

吉林大学专职科研系列人员管理暂行办法

第一章 总则

第一条 为进一步提升科研创新能力，加快建设一支结构合理、机制灵活、充满活力和创新能力的高素质科研队伍，根据《事业单位人事管理条例》《关于吉林大学人才与学术特区建设中人事管理制度改革与创新的指导意见》及学校的实际情况，制定本办法。

第二条 专职科研系列人员是指学校根据科研工作的需要，按照岗位进行聘用和管理的专职从事科学研究工作的人员。

第二章 岗位设置

第三条 专职科研系列岗位按照“总量控制、按需设岗、公开招聘、按岗聘用、合同管理”的总体原则，主要依托“双一流”建设学科、高峰高原学科、新兴交叉学科，重点设置在国家重点实验室，国家工程实验室，国家工程技术研究中心，国家地方联合工程实验室，教育部重点实验室（工程研究中心），国家高端智库，国家协同创新中心，教育部人文社会科学重点研究基地，高层次创新团队及学校确定的其他学术特区中有明确发展目标、有持续科研项目和充足经费支撑的科研团队（课题组）内。

第四条 专职科研系列设置研究员、副研究员和助理研究员岗位。

第三章 岗位聘用

第五条 聘用条件

（一）遵守国家法律、法规及学校的各项规章制度，身心健康，爱岗敬业，恪守学术规范，具有良好的职业道德和团结协作精神，具有承担相应岗位工作必备的知识、能力和素养。

（二）应聘研究员岗位者，年龄一般不超过 45 周岁（哲学社会科学一般不超过 50 周岁），应为海外知名大学、研究机构、知名企业助理教授（或相当职务）以上职位人员或为国内著名高校、研究机构副高级以上职务人员，学术业绩应达到或相当于我校相关学科以科研为主型教授的标准。

（三）应聘副研究员岗位者，年龄一般不超过 40 周岁（哲学社会科学一般不超过 45 周岁），应为海内外知名大学、研究机构博士后、博士毕业生或为国内著名高校、研究机构、大型企业副高级职务人员，学术业绩应达到或相当于我校相关学科以科研为主型副教授的标准。

（四）应聘助理研究员岗位者，年龄一般不超过 32 周岁（哲学社会科学一般不超过 35 周岁），应为博士学位获得者，具有独立从事科学研究工作的能力和较好的科研发展潜力。

（五）聘用单位也可参照国内外一流大学（学科）相关考核评价标准确定不低于本条第二、三、四款规定的具体聘用条件。

第六条 聘用程序

（一）团队（课题组）负责人向所在单位提出专职科研

人员岗位设置申请,所在单位审核后,上报岗位需求计划(包括岗位设置计划、聘用条件、岗位职责和岗位合同任务书等)至学校科研主管部门。

(二)学校科研主管部门会同人事部门对岗位需求计划进行审核后,报校长办公会议审批。

(三)聘用单位发布招聘启事,面向国内外公开招聘。

(四)聘用单位考核推荐。考核推荐程序应包括政治思想表现考察、业绩材料审核、学术委员会评议、聘用结果公示,向学校推荐拟聘人选等。各聘用单位在此基础上可制定具体操作程序。

(五)学校人事部门对拟聘人员聘用资格进行审核后,提交分管校领导审批;聘用副研究员以上岗位者,应经学校人才与学术工作领导小组工作组审议通过。

(六)办理聘用手续。

第四章 管理、考核与晋升

第七条 聘用方式

(一)学校与专职科研人员签订聘用合同或科研工作任务合同,每个合同期限原则上为三年。

(二)助理研究员合同期内须进入我校博士后科研流动站。助理研究员如在两个合同期内未能聘任至高一级专业技术职务,学校不再与其续签科研工作任务合同。

(三)经考核通过的研究员、副研究员可根据需要签订两个以上合同期限的聘用合同,并按照学校事业编制进行管理。

第八条 学校人事部门、聘用单位、团队(课题组)负

责人和被聘用的专职科研系列人员四方共同签订聘用合同或科研工作合同，明确工作岗位、工作任务和权利义务。

第九条 专职科研系列人员原则上不承担教学任务，如学校需要或本人申请承担教学任务，由教务处、研究生院按照学校的相关规定执行。专职科研系列人员满足学校硕士或博士导师遴选条件的，可按照学校相关规定招收硕士研究生和博士研究生。专职科研系列人员申报课题须经团队（课题组）负责人同意，并纳入团队（课题组）统一管理。

第十条 专职科研系列人员在合同期内取得的科研成果属于职务成果，发表的论文、著作或申报有关奖励、专利、科研项目等，必须以吉林大学为第一署名单位。

第十一条 专职科研系列人员在合同期内因工作需要，在不影响工作的前提下，经团队（课题组）负责人、聘用单位和学校同意，可申请 12 个月以内的出国（境）学术交流或合作研究。

第十二条 助理研究员的考核工作按照博士后管理的相关规定执行。研究员、副研究员的年度考核、聘期考核工作由所在团队（课题组）提出具体考核办法（主要对聘用合同中确定的工作目标和任务完成情况进行考核，其科研业绩应达到《吉林大学教师考核实施办法》中以科研为主型教授、副教授的科研业绩量化考核合格及以上标准），由聘用单位负责组织实施，考核结果报学校备案。学校根据考核结果，对专职科研系列人员进行续聘或解聘。

第十三条 专职科研系列人员在合同期的第三年，可以按照相应工作程序和以科研为主型教师的学术业绩条件，申

请应聘高一级专业技术职务。

第十四条 对于业绩特别突出的专职科研系列人员，在合同期内经团队（课题组）负责人、聘用单位和学校同意，可申报国家级各类人才计划项目。入选后，可不占用当年教师补充计划，转入教师系列管理。

第十五条 对于符合学校教师聘用基本条件的研究员、副研究员，其学术业绩达到以科研为主型教授、副教授学术业绩标准 1.5 倍的，可以按照学校的相关规定申请转入相应教师岗位。

第五章 薪酬及待遇

第十六条 专职科研系列人员实行“基础性薪酬”+“奖励性薪酬”的结构年薪制度。

第十七条 专职科研人员的“基础性薪酬”，由学校参照相应职务级别教师的“基本工资”+“岗位性校内津贴”（基础性绩效工资）的平均水平确定。其中，“基本工资”由学校承担，“岗位性校内津贴”（基础性绩效工资）的 1/3 由学校承担，“岗位性校内津贴”（基础性绩效工资）的其余部分由团队（课题组）承担。

第十八条 专职科研系列人员的“奖励性薪酬”，由团队（课题组）根据学校或聘用单位的科研业绩津贴标准进行发放，对有突出贡献的人员，团队（课题组）可以适当提高绩效奖励标准。“奖励性薪酬”由团队（课题组）承担。

专职科研系列人员取得的标志性成果（自然科学：如 CNS 论文、高被引论文、省部级一等奖及上奖励、主持千万级以上重大项目等；哲学社会科学：如入选《国家社科基金

成果文库》、获高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）、获国家社科基金重大项目、教育部重大课题攻关项目及百万元级以上其他重大项目）可以按照学校的相关规定享受学校成果奖励津贴。

第十九条 由团队（课题组）承担的“岗位性校内津贴”（基础性绩效工资）和“奖励性薪酬”所需经费在符合国家相关制度和规定的前提下，从团队（课题组）承担的科研项目劳务费中安排列支，如该人员属于课题组成员，也可从其参与的科研项目间接经费中列支。

第二十条 学校按照国家法律法规和学校的相关规定为专职科研系列人员缴纳社会保险和住房公积金。

第二十一条 专职科研系列人员在聘期内享受在职职工子女入托、入学、体检待遇，实验和办公用房由所在团队（课题组）和聘用单位落实。

第六章 其他

第二十二条 对于专职科研系列人员聘用工作中的特殊事宜，可提交学校人才与学术工作领导小组工作组审议决定，必要时可提交学校校长办公会议或党委常委会会议审定。

第二十三条 本办法依据国家、地方和学校有关规定、政策制定。如相关规定、政策发生变化，应依据新的规定、政策对聘用合同的有关内容进行协商和调整。

第二十四条 各附属医院可根据具体情况参照执行。

第二十五条 本办法自公布之日起执行，由人力资源和社会保障处负责解释。