

中国热带农业科学院 橡胶研究所文件

橡胶所办〔2020〕16号

中国热带农业科学院橡胶研究所 关于印发《人才引进管理办法（试行）》的 通知

各部门、课题组：

《中国热带农业科学院橡胶研究所人才引进管理办法（试行）》经2020年3月13日所务会审议通过，现印发给你们，请贯彻执行。



中国热带农业科学院橡胶研究所

2020年3月24日

中国热带农业科学院橡胶研究所 人才引进管理办法（试行）

为深入贯彻创新驱动发展战略，支撑热带农业科技创新发展，加快我所人才引进培养和创新团队建设，助推世界一流天然橡胶科技中心建设，结合我所实际，特制定本办法。

一、指导思想

坚持人才优先理念，加大高层次人才引进培养的规划设计、资金投入和支撑力度；坚持按需设岗、按岗聘用、目标考核、动态管理，充实各类创新团队和高精尖缺人才。

二、人才类别与要求

（一）我所引进人才分为高层次人才和其他类人才，高层次人才分为 A、B、C、D、E 五类，分类标准按照《中国热带农业科学院高层次人才分类参考标准（2019）》（热科院人〔2019〕359号）执行；未达到高层次人才分类标准的，归纳为其他类人才。

（二）引进高层次人才原则上不超过相应年龄上限，其中 A 类人才 70 周岁、B 类和 C 类人才 55 周岁、D 类人才 50 周岁、E 类人才 45 周岁。

三、待遇配套

橡胶所人才引进待遇配套表

人才层次	特岗绩效 (单位:万元/年)	住房安家费 (单位:万元)	科研启动费 (单位:万元)	实验室及办公场所	绩效工资执行级别	经费支持渠道	备注
A类	≥150 (连续发放5年)	按院规定执行	1000(分2次安排)	200平方米的实验室及办公场所,提供科研仪器设备及办公条件,配套科研助手、行政秘书等。	一级岗	院承担	由院提供政策性住房一套。
B类	≥60 (连续发放5年)	50(分5年平均按年度发放)	500(5年内分批安排)	100平方米的实验室及办公场所,提供科研仪器设备及办公条件,配套科研助手、行政秘书等。	二级岗	特岗绩效承担50%;科研启动费院所承担;其余院所承担。	1. B、C、D类高层次人才在院所房源的情况下,提供政策性指标1套供其按内部价购买,按人才等级从高到低和引进顺序优先安排。 2. 科研启动费须用于所在研究团队的研究方向或领域。

C类	20 (连续发放5年)	40(分5年按年度平均发放)	300-500 (5年内分批安排)	提供适当的科研仪器设备设施及办公条件。	1.具有正高级职称的,在我所专聘用,无岗位空缺的按四级受聘管理,推荐申报二级、三级专技岗。 2.具有副高级职称,引进时近5年取得业绩达到正高级职称条件的,在我所专聘用,无岗位空缺的按四级受聘管理;引进时近5年取得业绩未达到正高级职称条件的,在我所专聘用,无岗位空缺的按五级受聘管理。 3.未具有副高级职称,引进时达到D类人才标准的,在我所专聘用,无岗位空缺的按六级受聘管理;引进时达到E类人才标准的,在我所专聘用,无岗位空缺的按七级受聘管理。	所承担	1.因房源有限, E类(含)以下人才不提供政策性住房指标。 2.科研启动费须用于所在科研团队的研究方向或领域。
D类	12 (连续发放5年)	30(分5年按年度平均发放)	200-300 (5年内分批安排)				
E类	5 (连续发放5年)	20(分5年按年度平均发放)	100-200 (5年内分批安排)				
其他博士	/	5(分3年发放,第一年发放2万元)	30-50(3年内分批安排)	/	/	/	
硕士	/	1(一次性发放)	/	/	/	/	

注: 1.特岗绩效指除工资之外的绩效。2.配偶工作: (1) A、B类人才配偶可由院随调安排工作; (2) C、D、E类人才配偶符合我所人才引进指标录用条件的,可优先考虑录用; 未符合录用条件的,可按编制外聘用安排工作。

四、引进程序

高层次人才引进可不实行公开招聘，其他类人才按照院公开招聘有关规定执行。高层次人才引进一般按下列程序进行：

（一）制定招聘计划及工作方案：根据院重点学科领域和橡胶所人才引进规划，提出高层次人才引进需求，明确人才引进岗位的任职条件、工作目标和工作待遇等，经所务会审定研究后报院人事处审批。

（二）发布需求：通过院所网站、相关媒体和渠道，对外发布人才需求信息。

（三）报名和资格审查：申报人填写《高层次人才申报书》，并附相关业绩证明材料。由人事处会同科技处等部门对申报材料进行审核。

（四）面试考察：由人事处组织专家组对申报人进行面试，参加评议专家为 9-13 人，由我所学术委员会和特邀所外专家组成，原则上须具有正高级专业技术资格，外单位专家不低于三分之一。专家组根据申报人的学术水平、业务能力等提出考察意见，推荐认定高层次人才的类别。

（五）拟录用人选确定：经所领导班子集体研究后，确定拟录用人选并公示（7 个工作日），并报院人事处审批。

（六）聘用：经院审批同意引进的高层次人才，我所与其签订高层次人才工作协议，并按有关规定开展岗位聘用。

五、考核管理

(一) 高层次人才实行工作协议任务考核管理，协议期为 3-5 年，由我所和引进人才签订，协议内容明确高层次人才的具体岗位及职责、工作目标及任务、考评指标及相关待遇等。工作目标及任务一般分为总体目标、中期目标和年度目标，考评指标要求可量化、可评价。其中 A、B 类人才在签订协议前应将协议报院审核备案。签订高层次人才工作协议后，高层次人才方可在协议期间享受相应待遇。

(二) 加强协议期任务考核管理。对未完成中期目标任务的高层次人才，暂停发放特岗绩效，待完成相应进度目标任务后于下年度考核合格后一次性补发。中期考核不合格的，单位将提出整改措施，降低安排科研启动费标准。高层次人才 5 年聘期结束后，对完成总体目标任务的，根据工作需要和考核情况，在履行相关审批手续后，可续签新的高层次人才工作协议；未完成总体目标任务的，两年内不再续签或新签高层次人才工作协议。

(三) 高层次人才服务期为 10 年，高层次人才在服务期内因个人原因离开单位(含申请调离、申请辞职、擅自离岗、学习进修或出国超期不归等，不含试用期)，或因工作考核不合格被单位解聘的，均按未完成服务期处理。高层次人才未满足服务期离开须偿还单位发放的安家费和特岗绩效(按未满足服务期的年限和首轮聘期内平均发放的安家费、特岗绩效之乘积进行偿还，偿还金额不超过发放金额)，如购买经济适用房的须按购买价退还住房(不计利息)，随调安排的团队成员、配偶也相应解聘或降级处理。

(四) B类高层次人才纳入“热带农业十百千人才工程”十人计划; C、D类高层次人才纳入“热带农业十百千人才工程”百人计划; E类高层次人才纳入“热带农业十百千人才工程”千人计划。

(五) 凡发现违反学术道德、学术诚信, 伪造认定或考核材料的个人。一律取消高层次人才和“热带农业十百千人才工程”人选资格, 五年内不得再次申请高层次人才认定, 并返还已享受的待遇。

(六) 符合本办法高层次人才分类中两个或两个以上类别的人才, 以最高类别进行认定并享受最高类别的岗位待遇, 不得同时享受两个或两个以上类别的岗位待遇。

六、附则

(一) 本办法未尽事宜, 按国家和上级部门有关规定执行。

(二) 我所现行办法与本办法不一致的, 以本办法为准。国家和上级部门出台新的管理规定, 从其规定。

(三) 本办法由所务会负责解释, 自印发之日起实行。

