

中共长春大学委员会文件

长大党发〔2023〕31号



关于印发《长春大学攀登计划（2.0）人才工程 实施办法》的通知

学校各基层党委、各单位：

《长春大学攀登计划（2.0）人才工程实施办法》已经 2023 年 5 月 29 日党委常委会会议审议通过，现印发给你们，请遵照执行。



长春大学攀登计划（2.0）人才工程实施办法

为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，全面服务国家科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略，打造支撑吉林省“一主六双”高质量发展战略的引擎，深入推进人才强校战略、科研兴校战略，建设脱颖而出、尽展才华的人才环境，实现人才队伍高质量、内涵式发展，构建定位明确、层次清晰、国际标准、引育并重的人才体系，根据学校发展实际，制定本办法。

一、总体思路

攀登计划（2.0）人才工程遵从德才兼备、选贤任能、聚天下英才，不论资历原则；追求学术标准客观化、遴选程序简单化；遵循学术规律，科学设置人才学术标准；尊重人才贡献，保证人才待遇；实施聘期制，强化过程考核和合同管理。

二、人才层次

（一）特聘教授

特聘教授分为四个层次。

第一层次：具有较高学术水平，能组织和带领创新团队开展原创性重大理论和实践问题研究与攻关的杰出学术人才，能发挥学科带头人作用。

第二层次：具有较高学术水平，能在创新研究中做出较大贡献的学术人才，能发挥学科研究方向带头人作用。

第三层次：具有较大发展潜力，能在学科建设中发挥重要作用的学术骨干。

第四层次：具有一定学术水平，能在教学、科研工作中发挥较大作用的骨干教师。

（二）青年卓越人才

青年卓越人才为学术基础扎实、创新能力强和有较大发展潜力的青年学术骨干。年龄要求 40 周岁以下。

（三）青年人才

青年人才特指引进人才，分为青年骨干和青年教师。

青年骨干要求 35 周岁以下，青年教师要求 40 周岁以下。

特聘教授、青年卓越人才、青年人才分为人文社科类和自然科学类两大类。人文社科类包括：哲学、经济学、法学、教育学、文学、历史学、管理学、艺术学。自然科学类包括：理学、工学、农学、医学。

三、入选条件

特聘教授、青年卓越人才首次聘任时，追溯前 5 年内业绩应达到附件 1、2 门槛条件。自第二个聘期起，追溯前 4 年内业绩应达到届时要求的门槛条件。

特聘教授和青年卓越人才须通过同行专家评价。

引进的青年人才，考核其入职年度前 5 年内的学术业绩。（例：2023 年 8 月入职人员，考核其 2018 年 1 月至 2023 年 8 月之间的业绩）

四、遴选程序

特聘教授、青年卓越人才的申请需通过遴选程序。

（一）申报

1.随时申报，集中审批。上半年申报人员的业绩截至到上年度年末，下半年申报人员的业绩截至到该年度的6月30日。

2.申报人员应选择申报学科类别和申报层次，填写《特聘教授申报表》或《青年卓越人才申报表》，连同相应支撑、证明材料提交至所在院（部），申报人员所提交的业绩须与选择申报的学科密切相关。

3.院（部）负责审核申报人员提交的支撑、证明材料的真实性，以及与所申报学科的关联性，并提出推荐意见。

（二）院（部）公示

院（部）在本单位内公示申报人的申报材料，公示时间3个工作日。

（三）业绩核定

院（部）将公示后的申报表报人才工作办公室。由相关职能部门根据附件1、2要求门槛条件，核定申报人员的业绩，复核申报层次。

（四）同行专家评议

将达到一、二、三、四层次特聘教授和青年卓越人才门槛条件者的申报材料送校外同行专家评价。

（五）遴选专家组评审

学校人才工作领导小组根据人选的思想政治表现、学术水平、

同行专家评议情况，及院（部）推荐意见综合评审，向校长办公会提出推荐人选。

（六）学校公示

公示时间 5 个工作日。

（七）聘任

- 1.校长办公会研究后报党委会批准，公布聘任人选。
- 2.签订岗位聘任合同。

五、人才待遇

特聘教授或青年卓越人才的岗位津贴（税前）为工资之外发放，同时享受课程酬金和教学科研奖励。聘任的校内人员不享受科研启动费和安家费。

特聘教授或青年卓越人才，如入选国家、省、市人才支持计划，国家、省、市人才政策性待遇同时享受。

层次	岗位津贴（万元/年）
第一层次	50
第二层次	30
第三层次	20
第四层次	15
青年卓越人才	10

六、岗位职责与任务

学校、院（部）与特聘教授和青年卓越人才签订《聘用合同》，聘期四年。

院（部）在《聘用合同》中明确特聘教授、青年卓越人才的岗位职责和目标任务，各层次特聘教授和青年卓越人才聘期内基本目标任务须不低于相应层次门槛条件（见附件 1、2）。

一、二层次特聘教授，在聘期内需担任外校博士生导师，并至少独立指导 1 名博士生。

特聘教授、青年卓越人才每年需至少讲授 1 学分本科生课程，每年需面向学生至少开设 1 次学术讲座。

特聘教授、青年卓越人才每年需指导学生参加省部级以上学科竞赛，且聘期内以第一指导教师身份指导学生获得国家级大学生创新创业项目、省部级及以上竞赛奖励、指导本科生发表论文合计不少于 2 项。

七、考核与岗位津贴发放

（一）考核

考核分为年度考核、中期考核和聘期期满考核。

1.院（部）成立特聘教授、青年卓越人才考核小组，组织实施所在单位的特聘教授、青年卓越人才的年度考核和中期考核工作。

2.特聘教授、青年卓越人才聘任期间的年度考核主要以做专题报告形式进行。如年度考核不合格，则暂停发放岗位津贴；如中期考核合格，补发岗位津贴。

中期考核应安排在聘期的第二年年底进行。特聘教授、青年卓越人才填写《中期工作进展报告》，并面向全院（部）进行述职，介绍自己聘期内前 2 年的教学、科研情况以及聘期内后 2 年的工

作计划。由所在院（部）特聘教授、青年卓越人才考核小组进行考核评议，并将考核结果报人才工作办公室。考核结果分为合格、不合格两种。如中期考核不合格（明确没有完成中期考核目标的），则停止发放岗位津贴，取消其特聘教授、青年卓越人才称号。

3.聘期期满考核由学校和所在院（部）共同组织。特聘教授、青年卓越人才填写《聘期工作总结报告》，由所在院（部）进行考核评议，提出初步考核意见，学校进行同行专家评价及审议复核，确定考核结果。考核结果分为合格、不合格两种。如考核不合格，不再发放岗位津贴的剩余部分，取消其特聘教授、青年卓越人才称号。

4.聘期期满考核结果结合当年度特聘教授、青年卓越人才门槛条件要求，作为确定下一聘期聘任特聘教授、青年卓越人才岗位层次的依据。

5.如特聘教授、青年卓越人才在聘期内出现弄虚作假等学术不端行为、在教学中有不当言论或教学事故，则立即停止发放岗位津贴，取消其人才称号。

（二）岗位津贴发放

特聘教授和青年卓越人才在聘期内，根据申报人员入选层次，按标准、按月发放岗位津贴的 60%；聘期期满考核合格后，发放剩余岗位津贴。如考核不合格，不再发放岗位津贴的剩余部分。

八、聘期管理

（一）严谨治学，模范遵守学术道德规范。对于违背学术道德规范的特聘教授、青年卓越人才，学校将终止聘用合同，停发

岗位津贴，并按学术道德管理有关规定处理。

（二）遵守学校各项规章制度，认真做好教学、科研和学科建设等工作。

（三）在受聘期间不得在校外其它单位，受聘有工作时限或相对固定报酬的学术类职务或行政职务（如研究所所长、实验室主任、学院院长、系主任、学者头衔等），否则学校将终止聘用合同，停发岗位津贴。

（四）聘期内不得调离长春大学，否则按照违约处理，违约返还受聘以来学校发放的全部安家费（包括国家省市人才政策性待遇）。

九、引进人才

（一）引进的攀登计划（2.0）人才，其入职年度前5年内科研业绩应达到附件1、2门槛条件。

（二）引进的攀登计划（2.0）人才待遇，详见附件3。安家费一次性发放。服务期10年，违约返还受聘以来学校发放的全部安家费（包括国家省市人才政策性待遇）。

（三）引进的攀登计划（2.0）青年人才，在国际顶级期刊发表学术论文，科研启动经费和安家费可以一事一议。

青年人才的安家费分为三部分：一次性安家费、入职前5年业绩考核安家费和入职后3年业绩考核安家费。

（例：2023年8月入职人员，入职前5年业绩考核期限为2018年1月至2023年8月之间的业绩；入职后3年业绩考核期限为2023年9月至2026年12月之间的业绩）

（四）引进的不符合攀登计划（2.0）门槛条件人员，41 周岁至 45 周岁人员只按青年教师标准发放科研启动费，不享受其它待遇；45 周岁以上人员，不享受任何引进待遇。

（五）年龄计算截止日期为入职年度的 12 月 31 日。

十、附则

（一）本办法自 2023 年 1 月 1 日起实施。

（二）执行攀登计划（1.0）人才待遇的人员如进入攀登计划（2.0），则攀登计划（2.0）与攀登计划（1.0）人才待遇就高发放。

（三）本办法由人才工作办公室负责解释。

附件：1.攀登计划（2.0）人才门槛条件（人文社科类）

2.攀登计划（2.0）人才门槛条件（自然科学类）

3.引进攀登计划（2.0）人才待遇

附件 1

攀登计划（2.0）人才门槛条件（人文社科类）

一、基本条件		（一）坚持正确的政治方向，落实党的教育方针。
		（二）遵守学术道德规范，无学术不端现象，不弄虚作假。
		（三）无教学事故，课堂教学无不当言论。
		（四）全职在长春大学工作。
		（五）身体健康。
二、科研业绩门槛条件		
特聘教授 一层次	1.科研业绩满足下列条件之一	1.1 中国高校人文社会科学研究优秀成果一等奖前二位或二等奖首位；
		1.2 主持国家级 A 类项目 1 项；
		1.3 成果入选国家哲学社会科学成果文库。
	或	
	2.科研业绩满足下列条件中的两项，其中论文为必选项，项目和奖励可任选一项。	2.1 论文
		2.1.1 在 A 类期刊上发表学术论文 2 篇。
		2.2 项目
		2.2.1 主持国家级 B 类项目 1 项。
		2.3 奖励（任选一）
		2.3.1 中国高校人文社会科学研究优秀成果一等奖前三位或二等奖前二位；
		2.3.2 省部级人文社科奖励一等奖首位。
特聘教授 二层次	1.科研业绩满足下列条件之一	1.1 在 A 类期刊上发表学术论文 2 篇。
		或
	2.科研业绩满足下列条件中的两项，其中论文为必选项，项目和奖励可任选一项。	2.1 论文（任选一）
		2.1.1 在 A 类期刊上发表学术论文 1 篇；
		2.1.2 在 B 类期刊上发表学术论文 3 篇。
		2.2 项目
		2.2.1 主持国家级 C 类项目 1 项和省部级 A 类及以上项目 1 项。
		2.3 奖励（任选一）
		2.3.1 中国高校人文社会科学研究优秀成果一等奖前四位或二等奖前三位；
		2.3.2 省部级人文社科奖励一等奖前二位或二等奖首位。

特聘教授 三层次	1.科研业绩满足下列条件之一	1.1 在 B 类期刊上发表学术论文 4 篇。
	或	
	2.科研业绩满足下列条件中的两项，其中论文为必选项，项目和奖励可任选一项。	2.1 论文（任选一）
		2.1.1 在 B 类期刊上发表学术论文 2 篇；
		2.1.2 在 C 类期刊上发表学术论文 6 篇。
		2.2 项目
		2.2.1 主持国家级 C 类项目 1 项和省部级 B 类及以上项目 1 项。
		2.3 奖励（任选一）
		2.3.1 中国高校人文社会科学研究优秀成果一等奖前五位、二等奖前四位、三等奖首位；
		2.3.2 省部级人文社科奖励二等奖前二位。
特聘教授 四层次	1.科研业绩满足下列条件之一	1.1 在 B 类期刊上发表学术论文 3 篇或在 D 类期刊上发表学术论文 8 篇且至少有 2 篇发 C 类期刊上。
	或	
	2.科研业绩满足下列条件中的两项，其中论文为必选项，项目和奖励可任选一项。	2.1 论文（任选一）
		2.1.1 在 C 类及以上期刊上发表学术论文 2 篇；
		2.1.2 在 D 类及以上学术期刊上发表学术论文 5 篇。
		2.2 项目
		2.2.1 主持国家级 C 类项目 1 项。
		2.3 奖励
		2.3.1 中国高校人文社会科学研究优秀成果三等奖前二位。
青年卓越人才 (40 周岁以下)	1.科研业绩满足下列条件之一	1.1 在 B 类期刊上发表学术论文 2 篇或 C 类期刊上发表学术论文 4 篇或 D 类期刊上发表学术论文 8 篇。
	或	
	2.科研业绩达到下列条件中的两项，其中论文为必选项，项目和奖励可任选一项。	2.1 论文（任选一）
		2.1.1 在 C 类及以上期刊上发表学术论文 1 篇；
		2.1.2 在 D 类及以上学术期刊上发表学术论文 3 篇。
		2.2 项目
		2.2.1 省部级 B 类项目 1 项。
		2.3 奖励
		2.3.1 省部级人文社科奖励三等奖首位。

青年 骨干 (35 周 岁以下)	1.科研业绩条件	1.1 在 C 类及以上期刊上发表学术论文 1 篇或 D 类期刊上发表学术论文 3 篇。
青年 教师 (40 周 岁以下)	1.科研业绩条件	1.1 在 D 类及以上期刊上发表学术论文 1 篇。

说明:

1. 学术论文共分为 A、B、C、D 四个等级:

1.1 A 类: 南京大学中国社会科学研究评价中心 CSSCI 收录来源期刊（简称 CSSCI 来源期刊）中各学科影响因子排名第一的期刊（不含入选十本以下的学科及高校综合性学报类）上的论文；SSCI 一区论文。

1.2 B 类: 各学科（含类别）CSSCI 来源期刊影响因子排名位列前 20%的期刊（按发表年度并四舍五入计算）上的论文；SSCI 二区论文；A&HCI 论文；《新华文摘》主体转载论文。

1.3 C 类: 各学科（含类别）CSSCI 来源期刊影响因子排名位居 20%—50%的期刊（按发表年度并四舍五入计算）上的论文；SSCI 三区、四区论文；《人民日报》、《光明日报》不少于 3000 字的理论文章；被《中国社会科学文摘》主体转载的论文。

1.4 D 类: 各学科（含类别）CSSCI 来源期刊影响因子排名位列后 50%的期刊（按发表年度并四舍五入计算）上的论文；被《高校文科学术文摘》主体转载、被《人大复印资料》全文转载、被《新华文摘》观点摘编的论文；《中国人文社会科学期刊评价报告》核心期刊中的非 CSSCI 来源期刊论文；《中国社会科学报》不少于 3000 字的理论文章；中国社会科学引文索引（CSSCI）来源集刊论文。

2. SCI 一、二、三、四区论文分别认定为 A、B、C、D 类论文，SCI 论文的分区按照当年适用的中国科学院 JCR 期刊大类分区。

3. 有重要学术影响的学术著作认定为 2 篇 D 类论文，且仅限 1 本。

4. 有重要影响的创作类成果认定为 2 篇 D 类论文，且仅限 1 项。

5. 关于智库类成果：A、B、C、D 等级的智库类成果分别认定为 A、B、C、D 类论文，且仅限 1 项。

5.1 A 类: 有完整、系统的咨询报告或政策建议，且被党或国家领导人做出肯定性、有意义的批示，并有被国家有关部门采纳进政府决策的证明。

5.2 B 类: 被国家社会科学规划办公室《成果要报》或《教育部简报（大学智库专刊）》所采用的成果。

5.3 C 类: 有完整、系统的咨询报告或政策建议，且被省部级领导做出肯定性、有

意义的批示，并有被省及以上有关部门采纳进政府决策的证明。

5.4 D 类：有完整、系统的咨询报告或政策建议，且被市政府（省厅）主要领导做出肯定性、有意义的批示，并有被省或市及以上有关部门采纳进政府决策的证明。

6. 学术著作、创作类成果及智库类成果折算论文仅限其中一项。

7. 作为首位人员是指第一作者或通讯作者，如通讯作者和第一作者为师生关系，通讯作者等同于第一作者。凡出现“共同一作”类情形，若属校际合作且长春大学为第一完成单位的，按第一作者核计，其他共同第一作者按共同第一作者总人数平均核计。

8.1 篇 A 类论文按照 2 篇 B 类论文核计，1 篇 B 类论文按照 2 篇 D 类论文核计，以上折算方式仅单向从上向下折算，不反向折算。

9. 科研项目须为有资项目。

10. 论文、项目或奖励达到高层次条件，自然视为满足低层次同类条件。

11. 凡未做特别说明的，本办法仅核计长春大学为第一单位的成果；凡涉及人员位次未做说明的，指负责人或成果首位完成人。

12. 项目分类标准如下：

12.1 国家级

12.1.1 A 类：国家社会科学基金重大项目、中央马克思主义理论研究和建设工程重大项目、教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目等。

12.1.2 B 类：国家社会科学基金重点项目、国家社会科学基金教育学重点项目、国家社会科学基金艺术学重点项目等。

12.1.3 C 类：国家社会科学基金一般项目、国家社会科学基金教育学一般项目、国家社会科学基金艺术学一般项目、教育部人文社会科学重点研究基地重大项目、教育部人文社科规划重点项目、经国家主管部门批准的政府间国际科研合作项目、国家社会科学基金青年项目、国家社会科学基金后期资助项目、国家社会科学基金中华学术外译项目、国家软科学研究计划项目等。

12.2 省部级

12.2.1 A 类：教育部人文社科规划基金项目 and 青年基金项目、教育部哲学社会科学研究普及读物项目、教育部后期资助项目、全国教育科学规划项目（教育部重点），中央各部委（局）设立的重点科研项目（有资）等。

12.2.2 B 类：吉林省社会科学规划项目、吉林省软科学研究计划项目、吉林省教育科学规划重点资助项目、教育部人文社会科学研究专项、全国教育科学规划专项、全国教育科学规划（教育部规划、教育部青年专项）项目、全国古籍整理项目、国家体育总局体育哲学社会科学研究项目、国家艺术基金年度资助项目、文化部文化艺术科学研究项目、中央其他各部（局）设立的科研项目（含政府招标）、中国博士后科学基金项目等。

13. 如出现条件中未出现的科研业绩，按同等级别界定。无法界定业绩由学校学术委员会或学术委员会主任会议研究决定。

附件 2

攀登计划（2.0）人才门槛条件（自然科学类）

一、基本条件		（一）坚持正确的政治方向，落实党的教育方针。
		（二）遵守学术道德规范，无学术不端现象，不弄虚作假。
		（三）无教学事故，课堂教学无不当言论。
		（四）全职在长春大学工作。
		（五）身体健康。
二、科研业绩门槛条件		
特聘教授 一层次	1. 科研业绩满足下列条件之一	1.1 在影响因子大于 20 的 SCI 期刊发表论文 3 篇，或在影响因子大于 10 的 SCI 期刊发表论文 8 篇；且至少 1 篇论文单篇他引 80 次以上。
		1.2 主持 B 类项目 1 项；或累计到校经费不少于 1500 万元（其中纵向项目经费不少于 100 万元）；
		1.3 国家科学技术奖励一等奖前三位、二等奖前二位。
	或	
	2. 科研业绩满足下列条件中的两项	2.1 论文（任选一）
		2.1.1 在 SCI 期刊发表论文至少 1 区 8 篇，且至少 1 篇 SCI 论文单篇他引 65 次以上；
		2.1.2 ESI 高被引论文 4 篇；或在 PNAS、JACS、Angew. Chem. Int. Ed、PRL、AM、影响因子大于 10 的 Nature 子刊、Science 子刊、Cell 子刊发表论文 2 篇，且至少 1 篇论文单篇他引 65 次以上。
		2.2 项目（任选一）
		2.2.1 主持 C 类项目 1 项，且各类项目累计到校经费不少于 500 万元；
		2.2.2 累计到校经费不少于 1000 万元（其中纵向项目经费不少于 100 万元）。
		2.3 奖励（任选一）
		2.3.1 国家科学技术奖励一等奖前五位或二等奖前四位；
		2.3.2 省部级科学技术奖励一等奖首位。

特聘教授 二层次	1. 科研业绩满足下列条件之一	1.1 ESI 高被引论文 4 篇；或在 PNAS、JACS、Angew. Chem. Int. Ed.、PRL、AM、影响因子大于 10 的 Nature 子刊、Science 子刊、Cell 子刊发表论文 2 篇，且至少 1 篇论文单篇他引 65 次以上。
		1.2 主持 C 类项目 1 项且各类项目累计到校经费不少于 500 万元；或主持 C 类项目 2 项且各类项目累计到校经费不少于 350 万元；或累计到校经费不少于 1000 万元（其中纵向项目经费不少于 100 万元）。
	或	
	2. 科研业绩满足下列条件中的两项	2.1 论文（任选一）
		2.1.1 在 SCI 期刊发表论文至少 1 区 5 篇或 2 区 10 篇，且 SCI 论文他引次数总和大于 100；
		2.1.2 ESI 高被引论文 3 篇以上。
		2.2 项目（任选一）
		2.2.1 主持 C 类项目 1 项，且各类项目累计到校经费不少于 150 万元；或主持 C 类项目 2 项；
		2.2.2 累计到校经费不少于 600 万元（其中纵向项目经费不少于 50 万元）。
		2.3 奖励（任选一）
		2.3.1 国家科学技术奖励一等奖前六位或二等奖前五位； 2.3.2 省部级科学技术奖励一等奖前二位。
特聘教授 三层次	1. 科研业绩满足下列条件之一	1.1 ESI 高被引论文 3 篇以上；或在 SCI 期刊发表论文 1 区不少于 8 篇，且至少 1 篇论文单篇他引 65 次以上；
		1.2 累计到校经费不少于 800 万元（其中纵向项目经费不少于 50 万元）。
	或	
	2. 科研业绩满足下列条件中的两项	2.1 论文
		2.1.1 发表高水平论文 10 篇，其中至少 SCI 期刊 2 区 5 篇，且 SCI 论文他引次数总和大于 100。
		2.2 项目（任选一）
		2.2.1 主持 C 类项目 1 项，且各类项目累计到校经费不少于 100 万元；
		2.2.2 累计到校经费不少于 450 万元（其中纵向项目经费不少于 50 万元）。
		2.3 奖励
		2.3.1 省部级科学技术奖励一等奖前三位或二等奖首位。

特聘教授 四层次	1.科研业绩满足下列条件之一	1.1 在 SCI 期刊发表论文 1 区不少于 5 篇或 2 区不少于 10 篇，且至少 1 篇论文单篇他引 30 次以上。
		1.2 累计到校经费不少于 600 万元（其中纵向项目经费不少于 50 万元）。
	或	
	2.科研业绩满足下列条件中的两项	2.1 论文
		2.1.1 发表高水平论文 8 篇，其中至少 SCI 期刊 2 区 3 篇，且 SCI 论文他引次数总和大于 50。
		2.2 项目（任选一）
		2.2.1 主持 C 类项目 1 项；
		2.2.2 累计到校经费不少于 200 万元（其中纵向项目经费不少于 50 万元）。
		2.3 奖励（任选一）
		2.3.1 作为完成人之一获得国家科学技术奖励。
		2.3.2 省部级科学技术奖励二等奖前二位。
青年卓越人才 （40 周岁以下）	1.科研业绩满足下列条件之一	1.1 在 SCI 期刊发表论文至少 1 区 2 篇或 2 区 4 篇，且至少 1 篇论文单篇他引 20 次以上。
		或
	2.科研业绩达到下列条件中的两项	2.1 论文
		2.1.1 发表高水平论文 6 篇，其中在 SCI 期刊发表论文至少 2 区 2 篇，且 SCI 论文他引次数总和大于 30。
		2.2 项目（任选一）
		2.2.1 主持 D 类项目 1 项；
		2.2.2 累计到校经费不少于 100 万元（其中纵向项目经费不少于 20 万元）。
		2.3 奖励
		2.3.1 省部级科学技术奖励三等奖首位；

青年 骨干 (35 周 岁以下)	1.科研业绩条件	1.1 在 SCI 期刊发表论文至少 1 区 1 篇或 2 区 2 篇或高水平论文 4 篇。 (论文不要求他引数)
青年 教师 (40 周 岁以下)	1.科研业绩条件	1.1 在 SCI 期刊发表论文至少 2 篇。 (论文不要求他引数)

说明:

1. 项目分类标准如下:

1.1 A 类: 国家自然科学基金创新研究群体项目、重大项目、重大科研仪器设备研制项目、重大研究计划集成项目, 国家科技重大专项, 国家重点研发计划项目, 国家自然科学基金杰出青年科学基金。

1.2 B 类: 国家自然科学基金优秀青年科学基金、重大研究计划项目重点支持项目、重点项目、重点国际合作项目、联合基金重点支持项目等, A 类重大项目子课题。

1.3 C 类: 国家自然科学基金面上项目、重大研究计划培育项目、地区科学基金项目、联合基金培育项目、吉林省杰出青年基金项目、吉林省自然科学基金重大基础研究项目、重点研发项目, B 类重大项目子课题(到校经费不低于 50 万元), 单个科研项目 200 万或成果转化收益到校经费 100 万元。

1.4 D 类: 国家自然科学基金青年科学基金、国际(地区)合作与交流项目、中国博士后科学基金特别资助, 国家自然科学基金数学天元基金、专项项目, 吉林省优秀青年基金项目。

1.5 E 类: 其他省部级项目、科技部外专局项目、中国博士后科学基金面上资助。

1.6 F 类: 市、厅级项目、横向项目。

2. 论文等权处理标准如下:

2.1 影响因子大于 20 的 1 篇论文按照 2 篇 ESI 高被引论文核计, PNAS、JACS、Angew.Chem.Int.Ed.、PRL、AM、影响因子大于 10 的 Nature 子刊、Science 子刊、Cell 子刊的 1 篇论文按照 3 篇 1 区论文核计。

2.2 1 篇 ESI 高被引论文按照 2 篇 1 区论文核计, 须提供 1 年内至少 2 次的高被引检索证明。

2.3 1 篇 1 区论文按照 2 篇 2 区论文核计。

2.4 1 篇 2 区论文按照 2 篇其它高水平论文核计。

2.5 以上折算方式仅单向从上向下折算, 不反向折算。

2.6 高水平论文包括 SCI 论文、发表在具有国际影响力的国内科技期刊以及在国内外顶级学术会议上进行口头报告的论文。

2.7 分区标准按照当年适用的中国科学院文献情报中心 JCR 期刊大类分区标准执行。

3. 提交论文的他引次数须为 1 次及以上，他引次数为零的论文不计入成果。

4. 如通讯作者和第一作者为师生关系，通讯作者等同于第一作者；影响因子大于 20 的期刊发表论文，共同第一作者前 3 位按第一作者核计，其他共同第一作者按共同第一作者总人数平均核计；影响因子大于 10 的期刊发表论文，共同作者前两位按第一作者核计，其他共同第一作者按共同第一作者总人数平均核计；影响因子小于 10 的期刊发表论文按共同第一作者总人数平均核计。通讯作者类比第一作者按倒序核计。其他文件中有关本条说明的规定，不适用于特聘教授、青年卓越人才申报。

5. 中国授权发明专利 1 项按 1 篇其它高水平论文核计；1 项 PCT 专利按照 4 项中国授权发明专利核计；已实施转化且收益不低于 10 万元的发明专利，1 项按 1 篇 2 区论文核计。（本条不适用于引进的青年人才）

6. 所有纵向课题、横向课题、成果转化收益等都可计算为累计到校经费。

7. 本办法所涉奖励，凡属“自然科学奖”的，完成人位次放宽一位。国家科学技术奖励完成单位前三位均视为第一完成单位，完成人顺序按自然排序。

8. 凡省部级科学技术奖，均包括“经国家科学技术部奖励办公室登记的社会力量设立的科学技术奖名录”中可推荐国家科技奖励且被授奖单位推荐参评国家奖励的各类协会/学会类科学技术奖项。

9. 论文、项目或奖励达到高层次条件，自然视为满足低层次同类条件。

10. 凡未做特别说明的，本办法仅核计长春大学为第一单位的成果，引进人才除外；凡涉及人员位次未做说明的，指负责人或成果首位完成人。

11. 机械类、电子类、计算机类、数学类等工程类学科他引次数要求达到门槛条件的 40%即视为达到。

12. 如出现条件中未出现的科研业绩，按同等级别界定。无法界定业绩由学校学术委员会或学术委员会主任会议研究决定。

附件 3

引进攀登计划（2.0）人才待遇

人才层次	薪酬（税前）	科研启动费	安家费（税前）
特聘教授 一层次	工资+岗位津贴 50 万元+课程酬金+教学科研奖励+国家省市人才政策性待遇	自然科学：实验类 100 万元，非实验类 60 万元。 人文社科： 60 万元。 提供科研平台建设经费	200 万元+国家省市人才政策性待遇
特聘教授 二层次	工资+岗位津贴 30 万元+课程酬金+教学科研奖励+国家省市人才政策性待遇	自然科学：实验类 70 万元，非实验类 40 万元。 人文社科： 40 万元。 提供科研平台建设经费	150 万元+国家省市人才政策性待遇
特聘教授 三层次	工资+岗位津贴 20 万元+课程酬金+教学科研奖励+国家省市人才政策性待遇	自然科学：实验类 50 万元，非实验类 30 万元。 人文社科： 30 万元。 提供科研平台建设经费	120 万元+国家省市人才政策性待遇
特聘教授 四层次	工资+岗位津贴 15 万元+课程酬金+教学科研奖励+国家省市人才政策性待遇	自然科学：实验类 40 万元，非实验类 25 万元。 人文社科： 25 万元。 提供科研平台建设经费	100 万元+国家省市人才政策性待遇
青年卓越人才 （40 岁以下）	工资+岗位津贴 10 万元+课程酬金+教学科研奖励+国家省市人才政策性待遇	自然科学：实验类 20 万元，非实验类 15 万元。 人文社科： 15 万元。 提供科研平台建设经费	80 万元+国家省市人才政策性待遇
青年骨干 （35 周岁以下）	工资+课程酬金+教学科研奖励+国家省市人才政策性待遇 （入职后 3 年业绩考核安家费，在教学科研奖励之外发放）	自然科学 10 万元。 人文社科： 6 万元。	40 万元（材料、化学、食品、生物类 30 万元）； +入职前 5 年业绩考核安家费：论文：1 区（A 类） 10 万元；2 区（B 类） 6 万元；其他 4 万元（每篇）； +入职后 3 年业绩考核安家费：项目：自然科学 D 类（社科省部 A 类） 20 万元；自然科学 E 类（社科省部 B 类） 10 万元（每项）； 论文：1 区（A 类） 5 万元；2 区（B 类） 3 万元；其他 2 万元（每篇）； +国家省市人才政策性待遇。
青年教师 （40 周岁以下）	工资+课程酬金+教学科研奖励+国家省市人才政策性待遇	自然科学 6 万元。 人文社科： 3 万元。	15 万元； + 其它待遇同“青年骨干”

长春大学学校办公室

2023 年 6 月 13 日印发

(共印 70 份)