加强研究生党建、日常管理、思想政治教育等工作,主动了解学校研究生思想政治教育工作的要求,积极参与研究生入学教育、毕业教育、学术道德教育、安全保密教育等活动。

第四章 研究生导师的“九项”纪律

第七条 导师存在下列情况的,视情节轻重,经学院学位评定分委员会审核,校学位评定委员会确认,分别给予诫勉谈话、通报批评、暂停招生资格、取消导师资格直至纪律处分等处理措施。被取消导师资格者,三年内不得重新申请。纪律处分按照学校相关规定执行。

(1) 未尽到教育、监督等责任,导致其指导的研究生在研究和论文写作过程中出现学术不端行为。

(2) 所指导的研究生学位论文连续 2 次在学校论文抽检中被认定为存在问题论文。

(3) 所指导的研究生学位论文在省级学位论文抽检中被认定为存在问题论文。

(4) 未按要求履行导师职责，对研究生疏于指导和管理。

(5) 违反有关规定扣研究生相关费用。

(6) 违反学校规定，让研究生承担不合理的相关费用。

(7) 索要、收受研究生及家长的现金、礼金、有价证券、支付凭证等财物。

(8) 有违背党的路线方针政策的言行，讲授违反国家法律法规或社会伦理的内容，传播宗教，或发表有损学校声誉形象的负面、消极言论。

(9) 有违反国家有关法律法规、职业道德和师德师风等规定的行为。

第五章 健全导师立德树人考核监督“四查”机制

第八条 学校通过研究生导师立德树人考核监督“四查”机制对导师进行全面考核与监督。

(1) **研究生导师自查** 导师应加强自律，在学术领域坚持学术诚信，恪守学术道德的基本准则；在职业领域，坚持教师操守，践行职业道德的行为要求，以自身的思想魅力和道德修养感

染学生，达到潜移默化的效果，融入到研究生德育全过程。导师定期对研究生培养动态过程记录进行自我检查。

(2) 学位点盘查 学位点每年对研究生导师进行立德树人年度考核，其中包括研究生开题、中期考核、研究生指导质量、教学科研等环节，最后作出考核结果。

(3) 学院审查 各学院负有对研究生导师全面履行立德树人职责的主体责任。建立沟通机制，接受研究生对导师立德树人履行情况的评议与反馈。学院依据学校研究生导师管理的有关文件精神，审查学位点评议意见及研究生评议意见。学院学位评定分委员会每年审核招生资格时，重点考核导师立德树人职责履职情况，通过审核方能进行研究生招生。对有违反师德行为的，实行一票否决。

(4) 学校定期抽查 学校对学院评议意见等进行定期抽查。

第六章 奖惩机制

第九条 学校将导师立德树人考核结果，作为职称评定、职务晋升、绩效分配、评优评先的重要依据，充分发挥考核评价的引导、激励和教育功能。对于立德树人成绩突出的导师给予表彰与奖励，对于违反立德树人职责的导师，给予纪律处分等处理措施。

第七章 附则

第十条 本实施方案由研究生院负责解释，自颁布之日起施

徐晓红 行。 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

送：各位校领导
发：校内各单位

山西师范大学校长办公室

2019 年 1 月 24 日印发

中共山西师范大学委员会文件

晋师党字〔2022〕36号

中共山西师范大学委员会 山西师范大学 关于印发《山西师范大学2022年高层次人才引进实施方案》的通知

各学院、各独立研究院（所）、机关各部门、各教学辅助单位：

《山西师范大学2022年高层次人才引进实施方案》已经3月22日校长办公会议、2022年3月24日校党委常委会议研究通过，现予以印发，请认真遵照执行。

中共山西师范大学委员会

山西师范大学

2022年3月29日

山西师范大学

2022 年高层次人才引进实施方案

为进一步落实人才强校战略，更好地吸引国内外一流人才和优秀创新团队来校工作，优化学校人才队伍结构，不断提升学校办学水平及核心竞争力，为全方位高质量建设一流师范大学提供坚实的人才支撑，特制定本办法。

第一章 基本原则

第一条 坚持党管人才原则，以习近平总书记在中央人才工作会议上的重要讲话精神为指引，全面落实省第十二次代表大会和省委人才工作会议部署要求，用心用情做好人才大文章，不断完善人才工作的体制和机制。

第二条 坚持人才引领发展的战略地位，坚持“统筹兼顾、确保急需、突出高端、提前规划”的原则；围绕学校学科建设发展总体规划，进一步优化人才资源配置，大力引进海内外优秀人才。

第三条 坚持“公开招聘、分类引进、严格考核、合同管理”的工作原则，突出“德才兼备”的选拔标准，鼓励团队引进。

第四条 高层次人才应具备的基本条件是：拥护中国共产党的领导，热爱祖国，忠诚党的教育事业，坚持立德树人、遵纪守法；恪守学术诚信、具有良好的科学素养、团队协作和奉献精神；

具有扎实的基础理论功底、系统的专业技术知识；身体健康。

第二章 引进高层次人才类别

第五条 根据学术成就、学术影响力、教学科研水平、发展潜力，将高层次人才细化为以下七个层次，这七个层次专家学者的首要条件是政治过硬、恪守诚信、遵规守纪，具有良好的道德品质。

1. 第一层次(年龄一般不超过 70 周岁)

享有崇高学术声望和影响的中国科学院院士、中国工程院院士、中国社会科学院学部委员、外籍院士以及知名高校一级教授、终身教授或同一层次的专家和学者；学术成果、专利技术、教学成果或者其他成果具有特别重大社会影响、产生特别重大社会效益或者经济效益（评价依据是采纳情况和社会反响情况）的专家和学者；其他享有崇高学术声望和影响的海内外学术大师。

2. 第二层次(年龄一般不超过 60 周岁)

具有重要学术地位和影响的教育部“长江学者”奖励计划特聘(讲座)教授、国家杰出青年科学基金项目负责人、国家“万人计划”（杰出、领军）人才入选者、国家重点研发计划首席科学家、国家科学技术奖二等奖以上获得者（排名第一）、国家级教学成果一等奖获得者（排名第一）、教育部高等学校科学研究优秀成果奖一等奖获得者（排名第一）；具有重要学术地位和影响，学术成果、专利技术、教学成果、社会服务或者其他成果具有重

大社会影响、产生重大社会效益或者经济效益（评价依据是采纳情况和社会反响情况）的专家和学者以及其他具有与上述人才相当的学术地位和成就的海内外专家和学者。

3. 第三层次（年龄一般不超过 55 周岁）

具有较高学术地位和影响的教育部“长江学者”奖励计划青年项目入选者、国家优秀青年科学基金获得者、国家“万人计划”青年拔尖人才入选者、国家百千万人才工程入选者、国家社科基金重大项目首席专家、国家级教学成果奖二等奖获得者（排名第一）、教育部高等学校哲学社会科学研究优秀成果奖二等奖获得者（排名第一）；在《中国社会科学》/《Nature》/《Science》/《Cell》正刊发表论文 1 篇（第一作者或通讯作者）以上的专家和学者；学术成果、专利技术、教学成果、社会服务或者其他成果具有较大社会影响、产生较大社会效益或者经济效益（评价依据是采纳情况和社会反响情况）的专家和学者；以及具有与上述人才相当学术水平的海内外学者。

4. 第四层次（理工科类年龄一般不超过 45 周岁，人文社科类一般不超过 50 周岁）

具有正高职称，在本学科公认的一流学术期刊发表系列论文（5 篇以上，著作 1 部可折抵论文 1 篇），成果原创性强、影响力大，且满足下列条件：理工科类学者主持国家自然科学基金重点项目 1 项，或者国家自然科学基金面上项目 2 项，或者获得省

级自然科学奖一等奖1项（排名第一），或者学术成果、专利技术、教学成果、社会服务或其他成果具有一定社会影响、产生一定社会效益或者经济效益；人文社科类学者主持国家社科基金重点项目1项，或者国家社科基金项目2项，或者获得省哲学社会科学研究优秀成果奖一等奖2项（排名第一），或者学术成果、教学成果、社会服务或其他成果具有一定社会影响、产生一定社会效益或者经济效益（评价依据是采纳情况和社会反响情况）。

5. 第五层次（理工科类年龄一般不超过40周岁，人文社科类一般不超过45周岁）

具有博士学位或者副教授职称，在本学科公认的一流学术期刊发表系列论文（4篇以上，著作1部可折抵论文1篇），成果原创性较强、影响力较大，且满足下列条件：理工科类主持国家自然科学基金面上项目1项，或者获得省级自然科学奖二等奖1项（排名第一），或者学术成果、专利技术、教学成果、社会服务或者其他成果具有社会影响、产生社会效益或者经济效益；人文社科类学者主持国家社科基金一般项目1项，或者获得省哲学社会科学研究优秀成果奖一等奖1项（排名第一），或者学术成果、教学成果、社会服务或者其他成果具有社会影响、产生社会效益或者经济效益（评价依据是采纳情况和社会反响情况）。

6. 第六层次（年龄一般不超过38周岁）

具有博士学位或者副教授职称，理工科类要求以第一作者或

通讯作者发表 SCI 二区以上论文 4 篇、人文社科类要求发表 C 刊论文 3 篇（著作 1 部可折抵论文 1 篇），且满足下列条件：近五年主持国家自然科学基金 1 项，或者国家社科基金 1 项，或者教育部人文社科基金一般项目 1 项，或者学术成果、专利技术、教学成果或者其他成果具有一定社会影响、产生社会效益或者经济效益（评价依据是采纳情况和社会反响情况）。

7. 第七层次（年龄一般不超过 35 周岁）

具有博士学位，以第一作者或通讯作者或导师第一作者（学生第二作者）发表相关学科领域高水平论文，其中理工科类要求发表 SCI 一区论文 1 篇或 SCI 二区论文 2 篇（化学、生物、物理学学科双倍要求）、人文社科类要求发表 C 刊论文 2 篇（著作 1 部可折抵论文 1 篇）。

音乐、美术、书法、体育和外语等专业，由相关学院参照上述层次提出切实可行的意见，学校人才工作领导小组组织专家评定后，按照相关程序执行。

具有博士学位，不满足第七层次条件的人员，自愿从事教辅、管理岗位 3 年以上的，科研成果可适当降低。3 年期限届满后，满足第七层次科研条件的，可以转至教学科研岗位，但需另行签订协议。

其他要求：本、硕、博所在学科专业一致、相近或相关；本校有博士授予权的学科，博士毕业生招聘数一般不超过本学科年

度招聘总数的 20%，特别优秀的可不受此限制。

第六条 对于优秀科研团队采取“一事一议”方式引进。对于其他科研教学成果特别突出、咨询报告获省部级以上采纳、从事社会服务影响较大、横向课题效果突出、专利转化效益较好、艺术类在海内外享有较高声誉、体育类在国家赛事中成绩突出、主持重要横向课题、年龄不符合上述引进条件但学校有需求等情形，无法纳入上述 1-6 层次引进序列者，可采取“一事一议”的方式引进。

第三章 待 遇

第七条 各层次人才待遇

1. 第一层次：年薪 200 万元(税前)，安家补贴 600 万元(税前)，科研启动经费 1500 万元。

2. 第二层次：年薪 100 万元(税前)，安家补贴 300 万元(税前)，科研启动经费理工科 500 万元、文科 200 万元。

3. 第三层次：年薪 70 万元(税前)，安家补贴 200 万元(税前)，科研启动经费理工科 300 万元、文科 150 万元。

4. 第四层次：年薪 55 万元(税前)，安家补贴 100 万元(税前)，科研启动经费理工科 150 万元、文科 80 万元。

5. 第五层次：年薪 40 万元(税前)，安家补贴 60 万元(税前)，科研启动经费理工科 80 万元、文科 40 万元。

6. 第六层次：年薪 25 万元(税前)，安家补贴 40 万元(税前)，

科研启动经费理工科 40 万元、文科 20 万元。

7. 第七层次：执行国家规定的工资标准，岗位绩效按相应职称兑现；根据应聘博士科研成果水平，达到引进基本要求的博士提供安家补贴 15 万元(税前)，高于基本要求的博士提供安家补贴 20 万(税前)；科研启动经费理工科 10 万元、文科 5 万元。从事教辅或管理工作的博士，安家补贴 10 万元(税前)，不提供科研启动费(不含省委省政府、太原市提供的引进人才相关待遇)。

第八条 在我校引进政策的基础上符合国家及山西省有关高层次人才引进条件的，学校向相关部门推荐申报。为引进人才申请落实国家、山西省及太原市给予引进人才的相关政策和待遇，其中太原市给予新引进博士生活补助 30 万元、学费补贴 3 万元、购房补助 20 万元(以当年山西省、太原市人才政策为准)。

第九条 第一、二层次人才可根据双方需求及干部使用相关规定报上级组织部门批准聘为学校副校长或学术副校长，第三、四层次人才可根据双方需求及干部使用相关规定聘为学院院长、副院长，或学术院长、副院长。学校有特殊需求和有特殊才能的人才可采取“一事一议”。

第十条 第五、六层次可根据实际成果及本人承诺预聘为校内教授、副教授，可申报组建学术团队。承诺期内和承诺期届满后一年内，可以根据成果情况申请正式聘任。承诺期届满一年后，仍不能完成承诺期任务的，应根据实际成果情况和协议约定，取

消相关待遇。

第十一条 第二层次及以上人才可以在岗不在编全职方式引进，享受相应层次年薪和科研启动费，不享受安家补贴，但学校按照相应级别提供住房租赁费用。

第十二条 第一至第三层次人才引进时，学校解决其配偶工作；第四至第五层次人才引进时，学校协助解决其配偶（须具有硕士学位）工作。

第四章 工作机制

第十三条 学校人才工作领导小组统筹协调高层次人才引进工作。

第十四条 学校设立引进人才专项经费。学校鼓励与地市政府、开发区、企业和事业单位联合引进人才，鼓励人才多渠道发挥作用。

第十五条 学校建立人才引进工作校院两级管理模式。学院人才引进工作组要积极做好人才的引进工作，保证人才工作条件。

第十六条 经学校人才工作领导小组批准聘用的引进人才，主管部门应及时为其办理入职报到手续，落实相关待遇。

第五章 工作程序

第十七条 计划制定

各学院根据教学、科研及学科建设需求，制定人才引进计划，

报学校人才工作领导小组办公室初步审核汇总。学校人才工作领导小组办公室根据学校发展规划和各学院师资队伍情况,拟定学校人才引进计划,报学校人才工作领导小组研究确定。

第十八条 引进人才工作程序

1. 学校发布招聘公告

2. 应聘人员提交申请(申请材料包括个人简历、身份证、就业推荐表、学历学位证书、能证明学术水平的代表性成果和有关证明材料等复印件)

3. 学院初评

学院人才引进工作组对应聘人员的基本信息、学科方向及专业能力进行初步审查,形成初步意见后向学校人才工作领导小组办公室汇报,确定应聘人员面试。

4. 面试考核

(1) 第一至四层次引进人才:不需要面试考核,报请校长办公会、校党委常委会审议通过。

(2) 第五、六、七层次引进人才:学校人才工作领导小组办公室组织教学指导委员会、学术委员会以及学院人才引进工作组成员组成面试小组,对应聘者的学习经历、学术水平、科研成果、语言表达等方面进行评价,以无记名投票方式确定推荐人选,并将评价结果和相关资料报学校人才工作领导小组办公室。

5. 学校人才工作领导小组办公室将推荐人选报校长办公会、

校党委常委会审议通过。

6. 公示

学校人才工作领导小组办公室对拟引进人才进行公示，公示期不少于 7 个工作日。

7. 拟引进人员体检

8. 签订聘用合同

学校人才工作领导小组办公室明确引进人才及其岗位职责和工作目标，并报请人才工作领导小组批准，与引进人才签订聘用合同。

第六章 服务方式、期限与考核

第十九条 服务方式

服务方式可以采用全职方式（包括在岗在编和在岗不在编）、特聘教授、讲席教授、顾问教授等多种方式。特聘教授方式、讲席教授方式、顾问教授方式的，按照《山西师范大学柔性引进高层次人才办法》相关条款执行。

第二十条 服务期限

引进人才第一至第四层次服务期不少于 5 年；第五、六层次人才服务期不少于 5 年（首聘期 3 年，首聘期考核不合格者不再享受高层次人才待遇，薪资按相应职称待遇对待）；第七层次服务期不少于 8 年。服务期少于上述期限的，安家补贴和科研启动费按比例扣减。

第二十一条 考核

1. 学校按照协议对第一至第六层次人才实行年度考核、中期考核、期满考核。

高层次人才根据协议约定的目标任务制定个人工作进度计划，明确年度工作目标，由用人单位报学校人才工作领导小组办公室审定。原则上应按计划完成年度目标任务。

年度考核主要就其工作表现（教学效果、科研能力、师德师风和团队建设等）和目标任务进展情况考核。

中期考核主要考核科研目标任务完成情况。

期满考核在聘期期满前 3 个月进行，考核结果分为优秀、合格、不合格，提交学校人才工作领导小组会议审定。

2. 第七层次人才考核

按照《山西师范大学引进博士管理考核实施办法》和签订的协议相关条款执行。

第二十二条 待遇兑现

1. 高层次人才待遇兑现按照《山西师范大学高层次人才待遇兑现办法》执行。

2. 高层次人才聘期未满且因个人原因不能够继续在学校工作的按所签订协议的有关规定处理。

3. 第一至六层次人才聘期内完成工作协议中规定的目标任务（含论文、项目、获奖等）所取得的成果不再享受学校成果奖

励，重要成果除外。

第七章 附则

第二十三条 自引进人员报到之日起，学校与引进人员签订《聘用合同》，明确双方各自的权利和义务。

第二十四条 本方案自通过之日起实施。原《山西师范大学高层次人才引进实施方案》（晋师党字〔2019〕12号）同时废止。学校原有办法与本办法不一致的，按本办法执行。

第二十五条 本方案规定的条款为原则要求，学校有特殊需要必须引进的个别专门人才，需突破年龄等限制的，学校可通过“一事一议”的方式，报请校长办公会、校党委常委会审议按程序解决。本方案由人事处、人才工作处负责解释。

中共山西师范大学委员会
山西师范大学

2022年3月29日

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

山西师范大学党委办公室

2022 年 3 月 29 日印发

中共山西师范大学委员会文件

晋师党字〔2023〕51号

中共山西师范大学委员会 山西师范大学 关于印发《山西师范大学高层次人才引进实施方案 的补充规定（一）》的通知

各学院、各独立研究院（所）、机关各部门、各教学辅助单位：
《山西师范大学高层次人才引进实施方案的补充规定（一）》
已经2023年4月21日校长办公会议、4月28日校党委常委会
会议研究通过，现予以印发，请认真遵照执行。

中共山西师范大学委员会
山西师范大学
2023年5月6日

山西师范大学

高层次人才引进实施方案的补充规定（一）

为进一步规范高层次人才聘期管理和考核，激励学校高层次人才多出原创性、标志性科研成果，对《山西师范大学高层次人才引进实施方案》做如下补充规定。

一、对 2022 年以后（含 2022 年）引进的第一至第六层次人才聘期内取得的高水平研究成果和聘期目标任务之外的国家级项目，根据学校相关文件要求和标准予以奖励。

二、高水平研究成果主要分为科研项目类、学术论文类、奖项类、人才团队类和平台基地类。

1. 科研项目类：以第一申请人身份、山西师范大学为第一单位，获得国家级重点及以上项目和超出协议约定的工作目标任务的国家级项目。

2. 学术论文类：以第一作者或通讯作者身份、山西师范大学为第一单位，文科发表的 IA 级及以上论文，理科发表的特级论文。

3. 奖项类：文科、理科获得教育部及以上奖项。

4. 人才团队类：获批国家级、部委级高层次人才及团队称号。

5. 基地平台类：获批国家级、部委平台或基地。

以上具体奖项、人才团队和平台基地等依据学校有关文件，

其他未涉及的科研成果，包括横向项目、省级奖项等不予发放科研绩效。

三、申报程序。由本人书面申请，提交相关证明材料，报请所在二级学院，经人才工作部审核后，报送科技部、社科部复核。

四、2022 年以前（不含 2022 年）引进的高层次人才科研奖励按照原有聘期合同执行；合同期满后，按照学校当年规定的高层次人才政策条件进行续聘。

五、校内教师申报我校高层次人才者，聘期内科研奖励参照以上相关规定。

六、本办法由人才工作部、科技部、社科部负责解释。

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

山西师范大学党委办公室

2023 年 5 月 6 日印发

中共山西师范大学委员会文件

晋师党字〔2023〕62号

中共山西师范大学委员会 山西师范大学 关于印发《山西师范大学高层次人才引进实施方案 的补充规定（二）》的通知

各学院、各独立研究院（所）、机关各部门、各教学辅助单位：
《山西师范大学高层次人才引进实施方案的补充规定（二）》
已经2023年5月10日校长办公会议、5月12日校党委常委会
会议研究通过，现予以印发，请认真遵照执行。

中共山西师范大学委员会
山西师范大学
2023年5月26日

山西师范大学 高层次人才引进实施方案补充规定（二）

为进一步优化教职工的学缘结构，储备具有国际化视野的优秀人才，做好优秀博士毕业生招聘工作，补充规定如下：

1. 对于世界排名前 200 名高校（不含境内）的优秀博士毕业生；在国外连续做博士后 3 年及以上者；本硕博均为“985 院校”、国家“一流学科”、中国科学院、中国社会科学院的优秀博士毕业生，经综合考查，具有较强科研潜力或综合能力的应聘者，科研成果不作数量要求。

2. 对于特别优秀的应聘者，理科以第一作者在《Nature》《Science》及子刊发表学术论文 1 篇或本领域公认的顶级期刊发表学术论文 2-3 篇，文科以第一作者在《中国社会科学》发表学术论文 1 篇或在本学科顶级刊物发表学术论文 2 篇，经综合考查，达到上述同等科研水平者，按第六层次人才兑现待遇。

3. 学院人才引进工作组依据应聘材料对应聘者进行初审，形成建议面试名单。

学校人才工作领导小组办公室组织校学术委员会委员对学院人才引进工作组提交的建议面试人员应聘材料进行综合考查，确定面试人员名单。

学校人才工作领导小组办公室根据校学术委员会委员确定

的面试名单组织面试等工作，形成拟上会名单，提交校长办公会审议。

4. 学校把优秀博士引进任务完成情况列为年度考核目标任务，并根据完成情况给予奖惩。

5. 本规定作为《山西师范大学高层次人才引进实施方案》的补充，自2023年5月1日起执行。

注：1. 世界大学排名主要参考泰晤士高等教育世界大学排名、QS世界大学排名、U.S. News世界大学排名、软科世界大学学术排名。

2. 综合考查内容包括但不限于承担的科研项目、公开发表的学术著作和论文、提交的咨询报告、获得的专利，以及在校期间从事管理工作、社会活动的情况、国际交流情况等。

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

山西师范大学党委办公室

2023 年 5 月 26 日印发

中共山西师范大学委员会文件

晋师党字〔2022〕74号

中共山西师范大学委员会 山西师范大学 关于印发《山西师范大学高层次人才工作 目标任务》的通知

各学院、各独立研究院（所）、机关各部门、各教学辅助单位：

《山西师范大学高层次人才工作目标任务》已经4月28日校长办公会议、4月29日校党委常委会会议研究通过，现予以印发，请认真遵照执行。

中共山西师范大学委员会

山西师范大学

2022年5月15日

山西师范大学

高层次人才工作目标任务

为深入贯彻落实中央人才工作会议精神和习近平总书记系列重要讲话精神，不断激发高层次人才工作积极性、创造性，努力造就一流科技领军人才和创新团队，经学校研究，决定实施以完成科研任务为核心内容的“揭榜挂帅”“赛马”制度、以具体目标为导向的“军令状”制度。

一、实施范围

2022年以来引进的高层次人才；2021年12月31日之前引进的高层次人才按原相关规定执行。

二、工作任务目标

1. 第一层次

指导和带领相关学科团队开展学科建设、科学研究、平台建设以及服务地方经济发展等方面取得重要突破。

2. 第二层次

聘期内完成以下五项任务中的三项：

(1) 学科建设：带领本学科在开展学科建设和科研平台建设取得新突破。

(2) 科学研究：带领本学科在前沿领域达到国内先进水平，

承担重大科学研究任务，主持重大、重点科研项目，发表具有高影响力的研究成果；带领团队的科研成果达到一定的规模，在国家级科研奖励上取得突破；指导团队成员申报国家自然科学基金或国家社科基金。

(3) 人才培养：培养团队成员成为国家“万人计划”青年拔尖人才、国家“千人计划”青年项目入选者、教育部“长江学者奖励计划”青年项目入选者、国家优秀青年科学基金获得者等以上人才 1~2 名。

(4) 国际交流与合作：与国内外著名科研机构、企业或高校进行合作并取得实质性成果。

(5) 服务经济社会发展：专利技术成果转化产生重大社会效益或者经济效益；资政报告获省级以上部门或领导采纳或批示，具有重大社会影响；获得省级以上科研教学平台；其他具有重大影响的成果。

3. 第三层次

聘期内完成以下四项任务中的三项（第 3 年中期考核，需完成以下前三项中的一项任务）：

(1) 主持各类科研项目经费理工科 600 万以上，文科 300 万以上，且至少主持国家级重大或重点项目 1 项，或主持国家自然科学基金面上项目或国家社科基金一般项目 2 项（必备条件）。

(2) 获得国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技

术进步奖二等奖及以上（不限排名）；或教育部科学研究优秀成果一等奖（排名不限）、二等奖（排名前二）；或国家级教学成果奖一等奖及以上（排名不限），二等奖（排名前二）；或省级科学技术奖一等奖（排名前二）、省级社会科学优秀成果一等奖（排名第一）。

（3）积极培育人才，培养学术水平、贡献影响、成果业绩不低于第四层次的团队成员 1 名；指导本学科教师获批国家自然科学基金或国家社科基金 3 项（青年项目不超 1 项）。

（4）服务经济社会发展：专利技术及成果转化产生较大社会效益或者经济效益；资政报告获省级以上部门或领导采纳或批示，具有重大社会影响；获得省级以上科研教学平台；其他具有重要影响的成果。

聘期内入选教育部“长江学者”奖励计划特聘（讲座）教授、国家杰出青年科学基金支持计划、国家“万人计划”（杰出、领军）人才者或同等支持计划者，工作任务全部完成。

4. 第四层次

聘期内完成以下四项任务中的三项（第 3 年中期考核，需完成以下前三项中的一项任务）：

（1）主持各类科研项目经费理工科 300 万以上，文科 150 万以上，且至少理工科主持国家自然科学基金面上项目 1 项，文科主持国家社科基金一般项目 1 项（必备条件）。

(2) 获国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖二等奖及以上（排名不限）；或教育部科学研究优秀成果二等奖及以上（排名前三），三等奖（排名第一）；或国家级教学成果奖二等奖及以上（排名前三）；或省级教学成果特等奖、省级社会科学优秀成果一等奖、省级科学技术奖二等奖（排名第一）。

(3) 积极培育人才，培养学术水平、贡献影响、成果业绩较高的团队成员 1 名；指导本学科教师获批国家自然科学基金或国家社科基金项目 2 项（青年项目不超 1 项）。

(4) 服务经济社会发展：专利技术及成果转化产生一定社会效益或者经济效益；资政报告获省级以上部门或领导采纳或批示，具有一定社会影响；获得省级以上科研教学平台；其他具有一定影响的成果。

聘期内达到我校高层次人才第二、三层次入选条件者其视为工作任务全部完成。

5. 第五层次

聘期内完成以下两项任务（首聘期 3 年，需完成以下第一项任务中的纵向项目）：

(1) 主持各类科研项目经费理工科 150 万以上，文科 70 万以上，且至少理工科主持国家自然科学基金项目面上项目 1 项，文科主持国家社科基金一般项目 1 项（必备条件）。

(2) 服务经济社会发展：专利技术及成果转化产生社会效益或者经济效益；资政报告获省级以上部门或领导采纳或批示，具有社会影响；获得省级以上科研教学平台；科研教学成果获得省级以上奖励；其他具有影响的成果。

聘期内达我校高层次人才第四层次以上者视为工作任务全部完成。

6. 第六层次

聘期内完成以下两项任务（首聘期 3 年，需完成以下第一项任务中的纵向项目）：

(1) 理工科主持国家自然科学基金面上项目 1 项，文科主持国家社科基金一般项目 1 项（必备条件）。

(2) 服务经济社会发展：专利技术及成果转化产生社会效益或者经济效益；资政报告获省级以上部门或领导采纳或批示，具有社会影响；获得省级以上科研教学平台；科研教学成果获得省级以上奖励；其他具有影响的成果。

聘期内达我校高层次人才第五层次入选条件者视为工作任务全部完成。

7. 第七层次

按照学校相关规定执行。

三、考核

1. 各层次人才按照高层次人才工作目标任务所列条款执行。

2. 科研项目立项和经费到账单位、科研教学获奖第一单位、专利技术及成果转化到账单位等均为山西师范大学。

3. 完成学院安排的教学、指导学生等工作。

4. 未纳入上述目标任务的其他较高质量、社会影响大的成果可根据成果质量实际情况替代考核。

四、薪酬发放

按照《山西师范大学高层次人才待遇兑现办法》（晋师党字〔2022〕60号）执行。

五、再聘与解聘

聘期满考核合格者可继续申报同层次或更高层次人才。

引进人才第一至第四层次服务期不少于5年，第五、六层次人才服务期不少于5年（首聘期3年）。第一至第四层次人才聘期满考核不合格者可申报下一层次一个聘期或解除劳动合同，再经一个聘期考核不合格者转为普通教授或解除劳动合同。第五、六层次人才首聘期考核不合格者不再享受高层次人才待遇，薪资按相应职称对待或解除劳动合同。

六、科研条件保障

第一至第三层次人才的实验和办公条件由学校统筹解决；第四至第七层次人才的实验和办公条件由各学院或研究机构解决。

七、附则

1. 本办法自通过之日起施行。

2. 本校教师符合《山西师范大学 2022 年高层次人才引进实施方案》中的高层次人才类别条件者，可以申报同层次或下一层次的人才待遇并完成相应的工作目标任务（不包含安家补贴及科研启动经费）。

3. 本办法解释权归人才工作处和人事处。

中共山西师范大学委员会文件

晋师党字〔2022〕60号

中共山西师范大学委员会 山西师范大学 关于印发《山西师范大学高层次人才待遇 兑现办法》的通知

各学院、各独立研究院（所）、机关各部门、各教学辅助单位：

《山西师范大学高层次人才待遇兑现办法》已经4月28日校长办公会议、4月29日校党委常委会议研究通过，现予以印发，请认真遵照执行。

中共山西师范大学委员会

山西师范大学

2022年5月3日

山西师范大学高层次人才待遇兑现办法

为深入实施人才强校战略，保障高层次人才待遇，激励高层次人才在教学、科研、服务社会经济发展等方面取得创新性突破，对《山西师范大学高层次人才待遇兑现办法》（晋师校字〔2019〕59号）进行修订。

一、兑现条件

引进人才兑现相关待遇须和我校签订聘任合同。

二、薪资发放办法

1. 第一到第六层次人才年薪发放办法

第一、二层次人才协议年薪的 70%均分到 12 个月进行发放，年度考核合格后发放 30%。

第三、四层次人才协议年薪的 70%均分到 12 个月进行发放，年度考核合格后发放 20%，期满考核合格后发放 10%。

第五、六层次人才协议年薪的 70%均分到 12 个月进行发放，年度考核合格后发放 10%，首聘期满考核合格后发放 20%。首聘期考核合格后，剩余服务期限年薪发放办法按首聘期内发放办法执行。

享受年薪且正式调入我校的人员，五险一金按校内编同类人员标准缴纳。

2. 第七层次人才薪资发放办法

新进博士入职后执行国家规定的工资标准，校内岗位津贴标准执行讲师（九级）津贴标准。

三、安家补贴发放办法

安家补贴按最低服务年限分年度平均发放。

四、科研启动费支出办法

科研启动费支出执行学校科研经费管理办法的相关规定。

五、附则

本办法自发布之日起执行。

本办法由人才工作处、人事处负责解释。

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

山西师范大学党委办公室

2022 年 5 月 3 日印发

山西师范大学

党委办公室文件

党办发〔2023〕24号

党委办公室 校长办公室

关于印发《山西师范大学“引才伯乐奖” 实施办法》的通知

校内各单位：

《山西师范大学“引才伯乐奖”实施办法》已经2023年5月10日校长办公会议、5月12日校党委常委会会议研究通过，现予以印发，请认真遵照执行。

党委办公室

校长办公室

2023年5月24日

山西师范大学“引才伯乐奖”实施办法

为加快实施人才强校战略，拓宽引才渠道，激励全校教职员工参与高层次人才引进工作，学校决定设立“引才伯乐奖”，对高层次人才引进工作中做出突出贡献的单位和个人予以奖励，特制定本办法。

第一条 本办法所称高层次人才，是指《山西师范大学 2022 年高层次人才引进实施办法》（晋师党字〔2022〕36 号）规定的各类人才、海外高层次人才和优秀创新团队。

第二条 本办法所称单位和个人主要包括在高层次人才引进工作中成绩突出的教学机构和重点科研机构；在高层次人才引进中起到直接关键作用，积极推荐且成功引进的学校教职员工。

第三条 高层次人才被正式录用并到校工作后，经学校认定给予相关单位和个人“引才伯乐奖”，具体如下：

（一）每举荐并协助全职引进第一层次人才 1 名，给予引进单位或个人一次性奖励 50 万元（税前）。

（二）每举荐并协助全职引进第二层次人才（含海外高水平大学教授）1 名，给予引进单位或个人一次性奖励 30 万元（税前）。

（三）每举荐并协助全职引进第三层次人才（含海外高水平大学副教授）1 名，给予引进单位或个人一次性奖励 15 万元（税

前)。

(四) 举荐并协助全职引进由第一、第二、第三层次人才领衔的优秀创新团队，在上述奖励基础上再给予额外追加奖励。

(五) 每举荐并协助引进世界排名前 200 名高校(不含境内)的优秀博士毕业生，或在国外连续做博士后 3 年及以上者，给予引进单位或个人一次性奖励 2 万元/人(税前)。(世界大学排名主要参考泰晤士高等教育世界大学排名、QS 世界大学排名、U. S. News 世界大学排名、软科世界大学学术排名)

(六) 全职引进第四至第六层次人才及其他海外优秀人才，人才受聘学院根据实际情况给予举荐人适当奖励。

第四条 “引才伯乐奖”每年年底集中办理一次，由山西师范大学人才工作部组织实施。单位或个人成功推荐引进高层次人才与我校签订聘任协议并全职工作满 6 个月(全职指人事档案关系调入学校)，可提供有关证明材料进行申领。

第五条 人才工作部对申领材料进行审核，并根据实际需要召集有关部门进行综合会审。

第六条 对拟认定给予“引才伯乐奖”的单位和个人，由校党委研究审批，并在一定范围公示后发放奖金。

第七条 发放给各单位的奖金，由各单位负责人申报并分配；发放给个人的奖金由获奖者本人支配。举荐人为多人的，奖金由第一举荐人负责申报并分配。

第八条 引进单位是举荐个人认定的主要负责单位，对举荐人资料的真实性有效性负责。对于在奖励申请工作中存在弄虚作假的单位和个人，一经核实，取消奖励，并追缴已发放的奖励资金。

第九条 本办法如在具体执行过程中产生争议，提交校长办公会议、党委常委会会议研究，按会议决策执行。

第十条 本办法由人才工作部负责解释。

第十一条 本办法自发布之日起施行。

中共山西师范大学委员会文件

晋师党字〔2017〕17号

中共山西师范大学委员会 山西师范大学 关于印发《山西师范大学引进博士 管理考核实施办法（试行）》的通知

各学院、各独立研究所、机关各部门、各教学辅助单位：

《山西师范大学引进博士管理考核实施办法（试行）》，已经3月19日校长办公会议、3月24日校党委常委会议研究通过，现予以印发，请认真遵照执行。

中共山西师范大学委员会
山西师范大学
2017年3月27日

山西师范大学

引进博士管理考核实施办法（试行）

为进一步加强我校新进博士的管理和考核，提升学校师资队伍建设和团队科研水平，深化人事管理制度改革，根据我校《关于深化校院两级管理体制机制改革的实施意见》和《山西师范大学高层次人才引进实施方案》文件精神，制定本办法。

一、基本原则

为提升我校科研水平，加快实现建设特色鲜明的高水平师范大学的目标，充分发挥新进青年博士的科研潜力，引导新进博士前三年将主要精力投放在科研工作上，申报国家级科研项目，发表高水平科研论文。

二、实施范围

《山西师范大学高层次人才引进实施方案》第二章第五层次2017年及之后引进的博士。

三、实施原则

（一）入职后前三年的教学工作量不做硬性考核，科研分类考核。

（二）依据引进时划分的不同档次，作相应的考核。

（三）三年后，根据学校岗位设置与聘用条件，分级聘用。未聘到副教授岗位的博士，第四年起执行校内讲师（九级）考核

绩效，取消每年 5000 元博士津贴。

(四) 对 2016 年 12 月 31 日前引进（返校）的博士，满一个聘期（三年）后，再给予两年过渡期，过渡期满后仍未晋升副教授职称的，取消每年 5000 元的博士补贴。

四、考核条件

新进博士同时满足以下项目、论文两个考核条件，如某一项特别突出，经专家评审，达到考核要求，可视为合格。

(一) A 档人员：

1. 项目要求：理工科要求主持国家自然科学基金；文科要求主持国家社科基金/教育部人文社科项目/国家软科学项目。

2. 论文要求：责任作者（第一作者或通讯作者）署名并以山西师范大学为第一单位在《山西师范大学权威刊物级别认定目录（2016 版）》认定的 IA 级以上论文 2 篇/IA 级以上论文 1 篇，IB 级学术论文 2 篇。

(二) B 档人员：

1. 项目要求：主持省部级以上科研项目。

2. 论文要求：责任作者（第一作者或通讯作者）署名并以山西师范大学为第一单位在《山西师范大学权威刊物级别认定目录（2016 版）》认定的 IC 级学术论文 2 篇/ IC 级学术论文 1 篇，CSSCI 或北大核心收录的期刊上发表本专业学术论文 2 篇（以山西师范大学为权利人，国家知识产权局批准授权的发明专利 1 个

或实用新型专利 2 项可顶替 IC 级学术论文 1 篇）。

（三）音乐、美术、书法、传媒及其他学院部分紧缺专业（以当年学校认定的目录为准）：

1. 项目要求：主持省部级以上科研项目。

2. 论文要求：责任作者（第一作者或通讯作者）署名并以山西师范大学为第一单位在《山西师范大学权威刊物级别认定目录（2016 版）》认定的 IC 级学术论文 1 篇/CSSCI 或北大核心收录的期刊上发表本专业学术论文 2 篇（以山西师范大学为权利人，国家知识产权局批准授权的发明专利 1 个或实用新型专利 2 项可顶替 IC 级学术论文 1 篇）。

五、考核结果的使用

三年考核结果作为校内考核绩效发放及下一个聘期竞聘上岗的依据。

（一）项目达标，论文未达标：扣发年度考核绩效标准基数的 20%。

（二）项目未达标，论文达标：扣发年度考核绩效标准基数的 50%。

（三）项目未达标，论文完成一半及以上：扣发年度考核绩效标准基数。

（四）项目未达标，论文完成一半以下：扣发两年考核绩效标准基数。

（五）三年无任何考核条件中要求的科研成果：扣发三年全部考核绩效同时转职至非教师岗位或予以解聘。

六、本办法自公布之日起执行

七、本办法由人事处负责解释

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

山西师范大学党委办公室

2017 年 3 月 27 日印发

山西师范大学文件

晋师人字〔2022〕14号

山西师范大学 关于印发《山西师范大学校外专业技术人员 调入办法》的通知

校内各单位：

《山西师范大学校外专业技术人员调入办法》已经学校会议研究通过，现予以印发，请认真遵照执行。

山西师范大学

2022年4月24日

山西师范大学校外专业技术人员调入办法

一、基本原则

1. 坚持德才兼备，公开、公平、公正，突出重点、突出高端、优中选优的原则。

2. 坚持遵纪守法，品行端正，具有良好的职业道德，热爱教育事业，有良好的团队合作精神和奉献精神的原则。

3. 调入人员不享受学校人才引进待遇。

二、调入条件

1. 外语、体育、计算机、艺术类等紧缺专业调入人员原则上须具有博士研究生学位，同时符合以下条件：

具有教授职称，年龄一般不超过 50 周岁且达到我校当年教授评审条件；具有副教授职称，年龄一般不超过 45 周岁且达到我校当年副教授评审条件。

2. 其他专业调入人员严格执行《山西师范大学 2022 年高层次人才引进实施方案》（晋师党字〔2022〕36 号）之相关规定。

3. 适应岗位要求的身體条件。

三、调入程序

符合条件的调入人员按照省教育厅、人社厅政策办理调入手续，待省教育厅、人社厅批复后办理入职手续。

山西师范大学校长办公室

2022 年 4 月 24 日印发

山西师范大学文件

晋师外字〔2015〕24号

山西师范大学 关于印发因公临时出国管理规定的通知

各学院、各独立研究所、机关各部门、各教学辅助单位：

《山西师范大学因公临时出国管理规定》已经2015年6月12日党政联席会议研究通过，现予以印发，请认真遵照执行。

山西师范大学

2015年6月18日

山西师范大学因公临时出国管理规定

为进一步规范我校因公临时出国管理工作，促进我校国际交流与合作的顺利发展，根据上级有关文件精神，结合学校实际，特制定本规定。

一、适用范围

凡我校正式在编教职工，执行出国学术访问、合作研究、培训学习、讲学交流、参加国际会议等任务，出访期限在 3 个月以内（含 3 个月）的均应执行本规定。

二、审批程序

1. 因公临时出国人员，一般应根据实际出访时间提前 3 个月以上向外事处提出申请（少数国家或地区应提前 4 个月以上）。
2. 外事处收到申请材料后，在内部局域网进行公示，公示期不少于 5 个工作日。
3. 公示结果无异议的，外事处拟文报校领导审签，并协助出国人员办理省财政厅、省科技厅及省外侨办等部门的审批手续。
4. 省外侨办下达出国任务批件后，由外事处通知出国人员领取，并自行办理护照及签证，外事处予以指导和协助。

三、申报材料及因公出国任务的认定

1. 因公出国必须有明确的公务目的和实质性内容，出访单位与出访目的必须与出访人员目前的身份相一致。

2. 申请赴国外参加国际会议前应尽可能了解会议组织者的背景、会议内容、日程安排、邀请范围、收费标准、有无涉台及其他政治敏感问题等情况。

3. 邀请信必须由出访国家或地区本土发出。邀请信上须注明出访日期、停留期限、出访目的、行程安排、费用负担办法等必要信息。邀请信需打印在有单位抬头、详细地址、电话、传真、电子邮箱和网址的公函纸上，必须有邀请人的签名。邀请信要写明出访人的姓名、性别、出生日期、单位名称、职务等。外事处依据邀请信的邀请期限及航线、路程所需，对在外停留期限进行审批。

4. 参加外单位组团出访的，需报因公出国事项批复件，经省外侨办审核同意后，方可受理团组申报手续。

5. 有下列情形之一的，一般不予因公派出：

- (1) 出国人员的专业与出访任务不相符；
- (2) 无权出具任务通知书的协会、中心等所组织的访问考察、研讨会、培训班等出访申请；
- (3) (离)退休人员；
- (4) 因健康原因，无法保证完成出访任务者；
- (5) 其它不宜因公出访者。

四、经费管理

1. 因公出国经费包括：国际旅费、国外城市间交通费、住宿

费、伙食费、公杂费和其他费用。国际旅费，是指出境口岸至入境口岸旅费；国外城市间交通费，是指为完成工作任务所必须发生的，在出访国家的城市与城市之间的交通费用；住宿费是指出国人员在国外发生的住宿费用；伙食费是指出国人员在国外期间的日常伙食费用；公杂费是指出国人员在国外期间的市内交通、邮电、办公用品、必要的小费等费用；其他费用主要是指出国签证费用、必需的保险费用、防疫费用、国际会议注册费用等。

2. 我校因公出国经费实行先行审核制度，坚决制止照顾性、无实质内容的一般性以及考察性出国行为。

3. 因公出国经费全部纳入预算管理，各单位需在每年6月将本单位次年的因公出国计划及经费预算报至外事处。

4. 使用科研经费支付出国费用的须经科技处审批。

5. 凡因公出国由外方提供资助的，若外方提供资助标准已超过国家财政部相应规定的，均不得再从科研经费、行政经费中支付费用。

6. 除经国家外专局审批的团组外，出访期限超过15日的，原则上按《财政部 教育部关于调整国家公派留学人员奖学金资助标准的通知》（财教〔2010〕286号）规定的标准执行。

7. 机票购买按《财政部 中国民用航空局关于加强公务机票购买管理有关事项的通知》（财库〔2014〕33号）文件执行。

8. 因公出国人员回国报销费用时，外事处、计财处等部门要

严格按照批准的在外停留期限、出访路线及有关标准核销经费，不得核销与出访无关的开支。

五、注意事项

1. 因公出国人员及经办人员应诚实守信。在办理相关手续过程中，若存在弄虚作假行为，学校将及时查处。

2. 因公出国人员行前必须接受国家安全教育 and 外事教育，学习出国的有关文件。因公出国人员有义务接受安全教育回访。

3. 在对外交往中应遵守外事纪律，坚决维护国家和学校利益，不做有损国家和学校声誉的事情。

4. 在外期间应遵守所在国的法律法规，尊重当地宗教和民俗习惯。

5. 增强防盗、防抢、防诈骗的安全防范意识，遇到重大事项应及时与我驻外机构及学校取得联系。

六、回国与总结

1. 因公出国人员必须在回国后 7 日内将公务普通护照及出访总结交省政府外侨办，同时，将出访总结交学校外事处。若不及时交回证照而影响下一次出访，责任由出访人员承担。

2. 因公出国人员应通过报告会、座谈会等各种形式与学校师生交流，分享出国经验和收获。

七、其他

1. 因公临时赴港澳台参照本规定执行。

2. 本规定自发布之日起施行，未涉及问题，按国家现行有关规定执行。

送：各位校领导

发：各学院、各独立研究所、机关各部门、各教学辅助单位

山西师范大学校长办公室

2015 年 6 月 18 日印发

山西师范大学文件

晋师校字〔2017〕20号

山西师范大学 关于印发《山西师范大学教师出国 研修管理办法》的通知

各学院、各独立研究所、机关各部门、各教学辅助单位：

《山西师范大学教师出国研修管理办法》已经学校会议研究通过，现予以印发，请认真遵照执行。

山西师范大学

2017年5月15日

山西师范大学教师出国研修管理办法

一 总 则

第一条 为实现国家“双一流”建设战略目标，抢抓我省实施“1331 工程”的重大机遇，落实我校“十三五”发展规划，全面提升教师教学、科研水平及创新能力，加快培养具有国际视野和国际对话能力的优秀师资队伍，为建成特色鲜明的高水平师范大学提供强有力的人才支撑，根据上级有关文件精神，结合学校实际，特制定本办法。

第二条 遵循“按需派遣、择优选拔、学用一致、保质保回”的原则，积极鼓励教师赴世界高水平大学或研究机构研修学习，坚持派出工作为学校学科建设和教学科研工作服务。

第三条 各学院（所）根据本办法制定本单位教师出国研修方案，报外事处审核备案。

二 派出方式

第四条 本办法所规定的派出方式包括国家公派、省公派和学校公派。

第五条 国家、省公派是指经学校推荐，由国家、省有关部门选派并提供资助的派出方式。

学校公派是指由学校统一选派并提供资助的派出方式。

第六条 学校公派分为一般项目和重点学科项目，资助期限

一般为 3+12 个月。重点学科教师原则上不能申请一般项目。

三 选拔条件

第七条 热爱祖国，身心健康，具有良好的思想政治素质和教师职业道德，承诺完成研修任务后回校工作。

第八条 教学能力突出，积极参与各类教育教学改革项目，对改进人才培养模式及提升课堂教学效果有思路、有举措，曾获得过一定级别的教学成果奖。

第九条 科研能力较强，在所从事的科研领域有深入研究并取得一定成果，或有较强的科研潜力，为学院或学科重点培养对象。

第十条 申请一般项目者须具有硕士及以上学位或中级及以上专业技术职称，在我校工作 3 年以上，年龄不超过 50 周岁；申请重点学科项目者须具有博士学位或高级专业技术职称，年龄一般不超过 50 周岁。

第十一条 有较好的外语基础，须满足下列条件之一：

1. 参加国家公派出国留学外语培训并获结业证书。

2. 申请一般项目者，参加“全国外语水平考试（WSK）”并达到以下标准：英语（PETS5）笔试、听力、口语三项总成绩达到 60 分（含）以上，音、体、美专业教师三项总成绩达到 45 分（含）以上；其他语种成绩要求参照山西省省筹资金资助出国留学外语标准。

申请重点学科项目者，外语要求参照以上标准执行或参加三个月学校英语培训后成绩合格。

3. 外语专业硕士（含）以上毕业（专业语种应与申报国家使用的语种一致）。

第十二条 申请国家公派、省公派者应满足具体项目规定的条件。

第十三条 获得过国家或省公派的教师，回校工作满3年后方可再次申请；获得过学校公派的，回校工作满3年后，原则上只可申请国家或省公派。

四 选派程序

第十四条 国家、省公派选派程序按国家和省有关部门的规定执行。

第十五条 一般项目选派程序

学校每年10月初公布年度选派计划，各学院（所）按照本管理办法和年度选派计划组织推荐工作，并于10月底前将申请材料报外事处。具体选派程序如下：

1. 符合条件的教师填写《山西师范大学教师出国（境）研修申请表》并附相关材料，向所在学院（所）提出申请。

2. 各学院（所）对申请人的政治素养、教学科研水平、发展潜力、出国留学必要性、品德修养及身体、心理健康进行严格把

关，并形成书面报告，由单位领导签字盖章，与个人申请材料一并报送外事处。

3. 学校组织专家对申请材料进行初步审核，提出候选人名单。

4. 将候选人名单提交校领导审议，确定拟派出人员名单。

5. 公示拟派出教师名单，公示结束后，办理派出手续。

第十六条 重点学科项目选派程序

各重点学科需在每年 10 月份将下年选派计划报外事处。

各重点学科根据本管理办法及本单位教师出国研修方案选拔出国教师，并报外事处审核备案，由学校统一派出和管理。

五 资助办法

第十七条 学校鼓励教师积极申请国家公派及省公派项目。

申请到国家或省公派项目者，除报销语言培训费外，学校分别给予每人每月 2000 元和 1200 元的生活补助，研修期满后按实际出国时间一次性发放（延期不计）。

第十八条 一般项目每年资助 10-15 人，资助金额按国家公派留学奖学金文件标准执行。研修满一年者，其国际旅费由外事处协助教师向省留管办申请；不足一年者，国际旅费由个人承担或从本人科研经费中支出。

第十九条 重点学科项目每年资助 15-30 人，资助金额按国家公派留学奖学金文件标准执行，国际旅费依据国家相关规定据

实报销。

六 派出管理

第二十条 获得研修资格的教师须及时联系落实国外接受单位，按规定办理出国手续，按期出国。国家、省公派教师应在批准规定的时间内出国；学校公派教师应在获得资助资格后2年内派出，否则资助资格自动取消。

第二十一条 研修教师出国前须与学校签订协议书；在国外期间，严格遵守外事纪律，遵守所在国家（地区）法律，自觉接受驻外使领馆管理，主动购买在境外期间的人身、医疗、意外伤害等保险。

第二十二条 研修教师在外学习期间，应与学校及所在单位保持联系，每3个月汇报一次学习工作情况；应积极参与所在科研团队的科学研究和学术活动，努力促进研修学校与山西师范大学的友好合作关系。

第二十三条 研修教师在外学习期间，可以参加一次与学科相关的重要国际会议。须至少于会前2个月将会议邀请函、详细日程、经费预算提交外事处，外事处会同相关部门审核通过并在校园网公示5个工作日后方可参加。参会所产生的费用，如会议注册费、会议期间的住宿费及城市间交通费可从个人科研经费或学科经费中支出，其余费用自理。

第二十四条 研修教师在外学习期间公职、工龄及工资等按

照人事处相关规定执行。

第二十五条 对未经学校同意，擅自变更研修国家、地区或学校，或在国外从事与研修计划无关的活动而严重影响学习者，须偿还学校资助的研修费用并承担资助研修费用 30% 的违约金。

第二十六条 研修教师确需提前回国的，须于拟提前回国日期前 1 个月提出书面申请，经所在单位同意后报人事处、外事处审批。提前回国的研修教师应退还规定的资助经费（平均每月资助经费×不足月数，不足月按天计）。

第二十七条 研修教师确需延长研修期限的，须于研修期满前 1 个月提出书面申请，说明理由及必要性，并附国外研修学校或导师的邀请信，经所在单位同意后报人事处、外事处审批。在当次研修过程中只能提出一次延期申请，期限一般不超过 6 个月，延期期间不再享受相关资助。对未经学校批准擅自延期或滞留不归者，学校将从其应回校之日起按旷工处理，并追究相应的违约责任。

七 回国管理

第二十八条 研修教师回国后，应在 2 周内向所在单位、人事处及外事处报到，并提交研修总结、影像资料及证明本人出国研修经历的有效文件。

第二十九条 研修教师回国后 3 个月内，须在一定范围内作 2 场出国研修学术报告，报告情况以书面形式反馈至外事处。

第三十条 考核标准

1. 研修期限为 6 个月（含）以上的教师，回国后 2 年内应达到以下考核标准之一：

（1）以主持人身份获得国家级项目 1 项；

（2）以第一或通讯作者发表 1 篇 1B 以上或 2 篇 1C 以上学术论文；

（3）获得省部级及以上科研或教学成果奖 1 项；

（4）开设一门双语课程、全英文课程或反映学科前沿的新课程。

2. 研修期限为 3-6 个月的教师，回国后 1 年内应达到以下考核标准之一：

（1）以主持人身份获得省级科研项目或教改课题 1 项；

（2）以第一或通讯作者发表 1C 以上学术论文 1 篇。

第三十一条 学院（所）负责对回国教师的考核，并将考核程序及结果报外事处。对于考核未达标准的教师，学校视实际情况追回已资助的经费，5 年内不安排其参与任何形式的国际交流项目。

八 附 则

第三十二条 教师赴港、澳、台地区研修参照本办法执行。

第三十三条 学校原有办法与本办法不一致的，按本办法执行。

第三十四条 本办法自发布之日起施行，由外事处负责解释。

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

送：各位校领导

发：各学院、各独立研究所、机关各部门、各教学辅助单位

山西师范大学校长办公室

2017 年 5 月 15 日印发

中共山西师范大学委员会文件

晋师党字〔2023〕18号

中共山西师范大学委员会 山西师范大学 关于印发《教职工攻读博士学位管理办法》的 通知

各学院、各独立研究院（所）、机关各部门、各教学辅助单位：

《山西师范大学教职工攻读博士学位管理办法》已经 2023 年 2 月 15 日校长办公会议、3 月 3 日校党委常委会会议研究通过，现予以印发，请认真遵照执行。

中共山西师范大学委员会
山西师范大学

2023 年 3 月 10 日

山西师范大学 教职工攻读博士学位管理办法

为适应学校高质量内涵式发展的需要,进一步优化师资队伍结构,提高学校师资队伍的整体水平,结合学校实际,制定本办法。

第一章 总 则

第一条 本办法适用于我校在编在岗教职工(含人事代理)。

第二条 学校鼓励教职工报考国内“双一流”建设高校、国家级科研院所、国家重点学科的博士研究生。申请国(境)外攻读博士学位者,就读单位原则上应为当年世界大学排名前 500 的高校或知名科研机构(泰晤士高等教育世界排名、QS 世界大学排名、U. S. News 世界大学排名、软科世界大学学术排名)。

第三条 学校鼓励教职工报考攻读定向博士研究生。人事部会同相关职能部门、教职工所在单位按照“签约派出、跟踪服务、严格考核、违约赔偿”的原则对外出攻读博士学位的教职工进行管理。

第二章 申请条件

第四条 基本条件

1. 拥护中国共产党领导,遵守国家法律、法规和学校的规章制度,热爱祖国,忠诚于党的教育事业,忠实履行《高等学校教

师职业道德规范》，近三年师德考核均为合格及以上的教学科研及管理骨干。

2. 具有良好的专业基础、学术水平、工作能力、发展潜力和创新精神，在所从事的教学科研或管理领域已有较深入的研究并取得一定的成果。

3. 申请出国攻读博士学位者，应具有较高外语水平，达到国家公派出国访学及学校的语言要求，能顺利完成学习任务。

第五条 具体条件

1. 报考专业须与本人现从事的专业或硕士专业学科相符合。

2. 报考专业及学科方向须符合学校学科、专业建设需要。

3. 申请当年年龄原则上不超过 40 周岁。

4. 在学校连续工作满 24 个月。

第三章 申请程序

第六条 教职工攻读博士学位须于报考前履行审批程序。

第七条 教职工应于报考前（至少报名前两周）向所在单位提交“报考博士研究生审批表”。所在二级单位进行资格初审，并经单位党政联席会议研究同意后，逐次报分管（联系）校领导、人事部、分管人事的校领导审批。专职辅导员报考须先由学生工作部或研究生院及分管校领导审批、科级以上干部报考须先由组织部及分管校领导审批，审批后再办理相关手续。

申请出国攻读博士学位，经人事部审批后，须由国际合作与

交流部审批。

第八条 未按上述程序申请、审批，获得博士学位的在职教职工，不能享受相关博士待遇，职称职务晋升等不按博士学位条件对待；该类教职工辞职后再应聘的，我校不接受其应聘申请。

第四章 攻读期间管理

第九条 教职工取得录取通知书后须与学校签订“攻读博士学位研究生协议书”。

第十条 教职工攻读博士学位培养期限按就读学校培养学制规定年限执行（以当年录取通知书为准）。攻读博士期间应严格遵守国家、学校或所在国家（地区）的法律、法规和风俗习惯，自觉维护国家和学校荣誉。读博期间须和所在单位保持经常性联系。

第十一条 因故需延长学习时间者，应至少提前2个月持培养学校延期证明向所在单位提出书面延期申请，经所在单位同意后报人事部办理延期手续。

第十二条 博士毕业当月须持博士毕业证、学位证返校报到，并将学籍档案等材料归档。逾期不归者，学校依据相关文件或协议书进行处理。

第十三条 教职工攻读博士学位期间，党组织关系按有关规定办理转接手续。

第十四条 未经学校批准，不得擅自改变就读学校、专业方

向和学习计划，更不得到校外兼职或从事与学业无关的活动。

第五章 攻读博士学位形式及待遇

第十五条 教职工定向攻读博士学位（包含在职攻读博士学位研究生）

（一）专任教师

1. 工资：读博期间，按国家人事政策享受基本工资和福利待遇。

2. 校内绩效：攻读期间返校工作

每学年完成 180 个课时量，年度考核合格者，一次性发放全年校内绩效；完成部分课时量者（指多于 90 个课时量，不足 180 个课时量），年度考核合格者，一次性发放全年一半的校内绩效；不达 90 个课时量，不享受校内绩效。

3. 攻读博士须在规定时间内（学制+1 年）内全职返岗工作，逾期未全职返岗者停发所有校内工资福利待遇。

4. 取得博士学位返校工作享受当年学校的人才引进安家补助的 50% 及全额科研启动费。未能取得博士学位者不享受学校相关待遇。

（二）教辅、行政人员

教辅、行政人员原则上以在职在岗的形式攻读，不得脱产。

第十六条 非定向攻读博士学位

1. 成功考取后须按有关规定办理离职手续、与学校解除劳动

关系。

2. 服务期未满人员需按每年 2 万的额度交纳未满服务期违约金。

3. 取得博士学位后，达到学校当年人才引进条件者按当年引进政策执行。

第十七条 出国攻读博士学位参照非定向攻读博士学位相关规定执行。

第六章 服务期规定及违约责任

第十八条 毕业返校工作后，在学校最低服务年限为 8 年。硕士服务期未满考取定向博士研究生的，服务期累加计算，服务期从毕业返校后开始计算。

第十九条 违约处理

博士来校服务期 8 年，服务期内提出调离或辞职者，须缴纳违约金，已全额领取安家补贴者须退回未服务期内的相应安家费。计算办法：违约金总额=未服务期限*5 万+全额安家费/8*未服务期限。

第七章 其 他

第二十条 本办法自发布之日起施行。《山西师范大学教职工攻读博士学位实施办法》（晋师校字〔2019〕58 号）同时废止。本办法如与学校其它规定不一致的，以此办法执行。

第二十一条 本办法由人事部负责解释。

山西师范大学教职工（专任教师）报考博士研究生审批表

申请人姓名		性 别		出生年月	
何时何校何专业毕业取得何学位					
来校时间		所在单位及任教学科			
何时参加过何种进修学习及学习期限					
申请报考何校（单位）何专业方向何学位（申请报考类别：非定向就业、定向就业）：					
所在院（部、所）处意见：					
单位领导签字：年 月 日					
教务部意见：					
单位领导签字：年 月 日					
组织部意见：					
单位领导签字：年 月 日					
人事部意见：					
单位领导签字：年 月 日					
校领导审批意见：					
分管（联系）本单位校领导签字：年 月 日					
分管教学学校领导签字：年 月 日					
分管人事学校领导签字：年 月 日					
说明：					
1.担任行政职务的教师报考须经组织部审批。					
2.审批结束后，将表交回人事部师资料备案。					

山西师范大学教职工（专职辅导员、组织员）报考博士研究生 审批表

申请人姓名		性 别		出生年月	
何时何校何专业毕业取得何学位					
来校时间		所在单位及任教学科			
何时参加过何种进修学习及学习期限					
申请报考何校（单位）何专业方向何学位（申请报考类别：非定向就业、定向就业）：					
所在院（部、所）处意见：					
单位领导签字：年 月 日					
学工部意见：					
单位领导签字：年 月 日					
组织部意见：					
单位领导签字：年 月 日					
人事部意见：					
单位领导签字：年 月 日					
分管校领导审批意见：					
分管（联系）本单位校领导签字：年 月 日					
分管人事校领导签字：年 月 日					
说明：					
1.专职辅导员报考须经学工部审批；组织员报考须经组织部审批。					
2.审批结束后，将表交回人事部师资料备案。					

山西师范大学教职工（行政、教辅）报考博士研究生审批表

申请人姓名		性 别		出生年月	
参加工作时间		来校时间		学 历	
所在单位及工作岗位					
何时何校何专业毕业取得何学位					
申请报考何校（单位）何专业方向何学位（申请报考类别：非定向就业、定向就业）：					
所在处（部、院、所）意见：		院党委或机关总支意见：			
单位领导签字： 年 月 日		单位领导签字： 年 月 日			
人事部意见：		组织部意见：			
单位领导签字： 年 月 日		单位领导签字： 年 月 日			
所在单位分管校领导审批意见：		分管人事工作的校领导审批意见：			
校领导签字： 年 月 日		校领导签字： 年 月 日			
说明： 1. 担任科级以上领导职务者报考须经组织部审批。 2. 审批结束后，将表交回人事部师资科备案。					

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

山西师范大学党委办公室

2023 年 3 月 10 日印发

山西师范大学文件

晋师校字〔2017〕19号

山西师范大学 关于印发《山西师范大学邀请短期外国 专家来访管理办法》的通知

各学院、各独立研究所、机关各部门、各教学辅助单位：

《山西师范大学邀请短期外国专家来访管理办法》已经学校会议研究通过，现予以印发，请认真遵照执行。

山西师范大学

2017年5月15日

山西师范大学

邀请短期外国专家来访管理办法

邀请短期外国专家来校讲学、访问，是我校开展国际交流与合作，提升国际化办学层次的重要途径之一。为进一步规范我校短期外国专家管理工作，促进学校在科学研究、学科建设和人才培养等方面的发展与提高，根据上级有关文件精神，结合我校实际，特制定本管理办法。

一、专家及签证

1. 短期外国专家是指应邀来校进行讲学、访问、科研合作不超过 90 天（含）的外国专家。

2. 根据国家外国专家局、外交部、公安部及人力资源和社会保障部《关于进一步完善外国专家短期来华相关办理程序的通知》（外专发〔2015〕176 号）文件精神，外国专家来华停留时间不超过 90 天（含）的，应持 F 签证。

二、指导思想和原则

1. 邀请短期外国专家应遵循“按需邀请、突出重点、注重实效”的总体原则，重点围绕学校学科发展、重点实验室建设和科研项目需要，能够切实提升科学研究水平，培育和加强优势学科，提高教育教学质量，促进学校国际化发展。

2. 各学院应根据本学院发展需要，制定年度邀请短期专家来

访计划，提出主要攻克难题、专家来校工作安排及预期取得的成效等。

三、邀请条件

1. 对华友好，能自觉遵守中国的法律法规和学校的规章制度，并尊重中国人民的风俗习惯。

2. 具有博士学位、副教授以上职称，在其专业领域享有较高声誉，具有丰富的教学、科研经验，其研究专长应与我校有关重点学科和重点科研项目研究方向相吻合。

3. 年龄原则上不超过 65 周岁，身体健康。

四、邀请程序

1. 外事处为邀请短期外国专家的职能管理部门，校内各单位或个人须在外事处审批后方可邀请外国专家来校访问交流。

2. 邀请短期外国专家来访遵循“谁邀请、谁接待、谁负责”的原则。

3. 各邀请单位应在外国专家来访前 2 个月、顺访专家来访前 2 周，填写《山西师范大学邀请短期外国专家来访申请表》，并附专家个人简历、护照扫描件、详细学术活动安排及接待方案等报外事处。

4. 外事处审核申报材料，并报校领导审批。

5. 来校讲学访问的专家，如需持 F 签证入境，外事处将负责办理相关手续。

6. 来校外国专家的教学、科研管理和工作安排由邀请单位负责。邀请单位在确定专家来校具体日期后，应制定详细的接待计划并报外事处。专家来校后，邀请单位应安排专人负责接待，并随时与外事处保持联系。

7. 来校专家的涉外管理由外事处负责。

五、费用承担

1. 邀请短期外国专家的费用包括国际旅费和在华费用，其中在华费用指专家补贴费/讲课费、住宿费、城市间交通费等。为鼓励各学院大力引进高水平短期外国专家，学校设立专项经费为所邀请专家提供部分资助，资助范围包括国际旅费和专家补贴费/讲课费两部分。

2. 根据专家来访时间的长短，具体资助标准为：

(1) 1 周以内：

专家讲课费 3000 元/次（上限 3 次）。

(2) 1 周以上，30 天以内：

往返国际旅费，专家补贴 1000 元/人/天。

(3) 30 天以上，90 天以内：

往返国际旅费，专家补贴 700 元/人/天。

3. 专家补贴费须由专家本人签收，国际旅费须为被邀请人居住地至学校最近机场的经济舱机票；其余专家在华费用，如住宿费、城市交通费及超出学校资助部分的讲课费、补贴费等由邀请

单位承担；专家离校后邀请单位须将邀请专家所产生的票据汇总，经外事处、计财处审核后，一次性报销。

4. 为鼓励各单位和个人积极申报国家及省外专局项目，获批准的专家项目在经费拨付到位前，由学校垫支外国专家来校期间的费用，所垫支款项应与申报资助时的款项一致，项目经费到位后从计财处核销。

5. 短期外国专家顺访校外其他单位，须由我校邀请单位事先与有关单位协商好城市间旅费和接待费用的承担办法，并书面报外事处备案。

6. 各单位要本着节约、规范、有效的原则，合理做好经费预算及使用工作，不得擅自扩大开支范围和提高开支标准，不得擅自改变经费的用途或挤占挪用。

六、总结评估

1. 短期外国专家离校2周内，邀请单位须进行书面总结。总结须包括外国专家具体行程、学术活动详细内容、邀请专家效益等，以电子版及纸质形式，并附相关影像资料报外事处存档。

2. 外事处将适时会同相关部门对年度内各专家来访效益及成果进行检查评估，对效果好的做法和经验以适当的方式予以宣传推广，对实施效果欠佳、虚报总结报告的邀请单位2年内将不予资助。

七、其它

1. 邀请港、澳、台短期专家来访，参照本办法执行。
2. 本管理办法自发布之日起施行，由外事处负责解释。

送：各位校领导

发：各学院、各独立研究所、机关各部门、各教学辅助单位

山西师范大学校长办公室

2017年5月15日印发

山西师范大学文件

晋师校字〔2018〕7号

山西师范大学 关于印发《山西师范大学博士毕业生 留校任教规定》的通知

校内各单位：

《山西师范大学博士毕业生留校任教规定》已经学校会议研究通过，现予以印发，请认真遵照执行。

山西师范大学

2018年4月16日

山西师范大学博士毕业生留校任教规定

第一条 为加强教师队伍建设，对于特别优秀、有较大发展潜力的博士毕业生，根据学校当年的人才引进计划可以控制性选留，须满足以下条件：

1. 热爱教育事业，有良好的道德品行；

2. 具有良好的综合素质，身体健康，勤奋好学，适合从事教学科研工作并具有较大的发展潜力；

3. 博士学位论文的选题须为本学科前沿课题，具有创新性；

4. 博士在读期间以山西师范大学为署名单位且以第一作者身份在本研究领域发表过高水平的学术论文，或以山西师范大学为署名单位申请到国家基金 1 项。

学术论文具体要求如下：

(1) 自然科学类：在 SCI 一区发表论文 1 篇/二区发表论文 2 篇以上。

(2) 人文社会科学类：2017 年之前入校的博士须在我校《权威学术刊物级别认定目录》所规定的 IA 级刊物上发表论文 1 篇，或 IB 级刊物上发表论文 1 篇并 IC 级刊物上发表论文 1 篇，或 IC 级刊物上发表论文 3 篇；2017 年之后（含 2017 年）入校的博士须在我校《权威学术刊物级别认定目录》所规定的 IA 级刊

物上发表论文 1 篇，或 IB 级刊物上发表论文 2 篇，或 IB 级刊物上发表论文 1 篇并 IC 级刊物上发表论文 2 篇。

第二条 选留工作由人事处按照教师选聘程序和要求组织实施。

第三条 受聘博士的安家费、科研启动费等待遇按同期、同类引进人才待遇执行。

第四条 本规定自发布之日起施行，由人事处负责解释，原规定自然废止。

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

送：各位校领导
发：校内各单位

山西师范大学校长办公室

2018 年 4 月 16 日印发

山西师范大学文件

晋师校字〔2017〕49号

山西师范大学 关于印发《山西师范大学特聘教授 聘任及管理办法》的通知

各学院、各独立研究所、机关各部门、各教学辅助单位：

《山西师范大学特聘教授聘任及管理办法》已经学校会议研究通过，现予以印发，请认真遵照执行。

山西师范大学

2017年7月31日

山西师范大学

特聘教授聘任及管理办法

为适应建设高水平师范大学需要，进一步创新引进人才机制，积极拓宽引进人才渠道，吸引更多国内外高水平专家、学者参与我校教学科研建设，本着“不求所有，但求所用；建设团队，提高水平”的原则，力求达到“柔而不柔”的结果，结合我校《山西师范大学高层次人才引进实施方案(试行)》(晋师党字〔2017〕16号)文件精神，制定本办法。

一、指导思想和原则

特聘教授引进应围绕学科攀升计划，以进一步优化人才资源配置为宗旨，大力引进学校重点学科、重点学科方向、新兴学科以及紧缺学科的海内外优秀人才。实行择优聘任、明确聘期、合同管理的方式，招聘在国内外有较大学术影响或研究领域符合我校学科发展战略要求的著名专家、学者。

二、特聘教授选聘基本条件

1. 遵守中华人民共和国法律、法规，热爱教育事业，坚持学术诚信，治学严谨，身心健康。

2. 达到《山西师范大学高层次人才引进实施方案(试行)》第二层次以上标准及相当层次的学科带头人或有较大影响力的专

家、学者。有较大影响力的专家须符合以下条件之一：（1）国家社科基金会评委、国家自然科学基金会评委；（2）主持国家级重点项目两项或重大招标项目一项；（3）在本学科顶级期刊发表论文多篇以上并获得理科类省级自然科学一等奖及以上，社科类须获得省级社科一等奖及以上。

3. 海外应聘者一般应具有高水平大学副教授及以上职位或研究机构相应职位的经历。

4. 科研成果必须与所申报的专业学科点相吻合。

5. 在音乐、美术、传媒、体育领域有较大影响的专家、学者。

6. 原则上申报者不超过 65 周岁，院士可适当延长。

三、申报程序

1. 学院推荐人选，并提供拟聘任人员的个人简历、业绩成果介绍及其在我校的工作计划，报人事处初审。如聘任国（境）外专家，须将推荐人选材料同时报外事处。

2. 人事处组织同行专家对被推荐人选提出评价意见，并根据专家意见进行初选；国（境）外专家的聘请工作，由人事处会同外事处进行初选。

3. 人事处将初选意见报学校确定聘任。

4. 学校与受聘者签订聘任协议，规定聘期及聘任双方的权利、义务、科研成果归属及违约责任等，并颁发聘书。

四、特聘教授的岗位职责

(一) 面向国家重大战略需求、山西地方产业和经济发展、国际学术前沿,在本学科领域针对重大理论与实践问题开展具有原创性的研究,重大理论与实践问题研究和关键科学领域攻关,取得重大标志性成果。

(二) 工作职责

1. 培养 3-5 名中青年骨干教师,组建高水平科研团队,达到学校 B 类团队以上水平。

2. 学校支持特聘教授及其团队成员申报各级各类科研项目,聘期内须带领团队成员成功申报 1 项以上(含 1 项)国家级项目。

3. 团队成员每年以第一作者或通讯作者署名在《山西师范大学权威刊物级别认定目录(2016 版)》认定的 IA 级以上专业期刊发表本专业高水平学术论文 2 篇;体育、外语、音乐、美术等学科 IB 级以上专业期刊发表本专业高水平学术论文 2 篇。

4. 力争文科以第一完成人获得省部级科研成果奖一等奖奖励 1 项,理科以第一完成人获得省部级科研成果奖二等奖奖励 1 项。

5. 营造良好的学术氛围,积极组织学术活动。聘期内每年开设学科前沿领域讲座 2 次以上;并每年邀请国内外知名学者来校做 2 次以上全校性学术讲座。

6. 指导我校重点学科、重点实验室、新建专业、博士学位点和博士后科研流动站（工作站）建设。

7. 特聘教授来校工作期间要保证有一定的专用时间与团队成员进行面对面地交流与指导。

8. 其他职责要求，由引进单位和特聘教授依照合作方式和工作需要具体制定。

（三）工作时间

聘期三年，每年在校累计工作时间原则上不少于两个月，受聘者可以根据自身工作情况安排来校工作时间，可采取分阶段来校工作模式。

五、聘后管理与考核

特聘教授的管理坚持“事先约定、协议管理”的原则，即以协议形式约定双方合作领域、工作内容以及相关待遇等。

特聘教授的聘请等具体事务由学院（所）负责。受聘者在聘期间应遵守国家、山西省和学校的有关法律法规和管理制度，并按聘用合同和有关要求接受相应的考核和评估（重点考核实际工作绩效、研发水平、团队建设和完成岗位职责情况）。受聘者须接受年度检查和期满考核。考核等级分为合格与不合格。

年度考核即每年年底的常规性考核，由各学院对特聘教授和团队考核材料进行初评，形成初步意见上报人事处。考核合格者

下年度岗位津贴全额发放；考核不合格者缓发下年度岗位津贴，待完成任务后再发放剩余部分岗位津贴。

期满考核是对整个聘期内的综合评价。特聘教授和团队提交自评报告和有关证明材料，人事处会同科技处、社科处评审后，组织学校专家组进行答辩审议，最终评定考核等级。

六、相关待遇

特聘教授薪酬试行一事一议原则，每半年支付一次，根据绩效考核结果统一结算。特聘教授在校工作期间伙食、通讯、医疗、交通等费用一律自理。

设岗单位应为特聘教授开展工作提供必要的支持条件。学校积极争取国家和省高层次人才引进和培养计划等有利政策和资源，为特聘教授提供良好的工作和生活条件。

七、附则

1. 特聘教授有违反学术道德规范或在申报中有弄虚作假等不良行为，以及因个人原因中途离岗不能履行岗位职责者，即予解聘，所造成的后果由本人负责，并须按协议承担相应赔偿责任。

2. 特聘教授考核不合格被解聘或因自身原因违约者，退回学校所享受年薪中除国家有关规定的工资、保险、福利待遇外的收入。

3. 本办法由人事处负责解释。

4. 本办法自发布之日起施行。

山西师范大学

2017 年 7 月 31 日

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

送：各位校领导

发：各学院、各独立研究所、机关各部门、各教学辅助单位

山西师范大学校长办公室

2017 年 7 月 31 日印发

中共山西师范大学委员会文件

晋师党字〔2023〕17号

中共山西师范大学委员会 山西师范大学 关于印发《山西师范大学高级专家延长退休 年龄实施办法》的通知

各学院、各独立研究院（所）、机关各部门、各教学辅助单位：

《山西师范大学高级专家延长退休年龄实施办法》已经2023年2月15日校长办公会议、3月3日校党委常委会会议研究通过，现予以印发，请认真遵照执行。

中共山西师范大学委员会

山西师范大学

2023年3月10日

山西师范大学

高级专家延长退休年龄实施办法

为了深入实施人才强校战略，更好的发挥高级专家在学校发展、学科建设、科学研究及教书育人等方面的作用，根据中共山西省委组织部 山西省人力资源和社会保障厅《关于山西省高级专家延长退休年龄有关问题的通知》（晋组通字〔2017〕31号）文件精神，结合《山西师范大学2022年高层次人才引进实施方案》（晋师党字〔2022〕36号）和我校学科专业发展的实际情况，制定本办法。

第一条 本办法所称的高级专家，是指在教学、科研一线工作，具有正高级专业技术职称的在编在岗教职工。

第二条 高级专家延长退休年龄（以下称延退）是指少数年届60周岁的高级专家，确因工作需要，符合延退条件者，可以适当延长退休年龄。

第三条 高级专家延退条件

学科建设需要，本人身体健康能够全身心投入教学、科研工作；师德高尚，学术造诣较高，能够认真履行岗位职责；近三年年度考核合格及以上；且需符合以下条件之一。

1. 我校第一、二、三层次人才入选者；
2. 达到规定退休年龄前聘为二级教授者；

3. 达到规定退休年龄前聘为三级教授，且主持在研省级以上科研项目、指导在读博士研究生的博士生导师；

4. 在相关领域有重大贡献或取得重大成果者。

第四条 高级专家延退期限

1. 高级专家延退一般为一个聘期（3 年）。

2. 首聘期内新立项主持国家级科研项目者，可申请第二个延长退休聘期。

3. 高级专家在近 5 年内获得下列成果之一，可申请第二个延长退休聘期。

(1) 主持国家自然科学基金重点项目，国家社会科学基金重点项目；

(2) 获得国家科学技术奖二等奖以上（不限排名）；

(3) 教育部高等学校科学研究优秀成果奖（特等奖、一等奖不限排名，二等奖排名前 3，三等奖排名前 2）；

(4) 国家教学成果奖（一等奖以上不限排名、二等奖排名前 3）；

(5) 山西省科学技术奖（一等奖排名前 3、二等奖排名第 1）；

(6) 山西省社会科学研究优秀成果奖（一等奖排名前 2）；

(7) 山西省教学成果奖（特等奖排名前 2）；

(8) 研究成果产生较大影响，经济、社会效应显著。

4. 符合我校第一层次人才入选条件者，延退工作和程序按照

国务院办公厅发〔2015〕4号文件执行；符合我校第二层次人才入选条件者，可延长退休至70周岁；符合我校第三层次人才入选条件者，可延长退休至66周岁。

第五条 审批程序

符合延长退休条件的高级专家，经本人申请、所在学院党政联席会议同意推荐并经学校批准后，距法定退休时间半年前，按以下权限审批：

1. 省管干部中的高级专家延退，按照干部管理权限，延退手续由学校党委组织部审核同意后报省委组织部审批。

2. 非省管干部中的高级专家延退，延退手续由学校人事部审核同意后报省教育厅审批，报省人社厅备案。

第六条 延退人员管理

1. 高级专家延退期间，列入本单位事业编制，不占用单位高级专业技术岗位职数，按特设岗位进行聘用管理。

2. 高级专家延退期间主要从事学科教学、科学研究、研究生培养等工作。

3. 教师在延退期间按照我校岗位考核办法的相关规定进行考核，享受在职人员同等待遇，履行在职人员的职责。

4. 高级专家延退期间考核不合格、不能履行岗位职责、不能完成工作任务的，学校将终止聘用并办理退休手续。

高级专家因身体等原因不能坚持正常工作的，本人提出书面

申请，可提前终止聘用并办理退休手续。

第七条 附则

本办法自公布之日起执行。《山西师范大学高级专家延长退休年龄实施办法》（晋师校字〔2017〕71号）同时废止。

本办法由组织部、人事部负责解释。

附件：山西师范大学高级专家延长退休年龄审批表

附件

山西师范大学高级专家延长退休年龄审批表

姓 名			性 别		出生年月	
现专业技术职务 岗位级别				聘任时间		
近三年考核结果				健康状况		
人才类别				人才工作部 审核	负责人(章) 年 月 日	
指导在 读博士 情况	姓名	学制	专业	起止时间	研究生院审核	
					负责人(章) 年 月 日	
科研 教学 成果	项目名称	项目类别	经费 (万元)	起止时间	科技部/社科部/ 教务部审核	
					负责人(章):	
	获奖成果	获奖类别	排名	获奖时间		
					年 月 日	
本人 申请	本人身体健康状况良好,能胜任延退期间的工作,若延退期间无法继续 完成工作,则按规定办理退休手续。本人申请退休时间延长至 年 月。 申请人签字: 年 月 日					
所在 单位 意见	延退条件: 符合学校延退管理文件第____条第____款相关规定,经 年 月 日学 院党政联席会议审议通过,同意该同志退休时间延长至 年 月。 负责人签字: (章) 年 月 日					
组织部 人事部 意见	负责人签字: (章) 年 月 日					
学校 意见	校领导(签字): 年 月 日					

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

山西师范大学党委办公室

2023 年 3 月 10 日印发

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

山西师范大学文件

晋师人字〔2022〕13号

山西师范大学 关于印发《山西师范大学退休教师校内返聘 实施办法（修订）》的通知

校内各单位：

《山西师范大学退休教师校内返聘实施办法（修订）》已经学校会议研究通过，现予以印发，请认真遵照执行。

山西师范大学

2022年4月24日

山西师范大学退休教师校内返聘实施办法 (修 订)

为充分发挥退休教师在教学、科研和学科建设等方面的作用，建立健全退休教师返聘管理监督机制，学校对《山西师范大学退休教师校内返聘实施办法的通知》（晋师人字〔2018〕12号）进行修订，制定本办法。

一、返聘原则

1. 人员紧缺，岗位缺编。
2. 本人自愿，双向选择。
3. 合同管理，严格考核。

二、返聘对象及条件

对于教学单位教学科研任务重、教师紧缺，确需返聘的我校正式退休教师，须同时符合下列条件：

1. 三级教授或仍有在研国家级项目（国家自然科学基金项目/国家社科基金项目/教育部人文社科项目）的四级教授。

2. 师德高尚、教学水平高、科研能力强，在本学科享有较高知名度，受到师生好评。

3. 身心健康，能坚持正常工作，自愿返聘。

三、返聘程序

1. 符合返聘条件的人员填写《山西师范大学返聘教师登记

表》。

2. 用人单位对申请返聘人员进行资格审核。

3. 申请返聘人员体检（申请人当年在校医院的教职工年度体检结果可以使用）。

4. 人事处汇总全校申请返聘教师情况，经学校研究通过后，予以返聘。

5. 人事处与返聘教师签订聘用协议，明确返聘教师教学任务、工作职责、待遇标准、聘期及违约责任等主要内容。建立返聘教师档案。

四、聘期

返聘教师聘用实行一年一聘，一般不超三年。

五、返聘教师年度工作任务

1. 每年至少主讲1门全日制本科生课程，且须完成180个教学工作量，并完成学院安排的其他教学任务。

2. 文科：每年以责任作者在CSSCI期刊发表学术论文1篇/出版专著1部/获省级哲学社会科学研究优秀成果奖二等奖以上（第一完成人）/主持省部级项目1项，并完成学院安排的其他科研任务。

理科：每年以第一作者或通讯作者发表SCI二区以上学术论文1篇/SCI三区学术论文2篇/本学科公认的一流学术期刊发表论文1篇/获省级自然科学奖二等奖以上（第一完成人）/主持省部

级项目1项，并完成学院安排的其他科研任务。

刊物级别以考核当年中国科学院期刊分区表分区及CSSCI期刊收录目录为准。

六、考核与绩效发放

1. 根据完成任务情况，年度考核结果分为合格、基本合格、不合格。

完成上述任务1和任务2者为合格；完成两项任务之一者为基本合格；两项任务均未完成者为不合格。

2. 绩效发放办法

返聘教师绩效按其退休前校内绩效标准核定年度绩效总额，分两部分发放，核定绩效的50%按月平均发放，其余50%根据考核结果发放。

年度考核合格者发放核定绩效剩余50%部分；超课时津贴由各教学单位从教学业绩经费中支付，具体标准按照各学院制定的分配方案执行。

年度考核基本合格者减半发放核定绩效剩余50%部分；超课时津贴由各教学单位从教学业绩经费中支付，具体标准按照各学院制定的分配方案执行。

年度考核不合格者不予发放核定绩效剩余50%部分。

七、聘期管理

1. 返聘教师由各用人单位进行日常管理、考核。

2. 用人单位于每年年底完成对返聘人员的考核，并把考核结果报人事处备案。

3. 年度考核结果作为下一年度聘用的依据。

年度考核合格者，可继续续聘用。

年度考核基本合格者，可再续聘一年；连续两次考核基本合格者，下一年不得续聘。

考核不合格者，下一年不再续聘。

4. 返聘教师若在聘期内出现重大差错或过失，不履行或没有完全履行聘用协议，用人单位可予以解聘，并报人事处备案。

八、附则

1. 博士生导师返聘依据《山西师范大学研究生指导教师管理办法》（晋师校字〔2022〕16号）之有关规定执行。

2. 本办法从公布之日起执行，由人事处负责解释。

3. 《山西师范大学退休教师校内返聘实施办法的通知》（晋师人字〔2018〕12号）同时废止。

附件：1. 山西师范大学返聘教师申请表

2. 山西师范大学返聘教师考核登记表

附件1

山西师范大学返聘教师申请表

姓名		性别		出生年月	
职称及岗位级别		退休时间		健康状况	
返聘人员岗位类别		从事专业及研究方向		返聘单位	
返聘期限(时间)	年 月 日——年 月 日				

符合返聘的条件及主要教学科研业绩：

申请人签名： 年 月 日

返聘人员拟承担的教学科研工作任务（此栏由相关院所填写）：	
学院（所）负责人签名： （公章） 年 月 日	
教务处意见： 负责人签名： （公章） 年 月 日	研究生院意见： 负责人签名： （公章） 年 月 日
人事处意见	负责人签名： （公章） 年 月 日
分管人事 校领导意见	领导签名： 年 月 日
学校意见	领导签名： 年 月 日

附件2

山西师范大学返聘教师考核登记表

姓名		性别		出生年月	
职称及岗位级别		退休时间		健康状况	
返聘人员岗位类别		从事专业及研究方向		返聘单位	
返聘期限	年 月 日——年 月 日				
考核条件	教学任务完成情况 (180 工作量)	本科生课程名称		工作量	实际完成工作量
		研究生课程名称		工作量	
		指导毕业生论文工作量		工作量	
		完成情况	☐ 完成 ☐ 未完成		
	科研任务完成情况	文科任务标准	☐ 以责任作者在 CSSCI 期刊发表学术论文 1 篇，并完成学院安排的其他科研任务		
			☐ 出版专著 1 部，并完成学院安排的其他科研任务		
			☐ 获省级哲学社会科学研究优秀成果奖二等奖以上（第一完成人），并完成学院安排的其他科研任务		
			☐ 主持省部级项目 1 项，并完成学院安排的其他科研任务		
		理科任务标准	☐ 以第一作者或通讯作者发表 SCI 二区以上学术论文 1 篇，并完成学院安排的其他科研任务		
			☐ 以第一作者或通讯作者发表 SCI 三区学术论文 2 篇，并完成学院安排的其他科研任务		
☐ 以第一作者或通讯作者发表本学科公认的一流学术期刊发表论文 1 篇，并完成学院安排的其他科研任务					
完成情况		☐ 完成 ☐ 未完成			
总体完成情况	☐ 完成教学、科研任务		☐ 完成科研任务、未完成教学任务		
	☐ 完成教学任务、未完成科研任务		☐ 教学、科研任务均未完成		
学院考核意见	☐ 合格 ☐ 基本合格 ☐ 不合格	是否续聘	☐ 是，续聘一年 ☐ 否，不再聘用 学院负责人签字（学院公章）： 日期： 年 月 日		
人事处审核意见：		分管人事校领导意见：		学校意见：	
负责人签字（公章）： 日期： 年 月 日		签字： 日期： 年 月 日		签字： 日期： 年 月 日	

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

山西师范大学校长办公室

2022 年 4 月 24 日印发

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

山西师范大学文件

晋师人字〔2022〕15号

山西师范大学 关于印发《山西师范大学退休返聘临时工管理 办法》的通知

校内各单位：

《山西师范大学退休返聘临时工管理办法》已经学校会议研究通过，现予以印发，请认真遵照执行。

山西师范大学

2022年4月24日

山西师范大学退休返聘临时工管理办法

为进一步规范我校退休返聘临时工的管理，制定办法如下：

一、退休返聘临时工聘用必须满足以下条件

1. 从我校教辅、管理、工勤等岗位退休的人员；
2. 原岗位暂时空缺，用人单位急需；
3. 本人身体健康，有继续从事工作的意愿。

二、聘用程序

1. 用人单位填写《山西师范大学退休返聘人员临时用工表》，人事处审核；
2. 聘用实行一年一聘，一般不超三年；如单位需要，可适当延期。

三、待遇

退休返聘临时工工资为 1900 元/月，寒暑假按实际上班天数计算；请假按实际天数扣除。

四、考核、续聘、解聘

1. 聘用人员由用人单位管理，用人单位每年要对聘用人员的思想品德、工作能力、出勤情况、工作业绩等进行综合考核，作为下一聘期的依据；
2. 考核不合格者不再续聘；

3. 岗位补充到岗者不再续聘；

4. 身体状况不能适应工作要求者不再续聘；

5. 出现有违师德师风、校风校纪情况者不再续聘；

6. 不服从用人单位管理或出现其他不宜再继续聘用情况者不再续聘。

本办法解释权归人事处。

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

山西师范大学校长办公室

2022 年 4 月 24 日印发

山西师范大学文件

晋师校字〔2010〕12号

山西师范大学 关于印发《国（境）外短期、顺访专家 聘请及费用管理规定》的通知

各学院、各独立研究所、机关各部门、各教学辅助单位：

《山西师范大学国（境）外短期、顺访专家聘请及费用管理规定》已经学校领导研究通过，现印发给你们，请认真遵照执行。

特此通知

附：《山西师范大学国（境）外短期、顺访专家聘请及费用管理规定》

山西师范大学

二〇一〇年五月三十一日

山西师范大学国（境）外短期、顺访专家 聘请及费用管理规定

为了进一步促进我校国际交流与合作，推动我校学科建设和学术发展，逐步规范邀请短期、顺访专家工作的开展，保证来访效益，根据我校实际情况，现制定以下规定：

一、适用范围

任何邀请国（境）外短期、顺访、参加校际交流、参加国际会议等的国（境）外专家学者的单位和个人。短期专家是指工作不足一学期、主要从事讲学和科研合作的国（境）外学者、专家；顺访专家是指校外单位主请，应邀顺道来访进行学术交流的国（境）外学者、专家。

二、邀请原则

各学院应根据本学院的学科特点和学科建设的实际情况，本着“按需聘请，保证质量，注重效益”的原则，有针对性地邀请国（境）外专家进行讲学、科研合作，聘请的国（境）外专家应具有博士学位、副教授以上职称，具有本领域较高学术水平和丰富经验，并且与本单位科研项目研究方向相一致，以保证聘用效益。

三、管理办法

（一）各单位或个人确定拟邀请来我校讲学或从事科研合作的国（境）外专家后，短期专家应提前两个月，顺访专家提前两

周将来访日程安排以及学术活动方案提交至外事处，并填写《山西师范大学聘请外籍专业人员审批表》，由外事处进行初步审核，并报请校领导审批后，进行统筹安排。专家入境后，我处将根据各聘请单位提供的详细日程，办理相关手续，并与相关单位共同做好专家的管理工作。同时，为更好地掌握专家讲学的情况，各单位要认真做好文字记录和视频记录，专家讲学结束后，聘请单位应提供电子文档以及各种形式的成果效益报告，以便学校存档。

（二）短期/顺访专家费用说明

1. 短期专家在我校讲学或工作期间，学校将承担国际旅费（经济舱）、国内旅费以及食宿费。

2. 顺访专家在我校进行学术交流期间，学校将承担国内旅费及食宿费。

（三）使用学校外事经费接待的国（境）外人员，学校不承担其赴外地旅游费用。主接待单位如安排赴外地旅游，应本着节约的原则合理安排，并报请相关领导审批同意。

（四）任何单位或个人未经学校批准不得私自以学校名义邀请国（境）外人员来校活动。若私自邀请来校访问，一切接待费用由个人承担，并承担一切由此而可能引起的涉外责任。

（五）任何外事接待费用的报销，必须经外事处审核后方可到计财处报销。

(六) 本规定自发布之日起执行。《山西师范大学外事管理规定》(晋师外字[2008]22号)中关于短期、顺访专家聘请及费用管理等有关内容同时废止。

主题词：印发 聘请专家 管理规定 通知

送：各位校领导

山西师范大学校长办公室 二〇一〇年五月三十一日印发

共印 15 份

山西师范大学文件

晋师校字〔2019〕76号

山西师范大学 关于印发《山西师范大学专业技术人员 离岗创业实施办法(试行)》的通知

校内各单位：

《山西师范大学专业技术人员离岗创业实施办法（试行）》已经2019年7月2日校长办公会议研究通过，现予以印发，请认真遵照执行。

山西师范大学

2019年9月2日

山西师范大学

专业技术人员离岗创业实施办法(试行)

为加快实施创新驱动发展战略,助力我省经济社会协调可持续发展,推动我校科技成果转移转化,学校鼓励专业技术人员带着科研项目和成果离岗创办科技型企业或到企业开展创新工作(简称离岗创业)。根据《山西省人力资源和社会保障厅关于转发人力资源社会保障部〈关于支持和鼓励事业单位专业技术人员创新创业的指导意见〉的通知》(晋人社厅函〔2017〕551号)和《中共山西省委组织部 山西省人力资源和社会保障厅关于鼓励支持高等院校、科研院所专业技术人员离岗创业有关问题的通知》(晋人社厅函〔2016〕505号)文件精神,结合我校实际,制定本实施办法。

一、条件要求

1. 我校在编在岗教职工,原则上具有副高及以上职称。
2. 离岗创业人员须带着个人的科研项目和成果创办科技型企业或到企业开展创新工作。
3. 兼有科级及以上领导职务的专业技术人员须辞去领导职务后方可离岗创业。
4. 入选各类国家、省、地方高层次人才资助的人员在资助期

内不得离岗创业。

5. 在研科研项目不可间断的，或离岗对学校工作产生重要影响的，或从事国家秘密、国防安全科研项目攻关等人员，不得离岗创业。

6. 正在接受审查、调查，尚未作出结论的人员，不得离岗创业。

7. 学校所属企业（包括独资企业或控股企业）的专业技术人员，不得离岗创业。

二、期限及待遇

1. 符合条件的专业技术人员允许离岗创业一次，期限最长不超过三年。期满后，可根据本人意愿办理返校工作手续或辞职手续。

2. 离岗创业期间，保留各项人事关系，其人事档案、职称晋升、档案工资晋升视同在岗人员管理，校内关系转入人才交流中心，返校后以待聘人员身份管理，重新聘任上岗。

3. 离岗创业期间停发其工资和校内绩效。

4. 离岗创业期间，继续参加学校的各项社会保险，由学校为其缴纳五险二金。缴纳基数按国家和省相关规定执行。创办企业应当依法为离岗创业人员缴纳工伤保险费用，离岗创业人员发生工伤的，依法享受工伤保险待遇。离岗创业期间非因公死亡的，

执行学校抚恤金和丧葬费规定。

5. 离岗创业人员创业期间参加学校年度的考核。年度考核意见由其所创办的企业出具。离岗创业期间取得的业绩、成果等可以作为其职称评审的重要依据；创业业绩突出，年度考核被确定为优秀档次的，不占学校的考核优秀比例。

6. 离岗创业期间，离岗创业人员若创业失败或者终止创业，可以提前返回学校工作。对原任领导职务的离岗创业人员返回学校工作的，学校根据职数空缺情况和相关规定确定是否继续聘任其担任领导职务。鼓励支持创业成功的人员，在离岗期间辞职，与学校终止人事关系的一次性待遇由学校依法依规按在岗人员待遇处理。

三、办理程序

（一）离岗

1. 个人申请。由本人向所在二级单位提交离岗创业书面申请和离岗创业项目书（包括项目名称、项目内容等），明确创业意向和方式，并填写《山西师范大学专业技术人员离岗创业审批表》。

2. 单位审核。学校有关部门按照国家、省和学校有关政策规定对申请人提交的材料进行审核；申请人所在二级单位签署初审意见；组织部对担任领导职务的申请人辞去领导职务的办理情况

签署意见；科技处或社科处就申请人承担科研情况、涉密情况、离岗创业对在研项目的影响程度、创业项目所应用的科技成果的归属等方面签署意见；研究生院就申请人离岗创业是否影响所指导的博士、硕士研究生完成学业情况签署意见；人事处对申请人申请材料进行全面审核后，综合各部门意见，签署审核意见，并将所有资料报分管校领导审批，提交校长办公会批准。

3. 学校公示。学校根据工作需要，将申请离岗创业人员的情况在学校内部进行公示。

4. 签订协议。申请人与学校签订《山西师范大学专业技术人员离岗创业协议书》。若创业项目中应用的科技成果所有权人为山西师范大学，申请人须与科技处或社科处就收益分配等事项进行协商约定。

5. 备案。申请人填写《山西省专业技术人员离岗创业备案表》，由学校于10个工作日内报省教育厅备案。

6. 申请人人事关系转入人才交流中心。

（二）返校

1. 由离岗创业人员本人提前一个月，向学校提交返校工作申请书，并按国家和省禁止事业单位人员违规经商办企业的相关规定，做好创办企业的法人变更、股权移交等手续，并提交与所创办企业脱离关系的证明材料和创业工作总结。

2. 学校对其离岗创业期间的情况进行审核。

3. 申请人按期返校，到人才交流中心报到，按待聘人员身份管理，从报到的次月起按待聘期间的工资待遇发放薪酬。

（三）辞职

离岗创业期满，如本人选择辞职继续创业，期满前一个月向学校人事处提交辞职书，按学校人事管理有关规定办理离校手续。

四、离岗创业人员管理与违规处理

1. 离岗创业人员由学校和所在创业单位共同管理，以所在创业单位管理为主。离岗创业人员经批准离岗后，应在三个月内将所创办企业的工商登记证明，交回学校人事处备案。

2. 离岗创业人员为中共党员的，应在离岗后一个月内将党员组织关系转移到所创办企业党组织，或企业所在地或居住地党组织。回校工作后应及时将党员组织关系转回。

3. 离岗创业期间，离岗创业人员应定期向学校主动汇报有关情况，并保持经常性联系。每半年向学校汇报一次思想、创业情况；每年为相关学院师生作一次行业发展情况报告或创业工作报告；每年12月份提交本年度书面工作总结。

4. 离岗创业期间，离岗创业人员要严格遵守法律法规、离岗创业协议书约定和所在创业单位规章制度，合法经营，安全责任

自负。离岗创业人员不得以学校职工身份或利用原职务从事任何活动，不得以学校名义在外从事生产经营服务等活动，不得侵犯学校的技术经济权益，不得泄露学校的核心机密。若因创业活动中的违法违纪行为或其它原因带来民事、刑事和经济责任及后果，均由本人承担，与学校无关。对学校工作造成影响和损害的，学校依法依规追究其经济 and 法律责任。

5. 离岗创业人员经批准同意离岗创业但实际离岗后又未进行创业或弄虚作假的，经认定为借机“吃空饷”，除不享受离岗创业的有关政策待遇外，学校视情况轻重予以严肃处理，直至辞退本人。

6. 离岗创业期满后，离岗创业人员既未办理辞职手续，又未办理返校工作手续的，从期满之日起按旷工处理。

7. 未经批准或手续未办理齐全而擅自离岗的人员，按旷工处理。

8. 基层单位对违规离岗现象隐瞒不报的，学校将按有关规定对所在单位负责人给予党纪政纪处分。

五、其它事项

本实施办法由人事处负责解释，未尽事宜，按相关规定执行。若遇国家和省相关政策调整，以上级文件为准。

- 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红
- 附件：1. 山西师范大学专业技术人员离岗创业审批表
2. 山西师范大学专业技术人员离岗创业协议书
3. 山西省专业技术人员离岗创业备案表

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

山西师范大学

2019 年 9 月 2 日

附件 1:

山西师范大学专业技术人员离岗创业审批表

姓 名		性 别		出生年月	
参加工作 时间		工作年限		身份证号	
学历及毕业 院校、专业					
所在单位 及职称职务					
联系电话		E-Mail			
家庭住址 及联系方式					
个人 科研情况					
个人申请	本人自愿申请离岗创业，有关事项按《山西师范大学专业技术人员离岗创业实施办法》执行。本人去向及创业项目、离岗年限如下： 申请人（签字） 年 月 日				

所在单位 审核意见	负责人签字（公章） 年 月 日
组织部 审核意见	申请人辞去所任领导职务批准情况 部长签字（公章） 年 月 日
科技处/ 社科处 审核意见	申请人在研项目情况、涉密情况、离岗对科研的影响程度、创业项目中科研成果的所有权归属等 处长签字（公章） 年 月 日
研究生院 审核意见	申请人指导博士、硕士研究生情况 院长签字（公章） 年 月 日
人事处 审核意见	处长签字（公章） 年 月 日
学 校 意 见	校领导签字（公章） 年 月 日

说明：一式三份，所在单位、人事处、本人档案各存一份

附件 2:

山西师范大学专业技术人员离岗创业协议书

编号: _____

订立协议双方:

甲方: 山西师范大学

乙方: _____ 身份证号: _____ 联系电话: _____

创业项目: _____

创业意向和方式:

根据《山西省人力资源和社会保障厅关于转发人力资源社会保障部〈关于支持和鼓励事业单位专业技术人员创新创业的指导意见〉的通知》(晋人社厅函〔2017〕551号)、《中共山西省委组织部 山西省人力资源和社会保障厅关于鼓励支持高等院校、科研院所专业技术人员离岗创业有关问题的通知》(晋人社厅函〔2016〕505号)和《山西师范大学专业技术人员离岗创业实施办法》,经乙方本人申请,甲方研究决定,同意乙方离岗创业。在平等、自愿的基础上,甲乙双方协商一致,签订如下协议。

一、离岗创业期限

自 _____ 年 _____ 月 _____ 日至 _____ 年 _____ 月 _____ 日,期限为 _____ 年 _____ 个月。

二、双方的权利和义务

(一) 身份、待遇与社会保险

1. 甲方保留乙方的人事关系。离岗创业期间，乙方的人事档案、职称晋升、档案工资晋升视同在岗人员管理，校内关系转入人才交流中心，返校后以待聘人员身份管理，重新聘任上岗。

2. 从签订《山西师范大学专业技术人员离岗创业协议》的次月起，甲方停发乙方工资及校内绩效。

3. 乙方参加学校的各项社会保险，由学校为其缴纳五险二金。缴纳基数按国家和省相关规定执行。创办企业应当依法为离岗创业人员缴纳工伤保险费用，离岗创业人员发生工伤的，依法享受工伤保险待遇。离岗创业期间非因公死亡的，执行学校抚恤金和丧葬费规定。

（二）管理、考核与违约处理

1. 乙方由甲方和所在创业单位共同管理，以所在创业单位管理为主。乙方经批准离岗后，应在三个月内将所创办企业的工商登记证明，交回甲方备案。

2. 乙方为中共党员的，应在离岗后一个月内将党员组织关系转移到所创办企业党组织，或企业所在地或居住地党组织。回校工作后应及时将党员组织关系转回。

3. 乙方应定期向甲方主动汇报有关情况，保持经常性联系。每半年向学校汇报一次思想、创业情况；每年为相关学院师生作一次行业发展情况报告或创业工作报告；每年12月份提交本年度书面工作总结。

4. 乙方要严格遵守法律法规和所在创业单位规章制度，合法经营，安全责任自负。

乙方不得以甲方职工身份或利用原职务从事任何活动，不得以甲方名义在外从事生产经营服务等活动，不得侵犯甲方的技术经济权益，不得泄露甲方的核心机密。若因创

业活动中的违法违纪行为或其它原因带来民事、刑事和经济责任及后果，均由乙方承担，与甲方无关。对甲方工作造成影响和损害的，甲方依法依规追究乙方经济和法律责任。

5. 乙方经批准同意离岗创业但实际离岗后又未进行创业或弄虚作假的，经认定为借机“吃空饷”，除不享受离岗创业的有关政策待遇外，甲方视情况轻重予以严肃处理，直至辞退乙方。

6. 乙方创业中止或期满申请返校工作，应提前一个月向学校提交返校工作申请书，并按国家和省禁止事业单位人员违规经商办企业的相关规定，做好创办企业的法人变更、股权移交等手续，并提交与所创办企业脱离关系的证明材料和创业工作总结。

甲方接到乙方申请材料后，对乙方离岗创业期间情况进行审核，视具体情况决定是否准予办理相关手续。

7. 乙方创业期满后，既未办理辞职手续，又未办理返校工作手续，从期满之日起，甲方对乙方按旷工处理。

8. 如因甲方原因给乙方造成权益损害，甲方负责补办或补偿。

三、收益分配

因乙方创业项目中使用的科研成果_____，其所有权为甲方拥有，双方商定按以下方式进行收益分配：

四、争议处理方式

甲乙双方因履行协议发生争议，由双方协商解决，国家和省有政策规定的，按国家和省有关政策规定执行。

五、其它

本协议未尽事宜及遇有国家和省有关政策调整时，依照国家和省有关规定执行。

本协议自双方签字盖章之日起生效。在协议执行期间，双方不得随意变更或解除协议。

本协议一式二份，甲、乙方各执一份。

甲方：山西师范大学

乙方：_____

法定代表人或委托人：_____

_____年____月____日

_____年____月____日

附件 3:

山西省专业技术人员离岗创业备案表

姓 名		性 别		出生年月	
参加工作 时间		工作年限		学 历	
现聘岗位			现基本工资	元	
离岗时间			离岗年限	年	
离岗理由 及去向	本人签字（盖章） 年 月 日				
单位意见	（盖章） 年 月 日				
主管 部门 意见	（盖章） 年 月 日				

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

送：各位校领导
发：校内各单位

山西师范大学校长办公室

2019 年 9 月 2 日印发

中共山西师范大学委员会文件

晋师党字〔2023〕64号

中共山西师范大学委员会 关于印发《山西师范大学教职工荣誉退休制度 实施办法》的通知

各学院、各独立研究院（所）、机关各部门、各教学辅助单位：

《山西师范大学教职工荣誉退休制度实施办法》已经 2023 年 5 月 25 日校党委常委会会议研究通过，现予以印发，请认真遵照执行。

中共山西师范大学委员会

2023 年 5 月 29 日

山西师范大学教职工荣誉退休制度 实施办法

第一章 总则

第一条 为推进新时代离退休工作高质量发展,根据中共中央办公厅《关于加强新时代离退休干部党的建设工作的意见》《山西省干部荣誉退休制度(试行)》的精神和要求,结合我校实际,制定本办法。

第二条 教职工荣誉退休制度以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,贯彻落实习近平总书记关于老干部工作的重要论述重要指示精神,通过规范教职工退休相关工作,增强退休教职工的政治荣誉感、组织归属感和生活幸福感,激励引导退休人员离岗不离党、退休不褪色,为党和国家事业发展凝聚正能量、作出新贡献。

第三条 教职工荣誉退休制度坚持党管干部、党管人才的原则;关怀激励与教育管理相结合的原则;统一领导、分工协作、分级负责、分类管理的原则。

第二章 工作内容

第四条 开展专题谈心谈话。在教职工退休前1个月内,按照干部人事管理权限,由相关领导与其进行一次专题谈心谈话,肯定工作成绩、听取意见建议、提出希望要求,引导其及时调整

心态、适应角色转变，确保思想稳定。专题谈心谈话可采取个别谈话或集中谈话方式进行。正处级干部退休可由学校党委书记、校长或分管干部工作的党委副书记谈话，副处级干部退休由党委组织部部长谈话；退休时不担任领导职务的正高级职称人员由人事部负责谈心谈话；其他教职工由退休前所在单位（部门）主要负责同志谈话。

第五条 举办荣誉退休仪式。教职工退休文件下达后，所在单位（部门）一般应在当月或次月内，举办庄重热烈、简朴大方的荣誉退休仪式，仪式可单独或集中举办。单位（部门）有关负责人、同事代表及年轻干部代表参加，可灵活采取宣读退休文件、回顾工作历程、发表赠言感言、重温入党誓词、颁发退休证书、赠送纪念品、集体合影留念等多种形式进行。由人事部、党委教师工作部、离退休人员管理部、党委组织部牵头，适时在教师节期间举办全校性的荣誉退休仪式和退休人员座谈会。

第六条 做好服务管理对接。各单位（部门）在退休文件下发后，要做好新退休教职工的管理服务对接工作。

（一）办好转接手续。人事部及时办理退休审批和退休手续，负责退休待遇申报、养老保险和医疗保险参保变动，协调住房公积金提取、独生子女父母退休一次性奖励金发放等手续。

（二）提供服务指南。离退休人员管理部要采取专题培训、经验介绍和面对面交流等多种形式，为退休教职工宣传讲解组织

生活、开展活动、医疗保障和健康体检等政策规定，帮助他们科学规划退休生活。

（三）纳入基层党组织。退休教职工是党员的，由党委组织部和离退休人员管理部根据实际情况，及时将其组织关系转入离退休人员管理部所辖相应党支部或居住（生活）地基层党组织，确保党员学习教育、组织生活不间断。

（四）录入数据平台。离退休人员管理部负责将退休干部基本信息按规定及时采集录入山西省离退休干部数据服务管理平台，为做好服务保障工作打好基础。

（五）明确联络人员。离退休人员管理部要指定工作人员，负责与退休教职工进行日常沟通联系，为其建立服务管理档案，建立健全长效跟踪服务机制，做好解疑释惑及信息反馈，帮助解决生活中遇到的困难问题。

（六）提供信息化服务。离退休人员管理部要组织引导退休教职工积极关注“离退休干部工作”“山西老干部”及本地本单位老干部工作官方公众号，用好“学习强国”“三晋通”等互联网平台，为退休教职工学习、生活提供便利。

第七条 强化思想政治引领。认真落实退休教职工按规定阅读文件、订阅党报党刊、听取报告、参加重要会议和重大活动、通报情况、参观学习等制度。离退休人员管理部要依托党支部、老年大学、老干部活动中心（室）等阵地，举办新退休教职工专

题讲座、示范培训，组织退休教职工深入学习新时代党的创新理论，加强思想政治教育，深刻领悟“两个确立”的决定性意义，切实增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。

第八条 加强党规党纪教育。离退休人员管理部要组织新退休教职工党员加强党章党规党纪学习，引导其严守政治纪律政治规矩，遵守关于讲座、论坛、庆典、刊登、出版、接受采访、网络行为以及在企业和社会团体兼职（任职）、继续从业、出国（境）审批、因私出国（境）证件管理、重要情况报告等方面的纪律规定。

第九条 积极引导发挥作用。按照围绕中心、服务大局，自觉自愿、量力而行的原则，注重发挥新退休教职工政治优势、经验优势、威望优势，有关单位（部门）应积极组织引导他们立足家庭、社区、社会积极发挥作用。离退休人员管理部在日常管理服务中应注重发现、培树退休教职工先进典型，并向校内外宣传部门或机构推荐，加大宣传推广力度。逐步建立完善退休教职工人才资源开发长效机制，充分发挥退休教职工在老年人中的示范引领作用。

第十条 建立健全关怀机制。各单位（部门）应落实关怀帮扶有关规定，及时掌握新退休教职工生活情况，重视关注特殊困难退休教职工，将家庭收入低、身患严重疾病、经历重大自然灾害或事故等特殊困难的退休教职工，纳入帮扶范围，实行动态管

理，完善工作机制。通过党内关怀、志愿者服务、社会救助、拓宽帮扶资金渠道等办法，切实帮助特殊困难老同志解决好急难愁盼问题。

第十一条 持续做好服务保障。教职工退休后，在重要纪念日、重大庆典和老年节、元旦春节期间要开展走访慰问，按有关规定适当发放慰问品或慰问金。学校相关部门每年要组织退休教职工进行一次健康体检。组织开展各类文体活动、外出参观学习等，应按规定适当发放奖品、提供必要的食宿和用车等服务。退休教职工家庭出现重大变故或去世时，相关单位应及时看望，适当随送慰问品或慰问金。

第三章 组织领导

第十二条 学校党委将把建立实施教职工荣誉退休制度作为加强新时代离退休教职工党的建设工作的重要措施，纳入党建工作考核范围，各单位（部门）要为落实教职工荣誉退休制度提供支持，主要负责人要带头参加荣誉退休仪式，积极协调解决离退休工作中存在的突出问题。学校各相关单位（部门）要切实履行职责，形成工作合力，建立退休教职工服务管理工作长效机制。学校将按规定落实退休教职工相关工作经费。

第四章 附则

第十三条 本办法由党委组织部、党委教师工作部、离退休人员管理部、人事部负责解释，其他未尽事宜按上级有关规定执

行。

第十四条

本办法自发布之日起施行，原《山西师范大学教职工荣休办法》（党办发〔2020〕33号）即行废止。

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

中共山西师范大学委员会文件

晋师党字〔2022〕151号

中共山西师范大学委员会 山西师范大学 关于印发《山西师范大学外派人员管理办法 （试行）》的通知

各学院、各独立研究院（所）、机关各部门、各教学辅助单位：

《山西师范大学外派人员管理办法（试行）》已经11月29日校长办公会议、12月1日校党委常委会会议研究通过，现予以印发，请认真遵照执行。

中共山西师范大学委员会

山西师范大学

2022年12月6日

山西师范大学外派人员管理办法（试行）

第一条 为进一步促进学校对外交流工作，充分发挥学校的社会服务职能，规范学校教职工外派管理工作，根据上级文件精神，参照兄弟院校的做法，结合学校实际，制定本办法。

第二条 本办法中的外派人员，是指根据上级部门政策性要求或学校工作需要，经学校批准，赴校外挂职或借调的教职工。

挂职主要指学校根据上级部门安排，选派教职工参加乡村振兴等专项任务；或学校根据事业发展需要，选派教职工到有关部委、厅局、高校、科研院所、企事业单位挂职锻炼。

借调主要指根据上级部门或其他单位工作需要，暂时借用学校教职工到校外单位从事指定工作。

第三条 外派人员的基本条件

1. 政治立场坚定，思想政治素养高，师德师风高尚，遵纪守法，作风正派。

2. 工作能力较强，工作作风踏实，具有履行岗位职责的身体条件。

3. 符合履行岗位所要求的其他条件。

4. 不含试用期或见习期未满的教职工。

第四条 外派人员的选拔

外派人员可采用公开竞聘、组织提名、基层组织推荐与个人

自荐相结合的方式产生建议人选，党委组织部或人事部根据干部管理权限，对拟外派人员进行考察，形成考察意见，报分管校领导审批后上会研究确定。经学校研究确定的正式外派人员，无特殊原因不得随意调整。

第五条 外派人员的管理

1. 外派人员的派出时间一般为 1 年，确有需要的可适当延长。

2. 外派人员在派出期间，实行由学校和接收单位共同负责、以接收单位为主的形式进行管理。党组织关系按有关规定办理转接手续，其他关系保留在学校。

派出期间的请销假按接收单位有关规定执行，请假一周以上的，除需征得接收单位意见外，还需向学校有关部门报告。

3. 外派人员派出期间，一般不再承担原部门的工作任务。学校可根据实际情况，相应减免或免除专业技术人员此期间学校规定的教学、科研工作任务。

4. 外派人员在派出期间，须按要求与学校组织、人事等相关业务部门以及派出部门保持联系，及时汇报个人思想、工作和生活情况。外派人员不能履职尽责的，学校应及时进行调整。

5. 外派人员考核分为年度考核和派期考核。

年度考核：外派人员的年度考核一般结合接收单位出具的书面鉴定意见给予考核结论。

派期考核：派期结束后，外派人员应及时报送工作总结，由组织部或人事部结合接收单位意见完成派期考核。

6. 外派人员离校前应到学校相关部门备案。派期结束后，外派人员应及时到学校组织人事部门报到。需延长外派工作时间的，须征得派出部门同意，报学校批准。未经批准不按期回校的，按自动离职处理。

第六条 外派人员的待遇

外派人员在派出期间的表现和考核作为评优评先、选拔任用、职称晋升等工作的重要参考之一，同等情况下应优先考虑在外派工作期间表现突出的人员。

外派人员在派出期间的待遇，如上级或接收单位有相应规定的，按相关规定执行。没有规定的按以下执行。

1. 外派人员派出期间的基本工资、绩效工资及其他福利待遇保持不变。

2. 外派人员工作期间，根据业绩贡献，学校为其发放一定标准的专项绩效。

派到国家机关或相关部委的外派人员按每人每月 5000 元发放。每年可报销往返太原车票 7 次，按学校差旅费报销相关规定执行。

派到省外“双一流”高校的外派人员按每人每月 2000 元发放。每年可报销往返太原车票 7 次，按学校差旅费报销相关规定

执行。

派到省直机关或厅局的外派人员，按每人每月 1000 元发放。

交通费等其他费用不予报销。

派到省内高校、市、县（县级市）、区党政机关的外派人员：

每年可报销往返太原车票 12 次，按学校差旅费报销相关规定执行。

省外外派人员若接收单位无法提供住宿的，本人可根据实际需要，本着节约的原则租赁住房，学校根据租赁合同据实予以报销。

第七条 上级部门对外派人员管理有其他明确要求的，按照上级文件执行。本办法由党委组织部、人事部负责解释，自发布之日起执行。

附件

山西师范大学外派人员审批表

姓 名		性 别		出生年月	
民 族		职称/职务		学历/学位	
所在单位				岗位性质	
外派单位 及岗位				外派类别	
联系电话		外派时间	年 月 至 年 月		
工 作 简 历					
外派期间 主要工作 任 务					
所在单位 意 见	签字(盖章): 年 月 日				
接收单位 意 见	签字(盖章): 年 月 日				
学校主管部门 意 见	签字(盖章): 年 月 日				
学 校 意 见	签字(盖章): 年 月 日				

- 注: 1. 相关职能部门为外派接收单位的对口联系部门;
 2. 根据外派类别, 学校意见由组织或人事部门填写;
 3. 此表一式三份。外派人员所在单位、相关职能部门、组织人事部门各存一份。

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

山西师范大学党委办公室

2022 年 12 月 6 日印发

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

中共山西师范大学委员会文件

晋师党字〔2019〕79号

中共山西师范大学委员会 山西师范大学 关于印发《教师专业技术职务任职资格 申报评聘办法》的通知

各学院、各独立研究院（所）、机关各部门、各教学辅助单位：

《山西师范大学教师专业技术职务任职资格申报评聘办法》已经6月4日校长办公会议、6月5日校党委常会议研究通过，现予以印发，请认真遵照执行。

中共山西师范大学委员会

山西师范大学

2019年6月28日

山西师范大学

教师专业技术职务任职资格申报评聘办法

第一章 总 则

第一条 为深化山西师范大学教师专业技术职务评聘制度改革，进一步完善教师职务聘任机制，促进教师队伍结构优化和整体水平提升，根据国家《教师法》、教育部《高等学校教师职务试行条例》以及我省职称工作有关政策规定，结合我校实际，制定本办法。

第二章 评审范围及岗位设置

第二条 评审范围。本办法适用于山西师范大学在职在岗教师申报教授、副教授、讲师任职资格评聘。

第三条 岗位职数设置。学校依据教师专业技术职务队伍状况及当年申报人数，对岗位职数实行总量和结构比例控制。

岗位类型分为教学型、教学科研型、科研教学型和社会服务与科技成果应用推广型四类：

（一）教学型：以教学为主，长期在教学第一线从事全校思想政治理论课、公共外语、公共体育、大学语文、高等数学、计算机基础、普通物理公共基础课教学的专职教师，且连续上课不少于两年。教学型教师由教务处、人事处共同负责核准认定。

(二) 教学科研型：以教学为主，承担一定科研工作，主要承担专业基础课、专业课教学的教师。

(三) 科研教学型：以科学研究、科技开发、技术成果推广为主，承担一定教学工作的教师。

(四) 社会服务与科技成果应用推广型：主要从事社会服务、技术咨询与推广、艺术创作与推广、科技成果应用与推广等的教师。

第三章 评审组织及职责

第四条 学校成立专业技术职务评审工作领导小组和评审委员会。

第五条 专业技术职务评审工作领导小组由学校领导及相关部门负责人组成，负责领导学校专业技术职务评审工作，研究处理评审工作中的重要问题。领导小组下设办公室，办公室设在人事处，具体负责组织全校专业技术职务评审工作。

第六条 评审委员会由 17~19 名政治思想好、师德高尚、专业能力强、业务水平高、治学严谨、坚持原则的本校具有高级专业技术职务人员组成。

评审委员会下设学科组。学科组成员由相关学科业务能力强、学术造诣深、具有正高级职称的专家组成。学科组负责对申报人员进行评议，并提出评议意见。

评审委员会召开会议审阅申报材料，对申报人员进行综合

评价,以投票方式表决。出席成员数超过应到成员数的2/3(含)会议有效。同意票数超过出席人员的2/3(含)者为通过。

第四章 评审程序及要求

第七条 评审程序。工作部署→个人申报→资格条件审查→所在单位推荐→学术答辩→学科组评议→评审委员会评审→公示→公布。

第八条 评审要求。

(一) 工作部署。

学校发布专业技术职务评审工作通知。

(二) 个人申报。

申报人员按通知要求提交申报材料。

(三) 资格条件审查。

1. 政治思想、职业道德、工作表现审查。

申报人员所在单位对其进行政治思想、职业道德、工作表现审查。申报人员须拥护中国共产党领导,遵守国家法律、法规和学校的规章制度,热爱祖国,忠诚于人民教育事业,贯彻党和国家的教育方针;忠实履行《高等学校教师职业道德规范》,爱岗敬业,学风端正,教书育人,为人师表,团结协作,积极承担工作任务,申报教授者须具有指导青年教师或硕士研究生的经历。

教师在职业道德方面出现严重问题,实行一票否决。任现

职以来，凡有下列情况之一者，限期内不得参加教师专业技术职务任职资格的评审：

(1) 出现教育部《关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》（教师〔2014〕10号）中“红七条”情形的，限期3年；

(2) 伪造学历、资历，限期3年；

(3) 年度考核不合格的，限期2年；

(4) 其他违规违纪、违反高校教师职业道德的行为由专业技术职务评审领导组酌情处理。

2. 学术论文与代表作审查。

(1) 学术论文查重检测。人事处统一组织查重检测工作。凡发现有剽窃、一稿多投、不当署名和重合率超过20%的论文，不能作为申报晋升职务的有效材料。

(2) 代表作同行专家鉴定。人事处统一组织代表作同行专家外审鉴定。每年送审1次，不得补充鉴定或重新鉴定。鉴定结果有效期2年。申报教授者提交3件代表作，申报副教授者提交2件代表作，分别送不少于3名省外同行专家进行鉴定。新入职人员提交的代表作中，至少有1篇以山西师范大学为第一署名完成单位发表在国家级核心期刊的论文。用专著（独著）作为代表作的教师，其专著（独著）实行出版后次年外审（申报副教授者暂不做要求，申报教授者其国家社科基金项目成果

的专著可不受此限制但须提供全国社科规划处结项证明材料)。代表作鉴定的结果分为4个等次：A优秀、B良好、C一般、D较差四个等次。专家鉴定的结果出现D或3个C即被淘汰。

3. 教学科研业绩审查。

人事处对申报人员的教师资格、教学工作量、年度考核、任职年限进行审查，并对申报材料进行审核把关。申报教师系列专业技术职务任职资格者，须取得高等学校教师资格证书，且现受聘于我校教师系列专业技术岗位；须完成学校和院(所)安排的教学工作任务，且工作量满足相应申报类型的要求(“双肩挑”人员的教学工作量可适当减少，但不得少于专职教师规定工作量的二分之一)；须任现职期内年度考核合格，破格晋升者任期内年度考核须至少一次为优秀。2017年及以后引进的博士按照《山西师范大学引进博士管理考核实施办法(试行)》考核。任职时间从聘任文件当年算起实算至申报当年年底。

校教学咨询与指导委员会对申报者进行教学考察，重点考察申报者的教学能力及水平，没有参加教学考察或教学考察不合格者，不得参加晋升评审。凡晋升教授的教师，每学年至少为本科生讲授1门课。破格晋升者教学考察必须为优秀。

教务处对申报人员的教学质量评价结果进行审查。

科技处、社科处、教务处、研究生院分类别对科研成果业

绩进行审查。

4. 其他资格条件审查。

特殊人才申报评审。凡身份、学历、资历等多项条件不符合国家和山西省正常或破格评审的规定，但业绩贡献特别突出者，可按《山西省特殊人才高级专业技术职务任职资格评审暂行办法》（晋人字〔2006〕47）的规定申报评审。

调入教师系列人员的资格确认。从 2017 年起凡引进、调入的教师系列人员工作一年以上，按相关规定报省教育厅和省人社厅审核同意，办理相应专业技术职务资格认定和聘任手续。

非教师系列人员的转评。凡由其他专业技术资格转评教师专业技术资格者，须一年以上教育教学实践，经考核能胜任本专业教学工作，并达到我校当年相应的申报条件。

（四）所在单位推荐。

申报人员所在单位对符合申报条件者进行推荐并公示。

（五）学术答辩。

凡申报（含转评）教师系列高级专业技术职务任职资格者，参加由学校按照《山西省高等学校教师、实验系列晋升高级专业技术职务学术答辩规则》和我校当年有关规定组织的学术答辩。答辩结果当年有效。上年度答辩未通过者，须提交新发表的论文。答辩包括论文评判、抽取试题现场公开答辩。答辩结

果要求优秀比例不突破 30%，淘汰率不得低于 10%。答辩结果作为学科组、评审委员会评审的主要依据之一。凡答辩没有通过的，不能参加评审。破格晋升答辩成绩必须为优秀。

（六）学科组评议。

学科组专家对申报人员进行评议、打分、排序。学科组组长向评审委员会汇报评议结果。

（七）评审委员会评审。

评审委员会对申报人员进行综合审核评价，确定获得资格人选。

（八）公示。

学校将对评审结果予以公示，公示时间不少于5个工作日。

（九）公布。

公示无异议报省人社厅、教育厅备案后，学校发文公布。

第五章 评审条件

第九条 正常申报教授资格条件：

正常申报教学型、教学科研型、科研教学型教授资格条件

学历	教学型	教学科研型	科研教学型
55 周岁以下须取得硕士及以上学位，45 周岁以下须取得博士学位			
任职年限	副教授任职满 5 年		
教学必备	1. 系统地讲授过两门以上基础课、专业课，年均授课在 280 课时以上 2. 校教学咨询与指导委员会教学考察优秀 3. 教学质量评价结果至少两次位于所在单位教师总排名的前 50%	1. 系统地讲授过两门以上基础课、专业课，年均授课在 180 课时以上 2. 校教学咨询与指导委员会教学考察合格	1. 系统地讲授过一门以上基础课、专业课或专业基础课，年均授课在 60 课时以上 2. 校教学咨询与指导委员会教学考察合格
科研项目	主持并完成一项有经费支持的省部级及以上教研项目（含省教育厅教研项目）	满足下列条件之一： 1. 主持一项有经费支持的国家自然科学基金项目、国家社会科学基金项目、国家自然科学基金项目、国家软科学研究项目、国家重点研发计划项目（原 973、863 项目）等国家规划项目、教育部人文社科基金项目、国家艺术基金。不含 1 年期（含）以下的国家自然科学基金短期项目，1 年期（含）以下的国家自然科学基金短期项目按省部级项目对待 2. 主持两项有经费支持的省部级纵向课题（指省自然科学基金、省软科学基金、省哲学社会科学基金、教育部等相关课题），其中至少完成一项 3. 对于任现职前累计主持并完成一项及以上国家级项目（国家自然科学基金项目、国家社会科学基金项目、国家软科学研究项目、国家重点研发计划项目（原 973、863 项目）、教育部人文社科基金项目，不含 1 年期（含）以下的国家自然科学基金短期项目）者，须主持一项有经费的省部级纵向课题（指省自然科学基金、省软科学基金、省哲学社会科学基金、教育部等相关课题）且同时主持一项有经费的其他省部级及以上科研、教研项目（指省部级人才项目、省出国留学项目、省教研教改项目、省人文社科基地项目等），两项中须有一项结题	满足下列条件之一： 1. 主持一项有经费支持的国家自然科学基金项目、国家社会科学基金项目、国家自然科学基金项目、国家软科学研究项目、国家重点研发计划项目（原 973、863 项目）等国家规划项目、教育部人文社科基金项目、国家艺术基金。不含 1 年期（含）以下的国家自然科学基金短期项目，1 年期（含）以下的国家自然科学基金短期项目按省部级项目对待 2. 主持两项有经费支持的省部级纵向课题（指省自然科学基金、省软科学基金、省哲学社会科学基金、教育部等相关课题），其中至少完成一项 3. 对于任现职前累计主持并完成一项及以上国家级项目（国家自然科学基金项目、国家社会科学基金项目、国家软科学研究项目、国家重点研发计划项目（原 973、863 项目）、教育部人文社科基金项目，不含 1 年期（含）以下的国家自然科学基金短期项目）者，须主持一项有经费的省部级纵向课题（指省自然科学基金、省软科学基金、省哲学社会科学基金、教育部等相关课题）且同时主持一项有经费的其他省部级及以上科研、教研项目（指省部级人才项目、省出国留学项目、省教研教改项目、省人文社科基地项目等），两项中须有一项结题
科研必备	满足下列条件之一： 1. 主持或参与有经费支持的国家级科研项目（前 3 名） 2. 主持或参与一项有经费支持的省部级及以上科研项目（含省教育厅科研项目）并结题（前 2 名） 3. 主持并完成一项横向课题项目，人文社会科学类经费到账 5 万元以上，自然科学类到账 30 万元以上（出具项目任务书、结题报告及学校财务部门到账收据等材料）	满足下列条件之一： 1. 主持或参与有经费支持的国家级科研项目（前 3 名） 2. 主持或参与一项有经费支持的省部级及以上科研项目（含省教育厅科研项目）并结题（前 2 名） 3. 主持并完成一项横向课题项目，人文社会科学类经费到账 5 万元以上，自然科学类到账 30 万元以上（出具项目任务书、结题报告及学校财务部门到账收据等材料）	满足下列条件之一： 1. 主持或参与有经费支持的国家自然科学基金项目、国家社会科学基金项目、国家自然科学基金项目、国家软科学研究项目、国家重点研发计划项目（原 973、863 项目）、教育部人文社科基金项目，不含 1 年期（含）以下的国家自然科学基金短期项目）者，须主持一项有经费的省部级纵向课题（指省自然科学基金、省软科学基金、省哲学社会科学基金、教育部等相关课题）且同时主持一项有经费的其他省部级及以上科研、教研项目（指省部级人才项目、省出国留学项目、省教研教改项目、省人文社科基地项目等），两项中须有一项结题

	教学型		教学科研型		科研教学型	
	核心论文4篇		核心论文4篇		核心论文5篇	
科研必备	文科	理科	文科	理科	文科	理科
	1. 教学研究核心论文1篇 2. 国家级学术刊物论文2篇其中至少1篇及以上1篇	1. 教学研究核心论文1篇 2. 国家级学术刊物论文2篇其中至少1篇或SCI收录1篇或EI收录2篇	国家级学术刊物论文3篇其中至少1篇及以上1篇或IB及以上1篇或IC级别2篇	国家级学术刊物论文3篇且满足以下条件之一： 1. SCI 2区收录1篇 2. SCI 3区收录2篇 3. SCI 或EI收录3篇	国家级学术刊物论文5篇其中至少1篇及以上1篇或IB级别2篇或IC级别3篇	国家级学术刊物论文5篇且满足以下条件之一： 1. SCI 1区收录1篇 2. SCI 2区收录2篇 3. SCI 3区收录3篇 4. SCI 或EI收录4篇
其他应具备其一	专著		在省级以上专业出版社出版与本人从事专业一致的专著（独著，非合著、非编著）一部，理科字数不少于12万字，文科字数不少于18万字（不能几部累加）。专著应是本人承担科研、教研（教改）项目或本人多年学术研究系列论文积累形成的最终成果			
	教材		主编或参编教育部普通高等教育国家级规划教材，且本人单独完成一章以上；或以第一主编出版由国家有关部门委托教材审定机构批准立项的规划教材一部（须提供国家部委教育部门下达的组织编写教材文件）			
	教学成果		获国家教学成果奖一项前5名；或国家平台优质课程前4名；或省级教学成果特等奖（2016年之前为一等奖）前3名；或省级平台优质课程第1名负责人；或作为首席指导教师指导学生在国家级竞赛（全国大学生数学建模竞赛、全国大学生电子设计竞赛、全国大学生广告艺术大赛、“外研社杯”全国英语演讲大赛、全国大学生“挑战杯”竞赛和全国职业院校技能大赛）获得国家级一等奖一次或二等奖二次；或省级一等奖三次			
	教学质量工程		教育部批准设立的新专业主要带头人前2名；国家级优质教学资源库主要负责人前2名；国家级特色专业及优势专业前3名；国家级教学团队前3名；省实验教学示范中心负责人前2名			
其他应具备其一	教研教改等方面有突出贡献		教学质量评价结果和校教学咨询与指导委员会综合评价近3年在学院排名前5%的教学型教师			
	科研奖		科学技术：获国家科学技术奖一项前5名；或省部级政府部门科学技术一等奖前4名，二等奖前3名；或山西省高等学校科学研究优秀成果（科学技术）一等奖前2名。人文社会科学：获教育部人文社会科学优秀成果一、二等奖前5名，三等奖前2名；或山西省社会科学优秀成果一等奖前3名，二等奖前2名；或山西省高等学校科学研究优秀成果（人文社会科学）一等奖前2名			
	专利		获与本人专业研究方向一致的国家发明专利1项或实用新型专利2项（均为第1发明人），且专利实施并取得明显推广效益（由校财务处、科技部门出具相关证明）			
			独立承担科学研究、技术开发、技术创新重大项目取得显著经济社会效益（500万元以上），学校纯收入50万元以上（需提供双方签订的技术合同书和学校财务处出具的到账进账收据）			
		在产学研合作及产业经营管理、科技开发、普及上取得显著成绩，并取得经济效益（500万元以上），学校纯收入100万元以上（需提供双方签订的技术合同书和学校财务处出具的到账进账收据）				

免 除 应 备 条 件	教学型		教学科研型		科研教学型	
	文科	理科	文科	理科	文科	理科
项目	主持并完成国家级基金项目		主持并完成国家级基金项目（不含青年项目或专项基金等）			
论文	国家级学术刊物论文 IA 及以上 1 篇或 IB 级 别 2 篇	SCI 2 区收录 1 篇 或 SCI 3 区收录 2 篇	国家级学术刊物论文 IA 及 以上 2 篇或 IB 级别 3 篇	SCI 2 区收录 2 篇	国家级学术刊物论文 IA 及以上 3 篇	SCI 2 区收录 3 篇
音乐 舞蹈 学科	近五年来： 1. 教师或作为首席指导教师所教学生在国家级专业比赛中，获三等奖以上奖一项，或在省级专业比赛中，获一等奖一项。 2. 由省级以上文化管理部门、音协举办的教师或作为首席指导教师所教学生独唱、独奏、作品音乐会二场以上，或在省级以上出版社出版个人独唱、独奏、作品音像制品一部（需外审）。 3. 戏剧与影视学参照以上条件执行，影视获奖条件仅限国家级奖。					
美术 学科	近五年来： 1. 参加全国一级美展并获三等奖以上奖一项，或参加全国二级美展并获二等奖以上奖一项，或省美协各专业分会主办的展览作品获一等奖一项 2. 由省级专业出版社出版的专著、画册，每幅画册不少于 50 幅个人作品（需外审） 3. 发表 IA 级美术、设计作品一幅以上，或 IB 级美术、设计作品四幅以上，所发表作品均不少于 1/2 页面 4. 艺术设计、书法、摄影学科参照以上条件执行，摄影获奖条件仅限国家级奖					
体育 学科	近五年来： 1. 教师或作为主教练在全国运动会、全国大学生运动会以上比赛中获前三名或破记录一次，或获第四、五、六名累计二次，或获第七、八名累计三次 2. 全国单项比赛、全国大学生单项比赛中获前三名或破记录累计二次，或获第四、五、六名累计三次，或获第七、八名累计四次（助理教练翻倍） 3. 教师具有国家级及以上裁判员证书，有奥运会、亚运会或有二次全国运动会裁判经历					

正常申报社会服务与科技成果应用推广型教授资格条件

学历	55 周岁以下须取得硕士及以上学历，45 周岁以下须取得博士学位
任职年限	副教授任职满 5 年
教学必备	年均授课在 30 课时以上
科研必备和其他应具备	执行《关于印发高等学校教师社会服务与科技成果应用推广型专业技术职务评审办法（试行）的通知》（晋教师〔2015〕28 号）文件规定

第十条 破格申报教授资格条件：

（一）任期破格申报教授资格条件：

学历	须取得博士学位	
任职年限	副教授任职满 3 年且至少高校任教 1 年及以上	
教学必备	满足正常晋升教授教学必备要求且校教学咨询与指导委员会教学考察优秀	
项目	主持一项国家社科基金或国家自然科学基金（面上项目）	
科研必备	文科	理科
	5 篇核心期刊论文，其中至少国家级学术刊物论文 IA 级别 2 篇及以上，或在 SSCI（社会科学引文索引）、《中国社会科学》、《新华文摘》全文发表或全文收录 1 篇及以上	5 篇 SCI 或 EI 收录论文，其中至少 SCI 1 区收录 1 篇，或 SCI 2 区收录 2 篇，或 SCI 3 区收录 2 篇且 SCI 3 区收录 2 篇
其他应具备其二		

(二) 35 岁以下业绩特别突出者满足条件之一：①主持一项国家社科基金或国家自然科学基金（面上项目），且在 SCI 一、二区发表的论文不少于 3 篇（其中一区不少于 1 篇）或单篇影响因子达到 7；②主持国家青年项目，在 SCI 一、二区发表的论文不少于 6 篇（其中一区不少于 3 篇）或单篇影响因子大于 10；③在 SCI 一、二区发表的论文不少于 8 篇（其中一区不少于 4 篇），或单篇影响因子大于 12，或发表学科领域（大类）最顶级期刊的论文 1 篇，或发表《中国社会科学》论文 1 篇，可不受聘任职务、任职年限和学历限制，直接申报教授专业技术职务资格并予以聘任。

(三) 对于主持获得“国家优秀青年科学基金项目”、“国家社科（自然）基金重点项目”、“万人计划青年拔尖人才”、“青年千人计划”、“长江学者青年学者”等高层次科研项目者；对于“全国百优博士论文”获得者、在《Science》或《Nature》（及子刊）以第一作者（含通讯作者）发表学术论文或在科研等方面有重大贡献者或高水平科研成果（原创性、标志性成果）可不受聘任职务、任职年限和学历限制，直接申报教授专业技术职务资格并予以聘任。

第十一条 试行临近退休人员申报晋升教授职务的范围和要求（范围、学历、年龄、业绩、指标）

为了妥善对待因历史原因而学历学位等评审条件未完全

达标且临近退休人员的职称评定问题，试行允许教师系列条件接近的临近退休人员参加评审，经单位书面推荐，可按下列原则参加申报相应专业技术职务任职资格：

1. 适用范围和要求。教师系列大学普通班毕业以上申报晋升教授职务，符合晋升职务任职年限要求，且其他评审条件符合山西省高校职称评审任职资格条件的人员。

2. 高校教龄及年龄要求。截至评审当年 12 月 31 日，满 58 周岁（以档案中认定的出生时间为准），长期从事在高校教学科研专业技术岗位工作第一线的，教师系列高校教龄不得少于 25 年，其中在我校任教不得少于 15 年。

3. 工作表现突出。任现职以来能够全身心投入到学校工作中，年均课时不少于 280 课时。

4. 教学、科研业绩基本符合要求。重点把握申报人教学科研业绩须接近我校教授职务规定的任职资格条件。

第十二条 正常申报副教授资格条件：

正常申报教学型、教学科研型、科研教学型副教授资格条件

	教学型	教学科研型	科研教学型
学历	50周岁以下须取得硕士及以上学位		
任职年限	讲师任职满5年或取得博士学位后从事专业工作满2年		
教学必备	1. 系统地讲授过两门以上基础课、专业基础课，年均授课在280课时以上 2. 校教学咨询与指导委员会教学考察优秀 3. 教学质量评价结果至少两次位于所在单位教师总排名的前60%	1. 系统地讲授过一门以上基础课、专业基础课，年均授课在180课时以上 2. 校教学咨询与指导委员会教学考察合格	1. 系统地讲授过一门以上基础课、专业基础课，年均授课在60课时以上 2. 校教学咨询与指导委员会教学考察合格
	从2017年起，对新进博士三年内的教学工作量不做硬性规定，具体教学工作量由所在单位提供认定意见		
科研必备	满足下列条件之一： 1. 主持或参与一项国家级教研项目（前3名） 2. 主持或参与一项省部级教研项目（前2名） 3. 主持并完成一项省部级教研项目（前2名） 4. 主持或参与一项校级教研项目（前2名） 5. 主持并完成一项校级教研项目以上教研项目	满足下列条件之一： 1. 主持或参与一项国家级教研项目（前3名） 2. 主持或参与一项省部级教研项目（前2名） 3. 主持并完成一项省部级教研项目（前2名） 4. 主持或参与一项校级教研项目（前2名） 5. 主持并完成一项校级教研项目以上教研项目	主持一项有经费的省部级及以上项目（省部级项目指省自然科学基金、省软科学基金、省哲学社会科学基金、教育部等相关课题项目）
	学术论文4篇		
科研必备	文科	理科	理科
	满足下列条件之一： 1. 教学研究论文1篇 2. 国家级学术刊物论文1篇 3. 核心期刊论文1篇 4. 核心期刊论文1篇 5. 核心期刊论文1篇	满足下列条件之一： 1. 国家级学术刊物论文1篇 2. IC收录1篇 3. 核心期刊论文3篇其中至少1篇及以上1篇	满足下列条件之一： 1. 国家级学术刊物论文1篇 2. IC收录1篇 3. 核心期刊论文3篇其中至少1篇及以上1篇

其他 应备 必备 其一	专著	在省级以上出版社出版的专著一部，理科学字数不少于10万字，文科学字数不少于12万字（不能几部累加）。专著应是本人承担科研、教研（教改）项目或本人多年学术研究系列论文积累形成的最终成果
	教材	主编或参编教育部和有关部门委普通高等教育国家级规划教材，或教育部高职高专规划教材直接纳入普通高等教育“十一五”“十二五”国家级规划教材目录的，本人单独完成一章以上或本人编写字数在5万字（不能累计）以上
	教学成果	教学奖 获国家教学成果奖一项前5名；或国家平台优质课程前5名；或省级教学成果特等奖（2016年之前为一等奖）前3名；或省级平台优质课程第1名负责人；或参加“山西省高等学校中青年教师教学基本功竞赛”获得二等奖以上奖一次；大学生创新创业训练项目首席指导教师（国家级、省级）；或作为指导教师（前3名）指导大学生在全国英语竞赛（全国大学生数学建模竞赛、全国大学生电子设计竞赛、全国大学生广告艺术大赛、“外研社杯”全国英语演讲大赛、全国大学生“挑战杯”竞赛和全国职业院校技能大赛）获国家级二等奖1次，或省级一等奖2次；或作为指导教师（前3名）指导学生在国家级竞赛（中国互联网+大学生创新创业大赛、全国大学生机械创新设计大赛、全国大学生工程训练综合能力竞赛、全国大学生计算机设计大赛）获国家级一等奖1次或二等奖2次，或省级一等奖3次
	教学质量工程	教育部批准设立的新专业主要带头人前3名；国家级优质教学资源库主要负责人前3名；国家级特色专业或优势专业前5名，省级前2名；国家级教学团队前5名，省级前2名；实验教学示范中心负责人前3名
	教研教改等方面有突出贡献	教学质量评价结果和校教学咨询与指导委员会综合评价近3年在学院排名均为前10%的教学型教师
科研 奖	科学技术奖	获省科学技术一等奖前5名，二等奖前4名，三等奖第1名；或山西省高等学校科学研究优秀成果（科学技术）一等奖前3名，二等奖第1名。社会科学：获山西省社会科学优秀成果一等奖前4名，二等奖前3名，三等奖第1名；或山西省高等学校科学研究优秀成果（人文社会科学）一等奖前3名，二等奖前2名，三等奖第1名
	专利	获与本人研究方向一致的国家发明专利1项（前2名发明人）或实用新型专利1项（第1发明人），且专利实施取得明显推广效益
	独立承担科学研究、技术开发、技术创新重大项目取得显著经济社会效益（300万元以上），学校纯收入30万元以上（需提供双方签订的技术合同书和学校财务处出具的到账进账收据）	
	产学研合作及产业经营管理、科技开发、技术推广、普及上取得显著成绩，并取得经济效益（300万元以上），学校纯收入60万元以上（需提供双方签订的技术合同书和学校财务处出具的到账进账收据）	

	教学型	教学科研型	科研教学型
除 应 备 条 件 之 一	国家级学术刊物论文 IC 级别 2 篇，其中文科 IB 及以上 1 篇或 IC 级别 2 篇，理科 SCI 3 区收录 1 篇或 SCI、EI 收录 2 篇 主持国家自然科学基金、国家社会科学基金、教育部人文社会科学基金及教育部、科技部、文化部（国家艺术基金）等国家级项目或文科 IA 级别论文 2 篇，理科 SCI 2 区论文 2 篇	国家级学术刊物论文 IC 级别 3 篇，其中文科 IB 及以上 1 篇或 IC 级别 2 篇，理科 SCI 3 区收录 1 篇或 SCI、EI 收录 2 篇	国家级学术刊物论文 IC 级别 4 篇，其中文科 IB 及以上 1 篇或 IC 级别 2 篇，理科 SCI 3 区收录 1 篇或 SCI、EI 收录 2 篇
音乐 舞蹈 学科	近五年来： 1. 教师或作为首席指导教师所教学生在国家级专业比赛中，获优秀以上奖一项，或在省级专业比赛中，获二等以上奖一项 2. 由省级以上文化管理部门、音协举办的教师或作为首席指导教师所教学生独唱、独奏、作品音乐会一场，或在省级以上出版社出版个人独唱、独奏、作品音像制品一部（需外审） 3. 戏剧与影视学参照以上条件执行		
艺术 专业 符合 正常 晋升 具备 之一 除 应 备	近五年来： 1. 参加全国一级美展并获优秀以上奖一项，或者参加全国二级美展并获三等奖以上奖一项，或省美协各专业分会主办的展览作品获二 等以上奖项一项 2. 由省级以上专业出版社出版的专著、画册，每幅画册不少于 40 幅（需外审） 3. 发表 IB 级美术、设计作品两幅以上，作品不少于 1/2 页面 4. 艺术设计、书法、摄影学科参照以上条件执行		
体育 学科	近五年来： 1. 教师或作为主教练在全国运动会、全国大学生运动会以上比赛中获前八名一次以上 2. 在全国单项比赛、全国大学生单项比赛中获得前六名一次以上 3. 在山西省全民运动会、省外高校协作区比赛获得前两名累计二次以上 4. 山西省大学生比赛中获第一名累计二次以上（助理教练翻倍） 5. 教师具有国家级及以上裁判员证书，有奥运会、亚运会或有二次全国运动会裁判经历		

正常申报社会服务与科技成果应用推广型副教授资格条件

学历	50 周岁以下须取得硕士及其以上学位
任职年限	讲师任职满 5 年或取得博士学位后从事本专业工作满 2 年
教学必备	年均授课课在 30 课时以上
科研必备和其他必备	执行《关于印发高等学校教师社会服务与科技成果应用推广型专业技术职务评审办法（试行）的通知》（晋教师〔2015〕28 号）文件规定

第十三条 破格申报副教授资格条件。

任期破格申报副教授资格条件

学历	须取得博士学位	
任职年限	须高校任教 1 年	
教学必备	满足正常晋升副教授教学必备要求且校教学咨询与指导委员会教学考察优秀	
项目	主持一项国家级项目或教育部人文社科基金及以上项目	
科研必备	文科	理科
	4 篇论文中国家级刊物论文 1C 及以上 3 篇，其中 1A 级别 1 篇或 IB 级别 2 篇	4 篇论文中 SCI 收录 3 篇，其中 SCI 2 区收录 1 篇；或 EI 收录 4 篇
其他必备其二		

第十四条 申报讲师资格条件。讲师资格不实行破格申报。获得博士学位可直接确认为讲师资格。

申报讲师资格条件

学历	研究生学历并取得硕士学位
任职年限	具备研究生学历并取得硕士学位，从事高校教学工作满三年以上或任助教满4年
教学必备	1. 系统地讲授过一门以上基础课、专业课或专业基础课，年均授课在180课时以上 2. 校教学咨询与指导委员会教学考察合格
科研必备	满足下列条件之一： 1. 省级及以上学术刊物发表本专业论文2篇 2. 国家级学术刊物论文IC级别及以上1篇 3. 主持校级课题，并在省级及以上学术刊物上发表本专业论文1篇 4. 与本人申报专业一致的国家发明专利或实用新型专利外观设计专利1项（第一发明人） 5. 校级教学基本功大赛一等奖以上或山西省高等学校中青年教师教学基本功竞赛三等奖及以上奖一次 6. 校级教学类成果奖一项第1名或省级教学成果奖一项前3名 7. 首席指导教师指导学生获得省级以上专业类竞赛奖

第六章 有关认定原则

第十五条 教学、科研业绩认定原则。

(一) 发表在增刊、专刊、特刊、论文集、会议论文、非学术性刊物上的论文，一律不予认可。被 SCI、SSCI、EI 收录的，要提供有资质的检索机构出具的收录检索证明。被《中文社会科学引文索引》(CSSCI 收录不含扩展版)、《中文核心期刊要目总览》、《中国科学引文数据库》(CSCD) 收录的收录源期刊要附论文发表时间段的收录检索证明。

(二) 论文、专著必须与本人从事的专业一致，以第一作者(含共同一作)或独著身份，在省级以上本专业学术刊物和出版社发表、出版。专著要有统一书号 (ISBN)，刊物必须有刊号 (标有国内统一刊号 CN 和国际统一刊号 ISSN)。用稿通知和清样一律不予认可。论文一般不少于 2000 字。

(三) 论文和专著全部实行网上检索。学术论文通过中国知网、万方数据资源系统、重庆维普中文科技期刊数据库检索、验证；专著通过“中国新闻出版信息网”进行 CIP 数据验证。未经检索、验证的不予认可。

(四) 以专著作为评审材料的须提供以下之一：主持省级以上课题计划任务书和结题报告；3 篇以上与本人专著研究方向相一致的核心期刊论文；专著出版之后在本学科领域产生较大学术影响的 3 件以上书评或被引用、转载情况。

(五) 主编或参编教育部、有关部委普通高等教育国家级规划教材，面向 21 世纪课程教材以全国普通高等教育教材网检索为准。由有关部委教材审定机构批准立项的规划教材，须提供组织编写教材的文件。对于自编、自印、自销的教材，一律不予认可。

(六) 被多次转载、引用的同篇文章，一律以最高刊物一次性对待。在高等学校学报发表论文，其学报等级不能低于本校层次。以共同一作（排名非第一）发表在 Nature、Science 及其子刊的论文可视为 1 篇最顶级论文，在其他刊物发表的论文按 0.5 篇计分，不计篇数。为杜绝个别申报人员拼凑条件，突击发表 IC 级别以下学术水平低、无学术价值的论文，在评审条件规定的篇数内，下列论文只计算一篇：发表在同期同刊学术刊物上的论文；申报当年发表的无具体科研、技术项目支撑的论文；本校学报发表的论文。

(七) 教学、科研项目须是在任现职期间的科研项目或重大技术创新项目，要求提供科研经费下达文件，并在我校科技部门备案，经费支持以社科处、科技处备案的到账经费为准。教学、科研成果获奖须是任现职期间，经政府部门组织，按程序进行成果评审选定，获相应类型、等级科技研究成果奖项的额定获奖人员。在任现职期间完成的一项科研、技术项目多次获奖的，按最高奖励只计算一次。所有教学、科研业绩计算时

间截止为学校评审当年工作安排通知之日，以实物原件为准，证明或其他材料一概无效。

第十六条 论文收录和刊物级别认定原则。

（一）核心期刊是指被《中文社会科学引文索引》（CSSCI 收录 南京大学编）、《中文核心期刊要目总览》（北京大学编）、《中国科学引文数据库》（CSCD，中国科学院文献情报中心与中国学术期刊【光盘版】电子杂志社主办，清华同方光盘电子出版社出版）收录的收录源期刊。在人民日报、光明日报理论版发表的学术论文（不含书评、综述、人物介绍）视同核心期刊论文。

（二）自然科学类被《科学引文索引》（SCI）、《工程索引》（EI）收录；社会科学类在《社会科学引文索引》（SSCI）、《艺术人文引文索引》（A&HCI）、《中国社会科学文摘》、《新华文摘》全文发表或全文收录，均按国家级学术刊物级别对待。

（三）国家级学术刊物论文认定应符合山西省教育厅职称办关于《高等学校晋升职称国家级学术刊物认定的意见》文件规定，并同时被《中文核心期刊要目总览》或《中文社会科学引文索引》收录。对于国家级学术论文级别的认定应遵循省教育厅认定级别与学校认定级别一致的原则。如若不一致，则按参照认定级别较低一方的标准认定。在此基础上，对具体刊物

及论文的学术水平,参考代表作论文外审省外同行专家鉴定结果,由评审专家认定。

(四) 学术论文 IA、IB、IC 级别认定按照《山西师范大学学术论文权威刊物级别认定标准》执行,2016 年及以后发表的论文按照 2016 版执行,2016 年前发表的论文按照 2016 版和 2008 版两版就高执行。理科 SCI 收录的论文可按奖励年和出版年的两年分区就高执行。

(五) 对于从事音乐与舞蹈学类、美术学类、设计学类、戏剧与影视学(影视方向)和体育学类的教学和研究的实践型教师,省级以上专业出版社正式出版 100 页以上的个人作品集,可视同 1 篇核心期刊论文,且仅限 1 本;或省级以上专业音像出版社正式发行 1 部以上的个人音像制品,可视同 1 篇核心期刊论文,且仅限 1 部。

第十七条 学科与课程教学论的教师可参照教学型申报。人文地理学、理科类的学科与课程教学论的教师可参照文科专业技术职务评审条件申报。

第十八条 对于艺术、体育和外语类等特殊学科可适当降低基本准入条件。

第七章 附 则

第十九条 本办法自公布之日起施行,与原校发文件相抵触的,以本办法规定为准,其它未尽事宜由人事处解释。

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

山西师范大学党委办公室	2019 年 6 月 28 日印发
-------------	-------------------

中共山西师范大学委员会文件

晋师党字〔2019〕106号

中共山西师范大学委员会 山西师范大学 关于印发《教师专业技术职务任职资格申报评 聘办法补充规定》的通知

各学院、各独立研究院（所）、机关各部门、各教学辅助单位：

《山西师范大学教师专业技术职务任职资格申报评聘办法补充规定》已经10月8日校长办公会议、10月17日校党委常委会议研究通过，现予以印发，请认真遵照执行。

中共山西师范大学委员会
山西师范大学
2019年10月17日

山西师范大学

教师专业技术职务任职资格申报评聘办法 补充规定

根据人力资源和社会保障部下发并于9月1日起实施的职称工作的首部法律性文件《职称评审管理暂行规定》（人社部第40号令）、山西省人力资源和社会保障厅《关于做好2019年度专业技术人才职称评审工作的通知》（晋人社厅函〔2019〕969号）的相关规定与精神，为进一步规范和完善我校专业技术职务评审工作，保证评审工作的规范性、科学性、公正性，学校决定对《山西师范大学教师专业技术职务任职资格申报评聘办法》（晋师党字〔2019〕79号）中的部分内容进行适当调整与补充，具体内容如下：

一、关于评审委员会

学校教师专业技术职务评审委员会负责全校教师职称的评审工作，负责对申报人员的品德、知识、能力和业绩等情况进行综合评价，研究确定获得资格人选。评委会由具有高级专业技术职务者组成单数，设主任委员1人，由校长担任；副主任委员1人，由分管人事工作副校长担任，评委会专家不少于25人；专家从学校教师专业技术职务评审委员会专家库中随机抽取。

校教师专业技术职务评审委员会专家库由校内外各相关学科的高级专业技术职务人员组成，评审专家每届任期不得超过3年。

有效期届满重新核准备案。委员会在一届任期内，如需对评委库成员进行调整或追加，须及时将名单核准备案。职称评审委员会的评审专家应当具备下列条件：

1. 遵守宪法和法律，长期在教学和科研一线工作，有较高的教学科研水平，受聘教师高级职务3年以上。

2. 学风严谨、作风正派、品行端正，学术道德高尚，诚实守信；能坚持原则，秉公办事，不徇私情，政策观念强，工作认真负责。

3. 专业学术水平高，具有较高的学术造诣，是本学科、专业领域公认的学术权威和国内、省内知名专家；

4. 身体健康并能够履行职称评审工作职责。

二、关于年龄的计算

申报晋升教师专业技术职务者，年龄计算截止评审当年12月31日。如：2019年度评审中，1969年12月31日之前出生视为50周岁以上，1970年1月1日以后出生视为50周岁以下，各年度评审以此类推。

三、关于申报学科相对应的文理科范畴

教育部最新《学位授予和人才培养学科目录》中哲学、经济

学、法学、教育学、文学、历史学、管理学、艺术学门类及人文地理学可参照文科专业技术职务评审条件申报，属理学、工学、农学门类参照理科专业技术职务评审条件申报。

四、关于 35 岁以下业绩特别突出者破格申报教授资格

调整 35 岁以下业绩特别突出者破格申报教授资格条件为：任职副教授以来，满足以下条件之一，可不受任职年限直接申报教授专业技术职务：

（一）具备教学、科研必备条件，论文业绩突出，在 SCI 一、二区发表的论文不少于 3 篇、或影响因子累计达到 20、或单篇影响因子达到 7。

（二）具备教学必备条件，论文业绩特别突出，在 SCI 一、二区发表的论文不少于 6 篇、或影响因子累计达到 40、或单篇影响因子大于 10、或学科领域（大类）最顶级的刊物以及《中国社会科学》发表学术论文。

山西师范大学文件

晋师校字〔2020〕76号

山西师范大学 教师专业技术职务任职资格申报评聘办法 补充规定

校内各单位：

根据人力资源和社会保障部《职称评审管理暂行规定》（人社部第40号令）、山西省人力资源和社会保障厅《关于做好2020年度全省职称评审工作的通知》（晋人社厅函〔2020〕628号）、山西省教育厅、山西省人力资源和社会保障厅《关于2020年度全省高等学校教师高级职称评审工作的通知》（晋教师函〔2020〕46号）等相关规定与精神，为进一步规范和完善我校专业技术职务评审工作，保证评审工作的规范性、科学性、公正性，学校决定对《山西师范大学教师专业技术职务任职资格申报评聘办法》

（晋师党字〔2019〕79号）中的部分内容进行适当调整与补充，具体内容如下：

一、关于评审范围

申报人员须在学校专业技术岗位上聘用且兑现相应专业技术岗位工资，从事专业须与申报专业一致。

二、关于师德考核

从今年起，申报人员需按照《山西省教育厅关于建立教师师德承诺书和师德档案的通知》（晋教师〔2019〕8号）提交师德档案，师德考核结果合格方可申报职称评审。

三、关于年度考核

申报人员必须参加年度考核。年度考核合格的，当年聘期可计入任职年限。破格晋升教授者，近三年内至少有一次年度考核结果为“优秀”。

四、关于教师担任辅导员或班主任要求

青年教师晋升高级职称须有担任辅导员或班主任工作经历。

五、关于参加培训要求

申报教师职称的人员，须根据省教育厅关于高等学校教师培训的相关要求和学校教师培训政策，完成继续教育和培训。

六、关于学术论文的要求

为鼓励教师发表高水平国内期刊论文，从2021年起，申报晋升教授人员提交的国家级核心期刊论文中，须至少有一篇为国内

学术刊物论文；申报晋升副教授人员提交的核心期刊论文中，须至少有一篇为国内学术期刊论文。

七、关于专利的要求

从2021年起，使用“专利”作为条件申报教授和副教授职称的人员，其专利须已实施并取得明显推广效益（需提供签订的技术转让开发合同书和学校财务处出具的到账进账收据）。

八、关于具有博士学位的青年教师申报高级职称学术成果的要求

具有博士学位的青年教师申报高级职称，须有山西师范大学为第一单位的学术成果，且符合晋升规定的论文、项目等要求。

九、转评要求

凡由其他专业技术资格转评教师职称的人员应先转评同级高校教师职务。转评人员须经过一年以上教育教学实践，经考核能胜任本专业教学工作，并有1篇（在规定篇数内）到高校教师岗位后发表的论文，并达到我校当年相应的申报条件。

转系列评审，担任同级原专业技术职务和现任职务期间取得的成果，均可作为申报高一级职务的业绩。转评以后取得的专业技术资格任职年限可与原任职年限连续计算。

十、关于调入高校教师职称认定要求

由外省调入的高校教师，其职称按照《关于外省调入或整体划归我省相关单位的专业技术人才职称确认工作的通知》（晋教

师〔2017〕21号），由学校所属省直主管部门进行确认。由省内其他单位调入的高校教师，其职称需经学校教师职称评审委员会通过认定后聘任。

凡参加本年度职称认定的专业技术人员，在当年的职称评审报名时，均须提交认定申请和相关材料。

十一、代表作同行专家送审要求

申报教授人员，实行代表作外审。须提交3件代表作，分别送不少于3名省外同行专家进行鉴定。

十二、其他要求

凡上次评审未通过人员，再次申报职称评审时须提供上次申报评审后新增的学术成果。

山西师范大学

2020年11月12日

山西师范大学校长办公室

2020年11月12日印发

山西师范大学文件

晋师人字〔2022〕48号

山西师范大学 2022年教师专业技术职务任职资格申报 评聘办法补充规定

根据山西省人力资源和社会保障厅《关于做好2022年度全省职称评审工作的通知》（晋人社厅函〔2022〕550号）、山西省教育厅、山西省人力资源和社会保障厅《关于开展2022年度全省高等学校教师高级职称评审工作的通知》（晋教师函〔2022〕64号）等相关规定与精神，为完善我校专业技术职务评审工作，保证评审工作的规范性、科学性、公正性，学校决定对《山西师范大学教师专业技术职务任职资格申报评聘办法》（晋师党字〔2019〕79号）、《山西师范大学教师专业技术职务任职资格申

报评聘办法补充规定》（晋师党字〔2020〕76号）中的部分内容进行适当调整补充，具体内容如下：

一、关于青年教师担任辅导员或班主任要求

晋升高一级职称的青年教师（40周岁以下），须有至少一年担任辅导员、班主任等学生工作经历，或支教、扶贫、参加孔子学院及国际组织援外交流等工作经历，并考核合格。

二、关于专利转化的要求

使用“专利”作为条件申报高级职称的人员，专利须已实施并取得明显推广效益，晋升副教授职称单项专利转化财务到账金额不低于5000元，晋升教授职称单项专利转化财务到账金额不低于10000元，并提供签订的技术转让开发合同书和学校财务处出具的到款进账收据。

山西师范大学

2022年11月2日

山西师范大学校长办公室

2022年11月2日印发

山西师范大学文件

晋师人字〔2022〕49号

山西师范大学 关于思想政治理论课教师专业技术职务 评聘的规定（试行）

为深入贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想，全面贯彻党的教育方针，根据中共中央办公厅、国务院关于《关于深化新时代学校思想政治理论课改革创新的若干意见》、教育部《新时代高等学校理论课教师队伍建设》、中共中央办公厅《关于加强新时代马克思主义学院建设的意见》、《山西省深化新时代学校思想政治理论课改革创新的若干措施》和国家、山西省有关职称政策规定，为加强我校思想政治理论课（以下简称思政课）教

师队伍建设，规范学校思政课教师中、高级职称评审工作，结合《山西师范大学教师专业技术职务任职资格申报评聘办法》（晋师党字〔2019〕79号），作以下规定。

第一条 评审范围。本规定适用于学校在职在岗思政课专职教师申报教授、副教授、讲师任职资格评聘。

第二条 岗位类型。高级职称分为教学型、教学科研型两种类型。

教学型：以教学为主，长期在教学一线从事思政课教学的专职教师，且连续上课不少于两年。教学型教师由教务处、人事处共同核准认定。

教学科研型：以教学为主，承担马克思主义理论研究、思政课教学改革创新研究等科研任务，具有较强的教育教学改革和科学研究能力。

第三条 岗位职数设置。结合学校实际，按照学校教师比例科学设置思政课教师专业技术职务岗位，单列计划；学校专业技术职务评审工作领导小组根据学校当年申报情况核定指标，原则上不低于当年学校各级别职称指标数与申报人员数的比例。

第四条 申报条件。

（一）全面贯彻党的教育方针，坚持马克思主义指导地位，落实立德树人根本任务，认真讲好思政课，主动引导学生立德成

人、立志成才，树立正确世界观、人生观、价值观，坚定对马克思主义的信仰，坚定对社会主义和共产主义的信念，增强中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信、文化自信。坚持正确的政治方向，始终在政治立场、政治方向、政治原则、政治道路上同党中央保持高度一致，模范履行高等学校教师职业道德规范。

（二）晋升高一级职称的青年教师（40周岁以下），须有至少一年担任辅导员、班主任等学生工作经历，或支教、扶贫、参加孔子学院及国际组织援外交流等工作经历，并考核合格。

（三）申报人员在思想素质、政治素质、师德师风等方面存在突出问题的，在职称评聘中实行“一票否决”。

（四）申报人员应满足《山西师范大学教师专业技术职务任职资格申报评聘办法》（晋师党字〔2019〕79号）规定的资格审查、学历和任职年限等条件。

第五条 评审条件。

（一）教学业绩。

教学工作量及教学实效须达到学校教授、副教授、讲师任职资格评审要求的教学必备条件。

（二）科研业绩。

（1）科研业绩须满足学校教授、副教授、讲师任职资格评

审科研评审条件。

(2) 申报人员在《人民日报》(理论版)、《光明日报》(理论版)、《求是》发表的理论文章视同国家级核心期刊论文,在《经济日报》(理论版)、《解放军报》(理论版)发表的理论文章视同核心期刊论文,在职称评审中均按单篇累积计算;《山西日报》(学习周刊)、《前进》上发表的理论文章视同省级期刊论文,在职称评审中各只计算一篇。

(3) 申报人员获国家及省级高校思想政治理论课教学展示活动奖、教学竞赛奖(申报教授职称:国家级一等次奖前2名,国家级二等次奖第1名;申报副教授职称:国家一等次奖前3名,国家二等次奖前2名,国家三等次奖第1名,山西省一等次奖第1名)视同满足其他应具备条件。

(4) 申报人员作为第一获奖人获国家及省级高校思想政治理论课优秀教学案例、精彩多媒体课件、精彩教案、优秀讲义奖(申报教授职称:国家级二等次奖及以上,省级一等次奖;申报副教授:国家级三等次奖及以上,省级二等次奖及以上)视同满足其他应具备条件。

(5) 申报人员指导1个马克思主义理论类学生社团1年以上,且较好履行政治把关、理论学习、业务指导等职责的,在职称聘任中同等条件下优先考虑。

第六条 评审程序。单独分组进行学术答辩、学科组评议和评审委员会评审，组织程序按照《山西师范大学教师专业技术职务资格申报评聘办法》（晋师党字〔2019〕79号）执行。

第七条 本规定中未特别说明的事宜按照国家、山西省职称评审政策规定及我校现行教师职称评聘文件执行。

山西师范大学

2022年11月2日

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

山西师范大学校长办公室

2022 年 11 月 2 日印发

中共山西师范大学委员会文件

晋师党字〔2020〕31号

中共山西师范大学委员会 山西师范大学 关于印发《山西师范大学教授、副教授 岗位分级与聘用实施细则》的通知

各学院、各独立研究院（所）、机关各部门、各教学辅助单位：

为了切实做好我校教授、副教授岗位分级与聘用工作，现将学校校长办公会议、党委常委会议研究通过的《山西师范大学教授、副教授岗位分级与聘用实施细则》予以印发。

特此通知

中共山西师范大学委员会

山西师范大学

2020年5月13日

山西师范大学

教授、副教授岗位分级与聘用实施细则

为做好教授、副教授岗位分级与聘用工作，充分激励高级职称教师工作积极性，提升学校教学、科研水平，将我校建设成为特色鲜明的高水平师范大学，根据省人社厅核准我校的岗位设置方案及岗位聘用相关文件精神，制定本实施细则。

一、岗位设置

（一）岗位分级范围

全校受聘在教授、副教授岗位上的专任教师。

（二）岗位分级原则

1. 总量控制，分级管理。

在主管部门核准的教授、副教授岗位总量、结构比例范围内，结合我校教学科研工作特点和实际需要，科学合理地确定教授、副教授岗位数量和结构比例，实行分级管理。

2. 按需设岗，优化结构。

教授、副教授岗位分级坚持以立德树人为根本任务，以师德师风为第一标准，以学科建设为龙头，从人才培养、科学研究、社会服务的实际需要出发科学设岗。既要考虑教学科研工作的需要，又要考虑学科建设的长远规划，逐步优化教师队伍结构。

3. 保证重点，协调发展。

教授、副教授岗位分级要突出重点、统筹兼顾，要有利于推动学科建设和发展，有利于提高教学科研水平，有利于促进创新团队建设，有利于调动广大教师的积极性。

（三）岗位等级

教授、副教授岗位分为七个等级。

（四）岗位结构比例

教授岗位分为四个等级，分别对应专业技术一至四级岗位，其中二、三、四级岗位结构比例为 2：3：5；副教授岗位分为三个等级，分别对应专业技术五至七级岗位，结构比例为 2：4：4。

二、岗位职责

（一）基本职责

忠诚于党的教育事业，立德树人、遵纪守法、为人师表、教书育人，恪守职业道德，维护学校荣誉，勇于创新，能够承担并完成受聘岗位工作。

（二）具体岗位职责

1. 二级岗位

（1）讲授本学科专业核心课程，指导硕士研究生、青年教师，根据需要指导博士研究生、访问学者或留学生；

（2）正确把握本学科发展方向，提出具有战略性、前瞻性、创造性的研究构想，带领本学科在其前沿领域赶超或保持国内外先进水平；

(3) 组织本学科力量积极争取国家重大科研项目并主持国家科研项目,带领团队在本领域开展原创性、重大理论与实践问题研究和关键领域攻关;

(4) 承担教学、科研和学科建设等方面的组织管理工作及其他社会服务活动;

(5) 负责本学科学术团队建设,根据学科特点和学科发展需要,组建并带领一支学术团队开展教学科研工作。

2. 三级岗位

(1) 讲授本学科专业核心课程,指导硕士研究生、青年教师,根据需要指导博士研究生、访问学者或留学生;

(2) 正确把握学术或专业发展方向,提出具有前瞻性、创造性的研究构想;

(3) 主持国家科研项目;在本领域开展原创性、重大理论与实践问题研究和关键领域攻关;以我校为第一署名单位独立或责任作者发表高水平学术论文或出版论著;

(4) 承担或参与教学、科研和学科建设等方面的管理工作及其他社会服务活动;

(5) 积极带领或参与学术团队开展教学、科研工作。

3. 四级岗位

(1) 讲授本学科专业核心课程,指导硕士研究生、青年教师,根据需要指导博士研究生、访问学者或留学生;

(2) 面向国家重大战略需求和国际科学与技术前沿，积极争取主持或参与国家级科研项目，主持有经费的省部级科研项目；

(3) 在本领域开展重大理论与实践问题研究和关键领域攻关，以我校为第一署各单位独立或责任作者发表高水平学术论文或出版论著；

(4) 承担或参与教学、科研和学科建设等方面的管理工作及其他社会服务活动；

(5) 积极开展团队建设。

4. 五级岗位

(1) 讲授本学科基础课、专业基础课或专业课程，指导本科生，根据需要指导硕士研究生；

(2) 开展科学研究和教学研究，主持省部级科研项目；

(3) 积极参与学科建设、专业建设，把握学科发展方向，能在本领域开展原创性及重大理论问题研究；

(4) 以我校为第一署各单位独立或责任作者发表高质量学术论文或出版论著；

(5) 承担或参与教学、科研和学科建设等方面的管理工作及其他社会服务活动，积极参与团队建设。

5. 六级岗位

(1) 讲授本学科基础课、专业基础课或专业课程，指导本

科生，根据需要指导硕士研究生；

(2) 开展科学研究和教学研究，积极争取主持或参与省部级科研项目；

(3) 积极参与学科建设、专业建设，把握学科发展方向，能在本学科领域开展原创性及重大理论问题研究；

(4) 以我校为第一署名单位独立或责任作者发表高质量学术论文或出版论著；

(5) 承担或参与教学、科研和学科建设等方面的管理工作及其他社会服务活动。

6. 七级岗位

(1) 讲授本学科基础课、专业基础课或专业课程，指导本科生；

(2) 开展科学研究和教学研究，积极争取主持或参与厅局级科研项目；

(3) 积极参与学科建设、专业建设，把握学科发展方向，能在本学科领域开展原创性研究；

(4) 以我校为第一署名单位独立或责任作者发表高质量学术论文或出版论著；

(5) 承担或参与教学、科研和学科建设等方面的管理工作及其他社会服务活动。

备注：新引进人员及攻读学位期间的成果不要求第一署名单

位；责任作者指第一作者或通讯作者；学术荣誉不受受聘职务限制。

三、岗位聘用条件

（一）岗位基本条件

1. 遵纪守法，具有良好的职业道德、学术道德，为人师表、教书育人；

2. 满足高校教师职务的基本任职条件，具备与履行岗位职责相适应的学术水平和创新能力；

3. 承担本科、研究生课程，圆满完成教学任务；

4. 具有高校教师资格证书。如为新进教师或新调整到教师岗位的人员，应按学校要求参加培训，在规定时间内取得高校教师资格。

（二）教授岗位聘用条件

1. 二级岗位的申报条件

按照《关于印发〈山西省事业单位专业技术二级岗位管理办法（试行）〉的通知》（晋人社厅发〔2018〕95号）相关规定和学校要求执行。

（1）现受聘正高级专业技术职务，并符合下列条件之一者，可直接申报竞聘二级岗位：

①“全国杰出科技人才”奖获得者；

②全国杰出专业技术人才；

③国家杰出青年科学基金获得者；

④“长江学者成就奖”获得者；

⑤教育部“高等学校教学名师”奖获得者；

⑥国家卫生计生突出贡献中青年专家；

⑦入选国家“千人计划”（青年项目除外）、国家“万人计划”领军人才、教育部“长江学者奖励计划”特聘教授、百千万人才工程国家级人选；

⑧担任国家科技重大专项项目、国家重点研发计划项目、国家自然科学基金重大项目、国家自然科学基金重大研究计划项目负责人及其他与上述条件相当的项目负责人；

⑨获得国家级自然科学、技术发明、科技进步奖一等奖（个人排名前六）或二等奖（个人排名前四）；或省部级自然科学、技术发明、科技进步奖一等奖（个人排名前二）；

⑩获得国家级教学成果特等奖（个人排名前三）或一等奖（个人排名前二）；

⑪获得全国高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）特等奖（额定内人员）或一等奖（个人排名前二）；

⑫国家级教练，且其训练两年以上的运动员或培训两年以上的运动员输送后四年内取得过奥运会冠军或集体项目获奥运会前三名。

(2)受聘正高级专业技术职务以来，主持并完成1项国家自

然基金面上项目或国家哲学社会科学一般项目，现受聘正高职务满 12 年，并符合下列任意一类条件之一者；或现受聘正高职务满 9 年，并同时符合下列任意两类条件各一者；或现受聘正高职务满 6 年，并同时符合下列三类条件各一者，可申报竞聘二级岗位：

①奖项类条件

A. 获得国家级自然科学、技术发明、科技进步一等奖（额定内人员）或二等奖（个人排名前五）；或省部级自然科学、技术发明、科技进步奖一等奖（个人排名前三）或二等奖（个人排名第一）；

B. 获得国家级教学成果特等奖（个人排名前五）或一等奖（个人排名前三）或二等奖（个人排名前五）；

C. 获得全国高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）一等奖（个人排名前三）或二等奖（个人排名前五）；

D. 获得省人民政府颁发的个人文化艺术、出版奖最高奖（或排名第一）。

②项目及成果类条件

A. 国家科技重大专项课题负责人、国家重点研发计划课题负责人、国家自然科学基金重点项目负责人（含原国家“973”计划课题、国家重大科学研究计划课题、“863”计划课题、国家科技支撑计划课题等相当水平课题负责人）；

B. 主持承担过 3 项及以上国家科研项目；或 1 项国家级重点科研项目和 1 项国家级科研项目；或 2 项国家级科研项目和 2 项省（部）级科研、工程技术推广项目；或 1 项国家级科研项目和 4 项省（部）级科研、工程技术推广项目，并经省级以上相关部门验收合格，研究成果对我省产业升级转型具有重要应用价值；

C. 获得国际授权发明专利 1 项及以上，或以第一完成人获得 4 项及以上国家发明专利授权，被开发转化，且年产值 4000 万元以上；

D. 主持育成国家级品种审定委员会审定通过的动植物新品种 1 个及以上并在全国大面积推广应用，主持育成省级品种审定委员会审定通过的动植物新品种 5 个及以上并大面积推广应用；

E. 项目研究成果被国务院或有关部委采纳、推广应用，并产生重大经济和社会效益（第一完成人，并提供证明材料）；

F. 国家级教练，且其训练两年以上运动员或培训两年以上运动员输送后四年内，取得奥运会前三名或集体项目获奥运会前八名，或者取得世界锦标赛、世界杯赛、全运会冠军两人次以上。

③学术荣誉类条件

A. 中国工艺美术大师；

B. 全国文化名家暨“四个一批”计划人选以及三晋学者特聘教授（专家），并在支持周期（聘期）内的；

C. 享受国务院政府特殊津贴专家；

D. 中国青年科技奖获得者；

E. “全国优秀科技工作者”奖获得者；

F. 入选国家“千人计划”青年项目、国家“万人计划”青年拔尖人才、省“百人计划”，并在支持周期（聘期）内的；

G. 省级及以上重点实验室、工程（技术）研究中心负责人；

H. 山西省学术技术带头人、创新创业骨干人才，以及其他为全省经济和社会发展做出重大贡献的特殊人才。

2. 三级岗位的申报条件

（1）任职条件

①任教授以来，系统地讲授过本科生或研究生基础课程或专业主干课，完成规定的教学任务；

②履行较为重要的学科建设与管理职责，承担重要的教学科研、人才培养和社会服务任务，具有较高的学术影响并取得公认的学术成就。

（2）申报条件

①符合以下任意一项条件者，可直接申报竞聘三级岗位：

A. 符合教授二级岗位一个申报条件者；

B. 以责任作者在 Nature、Science 及其子刊发表 1 篇论文。

②受聘教授职务以来，主持并完成省部级以上项目 1 项，现受聘教授职务满 9 年，并符合下列任意一类条件之一者；或现受聘教授职务满 6 年，并同时符合下列任意两类条件各一者；或现

受聘教授职务满3年，并同时符合下列任意三类条件各一者可申报竞聘三级岗位：

A. 学术荣誉类条件

- a. 教育部高校青年教师奖获得者；
- b. 省级教学名师；
- c. 省级学科带头人；
- d. 省级学术带头人；
- e. 山西省学术技术带头人“333 人才工程”省级人选；
- f. 省新型产业领军人才；
- g. 省青年拔尖人才；
- h. 山西省青年三晋学者入选者；
- i. 我校博士学位授权点首批博士生导师。

B. 学科建设类条件

- a. 国家特色专业、国家精品在线开放课程（排名前二）负责人；
- b. 省重点学科、省重点实验室、省工程技术研究中心、省高校人文社科重点研究基地负责人；
- c. 省教学团队、省精品共享课程、省特色（品牌）专业、省级优势专业负责人；
- d. 省创新团队、省研究生优秀导师团队负责人；
- e. 山西省“1331 工程”中的重点学科、重点实验室、重点

创新团队、协同创新中心、工程（技术）研究中心、产业技术创新研究院（战略联盟）负责人。

C. 奖项类条件

a. 国家自然科学奖、科技进步奖、技术发明一等奖（额定内人员）或二等奖（额定内人员）获得者；

b. 国家教学成果一等奖（额定内人员）或二等奖（个人排名前四）获得者；

c. 教育部高校人文社会科学和科学技术成果奖一等奖（额定内人员）获得者、二等奖（个人排名前四）获得者，三等奖（个人排名前二）获得者；

d. 省部级自然科学奖、科技进步奖、技术发明奖一等奖（个人排名前四）、二等奖（个人排名前二）获得者；

e. 山西省社会科学研究优秀成果奖一等奖或山西省教学成果特等奖（2016 年以前表述为山西省教学成果一等奖）获得者（个人排名前二）；

f. 国家部委（局）颁发全国性的文化艺术类奖一等奖（个人排名前三）获得者；或省人民政府颁发的个人文化艺术奖一等奖（个人排名前二）获得者；或国家文化艺术类一级学会（协会）的美术、设计、音乐、舞蹈、戏剧、影视作品一等奖（个人排名前二）2 项及以上获得者；

g. 国家级教练，且其训练两年以上运动员或培训两年以上运

动员输送后四年内，取得全运会前三名或集体项目获全运会前八名；或取得全国锦标赛、全国大学生运动会冠军 1 人次以上或集体项目前六名；

h. 中国专利金奖（个人排名前三）获得者。

D. 项目及成果类条件

a. 主持 1 项国家自然科学基金或国家社科基金项目；

b. 理科主持 1 项及以上省部级项目总经费 5 万元以上且责任作者发表特级学术论文 1 篇/责任作者发表 1A 学术论文 2 篇/责任作者发表 1A 学术论文 1 篇且责任作者发表 1B 学术论文 2 篇/责任作者发表 1B 学术论文 2 篇且 1 部专著或主编本科高等院校国家级规划教材或“面向 21 世纪教材”；

c. 文科主持 1 项及以上省部级项目总经费 3 万元以上且责任作者发表 1A 级学术论文 1 篇/责任作者发表 1B 级学术论文 2 篇/责任作者发表 1B 级学术论文 1 篇且责任作者发表 1C 级学术论文 2 篇/责任作者发表 1C 级学术论文 2 篇且 1 部专著或主编本科高等院校国家级规划教材或“面向 21 世纪教材”；

d. 以第一完成人获得 2 项及以上国家发明专利授权，被开发转化，且年产值 500 万元以上或 1 项国际专利。

3. 四级岗位的申报条件

具有教授专业技术职务，能完成规定的教学科研任务。

（三）副高级岗位聘用条件

1. 任职条件

(1) 系统地讲授过本科生基础课或主干课，完成规定的教学任务；

(2) 积极参与教育教学改革研究；

(3) 积极参与教学质量工程建设工作；

(4) 教学效果好。

2. 五级岗位的申报条件

(1) 任副教授职务以来，满足下列条件之一者，可直接竞聘五级岗位：

① 责任作者发表特级文章 1 篇或 IA 级学术论文 2 篇；

② 主持国家自然科学基金项目 1 项，或主持国家社科基金项目 1 项。

(2) 任副教授职务满 9 年，责任作者发表 IB 级学术论文 2 篇/责任作者发表 IB 级学术论文 1 篇且主持 1 项省部级项目或获得省部级奖项 1 项；

(3) 任副教授职务满 6 年，责任作者发表 IA 级学术论文 1 篇/责任作者发表 IB 级学术论文 3 篇/责任作者发表 IB 级学术论文 2 篇且主持 1 项省部级项目或获得省部级奖项 1 项；

(4) 任副教授职务满 3 年，责任作者发表 IA 级学术论文 1 篇，且主持 1 项省部级项目或获得省部级奖项 1 项/责任作者发表 IB 级学术论文 3 篇，且主持 1 项省部级项目或获得省部级奖项 1

项。

3. 六级岗位的申报条件

(1) 任副教授职务以来, 满足下列条件者, 可直接竞聘六级岗位:

责任作者发表 IA 级学术论文 1 篇, 且主持省部级项目 1 项 (不含一年期) 或获得省部级奖项 1 项。

(2) 任副教授职务满 9 年, 责任作者发表 IC 级学术论文 1 篇 / 主持 1 项省部级项目或获得省部级奖项 1 项;

(3) 任副教授职务满 6 年, 责任作者发表 IB 级学术论文 1 篇 / 责任作者发表 IC 级学术论文 3 篇 / 责任作者发表 IC 级学术论文 1 篇且主持 1 项省部级项目或获得省部级奖项 1 项;

(4) 任副教授职务满 3 年, 责任作者发表 IA 级学术论文 1 篇 / 责任作者发表 IB 级学术论文 2 篇 / 责任作者发表 IB 级学术论文 1 篇, 且主持 1 项省部级项目或获得省部级奖项 1 项 / 责任作者发表 IC 级学术论文 3 篇, 且主持 1 项省部级项目或获得省部级奖项 1 项;

(5) 体育及艺术类学科, 任副教授职务满 3 年, 并符合下列三类条件之一者, 可申请竞聘六级岗位。

①体育学科

A. 作为主教练在全国运动会、全国学生运动会以上比赛中取得前八名或集体项目进入决赛;

B. 作为主教练在全国单项比赛、全国大学生单项比赛中取得前六名或集体项目前八名；

C. 山西省学生运动会金牌 3 枚或集体项目第一名。

②音乐、舞蹈学科

A. 教师或作为首席指导教师所教学生在国家级专业比赛中获优秀以上奖 1 项；或在省级专业比赛中获二等级以上奖 1 项；

B. 教师或作为首席指导教师所教学生参加由省级以上文化管理部门、音协举办的独唱、独奏、作品音乐会 1 场，或在省级以上出版社出版个人独唱、独奏、作品音像制品 1 部；

C. 戏剧戏曲、影视学科参照以上条件执行。

③美术学科

A. 参加全国一级美展并获优秀以上奖 1 项；或参加全国二级美展并获三等以上奖 1 项；或参加省美协各专业分会主办的展览并获二等以上奖项 1 项；

B. 在省级以上专业出版社出版专著或画册，每幅画册不少于 40 幅；

C. 在 CSSCI 收录的专业期刊发表 IB 级美术或设计作品 2 幅以上，作品不少于 1/2 页面；

D. 艺术设计、书法、摄影学科参照以上条件执行。

4. 七级岗位的申报条件

具有副教授专业技术职务，能完成规定的教学科研任务。

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

山西师范大学党委办公室

2020 年 5 月 13 日印发

山西师范大学文件

晋师人字〔2020〕16号

山西师范大学 关于印发《山西师范大学三级教授岗位 聘用办法（试行）》的通知

校内各单位：

《山西师范大学三级教授岗位聘用办法（试行）》已经2020年5月19日校长办公会议研究通过，现予以印发，请认真遵照执行。

山西师范大学

2020年5月20日

山西师范大学

三级教授岗位聘用办法（试行）

为做好三级教授岗位聘用工作，充分激励高层次专业技术人员的工作积极性，提升学校教学、科研水平，将我校建设成为特色鲜明的高水平师范大学，根据《山西师范大学教授、副教授岗位分级与聘用实施细则》（晋师党字〔2020〕31号）文件精神，制定本办法。

一、组织领导

（一）学校成立三级教授岗位聘用工作组

组长：校党委书记、校长

副组长：分管人事工作的副校长、分管教务工作的副校长、
分管研究生工作的副校长、分管科研工作的副校长

成员：人事处、教务处、研究生院、科技处、社科处等单位负责人

工作组办公室设在人事处，办公室主任由人事处处长兼任。

学校三级教授岗位聘用工作组在校党委、校行政领导下负责组织实施三级教授岗位的申报、审核和聘用工作，解决三级教授岗位聘用工作实施过程中出现的有关问题。

工作组办公室负责三级教授岗位聘用工作的总体安排和具体指导，政策宣传、咨询和日常工作。

（二）各学院成立三级教授岗位聘用工作小组

学院三级教授岗位聘用工作小组由院党委、院行政负责人和教职工代表组成，人数为 5-7 人。工作小组负责对本学院申报人员进行资格审查，确定推荐人选。

二、基本原则

（一）按岗聘用，规范管理。

（二）逐级推进，平稳实施。

（三）明确职责，加强考核。

三、实施范围

全校受聘在教授岗位的专业技术人员。

四、聘用条件及有关问题说明

（一）聘用条件

三级教授岗位聘用条件按照《山西师范大学教授、副教授岗位分级与聘用实施细则》（晋师党字〔2020〕31 号）文件规定执行。

（二）有关问题说明

1. 三级教授岗位聘用工作把师德评价结果作为首要条件并实行师德“一票否决”。

2. 同一成果获得不同层次奖励的，按所获得最高层次奖励计算，不重复计算。

3. 对申报条件中各类成果获得、承担项目起止时间和各种奖

励，应在受聘教授职务以后，截止至2020年4月30日。

4. 教授的任职年限截止至2020年4月30日。科研成果级别按照发表当年学校科研成果管理或认定办法确定。

5. 人事关系不在学院的教授在任教学院进行申报。

五、聘用程序和时间安排

（一）各学院成立三级教授岗位聘用工作小组

各学院按照要求成立三级教授岗位聘用工作小组，召开会议，安排部署三级教授岗位申报、审核、推荐工作。

（二）个人申报、学院推荐

各学院组织本单位在教授岗位工作的专业技术人员进行申报工作，根据聘用条件审核材料，确定推荐人选。

1. 个人申报

申报人填写《山西师范大学三级教授岗位申报表》（附件1），提供符合具体聘用条件的成果材料原件及复印件一份。

2. 学院推荐

各学院统一携带申报人个人申报表及成果材料到相关部门进行审核。2020年5月29日，人事处负责审核申报人个人申报表中所填基本情况，教务处、研究生院、科技处、社科处负责审核申报人个人申报表中所填具备条件及成果材料。学院三级教授岗位聘用工作小组根据聘用条件审核材料，在个人申报表上签署推荐意见，确定推荐人选，并于2020年6月5日将推荐人

个人申报表及成果材料复印件（加盖学院公章）一份，《山西师范大学三级教授岗位推荐人选汇总表》（附件2）纸质版一份及电子版报学校三级教授岗位聘用工作组办公室。

（三）学校审定

学校三级教授岗位聘用工作组办公室对各学院推荐人选进行审定，并将审定后的推荐人选报学校三级教授岗位聘用工作组，经工作组研究后确定三级教授岗位人选名单。

（四）结果公示

学校公示三级教授岗位人选名单，公示期为5天。

六、岗位聘用与管理

（一）岗位聘用

三级教授岗位人选名单公示后，学校按照规定程序办理岗位聘用手续，签订聘用合同。

（二）岗位考核

1. 对三级教授岗位受聘人员实行严格考核、动态管理。考核分为年度考核和聘期考核。考核的办法、程序及内容，按照所聘学院有关规定执行。考核结果作为续聘、解聘的主要依据。

2. 学校三级教授岗位受聘人员的年度考核和聘期考核工作，由所聘学院组织实施，考核结果报人事处备案。

3. 三级教授岗位受聘人员实行聘期管理，每个聘期原则上不超过三年。聘期期满，经考核确定为合格的报人事处备案后续聘。

4. 学校三级教授岗位聘用工作组及相关学院应认真做好三级教授岗位的申报、审核和聘用工作，精心组织，稳慎实施，严格政策，严肃纪律。对违反规定弄虚作假、营私舞弊的相关责任人员，按照有关规定严肃查处；对弄虚作假的申报人员，一经查实，五年内不得申报，并按有关规定给予相应处分。

附件：1. 《山西师范大学三级教授岗位申报表》

2. 《山西师范大学三级教授岗位推荐人选汇总表》

山西师范大学

2020 年 5 月 20 日

山西师范大学三级教授岗位申报表

学 院：_____

姓 名：_____

现聘专业
技术岗位：_____

填表时间：_____

基本情况

姓名		性别		出生年月	
现聘专业技术 职务、等级		任职资格 时间		聘任时间	
任职条件	所承担本科生基础 课程或专业主干课			学院教学 秘书签字	
	所承担研究生基础 课程或专业主干课			学院科研 秘书签字	

具备条件

	条件名称	获得（批准） 时间	个人角色	级别	审核人 签字
学术 荣誉类 条件					
学科 建设类 条件					
奖项 类 条件					

项目及成果类条件					

审核、推荐结果

本人承诺	经本人认真审核确认,以上所填内容和所提供的成果材料完全真实无误。如有错误或不实,本人承担由此造成的一切后果。 本人签名: _____ 年 月 日
教务处审核结果	(例:经审核,申报人所填写并提供的成果材料属实/不属实) 负责人签字: _____ (公章) _____ 年 月 日
研究生院审核结果	(例:经审核,申报人所填写并提供的成果材料属实/不属实) 负责人签字: _____ (公章) _____ 年 月 日
科技处/社科处审核结果	(例:经审核,申报人所填写并提供的成果材料属实/不属实) 负责人签字: _____ (公章) _____ 年 月 日
学院三级教授岗位聘用工作小组推荐意见	(例:经审核 XXX 同志申报材料,其符合/不符合《山西师范大学教授、副教授岗位分级与聘用实施细则》聘用条件之 XXXXXX,经学院三级教授岗位聘用工作小组研究决定,同意/不同意推荐 XXX 同志申报三级教授岗位。 (学院公章) (代章) 负责人签字: _____ 年 月 日

注:1、“基本情况”、“具备条件”须由本人如实填写,相关部门须对所填内容认真审查,并对其真实性负责。

山西师范大学三级教授岗位推荐人选汇总表

填报日期:

三
尺
半

[illegible]

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

山西师范大学校长办公室

2020 年 5 月 20 日印发

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红 徐晓红

中共山西师范大学委员会文件

晋师党字〔2020〕77号

中共山西师范大学委员会 山西师范大学 关于印发《山西师范大学研究生招生工作领导小组 小组组成原则》的通知

各学院、各独立研究院（所）、机关各部门、各教学辅助单位：

《山西师范大学研究生招生工作领导小组组成原则》已经9月30日校党委常委会议研究通过，现予以印发。

中共山西师范大学委员会

山西师范大学

2020年10月5日

山西师范大学

研究生招生工作领导小组组成原则

为进一步做好我校博士、硕士研究生招生工作，根据教育部及山西省相关文件精神，学校决定成立由校领导牵头、校内纪检监察等有关部门负责人参加的研究生招生工作领导小组，负责统筹领导、组织管理、协调实施并监督我校研究生招生工作。

一、山西师范大学研究生招生工作领导小组组成原则

组 长：校党委书记、校长

副组长：分管学生工作的校领导、分管研究生工作的校领导、校纪委书记

成员单位：党委办公室、校长办公室、纪委办公室、党委宣传部、党委教师工作部、学生工作部（处）、武装保卫部（处）、教务处、研究生院、计财处、设备处、后勤管理处、网络信息中心、校医院、各研究生招生学院主要负责人。

主要职责是依据教育部当年《全国硕士研究生招生工作管理规定》以及山西省相关文件，做好我校硕士研究生招生工作以及考点考试组织工作；依据教育部、山西省当年博士招生相关文件做好博士研究生招生工作。

二、领导小组下设若干工作组

（一）研究生招生办公室

责任单位：研究生院

工作职责：负责研究生招生日常工作，落实学校研究生招生工作领导小组的工作安排，制定完善规章制度，对各学院进行业务指导，负责考生的资格审查，组织命题、初试、复试、评卷、体检、思想政治素质与道德品质考核、录取以及接收推免等工作，审核学院上报的研究生招生相关文件及名单等材料。

（二）保密组

责任单位：党委办公室

工作职责：负责研究生招生期间相关部门协调工作；负责研究生招生期间学校保密室的正常运转，以及学校保密室和各学院命题工作室的安全保密工作；负责学校保密室、各学院命题工作室启用前验收。

（三）协调接待组

责任单位：校长办公室

工作职责：负责研究生招生期间相关部门协调工作；负责初试、复试期间上级部门领导、巡视组及相关人员的接待工作。

（四）监督检查组

责任单位：纪委办公室

工作职责：负责研究生招生工作的全程监督检查，受理投诉和申诉，对招生工作中违反招生纪律的单位和个人进行责任追究。对纪检监察人员进行培训。

（五）舆情监控组

责任单位：党委宣传部

工作职责：负责研究生招生考试期间舆情监控以及网络环境净化等工作。

（六）考务组

责任单位：研究生院、教务处

工作职责：负责考试期间考务人员培训管理、考场使用协调、本校应届考生管理等工作。

（七）财务组

责任单位：计财处

工作职责：负责研究生招生期间报名考试费用收取等工作。

（八）设备组

责任单位：设备处

工作职责：负责保密室与各考场监控设施的正常运转；负责考务硬件设施如手机屏蔽仪、隐形耳机探测器、金属探测仪及考场身份验证终端等的配备、维修、更换与回收。

（九）保卫组

责任单位：武装保卫部（处）

工作职责：负责对所有参加保卫工作人员的业务培训和安全教育；负责保密室值班与外围巡查；负责考试期间准入考区人员的身份核验；负责考试、评卷期间学校、考场及评卷场所值守与

安全保卫工作；负责考试期间进出校门的车辆管理（禁止高速行驶、禁止鸣笛、有序停放）及突发治安事件的处理工作；负责与无委会联络接洽等工作。

（十）后勤保障组

责任单位：后勤管理处

工作职责：保证考场桌椅和门窗等设施完好；负责考场照明、电源插座等电力保障，确保专人值守；负责考场及周边的清洁卫生并按时开、关考区及考场门；考试期间为监考员、考生的饮水与就餐提供方便，并确保食品卫生；清理校园内影响考试正常进行的小广告。

（十一）应急组

责任单位：学生工作部（处）

工作职责：负责考试期间突发事件的处理。

（十二）网络保障组

责任单位：网络信息中心

工作职责：负责招生信息发布、公开及公示期间的网络保障工作；配合保密组做好命题工作室命题设备的检查验收工作；研究生招生考试期间关闭考场区域无线网络。

（十三）医疗组

责任单位：校医院

工作职责：负责考生的体检工作与考试期间的医疗保障工

作；负责招生考试期间疫情防控工作。

以上各工作组责任人均为相关责任单位主要负责人。

三、各学院分别成立学院研究生招生工作领导小组

组 长：学院党委书记、学院院长

副 组 长：学院党委副书记、分管研究生工作的副院长

成 员：各学位点负责人及监督员等

工作职责：按要求做好本学院研究生招生的具体工作和全过程信息安全保密工作；开展招生宣传、咨询和研究工作；掌握研究生招生文件政策和纪律规定，编制本学院招生学科、专业目录，制定本学院招生工作（接收推免、命题、评卷、复试及拟录取等）实施细则、操作规范；制定本学院招生工作人员工作职责，加强对本学院招生工作人员教育培训和管理监督；组织本学院命题、评卷、复试、思想政治素质与道德品质考核、成绩复核、拟录取以及接收推免复试等工作；做好考生及家长在招生过程中的咨询或质疑解释工作。

四、其他事项

（一）每一年度招生工作启动前，各招生学院将本学院研究生招生工作领导小组名单报研究生招生办公室备案，若年度招生期间名单有调整须重新报送。

（二）未尽事宜由学校研究生招生工作领导小组负责解释。

附件：

山西师范大学

____年学院研究生招生工作领导小组名单

招生学院（公章）：

岗位	姓名	职务	职称
组 长			
副组长			
成 员			
监督员			

学院研究生招生工作领导小组组长签字：

____年 月 日

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

徐晓红

山西师范大学党委办公室

2020 年 10 月 5 日印发

内部制度
注意保密

团结 创造
求实 奋进