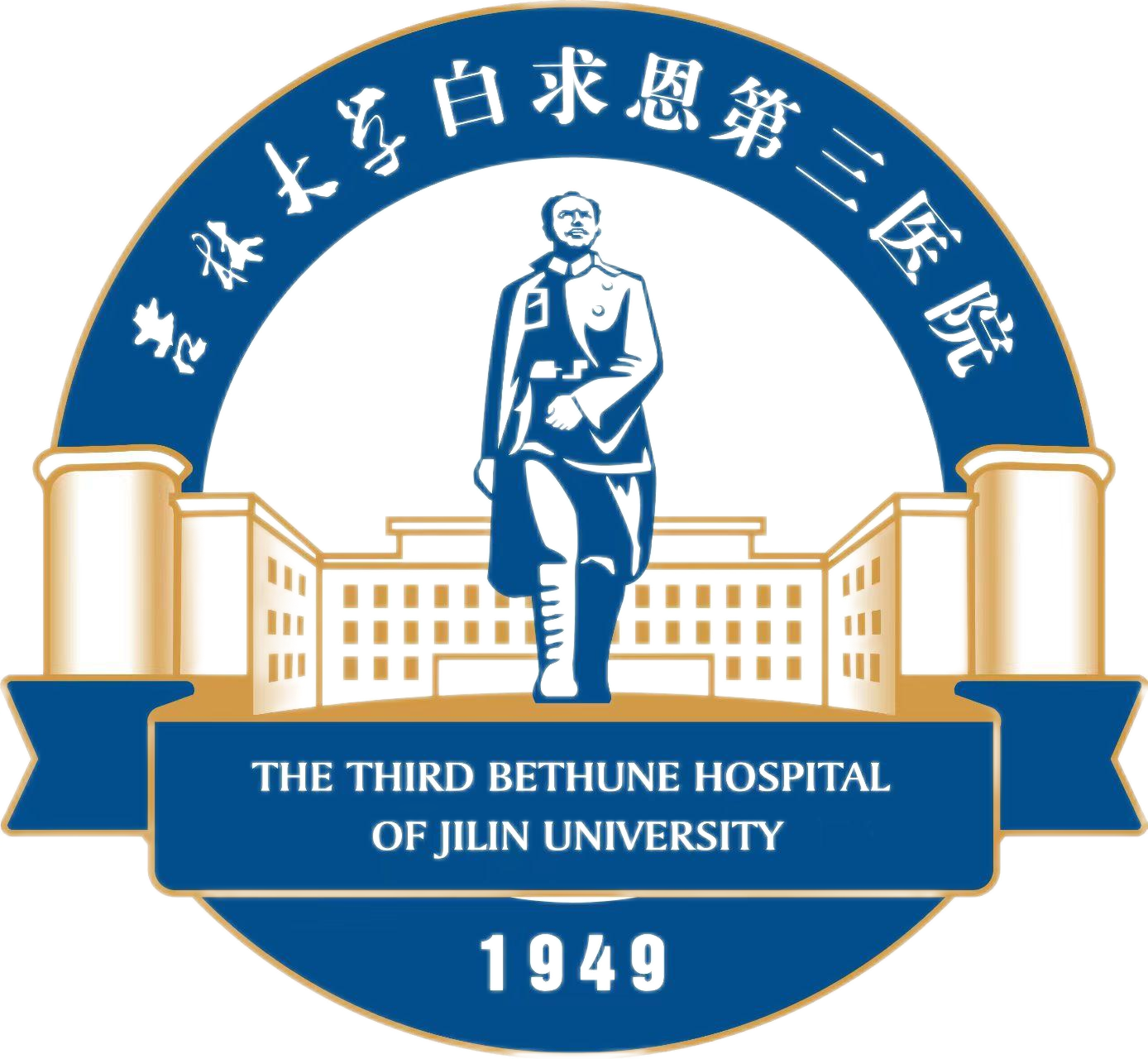
# 吉林大学第三医院准聘长聘职位聘任管理实施办法



吉林大学第三医院

2023年10月25日

**目 录**

**[吉林大学第三医院准聘长聘职位聘任管理实施办法 1](#_Toc154013496)**

**[第一章 总则](#_Toc154013497)** [1](#_Toc154013497)

**[第二章 职位设置](#_Toc154013498)** [1](#_Toc154013498)

**[第三章 职位招聘](#_Toc154013499)** [2](#_Toc154013499)

**[第四章 考核管理](#_Toc154013500)** [4](#_Toc154013500)

**[第五章 支持保障](#_Toc154013501)** [9](#_Toc154013501)

**[第六章 附则](#_Toc154013502)** [10](#_Toc154013502)

**[附件1： 11](#_Toc154013503)**

**[吉林大学第三医院准聘长聘教师队伍建设发展规划 11](#_Toc154013504)**

**[附件2： 15](#_Toc154013505)**

**[吉林大学第三医院准聘长聘职位聘任对标情况 15](#_Toc154013506)**

**[附件3： 17](#_Toc154013507)**

**[吉林大学第三医院准聘长聘职位聘任资格条件 17](#_Toc154013508)**

**[附件4： 23](#_Toc154013509)**

**[吉林大学第三医院准聘长聘职位考核管理业绩要求 23](#_Toc154013510)**

**[附件5： 30](#_Toc154013511)**

**[吉林大学第三医院转聘准聘职位规定 30](#_Toc154013512)**

**[附件6： 32](#_Toc154013513)**

**[吉林大学第三医院准聘长聘职位人才薪酬待遇 32](#_Toc154013514)**

第一章 总则

第一条 为深入实施人才强院战略，加快一流人才队伍建设步伐，不断优化人才队伍结构，提升人才队伍建设质量，加强优秀人才储备，根据《吉林大学准聘长聘职位管理实施办法》（暂行）文件精神和吉林大学第三医院（以下简称“医院”）引进人才发展规划及目标，结合医院发展实际，制定本办法。

第二条 医院结合一流学科建设布局与发展规划，统筹把握准聘长聘职位教师队伍建设进度，立足学科建设发展实际，优先支持医院重点学科，主要适用于全职引进教研系列人才，不占用医院年度人员补充计划。

第二章 职位设置

第三条 医院准聘长聘职位设置助理教授、准聘副教授、准聘教授三个准聘职位，以及长聘副教授、长聘教授、讲席教授三个长聘职位。

第四条 医院准聘长聘职位实行合同管理，助理教授、准聘副教授、准聘教授准聘期六年，签订固定期限合同，准聘期内每三年为一个发展阶段；长聘副教授、长聘教授、讲席教授长期聘用，签订无固定期限合同。

第三章 职位招聘

第五条 各职位申报人除应遵守中华人民共和国法律法规，具备高尚的职业道德、严谨的治学态度、良好的学术品行，身体健康，具有海内外知名大学博士学位等基本条件，引进后还需全职在岗，并能够胜任本科核心课程讲授任务 (包含英文授课) 等共同条件。同时具备《吉林大学第三医院准聘长聘职位聘任资格条件》。

第六条 依据《吉林大学准聘长聘职位管理实施办法》（暂行），医院成立长聘教授委员会。其中，主任由医院党政主要负责人担任，其他成员原则上应为国家级人才或学科带头人，且由主任推荐；长聘教授委员会成员需经院长办公会、党委会审议通过，并向学校人才工作办公室报备。长聘教授委员会成员调整变动时，应按此条规定审议和报备。

第七条 医院长聘教授委员会结合本单位发展规划，研究制定准聘长聘教师队伍建设发展规划、准聘长聘职位聘任资格条件、考核管理业绩要求、发展支持条件等，需经院长办公会、党委会审议通过，并报学校审定。上述内容依发展实际需要进行动态调整时，应按此条规定审议和审定。

第八条 医院准聘长聘职位聘任流程如下：

（一）发布招聘职位。医院长聘教授委员会结合学科实际，研究制定本单位准聘长聘职位年度招聘计划，报学校审批后，学校和医院充分利用各类平台，发布招聘职位，做广泛宣传。

（二）个人申报。申报人按照医院要求，结合招聘职位描述，填写申报书，提供相关证明材料，以及符合规定要求的三封专家推荐信。

（三）申报资格审查。医院人才引进相关工作人员对申报材料的真实性、准确性和完整性进行审查，在此基础上对照申报职位描述对申报人进行资格审查。

（四）专项评估评价。具体如下：

1.政治与安全审查评估。医院党委应通过多方渠道，对申报人政治思想、师德师风、安全风险等情况进行了解、审查和评估。

2.教学评价。医院教学委员会应组织申报人试讲，结合申报材料中教学方面内容进行教学评价。

3.学术评价。医院长聘教授委员会应组织申报人做学术报告，结合申报材料中学术科研等方面内容进行学术评价，同时对特殊事项进行专项论证。学术评价前原则上应送校外评审，从医院人才评审专家库中抽取3-5名专家，对申报人材料进行评审，主要对研究方向、研究水平、发展潜力和引进是否合理等给出鉴定意见及建议。

（五）医院综合审议。医院院长办公会和党委会综合审议，提出初步聘任意见，同步审议聘任合同。

（六）学校审议。学校人才工作办公室对医院上报材料进行形式审查，审查合格后，提请学校人才工作领导小组及相关专项工作小组会议审议；遇有特殊情况的，提请学校人才工作领导小组、校长办公会或党委常委会审议。

（七）学校公示。学校对审议通过的拟聘任人才情况予以公示，公示期为5个工作日。

（八）入职。公示无异议后，签订聘任合同，拟引进人才办理入职相关手续。

第四章 考核管理

第九条 医院准聘长聘职位教师考核管理，分为年度考核、中期评估、晋升考核、长聘考核、阶段性评估五种类型，具体考核、评估指标见《吉林大学第三医院准聘长聘职位人才考核管理业绩要求》。

第十条 年度考核对象为全部准聘长聘职位教师，根据学校相关规定，由学校人力资源处统一组织实施。

第十一条中期评估对象为助理教授、准聘副教授和准聘教授，主要是对聘期目标任务完成进展情况进行评估，在准聘期第一个发展阶段结束前三个月内，由医院组织实施。

助理教授中期评估结果等次分为“合格”“不合格”。如助理教授中期评估结果为“不合格”，医院可终止合同。评估结果及是否终止合同情况，应向学校人才工作办公室报备。如助理教授在第一发展阶段内已经晋升为准聘副教授，可免于中期评估。

医院结合中期评估情况，对准聘副教授、准聘教授成长和发展提出意见建议，提供必要支持，中期评估结果及意见建议等相关情况，应向学校人才工作办公室报备。

第十二条晋升考核对象为助理教授、长聘副教授，考核对象结合个人发展情况提出申请，学校人才工作办公室和医院共同组织实施。

(一) 助理教授申请晋升准聘副教授

1.准聘期内原则上有且只有一次申请晋升机会，最早可在准聘期进入第二年提出申请，准聘期进入第五年后，不可提出晋升申请。

2.业绩成果统计期间，原则上应限定在近五年。

3.晋升后的准聘副教授的聘期为其助理教授准聘期的剩余期间，聘期开始时间为学校审批相关会议的召开时间。

(二) 长聘副教授申请晋升长聘教授

1.长聘副教授原则上有且只有两次申请晋升机会，原则上最早可在长聘副教授聘期进入第四年提出申请，第二次申请应与第一次申请间隔两年以上。

2.业绩成果统计期间从长聘副教授聘期开始时间起算。

3.晋升为长聘教授的聘期开始时间为学校审批相关会议的召开时间。

(三) 长聘副教授申请晋升长聘教授原则上应做国际同行评议，参照第十三条中（七）相关要求执行。

第十三条 长聘考核对象为助理教授、准聘副教授和准聘教授，被考核对象结合个人发展情况提出申请，学校人才工作办公室统一组织实施。

(一)助理教授、准聘副教授和准聘教授原则上有且只有一次申请长聘的机会，最早可在准聘期进入第四年提出申请，最晚应在准聘期结束前六个月提出申请。

(二)助理教授和准聘副教授长聘考核申请人，可选择长聘副教授或长聘教授职位。准聘教授长聘考核申请人，只能选择长聘教授职位。

(三)业绩统计期间为其准聘期，已有成果和可预期成果一并统计。

(四)在准聘期内经历孕期和产假的女教师、因身体健康原因休病假超过六个月的教师，可申请延长准聘期，最长不超过一年，需重新签订聘任合同。

(五)未通过长聘考核，但确实已在学术上取得重大突破，且在准聘期结束后一年内预期产出重大成果的，经医院长聘教授委员会认定，报学校相关会议审批后，可延长准聘期，最长不超过一年，需修改聘期，重新签订聘任合同。延期期间，申请人可视预期重大成果产出情况，提出长聘考核申请。

(六)未能通过长聘考核的，可在合同期满前 1 个月向学校申请签订过渡合同，最长不超过半年。过渡期间，学校不再安排新的工作内容，相关教师应做好工作交接并妥善处理个人事务。过渡期到期后，学校不再续签聘任合同。未在合同期满前 1个月申请签订过渡合同的，聘期结束后与学校聘用关系自然解除。

(七) 长聘考核原则上应送国际同行评议，特殊情况的可送国内校外同行评议。

1.国际同行评议具体要求如下：

①医院长聘教授委员会推荐 10-20 名对标大学及学科长聘职位的国际同行专家，以对标单位长聘职位聘任标准为依据，对申请人能否获得长聘职位进行“是”“否”判断。

②至少收回 5 份有效意见，视为本次评议有效。结果为“是”的意见达到或者超过有效意见总数 1/2 以上，且至少1 人应为海外同行专家，方可推进后续流程。

2.国内校外同行评议具体要求如下:

①医院长聘教授委员会推荐 5-10 名对标大学及学科国家级人才，以对标单位长聘职位聘任标准为依据，对申请人能否获得长聘职位进行“是”“否”判断。

②至少收回 5 份有效意见，视为本次评议有效。结果为“是”的意见达到或者超过有效意见总数1/2 以上，方可推进后续流程。

3.国际或国内同行评议发出时间原则上不应超过两个月。

第十四条 阶段性评估对象为长聘副教授、长聘教授,主要是对阶段性完成工作任务情况进行评估，每三年一个阶段，在阶段结束前六个月，由医院组织实施。

长聘副教授、长聘教授，签订无固定期限合同的同时,明确“人才培养”“科学研究”“团队建设”“公共服务”“国际合作与交流”等方面阶段性目标任务，评估结果分为“优秀”“良好”“合格”“基本合格”“不合格”五个等次。

如评估结果为“基本合格”或“不合格”，医院应约谈评估对象，督促和激励评估对象履行职位职责，对其发展提出明确具体要求。如下一阶段评估结果为“不合格”，学校将解除聘用。如评估结果累计两次“优秀”的，将不再进行阶段性评估。

第十五条 医院准聘长聘职位教师晋升考核和长聘考核工作，依据学校相关通知要求进行。

第五章 支持保障

第十六条 医院统筹规划准聘长聘职位教师薪酬体系，保证区域竞争力和比较优势。

第十七条 医院为新入职准聘长聘职位教师提供生活补贴和科研经费。学校给予指导博士研究生招生资格，并单列博士研究生招生指标。新入职教师可享受学校教职工子女入园入学政策，可申请学校人才周转用房，新入职准聘职位教师第一学年教学工作，可适当减免。

第十八条 医院依据省市人才政策，积极协助新入职教师争取更多人才奖励和支持。

第十九条 长聘职位教师，享有学术休假权利，工作每满七个学期，可申请学术休假一个学期，学术休假期间只保留基本年薪。

第二十条 因工作需要，助理教授可使用“副研究员”学术头衔，准聘副教授、长聘副教授和准聘教授，可使用“研究员”学术头衔。

第六章 附则

第二十一条 本办法不适用于国家级人才，国家级人才引进及管理，按学校及医院相应规定执行。

第二十二条 医院在编在岗的教师、医生，以及通过学校以人事代理方式聘用的医生，可申请转聘准聘职位，另行制定和执行转聘规定。

第二十三条 此办法由医院人才工作领导小组负责解释。

第二十四条 此办法自印发之日起执行。