**关于印发《中国科学院“百人计划”管理办法》的通知**

科发人教字〔2011〕123 号

院属各单位、院机关各部门：

为进一步做好我院人才引进工作，现将《中国科学院“百人计划”管理办法》印发给你们。本办法自印发之日起施行。院人事教育局2006年印发的《中国科学院知识创新工程三期“百人计划”管理实施细则》（人教字〔2006〕27号）、《创新三期项目“百人计划”管理实施细则（暂行）》（人教字〔2006〕41号），2007年印发的《关于进一步完善“百人计划”管理工作的通知》（人教字〔2007〕54号）同时废止。

二〇一一年十月十三日

中国科学院“百人计划”管理办法

第一章 总 则

第一条 为贯彻落实《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》和《中国科学院“创新2020”人才发展战略》，进一步提高科技队伍创新能力和国际竞争力，做好人才引进工作，制定本办法。

第二条 “百人计划”包括引进海外杰出人才（以下简称A类）、引进国内优秀人才（以下简称B类）、以项目支持引进海内外优秀人才（以下简称C类）、支持“国家杰出青年科学基金”获得者（以下简称D类）、引进“青年千人计划”人才（以下简称Y类）及用人单位自筹经费引进海内外优秀人才（以下简称Z类）。

第三条 以“百人计划”引进与培养优秀人才，必须坚持“德才兼备，以德为先”的原则，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。

第四条 在院人才工作领导小组（以下简称“领导小组”）的领导下，由领导小组办公室（以下简称“院人才办”）负责“百人计划”的日常管理工作。

第二章 岗位设置与入选基本条件

第五条 “百人计划”岗位设置必须与院属单位的科技目标、学科发展相结合，符合院“创新2020”科技规划，并优先保证重点学科领域、新兴交叉学科、重大科技项目、重点实验室、大科学工程、科技支撑平台和引进海外高层次人才的团队建设等对人才的需求。

第六条 基本条件：

1．在本学科领域开展了较为系统的研究工作，做出过具有国际水平的研究成果，在重要核心刊物上发表过有影响的学术论文或掌握关键技术、拥有重要的发明专利等。

2．达到用人单位研究员岗位要求的学术水平，有能力带领团队在本领域开展研究并做出具有国际水平的创新成果。

3．A类候选人要求获得博士学位后有连续4年及以上的海外科研工作经历，年龄不超过40岁，对特别优秀者年龄可放宽到45岁。回国后到西部地区和新筹建研究机构工作的，海外工作年限可以放宽到3年。

B类候选人应具有在院外单位正高级专业技术岗位的工作经历，确属优秀的学术技术带头人，年龄不超过45岁。对西部地区和新筹建研究机构引进的优秀人才给予优先支持；对到新疆、青海地区院属单位工作的优秀人才，年龄可适当放宽。

C类候选人除参照A类或B类相应的基本条件外，还应要求候选人具有主持重大科技项目的能力。

Z类候选人除参照A类或B类相应的基本条件外，还应是用人单位重点发展领域的急需人才。

4．候选人应符合用人单位相关岗位的聘用条件，全时全职在岗工作。

5．候选人应恪守科学道德，学风正派、诚实守信、严谨治学，具有为我国科技事业发展和经济社会建设而奋斗的奉献精神。

第七条 岗位职责：

1．正确把握学科动态和发展方向，提出具有基础性、战略性、前瞻性的研究计划，面向国家重大战略需求和国际科技前沿，积极争取和承担国家重大科技任务。

2．带领研究团队开展具有国际水平的科研工作，取得国内外同行关注的科研进展和成果。

3．积极培养青年人才，推动国际学术交流，与国内外相关机构开展富有成效的合作研究。

第三章 招聘、备案、择优和审批

第八条 发挥院所两级积极性，严格选聘各类“百人计划”人才。

1．用人单位参照研究员聘任程序自行组织A、B类候选人的招聘评审。原则上，对符合“青年千人计划”申报条件的候选人，用人单位应优先推荐其申报“青年千人计划”。

2．用人单位须在A、B类候选人通过招聘评审后、到位工作前将备案材料报相关专业局，专业局审核确认后报院人才办。备案材料包括：《中国科学院“百人计划”A（B）类候选人备案表》和专家推荐信等相关附件材料。

3．通过审核备案后，用人单位应与A、B类候选人签订《中国科学院“百人计划”\_\_\_\_类管理协议》（以下简称《管理协议》），明确双方的责任、义务，包括工作目标、科研经费、研究助手、工作和生活条件等。

4．已备案的A、B类候选人应在到位工作半年后、2年内参加择优支持评审，并填报《中国科学院“百人计划”A（B）类择优支持申请表》。

A类候选人参加由院委托用人单位组织的择优支持评审。评审委员会由7-11位相关领域专家组成（其中外部专家不少于1/3，用人单位内专家以学术委员会成员为主）。评审委员会在听取候选人现场答辩后以无记名投票方式表决。获得2/3（含）以上同意票者视为通过。

B类候选人参加院统一组织的择优支持评审。

5．A、B类候选人通过择优支持评审后，经相关专业局和院人才办审核，院人才办将有关信息进行公示后，报领导小组审定，院对“百人计划”入选者颁发入选证书并提供相应支持。

第九条 C类候选人参照A、B类的相关程序，由用人单位组织招聘后，向院人才办提交《中国科学院“百人计划”C类候选人备案表》，经备案审核后签订《管理协议》，并向专业局申请项目支持。各专业局组织专家进行评审，院人才办将有关信息进行公示后，报领导小组审定，院对“百人计划”入选者颁发入选证书并提供相应支持。

第十条 用人单位培养和引进的“国家杰出青年科学基金”获得者，如未曾入选“百人计划”，可申请入选D类。用人单位需将《中国科学院“百人计划”D类候选人备案表》、“国家杰出青年科学基金”批准通知书复印件报院人才办。经审核批准后，纳入“百人计划”管理。

D类入选者在“国家杰出青年科学基金”资助项目执行结束、并通过结题考评后，可申请“百人计划”专项经费的支持。所在单位需将《中国科学院“百人计划”D类入选者专项经费支持申请表》、国家杰出青年科学基金结题考评材料等报院人才办。经审核后，给予支持。

第十一条 用人单位引进的国家“青年千人计划”入选者到位工作后可入选Y类。用人单位需将入选者的《管理协议》报院人才办，经审核批准后纳入“百人计划”管理。

第十二条 Z类候选人参照A、B类的相关程序招聘。用人单位向院人才办提交《中国科学院“百人计划”Z类候选人备案表》，经院审核后，签订《管理协议》；有关信息经公示后报领导小组审定，院对“百人计划”入选者颁发入选证书。

第四章 经费支持与管理

第十三条 支持经费包括院专项经费和用人单位匹配的科研启动经费等。

1．用人单位须为A类候选人和B、C类入选者提供不少于70万元的科研启动经费；给予Y类入选者10万元的基本建设费；给予Z类入选者不少于200万元的经费支持。国家和院专项经费到位后，用人单位不得从中抵扣上述费用。

2．院专项资助经费：

院给予A类入选者科研费200万元，基本建设费60万元；给予B类入选者150万元的科研费；给予C类入选者不少于200万元的项目经费；给予D类入选者60万元的科研费。对终期评估为优秀的Z类入选者，院将奖励资助60万元的科研费。

第十四条 院资助的科研费主要用于科研业务、仪器设备购置、人员支出、交流合作和实验室建设等方面；基本建设费由用人单位用于帮助入选者解决住房问题。

第十五条 相关经费的使用与管理须严格执行国家有关财务规章制度和院有关规定，并接受院有关主管部门的监督和指导。

院支持的科研费按预算分年度拨付，基本建设费一次性拨付。支持C类入选者的项目经费按照相关项目的经费管理办法执行。

第十六条 专项经费结余资金的使用与管理应按照财政部的有关规定执行。在年度决算中发现入选者专项经费有结余的，院人才办将视情况调整下一年度的经费拨付计划。入选者在终期评估时，用人单位须提交专项经费支出使用情况报告。

第十七条 在计划执行期间，入选者由于个人原因调离的，用人单位应及时冻结专项经费，向院人才办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。剩余专项经费的管理按照财政部有关规定执行。

第五章 考核评估

第十八条 “百人计划”入选者在计划执行期间须全职全时在岗工作，不得在其他单位兼职。A、B、Y、Z类入选者执行期限一般为3年（从入选当年度算起），C类入选者的执行期限与承担项目的执行期限一致，但不得少于3年。

第十九条 用人单位须对“百人计划”入选者进行年度考核。考核内容包括科研进展、学术道德、承担科研任务与项目情况及当年度专项经费使用情况等。

第二十条 院负责组织对A、B、C、Z类入选者的终期评估。

入选者须在执行期结束后1年内参加终期评估。评估内容包括综合表现、科研工作进展、人才培养与团队建设、承担任务与项目、实验室建设情况和发展潜力等。评估结果分为优秀、良好、合格、不合格。

用人单位负责组织对入选者终期评估的初评工作，初评后向专业局提交《中国科学院“百人计划”入选者终期考核评估表》。各相关专业局负责组织专家进行综合评估，根据专家组评议，提出是否合格的意见建议，并提名不超过20%的优秀候选人（延期评估的入选者一般不能被评为优秀）。终期评估结果报院人才办汇总并公示，经领导小组审定后公布结果。

第二十一条 D类入选者不参加终期评估，但须在获得支持的第3年向院人才办报送《中国科学院“百人计划”D类入选者项目结题报告》。Y类入选者须按“青年千人计划”相关管理规定参加结题评估，并将有关评估材料报院人才办（国家相关规定出台前须参加院组织的“百人计划”终期评估）。

第二十二条 终期评估为优秀的入选者由院颁发证书，并继续享受3年的“百人计划”岗位津贴。被评估为优秀的Z类入选者，将获得院奖励资助。

对终期评估结果不合格的入选者，院将要求用人单位提交情况说明报告及处理意见，并根据情况决定是否取消其“百人计划”入选者资格。

第六章 日常管理

第二十三条 用人单位负责“百人计划”入选者的日常管理。院组织到位工作的入选者参加国情院情学习研讨班，并支持由入选者组织的“百人学者论坛”活动。

第二十四条 “百人计划”入选者在计划执行3年期间，除享受国家和研究单位规定的工资、福利和医疗等待遇外，可享受2000元/月的“百人计划”岗位津贴。

第二十五条 用人单位在落实匹配支持经费的同时，还应在人员配备、研究生培养等方面予以保证，同时积极支持入选者对外竞争各类科技任务与项目。

第二十六条 对出现学术不端行为或其他严重违反管理规定的入选者，一经查实，院将取消其“百人计划”入选者资格及相关待遇，在全院进行通报，并视情况收回相应专项经费。

因用人单位管理不善，导致入选者不能按计划完成任务的，院将追究用人单位的管理责任，并收回院资助的全额专项经费。对造成严重影响的，院还将核减该单位A类岗位指标。

第二十七条 外籍专家来华工作按照国家有关法律法规执行，聘用单位应及时协调国家外国专家局、省（自治区、直辖市、副省级城市）外国专家局及其授权部门申办来华工作许可证和外国专家证，并提供相应的工作和生活方面的便利条件。

第七章 附 则

第二十八条 本办法由人事教育局、计划财务局和基本建设局负责解释。相关报表和报告按照院有关通知要求填报。

第二十九条 本办法自印发之日起施行。院人事教育局2006年印发的《中国科学院知识创新工程三期“百人计划”管理实施细则》（人教字〔2006〕27号）、《创新三期项目“百人计划”管理实施细则（暂行）》（人教字〔2006〕41号），2007年印发的《关于进一步完善“百人计划”管理工作的通知》（人教字〔2007〕54号）同时废止。