

# 江苏特聘教授选聘办法

## 第一章 总则

第一条 为认真贯彻中央关于教育、科技和人才工作的决策部署，全面落实省第十三次党代会“两聚一高”相关要求，扎实推进高水平大学建设，在全省普通本科院校实施江苏特聘教授计划。

第二条 江苏特聘教授计划是江苏省人民政府专项设立的人才计划，旨在面向海内外引进一批高层次人才，推动若干学科赶超国内外先进水平，提升高校人才培养质量和科技创新能力。

第三条 江苏特聘教授计划按照高端引进、全职聘任、创新机制、营造环境的思路，每年选聘 70 人左右，聘期 3 年。

## 第二章 岗位设置

第四条 特聘教授岗位设置应服从和服务于江苏经济社会发展和高等教育改革发展需要，坚持突出重点、合理布局、保证质量、注重实效，做到与国家 and 省科学研究规划相结合，与高校重点学科、新兴交叉学科建设和战略性新兴产业领域相结合，与加强高校教育教学、提高人才培养质量相结合。

第五条 特聘教授岗位一般在二级学科设置，所在学科

对应我省经济社会发展重点领域，一般应为国家“双一流”（一流大学、一流学科）和江苏高水平大学建设相关专项（优势学科建设工程、品牌专业建设工程、协同创新计划），省部级及以上重点学科、重点实验室、工程（技术）研究中心、重要科研基地等。

第六条 特聘教授具有中国国籍的，人事关系原则上应正式调入聘任高校，且受聘正高级专业技术职务；具有外国国籍的，须在聘任高校全职全时工作。

第七条 特聘教授职责：

（一）准确把握本学科发展方向，提出具有战略性、前瞻性、创造性的研究构想，带领本学科在前沿领域达到国内领先水平，进而赶超或保持国际先进水平。

（二）面向国家和江苏经济社会发展重大需求，积极争取国家和省重大科研项目，力争取得重大标志性成果，并推动科研成果转化和高新技术产业化。

（三）领导或参与领导学科团队建设，培养优秀科研骨干和青年教师，促进本学科领域教学和科研水平提升。

（四）讲授本科生和研究生课程，指导学生开展科学研究，教育教学业绩突出。

（五）积极开展国内外学术交流，提升本学科在国际国内学术领域的影响力和竞争力。

### 第三章 选聘条件

## 第八条 海外应聘者条件：

（一）遵守中华人民共和国宪法和法律，品德高尚，学风严谨，身心健康。

（二）具有博士学位，年龄一般不超过 45 周岁（杰出和紧缺人才可适当放宽年龄要求）。

（三）获得博士学位后有连续两年以上的全职海外科研工作经历，一般应在海外高水平大学、科研院所或国际知名大型企业获得助理教授及以上职位或其他相应职位。

（四）对已经回国人员，回国后在国内工作时间尚未超过 3 年。

（五）学术造诣高深，主持过重大科研项目，在重要学术刊物发表过多篇有较高影响因子的论文，或掌握关键技术、拥有重大发明专利，或在重大科技成果转化方面取得突出成绩，研究成果达到国际先进水平，在本领域国际学术界具有较大影响。科研成果无知识产权纠纷。

## 第九条 国内应聘者条件：

（一）热爱祖国，具有良好的思想政治素质和道德品质，遵纪守法，学风严谨，身心健康。

（二）具有博士学位和正高级专业技术职务，年龄一般不超过 45 周岁（杰出和紧缺人才可适当放宽年龄要求）。

（三）主持过国家级重大科研项目，研究成果达到国内领先或国际先进水平，为国内外同行公认，科研成果无知识

产权纠纷；或在人才培养、教育教学方面取得突出成绩。并具备下列条件之一：

1. 获得国家自然科学奖、技术发明奖或科技进步奖二等奖及以上奖励，且在成果主要完成人中排名前三；

2. 获得国家杰出青年科学基金资助；

3. 获得教育部高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）一等奖及以上奖励，且在成果主要完成人中排名前二；

4. 获得高等教育类国家级教学成果奖一等奖及以上奖励，且在成果主要完成人中排名前三；

5. 获得国家“万人计划”教学名师奖奖励。

第十条 已入选中央组织部“千人计划特聘专家”、教育部“长江学者特聘教授”、江苏省“高层次创新创业人才引进计划”（双创个人和团队带头人）和江苏省“333 高层次人才培养工程”一层次人员，不列入江苏特聘教授选聘范围。

## 第四章 选聘程序

第二十一条 江苏特聘教授实行聘期目标管理和考核评估制度。考核分为针对个人的中期考核、期满考核和针对高校的年度报告、绩效评价。

第二十二条 中期考核由聘任高校负责，组织有关同行专家，重点考核特聘教授的岗位履职情况，并提出考核意见和培养建议，考核结果报省教育厅备案。

期满考核由省教育厅组织，重点考核特聘教授在科学研究、人才培养、团队建设、服务经济社会发展等方面的情况，以及聘任高校配套措施落实等情况。考核结果分优秀、合格、不合格。

第二十三条 年度报告主要包括高校岗位设置与到岗工作情况、提供的教学科研条件、团队建设支持和经费保障等，由聘任高校于每年3月底前报省教育厅，作为省教育厅对高校上一年度绩效评价的重要参考。绩效评价重点考评高校的培养规划与保障、特聘教授取得的标志性成果等。绩效评价结果作为江苏高水平大学建设绩效评价依据。

第二十四条 特聘教授如存在师德失范、学术不端、聘期内到岗工作时间不足、离职或触犯法律等问题，由省教育厅报江苏特聘教授选聘工作指导协调小组撤销其特聘教授称号，并停止拨发科研经费和奖金。高校应解除与其签定的聘任合同。

第二十五条 特聘教授在聘期内不得担任高校行政领导职务，不得调离受聘岗位。

## 第五章 支持方式

第十六条 在3年聘期内，对自然科学类、人文社会科学类特聘教授分别提供200万元/人、100万元/人的科研经费，以及每人每年12万元的奖金（免征个人所得税，下同）。其中，省财政为地方高校分别提供自然科学类100万元/人、人文社会科学类50万元/人的科研经费和全额奖金，高校配套不低于省财政资助标准的科研经费；省财政为中央高校提供的科研经费和奖金为地方高校资助标准的50%，高校承担其余部分，并保证总体资助额度不低于地方高校。

对自然科学类特别优秀人才，提供400万元/人的科研经费，以及每人每年12万元的奖金。其中，省财政为地方高校提供200万元/人的科研经费和全额奖金，为中央高校提供100万元/人的科研经费和每人每年6万元的奖金，其余部分均由高校承担。

省财政支持经费一次核定，科研经费分年拨付，第一年拨付40%，第二年拨付30%，第三年拨付30%。

第十七条 聘任高校应在特聘教授聘期内，提供符合国家规定的工资、保险、福利等。

第十八条 聘任高校应为特聘教授提供良好的工作和生活条件。聘任高校所在地政府应积极妥善解决特聘教授出入境、居留、落户、子女入学等事宜。

第十九条 聘任高校应根据需要为特聘教授配备若干学术骨干。省有关部门及高校支持特聘教授申请国家和省重大科研项目。

第二十条 特聘教授在聘期内研发高新技术、转化科技成果、发展高新技术产业，按照《国务院关于印发实施〈中华人民共和国促进科技成果转化法〉若干规定的通知》（国发〔2016〕16号）、《省政府印发关于加快推进产业科技创新中心和创新型省份建设若干政策措施的通知》（苏政发〔2016〕107号）等文件精神，获取相关产权收益。

## 第六章 考核管理

第二十一条 江苏特聘教授实行聘期目标管理和考核评估制度。考核分为针对个人的中期考核、期满考核和针对高校的年度报告、绩效评价。

第二十二条 中期考核由聘任高校负责，组织有关同行专家，重点考核特聘教授的岗位履职情况，并提出考核意见和培养建议，考核结果报省教育厅备案。

期满考核由省教育厅组织，重点考核特聘教授在科学研究、人才培养、团队建设、服务经济社会发展等方面的情况，以及聘任高校配套措施落实等情况。考核结果分优秀、合格、不合格。

第二十三条 年度报告主要包括高校岗位设置与到岗工作情况、提供的教学科研条件、团队建设支持和经费保障等，由聘任高校于每年3月底前报省教育厅，作为省教育厅对高校上一年度绩效评价的重要参考。绩效评价重点考评高校的培养规划与保障、特聘教授取得的标志性成果等。绩效评价结果作为江苏高水平大学建设绩效评价依据。

第二十四条 特聘教授如存在师德失范、学术不端、聘期内到岗工作时间不足、离职或触犯法律等问题，由省教育厅报江苏特聘教授选聘工作指导协调小组撤销其特聘教授称号，并停止拨发科研经费和奖金。高校应解除与其签定的聘任合同。

第二十五条 特聘教授在聘期内不得担任高校行政领导职务，不得调离受聘岗位。

## 第七章 附则

第二十六条 相关高校依据本办法制定实施细则。

第二十七条 本办法由省教育厅负责解释。

第二十八条 本办法自发布之日起施行。