

青 岛 大 学 文 件

青大校字〔2021〕17号

关于印发 《青岛大学特聘教授青年卓越人才工程实施办法》 的通知

全校各单位：

《青岛大学特聘教授青年卓越人才工程实施办法》已经校长办公会、党委常委会研究通过，现予以印发，望严格遵照执行。

青岛大学

2021年5月13日

青岛大学特聘教授青年卓越人才工程实施办法

(2005年制订，2021年5月第9次修订)

为实施人才强校战略，加强高层次人才队伍建设，构建定位明确、层次清晰、国际标准的人才体系，为学校事业发展提供人才支撑，特制定本办法。

一、基本思路

特聘教授、青年卓越人才工程遵从不论资历原则，追求学术标准客观化、遴选程序简单化；遵循学术规律，制定不同类型不同层次的特聘教授、青年卓越人才学术标准门槛条件；实施聘期管理制度，强化聘期考核和合同管理。

二、人才层次与分类

(一) 特聘教授分五个层次。

1. 第一层次：具有较高学术造诣，在国内外学术界有较大影响，具有创新性构想和战略性思维，能紧跟国际学术前沿，赶超国际先进水平的学术带头人。

2. 第二层次：具有较高学术水平，能组织和带领创新团队开展原创性重大理论和实践问题研究与攻关的杰出学术人才，能发挥学科带头人作用。

3. 第三层次：具有较高学术水平，能在创新研究中做出较大贡献的学术人才，能发挥学科研究方向带头人作用。

4. 第四层次：具有较大发展潜力，能在学科建设中发挥重要作用的学术骨干。

5. 第五层次：具有一定学术水平，能在教学、科研工作中发挥较大作用的骨干教师。

（二）青年卓越人才不分层次，为学术基础扎实，创新能力强和有较大发展潜力的青年学术骨干。

（三）特聘教授、青年卓越人才分为人文社会科学类和自然科学类两大类。

人文社会科学类包括：文学、历史学、哲学、经济学、管理学、法学、教育学、艺术学。

自然科学类包括：理学、工学、医学。

三、特聘教授、青年卓越人才特殊岗位津贴

入选不同层次的特聘教授、青年卓越人才发放特殊岗位津贴，具体标准如下：

层次	特殊岗位津贴（万元/年）
第一层次	30
第二层次	25
第三层次	20
第四层次	15
第五层次	10
青年卓越人才	6

入选国家、山东省和青岛市人才工程或人才支持计划者同时入选青岛大学特聘教授或青年卓越人才的，可重复发放特聘教授或青年卓越人才特殊岗位津贴。

四、入选条件

特聘教授、青年卓越人才首次聘任时，追溯前5年内业绩应达到附件1、2要求门槛条件。自第二个聘期起，追溯前4年内业绩应达到届时要求的门槛条件。第一、二、三层次特聘教授，须通过同行专家评价。

五、遴选程序

（一）申报

1. 随时申报，集中审批。上半年申报人员业绩截至到该年度的1月31日，下半年申报人员的业绩截至到该年度的7月31日。

2. 申报人员应选择申报学科类别和申报层次，填写《青岛大学特聘教授申报表》或《青岛大学青年卓越人才申报表》，连同相应支撑、证明材料提交所在学院（部、直属科研单位），申报人员所提交的本人业绩应该与选择申报的学科密切相关。

3. 所在学院（部、直属科研单位）负责审核申报人员提交的支撑、证明材料的真实性，以及与所申报学科的关联性并提出推荐意见。

（二）学院（部、直属科研单位）公示

申报人所在学院（部、直属科研单位）在本单位内公示申报材料，公示时间不少于3个工作日。

（三）业绩核定

学院（部、直属科研单位）将公示后的《青岛大学特聘教授申报表》或《青岛大学青年卓越人才申报表》报人力资源处。由相关职能部门根据附件1、2要求门槛条件，核定申报人员的业绩，

复核申报层次。

（四）同行专家评议

将达到一、二、三层次特聘教授门槛条件者的申报材料送校外同行专家评价。

（五）学校公示

公示时间不少于5个工作日。

（六）聘任

1. 校长办公会研究审批，公布聘任人选。
2. 签订岗位聘任合同。

六、岗位职责和目标任务

特聘教授、青年卓越人才聘任后，将全部转为科研为主型教师岗位，按科研为主型岗位参加学校个人年度考核、专业技术职务评聘等。学校、学院（部、直属科研单位）与特聘教授和青年卓越人才三方签订《聘用合同》，聘期四年。学院（部、直属科研单位）在《聘用合同》中明确特聘教授、青年卓越人才的岗位职责和目标任务，各层次特聘教授和青年卓越人才聘期内基本目标任务须不低于相应层次入选条件中的教研科研门槛条件（见附件1、2）。

每年需指导学生参加省部级以上学科竞赛，且聘期内首位指导学生获得国家级大学生创新创业项目、省部级及以上竞赛奖励、指导本科生发表高水平论文合计不少于2项。

七、考核与特殊岗位津贴发放

（一）考核

考核分为年度考核、中期考核和聘期期满考核。

1. 学院（部、直属科研单位）成立特聘教授、青年卓越人才考核小组，组织实施所在单位的特聘教授、青年卓越人才的年度考核和中期考核工作。

2. 特聘教授、青年卓越人才聘任期间的年度考核主要以做专题报告形式进行。如年度考核不合格，则暂停发放特殊岗位津贴。中期考核应安排在聘期的第二年底结束前进行。特聘教授、青年卓越人才填写《青岛大学特聘教授中期工作进展报告》或《青岛大学青年卓越人才中期工作进展报告》，并面向全学院（部、直属科研单位）进行述职，介绍自己聘期前2年的教学、科研情况以及聘期后2年的工作计划。由所在学院（部、直属科研单位）特聘教授、青年卓越人才考核小组进行考核评议，并将考核结果报人力资源处。考核结果分为合格、不合格两种。如中期考核不合格，则停止发放特殊岗位津贴，取消其青岛大学特聘教授、青年卓越人才称号。

3. 期满考核由学校和所在学院（部、直属科研单位）共同组织。特聘教授、青年卓越人才填写《青岛大学特聘教授聘期工作总结报告》或《青岛大学青年卓越人才聘期工作总结报告》，由所在学院（部、直属科研单位）进行考核评议，提出初步考核意见，学校进行审议复核，确定考核结果。考核结果分为合格、不合格两种。如考核不合格，不再发放特殊岗位津贴的剩余部分，取消其青岛大学特聘教授、青年卓越人才称号。

4. 聘期期满考核结果结合当年度特聘教授、青年卓越人才门

槛条件要求作为确定下一聘期聘任特聘教授、青年卓越人才岗位层次的依据。

5. 如特聘教授、青年卓越人才在聘期内出现弄虚作假等学术不端行为或在教学中有不当言论，擅自找别人替课等教学事故，则立即停发放特殊岗位津贴，取消其青岛大学特聘教授、青年卓越人才称号。

（二）特殊岗位津贴发放

特聘教授和青年卓越人才在聘期内根据申报人员入选层次，按标准、按月发放特殊岗位津贴的60%。聘期期满考核合格后，发放剩余特殊岗位津贴。如能达到更高层次特聘教授门槛，则按照申报人选业绩实际达到的层次补齐前期发放60%特殊岗位津贴的差额部分，并按实际达到的层次发放特殊岗位津贴的剩余部分。如考核不合格，不再发放特殊岗位津贴的剩余部分。

八、聘期管理

（一）严谨治学，模范遵守学术道德规范。对于违背学术道德规范的特聘教授、青年卓越人才，学校解除其特聘教授、青年卓越人才岗位聘任，并按学术道德管理有关规定处理。

（二）遵守学校各项规章制度，认真做好教学、科研和学科建设等工作。

（三）面向学校或学院每年至少开设一次学术讲座。

（四）在受聘期间不得在校外其它单位受聘有工作时限、相对固定报酬的学术类职务或行政职务（如研究所所长、实验室主任、学院院长、系主任、学者头衔等），否则学校将中止聘用合

同，停发特殊岗位津贴。

（五）聘期内不得调离青岛大学，否则按照违约，须全额退还学校发放的特殊岗位津贴。

九、附则

本办法自2021年5月1日起实施。原办法中与本办法不一致之处按本办法执行。

本办法由人力资源处负责解释。

- 附件：1. 青岛大学特聘教授、卓越青年人才门槛条件（人文社会科学类）
2. 青岛大学特聘教授、卓越青年人才门槛条件（自然科学类）