

北京外国语大学“长青学者”岗位 管理办法（试行）

（2015年6月2日党委常委会讨论通过）

根据学校发展需要，为充分发挥相关专业领域有重要影响的校内外退休专家的重要作用，巩固和提升我校综合竞争力和教学科研水平，促进学校学科建设的发展，学校设立“长青学者”岗位，特制定本办法。

第一章 总则

第一条 长青学者实行岗位聘用制，按需设岗、公开招聘、专家评审、择优聘用、合同管理。

第二条 长青学者选聘对象为已办理退休手续、具有正高级职称、且退休前长期在教学科研一线工作的有重要学术影响和突出教学业绩的教学科研人员。

第三条 长青学者可在国内外、校内外符合条件的人员中遴选，聘期内应全职在我校工作。

第二章 岗位设置

第四条 长青学者岗位设置应适应学校事业发展需要，与学校的发展战略、师资队伍建设规划相结合，突出重点、合理布局，保证质量、注重实效。

第五条 长青学者岗位原则上设置在我校重点发展的学科，交叉学科、省部级以上重点实验室、创新平台、协同中心、科研基地等方面。

第六条 学校相关教学科研单位可根据实际需要，申请设置以下“长青学者”岗位：

(一) 学科建设岗

对退休后在学科建设中仍然能够发挥巨大作用的人员，可设置学科建设岗并实施返聘。

(二) 教学科研岗

在相关专业领域有重要学术影响、学风严谨、学术造诣高，并且退休后在学术研究上十分活跃、科研项目尚未结项、课题经费较充足的人员，或者在本科生、研究生教学中仍然发挥重要作用的人员，可设置教学科研岗并实施返聘。

第七条 原则上，学校每年设置的长青学者岗位数不超过二个。岗位设置应坚持高标准和严要求，其聘用的人员比须符合“聘用/不聘用将使学科水平有明显提升/下降”这一基本标准。

第三章 聘用条件及岗位职责

第八条 长青学者应符合以下基本条件：

(一) 遵守中华人民共和国宪法和法律，具有良好的职业道德。

(二) 具有正高级职称，已办理退休手续，能全职在我校工作。

(三) 国内人员办理退休手续前原则上聘用为三级教授或以上岗位。

(四) 年龄原则上不超过 70 周岁，身体健康，能胜任聘用岗位的工作任务。

第九条 长青学者在符合第八条规定的基本条件的同时，应符合以下条件之一：

(一) 千人计划、长江学者奖励计划、百千万人才工程等及其他经学校认定的高层次人才工程入选者；

(二) 近五年主持国家社科基金项目、自然科学基金项目、教育部重大项目或其他同层次项目；

(三) 获得国家级教学名师奖，或者近五年获得高等教育国家级教学成果奖二等奖及以上奖励（排名第一）；

(四) 在国内外取得卓越学术和教学成就，或成果特别优秀的其他人员。

第十条 聘期内长青学者承担岗位聘用合同规定的全职教学科研工作任务，主要包括：

(一) 承担本科和研究生教学工作，联合或单独指导研究生，担任博士后合作导师；

(二) 开展本学科领域的前沿科研工作，以北京外国语大学为第一作者单位在国内外权威期刊发表学术论文，出版论著、译著以及撰写咨询报告；

(三) 参与学科建设，培养和指导青年教师，帮助青年教师提高教学水平、申报项目和研究课题、申报人才工程；

(四) 承担教材和字典编写、课程建设、参与学位点申报等工作；

(五) 开设本学科前沿领域的讲座，组建或参与组建学术梯队；

(六) 学校和所在单位规定的其他职责。

第四章 聘用程序

第十一条 长青学者的聘用，按照以下程序进行：

(一) 各教学科研单位要从本单位的发展战略和实际工作需要出发，把握校内外潜在人选，确定招聘岗位、岗位条件和职责，并向校人事处提交设岗申请报告。

(二) 基于年度总量限额，学校“人事人才工作领导小组”对设岗申请报告进行审定，经批准后，面向校内外公开发布设置岗位及其招聘条件和职责。

(三) 各教学科研单位基层学术委员会对应聘人员进行评议，三分之二以上(含)同意票认定推荐人选，由各单位和应聘者填报《北京外国语大学“长青学者”岗位聘用申请表》，并附相

关证明材料。申报者所填写内容由申报单位审核后，报校人事处。

（四）人事处根据用人单位的意见，组织校学术委员会对候选人材料进行评议，并视需要，可要求本人述职、答辩，校学术委员会三分之二以上(含)同意票确定拟聘人员名单。

（五）校长办公会对提出的拟聘人员名单进行审定，确定长青学者聘用名单。

（六）人事处在全校范围内对聘用名单进行公示，公示期为五天。

（七）经公示无异议的聘用人员，由人事处代表学校，联合用人单位根据申报时的工作任务和职责与受聘人员签订聘用合同。合同关于受聘人员在岗工作时间、工作目标与任务、成果归属权、聘期及待遇等有关条款要具体、明确、规范、合法。

第五章 聘期及待遇

第十二条 长青学者每个聘期原则上为两年，期满可续聘。

第十三条 校内教师被聘长青学者的，聘期内享受与退休前岗位现在我校在岗在编教师相同的工资待遇。具体发放办法为：校发薪酬按退休前岗位现在的我校在岗在编教师标准发放，也即依据其当前退休工资核算相应的差额部分，学校补齐差额作为岗位津贴发放；其它的视同在岗在编教师享受校科研奖金和所在教学科研单位发放的绩效奖金。

第十四条 对于聘用(引进)校外的或校内特别突出的学科

建设岗长青学者，学校也可根据其退休前岗位、聘用岗位重要性和所承担工作职责以及在实际工作中发挥的作用等因素，综合确定其岗位津贴标准，实行合同工资管理(包括年薪制、项目津贴制等)，一事一议，原则上为 15-30 万/年。

第十五条 原则上，长青学者聘期内可承担联合指导博士研究生培养工作。对学科建设急需和特别突出的，也可由校长推荐，经校学位委员会委员三分之二以上(含)同意票认定，在每个聘期开始的第一年单独招收和培养博士生一名。

第十六条 长青学者退休前具有博士后合作导师资格，并且岗位返聘合同要求承担培养博士后任务的，经校学术委员会委员三分之二以上(含)同意票认定，原则上在每个聘期开始的第一年可申请招收一名博士后。

第六章 管理和考核

第十七条 用人单位应建立被聘长青学者档案，以便学校掌握和了解长青学者的工作情况与实际需要。

第十八条 用人单位应加强对聘用长青学者的过程管理，避免“重遴选、轻管理”问题，加强沟通和协调，为其开展工作提供便利条件和支持，切实发挥人才在教学科研及学科建设中的作用。人事处和用人单位分别对聘用人员进行跟踪考评，及时总结经验。

第十九条 学校聘用的校外长青学者，聘期内可为其提供便

于生活的公寓式周转房。

第二十条 长青学者岗为退休返聘教授岗位，聘用人员享受本管理办法规定的待遇之外，其它方面按学校离退休人员管理。

第二十一条 长青学者返聘教授应遵守学校和所在单位的各项制度，按质量完成聘用合同规定的任务。

第二十二条 用人单位必须对长青学者聘期内合同规定的工作任务进行年度考核，并以书面形式向人事处提交考核意见。经学校学术委员会师资队伍建设专门委员会核准，工作任务完成差的，将终止聘用合同。

第二十三条 聘期结束，学校学术委员会师资队伍建设专门委员会联合用人单位对长青学者的岗位履职情况进行期满考核，提出合格或不合格意见。对聘期考核不合格的，不再签订续聘合同。

第二十四条 对不能坚持正常工作或一年内累计病、事假超过三个月的长青学者返聘教授，应解除聘用合同。

第七章 附则

第二十五条 长青学者计入所聘用教学科研单位的编制控制总数。

第二十六条 长青学者聘期结束(未得到续聘)，必须承担完成还未完成的聘期内招收的博士或博士后培养工作，期间仅核发等同学校在岗在编教师的博士或博士后培养工作业绩津贴部

分(按月核算)，不再享受本办法规定的待遇。

第二十七条 特殊情况(包括超 70 周岁等)，尤其是对学校学科发展不可或缺的人选，也可由校长直接提名，经相关专家委员会对候选人材料评定、校“人事人才工作领导小组”批准、公示无异议后确定。

第二十八条 本办法自公布之日起施行。

第二十九条 本办法由人事处负责解释。