四川省“天府学者”特聘专家制度实施办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为深入贯彻省委有关工作部署，大力实施人才强省战略，完善柔性引才制度，拓宽人才引进渠道，服务四川高质量发展，现就实施“天府学者”特聘专家制度，制定本办法。

第二条 “天府学者”特聘专家是根据我省经济社会发展和人才队伍建设需要，坚持不求所有、但求所用，面向省内外特别是重点从省外柔性引进，并受聘于我省批准设置的“天府学者”特聘专家岗位的高层次创新人才。

第三条 主要目标。围绕我省优先发展的重点产业和具有竞争优势的领域，计划用5年时间，在全省设置200个左右“天府学者”特聘专家岗位，柔性引进高层次创新人才，弥补我省部分领域人才智力不足，为推动治蜀兴川再上新台阶提供人才支撑。

第四条 基本原则。

（一）服务中心、按需引进。紧扣省委“一干多支、五区协同”“四向拓展、全域开放”战略部署，服从服务于全省经济社会发展大局，贴近重点优势产业领域发展需要，贴近用人单位实际需求，聚天下英才助川发展。

（二）择优遴选、重点支持。突出“高精尖缺”导向，重点引进具有国际水准、国内领先、我省急需的高层次人才。优先支持我省“5+1”现代工业、“10+3”现代农业、“4+6”现代服务业等重点产业、重大项目、重点领域、重要创新平台和原创性较强、对科技创新与产业发展引领带动作用明显的学科、项目和工程等。面向基层适当倾斜，服务脱贫攻坚、乡村振兴和基层治理。

（三）创新机制、以用为本。创新体制机制，搭建事业平台，将设岗与选才紧密结合，可先设岗再引才，也可因人设岗，力求人岗相适，精准配置创新人才资源，力争优秀人才全职来川发展。

（四）统筹推进、形成合力。以“天府学者”特聘专家制度为牵引，示范带动各地、各部门分层开展柔性引才，充分发挥市场配置人才资源的决定性作用和更好发挥政府作用，切实发挥用人单位主体作用，形成人才引进工作合力。

第五条 工作机制。“天府学者”特聘专家制度在省人才工作领导小组的指导下，由人力资源社会保障厅牵头组织实施，并负责“天府学者”特聘专家的日常管理服务工作。各地各相关部门积极配合开展“天府学者”特聘专家选拔工作，落实有关特殊支持政策。

第二章 设岗单位条件及岗位职责

第六条 “天府学者”特聘专家的设岗单位为四川省行政区域内的高等学校、科研院所、医疗卫生机构、文化旅游机构、重点企业等用人单位。

第七条 “天府学者”特聘专家设岗单位应具备以下条件：

（一）因学科专业发展、关键核心技术突破或未来战略需求，急需通过引进高层次人才及团队快速提升自主创新能力和发展竞争力。

（二）具备支持设岗学科或行业、产业领域发展的科研技术优势、人才条件、资金保障等综合实力，能够为“天府学者”特聘专家及其团队提供良好的工作和生活条件。

（三）具有数量充足、素质优良、结构合理的科研队伍，近 5 年承担过国家级科研课题或省部级重点科研、工程项目，发表和出版过一定数量的高水平论文、专著；或获得过省部级二等奖以上的科学技术或社会科学奖励；或取得发明专利、实用新型专利且科研成果转化取得较大经济社会效益；或为我省特色优势重点产业领域发展、重大创新平台建设所急需。

（四）产学研用结合较好，具备开展国内外联合研究和技术推广应用的条件。

第八条 “天府学者”特聘专家的岗位职责：

（一）组织制定并主持实施本岗位创新发展计划，为全省本行业本领域发展提供决策咨询和智力服务；

（二）组织申报国家级科研项目或我省重点科研课题、重大科技攻关项目、重大工程技术项目，促进成果转化和产业化；

（三）推进学术交流与合作，提高本岗位创新创业团队的专业化水平，提升本行业本领域在省内外的地位和影响力；

（四）负责本岗位创新创业团队人才队伍建设，培养中青年科研技术骨干，带动设岗单位本行业本领域人才梯队建设；

（五）完成聘任合同规定的其他工作任务。

第九条 每个岗位可由“天府学者”特聘专家根据工作需要，自主配备或由设岗单位支持配备一定数量的团队骨干，组成创新团队，协助“天府学者”特聘专家开展项目研究，促进成果转化。

第三章 引才合作方式及申报条件

第十条 “天府学者”特聘专家在设岗单位通过规划咨询、项目合作、成果转化、联合研发、技术引进、人才培养等方式，与设岗单位实现人才智力资源共享。

第十一条 “天府学者”特聘专家应具备以下基本条件：

（一）热爱祖国，遵纪守法，具有良好的职业道德，学风严谨，品行端正，诚实守信。

（二）一般应取得博士学位，在省内外知名高校、科研院所、医疗卫生机构等担任教授、研究员或正高级职称的专家学者；为我省急需紧缺且学术造诣深厚，在科学研究、技术开发等方面取得国内外同行公认的重要成就。

（三）具有主持完成省部级及以上重大工程、重点项目、重大课题的研究、开发、实施及推广应用工作等经历；具有较强的研究开发、创新创业、沟通协调、组织管理能力，能够带领团队开辟本学科、专业或研究领域新的发展方向，能够引领本学科、专业或研究领域保持和赶超国内外先进水平，或能对我省经济社会发展产生巨大带动作用。

（四）一般为在职人员，身体健康、能够胜任岗位工作。聘期内，每年原则上能为所聘岗位工作累计不少于 3 个月。

第十二条 引进人才特别优秀且为我省发展特需的人才，可适当突破年龄、学历、专业技术职务等限制，采取一事一议的方式破格引进。

第十三条 “天府学者”特聘专家选聘工作坚持面向教学、科研、生产、医疗卫生、文化旅游和服务一线。公务员及参照公务员法管理的事业单位工作人员不得申报；省“千人计划”入选者在管理期内、“天府高端引智计划”入选者在项目执行期内、省“院士（专家）工作站”合作专家在站期间，不能再申报“天府学者”特聘专家；聘期内的“天府学者”特聘专家，不能重复申报其他批次的“天府学者”特聘专家岗位。

第四章 申报审批程序

第十四条 “天府学者”特聘专家岗位原则上每年组织申报一次，岗位设置与专家选聘工作统筹实施。

第十五条 “天府学者”特聘专家选聘程序：

（一）制定发布引才计划。人力资源社会保障厅会同相关部门制定发布选聘信息，促进拟设岗单位与拟引进人才对接。

（二）拟设岗单位确定意向人选。拟设岗单位通过各种渠道与意向人选进行对接，提出拟引进人选，按有关规定与其达成合作意向。

（三）组织申报。拟设岗单位根据选聘通知要求，按隶属关系报经市（州）人力资源社会保障部门、省级主管部门或中央在川单位主管（代管）部门审核同意后，报人力资源社会保障厅。非公有制经济组织按属地管理原则申报。各市（州）推荐人选应同步报当地党委组织部门备案。

（四）评议选拔。在省人才工作领导小组指导下，人力资源社会保障厅组织专家评审委员会，对申报岗位和推荐人选进行集中评选，产生建议名单。

（五）审批命名。人力资源社会保障厅提出拟聘人选建议名单，报省人才工作领导小组审批。

（六）聘任引进。经批准的引进人才，设岗单位与受聘专家签订聘任合同后，由省委组织部、人力资源社会保障厅颁发《四川省特聘专家证书》。如三个月内未按照申报承诺签订聘任合同的，取消设岗和聘任资格。

第十六条 “天府学者”特聘专家团队成员的聘任由“天府学者”特聘专家商设岗单位自行确定。

第十七条 拟设岗单位负责申报材料真实性的审核把关。同一地区、系统和单位，在同一学科专业领域一般不重复设置岗位。申报人原则上每批只能申报一个岗位。

第五章 支持政策

第十八条 “天府学者”特聘专家在聘期内享受以下支持政策：

（一）资金资助。为“天府学者”特聘专家入选者提供特殊支持经费，省财政给予每个岗位20万元资助，主要用于科研平台建设、课题（项目）研究、学术技术交流、科研成果转化、科研团队人才培养等。设岗单位配套的资助经费不低于省财政标准。各地、各部门可结合实际给予适当经费支持。

（二）薪酬待遇。设岗单位要为“天府学者”特聘专家提供必要的薪酬待遇保障，根据其业绩贡献，按照有关规定与其协商工资福利等待遇，可实行协议工资、项目工资以及实施期权、技术入股、股权

奖励、分红权等多种激励方式。“天府学者”特聘专家在聘期内研发高新技术、转化科技成果、发展高新产业取得直接经济效益的，经与设岗单位协商，其成果转化收益奖励可以适当高于国家规定的比例。

（三）公共服务。为“天府学者”特聘专家发放“天府英才卡”A卡，并按照《四川省“天府英才卡”制度实施办法（试行）》等相关规定，享受在政务、金融、科研、安居、医疗保健、交通出行、参观旅游等方面的服务。符合条件的，可享受子女就学相关支持政策。

（四）评价激励。“天府学者”特聘专家与我省同类人才在创办科技型企业、表彰奖励、科研立项、成果转化等方面享受同等待遇。

第六章 动态管理

第十九条 “天府学者”特聘专家岗位实行动态管理。每轮设置期限为3年，起始时间自被批准的次月1日起计算。

第二十条 实行聘期目标管理。由设岗单位分别与“天府学者”特聘专家及其创新创业团队成员签订聘任合同，明确工作目标和责任，并报人力资源社会保障厅备案。

第二十一条 实行定期考核制度。对特聘专家实行年度和期满考核，重点考核履行合同及岗位职责情况，强化对业绩贡献、创新实践能力、引领带动等方面的评价；对设岗单位实行期满考核，重点考核

履行设岗单位职责、提供配套资助、服务保障和资金管理使用等方面情况。考核结果分优秀、合格、不合格等次。

第二十二条 考核组织及程序。

“天府学者”特聘专家的年度考核。按隶属关系，由市（州）人力资源社会保障部门、省级主管部门或中央在川单位主管（代管）部门会同设岗单位共同完成，考核结果报人力资源社会保障厅备案。

“天府学者”特聘专家及设岗单位的期满考核。由人力资源社会保障厅牵头组织，市（州）人力资源社会保障部门、省级主管部门或中央在川单位主管（代管）部门共同参与。

第二十三条 强化考核结果运用。将考核结果作为享受资助和激励，专家续聘或退出的重要依据。

（一）“天府学者”特聘专家年度考核不合格的，由设岗单位视情况提出整改要求或实施退出管理。

（二）“天府学者”特聘专家期满考核优秀的，鼓励设岗单位根据项目完成情况给予适当奖励，并在下一轮申报相应岗位时，同等条件优先续聘；符合相应条件的，优先推荐申报省“千人计划”“天府万人计划”“天府高端引智计划”“四川省学术和技术带头人及后备人选”等人才项目。

（三）“天府学者”特聘专家或设岗单位期满考核不合格的，5年内不得再次申报或设置特聘专家岗位。

第二十四条 建立入选专家退出机制。聘期内，依据不同情形对入选专家实施退出管理：

（一）主动退出。“天府学者”特聘专家因个人原因提出辞聘的，需提前 3 个月向设岗单位提出申请，按主动退出办理。

（二）劝退。对未按合同约定如期到岗工作，或者在岗期间未达到工作要求，经设岗单位督促提醒仍不履约的，或发挥作用未达到合同要求，予以劝退。

（三）自然退出。入选专家去世的，或因突发状况不适宜再承担岗位工作的。

（四）取消入选资格。有弄虚作假行为的，或违反职业道德、学术不端的，或违纪违法造成恶劣影响，或触犯国家法律法规受到司法处理的，取消入选资格。

凡实施退出管理的，均由设岗单位提出处理意见，按程序报人力资源社会保障厅，经省人才工作领导小组同意后，取消其入选资格和“四川省特聘专家”称号，不再享受相应支持政策，获得的资助视合同履行情况部分或全部收回。由设岗单位与受聘专家解除聘任合同。各市（州）实施退出管理的人选应同步报当地党委组织部门备案。对伪造申报资质、隐瞒违规行为或对违规行为处置不力的设岗单位，暂停或取消其申报资格，并视情况追究相关单位和责任人责任。

第二十五条 加强资金监管。“天府学者”特聘专家专项资金应按照国家和我省有关财政、财务制度规定进行拨付、使用和管理。设岗单位应单独建账核算，确保专款专用，严禁截留、侵占或挪用。人力资源社会保障厅会同省委组织部（省人才办）、财政厅等部门联合成立专项资金监督小组，加强对资助资金使用情况的检查、监督。对虚报冒领、套取骗取、挤占挪用等各种违规违纪行为，依照《财政违法行为处罚处分条例》的规定，严肃处理处罚，并追回财政补助资金。对涉嫌严重违纪或违法犯罪的，按规定移送监察机关或司法机关处理。

第二十六条 各市（州）、省级主管部门、中央在川单位主管（代管）部门根据本办法，完善配套措施，做好“天府学者”特聘专家岗位设置、人选审核、日常管理服务和经费保障等工作，加强经费使用情况的监督管理。

第七章 附 则

第二十七条 各地各部门各单位可结合本办法，制定适合本地本部门本单位的特聘专家制度，分层实施柔性引才计划，促进高层次人才资源向基层流动，形成上下联动的柔性引才用才机制。

第二十八条 本办法自印发之日起30日后施行，由人力资源社会保障厅会同省直相关部门负责解释。