

吉林大学“匡亚明/唐敖庆学者”人才岗位 聘期管理及考核晋升实施细则

第一条 为做好“匡亚明/唐敖庆学者”人才岗位聘期管理及考核晋升工作，根据《吉林大学“匡亚明/唐敖庆学者”人才岗位聘任管理办法》《吉林大学“匡亚明/唐敖庆学者”人才岗位聘任实施细则》，结合学校实际，制定本实施细则。

第二条 “匡亚明/唐敖庆学者”人才岗位的聘期按照长聘岗位、准长聘岗位和准聘岗位管理。

1. 杰出教授和卓越教授 A 岗为长聘岗位，聘至入选者退休。

2. 卓越教授 B 岗和领军教授 B 岗为准长聘岗位，进入长聘阶段的，聘至退休。

3. 领军教授 A 岗、英才教授和青年学者岗位为准聘岗位。其中，领军教授 A 岗超过《吉林大学“匡亚明/唐敖庆学者”人才岗位聘任实施细则》中规定的年龄上限后不符合晋升标准的，聘任至领军教授 B 岗；英才教授岗位最长两个聘期，青年学者岗位为一个聘期，每个聘期为五年，聘期结束后不再聘任。

第三条 “匡亚明/唐敖庆学者”人才岗位的考核分为年度考核和聘期考核。

（一）年度考核

年度考核设立“合格”“不合格”两个等次，参照《吉林大学高层次人才考核实施办法》，由中层单位组织实施，考核结果报学校人才与学术工作领导小组工作组会议审议通过存入人事档案。各层次人才岗位均需参加年度考核。

（二）聘期考核

1. 杰出教授岗位不进行聘期考核。

2. 卓越教授 A 岗与进入长聘阶段的卓越教授 B 岗和领军教授 B 岗，如申请岗位晋升，需进行晋升考核，岗位聘任以前实行协议管理的人才优先执行协议，协议结束后不再进行协议管理；如不申请岗位晋升，不进行聘期考核。

3. 准聘阶段的卓越教授 B 岗和领军教授 B 岗、领军教授 A 岗和英才教授须进行聘期考核。

4. 青年学者岗位无聘期考核。

第四条 “匡亚明/唐敖庆学者”人才岗位入选者在聘期内应当每年讲授本科生课程，指导本科生、硕士研究生、博士研究生或在站博士后，推动本学科学术梯队建设，促进学科整体水平提升。聘期内的教学任务参照《吉林大学教师考核工作实施办法》中教师定量考核标准相关规定执行。

第五条 年度考核结果运用如下：

1. 各层次岗位人才在本岗位年度考核“合格”基础上，如入选卓越教授 A 岗和领军教授 A 岗中所列的国家级人才项目或进入相应人才项目“会评”阶段，经学校人才与学术工作领导小组工作组会议审议通过后，可申请聘任至相应层次岗位；

2. 卓越教授 B 岗和领军教授 A、B 岗在本岗位连续三年考核“合格”且聘期内成果达到更高层次岗位聘任标准的，可按选聘程序提前申请晋升更高层次岗位；

3. 英才教授和青年学者在本岗位连续两年考核“合格”且聘期内成果达到更高层次岗位聘任标准的，可按选聘程序提前申请晋升更高层次岗位；

4. 年度考核“不合格”者，考核结果报学校人才与学术工作领导小组工作组会议审议后，降低岗位聘任层次或终止人才岗位聘任。

第六条 聘期考核结果运用如下：

各层次岗位人才在本岗位聘期结束后，参照考核结果运用规则，按选聘程序进行升聘、续聘、降聘或解聘。

（一）卓越教授 A 岗

1. 聘期内业绩达到卓越教授 B 岗业绩参考标准，可按照杰出教授岗位长聘；

2. 协议管理的国家级人才聘期内业绩达到协议规定的目标任务要求，可按照卓越教授 A 岗长聘；

3. 协议管理的国家级人才聘期内业绩未达到协议规定的目标任务要求，不再按照卓越教授 A 岗聘任。

（二）卓越教授 B 岗

1. 首聘期岗位考核结果运用

（1）聘期内业绩达到卓越教授 B 岗业绩参考标准，考核结果为“优秀”，可按照卓越教授 A 岗长聘；

（2）聘期内业绩达到领军教授 B 岗业绩参考标准，考核结果为“良好”，可按照卓越教授 B 岗长聘；

（3）聘期内业绩达到英才教授岗位业绩参考标准，考核结果为“合格”，可按照领军教授 B 岗降聘；

（4）聘期内业绩达到青年学者岗位业绩参考标准，考核结果为“基本合格”，可按照英才教授岗位降聘；

（5）聘期内业绩未达到青年学者岗位业绩参考标准，考核结果为“不合格”，终止人才岗位聘任。

2. 升聘期岗位考核结果运用

(1) 聘期内业绩达到卓越教授 B 岗业绩参考标准, 考核结果为“优秀”, 可按照卓越教授 A 岗长聘;

(2) 聘期内业绩达到领军教授 B 岗业绩参考标准, 考核结果为“良好”, 可按照卓越教授 B 岗长聘;

(3) 聘期内业绩达到英才教授岗位业绩参考标准, 考核结果为“合格”, 可按照领军教授 B 岗降聘;

(4) 聘期内业绩达到青年学者岗位业绩参考标准, 考核结果为“基本合格”, 可按照英才教授岗位降聘;

(5) 聘期内业绩未达到青年学者岗位业绩参考标准, 考核结果为“不合格”, 终止人才岗位聘任。

(三) 领军教授 A 岗

(1) 聘期内业绩达到卓越教授 B 岗业绩参考标准, 可按照卓越教授 B 岗长聘;

(2) 协议管理的国家级人才, 聘期内业绩达到协议规定的目标任务要求可按照领军教授 A 岗续聘, 非协议管理的国家级人才直接按照领军教授 A 岗续聘;

(3) 聘期内超过《吉林大学“匡亚明/唐敖庆学者”人才岗位聘任实施细则》中规定年龄上限的, 提前结束聘期, 按领军教授 B 岗续聘;

(4) 协议管理的国家级人才聘期内业绩未达到协议规定的目标任务要求, 不再按照领军教授 A 岗聘任。

(四) 领军教授 B 岗

1. 首聘期岗位考核结果运用

(1) 聘期内业绩达到卓越教授 B 岗业绩参考标准, 考核结果为“优秀”, 可按照卓越教授 B 岗长聘;

(2) 聘期内业绩达到领军教授 B 岗业绩参考标准, 考核结果为“优秀”, 可按照领军教授 B 岗长聘;

(3) 聘期内业绩达到英才教授岗位业绩参考标准, 考核结果为“良好”, 可按照领军教授 B 岗续聘;

(4) 聘期内业绩达到青年学者岗位业绩参考标准, 考核结果为“合格”, 可按照英才教授岗位降聘;

(5) 聘期内业绩未达到青年学者岗位业绩参考标准, 考核结果为“不合格”, 终止人才岗位聘任。

2. 升/续/降聘期岗位考核结果运用

(1) 聘期内业绩达到卓越教授 B 岗业绩参考标准, 考核结果为“优秀”, 可按照卓越教授 B 岗长聘;

(2) 聘期内业绩达到领军教授 B 岗业绩参考标准, 考核结果为“优秀”, 可按照领军教授 B 岗长聘;

(3) 聘期内业绩达到英才教授岗位业绩参考标准, 考核结果为“良好”, 可按照领军教授 B 岗续聘;

(4) 聘期内业绩达到青年学者岗位业绩参考标准, 考核结果为“合格”, 可按照英才教授岗位降聘;

(5) 聘期内业绩未达到青年学者岗位业绩参考标准, 考核结果为“不合格”, 终止人才岗位聘任。

(五) 英才教授岗位

1. 首聘期岗位考核结果运用

(1) 聘期内业绩达到卓越教授 B 岗业绩参考标准, 考核结果为“优秀”, 可按照卓越教授 B 岗升聘;

(2) 聘期内业绩达到领军教授 B 岗业绩参考标准, 考核结果为“优秀”, 可按照领军教授 B 岗升聘;

(3) 聘期内业绩达到英才教授岗位业绩参考标准, 考

核结果为“良好”，可按照英才教授岗位续聘；

（4）聘期内业绩达到青年学者岗位业绩参考标准，考核结果为“合格”，可按照英才教授岗位续聘；

（5）聘期内业绩未达到青年学者岗位业绩参考标准，考核结果为“不合格”，终止人才岗位聘任。

2. 续聘期岗位考核结果运用

（1）聘期内业绩达到卓越教授 B 岗业绩参考标准，考核结果为“优秀”，可按照卓越教授 B 岗升聘；

（2）聘期内业绩达到领军教授 B 岗业绩参考标准，考核结果为“优秀”，可按照领军教授 B 岗升聘；

（3）聘期内业绩达到英才教授岗位业绩参考标准，考核结果为“合格”，不再聘任；

（4）聘期内业绩达到青年学者岗位业绩参考标准，考核结果为“合格”，不再聘任；

（5）聘期内业绩未达到青年学者岗位业绩参考标准，考核结果为“不合格”，不再聘任。

3. 降聘期岗位考核结果运用

（1）聘期内业绩达到卓越教授 B 岗业绩参考标准，考核结果为“优秀”，可按照卓越教授 B 岗长聘；

（2）聘期内业绩达到领军教授 B 岗业绩参考标准，考核结果为“优秀”，可按照领军教授 B 岗长聘；

（3）聘期内业绩达到英才教授岗位业绩参考标准，考核结果为“优秀”，可按照领军教授 B 岗升聘；

（4）聘期内业绩达到青年学者岗位业绩参考标准，考核结果为“合格”，可按照英才教授岗位续聘；

（5）聘期内业绩未达到青年学者岗位业绩参考标准，

考核结果为“不合格”，终止人才岗位聘任。

第七条 长聘岗位晋升考核结果运用如下：

1. 领军教授 B 岗进入长聘阶段后达到卓越教授 B 岗业绩参考标准，可按照卓越教授 B 岗长聘；
2. 卓越教授 B 岗进入长聘阶段后达到卓越教授 B 岗业绩参考标准，可按照卓越教授 A 岗长聘；
3. 卓越教授 A 岗达到卓越教授 B 岗业绩参考标准，可按照杰出教授岗位长聘。

第八条 通过限额申报渠道遴选上岗的“匡亚明/唐敖庆学者”，岗位管理原则上参照本岗位考核结果运用规则，如有作出特殊业绩贡献的，经中层单位真实性审查及综合鉴定、职能部门资格审核、业绩复核认定后，可通过校外同行评议和学校组织的专家评审等方式进行业绩成果认定，报学校人才与学术工作领导小组工作组会议审议通过后，按相应岗位聘任。

第九条 对于校外引进人才和在校工作时间不满 3 年的申报人，首聘期考核标准按聘任标准执行。

第十条 各层次岗位人员须全职在校工作，未经学校人才与学术工作领导小组批准，不得擅自离岗，对有违反政治纪律、政治规矩，师德师风规范等违规违纪违法行为的，或连续三年未讲授本科生课程的，学校视情况依规依纪做出处理，直至强制退出岗位并撤销人才岗位称号及聘任资格。

第十一条 本细则自公布之日起施行，由学校人才工作办公室负责解释。