

“潍院学者”建设工程实施办法

(2019年10月16日 潍院党字〔2019〕30号)

为推进学校内涵发展、特色发展、创新发展和开放发展，培养学科专业领军人物和学科带头人，带动建设一批高水平教学科研团队，根据国家和省人才工作有关文件精神，结合学校实际，制定本办法。

第一章 总则

第一条 “潍院学者”建设工程是学校人才工作的一项重大举措，是坚持“引培备”并重、“人岗需”相适，构建一支素质优秀、结构合理、德才兼备高素质人才队伍的重要组成部分，对于激发和调动教授团队的积极性、创造性具有重要意义。各单位、各部门要以优势特色学科、专业为依托，以打造创新型人才团队和成长型梯队为目标，完善工作措施，积极营造有利于优秀人才脱颖而出和作用发挥的良好氛围。

第二条 “潍院学者”建设工程的目标和任务：

(一) 遴选支持10名左右在教学科研一线从事教学研究、学术创新和科技创新的教授，带动建设高水平教学科研创新团队，打造国家级、省级教学科技创新平台和优势学科，取得国内领先的教学科研成果，获得省级及以上层次的学术带头人称号，更好地发挥对学校教学科研提升引领示范作用。

(二) 带动形成高水平教学科研团队。充分发挥“潍院学者”特聘教授的核心带动作用，培养一批中青年教学科研骨干，逐步在全校建成10个左右高水平、高层次的创新团队，形成我校教学科研创新的中坚力量，打造人才高地，激发人才活力。

(三) 带动建设一批在全国、全省具有较强竞争实力的优势学科和科研平台。以“潍院学者”特聘教授为核心，以学术技术团队为依托，以重点学科和特色专业为重点，着力推进产学研结合，形成与地方经济社会发展紧密相联的优势人才群和学科专业群，实现人才优势和团队优势的良性互动。

(四) 营造“潍院学者”特聘教授及其学术团队充分发挥作用的良好环境。用制度和协议的方式赋予“潍院学者”特聘教授在人才培养、科学研究和技术创新中的自主权，为他们施展才华提供更加广阔的舞台。以“潍院学者”建设工程为带动，大力营造良好的政策环境、学术环境、人文环境和舆论环境，为人才队伍发挥潜能创造良好条件。

第三条 “潍院学者”建设工程在学校党委和行政的统一领导下，由学校人才工作领导小组综合协调，有关部门具体组织实施，设岗单位负责任务目标的具体落实。

第二章 “潍院学者” 岗位设置

第四条 紧密结合学校发展实际，突出重点，合理布局，并根据学校重点学科和特色专业建设情况及时进行相应调整。围绕学校综合实力位列省内同类高校第一方阵，办学优势在全省高校占据一席之地，个别领域在全国高校具有一定影响的目标定位，合理配置资源，进行岗位设置。

第五条 设岗单位应具备下列条件：

(一) 具备支持设岗领域发展的教学科研优势和师资力量，能够为“潍院学者”特聘教授及其团队提供良好的工作和生活条件。

(二) 属于校级及以上重点学科和特色专业，且对促进学校学科专业建设有重要意义。

(三) 具有相应的教学研究、科研创新条件和科技研发人才梯队。

(四) 教学科研绩效突出，研发方向明确，研发层次居同行业领先水平，能够较快实现成果转化，预期综合效益显著。

第三章 “潍院学者”特聘教授选拔条件

第六条 坚持重素质、重实绩、重能力、重创新、重公认和公开、平等、竞争、择优的原则，好中选优，优中拔尖，宁缺勿滥。

第七条 “潍院学者”特聘教授应具备下列条件：

(一) 基本条件

1. 遵纪守法，爱岗敬业，教书育人，为人师表，学风端正，教学效果平均为良好及以上，且岗位聘用年度和届满考核均达到合格及以上。

2. 聘用到专业技术岗位的教授，选拔当年1月1日年龄不超过50周岁（经校学术委员会认定特别优秀的，年龄可适当放宽）。

(二) 业务条件

申报者须完成学校岗位聘用要求的教学和科研任务，同时近5年内以潍坊学院为第一单位，作为首位完成者具备下列条件：

1. 在本专业领域有较大影响力，具有赶超或保持国内先进水平的能力。

2. 具备下列条件之一：

(1) 公开发表且被SCI一区收录或在《中国科学》或《中国社会科学》发表本专业学术论文不少于1篇；或公开发表且被SCI二区或

SSCI 或 AHCI 收录本专业学术论文不少于 2 篇；或公开发表且被 SCI 三区或 EI（JA）收录本专业学术论文不少于 3 篇；或被 CPCI-S 或 CPCI-SSH 收录或在 A 类学术期刊上公开发表本专业学术论文不少于 4 篇。

（2）获得省部级三等奖及以上教学或科研奖励；或承担国家级教研或科研项目（不含教育部产学研合作协同育人项目）；或获得山东省高校重点学科（重点实验室、人文社会科学研究基地）首席专家及以上人才称号；或省级及以上特色专业、教学团队负责人；或获得省级及以上教学名师称号。

第八条 “潍院学者”特聘教授的主要职责：

（一）负责“潍院学者”建设工程岗位教学研究和科研创新，制定实施教学创新课题和科研发展规划。

（二）组织开展教学研究、科研创新和技术攻关，推进技术学术交流，保持和赶超先进水平，取得高水平教学科研成果，提高自主创新能力。

（三）指导团队教学科研梯队建设和人才队伍建设。

（四）主持或参与重大项目、重点工程的咨询、研究和实施。

第四章 “潍院学者”特聘教授选拔程序

第九条 “潍院学者”特聘教授每届管理期 4 年，每 2 年选拔一次，选拔程序如下：

（一）个人申报。符合条件者填写《“潍院学者”特聘教授申报书》，并提交相应教学、科研成果材料。

(二) 单位推荐。所在单位对申报人的思想品德、教学水平、科研能力、工作业绩等进行综合评议，并经所在单位学术委员会讨论通过、公示无异议后，学院党政联席会议研究确定拟推荐人选。

(三) 专家评审。学校聘请有关专家，通过材料审阅、现场答辩等方式，对推荐人选进行评议。

(四) 审批公示。学校根据评议推荐情况，审议确定人选，并在全校范围内公示 5 个工作日无异议后，予以公布。

第五章 “潍院学者” 岗位团队配备

第十条 设岗单位应根据岗位建设实际，本着精干效能、优势互补的原则，配备 4~6 名有发展潜力的中青年骨干教师，配合“潍院学者”特聘教授工作，组成以“潍院学者”特聘教授为核心的教学科研团队，对团队成员实行动态管理。

第十一条 团队成员应具备以下条件：

(一) 具有较高的思想政治素质和良好的职业道德，团结协作意识强。

(二) 能够主持或参与重要教学研究、科技研发工作，有较突出的业绩和一定影响。

(三) 原则上具有博士学位（特别优秀中青年骨干教师可放宽至硕士），发展潜力大，创新意识强，通过培养锻炼，能成为本学科专业的骨干人才。

(四) 年龄原则上不超过 40 周岁，团队中 35 周岁以下人员不少于 1 人。

第十二条 团队成员的职责：

(一) 协助“潍院学者”特聘教授加快教学研究、科研创新和科技研发步伐，搞好团队建设。

(二) 共同在本领域某一研发方向赶超先进水平，加速研究成果转化，提升学校教学科研水平。

第十三条 团队成员的聘用程序：

(一) 根据岗位建设需要，采取公开竞聘的方式确定拟聘用人选。

(二) 拟聘用的团队成员须在本单位进行公示。

(三) “潍院学者”特聘教授与团队成员达成工作意向后，与学校签订三方协议。“潍院学者”特聘教授与团队成员还需签订工作任务协议，规定双方的权利和义务，协议签订后一周内，报学校人事处备案后聘用。

(四) 届中考核时，可同时提报团队成员调整申请，调整人数原则上不超过2人，新增团队成员需按聘用程序聘用。

第六章 管理考核

第十四条 “潍院学者”特聘教授及其团队成员管理期内，以潍坊学院为第一单位，作为首位人员须完成下列任务之一：

(一) 获得“泰山学者”及以上高层次人才称号。

(二) 获得国家级教学名师（或团队）称号。

(三) 获得省自然科学奖二等奖及以上奖项或省技术发明奖二等奖及以上奖项或省科学技术进步奖二等奖及以上奖项。

(四) 获得省部级教学成果最高奖或省部级社会科学成果最高奖。

(五) 在《中国社会科学》发表本专业学术论文不少于 1 篇；或公开发表且被 SCI 一区收录不少于 2 篇；或公开发表且被 SSCI（国外学术刊物）、AHCI（国外学术刊物）收录本专业学术论文不少于 3 篇。

(六) 获得国家社科基金重大项目或国家自然科学基金重大项目立项不少于 1 项。

第十五条 相关待遇：

(一) 单列支持经费。学校根据岗位建设需求，划拨“潍院学者”岗位教学科研补助经费社科类 80 万元、理科类 120 万元、工科类 200 万元（经费供“潍院学者”特聘教授及其团队成员共用，其中“潍院学者”特聘教授个人使用部分不超过 40%），用于支付学术会议费、本专业学术论文出版费、项目申报费、成果鉴定费、专利申请费、海外研修等相关费用。

(二) 特殊岗位津贴。

1. 学校每年给予“潍院学者”特聘教授税前 8 万元特殊岗位津贴（每年发放 50%，中期考核不合格的停发该津贴，届满考核合格后，按标准补发 4 年剩余的岗位津贴）。

2. 学校每年给予团队成员共 10 万元特殊岗位津贴（每年发放 20%）。团队届满考核合格，管理期内取得任务目标中成果的团队成员，可发放剩余特殊岗位津贴，每人最多 8 万元，每个成员的具体发放金额由特聘教授确定。无规定成果的团队成员不能发放剩余特殊岗位津贴。

(三) 经费由人事处（人才工作办公室）单报预算，单独管理，按财务制度审批。

（四）优化资源配置。“潍院学者”特聘教授牵头的项目、平台优先列入学校各类重点项目或平台支持范围。

（五）享受有关奖励。“潍院学者”特聘教授及其团队成员取得的相应高层次人才称号或学术成果，按学校有关规定同时获得奖励。

第十六条 对“潍院学者”特聘教授及团队成员按以下方式管理考核：

（一）实行协议管理。“潍院学者”特聘教授提出工作规划，经学校审核同意后，签订工作协议，作为对“潍院学者”特聘教授及其团队成员进行管理考核的依据。管理期内离校的，全额收回已支付培养经费（包括支持经费、特殊岗位津贴）。管理期结束后，支持人选在校服务期不少于5年，不满5年离校的，根据剩余服务期，按每年20%的比例收回学校支付的培养经费。

（二）强化绩效考核：

1. 届中考核。管理期过半的年度，学校对其进行届中考核。对未开展实际工作或工作进展缓慢的，学校视具体情况予以警告或亮黄牌或淘汰。

2. 届满考核。管理期结束后，学校对其进行届满考核。届满考核合格的，学校兑现相关待遇。届满考核不合格的，其管理期自动终止，特聘教授本人3年内不得申报学校所有人才支持项目。

3. 特聘教授本人年度考核被认定为“基本合格”及以下等次的，或违反师德师风、受党纪政纪处分的，其管理期自动终止。5年内不得申报学校所有人才支持项目。

（三）加强资金监管。“潍院学者”特聘教授对学校划拨的教学科研补贴使用承担主体责任，负责严格执行学校的财经纪律，确保划拨的经费发挥效益。学校人事处、财务处、审计处等部门，要加强沟通协调，强化对经费使用情况的监督与管理，确保专款专用，发挥实效。

第七章 附则

第十七条 本办法由人事处负责解释。

第十八条 本办法自印发之日起施行。之前有关规定与本法不一致的，以本办法为准。