关于印发《中国科学院人员聘用制度暂行规定》的通知

科发人教字〔2006〕142号

院属各事业单位、院机关各部门：

现将《中国科学院人员聘用制度暂行规定》（以下简称《暂行规定》）和《聘用合同（范本）》印发给你们，请遵照执行，并就有关问题通知如下：

　　一、 继续推进和不断完善人员聘用制度，是我院深化人事制度改革的重要内容。创新三期，院将继续坚持岗位聘用加项目聘用的用人机制；继续坚持按需设岗、按岗聘用、竞争择优、契约管理的用人原则。请各单位根据《暂行规定》要求并结合创新目标，合理设置岗位，并开展新一轮的人员聘用工作。

　　二、 各单位新增和空缺的创新岗位应全部实行公开招聘，并严格聘用条件，不得将原非创新岗位聘用人员简单地聘为创新岗位人员。

　　三、 在国家出台新的事业单位人事制度改革政策前，具体的岗位设置及任职条件等按国家和院创新二期的现行规定执行。国家出台新的人事制度改革政策后，院将制定具体配套措施。

　　四、 院将根据国家有关规定，制定四级职员的有关政策，在政策出台前，各单位不得新聘四级职员。

　　五、 各单位应依据《暂行规定》和《聘用合同（范本）》制定实施细则和《聘用合同》书，并于2006年12月31日前，报院人事教育局备案。

　　六、 本规定自下发之日起施行。

中国科学院人员聘用制度暂行规定

**第一章 总则**

 第一条 为进一步推进我院人事制度改革，提高人才队伍的整体素质和创新能力，逐步建立现代科研机构用人制度,根据《国务院办公厅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)等有关文件精神，制定本规定。

 第二条 我院所属事业单位中除按干部管理权限和组织程序选拔、任命的工作人员外，均实行聘用制度。

 第三条　实行聘用制度必须坚持以人为本的原则，坚持按需设岗、按岗聘用、竞争择优、契约管理的原则，坚持平等自愿、协商一致的原则。保证职工的参与权、知情权和监督权。

 第四条 聘用制度主要包括岗位设置、公开招聘、签订聘用合同、定期考核、解聘辞聘等内容。

 第五条 人员聘用形式分为岗位聘用和项目聘用。

 岗位聘用适用于创新岗位人员的聘用；项目聘用适用于为完成专项科技和管理工作所需人员的聘用。

**第二章 岗位设置及结构比例**

 第六条 各单位应根据学科发展、科研任务和队伍建设的需要，合理设置岗位，并重点在优先发展领域进行布局。科研单位设置的岗位主要包括科技、支撑、管理三类，具体设置及基本任职条件等按国家及院有关规定执行。

 第七条　各单位应根据实际工作性质和需要，制定人力资源规划，统筹合理确定岗位结构比例。其中，对各单位创新岗位的数量和结构比例，由院核定下达。全院科研单位创新岗位宏观结构比例为：

 科技岗位占创新岗位的比例为60%-80%。其中，高级科技岗位(副研究员及以上)占科技岗位总数的65%-75%；研究员岗位不超过高级科技岗位的40%。

 支撑岗位占创新岗位的比例为10%-30%。其中，高级支撑岗位(副高级专业技术职务及以上)占支撑岗位总数的40%-50%；正高级支撑岗位占高级支撑岗位的10%-15%。

 管理岗位占创新岗位的比例为10%。其中，五级职员及以上岗位不超过管理岗位总数的50%；四级职员及以上岗位的比例结构院将另行制定。

项目聘用岗位结构比例由各单位根据实际设置。原则上，不设置正高级专业技术岗位或五级职员及以上岗位。

**第三章 聘用组织及程序**

 第八条 聘用工作按照“公开、平等、竞争、择优”的原则，由用人单位组织实施。聘用单位应成立各级(类)聘用委员会。聘用委员会主要由单位党政领导、有关专家、人事部门负责人及工会(或职代会)代表组成，一般不少于9人。其中，高级岗位聘用委员会中，专家人数不能少于三分之二(含)，外单位专家原则上不少于三分之一(含)。

 聘用委员会负责对符合竞聘条件的人员进行考核评议，并经三分之二(含)以上委员投票表决同意推荐后，报单位领导集体研究，根据岗位需要决定是否聘用。

 第九条 聘用工作按照国家有关规定实行回避制度。受聘人员凡与聘用单位负责人员有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或者近姻亲关系的，不得被聘用从事该单位负责人员的秘书或者人事、财务、纪律检查岗位的工作，也不得在有直接上下级领导关系的岗位工作。聘用工作组织成员在办理人员聘用事项时，遇有与自己有上述亲属关系的，也应当回避。

 第十条 聘用程序：

 (一)公开招聘

 适用于本规定的所有岗位都要实行公开招聘，并将岗位名称、职级、职责、聘用条件和待遇等，按一定的程序对外公布。涉密岗位确需使用其他方法选拔人员的除外。

 (二)竞聘上岗

 1.应聘人员提出书面申请。

 2.单位人事部门对应聘人员的资格条件进行审查。

 3.聘用委员会对应聘人员进行考试(笔试或面试等)、考核、评议，根据投票结果提出拟聘推荐人选。

 (三)择优聘用

 1.单位领导集体研究确定拟聘人员。拟聘人员应在适当范围进行公示，公示期一般为7至15日。

 2.聘用单位法定代表人或其委托人与受聘人员签订聘用合同。

**第四章 聘用合同的签订**

 第十一条 用人单位与受聘人员应当按照国家有关法律、政策和本规定的要求，在平等自愿、协商一致的基础上，通过签订聘用合同，明确双方的工作关系及权利与义务。聘用合同由聘用单位的法定代表人或者其委托人与受聘人员签订。聘用合同必须具备下列条款：

 (一)合同期限。

 (二)工作岗位的职责、权限、职级等要求。

 (三)工作纪律和技术保密要求。

 (四)劳动保护和岗位工作条件。

 (五)工作报酬和保险福利待遇。

 (六)合同变更、终止和解除的条件。

 (七)违反和解除聘用合同的责任。

 (八)双方约定的其他事项。

 第十二条 聘用合同按期限分为中短期聘用合同、长期聘用合同和以完成一定工作为期限的合同。中短期聘用合同的聘期一般为1-4年；长期聘用合同期限不得超过应聘人员达到国家规定的退休年龄的年限。

 第十三条　对在科技、管理或支撑岗位上作出突出贡献的岗位聘用人员，经过不少于10年的聘用，可与其签订长期聘用合同(聘用至退休)，比例控制在创新岗位聘用人员的20%以内。

 第十四条　对新进人员，聘用单位可与其约定试用期。试用期一般不超过3个月，情况特殊可以延长，但最长不得超过6个月。被聘人员为大中专应届毕业生的，试用期为12个月。试用期包括在聘用合同期限内。

 第十五条　聘用合同期满，根据工作需要，经当事人双方协商一致，可以续签合同。续签合同一般应在聘用合同期满前30天办理。续签聘用合同不再约定试用期。

**第五章 岗位动态优化**

 第十六条 为提高创新队伍活力，不断优化队伍结构，创新岗位聘用人员的更新率原则上每年不低于5%。同时，为进一步促进科技队伍的动态优化，对科研单位中的科技岗位实行有限次聘期制。其中：

 助理研究员(含)以下岗位聘用人员在同一岗位的聘用时间一般不超过8年。如在此期限内，未能竞聘为高一级岗位的，即不再与其签订续聘合同。

 副研究员岗位的聘用时间最长不超过10年，如在此期限内，未能竞聘高一级岗位的，原则上不得再竞聘高一级岗位。

 第十七条 为保证创新队伍合理的年龄结构，初次聘为创新岗位的人员中，35岁以下的应不低于40%，55岁以上的原则上不得聘用(特别优秀和急需的人才除外)。

**第六章 岗位考核**

 第十八条 聘用单位应对受聘人员的工作情况实行年度考核和聘期期满考核。

第十九条 考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格4个等次。考核结果是续聘、解聘或者调整岗位的依据。受聘人员年度考核或者聘期考核不合格的，聘用单位可以调整该受聘人员的岗位、安排受聘人员离岗接受必要的培训后调整岗位或者解除聘用合同。受聘人员岗位变动后，应当相应改变其岗位工资待遇，同时对聘用合同的内容也应作相应变更。受聘人员无正当理由不同意变更的，聘用单位有权单方面解除聘用合同。

**第七章 聘用合同的变更、终止和解除**

 第二十条 聘用合同签订后，合同双方必须全面履行合同规定的义务，任何一方不得擅自变更合同。确需变更或终止的，经双方协商一致后，可变更或解除聘用合同。

 第二十一条 受聘人员有下列情形之一的，聘用单位可以随时单方面解除聘用合同：

 (一)在试用期内被证明不符合岗位要求的。

 (二)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。

 (三)未经聘用单位同意，擅自出国或者出国逾期不归的。

 (四)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。

 (五)严重扰乱工作秩序，致使聘用单位或其他单位工作不能正常进行的。

 (六)被人民法院判处拘役、有期徒刑缓刑、有期徒刑以上刑罚收监执行，或者被劳动教养的。

 (七)受聘人不履行聘用合同的。

 第二十二条 受聘人员有下列情形之一的，聘用单位可以单方面解除聘用合同，但应当提前30日以书面形式通知拟被解聘的人员：

 (一)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，也不能从事由聘用单位安排的其他工作的。

 (二)受聘人员年度考核或者聘期考核不合格，又不同意聘用单位调整其工作岗位的，或者虽同意调整工作岗位，但到新岗位后考核仍不合格的。

 第二十三条 用人单位提出解除聘用合同，应当由法定代表人或委托代理人决定并签署意见。

 第二十四条 受聘人员有下列情形之一的，聘用单位不得解除聘用合同：

 (一)受聘人员患病或者负伤，在规定的医疗期内的。

 (二)女职工在孕期、产期和哺乳期内的。

 (三)受聘人员因工负伤，治疗终结后经劳动能力鉴定机构鉴定为1至4级丧失劳动能力的。

 (四)患职业病以及现有医疗条件下难以治愈的严重疾病或者精神病的。

 (五)受聘人员正在接受纪律审查尚未作出结论的。

 (六)属于国家规定的不得解除聘用合同的其他情形的。

 第二十五条 有下列情形之一的，受聘人员可以随时单方面解除聘用合同：

 (一)在试用期内的。

 (二)考入普通高等院校的。

 (三)被录用或者选调为公务员的。

 (四)依法服兵役的。

 (五)聘用单位不履行聘用合同，或违反国家有关政策规定，侵害受聘人合法权益的。

 第二十六条 除第二十五条规定的情形外，受聘人员提出解除聘用合同未能与聘用单位协商一致的，受聘人员应当坚持正常工作，继续履行聘用合同；6个月后再次提出解除聘用合同，仍未能与聘用单位协商一致，受聘人员即可单方面解除聘用合同。

 第二十七条 有下列情况之一的，受聘人员不得单方面解除聘用合同：

 (一)在承担国家重大科研项目期间。

 (二)掌握重大科技成果关键技术和资料，未脱离保密期。

 (三)被审查期间或因经济问题未作结案处理之前。

 第二十八条　受聘人依据本办法第二十六条要求解除聘用合同的，用人单位应在接到书面要求之日起30日内给予答复，并对符合规定的人员办理解除聘用合同手续。

 第二十九条　有下列情形之一的，可终止聘用合同：

 (一)聘用合同期限届满。

 (二)聘用单位和受聘人员约定的合同终止条件出现。

 (三)受聘人员按照国家有关规定退休或退职的。

 (四)受聘人员死亡或者被人民法院宣告死亡的。

 (五)聘用单位被依法注销、撤销或者解散的。

 如聘用单位不续订聘用合同，应当在合同期限届满前30日将终止聘用合同的决定，以书面形式通知受聘人。

 第三十条　用人单位依据本办法第二十一条、二十二条、二十五条、二十六条，自与受聘人解除聘用合同之日起，被解聘人员应在30日内办理完毕终止聘用关系手续，包括但不限于：办理工作交接手续，交回单位资料及财物。

 聘用合同解除或终止后，单位和个人应在3个月内办理人事档案转移手续。单位不得以任何理由扣留无聘用关系职工的人事档案；个人不得无故不办理档案转移手续。

 第三十一条 聘用合同解除或终止后，受聘人员未经原单位书面授权，不得披露、使用或者许可他人使用原聘用单位的技术成果和资料，侵犯原聘用单位的合法权益，否则原聘用单位有权依法追究其侵权责任，受聘人员应当依法承担相应的法律责任。

 受聘人员解除或终止聘用合同后，违反规定使用或者允许他人使用原所在聘用单位的知识产权、技术秘密的，依法承担法律责任。

**第八章 工资及保险福利待遇**

 第三十二条　聘用单位按照国家及我院的有关规定，根据所从事的工作和岗位确定聘用人员的工资福利待遇。

 第三十三条　根据“按需设岗、按岗聘任、以岗定薪、岗变薪变”的基本原则，聘用人员的工资福利待遇应随岗位的变动而调整。

 第三十四条　受聘人员和用人单位应当按照国家法律、法规参加社会基本保险，执行国家和地方政府规定的各项社会基本保险和福利待遇。

**第九章 违反和解除聘用合同的经济补偿**

 第三十五条　聘用合同依法签订即具有法律约束力，任何一方违反合同规定，都要承担违约责任。违约的一方要付违约金，违约金的数额由双方当事人自行约定。造成对方经济损失的，还应按实际损失承担经济赔偿责任。

 第三十六条　受聘人员在聘用合同期限未满时，不符合本规定第二十五条的，不得单方面解除聘用合同。如强行解除聘用合同，聘用单位有权采取保护自身权益的措施：

 (一)要求赔偿因受聘人强行解除聘用合同而造成的损失。

 (二)收回所有属于用人单位的财产、技术资料以及由聘用单位出资的教育培训费等。

 第三十七条　在聘用合同中对培训费没有约定的，受聘人提出解除聘用合同后，聘用单位不得收取培训费；有约定的，按约定收取培训费，但不得超过培训的实际支出，一般按培训结束后每服务一年服务费递减20%执行。

 第三十八条　属下列情况之一解除聘用合同的，聘用单位应当根据受聘人在本单位工作年限，发给一定的经济补偿金：

 (一)聘用单位提出解除聘用合同，受聘人同意解除的。

 (二)受聘人员患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作，也不能从事由聘用单位安排的其他工作，聘用单位单方面解除合同的。

 (三)受聘人员年度考核或者聘期考核不合格，又不同意聘用单位调整其工作岗位的，或者虽同意调整工作岗位，但到新岗位后考核仍不合格，聘用单位单方面解除合同的。

 (四)聘用合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原合同无法履行，经当事人协商不能就变更合同达成协议，用人单位单方面解除合同的。

 第三十九条　经济补偿以被解聘人员在该聘用单位每工作1年，支付其本人1个月的上年月平均工资为标准。被解聘人员上年实际领取的月平均工资高于当地上年月平均工资3倍以上的，按当地上年月平均工资的3倍计算；低于当地上年月平均工资60%的，按60%计算。

 聘用单位分立、合并、撤销的，应当妥善安置人员；不能安置受聘人员到相应单位就业而解除聘用合同的，应当按照上述规定给予经济补偿。

 第四十条　受聘人员与所在聘用单位的聘用关系解除后，聘用单位须按照国家及所属地方有关规定，为其做好社会保障的有关转接工作。

**第十章 人事争议调解**

 第四十一条　聘用合同双方因聘用程序、聘用合同期限、考核、解聘辞聘等问题发生争议的，当事人可以根据国家法律、法规和有关政策，及院有关文件规定，申请调解、仲裁、提起诉讼。

**第十一章 附则**

 第四十二条 需要招聘外国国籍及港、澳、台人员的岗位，须报院人事教育局核准后，按照国家有关规定进行招聘。

 第四十三条 院机关、分院机关、院校等事业单位人员的聘用，参照本规定执行。

 第四十四条 院属各事业单位应根据本规定制定具体实施细则。

 第四十五条 本规定由院人事教育局负责解释。

 第四十六条 本规定自下发之日起施行，我院其他有关政策、规定与本规定不符的，以本规定为准。