

中国热带农业科学院 南亚热带作物研究所文件

南亚所发〔2023〕59号

中国热带农业科学院南亚热带作物研究所 关于印发《中国热带农业科学院南亚热带作物 研究所高层次人才引进培养暂行办法》的通知

各部门：

《中国热带农业科学院南亚热带作物研究所高层次人才引进培养暂行办法》经所务会审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知。



中国热带农业科学院南亚热带作物研究所

2023年12月19日

中国热带农业科学院南亚热带作物研究所 高层次人才引进培养暂行办法

第一章 总则

第一条 为加速推进南亚所创新人才引进培养和创新团队建设，根据《中国热带农业科学院高层次人才引进培养暂行办法》（热科院人〔2020〕220号），结合我所实际，制订本办法。

第二条 坚持人才优先理念，按需设岗、按岗聘用、目标考核、动态管理，通过全职引进、柔性引进和自主培养相结合的方式，补充我所高、精、尖、缺人才。

第三条 南亚所高层次人才分类参照中国热带农业科学院高层次人才分类最新标准执行。

第二章 引进程序及要求

第四条 高层次人才引进可不实行公开招聘，按下列程序进行：

（一）**提出需求**。用人部门根据现有人才结构，提出高层次人才引进需求，明确岗位任职条件、预期工作目标，经所务会审议通过后报院人才工作处备案。

（二）**发布公告**。通过所网站、微信公众号、合作高校、各类媒体等渠道发布人才需求公告，公告时间不少于7个工作日。

（三）**报名和资格审查**。申报人员按照高层次人才引进工作方案填写并提交《高层次人才申报书》、相关业绩证明等材料。

由办公室（党委办公室）、科技处、所学术委员会和所纪委组成的资格审查小组对其申报材料进行资格审查。

（三）面试及评议。符合 C、D、E 类高层次人才申报人由南亚所办公室（党委办公室）组织专家对其进行面试及评议，专家人数不得少于 9 人（要求具有正高级职称），根据申报人的学术水平、业务能力出具评议意见。对于本办法第三条参考标准未涵盖的申报人，还需提出推荐认定高层次人才类别的建议。符合 A、B 类高层次人才的申报人由办公室（党委办公室）提请院人才工作处按照相关程序进行评议。

（四）人选确定。所务会集体研究确定高层次人才拟聘人选及人才类别。

（五）备案及审批。办公室（党委办公室）将《高层次人才申报书》及符合 C、D、E 类高层次人才类别的证明材料报院人才工作处备案。符合 A、B 类高层次人才申报人由院人才工作处按程序审批。

（六）公示。在所网站上进行公示，公示时间不少于 5 个工作日。

（七）聘用。签订工作协议、聘用合同。

第五条 引进高层次人才原则上不超过年龄上限，其中 A 类人才 70 周岁；B、C、D 类人才 50 周岁；E 类人才 45 周岁。

第六条 A、B 类人才认定有效期原则上不超过 10 年，C、D、E 类人才认定有效期原则上不超过 5 年，期满后需重新认定。在

有效期内，方可签订高层次人才工作协议。

第七条 高层次人才工作协议应明确细化具体岗位及职责、工作目标及任务、考评指标及相关待遇。协议需由办公室（党委办公室）和科技处共同制定，并经过所务会审议通过。协议内容可根据具体岗位进行细化调整，但同一层次的岗位所约定的考核指标应保持相对一致。其中 A、B 类人才由院、所和高层次人才个人三方签订。

第八条 高层次人才服务期为 10 年，首个聘期为 5 年。C、D、E 类人才认定有效期满后未能重新认定为高层次人才的，按实际情况聘岗，不影响服务期限。

第三章 人才待遇及培养支持

第九条 各类高层次人才首个聘期待遇及培养支持如下：

人才层次	特岗绩效	住房及人才专项绩效	科研启动费	实验室及办公场所	工资待遇	配偶工作
C 类	不低于 15 万/年	人才专项绩效 40 万元(按服务期)，5 年内提供过渡性住房。	120 万(分 3 年)	独立的实验室及办公场所，提供科研仪器设施设备和办公条件	按实际聘用岗位发放待遇	符合指标优先录用，不符合录用条件，可按编制外安排工作
D 类	不低于 10 万/年	人才专项绩效 30 万元(按服务期)，5 年内提供过渡性住房。	90 万(分 3 年)	提供实验室及办公场所、科研仪器设施设备和办公条件	按实际聘用岗位或专技六级兑现待遇	

E 类	不低于 3 万/年	人才专项绩效 25 万元(按服务期), 5 年内提供过渡性住房。	60 万 (分 3 年)	提供实验室及办公场所、科研仪器设备设施和办公条件	按实际聘用岗位或专技七级兑现待遇	
-----	-----------	----------------------------------	--------------	--------------------------	------------------	--

注：科研启动费从基本科研业务费、非营利启动费、自有资金等统筹，根据认定（报到）时间确定首次支持年度。

第十条 在首个聘期期满，经考核合格后，双方可协商签订下一个聘期的工作协议并商定人才待遇及培养支持。

第四章 评估与考核

第十一条 高层次人才实行工作协议任务考核管理。首个聘期为 5 年，聘期内分为中期评估和期满考核，中期评估一般在首个聘期的中期（第 3 年）开展，采取提交中期履职报告，作现场汇报的形式，由专家组（不少于 11 位）评审并进行无记名投票表决，获得专家组合格票数 3/5 以上的，视为中期评估合格，未通过中期评估者则暂停发放特岗绩效和引进人才专项绩效，待首个聘期考核合格后再一次性补发。

第十二条 在首个聘期末，将按照协议内容进行期满考核。由专家组（不少于 11 位）进行评议，获得专家组合格票数 2/3 以上的，视为考核合格，如首个聘期考核不合格，则退还已发放的特岗绩效，停止发放引进人才专项绩效，基础绩效按档案所聘岗位待遇发放，奖励绩效工资按个人定量考核发放。

第五章 高层次人才管理

第十三条 高层次人才在聘期内如不能履行工作协议所规定的的岗位工作职责，期满考核不合格或有违法违纪行为，南亚所

有权解除聘用合同和高层次人才聘用协议。

第十四条 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、出国逾期不归等），或因违纪违法被单位解聘的，须偿还单位已发放的人才专项绩效、特岗绩效、政策性住房并支付违约金，随调安排的配偶及子女也相应解聘。违约金计算标准：按未服务年限每少服务一年，支付人民币 5 万元/年违约金。

第十五条 符合本办法高层次人才分类中两个及以上类别的人才，以最高类别进行认定并享受最高类别的岗位待遇，不得同时享受两个及以上类别的岗位待遇。

第十六条 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资格并返还已享受的待遇，五年内不得再次申请高层次人才认定和院所人才类评选。

第六章 附则

第十七条 以柔性方式引进高层次人才，按照院所柔性引进人才相关办法执行。

第十八条 本办法由办公室（党委办公室）负责解释，自发布之日起实施，2021 年印发的《中国热带农业科学院南亚热带作物研究所 湛江实验站人才引进管理办法（暂行）》（南亚所发〔2021〕17 号）同时废止。