

科技创新队伍建设和发展教育行动计划纲要

(科发人教字〔2001〕70号文件)

按：院于3月2日印发了关于贯彻落实《中国科学院知识创新工程试点全面推进阶段科技创新队伍建设和发展教育行动计划纲要》(以下简称“纲要”)的通知，现选择其中部分重要内容编载于此，请广大职工、学生认真阅读，领会纲要的精神。也欢迎大家就有关问题，结合我所实际展开讨论。

1、单位规模及人员构成

到2005年，全院择优并稳定支持的岗位聘任人员不超过2万人。试点单位岗位聘任人员应按院核定的数量控制，岗位聘任的科技人员和管理人员一般不超过1998年底在编人员总数的三分之一(注：我所1998年底在编人数为562)，管理人员数量不超过岗位聘任人员的7%，同时可设不超过在读研究生总数2%的教育管理岗位，另外可聘任不超过岗位聘任科技、管理人员10%的技术支撑人员。

2、岗位结构

专业技术岗位中，高级岗位数不超过60%，对于从事基础理论研究的单位不超过80%；其中研究员岗位数一般不超过高级岗位的30%，从事基础理论研究的单位一般不超过40%。(注：院暂将我所视为非基础理论研究型)

3、年龄结构

新进入知识创新工程试点的单位，岗位聘任人员平均年龄小于40岁，45岁以下的中青年应占60%以上，55岁以上人员不得超过20%。

4、知识结构

试点单位新进人员中，80%以上应具有博士或硕士学位。



信息 要览

按关键 词检索

○ 项目聘用

试点单位可根据承担项目的需要，按不同期限以合同方式聘用项目人员，聘用时间最长不能超过科研项目的期限。项目聘用由课题组提出要求，研究所负责审核批准并宏观控制聘用规模。项目聘用岗位不纳入院对各单位的岗位控制总量。

○ 人事代理

各单位可将部分人事管理职能委托专门机构代理，逐步实现人事关系管理与人员使用分离。人事代理的内容可包括：档案管理。社会保险管理等。2001年选择部分单位先行试点，实行部分人事管理职能的委托代理。2002年起，逐步推开。到2005年，各试点单位实行人事代理的人员要达到50%以上。

○ 三元结构工资

对于不同性质的工作和岗位，应通过三元结构工资体现分配导向。从事基础研究的人员在三元结构工资中岗位津贴的比重应适度提高，以创造适度宽松的科研环境；从事战略高新技术创新的人员强调以绩效奖励为主的分配导向，鼓励多承担国家重大任务；管理人员的收入应与研究所的整体绩效挂钩，加大对管理骨干的激励力度。

○ 协议工资

在有条件的试点单位，对各重点学科领域的高层次拔尖人才。试行“协议工资”制度。试点单位对引进的国外知名学者和重点学科领军人才，可根据科研工作需要，参照有关政策规定和人才市场价格，适当考虑其在国外的实际收入，通过协商决定工资额度，并用合同或协议的形式予以确认。实行“协议工资”的单位必须制定“协议工资”实施细则。

○ 年功津贴

在有条件的试点单位，对岗位聘任的科研和管理骨干，可根据考核结果，试行建立年功津贴，其标准为本人岗位津贴的5%至10%，逐年递增。

建立与国际接轨 的新型用人制度

新视角

在实行全员聘用合同制和职务聘任制的基础上，过渡到全员岗位聘任制，实现双聘合一。

在全院范围内停止各类专业技术职务任职资格的评审和传统意义上的职员职级晋升，同时撤销院级各系列的专业技术职务任职资格评审委员会。各单位亦应撤销本级专业技术职务任职资格和职员职级晋升的评审机构，根据不同岗位要求，组建相应的聘任委员会，建立完善的聘任程序和考核标准与办法。

院除严格控制各单位岗位数量外，各单位必须有不少于20%的岗位面向所外公开招聘。

1、专业技术人员的岗位聘任

试点单位岗位聘任的研究员数量严格按院批准的试点工作方案控制；对未进入试点序列的研究员岗位数，在过渡期内，要从严核定，逐步递减。

实行岗位聘任专业技术人员的工资待遇应随岗位的变动而进行调整，真正做到岗位能上能下，待遇能高能低。

2、加速人员的转岗分流

通过有效的人员流动机制，对未进入创新试点序列的人员，应逐年缩减，5年内缩减70%，10年内完成分流安置。

对于完成转制的事业单位、改制的所办公司和企业化的后勤服务部门，人员要逐步脱离原事业单位。对于未进入试点序列的人员，鼓励到社会自谋职业，距法定退休年龄不足10年并连续工作时间满30年者可以离岗安置。

研究生教育 统一学位授予

从2001年起，全院研究生学位授予单位统一调整为中国科学院研究生院。研究生毕业证书由中国科学院统一制作颁发。学位证书仍使用全国统一式样，并注明学位获得者所在研究所和所学专业的名称。毕业证书和学位证书均加盖中国科学院研究生院院章。学位授予单位统一为中国科学院研究生院后，全院各研究所原有的学位授权点继续保留，并可根据需要作相应的调整。