苏　州　大　学

苏大人〔2022〕15号

关于印发《苏州大学高层次人才计划实施办法》的通知

各学院（部）、部门、直属单位：

《苏州大学高层次人才计划实施办法》业经学校2022年第23次校长办公会审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知。

苏州大学

2022年6月27日

苏州大学高层次人才计划实施办法

第一章 总则

第一条 为深入实施人才强校战略，积极推进学校“双一流”建设，加大高层次人才引进力度，大力培养拔尖创新人才，特制定本办法。

第二条 高层次人才计划旨在引进和培育战略科学家，以“学术大师+创新团队”人才引育模式打造一批具有国际影响力的学科领军人才和优秀青年人才。

第三条 高层次人才计划立足学科建设需要，按照学科建设规划，遵循“有选择引进、有计划培养”人才队伍建设思路。

第二章 组织机构

第四条 高层次人才计划实施工作在校党委和行政统一领导下开展，成立学校和二级单位两级组织机构。

第五条 学校成立党委人才（知识分子）工作领导小组（简称校人才工作领导小组），领导小组由学校领导、职能部门主要负责人组成，负责贯彻落实中央和省市有关人才工作的重大决策部署，研究制定学校人才队伍建设战略和规划，统筹协调人才队伍建设中的重要事项。

第六条 二级单位成立人才工作小组，由二级单位党政主要负责人和相关专家组成，围绕本单位学科建设，做好人才引进、

培养、考核、服务等人才队伍建设工作。二级单位人才工作小组可根据事业发展、学科建设和人才队伍建设需要，按照学校高层次人才计划实施办法，制定本单位高层次人才计划实施细则，经学校审批同意后组织实施。

第三章 岗位设置与工作职责

第七条 学校高层次人才计划设置东吴讲席教授、东吴特聘教授（分为领军人才、拔尖人才、精英人才）、特聘副教授、优秀青年学者等四类岗位。

第八条 东吴讲席教授岗位主要工作职责：引领学科发展，推动所在学科进入一流学科行列；积极引进和培养学术领军人才和青年拔尖人才，领导和建设一支具有持续创新能力和国际竞争力的学术梯队；指导带领教学科研团队开展高水平学术研究和高质量教学，取得重大创新性研究成果；扩大国际交流与合作，提升相关学科在国际上的地位和声誉。

第九条 东吴特聘教授岗位主要工作职责：把握学科发展方向，提升所在学科在国内外的学术地位；积极引进和培养青年拔尖人才，建设学术创新团队；承担高质量的本科和研究生课程教学任务，开展教学改革研究；开展前沿领域科学研究，取得高水平研究成果；扩大国际交流与合作，提高相关学科的国际影响力。

第十条 特聘副教授岗位主要工作职责：围绕学科发展方向，参与学术梯队建设，提高所在学科在国内外的影响力；承担高质

量的本科和研究生课程教学任务，开展教学改革研究；开展创新性科学研究，取得重要标志性成果；开展国际交流与合作，提高相关学科的国际影响力。

第十一条 优秀青年学者岗位主要工作职责：积极参与学科建设工作；承担高质量的本科或研究生课程教学任务，开展教学改革研究；积极开展科学研究，取得标志性成果；开展国际交流与合作，提高相关学科的国际影响力。

第四章 聘任条件与聘任方式

第十二条 聘任基本条件

1．拥护中国共产党的领导，遵守国家宪法和法律，贯彻党的教育方针，自觉践行社会主义核心价值观，具有良好的职业道德和敬业精神，遵守师德规范，恪守学术诚信，敬业爱岗，为人师表。

2．具有较高的教学科研水平和良好的合作精神，具有博士学位或副教授以上专业技术职务，身心健康。

第十三条 东吴讲席教授岗位聘任条件

1．诺贝尔奖、菲尔兹奖、图灵奖等全球顶级奖项获得者；中国科学院院士、中国工程院院士，发达国家科学院或工程院院士；其他在本学科领域作出创造性成就和重大贡献，在海内外享有崇高学术声望和影响的大师级学者。

2．对学科发展具有战略性和创造性构想，具备带领所在学

科保持或进入国际一流的学术能力。

3．年龄一般不超过65周岁。

第十四条 东吴特聘教授岗位聘任条件

（一）领军人才

1．在海外著名高校、研究机构担任相当于副教授及以上职务、具有较高科研水平和较强科技创新能力，或者在国际知名企业担任高级职务的专业技术人才；或在学术前沿领域取得国内外公认的高水平原创性研究成果，已达到国家级领军人才学术水平；或长期从事一线教学工作，教学成果和教育质量突出，在教育领域享有较高声望，已达到国家级教学名师水平。

2．具备带领所在领域保持全国领先地位并冲击国际一流的学术能力。

3．年龄一般不超过55周岁。

（二）拔尖人才

1．在海外著名高校、研究机构担任副教授、助理教授或相当职务者；或在学术前沿领域取得具有重要学术影响力的标志性研究成果，已达到国家级青年人才学术水平。

2．有发展成为国家级领军人才的能力和潜力，具备支撑所在领域保持全国领先地位并冲击国际一流的学术能力。

3．自然科学领域年龄一般不超过45周岁，人文社科领域年龄一般不超过52周岁。

（三）精英人才

1．在海外著名高校、研究机构担任助理教授或相当职务者；或在学术前沿领域取得具有较大学术影响力的标志性研究成果，具有较强的学术潜力。

2．有发展成为国家级青年人才的能力和潜力，具备协助所在领域提升国内学术地位和影响力的能力。

3．自然科学领域年龄一般不超过38周岁，人文社科领域年龄一般不超过45周岁。

第十五条 特聘副教授岗位聘任条件

1．一般应具有海内外高水平大学、研究机构博士后科研经历，学术水平居于本学科领域同年龄段学者前列。

2．在所在学科领域取得重要标志性成果，已具备独立开展科学研究的能力和水平。

3．自然科学领域年龄一般不超过35周岁，人文社科领域年龄一般不超过38周岁。

第十六条 优秀青年学者岗位聘任条件

1．在本学科领域具有一定影响力，学术研究成果突出，有成为拔尖人才的潜力。

2．一般应具有博士后科研工作经历。符合下列条件之一者，博士后科研工作经历可不作要求：①海外著名高校或研究机构毕业的优秀博士；②工程学科中关键核心技术攻关优秀人才，人文社会学科中应用型或实践型优秀人才；③其他业绩特别突出者。

3．自然科学领域年龄一般不超过32周岁，人文社科领域年

龄一般不超过35周岁，业绩特别突出者年龄可适当放宽。

第十七条 聘任方式

（一）校外人才申请高层次人才计划相应岗位，按照《苏州大学公开招聘工作人员暂行办法》中“高层次紧缺人才招聘程序”，可随时申请，学校和二级单位及时评估。

（二）校内人才申请高层次人才计划相应岗位，采用每年集中受理评审方式。由人力资源处发布岗位信息，符合申请条件者对照岗位要求提出申请，经所在二级单位评议推荐，人力资源处会同相关部门组织专家进行评审，经学校审定后聘任。

第五章 待遇与支持条件

第十八条 学校对高层次人才计划入选者实行年薪制，对新引进的高层次人才计划入选者提供安家补贴、学术启动经费。根据学科特点以及高层次人才实际情况，二级单位可在学校提供待遇的基础上适当增加。

第十九条 高层次人才计划入选者的年薪包括基础年薪和相关绩效奖励。此外，学校按省市相关规定缴纳各类社会保险和住房公积金，发放相关补贴。对于外籍高层次人才，其社会保障待遇按国家和学校相关规定实施。

第二十条 高层次人才计划入选者的安家补贴自来校工作之日起按月平均发放，因在苏州购房需要可向学校申请一次性领取。东吴讲席教授和东吴特聘教授平均到120个月发放，特聘副

教授和优秀青年学者平均到 72 个月发放。高层次人才如与学校提前解除聘用关系，申请一次性领取的需退还相应的安家补贴。

第二十一条 高层次人才计划入选者的学术启动经费（科研经费）使用、管理等按照《苏州大学引进人才学术启动经费管理办法》执行。如需添置大型仪器设备，由校人才工作领导小组组织相关部门和专家进行论证，经学校审议通过后实施，相关经费单列。

第二十二条 高层次人才计划入选者的专业技术职务由人才工作领导小组进行初定，经校教师高级职务评审委员会审核通过，东吴讲席教授和东吴特聘教授岗位入选者聘任为教授职务，特聘副教授岗位入选者聘任为副教授职务，优秀青年学者岗位入选者聘任为副教授或讲师职务，聘任时间从其聘任合同（工作协议）生效之日起算。

第二十三条 高层次人才计划入选者招收研究生按照学校研究生指导教师上岗招生的相关规定执行。

第二十四条 对于近三年引进的东吴特聘教授拔尖人才及以上层次人才的配偶，学校协助解决工作，聘用方式按照学校有关规定执行。学校协助解决引进高层次人才落户及其配偶户口随迁、子女入园入学。

第二十五条 学校为新引进的东吴特聘教授及以上人才提供全装修的过渡性人才公寓，过渡期不超过 24 个月；为其他引进人才提供过渡房租住，过渡房的使用和管理按照学校有关规定执

行。若学校现有房源紧张或无合适房源，引进人才可在校外租房过渡，享受学校租房补贴，并可申报苏州市有关租房优惠政策。

第二十六条 二级单位应做好高层次人才进校后的跟踪服务工作，提供良好的办公条件和科研实验用房，安排好教学、科研等工作。二级单位应将优秀青年学者纳入相关高水平团队，安排导师指导，关心成长成才。

第二十七条 校内人才如符合学校高层次人才计划相应岗位聘任条件的，可按规定和程序进行申请，申请成功者可按照本办法调整基础年薪，并纳入本办法管理。校内人才如入选国家级领军人才和国家级青年人才计划，由学校配套一定标准的科研经费。

第六章 聘期与考核管理

第二十八条 东吴讲席教授的聘期一般为无固定期限，免予考核。

第二十九条 东吴特聘教授的首聘期合同一般为五年，满三年时进行中期考核，聘期满时进行聘期考核。

（一）首聘期中期考核由人力资源处会同二级单位组织，对照聘用合同约定岗位职责，对工作进展、学术活跃度等方面进行评估，中期考核结果分为好、一般、差。考核结果为差的，学校有权中止聘用合同。

（二）聘期考核由人力资源处会同二级单位组织，以聘用合

同约定的岗位职责和实际所承担的工作任务为依据，在函评和会评的基础上，进行综合评价。聘期满考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格，作为是否续聘和基础年薪调整的重要依据。

（三）聘期考核结果为合格及以上的，续订聘用合同，基础年薪适当提高；考核结果为基本合格的，转为普通教师或终止聘用；考核结果为不合格的，终止聘用。

（四）连续两个聘期考核结果为优秀者，后续可免予考核，纳入长聘制管理；也可续订聘用合同，继续实施聘期考核。

第三十条 特聘副教授和优秀青年学者的首聘期合同为三年，聘期满时进行聘期考核，聘期考核由人力资源处会同二级单位组织，以聘用合同约定的岗位职责和实际所承担的工作任务为依据，进行综合评价。聘期满考核结果分为优秀、合格、不合格，作为是否续聘和基础年薪调整的重要依据。

（一）首聘期考核结果为合格及以上的，续订聘用合同三年，基础年薪适当提高；考核结果为不合格的，终止聘用。

（二）在两个聘期内符合东吴特聘教授申请条件的，可按规定和程序申请，申请成功的按东吴特聘教授聘任和考核管理；在两个聘期内考核合格并晋升高一级专业技术职务的，待第二个聘期满后转聘为普通教师岗位。

（三）第二个聘期考核合格，但在聘期内未能晋升高一级专业技术职务的，聘期满后原则上终止聘用。其中，对于特聘副教授和优秀青年学者副教授，如已达到申报教授专业技术职务的基

本教学科研业绩条件，可适当延长聘期，最长不超过两年，延聘期内转聘为普通教师岗位。在延聘期内，仍未晋升成功的，终止聘用。

（四）第二个聘期考核结果为不合格的，终止聘用。

第三十一条 学校注重高层次人才师德师风、教育教学、科学研究、社会服务和专业发展的综合评价，坚持分类指导和分层次评价相结合，加强同行专家学术评估，加强考核评价结果的反馈和运用，促进人才成长发展。

第三十二条 高层次人才计划入选者如违反法律法规、师德师风、学术道德规范、严重违反校纪校规等问题，学校将按有关规定和程序解除聘用合同。

第七章 附则

第三十三条 本办法施行前受聘讲席教授、特聘教授、特聘副教授、优秀青年学者岗位者，继续执行已签订的聘用合同。其中，特聘教授聘期满考核合格及以上或首聘期中期考核结果为好，如符合特聘教授高一层次岗位聘任条件的，可按规定和程序进行申请。

第三十四条 东吴讲席教授、东吴特聘教授的退休年龄和退休手续办理按照学校相关规定实施。

第三十五条 本办法自发文之日起施行，由人力资源处负责解释。《苏州大学高端人才计划实施办法》（苏大人〔2017〕120

号）、《苏州大学优秀青年学者管理办法》（苏大人〔2017〕125号）、《关于进一步加强人文社会科学人才队伍建设的实施办法》（苏大委〔2019〕8号）同时废止。学校原有关规定与本办法不一致的，以本办法为准。

抄送：各党委、党工委，校党委各部门，工会、团委。

苏州大学校长办公室　　2022年7月28日印发