

中共云南农业大学委员会

文件

云 南 农 业 大 学

党政联发〔2017〕3号

中共云南农业大学委员会 云南农业大学
关于印发人才引进办法（试行）的通知

各党委、党总支，各学院、部门：

根据学校“十三五”规划，为扎实推进学校高水平人才队伍建设，实现特色鲜明的高水平教学研究型农业大学建设目标，学校研究制定了《云南农业大学人才引进办法（试行）》。现印发给你们，请依照执行。

中共云南农业大学委员会 云南农业大学

2017年3月13日

云南农业大学人才引进办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为扎实推进和落实“人才强校”战略，吸引海内外优秀人才，加强学科队伍建设，提高学校综合竞争力，实现特色鲜明的高水平教学研究型农业大学建设目标，结合学校实际，特制定本办法。

第二条 人才引进要围绕学校发展战略和学科建设需要，坚持“服务发展、以用为本、德才并重、注重实绩”的原则，以“国内引进与国外引进、全职引进与柔性引进”相结合的方式，健全“按需引进、坚持标准、严格程序、重在使用、合同管理”的选用机制。

第三条 人才引进工作在校党委领导下，由人才工作领导小组组织实施，人才工作领导小组下设办公室（以下简称“人才办”），与人事处合署办公，人才办主任由人事处处长兼任。

第二章 人才引进条件和范围

第四条 人才引进的基本条件

拥护党的路线、方针、政策，遵纪守法，诚实守信，有良好的职业道德、事业心与责任感，善于团结协作，身心健康。

第五条 人才引进的范围及学术条件

（一）第一类人才：领军人才

中国科学院院士、中国工程院院士、外籍院士和国家“特支

计划”杰出人才。

(二) 第二类人才：高端人才

具备下列条件之一：

1.国家“千人计划”获得者、教育部“长江学者奖励计划”特聘教授、国家杰出青年科学基金获得者、国家级教学名师获得者、全国杰出专业技术人才、国家“特支计划”领军人才入选者和云南省科技领军人才入选者。

2.年龄一般不超过 55 周岁、具有正高级专业技术职务人员，且具备下列条件之一：

(1) 国家重点(培育)学科、重点实验室第一负责人，或国家重大项目首席科学家或主持人；

(2) 国家级科技奖一等奖前 2 名，或二等奖第 1 名；

(3) 近五年以第一作者或通讯作者，自然科学类在《Nature》、《Science》和《Cell》等国际权威刊物上全文发表学术论文 1 篇及以上，或在 JCR 刊源分区 I 区的刊物上全文发表学术论文 8 篇及以上 (JCR 期刊分区以中国科学院文献情报中心当年发布的为准，下同)；人文社科类在 SSCI 或 A & HCI 刊源的刊物上全文发表学术论文 10 篇及以上。

(三) 第三类人才：拔尖人才

具备下列条件之一：

1.国家“千人计划”(短期)、国家“青年千人计划”入选者、教育部“长江学者奖励计划”青年学者、国家“特支计划”青年拔尖人才、中科院“百人计划”入选者、“新世纪百千万人才工程”国家

级人选、国家自然科学基金优秀青年科学基金获得者、国家哲学社会科学成果文库入选者和云南省云岭学者入选者。

2.年龄一般不超过 50 周岁、具有正高级专业技术职务人员，且具备下列条件之一：

(1) 教育部创新团队学术带头人，或部级公益性行业科研专项项目的首席科学家，或国家自然（社会）科学基金重点项目负责人，或全国百篇优秀博士学位论文第一指导老师；

(2) 国家级科技奖一等奖第 3 名；二等奖第 2 名，省部级科技奖（或省部级社会科学优秀成果奖、或省级教学成果）一等奖 2 项以上（排名第一）；

(3) 近五年以第一作者或通讯作者，自然科学类在 SCI 刊源全文发表单篇影响因子 ≥ 15.0 的学术论文，或在 JCR 刊源分区 I 区的刊物上全文发表学术论文 6 篇及以上；人文社科类在 SSCI 或 A & HCI 刊源的刊物上全文发表学术论文 7 篇及以上。

(四) 第四类人才：突出人才

年龄一般不超过 45 周岁、具有博士学位或副高以上专业技术职务，且具备下列条件之一：

1. 国家优秀博士学位论文获得者、或教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者。

2. “云岭”教学名师获得者、“云岭”产业技术领军人才获得者、云南省“高端科技人才引进计划”入选者、云南省“百名海外高层次人才计划”入选者、其他省（市）著名人才计划入选者。

3. 省部级科技奖（或省部级社会科学优秀成果奖、或省

级教学成果)一等奖1项以上(排名第一),或二等奖2项以上(排名第一)。

4.主持1项国家级科研项目,近五年,以第一作者或通讯作者:自然科学类在SCI刊源全文发表单篇影响因子 ≥ 10.0 的学术论文,或在JCR刊源分区I区的刊物上全文发表学术论文4篇及以上;人文社科类在SSCI或A&HCI刊源的刊物上全文发表学术论文4篇及以上。

(五) 第五类人才: 学校统一公开招聘的博士

1.获得博士学位,具备下列业绩条件:年龄一般不超过35周岁,近五年以第一作者,自然科学类在JCR刊源的刊物上全文发表学术论文2篇及以上,或II区及以上的刊物上全文发表学术论文1篇;人文社科类在SSCI或A&HCI刊源的刊物上全文发表学术论文1篇及以上,在CSSCI期刊全文发表学术论文3篇及以上。

2.获得博士学位,未具备上述业绩条件。

第六条 有标志性重要成果的优秀人才,条件可适当放宽,经校学术委员会认定,并报学校审定,确定引进人才类型和相应待遇。

第三章 人才引进的待遇

第七条 全职引进的人才享受以下待遇:

(一) 第一类人才

安家费、购房补贴、科研启动及配套费和薪酬根据实际情况由学校与引进人才协商确定。

（二）第二类人才

- 1.安家费、购房补贴 200 万元（人民币，下同）；
- 2.科研启动及配套费：自然科学类 300 万元，人文社科类 150 万元；
- 3.年薪 60 万元；
- 4.帮助协调其组建学术团队或融入团队、配备助手，提供必备的办公室、教学和科研条件；
- 5.安排配偶工作。

（三）第三类人才

- 1.安家费、购房补贴 100 万元；
- 2.科研启动及配套费，自然科学类 200 万元，人文社科类 80 万元；
- 3.年薪 40 万元；
- 4.帮助协调其组建学术团队或融入团队、配备助手，提供必备的办公室、教学和科研条件；
- 5.安排配偶工作。

（四）第四类人才

- 1.安家费、购房补贴 50 万元；
- 2.科研启动费，自然科学类 50 万元；人文社科类 20 万元；
- 3.年薪 30 万元；
- 4.帮助其融入团队，提供必备的办公室、教学和科研条件；
- 5.根据工作需要商谈配偶工作安排事宜。

（五）第五类人才

1.具备相应业绩条件的：

(1) 安家费 10 万元；

(2) 科研启动费，自然科学类 10 万元，人文社科类 6 万元；

(3) 学校未提供周转住房的情况下，一次性给予租房补贴 1.2 万元；

(4) 两年内享受每月 2000 元生活补贴；

2.未具备相应业绩条件的：

(1) 安家费 5 万元；

(2) 科研启动费，自然科学类 5 万元；人文社科类 3 万元；

(3) 学校未提供周转住房的情况下，一次性给予租房补贴 1.2 万元。

第八条 引进的第四类以上人才的薪酬待遇六年后按国家、省和学校规定执行。

第九条 非全职引进的人才享有以下待遇：

(一) 符合第一、二、三类人才的国内外学者短期来校工作的，按实际在校工作时间，参照全职相应层次引进人才薪酬标准确定，分别为 4 万元/月、3 万元/月、2 万元/月。

(二) 非全职引进人才不享受购房补贴，在校工作期间学校提供住宿补贴，标准按我省有关规定执行，按实际在校工作天数计算。

(三) 按自然年度，学校每年给予引进人才报销一次国际或国内（原单位）往返差旅费用，在每次到校工作结束时一次

性发放和报销。

第四章 人才引进的程序

第十条 制定计划。用人部门根据本单位师资队伍建设规划、以学科和专业建设、改善师资队伍结构的需要及岗位设置等为依据，制定年度人才引进计划，报人才办汇总。

第十一条 发布招聘信息。学校通过媒体和人才交流会等形式多渠道发布人才招聘信息，吸引优秀人才。

第十二条 部门考察推荐。由人才需求部门负责对拟引进人才提供的材料：个人基本情况、学习工作经历、教学科研情况、证明材料（含学历学位证书、职称证书、资格证书、获奖证书）等复印件进行审核，并由部门审验盖章以确认材料的真实性。组织专家对拟引进人才道德品质、学术水平和业务能力进行综合考察，根据本部门岗位设置、学科建设和教学科研的需求提出推荐意见，向人才办提交部门的引进意见。其中，引进人才系港澳台人员或外籍人士的，用人部门须征得学校外事部门审核同意。

第十三条 学校考核审批。由校学术委员会对各部门上报的拟引进人才进行面试答辩考核，评定其享受待遇等次，报学校党委审定。

第十四条 办理手续。经审批同意正式调入或录用到我校工作的各类人才，由人事处上报上级有关主管部门审批同意后办理相关手续。全职引进人才与学校签订《聘用合同》，明确岗位职责及工作任务和目标。非全职的引进人才主要采取特聘教

授、讲座教授等形式进行聘用，签订《聘用协议》，协议期限一般 3 年，每年工作时间以实际到校工作天数为准，并实行聘期目标管理。

第五章 人才引进的待遇落实与保障

第十五条 第一到第四层次引进人才的人事关系到校后，须全职在校工作方可享受第七条规定的相应待遇。具体如下：

(一) 安家费、购房补贴：安家费、购房补贴根据服务年限分期发放。自行购买商品房者，可凭房产证或《购房合同》按以下办法予以兑现：首次发放安家费、购房补贴全额的 1/2，余额按剩余服务年限每年平均支付。如不购房者，安家费、购房补贴按服务年限每年平均支付。安家费、购房补贴均为税后收入。

(二) 科研启动费：由本人向科技处提交课题立项申请书，经学校审定立项后，按照学校科研项目经费管理办法进行管理和使用，立项当年拨付总经费的 60%，剩余 40%在期中考核合格后拨付。

(三) 年薪：采取按月支付的方式，具体为：从进校报到工作之月起，每月薪酬发放标准（万元/月）=年薪总额（万元） $\times 80\% \div 12$ （月），其中，政策性工资按国家有关规定计发，余额部分从校内奖励性绩效工资补足。进校工作半年以上的，年度考核、中期考核或聘期考核结果均为合格及以上等次的，发放年薪总额剩余的 20%；考核结果有基本合格情形的，扣罚年薪总额的 10%；考核结果有不合格情形的，扣罚年薪总额的 20%。

享受年薪制的各类人才不再享受学校教学、科研奖励和其他工资待遇，年薪为税前收入。

(四) 助手：由用人部门在现有教师队伍中调配或以非编形式聘用 1—2 名助手。

(五) 办公室、实验室：由用人部门提供 50—200 m² 的办公室、实验室和必要的办公及实验设施。

(六) 学校优先安排招收研究生。

第十六条 第五层次人才的安家费和租房补贴一次性兑现，科研启动费分两次兑现，生活补贴按月发放。

第十七条 引进人才符合本办法引进人才多个层次的，按就高原则兑现薪酬、购房补贴和科研启动费，不重复享受。

第十八条 引进人才获云南省高层次人才政府购房补贴和工作经费资助的，政府购房补贴全部发给本人作为购房补助，资助工作经费按学校科研经费管理使用。

第十九条 安家费、购房补贴和科研启动费按引进时确定的人才类别予以兑现。

第二十条 引进人才需要解决配偶工作的，由学校根据实际情况妥善安排，由人事处根据具体情况联系相关单位帮助落实工作岗位。

第六章 人才引进服务期限和违约责任

第二十一条 全职引进人才，须在我校服务 6 年。在服务期限内，原则上不得提出辞职、自费出国和调离我校等申请。

第二十二条 学校对全职引进人才实行合同管理，以合同

方式明确双方的责、权、利以及违约责任。若服务期未满要求离开学校（调离、辞职、自费出国等）或工作考核不合格被学校解聘者，须承担以下违约责任：

- （一）退回本人管理和使用的学校固定资产；
- （二）退回未履行服务期的安家费和购房补贴；
- （三）退回未使用的科研经费，以及用科研经费购置的设备、资料等；
- （四）聘用的配偶同时调出或解聘。

第七章 人才引进的考核

第二十三条 考核机构。由校学术委员会依据合同目标和任务负责引进人才的聘期考核，用人部门负责引进人才的年度考核。

第二十四条 考核时间。除学校统一招聘的博士外，第一到第四类人才自聘任之日起，除参加年度考核外，分别在工作满三年和满六年时进行中期与期满考核。

第二十五条 考核内容及等次。

（一）考核内容主要考核全职引进人才履行《聘用合同》中的工作目标和工作任务的情况。同时考核思想政治素质、敬业精神、团队精神、科教能力和学术引领水平（含人才培养等）等。

（二）考核等次分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等次。

第二十六条 考核程序。

(一) 个人提交考核材料。全职引进人才分别在聘期满三年和满六年时，向用人部门提交个人工作总结和相关证明材料。

(二) 用人部门考核。由用人部门组织教授委员会或学术委员会进行考核，召开学院党政联席会议，提出考核结果，并将相关材料报送校人才工作领导小组办公室。

(三) 学校考核。由校学术委员会进行考核。考核环节包括中期(或期满)述职报告、答疑、评议和投票等。

第二十七条 考核等次的确定。

(一) 校学术委员会按“第二十六条”的考核内容进行评分。

(二) 计算公式： $C=S/N$ 计算出考核对象的最后得分。

C：考核对象的最后得分；

S：总分(去掉一个最高分和一个最低分)；

N：校学术委员会打分人数-2。

(三) 确定等次：最后得分 85 分及以上的为优秀，84—70 分的为合格，69—60 分的为基本合格，59 分及以下的为不合格。

第二十八条 考核结果的使用。

(一) 考核结果由校人才工作领导小组办公室书面通知用人部门及其本人，考核结果记入个人档案。

(二) 中期考核合格者，继续履行《聘用合同》中的相关约定；期满考核合格者，经双方协商续聘。

(三) 中期考核基本合格或不合格者，学校将责令其以书面形式陈述理由及今后工作具体改进打算和工作计划。

(四) 期满考核不合格者，学校将予以低聘或解聘。

(五) 待遇按第十五条相关规定执行。

第二十九条 非全职引进人才的考核由用人单位按照《聘用协议》中的工作任务和工作目标自行考核，并将结果上报校人才工作领导小组办公室备案。

第八章 人才引进的管理

第三十条 实行以学校为主导、学院为主体的校、院两级管理机制，按照《聘用合同》规定的工作任务和岗位职责对全职引进人才进行管理。

第三十一条 引进人才应当服从学校、用人单位的管理和工作安排，遵守学校各项规章制度和劳动纪律，认真履行《聘用合同》规定的工作职责。

第三十二条 学校各有关职能部门要统筹考虑引进人才和师资队伍建设工作，形成工作合力，做好人才引进的相关管理服务工作，具体包括：

组织人事部门负责办理引进人才的相关调动、接收手续，兑现和落实引进人才的相关待遇，并为引进人才做好相关服务工作。指导和督促各用人单位积极开展人才引进、考核、管理、服务等工作。

科研管理部门负责引进人才科研成果的审核，科研启动费的预算审核和管理工作。

财务管理部门负责做好引进人才相关经费的保障工作。

资产设备管理部门负责做好引进人才过渡住房、实验用房的安排和仪器设备的购置与管理等工作。

外事管理部门负责外籍人才的外事服务工作。

第三十三条 实施人才引进工作责任制和问责制。各级领导要高度重视人才引进工作，严格考核，做到“引人有责、用人有责、留人有责”。

第三十四条 为充分调动各部门和广大教职工做好人才引进工作的积极性，设立“人才引进贡献奖”。对于成功引进第一至第三类人才全职到校工作的用人部门，分别给予 15、10、5 万元的奖励，用人部门根据贡献大小进行合理分配。

第三十五条 人才引进工作中不得舞弊或隐瞒事实，若有违反，一经查实，学校将视情节严重程度追究有关当事人责任。

第九章 附 则

第三十六条 上述各条款中涉及到的薪金和其他所得（除安家费、购房补贴外）均应按照国家有关规定由个人依法纳税，并由财务处代扣代缴。

第三十七条 本办法若与国家相关政策相抵触时，则按国家相关政策标准执行；本办法由学校人才工作领导小组负责解释。

第三十八条 本办法自发文之日起执行，原《中共云南农业大学委员会云南农业大学关于印发人才引进、培养和奖励办法（试行）的通知》（党政联发〔2011〕9号）同时废止。