

山东大学文件

山大人字〔2017〕28号

全校各单位：

《山东大学 2017 年杰出人才体系遴选办法》业经学校研究通过，现印发给你们，请遵照执行。

山东大学

2017 年 4 月 24 日

为实现“双一流”建设目标，加强我校杰出人才队伍建设，提升学校学术影响力和核心竞争力，根据《山东大学杰出人才体系建设方案》（山大字〔2016〕39号，以下简称《建设方案》）制定本遴选办法。

一、遴选的基本思路

（一）统一标准，内外并轨

杰出人才体系中各类人才项目的入选标准，将实现与外部各级各类人才项目的平行对接，参照两院院士、长江学者特聘教授、国家杰出（优秀）青年基金、长江学者青年项目、青年拔尖人才、青年千人等人才项目标准，设定学校杰出人才体系的评选条件，并逐步实现将本校人才与引进人才纳入统一支持保障体系，促进各类人才一体化发展。

（二）首聘入轨，逐年扩展

杰出人才体系的建设采取分步推进、分类聘任的方式。面向校内现有高层次人才实施首聘入轨，符合岗位认定条件的，予以直接聘任；符合岗位申报条件的，评审通过后予以聘任。面向引进人才，依据岗位条件，按照遴选程序，评审通过后予以聘任。

（三）两级支持，目标管理

对于入选杰出人才体系的各类人才，按照《建设方案》中设定的岗位职责签订三方工作合同，将由学校和学院共同提供各项支持保障条件，明确学校、学院和个人的职责和任

务。定期组织考核评估，对杰出人才体系保持动态管理，建立退出机制。对于做出突出贡献的杰出人才，给予一定奖励，或优先入选更高层次人才项目。

二、时间安排

(一) 2017年暑假前，完成校内全职类人才的首聘工作。

(二) 首聘后，分年度组织校内全职类人才项目遴选工作。

(三) 引进人才申报各类全职兼职项目，根据工作需要安排遴选时间。

三、遴选条件

杰出人才体系各项目岗位的遴选，将严把思想政治关，切实选拔出一批品德高尚，治学严谨，学风端正，具有良好的学术道德和团队精神的高层次人才。各类人才岗位的具体申报条件参见《建设方案》中的相关规定，其中，山东大学特聘教授岗位的首聘申报年龄可适当放宽。

对于校内全职类杰出人才，两院院士可直接入选山东大学讲席教授；长江学者特聘教授、国家杰出青年基金获得者可直接首聘入选山东大学特聘教授；国家优秀青年基金获得者、长江学者青年项目入选者、青年千人、青年拔尖人才可直接首聘入选山东大学杰出青年学者。

设立绿色通道，符合下列条件之一者，可以直接由个人向学校进行申报：1. 作为前三位完成人获得国家科学技术奖励一等奖或中国高校人文社科优秀成果奖一等奖，或作为前两位完成人获得国家科学技术奖励二等奖或中国高校人文社科优秀成果奖二等奖；2. 近五年主持过国家重大项目；

3. 五名校内外同行著名学者推荐提名。

四、遴选程序

此次遴选工作分为两个阶段，第一阶段进行讲席教授、特聘教授、山大杰青等人才岗位首聘直接入选的认定工作，第二阶段由人才工作委员会组织校内外专家对没有达到直接入选条件的申报人选进行评审。

（一）校内杰出人才的遴选程序

1. 个人申报；

2. 基层单位学术委员会和党政联席会提出推荐意见；通过绿色通道申报可以直接将申报材料报送至人才工作办公室，其中，通过校内外同行著名学者推荐的，由推荐人将推荐意见报人才工作办公室；

3. 人才工作办公室、科学技术研究院、人文社科研究院对申报人选进行资格审核并进行公示；

4. 学校人才工作委员会组织校内外专家对申报人选进行会议评审；

5. 对拟聘任人选进行公示；

6. 人才工作办公室按照人才体系中相关人才岗位的待遇，与人才本人及基层单位洽谈合同内容，拟定聘用合同；

7. 学校人才工作领导小组对拟聘任人选做出聘任意见，报校长办公会通过 after 签订工作合同。

（二）引进人才的遴选程序

1. 基层单位学术委员会和党政联席会对申报人选提出推荐意见；

2. 对于荣聘教授、讲席教授、特聘教授、山大杰青、兼

职讲席教授、兼职特聘教授等岗位，没有相应国家级人才称号的人文社科类申报人选，由人文社科研究院负责组织专家评估，提出推荐意见；没有相应国家级人才项目称号的自然科学类申报人选，由科学技术研研究负责组织专家评估，提出推荐意见；

3. 学校人才工作委员会对已获得相应国家级人才称号、绿色通道申报人选或已通过专家评估的申报人选进行会议评审；

4. 学校对评审结果进行公示；

5. 人才工作办公室按照人才体系中相关人才岗位的待遇，与人才本人及基层单位洽谈合同内容，拟定聘用合同；

6. 学校人才工作领导小组对荣聘教授、讲席教授、特聘教授岗位的拟聘任人选做出聘任意见；

7. 引进人才相关信息报校长办公会通过，签订工作合同，办理入校手续。

（三）齐鲁青年学者的遴选程序按《山东大学齐鲁青年学者聘任办法（修订）》（山大人字〔2015〕115号）执行。

五、管理与考核

（一）杰出人才岗位的待遇

入选杰出人才体系相应岗位的杰出人才按《建设方案》标准享受薪酬待遇和支持保障条件，本校入选者不再发放安家及住房补助和科研启动经费。

引进人才的待遇和支持保障条件从入校后开始兑现，本校入选相应岗位的杰出人才的待遇和支持保障条件从签订岗位工作合同起开始兑现。

（二）杰出人才岗位的考核

杰出人才考核分为聘期中期考核及聘期期满考核，荣聘教授、讲席教授、兼职讲席教授、兼职特聘教授只参加期满考核，考核方式可以以学术报告会的形式组织。特聘教授、山大杰青、齐鲁青年学者参加中期考核和期满考核，考核方式可以采取材料评审、个人述职、会议评审相结合的形式组织，由学校人才工作委员会组织校内外专家进行评审。

考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格。中期考核优秀的杰出人才，学校将在各项支持条件上予以优先保障；考核合格的杰出人才，学校继续按照合同内容进行支持；考核基本合格的杰出人才，需提交改进方案，报人才工作领导小组审议通过后实施，整改后仍无法通过者，经领导小组研究决定后，退出杰出人才管理序列；考核不合格的杰出人才，学校将中止合同，经领导小组研究决定后，退出杰出人才管理序列。期满考核为优秀和合格的，可申请续聘或申报更高层次的杰出人才岗位；考核为基本合格和不合格的，聘任合同到期之日自动终止，退出杰出人才体系。

对于不申报杰出人才体系或退出杰出人才体系的聘期后或项目期后的长江学者、杰出（优秀）青年基金获得者、长江学者青年项目入选者、青年千人、青年拔尖人才参照《山东大学岗位绩效工资调整方案》（山大人字〔2014〕148号）文件规定执行相应待遇。

六、为加强教学工作，推动教学型人才发展，学校将建立山大名师体系，建设方案另行制定。

七、本办法由人才工作办公室负责解释。

山东大学校长办公室

2017年4月24日

印发
