关于印发《食品科学与工程学院高层次人才引进工作实施细则》的通知

各系、实验室、中试车间、办公室、测试中心：

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《关于印发〈西北农林科技大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，结合我院工作实际，制定学院《食品科学与工程学院高层次人才引进工作实施细则》，于2016年11月15日通过院教授委员会审议与审定，11月24日通过党政联席会审定，现印发，请遵照执行。

附件：《食品科学与工程学院高层次人才引进工作实施细则》

二〇一六年十一月二十五日

主题词：高层次人才 引进 实施细则

抄 报： 　高层次人才办公室

抄 送：院领导，系，实验室，办公室，测试中心

食品科学与工程学院 2016年11月25日印发

食品科学与工程学院

**高层次人才引进工作实施细则（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，依据学校《“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》，制定本细则。

**第二条** 学院高层次人才引进工作的原则和精神：一是按需引进，以人才强学科；二是追求卓越，保障人才质量；三是合同管理，加强考核；四是公开、公平、公正。

**第二章 组织管理**

**第三条** 学院高层次人才引进工作围绕《学院“十三五”事业发展规划》，结合学院学科发展规划和学科建设需求，制订年度或阶段高层次人才引进计划。

**第四条** 学院教授委员会为学院高层次人才引进工作的咨询机构，负责审议年度或阶段高层次人才引进计划，明确人才需求学科方向、层次、岗位职责和条件标准，并对应聘人才的学术水平进行客观公正的评价，为学院决策提供指导性意见。

**第五条** 学院党政联席会议对高层次人才引进工作研究决策。

**第三章 引进对象及条件**

**第六条** 学院高层次人才引进类别

一是高端人才，引进对象是杰出人才、特聘教授。

二是青年英才，引进对象是杰出青年人才和优秀青年人才。引进重点为“青年千人计划”、“国家优秀青年科学基金”入选者及具备获批“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”学术潜力的海内外青年英才。

**第七条** 高端人才类别及引进条件

**（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）具有正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。

**第八条** 青年英才类别及引进条件

**（一）杰出青年人才基本条件**

1.全职来校工作，年龄原则上在40周岁以下。

2.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。

3.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。

4.以第一作者或者通讯作者在食品科学及其相关学科发表中科院分区一区论文不少于7篇。

**（二）优秀青年人才基本条件**

1.全职来校工作，年龄原则上在35周岁以下。

2.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。

3.具备获批“国家优秀青年科学基金”的实力。

4．以第一作者或者通讯作者在食品科学及其相关学科发表中科院分区一区论文不少于4篇。

**第四章 引进程序**

**第九条** 学院高层次人才的引进程序

**（一）高端人才**

1.发布信息。根据学院高层次人才引进计划，面向国内外公开发布招聘信息。

2.书面申请。应聘者提出书面申请，并提供反映其学历、经历、学术业绩的相关证明材料。其中，应聘特聘教授者需提供3封国内外同行专家推荐信。

3.学院考察。学院组织相关人员对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后，提交学院教授委员会讨论，经学院党政联席会议研究后，形成综合意见报高层次人才工作办公室。

4.学校评审。高层次人才工作办公室邀请校内外同行专家对应聘者进行评审、评议，提出聘任意见，报学校人才工作组审定。

5.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。

**（二）青年英才**

1.发布信息。根据学院高层次人才引进计划，面向国内外公开发布招聘信息。

2.书面申请。应聘者提出书面申请，并提供反映其学历、经历、学术业绩的相关证明材料。

3.学院审查。学院组织相关人员对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后，提交学院教授委员会讨论，学院召开党政联席会议研究决定聘用结果及相关待遇，并在学院进行公示，无异议后，对拟聘为教授岗位者，学院形成综合意见报高层次人才工作办公室；对拟聘为副教授岗位者，学院形成综合意见报学校人才工作组审定。

4.学校评审。学校组织校内外专家对应聘者（学院拟聘为教授岗位）进行综合评议，提出引进意见报学校人才工作组审定。

5.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。

**第五章 考核管理**

**第十条** 学院高层次人才的考核管理

**（一）高端人才**

1.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5年。

2. 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。

3.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行岗位职责情况、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。

4.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。

**（二）青年英才**

1.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5年。

2.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。

3.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行岗位职责情况、教学和科研工作进展及经费使用情况等。

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

4.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；学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。

**第十一条** 高层次人才应遵守国家法律、法规及学校有关规章制度，认真履行与学校、学院签订的三方聘任合同，服从学院工作安排，接受学院考核管理。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、学院有权解除聘任合同。

**第六章 附则**

**第十二条** 学院高端人才的支持措施、工作职责和目标任务，依据学校《“高端人才及团队引进计划”实施办法》有关规定执行。

**第十三条** 学院青年英才的支持措施、工作职责，依据学校《“青年英才引进计划”实施办法》有关规定执行。

**第十四条** 高层次人才有学术不端行为的，一经发现，学院有权单方解除聘用合同，由此给学校、学院造成损失的，按违约承担责任。

**第十五条** 高层次人才应聘者来学院洽谈事宜由学院和所在科研团队共同负责接洽。根据应聘考核需要，可酌情解决交通费，安排短期食宿等。

**第十六条** 本细则由食品科学与工程学院党政综合办公室负责解释。