

# 广东石油化工学院文件

广油〔2018〕47号

---

## 关于印发《广东石油化工学院 优秀学术团队建设暨关键学术岗位 人员聘任管理办法（修订）》的通知

各院（系、部），机关各处室：

《广东石油化工学院优秀学术团队建设暨关键学术岗位人员聘任管理办法（修订）》经校长办公会议、党委常委会会议讨论通过，现印发给你们，请遵照执行。执行中遇有问题，请及时向发展规划与学科建设处反映。

广东石油化工学院

2018年7月13日

# 广东石油化工学院优秀学术团队建设暨关键学术岗位人员聘任管理办法（修订）

为加强学科建设和科学研究，努力创建有利于优秀人才聚集、培育和发挥作用的制度环境，造就一批在省内外有一定影响的学科带头人，学校决定设立关键学术岗位。为做好关键学术岗位人员聘任管理工作，特制定本办法。

## 一、指导思想和基本原则

### （一）指导思想

紧抓国家实施创新驱动发展战略以及广东省高水平大学和高水平理工科大学建设机遇，坚持面向石油石化产业发展、面向区域经济社会发展的需要，发挥学科建设的重要作用，构建科学完善的学科体系。坚持以学科建设推动人才培养、科学研究，彰显学校学科特色与优势，大力营造拔尖人才脱颖而出、优秀人才充分发挥所长的良好氛围，加速培养造就一批具有坚实理论基础、专业知识、显著业绩、并富有创新精神的学术带头人，推动科研创新平台建设，提升科研自主创新能力和核心竞争力，为建设石化特色鲜明、优势突出的高水平应用型大学提供支撑。

### （二）基本原则

1. 坚持德才兼备、注重实绩、保证质量、客观公正、平等竞争、严格程序、滚动遴选的原则。
2. 坚持“以岗定酬、岗变酬变”的原则。关键学术岗位的

上岗者在现有工资福利待遇(指按政策规定应发的工资及补贴部分)不变的情况下享受关键学术岗位津贴。关键学术岗位津贴的发放实行周期为四年的滚动淘汰制,即竞争上岗者在受聘期间领取该岗位的岗位津贴,如果在其后的滚动过程中未被该岗位聘用,则按“岗变酬变”原则,取消该关键学术岗位津贴。

3. 坚持“业绩与目标任务相结合”的原则。有关专业技术人员按已有业绩条件竞争上岗,按完成目标任务的实际情况领取津贴。各级岗位津贴主要按业绩与目标任务导向的原则发放,竞争上岗者须与学校签订任务合同书,聘任期满考核应达到聘期内目标任务。聘任期满考核达到更高级别时,按对应的岗位津贴补发。

## 二、岗位、津贴及其它规定

### (一) 岗位及津贴

根据学校学科和科研创新平台建设的需要,设立关键学术岗位:一级岗位、二级岗位、三级岗位、四级岗位、五级岗位,各级岗位享受相应的岗位津贴,具体见下表1。

表1 各级关键学术岗位津贴对应表

岗位级别	一级	二级	三级	四级	五级
月津贴(元/月)	7500	5000	3000	2000	1200

### (二) 团队补贴

学校对各关键学术岗位的团队实施团队补贴,由受聘关键学

术岗位的学科带头人或科研创新平台负责人根据团队成员工作实绩制定分配方案，经发展规划与学科建设处、科研处、人事处审核后发放，补贴学术团队中骨干成员（不含学科带头人），具体见下表 2。

表 2 各级关键学术岗位团队补贴对照表

岗位级别	一级	二级	三级	四级	五级
补贴（津贴） （万元/年）	9.5	7.5	5.0	4.0	3.0

### （三）其他规定

1. 同一负责人不能同时聘任关键学术岗位和关键教学岗位。原则上校级领导不聘任关键学术岗位，确因工作需要担任的，不领取相应的关键学术岗位津贴。

2. 关键学术岗位团队成员重复率不得超过 30%。跨团队的成员所参加的团队不能超 2 个，但其团队补贴只能在 1 个团队中领取。

3. 关键岗位津贴及团队补贴的发放每年按 60%预发，按合同目标完成后，再补发余下津、补贴。

4. 三级以上岗位学科方向、科研平台研究方向不作为独立团队设置岗位目标要求及享受团队津贴。

## 三、岗位设置

关键学术岗位为以下学科以及科研平台的负责人：

#### 1. 一级岗位

广东省优势重点学科、广东省重点实验室、广东省协同创新中心。

#### 2. 二级岗位

广东省特色重点学科、广东省高等学校重点实验室（科研型）、广东省协同创新发展中心。

#### 3. 三级岗位

广东省工程技术研究中心、广东省高校工程技术开发中心、广东省人文社科基地、校级重点学科。

#### 4. 四级岗位

校级培育学科。

#### 5. 五级岗位

院（系）培育学科、三级以上岗位学科方向、科研平台研究方向。

### 四、工作程序

1. 人事处发布申报通知。上岗者填写申报书，经单位推荐，根据申报类别报送申报材料到发展规划与学科建设处或科研处。

2. 发展规划与学科建设处、科研处根据学校设置各级岗位的上岗条件，对申报者逐一进行资格审查。

3. 符合申报条件的，由学校学术委员会（根据需要邀请校外专家）评审，并经校长办公会审议通过后公示。

4. 公示如无异议，学校正式公布上岗人员名单并与受聘各

级关键岗位的人员签订合同（含目标任务）。

## 五、聘期与考核

1. 各级关键学术岗位实行合约管理，聘期四年。

2. 每年度考查各关键学术岗位的工作业绩，聘任期满进行岗位职责履行情况和业绩考核。聘期内不能履行岗位职责者，经学校学术委员会认定，校长办公会议讨论决定，予以调整。

3. 关键学术岗位的上岗人员应将主要精力放在学科（实验室）建设和科研（实验室）团队建设上，原则上不承担太多的教学任务。

4. 如目前尚无合适的上岗人选，本着宁缺毋滥原则，可暂空缺，待条件基本具备时再招聘竞争上岗者。但一级岗可设召集人，召集人岗位为三级岗；其他类别学科及科研平台可设临时负责人，临时负责人岗位级别按其所在团队级别确定；临时负责人和未达到三级岗上岗条件的召集人的津贴接受聘岗位津贴的50%预发，按合同目标完成后，再接受聘级别岗位津贴标准补发余下部分。

5. 聘期内出现下列情况之一者，学校将取消受聘者的关键学术岗位任职资格：

（1）受到违纪、违规、违法处理者；

（2）治学态度不严谨，抄袭、剽窃他人成果或弄虚作假者；

（3）连续两年年度考核被学校学术委员会审定为不能达到要求者；

(4) 本职工作完成较差，年度考核为基本称职或不称职者；

(5) 因本人责任，给学校造成名誉或经济上重大损失者。

## 六、考核办法

考核分学校、学院（系）两级进行。学校考核由人事处组织实施，发展规划与学科建设处、科研处等具体负责。学院（系）的考核工作由院（系）学术委员会负责。

考核分年度考核和任期考核两种。

1. 年度考核：主要由院（系）学术委员会负责组织。具体程序是：

(1) 关键学术岗位受聘人员填写《广东石油化工学院关键学术岗位年度工作情况登记表》；

(2) 各院（系）学术委员会对年内各关键学术岗位成员的职责履行和工作实绩及学科发展状况等进行全面考核，并做出年度考核结论，报学校学术委员会；

(3) 学校学术委员会组织有关部门核查后，上报校长办公会议审定做出年度考核最终结论；

(4) 考核结论在学校学术委员会备案，作为人事处发放年度个人津贴的依据。

2. 任期届满考核（四年）：由校、院（系）两级共同组织。具体程序是：

(1) 受聘关键学术岗位成员根据考核内容，认真总结任期内的政治思想表现和业务工作情况，填写《广东石油化工学院关

键学术岗位考核表》。

(2) 院(系)对关键学术岗位成员进行初步考核,提出考核意见,并报送人事处。

(3) 发展规划与学科建设处、科研处审核受聘人员的填报材料,人事处汇总,并报学校学术委员会。

(4) 学校学术委员会对受聘人员进行任期期满考核,并对考核结果做出结论,评出优秀、合格和不合格人员。

(5) 人事处将学校学术委员会考核结果提交校长办公会议审定。

(6) 向全校公布任期考核结果。

## 七、附则

本办法自 2018 年 1 月 1 日起施行,由学校授权发展规划与学科建设处负责解释。原《广东石油化工学院优秀学术团队建设暨关键学术岗位人员聘任管理办法》(广油〔2017〕83 号)同时废止。

附件: 关键学术岗位上岗条件与业绩要求

附件

## 关键学术岗位上岗条件与业绩要求

### 第一条 关键学术岗位应聘者基本条件

学风正派，治学严谨，具有良好的职业道德、学术道德和专业发展潜力。胸怀宽广，有良好的民主作风，组织协调能力强。近3年考核均为合格以上。教授，年龄原则上不超过56岁，45岁以下者应具有博士学位。身体健康，能完成正常的教学科研工作。

### 第二条 关键学术岗位职责

(一)负责编制本学科或科研创新平台的近期及中长期发展规划，提出经费使用计划，并负责执行和落实。

(二)聘期内所负责建设的学科或科研创新平台通过对应的评估考核。

(三)讲授本科生或研究生课程。

(四)负责本学科或者科研创新平台的学术队伍的培养与建设工作，指导青年教师和研究生从事科研工作。

### 第三条 关键学术团队上岗基本要求

#### (一) 一级岗位

团队成员不少于35人，其中每个学科方向梯队配备的专任教师不少于8人。45岁以下比例不低于50%，具有博士学位的比例不低于50%。正高级职称比例30%以上。硕士生导师（含兼职）

不少于 20%。

### （二）二级岗位

团队成员不少于 30 人，其中每个学科方向梯队配备的专任教师不少于 8 人。45 岁以下比例不低于 50%，具有博士学位的比例不低于 40%。正高级职称比例 20%以上。硕士生导师（含兼职）不少于 20%。

### （三）三级岗位

团队成员不少于 25 人，其中每个学科方向梯队配备的专任教师不少于 6 人。45 岁以下比例不低于 50%，具有博士学位的比例不低于 30%。正高级职称比例 10%以上。硕士生导师（含兼职）不少于 10%。

### （四）四级岗位

团队成员不少于 20 人，其中每个学科方向梯队配备的专任教师不少于 5 人。45 岁以下比例不低于 50%，具有博士学位的比例不低于 30%。正高级职称比例 10%以上。

### （五）五级岗位

团队成员不少于 15 人。45 岁以下比例不低于 30%，原则上具有硕士以上学位的比例不低于 60%。正高级职称比例 10%以上。

## 第四条 关键学术岗位上岗业绩要求

### （一）一级岗位

应聘者近三年内学术业绩符合以下规定：

#### 1. 主持科研项目，满足下列条件之一

（1）至少主持国家级科研项目 1 项以上，三年内到校可支

配科研总经费不少于 80 万元；

(2) 至少主持省部级科研项目 2 项，三年内到校可支配科研总经费不少于 100 万元；

(3) 至少主持省部级项目 1 项；三年内到校可支配科研总经费不少于 120 万元。

## 2. 成果满足下列条件之一

(1) 以第一完成者获得省部级以上科研成果奖；

(2) 以第二、三完成者获得省部级以上科研成果奖，并以第一或通讯作者在国外学术期刊或国内核心期刊上发表论文 6 篇以上，其中被 SCI、EI 或 ISTP 收录 3 篇以上；

(3) 以第一或通讯作者在国外学术期刊或国内核心期刊上发表论文 8 篇以上，其中被 SCI、EI 或 ISTP 收录 5 篇以上；

(4) 以第一著者（或主编）出版学术著作，并以第一或通讯作者在国外学术期刊或国内核心期刊上发表论文 6 篇以上，其中被 SCI、EI 或 ISTP 收录 3 篇以上；

(5) 以第一发明人获得授权的中国发明专利 1 项以上或获得 1 项应用的技术规范或行业标准，并以第一或通讯作者在国外学术期刊或国内核心期刊上发表论文 6 篇以上，其中被 SCI、EI 或 ISTP 收录 3 篇以上。

## (二) 二级岗位

应聘者近三年内学术业绩符合以下规定：

### 1. 主持科研项目，满足下列条件之一

(1) 至少主持省级基金研究项目 1 项或其它省级科研项目

2 项，三年内到校可支配科研总经费不少于 60 万元；

(2) 至少主持省级以上科研项目 1 项，三年内到校可支配科研总经费不少于 80 万元；

(3) 三年内到校可支配科研总经费不少于 100 万元。

## 2. 成果满足下列条件之一

(1) 以第一完成者获得市厅级科学技术一等奖或以前三完成人获省部级科研成果奖；

(2) 以第一完成者获得市厅级科学技术二等奖，并以第一或通讯作者在国外学术期刊或国内核心期刊上发表论文 5 篇以上，其中被 SCI、EI 或 ISTP 收录 2 篇以上；

(3) 以第一或通讯作者在国外学术期刊或国内核心期刊上发表论文 6 篇以上，其中被 SCI、EI 或 ISTP 收录 3 篇以上；

(4) 以第一著者（或主编）出版学术著作 1 部以上，并以第一或通讯作者在国外学术期刊或国内核心期刊上发表论文 5 篇以上，其中被 SCI、EI 或 ISTP 收录 2 篇以上；

(5) 以第一发明人获得授权的中国发明专利 1 项以上或获得 1 项应用的技术规范或行业标准，并以第一或通讯作者在国外学术期刊或国内核心期刊上发表论文 5 篇以上，其中被 SCI、EI 或 ISTP 收录 2 篇以上。

## (三) 三级岗位

应聘者近三年内学术业绩符合以下规定：

### 1. 主持科研项目，满足下列条件之一

(1) 至少主持省部级科研项目 1 项；三年内到校可支配科

研经费不少于 30 万元；

(2) 至少主持市厅级科研项目 1 项；三年内到校可支配科研总经费不少于 50 万元；

(3) 三年内到校可支配科研总经费不少于 70 万元。

## 2. 成果满足下列条件之一

(1) 以第一完成者获得市厅级以上科研成果奖；

(2) 以第二、第三完成者获得市厅级以上科研成果奖，并以第一或通讯作者在国外学术期刊或国内核心期刊上发表论文 4 篇以上；

(3) 以第一或通讯作者在国外学术期刊或国内核心期刊上发表论文 5 篇以上；

(4) 以第一著者（或主编）出版学术著作以上，并以第一或通讯作者在国外学术期刊或国内核心期刊上发表论文 4 篇以上；

(5) 以第一或第二发明人获得授权的中国发明专利至少 1 项，并以第一或通讯作者在国外学术期刊或国内核心期刊上发表论文 4 篇以上。

## (四) 四级岗位

应聘者近三年内学术业绩符合以下规定：

### 1. 主持科研项目，满足下列条件之一

(1) 至少主持省部级科研项目 1 项，三年内到校可支配科研经费不少于 20 万元；

(2) 至少主持市厅级科研项目 1 项，三年内到校可支配科

研总经费不少于 40 万元；

(3) 三年内到校可支配科研总经费不少于 60 万元。

2. 成果满足下列条件之一

(1) 以第二完成者获得市厅级以上科研成果奖；

(2) 以第三完成者获得市厅级以上科研成果奖，并以第一或通讯作者在国外学术期刊或国内核心期刊上发表论文 4 篇以上；

(3) 以第一或通讯作者在国外学术期刊或国内核心期刊上发表论文 5 篇以上；

(4) 以第一著者（或主编）出版学术著作或全国编教材 1 部以上，并以第一或通作者在国外学术期刊或国内核心期刊上发表论文 4 篇以上；

(5) 以第一或第二发明人获得授权的中国发明专利至少 1 项，并以第一或通讯作者在国外学术期刊或国内核心期刊上发表论文 4 篇以上。

(五) 五级岗位

应聘者近三年内学术业绩符合以下规定：

1. 主持科研项目，满足下列条件之一

(1) 至少主持省部级科研项目 1 项，三年内到校可支配科研经费不少于 20 万元；

(2) 至少主持市厅级科研项目 1 项，三年内到校可支配科研总经费不少于 30 万元；

(3) 三年内到校可支配科研总经费不少于 50 万元。

## 2. 成果满足下列条件之一

(1) 以第一或通讯作者在国外重要学术期刊或国内核心期刊上发表论文 5 篇以上;

(2) 以第一著者(或主编)出版学术著作 1 部以上,并以第一或通讯作者在国外学术期刊或国内核心期刊上发表论文 4 篇以上;

(3) 以第一或第二发明人获得授权的中国发明专利至少 1 项,并以第一或通讯作者在国外学术期刊或国内核心期刊上发表论文 4 篇以上。

## **第五条 关键学术岗位聘期内业绩要求**

### (一) 一级岗位

聘期内以我校为第一署名单位的学术业绩要求如下:

1. 主持国家级项目 1 项以上,同时获得省部级项目至少 1 项;
2. 获得省部级以上科研成果奖励至少 1 项(前三名);
3. 获得省部级以上学术头衔;
4. 个人四年内到校科研经费不少于 500 万元;
5. 以第一或通讯作者在国外学术期刊或国内核心期刊上发表论文 16 篇以上,其中被 SCI、EI 或 ISTP 收录 10 篇以上;
6. 聘期内所负责的学科团队或科研创新平台应达到的学术业绩符合以下规定:

(1) 所负责团队聘期内主持国家级科研项目不少于 3 项,主持省部级科研项目不少于 8 项,且到校科研经费不少于 5000 万元;

(2) 所负责团队聘期内必须在国外期刊和国内核心期刊上发表论文至少年人均 1 篇，其中被 SCI、EI 或 ISTP 收录 40 篇以上。获得省部级以上科研成果奖至少 2 项。

7. 聘期内所负责的学科团队或科研创新平台团队规模及结构应达到：

团队成员不少于 40 人，其中每个方向梯队配备的专任教师不少于 8 人。45 岁以下比例不低于 50%，具有博士学位的比例不低于 80%。正高级职称比例 30% 以上。硕士生导师（含兼职）不少于 50%。在海外获得学位或者具有 6 个月以上留学访学经历的比例不低于 30%。

## (二) 二级岗位

聘期内以我校为第一署名单位的学术业绩要求如下：

1. 主持国家级项目 1 项以上；
2. 获得省部级以上科研成果奖励至少 1 项（作为完成人排名前三）；
3. 获得省部级以上学术头衔；
4. 个人四年内到校科研经费不少于 360 万元；
5. 以第一或通讯作者在国外重要学术期刊或国内核心期刊上发表论文 12 篇以上，其中被 SCI、EI 或 ISTP 收录 8 篇以上；
6. 聘期内所负责的学科团队或科技创新平台应达到的学术业绩符合以下规定：

(1) 所负责团队聘期内主持国家级科研项目不少于 2 项，主持省部级科研项目不少于 6 项，且到校科研经费不少于 3600

万元；

(2) 所负责团队聘期内必须在国外重要期刊和国内核心期刊上发表论文至少年人均 1 篇，其中被 SCI、EI 或 ISTP 收录 30 篇以上。获得省部级以上科研成果奖至少 2 项。

7. 聘期内所负责的学科团队或科研创新平台团队规模及结构应达到：

团队成员不少于 40 人，其中每个方向梯队配备的专任教师不少于 8 人。45 岁以下比例不低于 50%，具有博士学位的比例不低于 70%。正高级职称比例 30% 以上。硕士生导师（含兼职）不少于 40%。在海外获得学位或者具有 6 个月以上留学访学经历的比例不低于 25%。

### (三) 三级岗位

聘期内以我校为第一署名单位的学术业绩符合以下规定：

1. 主持省部级以上科研项目至少 1 项；
2. 获得省部级以上科研成果奖励至少 1 项；
3. 个人四年内到校科研经费不少于 200 万元；
4. 以第一或通讯作者在国外重要学术期刊或国内核心期刊上发表论文 8 篇以上，其中被 SCI、EI 或 ISTP 收录 4 篇以上；
5. 聘期内所负责的学科团队或科研创新平台应达到的学术业绩符合以下规定：

(1) 所负责团队聘期内主持国家级科研项目不少于 1 项，主持省部级科研项目不少于 4 项，且到校科研经费不少于 2000 万元；

(2) 所负责团队聘期内必须在国外重要期刊和国内核心期刊上发表论文至少年人均 1 篇，其中被 SCI、EI 或 ISTP 收录 20 篇以上。获省部级以上科研成果奖至少 1 项。

6. 聘期内所负责的学科团队或科研创新平台团队规模及结构应达到：

团队成员不少于 30 人，其中每个方向梯队配备的专任教师不少于 8 人。45 岁以下比例不低于 50%，具有博士学位的比例不低于 60%。正高级职称比例 20% 以上。硕士生导师（含兼职）不少于 30%。在海外获得学位或者具有 6 个月以上留学访学经历的比例不低于 20%。

#### (四) 四级岗位

聘期内以我校为第一署名单位的学术业绩符合以下规定：

1. 主持国家级或者省部级项目 1 项以上；
2. 个人四年内到校科研经费不少于 160 万元；
3. 以第一或通讯作者在国外重要学术期刊或国内核心期刊上发表论文 8 篇以上，其中被 SCI、EI 或 ISTP 收录 4 篇以上；
4. 聘期内所负责的学科团队或科研创新平台应达到的学术业绩符合以下规定：

(1) 所负责团队聘期内主持国家级科研项目不少于 1 项，主持省部级科研项目不少于 2 项，且到校科研经费不少于 1200 万元；

(2) 所负责团队聘期内必须在国外重要期刊和国内核心期刊上发表论文至少年人均 1 篇，其中被 SCI、EI 或 ISTP 收录 15

篇以上。

5. 聘期内所负责的学科团队或科研创新平台团队规模及结构应达到：

团队成员不少于 25 人，其中每个方向梯队配备的专任教师不少于 8 人。45 岁以下比例不低于 50%，具有博士学位的比例不低于 50%。正高级职称比例 15% 以上。硕士生导师（含兼职）不少于 25%。在海外获得学位或者具有 6 个月以上留学访学经历的比例不低于 15%。

#### （五）五级岗位

关键岗位人员聘期内以我校为第一署名单位的学术业绩符合以下规定：

1. 主持厅局级以上项目至少 2 项；

2. 个人四年内到校科研经费不少于 80 万元；

3. 以第一或通讯作者在国外重要学术期刊或国内核心期刊上发表论文 8 篇以上，其中被 SCI、EI 或 ISTP 收录 3 篇以上；

4. 聘期内所负责的学科团队或科研创新平台应达到的学术业绩符合以下规定：

（1）所负责团队聘期内主持省部级以上科研项目不少于 1 项，且到校科研经费不少于 600 万元；

（2）所负责团队聘期内必须在国外重要期刊和国内核心期刊上发表论文至少人均 1 篇，其中被 SCI、EI 或 ISTP 收录 10 篇以上。

5. 聘期内所负责的学科团队规模及结构应达到：

团队成员不少于 20 人。45 岁以下比例不低于 50%，具有博士学位的比例不低于 40%。正高级职称比例 15%以上。硕士生导师（含兼职）不少于 20%。在海外获得学位或者具有 6 个月以上留学访学经历的比例不低于 10%。

#### **第六条 其他说明**

1. 各级岗位的科研经费要求均以理工科为基准，人文社科学科科研经费为理工科经费的 1/4。

2. 每项授权发明专利或技术规范或行业标准可折算为 SCI、EI 或 ISTP 收录 1 篇，或折算为核心期刊论文 2 篇；每项授权实用新型专利可折算为核心期刊论文 1 篇。

3. 人文社科论文被 SSCI、A&HCI 收录，或《中国社会科学》发表、《新华文摘》摘录，或被人大复印资料全文转载、CSSCI 的论文，相当于理工类的三大索引收录。

**公开方式：主动公开**

---

广东石油化工学院办公室

2018 年 9 月 11 日印发

---