

吉林大学“匡亚明/唐敖庆学者”人才岗位 聘任管理办法

第一条 为深化人才引育体制机制改革，统筹高等教育发展规律与人才成长规律，统筹学科布局发展与人才队伍建设，统筹人才规模与结构优化，合理构建能进能出、能上能下的人才发展通道，激励和培育一批矢志爱国奉献、勇于创新创造的高水平人才，营造人人皆可成才、人人尽展其才的良好环境，深入实施人才强校战略，实现学校“双一流”建设发展目标，根据《吉林大学章程》，结合学校实际，制定本办法。

第二条 人文社会科学学科设立“匡亚明学者”人才岗位，以吉林大学原校长、著名马克思主义思想理论家、教育家匡亚明教授名字命名，自然科学学科设立“唐敖庆学者”人才岗位，以吉林大学原校长、著名化学家、教育家唐敖庆教授名字命名，二者统称“匡亚明/唐敖庆学者”人才岗位。

第三条 “匡亚明/唐敖庆学者”人才岗位的设立围绕国家重大战略、经济社会发展和教育改革发展需要，针对重大理论问题、关键核心技术问题和重大社会问题的原创性研究，支持优秀青年人才脱颖而出，坚持以立德树人为根本导向，坚持师德师风等违规违纪违法行为一票否决，坚持共通性与特殊性、水平业绩与发展潜力、定性与定量评价相结合，突出教育教学成效，基于教育教学、人才培养、学术水平、

实际贡献和现实表现等，合理运用分类评价、同行评价、代表性成果评价等方式，科学设置评价指标体系，鼓励人才在各个领域、各个岗位作出贡献、追求卓越。

第四条 “匡亚明/唐敖庆学者”人才岗位设置杰出教授、卓越教授 A 岗、卓越教授 B 岗、领军教授 A 岗、领军教授 B 岗、英才教授和青年学者七个层次岗位。

第五条 杰出教授和卓越教授 A 岗为长聘岗位，卓越教授 B 岗和领军教授 B 岗为准长聘岗位，领军教授 A 岗、英才教授和青年学者为准聘岗位。

第六条 学校结合实际，合理统筹岗位总体规模，研究制定各层次岗位的数量、聘任条件与业绩参考标准，并根据学校人才队伍建设发展需要适时修订完善。

第七条 学校人才与学术工作领导小组统领“匡亚明/唐敖庆学者”人才队伍总体建设工作，人才工作办公室负责具体事务的统筹协调。

第八条 杰出教授岗位在卓越教授 A 岗满足升聘条件的申报人中聘任；其他岗位视申报人的教育教学、人才培养、学术水平、实际贡献和现实表现等情况择优聘任，每年度组织一次。

第九条 岗位聘任过程中，相关职能部门和中层单位应紧密配合，各负其责，共同把好拟聘人选的政治关、师德关、育人关和学术关。

第十条 “匡亚明/唐敖庆学者”人才岗位管理分为聘期日常管理与岗位的升聘、续聘、降聘、解聘和终止。

第十一条 学校对“匡亚明/唐敖庆学者”开展年度考核和聘期考核，并依据考核结果进行相应层次的岗位管理。

第十二条 “匡亚明/唐敖庆学者”调离、解聘、辞职、退休的，学校依据相关人事管理规定终止其岗位聘任。

第十三条 校院两级党委要坚持党管人才原则，加强政治引领和政治吸纳，加强联系服务人才，努力营造良好的学术生态和事业氛围。

第十四条 学校坚持以岗定薪、优劳优酬、绩效优先的原则，根据岗位职责、工作业绩、实际贡献等，科学制定各岗位薪酬标准，并提供高质量的服务保障。

第十五条 “匡亚明/唐敖庆学者”聘任管理过程中涉及个人权益维护的，按照《事业单位工作人员申诉规定》（人社部发〔2014〕45号）和学校相关规定执行。

第十六条 本办法自公布之日起施行，学校此前相关文件规定与本办法不一致的，以本办法为准。

第十七条 本办法由学校人才工作办公室负责解释。