

中共四川省农业科学院委员会文件

农院委〔2022〕38号



中共四川省农业科学院委员会 四川省农业科学院 关于印发《院人才引进培养二十条办法（2022年 修订）》和《〈院人才引进培养二十条办法（2022 年修订）〉实施细则》的通知

院属各单位、院机关各处室：

经2022年第4次院务会和第7次院党委会研究同意，现将《四川省农业科学院人才引进培养二十条办法（2022年修订）》和《〈四川省农业科学院人才引进培养二十条办法（2022年修订）〉实施细则》印发给你们，请认真贯彻执行。

特此通知。

中共四川省农业科学院委员会

四川省农业科学院

2022年3月21日

四川省农业科学院人才引进培养二十条办法

（2022年修订）

为深入贯彻中央和省委人才工作会议精神，落实省委省政府对我院工作的重要指示要求，紧紧围绕全院“三大目标”和“五个四”发展思路，坚持全方位培养、引进、赋能人才，加快建立农业科研领域人才竞争优势，建设全国农业科研重要人才中心和创新高地，为建设“国内一流、国际知名”农业科学院提供坚强有力的人才支撑和智力支持，特制定本办法。

一、引进高层次人才

根据我院发展需求实际，重点围绕优势学科、新兴学科、前沿学科、交叉学科等领域，面向国内外引进一批具有良好政治素养和职业道德、热爱农业科技事业、专业能力突出、熟悉本学科领域前沿发展动态、团队组织管理能力强、本领域业绩成果水平高的各种高层次人才，充实到我院从事农业科技创新和成果转化等工作。

（一）引进人才的类型及条件

1. 国家级领军人才

（1）引进方式及条件。采取一事一议的方式，柔性引进国家级学科带头人、长江学者特聘教授、全国杰出专业技术人才、

百千万人才工程国家级人选、国家杰出青年基金获得者、国家科技奖二等奖及以上第一完成人，以第一作者（排名第一，下同）或通讯作者（排名最后，下同）在 Nature、Science 或 Cell 主刊发表论文者、或水平相当的国家级领军人才到我院工作。该类人才引进时的年龄一般不超过 60 周岁。

（2）职责及管理要求。实行聘期制管理，每轮聘期 3 年。在合同聘期内，负责指导我院创新团队发展，包括引育人才、拓展研究方向、申报科研项目、发表论文、转化成果等。

（3）待遇条件。薪酬待遇由院属用人单位保障。院属用人单位新增引进一名国家级领军人才，院一次性给予 100 万元专项奖励，用于该院属单位人才队伍建设，重点支持柔性引进的高层次人才加强科研平台建设、开展重大项目研究、科技成果转化、创新团队建设，以及改善生活工作条件等。

2. 中青年领军人才

采取考核招聘方式，引进国家优秀青年基金获得者，或国家科技奖获得者(排名前三)，或省部级科技奖一等奖获得者（排名第一），以第一作者或通讯作者在中国科学院 JCR 分区一区期刊发表本学科领域高水平论文累计影响因子超过 100.0 且代表论文的单篇影响因子超过 15.0 的，或拥有重大发明专利、掌握关键技术等具有国际水平科研业绩成果的中青年领军人才。该类人才引进时的年龄一般不超过 50 周岁。

3.拔尖青年人才

采取考核招聘方式，引进科研创新能力突出、科研团队工作经验丰富的拔尖青年人才。该类人才引进时的年龄一般不超过45周岁，其科研业绩成果应符合下列条件之一：

(1) 国家科技奖获得者（排名前七），或省部级科技奖一等奖获得者（排名前三），或省部级科技奖二等奖获得者（排名第一）。

(2) 作为主研人员（排名前三）参与完成2项及以上国家重点研发计划项目（不含子课题，下同）。

(3) 近5年内（截至引进当年，下同），以第一作者或通讯作者在中国科学院JCR分区一区期刊发表本学科领域2篇及以上高水平论文或代表论文单篇影响因子超过10.0的。

4.优秀青年人才

采取考核招聘方式，引进科研创新能力强、团队协作精神好、能够带领团队开展本领域科研工作的优秀博士，或具有高级职称的优秀青年人才。优秀青年人才分为I类、II类和III类，引进时的年龄原则上均不超过40周岁。

I类人才为近5年内的科研业绩成果符合下列条件之一者：

(1) 以第一作者或通讯作者在中国科学院JCR分区二区及以上期刊发表2篇及以上高水平论文。

(2) 国家科技奖获得者（排名前十），或省部级科技奖一等奖获得者（排名前七），或省部级科技奖二等奖获得者（排名前五），或省部级科技奖三等奖获得者（排名前三），或作为第一发明人获2项及以上国家发明专利并取得较好经济社会效益，或取得其他水平相当的技术标准、审定（登记）品种、转化效益等。

II类人才为近5年内的科研业绩成果符合下列条件之一者：

(1) 以第一作者在以下期刊发表2篇及以上高水平论文：中国科学院 JCR 分区三区及以上期刊，影响因子 2.0 及以上期刊，EI、AHCI 期刊，CSSCI、CSCD 核心版来源期刊。

(2) 主持完成1项及以上省部级（含）以上科研项目，或作为第一发明人获1项及以上国家发明专利并取得较好经济社会效益，或取得其他水平相当的技术标准、审定（登记）品种、转化效益等。

III类人才为近5年内的科研业绩成果符合下列条件之一者：

(1) 以第一作者在以下期刊发表2篇及以上学术论文：中国科学院 JCR 分区四区及以上期刊，CSSCI、CSCD 来源期刊。

(2) 主持完成1项及以上市（厅）级科研项目，或作为主要发明人（排名前三）获1项及以上国家发明专利并取得较好经济社会效益，或取得其他水平相当的技术标准、审定（登记）品种、转化效益等。

（二）引进人才的待遇

引进的高层次人才，特指上述第2、3、4类人才。

5.给予安家费

引进的高层次人才正式入职，并与所在院属单位签订至少8年的工作协议后，经所在院属单位审核推荐，可分期逐年向法院申请安家费（标准如表1所示），首期可申请比例最高不超过60%。院属各单位结合实际进行配套支持。

表 1 引进的高层次人才安家费标准（单位：万元）

人才类型 单位类型	中青年 领军人才	拔尖 青年人才	优秀青年人才		
			I 类	II 类	III 类
院属蓉内单位	80	60	30	10	5
院属蓉外单位	100	80	40	20	10

引进的高层次人才需与所在院属单位签订工作协议。工作协议包括高层次人才的思想政治要求、工作岗位职责、薪酬和福利待遇、安家费使用计划、科研目标任务、考核评价指标、违约责任等内容。

6. 安排科研启动费

引进的高层次人才入职后，经所在院属单位审核推荐，可根据科研工作需要，一次性或分年度（最长不超过 5 年）向法院申请使用科研启动费（标准如表 2 所示）。当年申请，次年使用。引进高层次人才当年申请使用的科研启动费，由院属相关单位纳入次年的全院高层次人才引进培养专项经费预算，经费到位后，由所在院属单位据实定向管理使用。

表 2 引进的高层次人才科研启动费标准（单位：万元）

人才类型 单位类型	中青年 领军人才	拔尖 青年人才	优秀青年人才		
			I 类	II 类	III 类
院属各单位	200	100	20	10	5

7.提供人才公寓

院属蓉内单位引进的高层次人才，符合《四川省农业科学院高端人才公寓管理办法（试行）》规定入住条件的，在正式入职后可申请使用人才公寓，使用期不超过5年。使用期间免交房租费，只承担物业管理费、垃圾转运费、水电费和网络通讯费。所使用的人才公寓不得转租、转借给他人使用。

院属蓉外单位引进的高层次人才，享受用人单位住房或租房补贴政策。

8.其他相关待遇

（1）引进的高层次人才入职后，发表高质量论文（发表在具有国际影响力的国内科技期刊、业界公认的国际顶级或重要科技期刊的论文，以及在国内外顶级学术会议上进行报告的论文）、出版学术专著、提出高质量生产建议，获得新品种、新技术、新产品、发明专利、品种权等优秀科技成果，符合相关条件的，享受我院优秀科技人才奖励和我院职务科技成果转化前非资产化管理改革试点相关政策。

（2）引进的高层次人才符合相关条件的，可优先推荐申报国家级和省级人才称号或人才项目等。高层次人才入选后，享受四川省相应优待政策及院相关配套政策。

（3）院幼儿园优先安排上述引进的高层次人才子女入园。符合四川省有关规定条件的高层次人才，其子女入学可享受相关优待政策。

(4) 对于引进的高层次人才，其配偶就业确有困难的，经院研究同意后，在政策范围内给予优先安排照顾。

二、全方位培养人才

9.重点培养战略科学家

从院“首席科学家”中，择优遴选院战略科学家培养人选 1 名，并长期稳定支持。由院战略科学家领衔，在全院范围内跨学科、跨单位组建 20 人左右的科研团队，设立“院战略科学家工作室”（以下简称“工作室”），选配 1~2 名 40 周岁以下的团队助理。

“工作室”的管理期原则上为 5 年。在管理期内，“工作室”实行年度目标绩效管理，院统筹安排支持“工作室”科研经费 300 万元/年；院战略科学家可提名 3 名符合条件的团队成员参加高级职称评审、引进优秀青年人才 4 名。“工作室”的科研人员可优先使用院科研平台和实验设备等优质科研资源。

10.培养领衔首席科学家

从院“首席科学家”和“领域科学家”入选专家中，定期择优遴选 10 名左右领衔首席科学家。结合院“1+9 揭榜挂帅”重点学科领域科技攻关任务，在全院范围内跨学科、跨单位组建 20 人左右的科研团队（须注重老、中、青搭配，涵盖高、中、初级职称人才），开展关键核心技术攻关。领衔首席科学家团队的管理期原则上为 5 年。在管理期内，院统筹安排支持每个领衔首席科学家团队科研经费 100 万元/年。项目支持经费由领衔首席科学家统筹使用。在管理期内，领衔首席科学家可提名 1 名符合条件的

团队成员参加高级职称评审，在国家或省级重点实验室申报和院平台建设中给予倾斜，在限项申报的省级科技项目申报时优先推荐。对主持承担国家自然科学基金或国家社会科学基金的领衔首席科学家给予相应配套经费。领衔首席科学家可优先使用院科研平台和实验设备等优质科研资源。

11.培养拔尖青年领军人才

从院“青年领军人才”入选专家中，定期择优遴选30名左右拔尖青年领军人才。由拔尖青年领军人才领衔，在全院范围内跨学科、跨单位组建5人及以上的科研团队（须注重老、中、青搭配，涵盖高、中、初级职称人才）。拔尖青年领军人才科研团队的管理期原则上为5年。在管理期内，科研团队实行目标绩效管理，院统筹安排支持每个拔尖青年领军人才科研团队科研经费10万元/年，在限项申报的省级科技项目申报时优先推荐。对主持承担国家自然科学基金或国家社会科学基金的拔尖青年领军人才给予相应配套经费。管理期内的拔尖青年领军人才，在推荐申报省部级人才项目、使用院科研平台和实验设备等优质科研资源方面优先考虑。

12.培养优秀科研骨干

（1）支持青年科技人才发展。设立院青年自然科学基金项目，每年支持一批优秀青年科技人才开展科研，优先支持申报国家自然科学基金的项目或从申报国、省自然科学基金项目中遴选。该基金项目可全年申报，院每年集中组织一次评审。对通过评审

的项目，院给予科研激励 4~8 万元/年，连续支持 2 年。主持院青年自然科学基金项目的青年科技人才，在使用院科研平台和实验设备等方面优先考虑。

(2) 培养高层次领军人才和青年科研骨干。由院属单位负责人牵头，每年从本单位推荐 1~2 名高层次领军人才培养对象、1~2 名青年科研骨干培养对象，制定培养方案及目标任务报院审批。其中，高层次领军人才培养对象为 50 周岁以下、具有副高级及以上职称、在本领域有一定知名度的专家；青年科研骨干培养对象为 40 周岁以下、具有硕士研究生及以上学历学位或中级及以上职称的青年科技人员。院每年择优支持培养高层次领军人才和青年科研骨干 10~30 名，分别按照每人 5 万元、3 万元的标准进行资助，主要用于高层次领军人才和优秀青年科研骨干的访学研修、培训学习、调研交流、差旅会议等。

(3) 加强导师传帮带。院属各单位组建导师组，负责指导本单位主持院青年自然科学基金项目的青年科技人才、高层次领军人才和青年科研骨干，帮助培养对象开展基础性、原创性科技攻关，指导培养对象进行科研选题、撰写学术技术报告或论文等。

13.支持博士后研究

(1) 每年择优选拔一批 35 周岁以下的在职青年博士到国（境）外一流大学、知名科研机构开展 1~2 年博士后研究或合作研究，每人给予研究资助 10 万元/年。

(2) 依托院博士后科研工作站，每年选拔招收一批 40 周岁

以下的博士进站从事博士后研究。对每位在站全职从事博士后研究的博士后人员，院安排科研启动费 8 万元(使用期不超过 2 年)；工资 12~20 万元/年，其中 75%按月发放，剩余 25%根据中期考核和期满考核结果发放，考核不合格的不予发放。每位在职博士后研究人员，院给予生活补助 2.4 万元/年，连续资助 2 年。

(3) 对获得我省博士后创新人才支持项目(以下简称“博新项目”)资助的博士后，院给予每人 20 万元/年的配套经费资助。资助经费的使用管理，参照执行“博新项目”资金使用管理规定。

(4) 院外博士进入我院博士后科研工作站开展博士后研究，在站期间若符合相关条件的，可申请入住高端人才公寓。

14.培养优秀管理人才

每年选派一批处级领导干部，以党校、行政院校为主要依托，利用国内外著名科研院校，开展政治理论、现代科学和管理知识等方面的培训；院每年分别统一组织至少一期现任处级干部、科级干部、博(硕)士研究生培训班以及专业技术人员继续教育培训班；鼓励管理人员参加各类专题会、研讨会；院每年邀请各方面专家来院开办专题讲座；鼓励管理人员到省内外兄弟院所、国家重点龙头企业、发达地区学习交流和考察等，获取先进的有关市场经济知识和行政管理经验等。

15.支持学历学位和技能提升

(1) 支持院在职人员提升与本人岗位相关专业的学历学位层次。在职提升学历学位取得硕士研究生及以上学历和学位并回

院工作的，院分别一次性奖励硕士研究生 0.8 万元、博士 1.5 万元，符合考前协议攻读学历（学位）单证的，奖励折半。每名新增在职博士可获院安排的科研启动费 5 万元（参照引进人才的有关规定执行）。在国内提升学历学位的，学费由课题组、所在单位共同资助；无课题来源的人员，其学费由所在单位全额解决。未按照考前协议规定取得相应学历学位的，不予资助。

（2）支持院在职人员通过参加所从事专业相关的职业资格考试，提升所从事专业相关的职业技能。经所在单位审核推荐，相关人员可凭发票及证书复印件报销相关考试报名费用，院分别一次性奖励中级 0.3 万元、高级 0.5 万元。

（3）获得学历学位和技能提升奖励的人员，在申报院人才项目方面优先考虑。

16.加强人才交流合作

建立院士（专家）工作站制度，支持院属各单位邀请“两院”院士来院指导和从事科研工作，并努力争取国、省院士（专家）工作站项目支持。深化与国内外高校、科研院所所在人才培养、引进、交流等方面合作。构建“院-校”合作平台，创新人才培养模式，依托高校多学科办学优势，建立定向培养、联合培养等多种人才培养模式，探索推进高技能人才与专业技术人才相融互通。深化院与农业农村部部属“三院”和有关省级农科院在人才培养、引进、交流方面的合作，推动协同创新，促进我院自主创新能力的提升。构建“院-企”合作机制，深化院与科技领军型龙头企业

协同，组建创新联合体，参与关键核心技术攻关，承担国家重大科技项目。构建国际合作交流平台，加强人才对外交流，推进前沿科技创新。

三、健全人才保障机制

17.加强人才工作组织领导

院党委全面领导全院人才引进培养工作，实行分工负责制。院领导重点联系国家级、省级优秀专家，以及具有显著发展潜力的优秀中青年专家等，关心他们工作生活中的实际困难，收集他们对院科研工作的意见建议，并指导联系单位做好高层次人才引进和培养工作。院属各单位党委主要负责人作为本单位人才引进培养工作的第一责任人，统筹好本单位人才队伍建设各项工作；牵头组建本单位传帮带导师组，加强对青年科技人才的指导帮助。院属各单位的人才引进培养工作实行目标绩效管理，高层次人才引进培养工作成效作为“硬指标”，纳入年度目标绩效考核。

18.建立稳定的人才经费投入机制

院每年投入至少 1,000 万元，设立院人才基金，持续加强对人才引进培养的经费支持保障，加大对院优秀科技人才的奖励和激励力度。院属各单位结合实际，设立人才发展基金，用于加强本单位人才队伍建设，同时要建立健全经费管理和使用制度，完善内部控制和日常监督机制。

19.充分发挥学术委员会重要作用

院学术委员会在全院学科建设、重大项目申报、成果培育、

重要领军人才培养等方面发挥指导作用。根据工作需要，组织开展学术评议、业绩考核、学术交流等活动，对人才引进和培养工作进行方向引导和质量监督等。院属相关单位也应组建或更新学术委员会，参照院学术委员会履行相关职能职责。

20.严格考核管理

本办法所列引进和培养的各类人才，均须按要求接受所在院属单位的考核管理。考核由院属各单位学术委员会牵头组织，考核结果报院备案。院属各单位党委应严格落实用人主体责任，完善人才考核指标体系，健全考核管理办法，严密组织各类人才考核，纪检部门应加强监督检查，确保人才考核制度健全、程序规范、结果可靠。院将不定期组织对院属各单位开展人才考核的情况进行检查，对违规违纪的单位和个人进行严肃追责问责。

本办法所列“引进”人才的方式，特指考核招聘或作为急需紧缺人才调入。

本办法所列“院属蓉内单位”系指单位驻地位于成都市“五城区”的院属单位；“院属蓉外单位”系指除“院属蓉内单位”外的院属其他单位。

本办法涉及的具体要求和措施，按照《实施细则》执行。

本办法自发布之日起实施，由院干部人事部门会同院科技管理部门、院科技产业部门、院科技合作部门、院财务部门等负责解释。《四川省农业科学院人才引进培养二十条办法（试行）》（农院委〔2019〕35号）同时废止。

四川省农业科学院人才引进培养二十条办法 (2022年修订)实施细则

一、引进高层次人才有关问题

1.引进方式和程序

(1) 《四川省农业科学院人才引进培养二十条办法(2022年修订)》(以下简称《人才二十条》)中所指引进的高层次人才包括国家级领军人才、中青年领军人才、拔尖青年人才和优秀青年人才。除国家级领军人才通过柔性引进方式外,其他高层次人才一般通过考核招聘或调入等方式引进。

(2) 根据《四川省省属事业单位公开招聘工作人员实施细则(试行)》(川人发〔2006〕34号)和《四川省人力资源和社会保障厅关于调整省政府序列事业单位新进人员人事管理权限的通知》(川人社办发〔2018〕31号)等文件精神,参照《四川省农业科学院考核招聘工作人员实施办法(试行)》(农院委〔2022〕26号)有关要求,院属各单位根据本单位实际,在每年12月底前,研究制定次年高层次人才需求计划(含招聘岗位、招聘人数、年龄要求、专业条件及研究方向等)报院干部人事部门初审,经院审核同意后,由院属各单位在需求计划内物色、遴选并组织考核。通过考核的人选按有关要求进行检查和考察,合格者依规办理入职手续。对于未上报需求计划的或特别优秀的急需紧缺高层次人才,也可采取一事一议方式,灵活办理。

2. 柔性引进国家级领军人才的具体措施

(1) 国家级领军人才的柔性引进由院属各单位结合单位发展需要自主联系。院属各单位学术委员会初审意向引进人选后，报院党委人才工作领导小组审定。院审定后，由院属各单位与柔性引进人才签订聘用或合作协议，明确包括引育人才思想政治表现、确立研究方向、申报科研项目、发表论文、转化成果等在内的岗位职责。聘用或合作协议报院备案。

(2) 经院研究同意后，向每成功引进 1 名国家级领军人才的院属单位一次性奖励 100 万元，主要用于支持引进的国家级领军人才开展创新研究、人才引进、团队建设、合作交流等，可适当用于改善引进国家级领军人才的工作生活条件。奖励经费由院属相关单位自行制定效益目标和经费用款计划，报院审批后，纳入次年的院高层次人才引进培养专项经费(以下简称“人才经费”)预算。院属相关单位应单独建账核算，确保专款专用，合规合理使用好专项经费，最大限度确保经费使用效益。

(3) 院属相关单位负责对柔性引进的国家级领军人才应按年度进行考核。主要考核内容包括引育人才思想政治表现、协议履行情况、工作成效和经费使用情况等。考核结果报院备案。

3. 申请安家费的有关规定

(1) 引进的各类高层次人才每年可向院申请一次安家费。申请安家费时，须填写《四川省农业科学院高层次人才引进培养专项经费使用申请表》(一式两份，以下简称《人才经费使用申

请表》），提供工作协议原件（一式两份）、博士研究生学历证书或高级职称文件复印件（一式两份）、符合相应安家费标准的科研业绩成果证明材料复印件（首次申请时提供，一式两份，包括获奖证书、高水平论文首页及其收录期刊的中国科学院 JCR 分区及其影响因子检索报告书、科研项目任务合同书及验收报告、国家发明专利证书等），入职批复文件复印件（一式两份）、身份证复印件（一式两份）、银行卡复印件（一式两份并注明开户行，下同）等材料（第二次及以后申请时无变化可不提供）。所在院属单位应严格审核申请材料，并按照院有关通知要求，以正式公文向院推荐。经院研究同意后，方可向申请人发放安家费。

（2）若引进的高层次人才为夫妻双方，且都符合《人才二十条》相关条件的，双方的安家费均按照对应标准予以兑现。

（3）院属单位 2016 年以来引进的符合《人才二十条》规定且已按照原标准领取部分安家费的高层次人才，可对照新标准申请安家费补差（须提供满足相应条件的证明材料），同时签订补充协议并在申请安家费时提交院干部人事部门备案，其安家费剩余部分按照新标准逐年发放。院属单位 2022 年新引进且暂未按照原标准领取安家费的高层次人才，对照新老标准就高发放。

（4）引进的高层次人才如果年度考核不合格或者违反有关管理规定，则酌情降低或取消安家费。在工作协议期内提出辞职的高层次人才，须退还已领取的安家费，并承担协议约定的相关违约责任。

4. 申请使用科研启动费的有关规定

(1) 申请科研启动费时，申请人应填写《人才经费使用申请表》，并与所在院属单位签订科研绩效目标责任书，提出科研启动费使用计划、可量化考核的年度绩效目标等，并做出科研诚信承诺。经所在院属单位审核，以正式公文向院推荐申请次年的科研启动费使用指标（须附签订的科研绩效目标责任书文本原件）。经院审批后，由所在院属单位将该部分科研启动费纳入次年的人才经费预算。

(2) 从第二年起，院属相关单位在申请次年科研启动费的使用指标时，除提交科研绩效目标责任书外，还需提交申请人当年的科研绩效目标考核材料及佐证材料。当年完成科研绩效目标的情况，将作为院审批次年科研启动费使用指标的重要依据。对于未设置科研绩效目标、绩效目标考核不合格、考核材料造假等情形，院将酌情降低或取消相关人员的科研启动费。对弄虚作假等严重违背科研诚信的行为零容忍，相关人员纳入科研失信黑名单。

(3) 《人才二十条》规定的科研启动费。自 2022 年起施行，2022 年以前的不予追溯或补差。

5. 申请使用高端人才公寓的有关规定

(1) 院属单位引进的高层次人才办理入职后，符合《四川省农业科学院高端人才公寓管理办法（试行）》（以下简称《办法》）相应入住条件的，按照《办法》规定办理申请入住。入住期间的管理和服务保障等，以《办法》有关规定为准。

(2) 引进高层次人才入住高端人才公寓的租金，纳入每年人才经费预算，并按照《四川省农业科学院高端人才公寓房屋租赁合同》相关条款，经院研究同意后支付。

(3) 在高端人才公寓满足引进高层次人才使用需求的前提下，院属蓉内单位公开考试招聘且在成都市无住房的硕士研究生、本科生等优秀人才，可以申请租住高端人才公寓，按政策享受驻蓉省直部门职工住房补贴，所在院属单位积极协助其申请成都市租房补贴。院属蓉外单位公开考试招聘的该类人才，在单位驻地无住房，且未享受所在院属单位住房或单位驻地有关住房政策的，由所在院属单位制定租房补助政策予以保障。

6. 关于优先使用实验设备等科研资源的规定

对于院引进和培养的各类高层次人才，符合《人才二十条》规定的，可优先使用院大型仪器设备等稀缺科研资源，并按照《四川省农业科学院大型仪器设备共享管理办法》办理。

二、全方位培养人才有关问题

7. 培养战略科学家的有关规定

(1) 院战略科学家培养人选由院学术委员会研究提出，并经院党委人才工作领导小组审定。“院战略科学家工作室”（以下简称“工作室”）团队成员由院战略科学家在全院范围内遴选，并报院党委人才工作领导小组备案。团队成员在“工作室”工作期间，保留所在院属单位的工作关系和供给关系不变。所在院属单位应为其参与“工作室”的工作提供必要便利（可共享相应知识产权）。

院资助的岗位激励经费和团队建设经费由院战略科学家自主安排使用。在管理期内，院战略科学家可提名3名符合条件的工作室团队成员参加高级职称评审，评审时同等条件下予以优先考虑。

(2) “工作室”引进优秀青年人才可依托院属相关单位办理入职手续。

(3) 经院战略科学家批准，“工作室”的科研人员可优先使用全院优质科研资源。

(4) “工作室”在申报项目立项时，按照科研项目申报立项有关要求执行，须合理制定可量化考核的年度绩效目标（内容包括团队科研产出、学科建设和人才发展等方面的具体指标，下同），由院学术委员会审议通过后，向院党委人才工作领导小组提出科研项目支持建议。经院审定后正式立项，并予以相关科研项目经费支持。当年的目标绩效完成情况由院学术委员会进行考核，目标绩效考核结果为合格以上的，可按照有关规定发放团队成员绩效奖励并连续支持，否则从次年起减少支持或不再支持。

8. 培养院领衔首席科学家和院拔尖青年领军人才的规定

(1) 院领衔首席科学家和院拔尖青年领军人才（以下简称“拔尖人才”）的产生方式同院战略科学家产生方式。拔尖人才实行动态管理。同一拔尖人才原则上最多只能申请一次拔尖人才项目支持。

(2) 拔尖人才在申报立项时，须合理制定可量化考核的年度绩效目标和年度经费使用计划。申报材料经拔尖人才所在院属单

位严格审核后向院推荐申报，并由院学术委员会审议通过后，向院党委人才工作领导小组提出科研项目支持建议。经院审定后，相关科研项目支持经费由拔尖人才所在院属单位纳入次年人才经费预算。经费到位后，由拔尖人才所在院属单位管理，拔尖人才自主安排使用。当年的目标绩效考核结果为合格及以上的，可按照有关规定发放团队成员绩效奖励并连续支持，否则从次年起的不再支持。

(3) 院领銜首席科学家目标绩效考核参照院“1+9”揭榜挂帅科技攻关项目管理有关规定执行。在管理期内的拔尖人才，由所在院属单位每年进行目标绩效考核。考核结果报院干部人事部门备案，并作为申请次年科研经费支持的依据。凡出现违反考核纪律或科研诚信要求的，取消拔尖人才所在院属单位的拔尖人才项目推荐申报资格，相关人员纳入科研失信黑名单。

9. 关于院青年自然科学基金项目管理的有关规定

(1) 院每年统筹安排部分资金，设立院青年自然科学基金，通过“竞争立项+科研激励”方式支持院属各单位的青年科技人才开展科研。

(2) 申报院青年自然科学基金项目的青年科技人才，一般不超过40周岁且具有硕士研究生及以上学历学位，博士在我院入职不超过3年，硕士在我院入职不超过5年。

(3) 青年科技人才结合科研任务实际自愿申报该基金项目。每人最多可承担1项。申报时，青年科技人才应作为项目负责人，

牵头组建3人以上的科研团队，并负责选题，制定任务目标和工作计划等。

(4) 院属各单位应组织力量对青年科技人才申报的项目进行预研，每年择优向院推荐申报1~3个项目。院属相关单位对申报项目及申报材料的真实性负责。不得多头申报、重复立项。发现项目或申报材料造假，新申报项目不予立项，已立项项目终止，项目负责人及所在院属单位均纳入科研失信记录。其所在院属单位2年内不得推荐申报该基金项目，项目负责人3年内不得以院或院属单位名义推荐申报科研项目。

(5) 院每年集中组织一次项目评审，采取竞争立项方式，择优支持20~40个项目。评审会邀请院内外资深专家学者担任评委，采取现场答辩形式进行评审。项目申请人须对科研团队组建情况、申报项目背景、前期基础、必要性、拟解决的关键问题、研究内容、实施方案和技术路线、经费预算和考核指标等方面进行阐述。评委进行现场指导和评审。通过评审的申报项目，经院研究同意并在全院公示5个工作日无异议后正式立项。按照评审结果将立项项目区分为3个档次，院分别给予各档次入选项目科研激励8万元/年、6万元/年、4万元/年，连续支持2年。

(6) 科研激励分为基础激励和考核激励。其中基础激励占60%，考核激励占40%。科研激励经院发文审批后，基础激励由项目负责人所在单位纳入次年科研经费预算，经费到位后实报实销；考核激励由院根据项目考核结果发放。考核不合格的不得发

放考核激励。

(7)院青年自然科学基金项目的考核，由院属相关单位在每年集中申报预算前自行组织。考核结果及佐证材料报院干部人事部门审核备案，作为发放当年考核激励的依据。考核指标应与立项任务书保持一致，佐证材料应真实有效。凡出现违反考核纪律或科研诚信要求的，终止已立项的项目，并取消所在院属单位推荐申报该基金项目的资格，相关人员纳入科研失信黑名单。

10. 培养高层次领军人才和青年科研骨干人才的具体措施

(1)院每年集中开展一次推荐申报工作，支持培养一批高层次领军人才和青年科研骨干。院属各单位按照通知要求遴选符合条件人选，有针对性地制定培养方案和目标任务等，报院审批。院属各单位要积极主动对接联系国（境）内外高水平科研机构、高校等，确定访学研修、学习培训、调研交流等事宜，制定切实可行、有助于提高科研人才创新能力、促进科研团队建设的培养方案，提出可量化考核、可评估效益的目标任务。

(2)院属各单位报送的高层次领军人才和青年科研骨干培养方案和目标任务，由院党委人才工作领导小组审定。资助经费的80%，按照资金下达情况，从院机关审批使用，或由培养对象所在院属单位纳入次年全院人才经费预算，经费到位后实报实销。院属单位需严格按照培养方案使用经费，确保专款专用，经费使用情况纳入考核指标。

(3)培养结束后，由院属单位主要负责人牵头，组织学术

委员会委员对本单位完成培养的高层次领军人才和青年科研骨干进行年终考核，考核结果报院备案。每年 11 月底前，院属相关单位须按照培养目标任务，向院提交培养情况报告，并提供相关佐证材料。考核合格者，院一次性发放剩余 20% 经费作为培养奖励。未通过考核者不予发放。

11. 加强导师传帮带的具体措施

(1) 健全导师组传帮带机制。院属各单位“一把手”牵头，组建包括院首席科学家、院领域科学家、院青年领军人才及科研团队负责人等在内的导师组，重点负责培养本单位主持院青年自然科学基金项目的青年科技人才、指导传帮带高层次领军人才和青年科研骨干成长。院属各单位要对“传帮带”典型事例加大宣传力度，增强导师荣誉感。

(2) 以导师身份指导院内科技人员攻读学历学位或开展博士后研究的在职高级专家，每指导一名硕士研究生或博士研究生取得学历学位“双证”的，院分别一次性给予导师传帮带奖励 0.4 万元、0.5 万元。每指导一名博士开展博士后研究并出站的，院一次性给予导师传帮带奖励 0.6 万元。申请导师传帮带奖励，参照申请安家费的程序执行，须提供能证明导师身份的有效材料。

12. 关于支持学历学位和技能提升的具体要求

(1) 《人才二十条》第十五条提及的“所在单位”是指院属各单位和院机关本级。在学历学位（含单证，下同）提升期间发生院内工作单位调动的，由受资助人及其现所在单位协商解决

学费报销问题；在学历学位提升期间调离我院的，由受资助人及其所在单位根据有关协议的约定妥善解决学费赔偿问题。严格控制在职人员攻读学历或学位单证的规模。考取非从事专业相关职业技能资格证书的，不发放奖励，也不报销报名费用。

(2) 《人才二十条》实施前，已按照原标准发放奖励的不予补差，已取得中、高级职业技能资格证书的不予追溯。

13. 需随调个人档案脱产攻读学历学位的有关规定

(1) 在职人员脱产攻读学历学位需随调个人档案的，由申请人（乙方）提出书面申请，并与所在单位（甲方）、所在单位主要负责人和学校导师（共同丙方）签订脱产攻读学历学位协议，所在单位严格审核后，以正式公文向院报送随调个人档案的请示（附脱产攻读学历学位协议文本、申请人的书面承诺等）。经院批准后，由院档案管理机构严格按照相关规定和要求办理档案随调手续。

(2) 脱产攻读学历学位协议需明确甲、乙、丙三方的责任和义务，其中须包括“由所在单位主要负责人和学校导师共同担保，申请人取得学历学位后须回所在单位工作且5年内不得提出调离要求”和具体违约责任等内容。

(3) 申请人取得学历学位后，应主动对接学校档案管理部门，按照相关程序，在两个月内将个人档案归还我院档案管理机构保管。

14. 支持开展国（境）外博士后研究或合作研究的具体措施

(1) 支持符合条件的在职优秀青年人才赴国（境）外一流高校、科研机构开展博士后研究或合作研究。该类高校、科研机构的全球排名一般应在前 100 名以内（以入学或开展合作交流时为准，或参考国家留学基金管理委员会的相关规定）。

(2) 经全国博士后管委会办公室或中国博士后科学基金会批准的博士后国际交流计划派出项目入选博士，获得国（境）外一流高校、科研机构正式邀请开展合作研究的优秀青年人才，应当与所在院属单位签订服务协议，明确管理要求、目标任务、考核标准、奖惩措施和违约责任等内容。其中，开展 1 年博士后研究或合作研究的最低服务年限为 4 年，开展 2 年博士后研究或合作研究的最低服务年限为 8 年。尚处于已签订工作协议服务期限内的，则最低服务年限在原服务年限基础上叠加。

(3) 申请赴国（境）外一流高校、科研机构开展博士后研究或合作研究的优秀青年人才，在向院申报经费资助时，需提供真实有效的推荐信、邀请函、合作研究协议、服务协议等相关证明材料。经所在院属单位严格审核，以正式公文向院推荐申请经费资助（同时说明经费使用计划），报院干部人事部门和院科技合作部门审核。

(4) 经院研究同意后，按照每人 10 万元/年的标准安排博士后研究或合作研究资助经费，资助时间不超过 2 年。资助经费由被资助人所在院属单位纳入次年轻费预算。经费到位后专款专用，主要用于被资助人在国（境）外从事博士后研究或合作研究的生

活开支、住房补助、社会保险及往返旅费等。

(5) 国(境)外博士后研究及合作研究人员须按照《服务协议》签订的目标任务进行年度考核,由所在院属单位学术委员会具体负责,考核结果须报院干部人事部门备案。

15. 加强人才培训的具体措施

统筹做好全院“三支人才队伍”培训。按照省委党校、省直机关党校的招生安排,每年选派符合条件的处级、科级干部等参加相关培训。院干部人事部门牵头开展全院处级干部、科级干部、新进职工、博士研究生以及专业技术人员职称继续教育等各类人才培训班,院培训部门配合做好相关工作。依托院青年科技人员联谊会,促进全院青年科技人才的学习交流。院属各单位也要组织开展学术报告会、交流研讨会等活动。协调做好工勤技能人员学历提升等培训工作。

16. 选派部分优秀年轻干部到基层挂职锻炼的具体要求

贯彻落实中央组织部和省委组织部关于规范干部挂职工作的有关规定和要求,严格执行备案或审批程序,将我院优秀年轻干部推荐到民族地区、革命老区、边远贫困地区等地挂职锻炼,磨砺党性,提升综合素质和能力,施展自身才华,服务全省乡村振兴大局。

17. 建立院士(专家)工作站制度的具体措施

(1) 鼓励院属各单位积极争取院士(专家)支持,在本单位设立院士(专家)工作站。以院属单位为主体、院士(专家)

工作站为依托、产业技术需求为导向、科研合作项目为载体，围绕拟定的研究方向、人才培养和平台建设任务，在院士（专家）指导下，开展应用基础研究、核心技术攻关及产业技术集成转化，推动我院重点学科领域建设，提升我院的区域科研实力和领域影响力。

（2）院士（专家）工作站采用“院属各单位申请—院务会审查—院党委会审定—省级业务主管部门备案”的创建管理制度，院属各单位负责院士工作站的日常工作管理。经院党委研究，院统筹安排专项资金，用于院士（专家）工作站建设奖励及日常工作费用。

18. 加强人才交流合作的有关规定

（1）加强与省内外知名高校的人才合作，推荐院首席科学家、领域科学家等高级专家担任高校的校外指导教师、答辩评委、论文评阅专家等，我院专家作为导师组成员与相关高校联合招收、培养博士和硕士研究生。符合条件的相关高校应届毕业博士研究生，优先享受我院人才引进的相关政策。来院实习的高校在读博士研究生、硕士研究生，各用人单位负责帮助其解决实习期间的工作和生活保障问题。

（2）支持院属各单位全面对标、跟进中国农业科学院、中国水产科学研究院、中国热带农业科学院等农业农村部部属“三院”在四川乃至西南的农业科技战略布局，积极参与成都现代农业科技中心等科技平台建设。围绕优势学科，整合全院力量，与

省（市、区）级农科院积极搭建人才队伍培养基地，每年互派科技人才进行研修学习和合作交流，探索创建常态化的人才合作交流机制，并优先推荐参与申报国家和省有关项目、平台、基地。院对每项合作任务采用“一事一议”的方式，给予一定的专项资金补助。

三、健全人才保障机制有关问题

19. 加强人才工作组织领导的具体要求

院属各单位党委主要负责人是本单位人才引进培养工作第一责任人，要结合对标管理和工作实际，制订本单位人才发展规划，完善人才政策制度，管好用好人才经费，充分激发各类人才的创新创造活力，奋力开创人才引领事业发展的良好局面。院目标绩效管理领导小组办公室将院属各单位落实人才引进培养政策情况纳入院目标绩效年度考核，细化考核指标。

20. 院领导联系专家的具体做法

院领导根据院党委确定的联系院属单位分工，对联系单位的有关专家进行重点联系，院党政主要负责人根据具体情况联系全院有关专家。院领导不定期开展调查研究，关心了解专家工作和生活，对专家的工作给予指导。

21. 充分发挥学术委员会的指导作用

院学术委员会委员要加强对国家、省、院科研项目申报、中期评估、结题验收的指导，在培养重大科技成果、审查评价学术成果方面发挥专家作用，在科研和生产的关键时节积极深入一线

进行现场指导，在培养优秀青年科技人才方面发挥导师传帮带作用，定期向全院科技人员作学术报告。

院属各单位的学术委员会委员也应积极主动作为，充分发挥学术指导作用。

22. 稳定人才专项经费投入的规定

院属各单位应高度重视人才队伍建设工作，参照《人才二十条》及本《实施细则》，积极主动作为，制定符合自身实际的人才培养、引进补充规定，并安排专项经费设立人才发展基金，进一步激发各类人才的积极性和创造性。院属各单位投入及使用人才经费的情况，将纳入领导班子年度考核指标和“一把手”述职重要内容。

23. 关于院优秀科技人才奖励的规定

院优秀人才奖励的相关规定，以院修订印发的优秀科技人才奖励办法为准。对科技成果转化推广、国际合作成绩突出的优秀科技人员，以及参与起草我省我院重要文件和重要报告、被邀请作重要专题报告等优秀科技人员，逐步纳入院优秀科技人才奖励范围。

四、人才经费使用管理有关问题

24. 经费使用范围

(1) 人才经费的使用范围，包括《人才二十条》中提及的安家费、科研启动费、高端人才公寓租金、奖励、资助、补助、培训等人才队伍建设相关支出项目。

(2) 院战略科学家团队科研经费、院拔尖青年领军人才科研项目支持经费、院青年自然科学基金、国(境)外博士后研究或合作研究资助经费等, 由院统筹安排经费支持。

(3) 院领衔首席科学家的科研项目经费, 从院“1+9 揭榜挂帅”重点学科领域科技攻关专项中列支, 由院科技管理部门归口管理。

25. 经费归口管理

人才经费的项目负责人为分管院组织人事工作的院领导, 具体由院干部人事部门统筹管理。

(1) 资金下达到院机关的人才经费: 院干部人事部门负责经费的年度预算、使用审核、绩效目标管理等; 院科技管理部门负责科研项目管理; 院财务部门负责进行日常核算和财务管理; 院审计部门负责对经费的使用和预算执行情况进行审计监督。

(2) 资金下达到院属各单位的人才经费(即经院审批, 可由院属单位纳入次年预算的人才经费部分, 下同): 院属各单位人事部门负责人才经费的年度预算、使用审批、绩效目标管理等; 院属各单位科技管理部门负责科研启动费的管理; 院属各单位财务部门负责进行日常核算和财务管理; 院属各单位审计纪检部门负责对人才经费的使用和预算执行情况进行审计监督。

26. 经费预算管理

(1) 资金下达到院机关的人才经费的预算, 由院干部人事部门会同院财务部门, 按照我省和我院财政经费管理相关规定,

结合实际填写经费预算项目立项有关资料，经分管组织人事工作的院领导审核同意后，由院财务部门复核并提交院审定。

(2) 资金下达到院属各单位的人才经费的预算，在院审批经费预算金额后，由院属各单位人事部门会同各科研项目负责人，按照我省和我院经费管理相关规定，填写经费预算项目立项有关资料，经所在院属单位主要负责人审核同意后，报所在院属单位财务部门复核。

(3) 院属各单位在当年编制次年人才经费预算时，区分以下两种情况，分别按要求进行办理。

①对于当年院发文审批已明确到具体院属单位的资金部分：引进国家级领军人才的奖励、引进高层次人才及新增在职博士的科研启动费、院青年自然科学基金项目的基础激励、高层次领军人才和青年科研骨干培养资助（80%）、国（境）外博士后研究或合作研究资助等，由院属相关单位自行纳入次年轻费预算。

②对于次年将由院审核发放的资金部分：引进各类高层次人才安家费、学历学位和技能提升奖励、导师传帮带奖励等，院属相关单位需结合实际需求认真核算，并在编制次年轻费预算前，及时将经费使用计划报院干部人事部门审核，经院研究同意后，由院干部人事部门纳入次年的人才经费预算。

(4) 人才经费的预算调整，需报院研究同意后，按照我省和我院有关规定执行。

(5) 人才经费中涉及政府采购事项的，需在经费预算项目

立项有关资料中单列,并严格按照国家和我省最新采购政策实施。

27. 经费支出审批程序

(1) 资金下达到院机关的人才经费支出,须符合《人才二十条》及本实施细则规定的使用范围,并履行院决策程序。

院属各单位按照相关要求向院报送人才经费使用申请材料,院干部人事部门会同相关部门审核通过后,提交院务会审议或院党委会审定,由院干部人事部门根据院务会或院党委会会议定事项准备经费支出相关材料,经院财务部门复核,报分管组织人事工作、财务工作的院领导和院长签批后,院财务部门拨付(报销)。

用于科研项目的人才经费支出,严格按照我院科研项目经费管理有关规定执行。

(2) 资金下达到院属各单位的人才经费,由院属各单位根据相关规定,结合实际制定或完善经费支出审批程序,规范人才经费使用管理。

28. 经费执行原则

(1) 严格执行项目预算及政府采购预算,不得出现无预算开支、超预算开支、不按要求执行政府采购相关规定等行为。

(2) 按照“谁使用、谁负责”原则,经费纳入财务统一管理,分项目进行单独核算,做到专款专用。

(3) 结合人才工作实际,做好统筹规划,确保经费使用进度,在合规合法的前提下高效使用经费。

(4) 报账有关材料及附件应齐全、签字完整,符合《人才

二十条》、本实施细则等相关规定。

(5) 按照我省关于科研项目经费管理的规定，《人才二十条》、本实施细则中相关科研项目经费的间接费用支出，仅限于激励科技人员的团队绩效支出，且须经院审批后方可进行预算。

(6) 当年未使用完的人才经费部分，按照省财政厅当年末相关文件规定处理。

(7) 根据国内外通行做法，结合我省及我院工作实际，妥善处理经费使用其他相关问题。

29. 经费使用的审计监督

根据院内部审计工作有关规定，按照《人才二十条》、本实施细则相关要求，院财务部门和院审计部门要对人才经费使用的合法性、合规性及效益性加强全过程监督。当年经费执行完毕后，原则上在次年进行审计。院干部人事部门统一委托第三方审计机构对人才经费收支情况进行专项审计，院财务部门及院属各单位财务部门协同配合。审计报告需报院审计部门备案。对审计发现问题应及时整改、加强管理，涉嫌违纪违法的移交院机关纪委，严肃追责问责。

30. 经费支出其他相关问题

(1) 从人才经费中列支用于发放给个人的各项奖励、考核激励、全职博士后研究人员工资等，由其所在院属单位按要求纳入绩效工资专项据实核增，计入当年所在院属单位的绩效工资总额，不纳入绩效工资总额基数。

(2) 从人才经费中列支用于发放给个人的安家费、补助、资助和奖励经费等均为税前标准，由院机关、院属各单位财务部门依据相关规定予以扣税后发放，并负责解释。

本实施细则自发布之日起实施，由院干部人事部门会同院科技管理部门、院科技产业部门、院科技合作部门、院财务部门等负责解释。《<四川省农业科学院人才引进培养二十条办法（试行）>实施细则》（农院委〔2019〕67号）同时废止。

抄送：省委组织部，省科学技术厅，省财政厅，省人力资源和社会保障厅，
省农业农村厅，院领导，省纪委监委驻农业农村厅纪检监察组。

中共四川省农业科学院委员会办公室

2022年3月21日印发
