

# 国家林业局国际竹藤中心文件

林竹综通[2016]42号

## 国际竹藤中心关于印发 《国际竹藤中心人才引进实施细则》(试行)的通知

中心各处室、各研究所，安徽太平试验中心：

为加强国际竹藤中心人才队伍建设，优化人才结构，提升队伍素质，促进科研产出，经中心研究批准，现将《国际竹藤中心人才引进实施细则》(试行)印发你们，请遵照执行。

特此通知。

附件：国际竹藤中心人才引进实施细则(试行)



---

抄报：国家林业局科技司、人事司，中心领导。

---

国际竹藤中心

2016年4月15日印发

---



附件

## 国际竹藤中心人才引进实施细则(试行)

### 第一章 总则

第一条 为加强国际竹藤中心（以下简称中心）人才队伍建设，优化人才结构，提升队伍素质，促进科研产出，根据《国家林业局高端科技人才引进管理办法》（林人发〔2014〕6号）精神和中心人事人才管理有关规定，并结合中心实际，制定本实施细则。

第二条 针对林业科技战略、重大科技任务以及相关学科建设需求，围绕中心人才队伍建设规划目标，在未来5年，拟引进海外高端科技人才10-15人。

### 第二章 岗位设置与入选条件

第三条 中心各研究所根据科技发展和科技领军人才需求，结合学科布局，按照重点和特别急需2类，提出未来5年“引进人才计划”岗位初步需求，报综合办公室（以下简称综合办）汇总，形成中心“引进人才计划”岗位需求目录，并提交中心主任办公会审定后对外发布。

第四条 “引进人才”候选人应具有博士学位，有在国内外知名科研机构、高等院校学习和工作的经历，在中心各研究领域和相关方向上具有较高的研究水平和突出业绩，原则上



以不超过 50 周岁的中青年人才为主，并符合《国家林业局  
高端科技人才引进管理办法》中关于科技领军人才或创新骨  
干人才的相关条件和要求。

### 第三章 推荐、申报程序

第五条 综合办常年受理“引进人才”候选人的申报工  
作，并按照国家林业局要求组织上报。中心各处室（机构）、  
各研究所和试验基地可以向综合办推荐拟引进的候选人；国  
内外专家学者可以个人名义向综合办推荐；满足“引进人才”  
入选标准的海外高层次人才也可以向综合办自荐。

#### 第六条 申报程序

（一）各用人研究所向综合办提交《国际竹藤中心“引进  
海外高层次人才”入选资格申请表》、申请人简历、学术成果  
清单、获奖证书、任职证明等相关评审材料。（一式 3 份，  
含电子版）

（二）综合办对提交的材料进行初审，然后组织专家组  
进行评审，评审采取本人现场（视频）答辩的方式进行。专  
家组成员应是申请人相关研究领域的专家，与申请人无利害  
关系，原则上应不少于 7 人。

（三）综合办按照有关要求，将通过评审的候选人相关  
材料，报国家林业局审查，待局审查通过后向入选“引进人才”  
下发通知书。



## 第四章 岗位聘用、薪酬和支持

第七条 中心与入选的“引进人才”签订《国际竹藤中心“引进海外高层次人才”岗位聘用合同》（以下简称《聘用合同》）。首个聘期为3年。双方按合同规定享有各自的权利并履行各自的义务。

第八条 对符合《国家林业局高端科技人才引进管理办法》的“引进人才”，中心将向国家林业局申请经费、条件和政策支持。

（一）工资待遇 “引进人才”实行3年期协议工资制。国家林业局支持的经费将作为引进人才的薪酬绩效、安家费等支出；依据引进海外高层次人才归国前的工资收入，结合国内实际消费水平，为其开具相应的工资。

（二）职称认定 对“引进人才”实行职称认定制。中心“引进人才”评审专家组根据“引进人才”的科研产出和学术水平，认定其相应的职称和研究生招生资格，并享受相应待遇。

（三）住房支持 中心“引进人才”可享受国家林业局统一分房，在过渡期内，自行租房。

（四）科研支持 中心及用人研究所为“引进人才”提供科研启动经费，科技领军人才不少于300万元、创新骨干人才不少于200万元；同时在科研用房、实验条件、相关配套设施、人员配备、研究生招收等方面，对引进人才给予优先支持。



## 第五章 日常管理和考核

第九条 “引进人才”应遵守中心相关工作制度，接受中心的日常管理。实行“引进人才”公示制度，公示内容主要包括：“引进人才”的简历、到位后的工作进展、主要学术成就、主持和承担项目情况等。

第十条 “引进人才”需接受国家林业局科技司组织的中期评估和期满考核。

第十一条 “引进人才”严重违反中心管理制度，中期评估结果显示其聘期内明显不能完成考核任务，中心可终止其聘任合同，收回未使用的项目资金。

第十二条 期满考核结果将作为“引进人才”续聘的依据，续聘后纳入单位常规聘任管理。

## 第六章 附则

第十三条 本细则由综合办负责解释，自印发之日起施行。

