油料所特聘专技人员培养管理办法

第一章 总则

 **第一条** 为贯彻落实习近平总书记“三个面向”“两个一流”贺信精神，完善所人才培育机制，拓宽培养渠道，加快人才成长，根据《中国农业科学院关于深化体制机制改革促进人才发展的若干措施》和《中国农业科学院油料作物研究所人才规划（2017-2025）》，结合所实际，特制定本办法。

**第二条** 坚持党管人才、五湖四海、德才兼备、公开公正的原则，坚持“立地”与“顶天”培养导向。

**第三条** 所人才工作领导小组负责特聘专技工作的组织领导，综合处（人事处）负责特聘专技工作具体实施，其他行政服务支撑部门协同落实相关配套措施。

第二章 申报条件

**第四条** 基本条件

1．坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，政治立场坚定，作风扎实，廉洁自律，执行党的方针政策，在思想上政治上行动上同党中央保持高度一致。

2．加强道德修养，自觉践行社会主义核心价值观，诚实守信，学风端正。

3．热爱“三农”和农业科技事业，有强烈的事业心和责任感，团结协作，群众基础较好。

4.具备适合岗位工作需要的业务水平和身体素质。

**第五条** 业绩条件

1.特聘二级申报人需具备以下条件之一：近五年作为第一完成人取得科技成果转化直接经济效益1500万元以上；以第一作者（含通讯作者）身份发表至少3篇JCR top5％论文或至少2篇单篇影响因子达到10论文，且总影响因子累计达到45并曾主持国家级项目或课题（当年引进的留学归国人员及博士后出站人员不受主持国家级课题限制）；国家级一等奖的前3名完成人或国家级二等奖的第1完成人。

2.特聘三级申报人需具备以下条件之一：近五年作为第一完成人取得科技成果转化直接经济效益1200万元以上；以第一作者（含通讯作者）身份发表至少3篇JCR top5％论文或至少2篇单篇影响因子达到8的论文），且影响因子累计达到35并曾主持国家级课题（当年引进的留学归国人员及博士后出站人员不受主持国家级课题限制）；国家级二等奖的前3名完成人或省部级一等奖（院级科技成果奖励）的第1完成人。

3.特聘四级申报人需具备以下条件之一：近五年作为第一完成人取得科技成果转化直接经济效益1000万元以上；以第一作者（含通讯作者）身份发表至少2篇JCR top5％或至少1篇单篇影响因子达到8的论文，且影响因子累计达到25并曾主持国家级课题（当年引进的应届毕业生、留学归国人员及博士后出站人员不受主持国家级课题限制）；省部级一等奖（院级科技成果奖励）的前3名完成人或省部级二等奖的第1完成人。

4.特聘五级申报人需具备以下条件之一：近五年作为第一完成人取得科技成果转化直接经济效益700万元以上；以第一作者（含通讯作者）身份发表至少1篇JCR top5％论文或至少1篇单篇影响因子达到6论文，且影响因子累计达到20并曾主持国家级课题（当年引进的应届毕业生、留学归国人员及博士后出站人员不受主持国家级课题限制）；省部级二等奖的前3名完成人或省部级三等奖的第1完成人。

5.特聘六级申报人需具备以下条件之一：近五年作为第一完成人取得科技成果转化直接经济效益500万元以上；以第一作者（含通讯作者）身份发表至少1篇JCR top5％论文或单篇影响因子达到6论文，且影响因子累计达到15并曾主持国家级课题（当年引进的应届毕业生、留学归国人员及博士后出站人员不受主持国家级课题限制）。

6.特聘七级申报人需具备以下条件之一：近五年作为第一完成人取得科技成果转化直接经济效益300万元以上；以第一作者（含通讯作者）身份发表至少1篇JCR top5％或单篇影响因子达到6论文，且影响因子累计达到10并曾主持国家级课题（当年引进的应届毕业生、留学归国人员及博士后出站人员不受主持国家级课题限制）。

**第六条** 发表论文并列第一作者（含通讯作者）排名第2的，论文影响因子按除以2方式折算；并列第一作者（含通讯作者）排名第3及以后的论文，不计入业绩条件（作为主要完成人在《Nature》《Science》等国际顶级刊物上发表文章的，可根据实际业绩贡献情况予以适当折算）。JCR top5％和top25％以申请当年排名为准。

**第七条** 所龄1年以上职工申请特聘专技岗位，以上所有业绩均要求以油料所为第一完成单位。

第三章 支持和待遇

**第八条** 特聘岗位待遇

特聘到对应的专技岗位，享受对应岗位的岗位工资和基础绩效（绩效工资改革前基础绩效对应为岗位津贴），特聘人员特聘岗位相较于原岗位的工资增加部分，由所在团队经费支出。

**第九条** 特聘岗位支持措施

1.为入选者（四—七级）安排一对一的指导导师，实施导师引航。

2.提供相应的办公及实验条件，配备相应的科研助手和辅助人员，具体以协议形式予以确定。

3.对于新引进的特聘岗位专技人员，提供相应的科研启动费，视房源提供公租房，具体按照所有关制度办法执行。

4.在职务晋升、人才举荐、导师资格遴选、研究生招生、项目申报等方面，同等条件下予以优先支持。

第四章 申报程序

**第十条** 申报特聘专技岗位需履行以下程序：

1.个人申请。个人填写特聘专技岗位申报书（附件1），提供相关证明附件，经所在部门同意后，将申报材料提交综合处（人事处）。

2.材料审核。综合处（人事处）会同科技处、财务处对申报材料进行审核，确定申报人员。

3.会议评审。由所人才工作领导小组组织不少于11人的专家召开评审会，听取申报人员报告并现场答辩。科研目标符合所学科发展方向，科研措施切实可行，并经2/3以上评审专家同意的申报人确定为拟聘人员。

4.公示。对拟聘人员进行公示，公示时间不少于5个工作日。

5.聘任。公示结果不影响聘任的，签订所特聘专技岗位聘任书（附件2）。

**第十一条** 引进人才在1年内达到相应特聘岗位条件，经所审批通过，特聘到相应岗位。

第五章 聘期管理及考核

**第十二条** 特聘专技岗位聘期为5年。3年开展中期考核，5年开展聘期期满考核，聘期期满考核应至少提前1个月进行。

**第十三条** 考核主要内容包括政治表现、思想品德、工作业绩、廉洁自律等情况。

**第十四条**聘期业绩考核指标不能低于所在特聘岗位的申报业绩条件。

**第十五条** 中期考核指标

1.完成特聘岗位年度工作任务，聘期工作任务完成80%以上，考核结果可定为优秀。

2.完成特聘岗位年度工作任务，聘期工作任务完成60%以上，考核结果可定为合格。

3.基本完成或未完成特聘岗位年度工作任务，聘期工作任务完成60%以下，考核结果为基本合格或不合格。

**第十六条** 聘期考核指标

1.聘期期满，超额完成聘期工作任务目标，考核结果可定为优秀。

2.聘期期满，完成聘期工作任务目标，考核结果可定为合格。

3.聘期期满，未完成聘期工作任务目标，考核结果为基本合格或不合格。

**第十七条**政治表现、思想品德、廉洁自律、学术道德、安全生产等方面存在违纪违规的，实行一票否决，考核结果为不合格。

**第十八条** 考核程序

1.考核人员填写《特聘专技人员考核表》（附件3），经部门签署意见后提交综合处（人事处）。

2.所人才工作领导小组组织不少于11名专家召开考核会，听取特聘岗位人员工作汇报和聘期任务执行情况。评审专家现场投票确定考核结果，考核优秀须获得2/3以上专家同意，未获得2/3以上合格（含优秀）票数的，考核结果确定为基本合格及以下。

**第十九条** 考核结果应用

1.中期考核为合格及以上者，继续执行特聘专技岗位待遇；考核为基本合格及以下者，终止特聘专技岗位，不再执行特聘专技岗位待遇。

2.聘期考核为合格及以上者，签订无固定期限聘用合同，继续享受特聘岗位待遇；考核为基本合格及以下者，终止特聘专技岗位待遇，终止劳动聘用合同。

第六章 附则

**第二十条** 特聘专技人员在聘期内达到更高级别岗位业绩条件的，可重新申报更高级别特聘岗位。经评审予以支持的，重新订立聘期目标，签订岗位聘任书。

**第二十一条** 特聘专技人员在聘期内通过职称评审或岗位聘用等方式聘任到特聘岗位相同级别或以上级别时，原特聘岗位协议自动终止。

**第二十二条** 本办法与国家和上级部门政策不一致的，按照国家及上级部门政策执行，未尽事宜按照院或所其他相关政策执行。

**第二十三条** 对于违纪违规、违反学术道德的，一经查实，取消其相关支持待遇，并根据有关规定严肃问责处理。

**第二十四条**本办法经年月日所务会审议通过，自通过之日起施行，由综合处（人事处）负责解释。

**第二十五条**原《油料所优秀人才特聘专技岗位培养计划实施方案》（农科油﹝2011﹞247号）、《油料所优秀人才特聘专技岗位培养计划实施方案的补充意见》（农科油﹝2012﹞84号）同时废止。

附件1 优秀人才特聘专技岗位申报书

**申报岗位：专技 级岗位**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 姓名 |  | 出生年月 | 年月 |
| 从事专业 |  | 专业技术职称 |  |
| 学历、学位 |  | 所学专业 |  |
| 符合申报条件 |  |
| 现主持科研项目 |  |
| 主要工作业绩（限200字） |  |
| 工作设想（包括培养期内拟达到的总体目标、工作方式、预期成果）  |
| 申报人签名： 年 月 日 |
| 基层单位意见 | 负责人： 年 月 日 |
| 评审小组意见 |  同意聘任专技级岗位。负责人： 年 月 日 |
| 所领导意见 | 同意聘任专技级岗位。负责人： 年 月 日 |

附件2

**油料所特聘专技岗位聘任书**

姓 名：

特聘岗位：

聘 任 期： 年 月 至 年 月

年 月 日

**一、聘任对象基本情况**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  姓 名 |  | 学历 |  | 职 称 |  |
| 拟开展的研究方向和研究内容 |  |
| 主要工作业绩(限600字以内) |  |

**二、聘任对象工作方案**

|  |
| --- |
| （一）科研工作（二）科研诚信科研工作中实事求是、不欺骗、不弄虚作假，坚持科学真理、尊重科学规律、崇尚严谨求实的学风，勇于探索创新，恪守职业道德，维护科学诚信。（三）其他 保持谦虚谨慎的作风，加强学习，不断提高自己的理论和技能水平。加强团队建设，打造良好的学术氛围，积极开展对外合作和学术交流，提高国际影响力。 |

**三、工作目标和考核指标**

|  |
| --- |
| 总体目标和考核指标 |
|  |
| 第一年年度目标和考核指标 |
|  |
| 第二年年度目标和考核指标 |
|  |
| 第三年年度目标和考核指标 |
|  |
| 第四年年度目标和考核指标 |
|  |
| 第五年年度目标和考核指标 |
|  |

**四、支持措施**

（一）对入选人才提供科研启动费 万元，按进度拨款；优先给予所长基金项目支持，优先推荐申报科研项目。

（二）确定 为合作导师，实行一对一结对指导培养(四-七级）。

（三）入选人才符合专技职务申报或专技岗位聘用条件，优先推荐院职称评审、岗位聘用和各类人才申报。

（四）鼓励入选人才参加国内外学习培训及相关科技交流。

（五）加强对入选人才的跟踪服务和日常联系，及时了解入选人才在科研、工作、生活中的需求，共同为其创造有利于潜心研究的工作环境和事业平台。

（六）对特聘岗位人才实行定期考核、动态管理。5年培养期内实行“3+2”方式考核，即满3年进行一次中期考核，5年聘期考核。中期考核结果作为调整培养支持措施的依据。

**五、共同条款**

（一）甲方、乙方就乙方作为油料所优秀人才特聘专技岗位培养对象，签订本《聘任书》，共同遵守本《聘任书》和人才管理的有关规定。

（二）执行过程中，乙方如需修改合同某项条款，应就变更内容及其理由向甲方提出书面报告，经甲方批准后方可变更。未得到甲方正式批准前，须执行原规定任务。

（三）特聘期内乙方未与甲方协商擅自提出辞职或调离的，甲方有权终止聘任，追偿损失，并依据有关制度规定做出处理。

（四）乙方出现违反科学道德、违法或严重违纪等行为，甲方有权终止聘任。

（五）因无法抗拒或无法预见的外界因素致使特聘无法继续执行时，甲、乙双方应按照国家有关法律和油料所有关规定进行协商解决。

（六）本《聘任书》自签订之日起生效。

甲方：中国农业科学院油料作物研究所

乙方：

丙方（合作导师）：

单位负责人：

年 月 日 年 月 日

附件3

**特聘专技人员考核表**

姓 名：

所在部门：

聘任期： 年 月至 年 月

 年 月 日

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 姓 名 |  | 学 历 |  | 职 称 |  |
| 研究方向 |  | 聘期起止时间 |  |
| 入选培养类别 |  |
| 聘期目标 |  |
| 主持项目情况  | 项目名称 | 级别 | 经费 | 时间 | 项目编号 |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| 发表SCI论文情况 | 论文标题 | 期刊 | 排名 | 时间 | 影响因子 |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| 通过品种审（认）定情况 | 品种名称 | 级别 | 排名 | 时间 |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| 获国家专利情况 | 专利名称 | 排名 | 经济效益 |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| 其 他（标准、软件著作权等） |  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| 聘期主要工作业绩 |  本人签名： 年 月 日 |
| 合作导师意见（四-七级） | 签名： 年 月 日 |
| 基层单位意见 | 负责人签名： 年 月 日 |
| 考核小组意见 | 负责人签名： 年 月 日 |
| 所领导意见 | 负责人签名： 年 月 日 |