

中共四川省农业科学院委员会文件

农院委发〔2023〕96号



中共四川省农业科学院委员会 关于印发《四川省农业科学院人才引进培养 二十条办法（2023年修订）及其实施细则》的通知

院属各单位党委，院机关各部门：

《四川省农业科学院人才引进培养二十条办法（2023年修订）及其实施细则》已经2023年第28次院党委会审定，现印发给你们，请结合实际，认真贯彻执行。

中共四川省农业科学院委员会

2023年9月4日

四川省农业科学院

人才引进培养二十条办法（2023年修订）

为深入贯彻中央和省委人才工作会议精神，落实省委省政府决策部署，大力实施人才强院战略，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。

第一章 引进高层次人才

根据全院发展需求，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政治素养和职业道德良好、专业能力突出、团队组织管理能力强、科研业绩成果丰硕、热爱农业科技事业、熟悉本学科领域前沿发展动态的各类高层次人才，充实科技创新和成果转化等工作力量，确保全院事业发展后继有人。

第一条 柔性引进杰出人才

采取“一事一议”的方式，柔性引进急需紧缺且研究方向处于国内科技前沿、在农业科研领域取得重大成果的杰出人才来院工作。杰出人才引进时的年龄一般不超过55周岁。

本办法所指杰出人才为：国家级科技奖一等奖（排名第一）

及以上获得者、二等奖 2 项（均排名第一）及以上获得者，或国家级和省级高层次人才计划杰出人才项目入选者，或其他水平相当的高端人才。

柔性引进的杰出人才实行聘期制管理（每个聘期为 3 年），在聘期内每年为引才院属单位工作时间累计不少于 3 个月，完成聘任合同规定的工作任务，享受院及引才院属单位相关待遇。所引才院属单位每柔性引进 1 名杰出人才，院给予该院属单位每年 50 万元人才专项资助，连续资助 3 年。资助经费主要用于科研平台建设、课题（项目）研究、学术交流、科研成果转化、科研团队人才培养等。柔性引进杰出人才的其他薪酬待遇，由所引才院属单位保障。

第二条 全职引进领军人才

采取“一事一议”的方式，全职引进学术造诣深厚、在农业科研领域取得重要成就的领军人才来院工作。领军人才引进时的年龄一般不超过 50 周岁。

本办法所指领军人才为：国家优秀青年基金获得者，或国家级科技奖获得者(排名前三)，或省部级科技奖一等奖获得者（排名第一），或国家级和省级高层次人才计划领军人才项目入选者，或国家自然（社会）科学基金重点项目在研主持人，或其他水平相当的高端人才。

第三条 全职引进拔尖人才

采取考核招聘或调动的方式，全职引进在农业科研领域崭露头角、获得较高学术成就、具有创新发展潜力、有一定社会影响力的拔尖人才来院工作。拔尖人才应取得博士研究生学历学位或高级职称（经省级人社部门批准或按照规定程序确认，下同），引进时的年龄不超过45周岁。

本办法所指拔尖人才，近5年内（截至正式入职当月，下同）的科研业绩成果应符合下列条件之一：

（1）国家级科技奖获得者（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），或国家重点研发计划青年科学家在研项目（不含子课题，下同）主持人，或国家级和省级高层次人才计划青年人才项目入选者，或主持完成2项及以上省部级（含）以上科研项目，或作为第一发明人获4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技术标准、审定（登记）品种（第一完成人）并取得较好经济社会效益，或主持完成1项及以上省（部）级以上科技成果转化项目且财政支持经费达到50万元人民币（下同）、解决了实际应用中的重大技术问题、科技成果转化累计实现销售收入2000万元以上的高级职称人才。

（2）主持1项及以上科研项目，且以第一作者或通讯作者（共同第一作者和共同通讯作者不视同为第一作者和通讯作者，下同）在中国科学院文献情报中心年度期刊分区（升级版）大类一区（以下简称中国科学院大类X区）期刊发表本学科领域

1 篇及以上高水平论文、在中国科学院大类二区期刊发表 3 篇及以上学术论文的优秀博士研究生。

(3) 以第一作者或通讯作者在中国科学院大类一区期刊发表本学科领域单篇影响因子超过 10.0 及以上的学术论文（不含综述论文）2 篇的优秀博士研究生。

第四条 全职引进优秀人才

采取考核招聘或调动的方式，全职引进科研创新能力强、团队协作素质好的优秀人才来院工作。优秀人才引进时的年龄一般不超过 40 周岁。

本办法所指优秀人才为博士研究生或具有高级职称的优秀青年人才。优秀人才分为 I 类、II 类和 III 类。

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) 主研（排名前三，下同）1 项及以上科研项目，且以第一作者或通讯作者在中国科学院大类二区及以上期刊发表本学科领域 2 篇及以上高水平论文，或 1 篇中国科学院大类二区和 2 篇中国科学院大类三区学术论文的博士研究生。

(2) 在国内博士后工作站（流动站）从事科研工作，完成在站期间的科研任务，取得博士后证书的优秀博士研究生。

(3) 国家级科技奖获得者（排名前十），或省部级科技奖一等奖获得者（排名前五），或省部级科技奖二等奖获得者（排名前三），或省部级科技奖三等奖获得者（排名第一），或主研完成 2 项及以上省部级（含）以上科研项目，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（第一完成人）并取得较好经济社会效益，或主研完成 1 项及以上市（厅）级以上科技成果转化项目、解决了实际应用中的重大技术问题、科技成果转化累计实现销售收入 1000 万元以上的高级职称人才。

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）参与 2 项及以上科研项目且以第一作者或通讯作者在中国科学院大类三区及以上期刊，或 EI、AHCI 期刊，或 CSSCI、CSCD 核心版来源期刊发表本学科领域 2 篇及以上高水平论文的优秀博士研究生。

（2）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，或参与完成 1 项及以上市（厅）级以上科技成果转化项目、较好解决实际应用中的技术问题、实现科技成果转化累计销售收入 500 万元以上的高级职称人才。

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）参与 1 项及以上科研项目且以第一作者或通讯作者在中国科学院大类四区及以上期刊发表 1 篇，或在 CSSCI、CSCD 来源期刊发表 2 篇及以上学术论文的优秀博士研究生。

(2) 主研完成 1 项及以上省部级(含)以上科研项目, 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、转化效益等的高级职称人才。

第五条 全职引进人才的管理和服务

(1) 院属各单位全职引进的高层次人才, 在办结正式入职手续后一个月内, 应与所在院属单位协商并签订不少于 8 年的工作协议。协议应明确引进高层次人才的政治思想要求、岗位工作职责、年度科研目标任务、考核评价指标、薪酬待遇、安家费使用计划以及违约责任等内容。全职引进的各类高层次人才, 在工作协议期内, 应有全面规划并报所在单位党委研究同意, 且年度科研目标任务应不低于以下标准。

①**领军人才**: 主持申报国家自然科学基金面上项目、国家重点研发计划项目或其他省部级重大科研项目 1 项并获立项, 或以第一作者或通讯作者发表 2 篇中国科学院大类一区学术论文, 或取得水平相当的其他业绩成果。

②**拔尖人才**: 主持申报国家自然科学基金青年基金项目或其他省部级重点科研项目 1 项并获立项, 或以第一作者发表 1 篇中国科学院大类一区及以上学术论文, 或取得水平相当的其他业绩成果。

③**I 类优秀人才**: 作为主研人员参与申报省部级及以上科研项目 1 项并获立项, 或以第一作者发表 1 篇中国科学院大类二区及以上学术论文, 或取得水平相当的其他业绩成果。

④Ⅱ类优秀人才：主持申报市厅级及以上科研项目1项并获立项，或以第一作者发表1篇中国科学院大类三区及以上学术论文，或取得水平相当的其他业绩成果。

⑤Ⅲ类优秀人才：作为主研人员参与申报市厅级及以上科研项目1项并获立项，或以第一作者发表1篇中国科学院大类四区及以上学术论文，或取得水平相当的其他业绩成果。

(2) 全职引进的高层次人才，在正式入职后享受在职职工的工资福利、落户、医疗、保险、岗位、职称、学术交流、评价激励等方面政策支持和服务保障，同时享受院高层次人才引进培养专项经费资助。经费资助主要包括安家费和科研启动费，均按照领军人才、拔尖人才和优秀人才分级资助，安家费按照院属蓉内单位和院属蓉外单位进行分类资助。

(3) 对全职引进的高层次人才实行目标考核管理，具体考核管理由所在院属单位负责。在协议期内调离我院、辞聘的，应全额退还已享受的经费资助；借调其他相关部门或单位工作、离岗创新创业或在院内调动的，应报院干部人事部门备案。经所在院属单位考核合格、符合条件的，可继续申报下一年度的经费资助。对弄虚作假骗取人才待遇、严重违反学术道德规范，以及受到党纪政纪处分或受到刑事处罚的人才，一律取消并追回相关人才待遇，严肃追究相关责任。

第六条 全职引进人才的经费资助

院属各单位全职引进的高层次人才入职后，自愿向所在院属单位提交申报符合引进人才基本条件的相关证明材料。经所在院属单位审核推荐，院干部人事部门会同相关部门复审，院认定符合相应条件后，逐年给予引进的人才安家费、科研启动费等经费资助。对引进的人才无法达到本办法规定条件的，如院属单位和高层次人才双方洽谈、双向选择且最终全职引进，则该高层次人才不享受安家费和科研启动费资助，但可享受本办法所规定的其他待遇。

(1) **安家费**。全职引进高层次人才的安家费标准如表 1 所示，申请人应分期逐年向法院申请，首期可申请比例最高不超过总额的 60%。

表 1 全职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	领军人才	拔尖人才	优秀人才		
			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

(2) **科研启动费**。全职引进高层次人才的科研启动费标准如表 2 所示。申请人向法院申请科研启动费时，应与所在院属单位签订《科研绩效目标责任书》，提出可量化考核的年度科研绩效目标、科研启动费使用计划等，并做出科研诚信承诺。科研启动费应分期逐年（2~5 年）申请。当年申请，次年使用。

表2 全职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	领军人才	拔尖人才	优秀人才		
			I类	II类	III类
院属各单位	200	100	20	10	5

第七条 全职引进人才的住房待遇

(1) 院属蓉内单位全职引进的高层次人才，享受在职职工住房补贴政策；符合《四川省农业科学院高端人才公寓管理办法》规定入住条件的，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。全职引进的高层次人才入住高端人才公寓后，在工作协议期内因个人原因离职的，应退还入住期间由院支付的人才公寓租金后方可办理离职相关手续。

(2) 院属蓉外单位全职引进的高层次人才，享受用人单位住房或租房补贴政策。

第八条 全职引进人才的其他相关待遇

(1) 全职引进的高层次人才入职后，发表高水平论文（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，符合院优秀科技人才奖励和职务科技成果转化前非资产化管理改革试点相关政策的，享受相关待遇。

(2) 全职引进前已被原单位聘用在相应专业技术岗位的高级职称人才，正式入职后一般按原聘岗位等级进行聘用，原聘岗位等级时间可连续计算；已取得高级职称暂未聘用至相应专业技术岗位的，经所在院属单位审核推荐，在院有一定数量空岗的前提下，择优聘用至相应等级的专业技术岗位（暂无空岗时先聘用在较低一个等级岗位，待有空岗时优先聘用至相应等级岗位）。符合条件者可按规定破格参加高级职称申报评审，享受四川省优秀青年人才高级职称评审绿色通道政策。

(3) 优先支持全职引进的高层次人才开展学习培训、参加重要学术交流活动、赴外研修访问。在推荐各级各类人才项目、人才荣誉时，对入职后作出突出贡献者给予重点倾斜。

(4) 院幼儿园优先安排上述全职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。

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

第二章 全方位培养人才

第九条 培养战略科学家

评定院战略科学家，设立“院战略科学家工作室”（以下简称“工作室”），通过“一事一议、按需支持”方式给予特殊支持。由院战略科学家领衔，在全院范围内跨学科、跨单位组建

科研团队，选配 1~2 名团队助理。“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；优先支持符合条件的“工作室”成员参加高级职称评审。“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。

第十条 培养领衔首席科学家

从院科技人才“百人计划”在库的“首席科学家”和“领域科学家”入选专家中，定期择优遴选一定数量的领衔首席科学家。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、跨单位组建一定规模的科研团队（应注重老、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，优先支持符合条件的领衔首席科学家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。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。

第十一条 培养拔尖青年领军人才

从院科技人才“百人计划”在库的“青年领军人才”入选专家中，定期择优遴选一定数量的拔尖青年领军人才。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（应注重老、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。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。

第十二条 培养优秀科研骨干

（1）支持青年科技人才发展。设立院农科青年英才项目，每年支持一批优秀青年科技人才开展科研工作。该人才项目每年集中组织一次申报及评审。院给予该项目入选者经费资助每人5万元/年，连续支持2年。项目入选者在使用院科研平台和实验设备等方面优先考虑。院属各单位可结合实际给予农科青年英才项目入选者适当资金和政策支持，在绩效工资和科技成果转化收益等方面向作出突出贡献的优秀青年科技人才倾斜。

（2）提供人才经费配套支持。根据四川省相关政策规定，对成功入选国家级和省级高层次人才项目的优秀青年人才，院一次性给予配套经费支持。其中，入选国家高层次人才特殊支持计划青年拔尖人才、国家自然科学基金优秀青年基金获得者及其他相当层次人才项目的，每人给予20万元的配套经费支持；入

选省部级人才计划青年人才项目的优秀青年人才，每人给予 10 万元配套经费支持；对获得国家或省博士后创新人才支持项目资助的在站博士后，每人给予 10 万元的配套经费支持。配套支持经费主要用于入选者进行科研平台建设、开展学术技术交流等科研相关工作支出。配套支持经费由入选者所在院属单位纳入院人才经费预算和财务统一管理，单独建账，专款专用。

(3) 加强导师传帮带。院属各单位组建导师组，负责指导本单位优秀青年科技人才开展基础性、原创性科技攻关，进行科研选题、撰写学术技术报告或论文等。每指导一名博士后研究人员并顺利出站的，院一次性给予导师传帮带奖励 0.6 万元。

第十三条 支持博士后研究

(1) 鼓励在职 35 周岁以下的青年博士研究生提前、主动对接国（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，院择优给予研究资助 10 万元/人·年。

(2) 鼓励院属单位博士后合作导师引荐博士研究生进站，鼓励院内在职职工参与博士后招收引荐。依托院博士后科研工作站和博士后创新实践基地，每年选拔招收一批 35 周岁以下的优秀博士研究生进站从事博士后研究。院博士后科研工作站和博士后创新实践基地的进站全职博士后人员，正常在站期间享受国家及我省有关博士后人员日常经费资助、职称评定等政策，院安排科研启动费 5 万元/年（连续支持 2 年）；税前工资 16~20 万元/年（根

据科研任务确定具体数额，连续发放2年），其中80%按月发放，剩余20%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。院属单位在职人员赴院外博士后工作站或流动站从事博士后研究的相关费用，由所在单位及课题组解决。

（3）院博士后科研工作站和博士后创新实践基地的进站博士后，在院属蓉内单位的，在站期间若符合相关条件的，可申请使用高端人才公寓。

（4）院外博士后脱产进入院博士后科研工作站和博士后创新实践基地从事博士后研究并顺利出站，符合本《办法》引进条件的，优先引进。

第十四条 培养优秀管理人才

每年选派一批处级领导干部，到国内知名高校、党校等进行政治理论、现代科学和管理知识等方面的学习培训；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）士培训班以及专业技术人员继续教育培训班；院每年邀请各方面专家来院开办专题讲座；鼓励管理人员参加各类专题会、研讨会；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，获取先进的市场经济知识和行政管理经验等。

第十五条 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、博士研究生 1.5 万元，符合考前协议攻读学历（学位）单证的，奖励折半。通过在职提升学历学位获得博士学位者，每人可获院安排的科研经费资助 5 万元（参照引进人才科研启动费的有关规定执行）。在国内提升学历学位的，学费由所在院属单位及课题组共同资助；无课题来源的人员，其学费由所在院属单位全额解决（院机关的此类人员，学费由院人才经费解决）。未按照考前协议规定取得相应学历学位的，不予资助。

（2）支持院在职人员参加本人所从事专业相关的职业资格考试，提升职业技能。经所在单位审核推荐，通过全国统一考试取得更高一级职业资格证书者，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/人、高级 0.5 万元/人。

（3）为加快国际化人才培养，鼓励在职人员到国（境）外知名大学和科研机构提升与本人岗位相关专业的学历学位。在全球学术排名前 200（入学时）的国际知名大学和科研机构提升学历学位取得博士研究生学历学位并回院工作的，院一次性奖励 5 万元，可获院安排的科研启动费 10 万元（参照引进人才科研启动费的有关规定执行）。在国（境）外提升学历学位的，学费由所在院属单位及课题组共同资助。未按照考前协议规定取得相应学历学位的，不予资助。

第十六条 加强人才交流合作

(1) 加强院士（专家）工作站建设。支持院属各单位邀请“两院”院士来院指导和从事科研工作，持续推进前沿科技创新，争取相关项目支持。

(2) 强化“院—校”人才合作。建立定向培养、联合培养等多种人才培养模式。院与国内外高水平大学联合培养全日制博士研究生，在院与高校签署联合培养博士研究生协议书后，院一次性支持每名博士研究生联合培养费 10 万元，用于支持博士研究生来院开展科研工作，有效提升相关专业领域科技创新水平。

(3) 促进“院—企”人才合作。深化院与省内外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。支持在职科技人才在科技创新和科技成果转化上同时发力，培养壮大全院科技成果转化人才队伍。

(4) 深化人才国际交流。支持优秀青年科技人才赴国（境）外参加国际学术会议、访学研修，鼓励青年学术带头人发起和牵头组织国际学术会议，邀请国（境）外知名专家学者来院开展学术交流活动，提升我院的国际知名度。

第三章 健全人才保障机制

第十七条 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。院领导根据分工严格落实联系专家制度，并指导所联系的院属单

位做好人才工作。院属各单位党委主要负责人作为本单位人才工作的第一责任人，统筹好本单位人才队伍建设各项工作；牵头组建本单位的学术委员会，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，工作成效作为“硬指标”，纳入年度目标绩效考核。

第十八条 建立稳定的人才经费投入机制

院每年投入至少 1,000 万元，设立院高层次人才引进培养专项经费（简称院“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。院属各单位应结合本《办法》规定及单位实际，设立人才发展基金，制定本单位人才待遇资助的相关制度，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。

第十九条 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。

第二十条 严格考核管理

本办法所列引进和培养的各类人才，应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；院属各单位纪委应加强监督检查，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。

第四章 附则

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。

本办法所列引进人才发表的高水平论文，其发表时间一般按照该论文所载期刊公开发行的时间认定。

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2023年10月1日起实施，由院党委负责解释。《四川省农业科学院人才引进培养二十条办法（2022年修订）》（农院委〔2022〕38号）与本办法不一致的，以本办法为准。

四川省农业科学院人才引进培养二十条办法 (2023年修订)实施细则

一、引进高层次人才的相关规定

1. 高层次人才的引进方式和程序

(1) 《四川省农业科学院人才引进培养二十条办法(2023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杰出人才、领军人才、拔尖人才和优秀人才。除杰出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、个别调动或公开选调等方式引进。

(2) 根据《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)和《四川省事业单位工作人员流(调)动试行办法》(川人社办发〔2022〕22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)报院干部人事处初审,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体检和考察,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. 柔性引进杰出人才的具体措施

(1) 杰出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任合同，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。聘任合同应报院干部人事处备案。

(2) 柔性引进的杰出人才的管理，参照执行《四川省“天府学者”特聘专家制度实施办法（试行）》（川人社发〔2020〕9号）有关规定。实行聘期目标责任制管理，每轮聘期3年，聘期内每年进行考核。在合同聘期内，负责指导院创新团队发展，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。院属相关单位应按照规定，在聘期内按年度对柔性引进的杰出人才进行考核。主要考核内容包括思想政治表现、协议履行情况、工作成效和经费使用情况等。考核结果报院干部人事处备案。

(3) 院给予院属单位的专项经费，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。申请第二年的专项经费时，应提供第一年专项经费的支出绩效目标完成情况并通过院考核，经院同意后再进行预算。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，提高经费使用效益。

3. 安家费的申请和管理要求

(1) 院属各单位全职引进的高层次人才，应在工作协议中明确各年度的安家费使用计划，每年按计划申请一次安家费。申请时，个人应按要求如实填写《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》（以下简称《人才经费使用申请表》），并提交相关证明材料。所在院属单位应严格审核申请材料，并以正式公文向法院推荐。经院研究同意后，方可向申请人发放安家费。

(2) 首次申请安家费时，个人应提交的相关证明材料（均为一式两份）主要包括：①身份证或护照复印件；②博士研究生毕业证、学位证复印件，或教育部留学服务中心出具的《国外学历学位认证书》复印件，或博士后证书复印件，或高级职称证书（文件）复印件；③考核招聘或调入我院的入职批复文件复印件；④其他符合《人才二十条》规定条件的证明材料（如获奖证书复印件，高水平论文的检索报告书、所载期刊封面目录及论文首页，科研项目任务合同书（要求完成的应提供验收材料），国家发明专利证书复印件及应用证明等）；⑤申请人银行卡复印件（I类卡，卡号清晰并注明开户行，下同）等。证明材料的装订要求为：封面和封底用白色A4纸胶装；内容用A4纸双面印制，注明页码及目录；封面及侧面骑缝盖单位公章。申请人所在院属单位统一提交的相关材料（均为原件，一式两份，无需装订，附在正式推荐公文之后）主要包括：①手续齐

备的申请人《人才经费使用申请表》及《汇总表》；②院属单位与申请人签订的工作协议；③其他按规定需要由院属单位出具的证明材料。第二次及以后申请安家费时，不重复提交相关证明材料。

(3) 全职引进的高层次人才第二次及以后申请安家费的，个人应提交工作协议明确的上一年度工作任务、目标完成情况及相关佐证材料（装订成册，要求同前，控制在50页以内），所在院属单位统一提交申请人的《人才经费使用申请表》（应在推荐意见栏填写其上一年度的考核结果）。申请人上一年度考核结果为“不合格”者，不予发放当年申请的安家费，所在院属单位责成整改后重新提交申请。

(4) 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。

4. 科研启动费的申请和管理要求

(1) 院属各单位全职引进的高层次人才申请科研启动费时，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（附签订的科研绩效目标责任书文本原件）。经院审批后，由申请人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。经费到位后，由所在院属单位按照院科研经费使用管理相关规定，据实定向使用，实行包干制管理。

(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实行“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. 高端人才公寓的使用管理

(1) 院属蓉内单位全职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》（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。申请时填写《四川省农业科学院高端人才公寓入住申请表》并提供本人、配偶及子女在蓉六城区（锦江区、青羊区、武侯区、成华区、高新区）无房证明，工作协议等相关证明材料，由所在院属蓉内单位严格审核并以正式公文向法院推荐。

(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) 在高端人才公寓优先满足全职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。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. 实验设备等科研资源的使用管理

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，并按照院大型仪器设备共享管理办法办理。

二、全方位培养人才的相关规定

7. 培养院战略科学家

(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）。院资助的团队建设经费由院战略科学家自主安排使用。

(2) “工作室”引进优秀人才可依托院属相关单位办理入职手续。在管理期内，符合条件的工作室团队成员参加高级职称评审时，同等条件下予以优先考虑。

(3) “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，应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

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

(2) 拔尖青年人才在申报立项时，应准确把握科技攻关方向，瞄准解决本领域科技发展的瓶颈问题，提出具有战略性、前瞻性、创造性的解决方案，同时应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。申报材料经拔尖青年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青年人才所在院属单位纳入次年人才经费预算。经费到位后，由拔尖青年人才所在院

属单位管理，拔尖青年人才自主安排使用。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，否则从次年不再支持。

(3) 院领衔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。在管理期内的拔尖青年人才，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处备案，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，取消拔尖青年人才所在院属单位的拔尖青年人才项目推荐申报资格，相关人员纳入科研失信黑名单。

9. 实施院农科青年英才项目

(1) 申报院农科青年英才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和中级及以上职称，未享受过院科研启动费或其他科研资助，在我院正式入职时间3年以上且至少有一次年度考核结果为“优秀”。

(2) 符合条件的青年科技人才自愿申报该人才项目。申报时，青年科技人才应深入经济社会发展实践，结合实际需求凝练科学问题，开展原始创新、技术攻关、成果转化，自主确定选题并制定任务目标和工作计划等。明确课题研究背景、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内容。

(3) 院属各单位应组织力量对项目申报人进行指导，每年

择优向院推荐不超过2名申报人（已入选者不得重复推荐）。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，申报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人才项目，申报人3年内不得以院或院属单位名义推荐申报任何人才项目。

（4）院每年集中组织一次农科青年英才项目评审，采取竞争立项方式，择优支持10~20个项目。通过评审人员，经院研究同意并在全院公示5个工作日无异议后予以资助。资助经费由人才项目入选者所在院属单位纳入次年人才经费预算，实行包干制管理。经费到位后定向使用、实报实销。

（5）院农科青年英才项目的考核，由院属相关单位在每年集中填报预算前自行组织。考核结果及佐证材料报院干部人事处审核备案，并作为院审批第二年轻费资助的依据。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，终止第二年轻费资助并暂停申报人所在院属单位推荐申报该人才项目的资格至少2年，相关人员纳入科研失信黑名单，并按要求进行问责及整改。

10. 加强配套支持经费使用管理

（1）国家级和省级高层次人才项目入选者、国家自然科学基金优秀青年基金等项目资助获得者，可按照《人才二十条》明确的相应配套标准向院申请一次性配套经费支持（支持期为1年）。

(2) 申请配套支持经费时，申请人应填写《人才经费使用申请表》，提供入选相关人才项目或获得基金资助的证明材料，并与所在院属单位签订《科研绩效目标责任书》，经所在院属单位审核后向院推荐。

(3) 配套支持经费严格按照院科研项目经费有关管理要求进行预算和使用。院属相关单位应加强配套支持经费使用的监督管理，在支持期结束后及时组织考核评估，并将配套支持经费的使用情况和科研绩效目标完成情况报院干部人事处备案。

11. 加强导师传帮带

(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的优秀青年科技人才。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) 以导师身份指导博士研究生开展博士后研究的在职高级专家，凭博士后证书、导师身份有效证明等，向院申请导师传帮带奖励，同时填写《人才经费使用申请表》，提供导师本人身份证、银行卡复印件等附件材料。

12. 加强博士后工作

(1) 由院干部人事处牵头，统筹抓好院博士后科研工作站和博士后创新实践基地建设及管理，建立健全相关组织，理顺运行管理机制，落实有关配套保障措施，积极争取博士后创新项目资

助、日常工作经费等各类省财政经费支持。院博士后科研工作站和博士后创新实践基地招收的全职博士后，联合培养管理费、导师指导费等相关费用，纳入院人才经费集中保障。

(2) 博士后人员进站前未进行过职称评定的，在进站后经所在招收单位推荐，可认定其中级职称；进站满 1 年，研究成果或业绩突出，经 2 名导师署名推荐、所在院属单位考核合格，可破格申报评审副高级职称，具有副高级职称的可破格申报评审正高级职称；出站后从事专业技术工作满 3 年，研究成果或业绩突出，经 2 名同行专家署名推荐、所在院属单位考核合格，可破格申报评审正高级职称。

(3) 在职博士后研究人员不享受年薪、住房公积金、社会保险、医疗保障等待遇，可参照在职职工享受成果转化收入分配、科研项目绩效、重大科研业绩奖励分配，可由合作导师发放一定生活补贴。在职博士后的联合培养管理费、导师指导费等相关费用，由院与联合招收单位协商解决。

13. 支持国（境）外博士后研究或合作研究

(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），报院干部人事处和院科技合作处审核。

（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经费预算。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应按照《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，考核结果报院干部人事处备案。

14. 支持在职提升学历学位和职业技能

(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。领取博士研究生学历学位提升奖励后一年内提出辞职或调离我院的，应全额退还已发放的奖励，并取消其科研经费资助。考取非从事专业相关职业技能资格证书或考取与本人现有职称相同级别职业技能资格证书的，不发放奖励，也不报销考试报名费用。

(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。

15. 支持脱产攻读学历学位

(1) 在职人员脱产攻读硕士研究生及以上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，以正式公文向法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，其中应包括“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应回所在单位工作且8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。

16. 加强人才培训和青年干部锻炼

(1) 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。院干部人事处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，院科技发展研究与培训处配合做好相关工作。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。

(2) 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，将全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. 建设院士（专家）工作站

(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，推动全院重点学科领域建设，提升全院的科研实力和影响力。

（2）院士（专家）工作站采用“院属各单位申请—院审定—省级业务主管部门备案”的创建模式。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支出。

18. 加强人才交流合作

（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，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生博士研究生，优先享受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）院与国内外高校签订联合培养博士研究生协议，每年定向联合培养一批博士研究生。联合培养对象在攻读博士研究生期间，应以我院为第一作者单位（个人为第一作者）发表 SCI 收录论文 1~2 篇，在院科研基地的工作时间累计不少于 120 个

工作日等。联合培养对象毕业并取得博士学位后，经双方协商可优先入职我院，享受院人才引进相关政策。

(3) 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。经院研究同意，采用一事一议的方式，给予一定的专项资金补助。

三、健全人才保障机制的相关规定

19. 加强人才工作组织领导

(1) 成立院人才工作领导小组，院党委书记任院人才工作领导小组组长，分管人才工作、科技工作和财务工作的院领导任副组长，院干部人事处、院科技管理处、院科技产业与资产管理处、院科技合作处、院条件财务处处长及院属各单位主要负责人为组员。领导小组的主要职责是：负责指导院属各单位党委认真落实“一把手”抓“第一资源”的责任，紧扣全院高质量发展主线，完善人才工作制度体系，科学规划人才布局，拓展人才成长空间，大力推进高水平人才队伍建设。

(2) 院人才工作领导小组下设办公室，挂靠在院干部人事

处，院干部人事处处长担任办公室主任，院干部人事处、院科技管理处、院科技产业与资产管理处、院科技合作处、院条件财务处相关人员为办公室成员。领导小组办公室的主要职责是：根据院人才工作领导小组安排，具体做好人才引进培养工作的政策制定、统筹协调、经费管理等各项工作。

(3) 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. 健全院领导联系专家机制

院领导根据院党委确定的联系院属单位分工，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，每年至少开展一次专家人才走访慰问工作，关心他们工作中的实际困难，收集他们对院科研工作的意见建议。院领导不定期开展调查研究、座谈交流和走访慰问等，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指导作用

紧密结合全院各学科领域发展现实需要，完善院学术委员会组织，不断健全运行管理机制。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

人才评定和培养重大科技成果、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

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. 实施院优秀科技人才奖励

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、人才经费使用管理的相关规定

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、全职博士后培养相关费用、配套支持经

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。

(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，由院科技管理处管理。

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，具体由院干部人事处统筹管理。

(1) 资金下达到院机关的人才经费：院干部人事处负责经费的年度预算、使用审核、绩效目标管理等；院科技管理处负责科研项目审核管理；院条件财务处负责进行日常核算和财务管理；院科技法规与审计处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

处会同院条件财务处，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，由院条件财务处复核并提交院审定。

(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对于当年院审批已明确到具体院属单位的资金部分：引进杰出人才的专项资助、引进高层次人才及新增在职博士的科研经费资助、院农科青年英才项目资助经费、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处审核，经院研究同意后，由院干部人事处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，应符合《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，院干部人事处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，由院干部人事处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，经院条件财务处复核，报分管组织人事工作、财务工作的院领导和院长签批后，院条件财务处拨付（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，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，院条件财务处和院科技法规与审计处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。院干部人事处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，院条件财务处及院属各单位财务部门协同配合。审计报告需报院科技法规与审计处备案。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等，由其所在院属单位按要求纳入绩效工资单列薪酬管理。

(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 2023 年 10 月 1 日起实施，由院党委负责解释。《〈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》（农院委〔2022〕38 号）与本实施细则不一致的，以本实施细则规定为准。

(此页无正文)

抄送：省委组织部，人力资源社会保障厅，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

2023年9月4日印发
