

吉林大学文件

校发〔2019〕343号

关于印发《吉林大学外聘杰出教授聘任管理办法》的通知

校内各单位：

《吉林大学外聘杰出教授聘任管理办法》经2019年7月10日第十七次校长办公会议审议通过，现予以印发，请遵照执行。

吉林大学
2019年7月22日



吉林大学外聘杰出教授聘任管理办法

为深入实施“人才强校”发展战略，进一步拓宽高层次人才引进渠道，秉持“不求所有、但求所用”的引才用才理念，邀请国内自然科学和人文社会科学相关领域享有崇高的学术地位和学术声誉的杰出教授参与学校教学、科研和服务工作，打造与“建设世界一流大学和一流学科”目标相适应的柔性引进人才队伍，按照学校总体部署和发展规划，制定本办法。

一、组织机构

学校人才与学术工作领导小组负责柔性引进人才战略制定和体制机制建设。学校人才与学术工作领导小组工作组执行学校党委及领导小组决议，具体负责审议外聘杰出教授引进相关事项。学校人才与学术工作领导小组工作组下设办公室，办公室设在人才工作办公室。

二、岗位管理

1. 拟聘任人员须为中国科学院院士、中国工程院院士、中国社会科学院学部委员和哲学社会科学资深教授，所从事的专业领域和研究方向应符合学校“双一流”建设的迫切需要，身心健康。外聘杰出教授纳入学校柔性引进人才体系进行服务和管理。

2. 原则上，拟聘任人员年龄不应超过70周岁。对于70周岁及以上的，如因重大需求确需聘任，须一事一议。对于80周岁及以上的，不再列入外聘杰出教授岗位聘任范围。

3. 外聘杰出教授岗位按照合同进行管理，学校和中层单位共同与外聘杰出教授签署聘任合同。70周岁以下的外聘杰出教授聘

期原则上为5年，聘期结束后根据工作需要可申请续聘。外聘杰出教授无需办理工作调动手续，人事关系仍保留在原单位。

4. 外聘杰出教授聘任情况不计入各中层单位人才工作考核指标。

三、岗位任务

1. 人才培养：独立指导或联合指导校内研究生，定期举办学术讲座或讲授专业课程，将本领域最前沿的理论或技术讲授给校内师生。

2. 科学研究：指导校内师生开展科学研究工作，在科研攻关难点上给予重点帮助和支持，力争产出标志性成果。

3. 学科建设：为学校一流学科建设提供发展性咨询，帮助学科谋划布局新增长点，助力学科综合水平与能力的提升。

4. 平台建设：为学校高水平平台建设提供发展性咨询，帮助学校筹建国家实验室、国家重点实验室、教育部重点实验室、教育部人文社会科学重点研究基地等国家级平台。

5. 师资队伍建设：引荐国内外一流大学和科研机构博士、博士后、青年教师、高水平专家来校工作，推荐校内师生到国内外一流大学和科研机构深造，指导校内教师申报各类国家级人才项目。

四、聘任程序

1. 各中层单位提出本单位年度外聘杰出教授岗位需求，经学校人才与学术工作领导小组会议或工作组会议审议通过后实施。中层单位物色人选，达成引进意向，召开学术委员会、党政联席会等会议进行审议，确定意向性聘任人选。

2. 学校召开人才与学术工作领导小组工作组会议进行审议，

确定拟聘任结果，在一定范围内进行公示，公示期为 7 个工作日。

3. 如公示无异议，学校和中层单位与拟聘任人员签署聘用合同，颁发聘书。如公示有异议，将由学校人才与学术工作领导小组工作组会议一事一议。

五、工作条件

1. 学校为外聘杰出教授提供每年人民币 10 万元的专家补贴（按国家及地方有关法律法规计税）。根据实际情况和外聘杰出教授本人意愿，专家补贴可调整为学科建设经费、科研经费、学生奖助学金等其它用于学校发展建设用途的形式。

2. 根据实际情况和外聘杰出教授本人意愿，学校可为外聘杰出教授提供一定数量的博士研究生招生或硕士研究生招生指标，具体事宜可一事一议，经学校批准后根据协议执行。

3. 各中层单位可在学校各项待遇的基础上，为外聘杰出教授配套提供专家补贴、差旅费、科研经费、科研用房、办公用房、专职科研人员或博士后指标等相关工作条件和待遇。

六、工作考核

学校和中层单位根据聘用合同和学校相关要求，对外聘杰出教授进行聘期考核，考核结果作为续聘的重要依据之一。

七、附则

1. 之前颁发的有关办法（规定）与本办法不相符的，以本办法为准。

2. 学校现有已签署聘用合同的双聘院士，待聘用合同执行结束后，再按照本办法施行。

3. 本办法自公布之日起施行，由学校人才与学术工作领导小组工作组办公室负责解释。