理学院高层次人才引进实施细则

（试行）

第一章 总则

第一条 为确保学院人才引进工作稳步、有序开展，切实推进校院两级人才工作机制改革，根据学校《关于印发<西北农林科技大学校院两级管理体制改革实施方案>的通知》（校党发﹝2016﹞52号）精神，按照《关于印发<校院两级管理体制改革第一批下放权责清单>的通知》（校党发﹝2016﹞53号）要求，以学校《“高端人才及团队引进计划”实施办法》和《“青年英才引进计划”实施办法》（校人发〔2015〕148号）为依据，制定如下实施细则。

第二条 根据《学校“十三五”发展规划》（校党发〔2016〕64号）和人才工程行动路线图，结合我院 “十三五”人才队伍建设规划目标，天然产物资源化学与应用学科在未来5年，引进和支持高端人才2人，青年英才10人。

第二章 高端人才引进实施办法

**第一条** 引进对象及条件

一、杰出人才。全职方式引进中国科学院、中国工程院院士,国家“千人计划”创新人才入选者，“长江学者”特聘教授、“国家杰出青年基金”获得者，国外知名大学（科研机构）具有教授职务或相当水平的高端人才。

二、特聘教授。全职方式引进45周岁以下国外具有助理教授及以上职务，国内知名大学具有教授职务或相当水平的优秀人才。

三、讲座教授。以短期聘任方式引进第一类型的杰出人才，聘期内保证每年来校工作时间不少于2个月，且需有一次连续在校工作1个月。

**第二条**支持措施

一、杰出人才聘期内给予以下支持：

1.聘为二级教授及以上岗位，博士生导师。

2.提供500-2000万元科研启动经费。特殊情况，可另行商议。

3.提供科研、办公用房，配备科研助手。

4.提供300平方米左右住房1套，在校工作十年后产权归本人所有，同时提供安家费50万元。

5.聘期内实行协议工资，每年60-120万元（税前），业绩津贴另计。

6.按学校相关政策解决配偶工作及子女入学。

**二、**特聘教授聘期内给予以下支持：

1.聘为三级教授，博士生导师。

2.提供300-600万元科研启动经费。特殊情况，可另行商议。

3.提供科研、办公用房，配备科研助手。

4.提供170平方米左右住房1套，在校工作十年后产权归本人所有，同时提供安家费40万元。

5.聘期内实行协议工资，每年40-80万元（税前），业绩津贴另计。

6.按学校相关政策解决配偶工作及子女入学。

**三、**讲座教授聘期内给予以下支持：

1.提供讲座教授经费每年10-40万元，包干使用，主要用于来校期间的工作津贴、旅费及工作经费，其中津贴标准为每天1000-3000元人民币（税前），按实际工作天数计酬。

2.在校工作期间，免费提供公寓式住房一套。

**第三条**工作职责和目标任务

1.充分发挥高端引领作用，引领学科发展方向，积极参与学科建设，显著提升本学科在国内外的竞争力和影响力。

2.积极推荐引进海内外优秀人才，培养指导青年教师，组建高水平研究团队。

3.开展学科前沿研究，积极策划、主持国家重大科研项目和国际合作项目，努力取得重大标志性成果。

4.讲授本学科核心课程和前沿理论，在高层次创新型人才培养中做出突出贡献。

5.积极争取和利用国内外优势资源，加强国际学术合作与交流。

**第四条** 引进程序

一、发布信息。通过各种宣传渠道，面向国内外公开发布招聘信息，招聘天然产物资源化学与应用方向的高端人才。

二、目标确定。由应聘者（团队）填写申请书、申请人简历、学术成果清单、获奖证书、任职证明等相关评审材料提交学院。其中，应聘特聘教授者需提供3封同行专家推荐信。

三、学院考察。学院人才工作小组对目标对象或应聘者是否符合学科需求及个人身份、学术成果等进行审查和核实，组织教授委员会和党政联席会议研究确定拟引进人才初步人选和引进层次，形成综合意见报高层次人才工作办公室。

四、学校评审。高层次人才工作办公室邀请校内外同行专家对目标对象或应聘者进行评审、评议，提出聘任意见，报校人才工作组审定。

五、学院公示。在学院网站上公示拟引进人才名单。

六、学校聘任。对审定通过的拟聘人员，学院结合本学科具体情况，进一步明确和细化聘期内的工作目标及任务，学校审核通过后签订学校、学院、拟聘人员三方聘任合同。

**第五条** 考核管理

一、考核方式：

1.杰出人才和特聘教授实行中期评估和聘期考核相结合的方式进行评估考核，首个聘期五年。

2.讲座教授实行年度报告制度，原则上一年一聘。

3.学术团队实行年度报告和聘期考核相结合的方式进行整体评估考核，首个聘期五年。

二、评估考核由学校高层次人才考评小组（以下简称考评小组）负责，考评小组由校人才工作组成员、校学术评价委员会成员和相关学院院长组成。必要时可组织国内、国际同行专家进行评估考核。

三、杰出人才和特聘教授的评估考核程序和要求：

1.中期评估。聘任满三年后，由学校考评小组对引进人才进行中期评估。中期评估为引进人才工作状态评估，重点评估引进人才履职情况、教学和科研工作进展及经费使用情况等。

中期评估结果分合格和不合格，不合格者必须按要求进行整改，学校亦有权解除聘任合同。

2.聘期考核。聘期考核分学院和学校两级进行，重点考核引进人才岗位聘用合同中确定的岗位职责、目标任务完成情况等。

学院组织教授委员会形成评议意见报高层次人才工作办公室；高层次人才工作办公室组织学校考评小组对引进人才进行聘期考核；校人才工作组审议并确定聘期考核结果。

聘期考核结果分优秀、合格和不合格。考核优秀者，可按照学校相关人才政策重新签订聘任合同；合格者，纳入学校教职工管理体系统一管理，按照聘任岗位，享受相应的薪酬福利待遇；不合格者，视情况解除聘任合同或降级聘用。

四、讲座教授年度报告程序和要求：

1.每年年底，学院形成讲座教授年度工作报告，经教授委员会和党政联席会议审议，并提出下一年度聘任意见后提交高层次人才工作办公室。

2.高层次人才工作办公室提出续聘意见，报校人才工作组审定。

五、学术团队年度报告和聘期考核的程序和要求：

1.年度报告。团队带头人每年度向学校汇报其工作进展情况和所取得的成果。学校考评小组听取汇报，视其进展情况决定下一年的投入和支持，并及时进行调整。

2.聘期考核。聘期考核重点为引进学术团队合同中确定的岗位职责及目标任务完成情况等。

高层次人才工作办公室组织学校考评小组对引进学术团队进行聘期考核；校人才工作组审议并确定聘期考核结果。

聘期考核结果分为合格和不合格，考核合格继续聘任，重新签订团队聘任合同，考核不合格可解除聘任合同。

六、对聘期内入选“千人计划”、“长江学者”等各类国家级人才计划的引进人才，薪酬、科研经费按就高不重复原则，享受相应待遇。

七、聘期未满申请调离、辞职或未履行相应职责者，应承担违约责任。对违反国家法律、法规及学校有关规章制度者，学校有权解除聘任合同。

第三章“青年英才引进计划”实施办法

**第一条** 引进条件

一、杰出青年基本条件

1.研究方向为天然产物资源化学与应用。

2.全职来校工作，年龄原则上在40周岁以下。

3.在海内外知名高校取得博士学位，具有3年以上海外科研工作经历；或在国内知名高校（科研机构）具有高级专业技术职务。

4.对本学科领域的发展和学术研究工作有创新性构想，具有在某一学科方向赶超国际先进水平的能力。

5.已获批“青年千人计划”、“国家优秀青年科学基金”或具备获批“国家杰出青年科学基金”、“青年千人计划”的实力。

**二、**优秀青年人才基本条件：

1.研究方向为天然产物资源化学与应用。

2.全职来校工作，年龄原则上在35周岁以下。

3.海内外知名高校博士后，或取得突出研究成果的优秀博士生。

4.对本学科领域的发展和学术研究工作有创新性构想，具有在某一学科方向赶超国际先进水平的潜力。

5.具备获批“国家优秀青年科学基金”的实力。

**第二条** 支持措施

一、杰出青年人才中，“青年千人计划”和“国家优秀青年科学基金”入选者聘期内给予以下支持：

1.聘为三级或四级教授、博士生导师。

2.实行协议工资，每年30-60万元（税前）。

3.在国家提供100-300万元科研经费的基础上，学校根据工作需要提供科研启动费100-300万元，以及工作需要的实验室和办公条件。

4.提供170平方米左右住房1套，在校工作十年后产权归本人所有，同时提供40万元安家费。

5.按学校相关政策解决配偶工作及子女入学。

**二、**其它杰出青年人才聘期内给予以下支持：

1.聘为教授，博士生导师。

2.提供100-200万元科研启动经费，提供科研、办公条件。

3.提供140平方米左右住房1套，在校工作十年后产权归本人所有，同时提供20万元安家费。

4.聘期内享受人才津贴每人每年5万元，特殊情况可以实行协议工资。

5.按学校相关政策解决配偶工作及子女入学。

**三、**优秀青年人才聘期内给予以下支持：

1.聘为教授或副教授，博士生或硕士生导师。

2.提供30-100万元科研启动费，提供科研、办公条件。

3.提供140平方米左右住房1套，在校工作十年后产权归本人所有，同时提供10万元安家费。

4.聘期内享受人才津贴每人每年3万元，特殊情况可以实行协议工资。

5.按学校相关政策解决配偶工作及子女入学。

四、副教授级别的人才引进需符合以下条件之一：

1.获得国家科技成果奖或国家教学成果奖一等奖前6名或二等奖前4名。或获得省部级科技成果奖（或教学成果奖）一等奖前3名或二等奖前2名。

2.发表SCI收录论文（ARTICLE或REVIEW）影响因子累计在20.0以上；或发表SCI、EI收录论文累计在15篇以上。

3.发表SCI一区（按中科院标准）收录论文2篇以上。

4.获得国家自然科学基金项目或中国博士后特别资助项目1项，同时发表SCI收录论文（ARTICLE或REVIEW）影响因子累计在15.0以上（或中科院SCI论文一区1篇或二区2篇）；或获得国家自然科学基金项目或中国博士后特别资助项目1项，同时发表SCI、EI收录论文累计在10篇以上。

5.获得全国百篇优秀博士学位论文提名,或获得省级优秀博士学位论文。

对聘期内入选“国家杰出青年科学基金”、“青年千人计划”、“国家优秀青年科学基金”、“国家青年拔尖人才支持计划”等国家级和省部级各类人才计划的人选，薪酬、科研经费按就高不重复原则，享受相应待遇。

**第三条**工作职责

积极开展科学研究工作，争取国家自然科学基金或其他国家级科研项目，努力取得标志性研究成果。

**一、**积极参与高端人才团队工作，或围绕新兴、前沿、交叉学科组建青年科技创新团队。

**二、**讲授本学科的核心课程，参与教育、教学改革，培养指导研究生。

**三、**积极参与学科建设，开展国际合作与交流。

**第四条** 引进程序

一、发布信息。经学院人才工作小组审议，制定高层次人才招聘计划，面向国内外公开发布招聘信息。

二、书面申请。应聘者向学院提出书面申请，并提供反映学历、经历、学术业绩的相关证明材料。

三、学院审查。学院人才工作小组对目标对象或应聘者是否符合学科需求及个人身份、学术成果等进行审查和核实。组织校内外专家对应聘者进行综合评议，评审可采取本人现场(视频)答辩，现场答辩专家组成员应不少于9人，答辩通过后，经教授委员会和党政联席会议研究确定拟引进人才初步人选和引进层次，形成综合意见报高层次人才工作办公室。

四、学校评审备案。学校人才工作组对学院拟引进人才进行审定。

五、学院公示。在学院网站上公示拟引进人才名单。

六、学院聘任。对审定通过的拟聘人员，学院结合本学科具体情况，进一步明确和细化聘期内的工作目标及任务，学校审核通过后签订学校、学院、拟聘人员签订三方聘任合同。

**第五条**考核管理

人才引进后首个聘期一般为5年，实行中期评估与聘期考核相结合的方式进行评估考核。

**一、**评估考核由学院人才考评小组负责，考评小组由校人才工作组成员、校学术评价委员会成员、学院教授委员会、院领导组成。

**二、**聘任满三年后，由学院考评小组对引进人才进行中期评估。中期评估为引进人才工作状态评估，重点评估引进人才履行岗位职责情况、教学和科研工作进展情况及人才经费使用情况等。

中期评估结果分为合格和不合格，不合格者必须按要求进行整改，停发其下一阶段各项补贴，待整改考核合格后，可予以补发，学院亦有权解除聘任合同。

**三、**聘期考核分学院和学校两级进行，重点考核引进人才岗位合同中确定的岗位职责、目标任务完成情况等。

学院组织教授委员会形成评议意见报高层次人才工作办公室；高层次人才工作办公室组织学校考评小组对引进人才进行聘期考核；校人才工作组审议并确定聘期考核结果。

**四、**聘期考核结果分为优秀、合格和不合格。考核优秀者，可按照学校相关人才政策重新签订聘任合同；合格者，纳入学校教职工管理体系统一管理，按照聘任岗位，享受相应的薪酬福利待遇；不合格者，视情况解除聘任合同或降级聘用。

**五、**聘期未满申请调离、辞职或未履行相应职责者，应承担违约责任。对违反国家有关法律、法规及学校有关规章制度者，学院有权解除聘任合同。

第四章附则

本实施细则自颁布之日起试行，由学院人才工作小组办公室负责解释。