

# 中国农业科学院北京畜牧兽医研究所 科技创新工程岗位管理办法（试行）

2013年10月8日 农科畜办〔2013〕63号

## 第一章 总 则

**第一条** 为确保科技创新工程顺利实施，加强人才团队建设，做好我所科技创新工程岗位（以下简称“创新岗位”）管理工作，根据《中国农业科学院科技创新工程实施方案》和《中国农业科学院科技创新工程岗位管理办法（试行）》（以下简称“院试行办法”），结合我所实际，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于我所进入创新工程试点的研究室、创新团队和相关处室。

**第三条** 我所创新岗位的设立和人员聘用，坚持“按需设岗、公开招聘、择优聘用、合同管理”的原则，实行“以岗定薪、绩效激励”的分配机制和“能进能出、末位淘汰”的动态管理机制。

## 第二章 岗位设置

**第四条** 创新岗位的设置，按照我所总编制和农科院核定的创新岗位数及结构比例，实行总量调控。原则上每5年审定、调整一次。

**第五条** 创新岗位分为科研岗位、技术支撑岗位和管理岗位三个系列，三个系列岗位比例原则上为8: 1: 1。

**第六条** 试点期，根据农科院批复的学科建设方案，原则上一个研究方向组建一个创新团队，即我所共组建 15 个创新团队。创新团队原则上只设科研岗位。

**第七条** 创新团队的科研岗位包括首席科学家岗位、骨干专家岗位和研究助理岗位三个层级，三个层级岗位比例原则上为 1:7:8。

**第八条** 骨干专家岗位的 80%是固定创新岗位，20%是流动创新岗位。研究助理岗位 70%是固定创新岗位，30%是流动创新岗位。

**第九条** 各创新团队试点期的具体岗位设置，按照本章规定的原则，由首席科学家根据研究任务提出方案，经人事教育处和科研与开发管理处共同审核后，报所常务会议审定。

**第十条** 根据“院试行办法”规定，我所技术支撑岗位原则上是指办公室、条件保障处和中心实验室等部门的相关岗位。

**第十一条** 根据“院试行办法”规定，我所管理岗位是指所领导、办公室、科研与开发管理处、人事教育处、财务处、条件保障处等部门的相关岗位。

**第十二条** 试点期技术支撑和管理岗位的具体设置方案，按照本章规定的原则，由人事教育处会同相关部门提出，报所常务会议审定。

### 第三章 任职条件和职责

**第十三条** 创新岗位的基本任职条件严格执行“院试行办法”的规定。

**第十四条** 骨干专家和研究助理的具体任职条件，根据不同研究方向和任务，由首席科学家与人事教育处共同提出，报所常务会议审定。

**第十五条** 技术支撑和管理岗位的具体任职条件，根据不同岗位的职责和任务，由人事教育处与所在部门共同提出，报所常务会议审定。

**第十六条** 创新岗位的基本职责严格执行“院试行办法”的规定。

**第十七条** 骨干专家和研究助理的具体职责，根据不同研究方向和任务，由首席科学家与骨干专家、研究助理共同研究，并在相关任务书中确定。每个岗位要做到目标任务明确、指标具体可考核。

**第十八条** 技术支撑和管理岗位的具体职责，根据不同岗位的任务要求，由所在部门与人事教育处共同提出，报所常务会议审定。每个岗位要做到目标任务明确、指标具体可考核。

**第十九条** 创新岗位除履行好本章规定的各项职责外，必须按时保质保量完成好所里、所在处室和创新团队安排的党政管理等其它任务。

## 第四章 岗位聘用与管理

**第二十条** 首席科学家的聘用，首先在所内遴选。由研究室根据“院试行办法”规定的条件民主推荐，所里审核，报院创新工程管理中心审定。

首席科学家岗位出现空缺时，由所里按有关规定组织公开招聘，报院创新工程管理中心审定。

**第二十一条** 骨干专家和研究助理由首席科学家根据任职条件标准和规定程序选聘，报所常务会议审定，实行动态管理。

**第二十二条** 骨干专家和研究助理固定岗位，原则上应在符合创新工程任职条件的在编职工中聘用，实行双向选择。

骨干专家和研究助理固定岗位出现空岗时，原则上应优先选聘未进入创新工程的符合任职条件的在编职工。如仍有空岗时，由所里与首席科学家按有关规定共同组织公开招聘。

**第二十三条** 骨干专家和研究助理流动岗位，原则上应优先选聘符合条件的现已聘用的外聘人员和在站博士后，实行双向选择。博士后的招录按有关规定执行。

骨干专家和研究助理流动岗位出现空岗时，由所里与首席科学家按有关规定共同组织公开招聘。

**第二十四条** 骨干专家分两级，骨干 1 原则上从具有副研究员（或副教授）及以上职称（专业技术 7 级及以上）或海外引进人才应获得博士学位后有连续 3 年及以上海外科研

工作经历人员中产生；骨干 2 原则上从副研或具有完整的博士后研究经历人员中产生。

科研助理分两级，助理 1 原则上从具有中级职称及以上人员中产生（专业技术八级及以上）；助理 2 从具有中级职称人员（专业技术十级及以上）和在站博士后中产生。

**第二十五条** 技术支撑岗位、管理岗位（所领导除外）人员的聘用，由所里根据有关规定组织聘用。涉及干部任免的，按干部管理权限报审。

**第二十六条** 技术支撑岗位坚持专业化管理的原则。除工勤技能系列外，技术支撑岗位原则上执行专业技术系列；对兼有管理职责要求的技术支撑岗位，确因工作需要，可执行职员系列。

**第二十七条** 管理岗位坚持精简高效的原则。原则上执行职员系列；对兼有专业技术职责要求的管理岗位，根据工作需要可执行相应的专业技术系列。

**第二十八条** 创新岗位空缺公开招聘，原则上每年度只组织一次。新招聘人员的聘任期限与统一聘期取齐，即聘期为当时统一聘期剩余时间。

**第二十九条** 根据《国务院办公厅关于转发人事部〈关于在事业单位试行人员聘用制度意见〉的通知》（国办发〔2002〕35 号）有关规定，所有创新岗位均应签订聘用合同，明确双方（或三方）的工作关系和权利义务等，严格执行解聘辞聘制度。聘用工作按照国家有关规定实行回避制度。

结合创新工程的实施，试点期逐步推行全员聘用制，到2015年全所全部实行全员聘用制。

**第三十条** 聘用合同期限一般为5年，流动岗位可执行短聘期，聘用时间一般为1年至2年。“青年英才计划”人才的聘用期限按有关规定执行。

**第三十一条** 聘期内坚持大稳定小调整的原则。根据工作需要或按照创新工程考核管理办法，对聘用人员可做适时调整。

**第三十二条** 聘期内的绩效考评按照《牧医所创新工程考核办法（试行）》执行（另行制定）。

**第三十三条** 聘期内的工资福利待遇按照《牧医所创新工程工资绩效管理办法（试行）》执行（另行制定）。

**第三十四条** 聘用期内允许自愿辞职或调离，自愿辞职、调离应提前1个月提出书面申请。

聘用期内如受聘人员犯有严重错误或不能胜任本岗位，首席科学家有权提出解除与之的聘用合同，交所人事教育处按照有关程序办理。

如果首席科学家不能胜任本岗位，或违反学术道德，研究所报经农科院批准后有权取消其资格，并追究其责任。

研究所将按照《事业单位工作人员处分暂行规定》（人社部和监察部第18号令）执行。

**第三十五条** 根据国家有关规定，受聘人员有下列情形之一的，单位可以单方面解除聘用合同：

(一) 连续旷工超过 10 个工作日或者 1 年内累计旷工超过 20 个工作日的;

(二) 未经聘用单位同意,擅自出国或出国逾期不归的;

(三) 违反工作规定或者操作规程,发生责任事故,或者失职、渎职,造成严重后果的;

(四) 严重扰乱工作秩序,致使单位工作不能正常进行的;

(五) 被判处有期徒刑以上刑罚收监执行的,或者被劳动教养的;

(六) 受聘人员患病或者非因公负伤,医疗期满后不能从事原工作的;

(七) 受聘人员年度考核或者聘期考核不合格;

(八) 在试用期内被证明不符合本岗位要求的;

(九) 符合国家规定的解除合同的的其他情形的。

## **第五章 未进入创新工程人员管理**

**第三十六条** 2013 年未能进入创新工程试点的创新团队,要认真分析原因,与所里共同努力,创造条件争取 2014 年或 2015 年进入创新工程试点。

**第三十七条** 由于创新岗位数的限制,部分团队或职工不能进入创新工程试点,但仍然承担着国家相关课题,其岗位管理、绩效考评及工资福利待遇等参照本办法及创新工程有关规定执行。

## 第六章 待岗人员管理

**第三十八条** 待岗人员是指实行全员聘用制后未能聘用上岗，且符合下列情况之一的在编职工。

(一) 双向选择落聘者或首次拒绝推荐岗位者；

(二) 年度考核或聘期考核不称职；

(三) 患病或者非因公负伤，医疗期满后不能从事原工作，经劳动能力鉴定机构鉴定为 5~10 级者。

**第三十九条** 待岗人员由人事教育处统一管理执行研究所《关于待岗无岗人员的暂行办法》(农科畜人字〔2003〕33号)。

**第四十条** 因技能和业务素质原因不能上岗的待聘人员，经本人申请，安排一次岗位培训，符合条件者重新双向选择、聘用；也可根据待聘人员和岗位情况，组织推荐适当工作岗位两次。

**第四十一条** 符合因病离岗退养条件者，经本人书面申请可办理因病离岗退养手续；符合退休条件者，办理退休手续。因身体原因不能坚持正常工作，经劳动能力鉴定机构鉴定为 1~4 级者，按照国家有关规定办理退职手续。

## 第七章 附 则

**第四十二条** 本办法未尽事宜按中国农业科学院科技创新工程已出台的有关政策、办法和规定执行；本办法试行期间如中国农业科学院或国家有新的政策出台，按新政策执行。

**第四十三条** 本办法从 2013 年 7 月 1 日起实施。本办法由人事教育处负责解释。

