

附件

中国科学院率先行动“百人计划”管理办法

第一章 总则

第一条 为贯彻落实《关于深入实施“中国科学院人才培养引进系统工程”的意见》（科发人字〔2015〕64号），进一步提高我院科技队伍创新能力和国际竞争力，做好人才的引进和培养工作，特制定本办法。

第二条 率先行动“百人计划”作为我院培养引进优秀人才的骨干计划，坚持引进杰出人才与青年优秀人才相结合，坚持引进科研人才与工程技术人才相结合，强调各类人才的协同发展。

第三条 率先行动“百人计划”面向海外公开招聘，重点支持以下三类人才：学术帅才（以下简称A类）；技术英才（以下简称B类）；青年俊才（以下简称C类）。实行“按需设岗、公开招聘、择优支持、分类管理、动态调整”的管理模式。

第二章 岗位设置与任职条件

第四条 岗位设置必须与用人单位的“一三五”规划、科技目标、学科发展紧密结合，优先支持创新研究院、卓越创新中心、大科学研究中心和特色研究所（以下简称“四类机构”）的建设。

（一）A类岗位主要围绕国家重大专项和先导专项设置，包括研究所学术所长（副所长）、“四类机构”相当的学术负责人岗位、国家级实验室或中心主任岗位，及院重要学科方向的带头人岗位。按照年度工作部署，用人单位根据需要提出岗位需求，人事局会同院相关局进行审核、报批。A类岗位由院统一发布。

（二）B类岗位主要围绕用人单位的重大突破方向与目标，

结合关键工程技术工作需求设置，与现有科研团队紧密结合。按照年度工作部署，用人单位根据需要提出岗位需求，人事局会同院相关局进行审批。B类岗位由院统一发布。

(三)C类岗位由用人单位根据科技规划和重点领域的发展需要，在院核定的指标范围内自主设置招聘岗位。C类岗位由用人单位发布。

第五条 岗位职责

(一)A类入选者应准确把握学科动态和发展方向，所从事的工作应符合院“三个面向”的要求；作为研究单元的负责人，应注重战略谋划和前瞻布局，组织带领科研团队，促进具有重要影响的重大突破和重大创新成果的产出；组织开展国际学术交流，扩大本领域在国际学术界的影响；积极培养青年人才。

(二)B类入选者应带领团队主持国家、院重大工程项目，从事高水平技术攻关，解决工程技术难题，或对大型仪器、设备做出重要的技术改造和升级，开展自主研发，为科研工作提供良好的技术支撑和保障；指导和培养青年工程技术人才。

(三)C类入选者应引入国际先进的学术思想和技术方法，提出具有重要创新价值的工作思路，积极开拓新的研究领域，争取和承担国家科技任务，取得国内外同行认可的科研成果，建设具有较强创新能力的科技团队。

第六条 基本任职条件

(一)A类应具有在海外知名大学、国际知名科研机构或企业担任教授及相当职位的任职经历；在本学科领域有较深的学术造诣，具有广泛的国际学术影响力，受到国际同行的普遍认可；年富力强，具有领军才能和团队组织能力。

(二) B类应为掌握关键技术,在海外从事工程技术类研发,或从事重大科学装置建设、仪器设备研发等相关工作3年(含)以上的中青年杰出人才;能够解决关键技术问题、推动技术创新,并取得过一流成果。

(三) C类应为具有博士学位,在海外知名大学、科研机构等学习或工作3年(含)以上的优秀青年人才,特别优秀的,海外学习或工作年限可适当放宽;在本研究领域已崭露头角,做出过具有突出创新思想的研究成果;具有优良的科技创新潜质和较好的团队协作能力;申报时取得博士学位时间未超过5年。

(四) 应恪守学术道德,学风正派、诚实守信、严谨治学。

第三章 公开招聘与择优支持

第七条 A类入选者由院组织招聘评审; B类入选者由用人单位组织初评审,院组织综合评审; C类候选人由用人单位组织招聘评审,2年后参加院统一组织的择优支持评审。

第八条 A类入选者招聘程序

(一) 申请人根据发布的岗位,提交完整的个人简历、已取得的代表性成果证明、今后工作和团队建设计划等申请材料,并提供至少3位本领域有影响的科学家的推荐信(由推荐专家直接提供给招聘单位或人事局)。

(二) 通讯评审:符合条件的A类申请人,由院采用国际评估方式,组织通讯评审。评审组由不少于7位国内外相关领域知名专家组成。

(三) 专家面谈:通过通讯评审(获得三分之二(含)以上支持)的申请人,由用人单位安排单位内不少于3位相关领域的

专家与之面谈，详细了解申请人情况，并独立出具面谈情况说明和意见报告。

（四）现场答辩：院邀请不少于7位相关领域知名专家和管理专家组成评审组（其中相关领域专家不少于5人），对申请人进行现场评议。获得三分之二（含）以上支持票数的为拟聘人选。

（五）公示报批：院对拟聘人选进行公示，公示无异议的，报院长办公会或院党组会审批。

（六）入选公布：通过审批的人选，由人事局发文予以公布，正式成为入选者。

第九条 B类入选者招聘程序

（一）申请人提交申请材料（要求同A类），另提供3位本领域知名专家的推荐信。

（二）用人单位初评审

1. 专家面谈：由用人单位组织专家进行面谈，要求同A类。

2. 现场答辩：用人单位邀请不少于7位相关领域专家（主要从院评审专家库中产生）组成评审组，对申请人进行现场评议。获得三分之二（含）以上支持票数的为推荐人选。

（三）院综合评审

对用人单位的推荐人选，院每年集中组织综合评审，确定拟聘人选。

（四）公示报批：院将拟聘人选进行公示，公示无异议的，报院人才工作领导小组审批。

(五)入选公布: 通过审批的人选, 由人事局发文予以公布, 正式成为入选者。

第十条 C类候选人招聘程序

(一) 申请人提交申请材料, 另提供3位本领域知名专家的推荐信, 用人单位组织专家面谈和现场答辩, 要求同B类, 确定拟聘人选。

(二) 公示: 用人单位应将拟聘人选进行公示, 公示无异议的, 由用人单位研究决定是否聘用。

(三) 公布: 用人单位决定聘用的人选, 报人事局备案后, 由用人单位发文予以公布, 正式成为候选人。

第十一条 到岗工作

入选者(候选人)须在通过审批后与用人单位签订《中国科学院人才计划管理协议》, 全职到岗工作, 办理聘用手续。用人单位须将管理协议和聘用合同复印件报人事局备案。

第十二条 择优支持C类候选人

全职到岗工作的C类候选人, 院将先期支持2年。2年后, 参加院统一组织的择优支持评审, 择优支持率原则上不超过60%。未通过者可申请参加下一次择优支持评审, 仍未通过的, 候选人资格自动取消。

(一) 用人单位公示: 在参加择优支持评审前, 用人单位应在单位内对候选人进行公示, 公示结果报人事局备案。

(二) 院择优支持: 用人单位将公示无异议的C类候选人的择优支持申请材料报人事局。人事局组织择优支持评审, 进行集中公示。择优支持人选经院人才工作领导小组审批后, 由人事

局发文予以公布，正式成为入选者。

第四章 经费支持与管理

第十三条 支持经费主要包括院人才专项经费和基建经费，用人单位根据情况提供一定的启动经费支持。

（一）院给予 A 类入选者人才专项经费 700 万元（含组建团队经费 300 万元），基建经费 100 万元。

（二）院给予 B 类入选者人才专项经费 100-200 万元，基建经费 60 万元。

（三）到位工作 2 年内，院给予 C 类候选人人才专项经费 80 万元；用人单位提供给 C 类候选人科研启动经费不少于 50 万元。

通过院择优支持评审后，院给予 C 类入选者人才专项经费 200 万元，基建经费 60 万元。

第十四条 基建经费由院一次性拨付。人才专项经费将按预算分年度拨付，主要用于科研业务、小型仪器设备购置、团队人员支出、交流合作和实验室建设等方面。用人单位和入选者应实事求是做好年度预算，确保年度预算执行率。院有权对年度预算执行较差的予以调整。

第十五条 用人单位不得对院支持经费提取管理费，不得抵扣用人单位提供的启动经费。相关经费的使用与管理须严格执行国家和院有关财务规章制度，并接受院有关主管部门的监督和指导。

第十六条 人才专项经费结转结余资金的使用与管理应按

照国家和院有关规定执行。入选者在终期评估时，用人单位须提交人才专项经费支出使用情况报告。

第十七条 在计划执行期间，入选者（候选人）发生重大情况的（如：终止或解除聘用合同、违法违纪等），用人单位应及时冻结专项经费，向人事局报告有关情况并提供由财务部门出具的专项经费使用明细。院根据情况按照有关规定要求退回剩余经费或追回全部专项经费。

第五章 日常管理

第十八条 入选者（候选人）在计划执行期间须全职在岗工作，未经用人单位批准不得在其他单位兼职。入选者执行期限一般为3年（从获得择优支持经费的当年度算起）。

第十九条 用人单位应在科研条件、人员配备、研究生招生等方面予以支持，积极协助入选者（候选人）对外竞争和承担科技任务。

第二十条 用人单位负责入选者（候选人）的日常管理和年度考核。对执行期间发现的重大问题和情况须及时报人事局协商解决。

第二十一条 对出现学术不端行为或其他严重违反管理规定的入选者（候选人），一经查实，院将取消其入选者（候选人）资格，并视情况收回相应支持经费。

第二十二条 因用人单位管理不善，导致入选者（候选人）不能按计划完成任务的，院将追究用人单位的管理责任，并收回院资助的全部专项经费。对造成严重影响的，将在全院进行通报，并核减该单位C类指标或暂停该单位的“百人计划”招聘工作。

第二十三条 外籍入选者（候选人）来华工作按照国家有关

法律法规执行。

第二十四条 发表与率先行动“百人计划”资助相关的研究成果，应当注明得到中国科学院率先行动“百人计划”的资助（率先行动“百人计划”英文名称为 CAS Pioneer Hundred Talents Program）。

第六章 终期评估

第二十五条 用人单位负责组织 A、B 类入选者的终期评估，向人事局提交终期评估情况报告。

第二十六条 用人单位负责组织 C 类入选者的终期初评估，人事局负责组织 C 类入选者的终期综合评估。

（一）C 类入选者须在执行期结束后 1 年内参加用人单位组织的终期初评估，并将初评估结果报人事局。评估专家组组成方式同招聘评审组。初评估结果分为推荐优秀、良好、合格、不合格。执行期间获得“国家杰出青年科学基金”资助的可不参加初评估直接推荐为优秀，延期参加评估的不能被推荐为优秀。

（二）人事局组织对用人单位推荐为优秀的入选者进行终期综合评估，遴选出不超过参加本年度终期评估总人数 20% 的优秀候选人。

（三）终期评估结果报院人才工作领导小组审批。终期评估为优秀的，由人事局颁发优秀证书；终期评估为不合格的，用人单位须向人事局提交情况说明，人事局将根据情况进行处理。

第七章 附则

第二十七条 本办法由人事局负责解释。

第二十八条 本办法自印发之日起施行。