

广东省农业科学院文件

粤农科〔2016〕55号

关于印发《广东省农业科学院科技人才引进 与管理暂行办法》的通知

院属各单位，机关各部门：

《广东省农业科学院科技人才引进与管理暂行办法》已经院领导班子讨论通过，现印发给你们，请遵照执行。执行过程中遇到问题，请及时反馈院人力资源部。



广东省农业科学院 科技人才引进与管理暂行办法

第一章 总 则

第一条 为加强我院人才队伍建设,根据国家、省有关人才工作政策和事业单位管理制度,结合我院实际,制订本办法。

第二条 坚持“按需引进、坚持标准、严格程序、一人一议、重在使用、合同管理、目标考核”的工作原则,积极引进德才兼备的高素质人才。

引进人才实行以岗定薪、绩效激励的分配机制和能上能下、能进能出的动态管理机制。

第二章 引进人才标准

第三条 引进人才分为四个层次,依次为领军人才、学科带头人、青年科技骨干和优秀博士。

第四条 引进的人才必须具有优良的道德品质和职业操守,较高的科研水平和良好的团队合作精神,身心健康。同时,还须具备相应的资格条件。

(一) 领军人才应具备下列条件之一

1. 中国科学院“院士”、中国工程院“院士”、外籍(发达国家)院士。

2. 入选国家“千人计划”中的创新人才(长期)、外专千人计划、顶尖人才与创新团队项目。

3. 入选“国家特支计划”杰出人才和领军人才层次人才(包括:国家科技创新领军人才、国家科技创业领军人才、国家哲学社会科学领军人才、国家百千万人才工程领军人才等)。

4. 入选教育部“长江学者奖励计划”讲座教授(仅适用于特聘岗位)、特聘教授。

5. 国家杰出青年科学基金项目负责人。

6. 省级重大人才工程(含人才支持计划,下同)第一层次人选[包括:广东省“珠江人才计划”领军人才和创新创业团队(获第一、二档次资助的团队)主要负责人;“广东特支计划”杰出人才(南粤百杰)等]。

7. 中组部、中宣部、人社部、科技部共同授予的“全国杰出专业技术人才”称号获得者。

8. 国家科学技术奖第1完成人。

9. 农业部“中华农业英才奖”获得者。

10. 国家重大项目(国家973计划、国家863计划、国家科技支撑计划、国家科技重大专项、国家重点研发计划、国家自然科学基金重大项目、国家社会科学基金重大项目等)首席科学家

(专家)。

11. 国家重点(培育)学科或国家重点实验室的第一负责人。

12. 其他达到中组部规定的高层次人才条件, 以及其他学术地位、科技工作水平与上述 1-11 条件相当的人员。

(二) 学科带头人应具备的资格条件

1. 年龄 45 周岁以下。

2. 具有正高级专业技术资格, 但引进海外高层次人才不受专业技术资格条件限制。

3. 具有较高的科研工作水平和领导科技创新团队的能力, 具备下列条件之一:

(1) 入选国家“青年千人计划”。

(2) 入选“国家特支计划”青年拔尖人才(第三层次人才)。

(3) 入选“广东特支计划”第二层次人才(包括科技创新领军人才、省百千万工程领军人才、省科技创业领军人才等), 以及其他省(直辖市、自治区)与之相对应层次的人才。

(4) 入选科技部、教育部、农业部等部(委)杰出人才培养项目(如: 科技部“创新人才推进计划”中的青年科技创新领军人才和重点领域创新团队负责人, 农业部“农业科研杰出人才及其创新团队”等)。

(5) 入选中科院“百人计划”专家。

(6) 省级特聘教授。

(7) 中组部、人社部、中国科协共同设立的“中国青年科技奖”获得者。

(8) 国家重点(培育)学科或国家重点实验室负责人。

(9) 省(部)重点实验室第一负责人。

(10) 省(部)级以上新型科研机构、科技孵化器第一负责人。

(11) 国家级学会所属分会或省(部)级学会主要负责人。

(12) 近5年,获国家级科学技术奖(特等奖获得者、一等奖排名前5、二等奖排名前2)或省(部)级科学技术奖(排名第1)二等以上。

(13) 近5年,以通讯作者或第1作者(须同时为该学术论文涉及的科研项目主持人)在《Nature》《Science》《Cell》发表论文;或在除《Nature》《Science》《Cell》外的JCR检索源1区期刊、影响因子 ≥ 10.0 的SCI收录期刊发表论文合计3篇以上。

人文社科类,近5年以通讯作者或第1作者(须同时为该学术论文涉及的科研项目主持人)在SSCI或A&HCI收录期刊发表论文合计6篇以上。

(14) 获得国务院“政府特殊津贴”专业技术人员。

(15) 入选教育部“长江学者奖励计划”青年学者。

(16) 国家自然科学基金优秀青年科学基金项目负责人;国

家社会科学基金重点项目或特别委托项目负责人。

(17) 其他学术地位、科技工作水平与上述(1)-(16)条件相当的人员。

(三) 青年科技骨干应具备的资格条件

1. 年龄 40 周岁以下。

2. 具有副高级以上专业技术资格,但在海外知名高校、科研机构或知名企业研发机构有学历教育经历、正式科研职位工作经历合计满 6 年以上,且回国不足 2 年的人员,不受专业技术资格条件限制。

3. 具有较强科研能力,具备下列条件之一:

(1) 入选“广东特支计划”青年拔尖人才(包括科技创新青年拔尖人才、百千万工程青年拔尖人才),以及其他省(直辖市、自治区)与之相对应的人才层次。

(2) 广东省自然科学杰出青年基金项目负责人;国家社会科学基金一般项目或青年项目负责人。

(3) 主持完成国家级科技项目或 2 项以上省(部)级科技项目,结题验收达合格以上等次,并发表高水平学术论文。

近 5 年以通讯作者或第 1 作者(须同时为该学术论文涉及的科研项目主持人)在 JCR 检索源 1 区期刊、影响因子 ≥ 10.0 的 SCI 收录期刊发表论文;或在 JCR 检索源 2 区期刊、影响因子 ≥ 5.0 的 SCI 收录期刊发表论文合计 2 篇以上。

人文社科类，近5年以通讯作者或第1作者（须同时为该学术论文涉及的科研项目主持人）在SSCI或A&HCI收录期刊发表论文合计2篇以上；或在国内本专业前20%以内的中文核心期刊发表论文5篇以上。

(4) 广东省科协“丁颖科技奖”获得者。

(5) 省（部）级以上新型科研机构、科技孵化器主要技术负责人。

(6) 省（部）级以上农业龙头企业、上市农业企业、大中型合资企业和外资企业的技术总监、教授级高级工程师以及研发中心第一负责人。

(7) 省（部）级以上行业协会主要负责人。

(8) 国家级学会所属分会、省（部）级学会负责人。

(9) 拥有重大发明专利并获省级以上专利奖（排名第1），掌握新产品（包括农药、肥料、保健食品、新资源食品、特殊用途食品、动物营养品、饲料添加剂、兽药等新产品）生产关键技术（新产品研制排名第1），获得动植物新品种权的动植物新品种主要选育者（排名第1）和通过省级以上审定的品种主要选育者（排名第1），新产品、新技术、新品种推广应用前景大，职务成果转化累计获得100万元以上收入。

(10) 主持完成2项以上国际或国家标准、或5项以上行业标准的制（修）定工作，并负责完成其中主要技术内容的撰稿工

作或实验验证工作，且该标准在全国范围内得到实施应用。

(11) 其他学术地位、科技工作水平与上述(1)-(10)条件相当的人员。

(四) 优秀博士应具备的资格条件

1. 年龄不超过 35 周岁。
2. 全日制博士研究生毕业，获得博士学位。
3. 具有较大的科研潜力，具备下列条件之一：

(1) 以第 1 作者在 JCR 检索源 1 区期刊、影响因子 ≥ 10.0 的 SCI 收录期刊发表论文；或在 JCR 检索源 2 区期刊、影响因子 ≥ 5.0 的 SCI 收录期刊发表论文合计 2 篇以上；或在国内同学科排名前 20% 以内的中文核心期刊发表论文 5 篇以上。

人文社科类，以第 1 作者在 SSCI 或 A&HCI 收录期刊发表论文合计 2 篇以上；或在国内本专业前 20% 以内的中文核心期刊发表论文 5 篇以上。

(2) 承担主持省(部)级以上科技项目。

(3) 获得省(部)级以上科技奖励(排名前 3)。

(4) 授权发明专利发明人(排名前 2)，通过审定的新品种主要研究人员(排名前 2)，获得生产批文的新产品主要研究人员(排名前 2)，其研究成果有较好的市场前景或已成功转让。

(5) 在全国范围内得到实施应用的国际或国家标准、行业标准制(修)定工作的主要完成人(排名前 2)。

(6) 其他学术地位、科技工作水平与上述(1)-(5)条件相当的人员。

第三章 引进方式

第五条 人才引进工作全年常态化，引进方式灵活多样。

领军人才原则上用事业编制引进，全职在岗工作。特殊情况可柔性引进，非全职在岗工作。

学科带头人、青年科技骨干和优秀博士用事业编制引进，全职在岗工作。

第四章 支持保障与工作条件、生活待遇

第六条 设立人才引进专项经费，专款专用，用于保障人才所需经费。人才引进经费来源于财政资金和单位自筹资金。单位自筹资金部分，院负责筹措其中60%，用人单位负责筹措其中40%。院的经费主要用于购房补助、安家费和改善工作条件以及科研工作等；用人单位经费主要用于发放工资、租房补助、福利待遇、科研工作等。

第七条 根据引进人才的个人能力、业绩贡献和学科发展需要确定有关工作条件、生活待遇，实行“一人一议”。

引进人才的工资标准，由用人单位与引进人才双方协商确

定，其工资性待遇可单列预算。符合省组织人事部门界定的高层次人才，可选取协议工资制、年薪制、项目工资、特别补贴、一次性奖励等方式给予工资待遇，除此之外的其他人员，原则上执行事业单位岗位绩效工资制度。

在政策许可的条件下，解决领军人才、学科带头人配偶工作，协助解决青年科技骨干、优秀博士配偶工作。解决引进人才子女入学（中、小学）入托问题。

第八条 领军人才的工作条件、生活待遇

（一）全职人员工作条件。（1）提供科研启动经费 300-1000 万元；（2）提供良好的办公和科研〔包括实验室和试验地（场）〕等工作条件，配备工作助手及学科团队成员。

（二）全职人员住房待遇。个人购房时，给予购房补贴、安家费共 200-300 万元；聘期内个人购买住房前，提供建筑面积 80-110 m²周转住房 1 套免费租住，或给予租房补贴 4000-5000 元/月自行租房。

（三）非全职人员工作条件、生活待遇。提供满足非全职人员科研工作所需的科研条件。聘期内，非全职人员免费租住用人单位提供的住房或给予租房补贴 4000-5000 元/月自行租房。非全职人员科技成果转化收益的分配执行国家、省和院的规定以及双方协定。

第九条 学科带头人的工作条件、生活待遇

(一)工作条件。(1)提供科研启动经费 100-300 万元;(2)提供良好的办公和科研〔包括实验室和试验地(场)〕等工作条件,支持组建学科团队,搭建科研平台。

(二)住房待遇。个人购房时,给予购房补贴共 100-200 万元;聘期内个人购买住房前,单位提供建筑面积 60-80 m²周转房免费租住,或给予租房补贴 3000-4000 元/月自行租房。

第十条 青年科技骨干工作条件、生活待遇

(一)工作条件。(1)提供科研启动经费 30-50 万元;(2)申报院设立的科研项目优先立项,申报省(部)级以上限报项目优先推荐。

(二)住房待遇。给予 30-50 万元安家费;录聘后前 5 年,个人购买住房前,单位提供建筑面积 35-60 m²周转房免费租住或给予租房补贴 2000-3000 元/月自行租房。

第十一条 优秀博士工作条件、生活待遇

(一)工作条件。(1)提供科研启动经费 20-30 万元;(2)申报院设立的科研项目优先立项,申报省(部)级以上限报项目优先推荐。

(二)住房待遇。给予 10-20 万元安家费;录聘后前 5 年,个人购买住房前,单位提供建筑面积 35-60 m²周转房免费租住或给予租房补贴 2000-3000 元/月自行租房。

第十二条 其他相关规定:

(一)同时符合多个层次要求的人员,待遇按最高层次享受,不重复同时享受。

(二)夫妻双方都符合引进人才基本条件的,待遇较高一方的住房待遇、安家费全额兑现,另一方住房待遇、安家费按本人对应标准的50%计发。

(三)紧缺的优秀人才、有标志性重要成果的优秀人才可参照以上条件特殊办理。

第五章 引进程序

第十三条 用人单位必须在省人社部门核定的岗位职数范围内引进人才,但特聘岗位和柔性引进非全职工作的领军人才不受单位岗位职数限制。

第十四条 人才引进参照执行《广东省事业单位公开招聘人员办法》等有关规定,具体程序如下:

(一)用人单位提出本单位人才引进计划,经院审核通过后发布招聘公告,进行公开招聘。

(二)应聘者报名、提交应聘材料,或由用人单位推荐并提供推荐人选个人材料。

(三)院人力资源部会同院科研管理部、用人单位对应聘人员(含推荐人选,下同)进行资格审查。

(四)对应聘人员进行考核,考核方式主要采用同行评议。

(五) 体检。体检项目和标准执行《广东省事业单位公开招聘人员体检实施细则(试行)》(粤人社发〔2010〕382号)规定。

(六) 考察。考察工作执行《广东省事业单位公开招聘人员考察工作实施细则(试行)》(粤人社发〔2010〕276号)规定。

(七) 办理录聘审批手续。

(八) 签订聘用合同。

引进符合省组织人事部门界定的高层次人才,可不受引进程序限制,直接报院审批。

第六章 岗位聘用与聘期管理

第十五条 引进人才岗位聘用与职称评审(认定),实行先聘用后评审(认定)职称。

引进人才首次岗位聘用可破格聘用,按我院用人单位的任职条件直接定级聘用。但首聘2年内,应按规定参加职称评审,获得现聘岗位等级以上的职称;如未获得现聘岗位等级以上的职称,首聘第3年起按实际获得的职称聘用到相应等级的专业技术岗位。

(一) 领军人才符合专业技术一级岗位任职条件,则聘任专业技术一级岗位;除此之外,聘任专业技术二级岗位。

(二) 学科带头人首次聘用,符合专业技术二级岗位任职条件,则聘任专业技术二级岗位;除此之外,聘任专业技术三级岗

位。

(三)青年科技骨干首次聘用,聘任专业技术五级以上岗位。其中,符合专业技术四级岗位任职条件人员,优先聘任专业技术四级岗位。

(四)优秀博士符合专业技术聘任条件,优先聘任相应等级的专业技术岗位。首次聘用,原则上聘任九级以上专业技术岗位。

第十六条 引进的人才实行合同管理,由用人单位与引进人才签订聘用合同。聘用合同应明确合同期限和双方的责、权、利及违约责任,设定目标任务与考核指标、考核办法等。引进人才的首个聘期,领军人才、学科带头人聘用合同期限不低于5年,青年科技骨干和优秀博士聘用合同期限为5年。考核指标一般应包括思想政治素质、学术道德、团结协作精神,主持科技项目及科研进展、发表论文、取得科研成果,科研团队建设与人才培养,科技推广与服务产业发展等项目;不同层次或同一层次不同岗位、学科的引进人才,可分别设定不同的具体目标任务与量化考核指标。

第十七条 引进的人才实行聘期目标管理、定期考核,考核的责任主体为用人单位。考核内容、考核办法执行聘用合同约定。

考核结果作为继续资助科研工作和兑现待遇、续聘的依据。对考核优秀等次人员给予表彰、奖励,并加大支持力度;对考核合格等次人员继续支持;对考核等次为基本合格的,变更或者解

除聘用合同，取消引进人才特殊待遇；对考核不合格的，按照违约处理。

第十八条 引进的人才在聘用合同期限内因个人原因离开用人单位或违反学术道德和法律法规的，均按违约处理。

根据不同情况，退回部分或全部院和用人单位为其提供的科研启动费、租房补贴、安家费和各类引进人才补贴等相关费用。其中，因个人原因离开单位或考核不合格的，根据实际履行合同时间与合同期限比例退回费用；因违反学术道德和法律法规的，退回全部安家费、购房补贴、租房补贴和给予引进人才的特殊工资待遇，科研启动经费视科研工作进展情况，退回50%以上。

按省和院的规定程序办理解除聘用合同手续，如配偶在院和院属事业单位工作的，必须同时解除聘用（劳动）合同。解除聘用（劳动）合同，用人单位不给予经济赔偿和经济补偿。

第七章 组织领导与部门职责

第十九条 实行人才引进工作责任制。院和院属单位党组织主要负责人是人才工作的第一责任人，承担人才引进的领导责任。单位主要负责人承担人才引进和使用、发挥引进人才作用的直接责任或主管责任。

实行人才引进工作问责制和奖励机制。用人单位承担人才引进与引进人才管理的主体责任，人才引进及其管理要纳入院属单

位党组织负责人和单位领导班子及其成员年度考核内容。对人才引进工作业绩突出的单位及有关人员给予奖励，对人才引进工作不重视的单位及领导人员给予降低年度考核等次和提醒谈话、训诫谈话等组织处理。

第二十条 院人力资源部在院党政领导班子的领导下，负责人才引进的日常管理、服务工作。并会同院财务与资产管理部，协助用人单位落实引进人才工资待遇；会同院科技服务部，协助用人单位落实引进人才住房待遇；会同或协助用人单位，落实引进人才的配偶安置和子女入学；会同院科研管理部，协助用人单位评价、考核引进人才的工作业绩。

第二十一条 院科研管理部会同院科技服务部、院财务与资产管理部，协助用人单位落实引进人才的科研和工作条件。

第二十二条 院财务与资产管理部（审计室）负责人才引进专项经费的管理和审计工作。

第八章 附 则

第二十三条 本办法中“以上”“以下”均含本数，论文是指全文发表的本专业学术论文，论文影响因子按论文发表当年的影响因子，JCR 检索源分区按中国科学院分区，国内核心期刊按最新版北京大学《中文核心期刊要目总览》。

第二十四条 本办法自 2016 年 1 月 1 日起执行，有效期至

2020年12月31日止。《广东省农业科学院关于鼓励引进海外留学人员的意见》（粤农科〔2009〕177号）同时废止。

第二十五条 本办法由院人力资源部负责解释。

抄送：院领导。

广东省农业科学院办公室

2016年7月1日印发
