

# 云南农业职业技术学院文件

云农院发〔2025〕6号

## 关于印发《云南农业职业技术学院 具有博士学位人才引进与管理办法》的通知

各部门：

《云南农业职业技术学院具有博士学位人才引进与管理办法（试行）》已经2025年1月15日第一次院长办公会审议通过，现印发给你们，请遵照执行。”

云南农业职业技术学院

2025年3月13日

# 云南农业职业技术学院 具有博士学位人才引进与管理办法 (试行)

## 第一章 总则

第一条 为深入贯彻落实习近平新时代人才工作的新理念新战略新举措及中央、省委人才工作会议精神，扎实推进人才强校战略，聚焦高水平高等职业学校和高水平专业群建设计划，着力打造一支素质优良、结构优化、作用突出的人才队伍，提高学校核心竞争力，特制定本办法。

第二条 坚持党管人才的原则；坚持德才兼备、以德为先的原则；坚持按需设岗、人岗相适的原则；坚持公开、平等、竞争、择优的原则。

第三条 本办法适用于公开招聘的教学科研岗位博士，不包含高层次人才、辅导员及其他管理服务人员。

## 第二章 招引条件和待遇

第四条 博士引进方式为公开招聘及调入；招聘引进层次分为 A、B、C、D 四类。

### 第五条 基本条件

(1) 拥护中国共产党领导，政治立场坚定，拥护“两个确立”、增强“四个意识”、坚定“四个自信”，践行“两个维护”，遵纪守法，爱岗敬业，学风正派，治学严谨。

(2) 具有博士研究生学历学位；年龄不超过 40 周岁。

## 第六条 学术条件

以近五年的学术成果为主要审核条件。审核论文需为第一完成人的，若为并列第一作者或通讯作者，仅认排名第1的第一作者或排名最后的通讯作者；有国家级重大科研项目、奖励等其他标志性成果的优秀人才，经学校审定后，可适当放宽第一完成人要求或年龄要求。

### (一) A类博士

自然科学类应聘者，需在国际知名期刊全文发表学术论文1篇，或在中科院SCI一区全文发表学术论文1篇，或在中科院SCI二区全文发表学术论文2篇及以上。人文社科类应聘者，需在CSSCI、SSCI或A&HCI刊源（不含扩展版）的刊物上全文发表学术论文3篇及以上。

### (二) B类博士

自然科学类应聘者，需在中科院SCI三区及以上全文发表学术论文2篇。人文社科类应聘者，需在CSSCI、SSCI或A&HCI刊源（不含扩展版）的刊物上全文发表学术论文2篇。

### (三) C类博士

自然科学类应聘者，需在中科院SCI三区及以上全文发表学术论文1篇。人文社科类应聘者，需在CSSCI、SSCI或A&HCI刊源（不含扩展版）刊物上全文发表学术论文1篇。

### (四) D类博士

符合学科专业发展需求，学术成绩未达到C类及其以上等

级要求的具有博士学位应聘人员。

注：

1.国际知名期刊指《Nature》《Science》《Cell》的高水平子刊，以及《JACS》《PNAS》等具有国际公认影响力的期刊。

2.国家级重大项目包括国家重点研发计划项目及其一级课题、国家科技重大专项及其一级课题、国家自然科学基金重点项目（包含区域创新发展联合基金项目）、国家社科基金重大/重点项目的主要完成者（排名前五）；国家自然科学基金项目、国家社科基金项目的主持人。

3.应聘人员获得的国家级人才称号及国家级教学科研成果奖励不受学术成果“近五年”的时间条件限制。

4.特别优秀的人才，可在初次认定一年后，申请上调认定层次。提交申请材料后，由学校人才工作领导小组审定后确定上调拟聘层次。每人仅可申请上调一个认定层次。

**第七条** 拟聘具有博士学位人才，经学校研究确定层次、聘期目标并签订相关协议后，可享受以下待遇。

**（一）A类博士。**一次性购房补贴30万元，一次性安家费10万元。科研专项费：自然科学类15万元/人，人文社科类12万元/人，持续首聘期。博士津贴4-5万元/年，持续首聘期。

**（二）B类博士。**一次性购房补贴20万元，一次性安家费8万元。科研专项费：自然科学类15万元/人，人文社科类12万元/人，持续首聘期。博士津贴3-4万元/年，持续首聘期。

(三) C类博士。一次性购房补贴 10 万元，一次性安家费 6 万元。科研专项费：自然科学类 12 万元/人，人文社科类 10 万元/人，持续首聘期。博士津贴 2-3 万元/年，持续首聘期。

(四) D类博士。一次性安家费 6 万元。科研专项费：自然科学类 12 万元/人，人文社科类 10 万元/人。

## 第八条 待遇发放安排

### (一) 购房补贴和购房补贴

分两次发放。首次在试用期考核合格后发放总额的 60%，其次在首聘期满考核合格后发放剩余的 40% 部分。

### (二) 科研启动费

入编即可使用科研启动费，经费使用要求按学校科研经费管理的有关规定执行，另有约定的除外。规定任务内成果不享受学校科研奖励，超任务完成的成果可以享受学校科研奖励。

### (三) 博士津贴

按月支付。与考核结果挂钩，若年度考核、中期考核、期满考核结果均为合格及以上等次的，按规定金额足额发放；考核结果有基本合格情形的，核发规定金额的 50%；考核结果有不合格情形的，扣罚当年全年或聘用期全额的博士津贴。

## 第三章 博士招引程序

第九条 招聘计划发布。首先，由用人单位或学校有关部门，根据工作需要制定年度人才引进计划，报人事处汇总。其二，人事处结合国家及我省的有关政策，经学校批准后，制定公开招聘

方案、计划等材料报主管部门及省级人事部门核准。其三，学校发布博士人员公开招聘信息。

**第十条 应聘人员申报。**应聘者需填写引进人才申请表，并按要求附上本人学历学位、经历、学术业绩等基本材料，按时报送学校人事处审核。材料真实性由应聘者本人负全责。

**第十一条 资格初审。**由人事处会同用人部门、校学术委员会及其他有关机构，根据应聘材料对应聘者的专业背景、学术水平进行初步评议，可根据需要与应聘者进行多形式沟通，提出通过初审人员名单及其等级建议并报学校审核。

**第十二条 考核审定。**初审人员名单经学校审核通过后，由人事处组织考核，择优确定意向拟聘人员后，按程序对意向拟聘人员开展体检、考察、公示等工作；公示无异议后，报学校人才工作领导小组审议，党委会议审定。若拟聘人员为港澳台人员或外籍人士的，须做好政治审查工作，并按有关要求准入审批。

**第十三条 合同签订。**由人事处会同用人部门、教学部门、科技部门代表学校与拟引进人才协商拟定聘任合同，报人才领导小组审批后，签订《聘任合同》，并办理正式调动或聘用手续。

#### **第四章 聘期和违约责任**

**第十四条 博士首聘期**一般为4年，自聘用合同签订之日起，若其间脱产学习进修（包括出国访问）超过6个月的，需相应延长聘期。脱产学习期间薪酬根据学校相关办法执行。

**第十五条** 学校对公开招聘的博士实行合同管理。首聘期结束后，由人事处牵头，教学、科技等部门按合同进行成效考核。因个人原因不能履行合同义务而被学校解聘的，需退回本人管理和使用的学校固定资产，并须承担以下违约责任：

1. 履职时间不满聘期 1/2 者，须全额偿还购房补贴，并按购房补贴金额+聘期薪酬之和的 20% 交纳违约金；

2. 履职时间超过聘期 1/2 但未期满者，须全额偿还购房补贴，并按购房补贴金额+聘期薪酬之和的 10% 交纳违约金；

3. 科研启动费停止使用，由学校收回。

本条所指个人原因包括申请辞职、申请调离、擅自离岗、学习进修（出国访问）超期不归等。聘期时间不满时个人要求离岗，学校将不予办理调动手续，按辞职处理。

## **第五章 人才服务与保障**

**第十六条** 实行以学校为主导、学院为主体的两级人才服务机制，按照聘用合同规定的工作任务和岗位职责对公开招聘的博士进行管理。

**第十七条** 学校各有关职能部门根据职责做好人才引进的相关管理服务 work，具体包括：

1. 人事部门负责牵头办理拟聘博士的相关调动、接收手续，兑现和落实引进人才的相关待遇，并负责指导和协调各用人部门开展引进、考核、服务等工作。

2. 组织部门负责拟聘博士的组织关系、干部档案等接受手

续，并落实引进人才的有关待遇。

3.教务、科技管理部门分别负责应聘人员教育教学成果、科研成果的牵头审核和考核。

4.其他部门按职责做好相关工作。

## 第六章 附则

第十八条 上述各条款中涉及到的薪金、购房补贴等均为税前，应按国家有关规定由个人依法纳税，由财务处代扣代缴。

第十九条 本办法实施前引进的非高层次人才博士，可在入职一年内按本办法的有关条件申请层次认定。

第二十条 博士招聘引进工作在学校党委领导下，常态化开展，由人才工作领导小组负责统筹，由人才工作领导小组办公室承担日常工作。

第二十一条 本办法解释权归人才工作领导小组办公室。本办法自发文之日起执行。