

45 岁以下的中青年应占 60% 以上, 55 岁以上人员不得超过 20%。试点单位新进人员中, 80% 以上应具有博士或硕士学位。接收本单位毕业生不超过当年毕业生总数的 15%, 同时亦不得超过当年接收毕业生总数的 25%, 西部偏远地区可适当放宽。严格执行按法定年龄退休制度。

2.2 建立与国际接轨的新型用人制度

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, 建立与国际接轨的新型用人制度。

(1) 岗位聘任。进入创新试点的岗位聘任人员, 包括专业技术人员和管理人员等, 均须实行按需设岗, 公开招聘, 择优聘任, 契约管理。

在全院范围内停止各类专业技术职务任职资格和职员职级晋升的评审, 同时撤消院级各系列的专业技术职务任职资格评审委员会。各单位亦应撤消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, 为强化岗位竞争机制, 每年还将统一组织面向社会的公开招聘活动, 各单位必须有不少于 20% 的岗位面向所外公开招聘。

各单位要进一步规范招聘程序, 强化岗位逐级聘任制度。岗位聘任人员中, 每两年的淘汰率应不低于 10%, 经过两个聘期(一般不少于 8 年)的聘任, 可签订无固定期限聘任合同, 但无固定期限聘任人员的比例不超过 30%。岗位聘任程序、聘用权限和责任应通过相对稳定的组织和制度来规范, 不得随意操作或走形式。

(2) 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, 不占事业编制。

(3) 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。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。

2.3 建立并完善国家科研机构新型分配制度

全面实行以绩效为主的“基本工资、岗位津贴、绩效奖励”三元结构分配制度, 积极探索知识和技术要素参与分配的形式, 形成国家科研机构新型分配模式。

(1) 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, 在二元结构工资中, 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。

(2) 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帅才, 可通过协商决定工资额度, 并用合同或协议的形式予以确认。实行协议工资的试点单位由院确定, 并必须制定协议工资实施细则。

(3) 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, 试行年功津贴, 其标准为本人岗位津贴的 5% 以内。

(4) 法定代表人年薪制。按照《中国科学院关于在知识创新工程试点单位试行法定代表人年薪制的暂行规定》, 继续扩大“法定代表人年薪制”试点工作。2005 年在逐步完善的基础上全面推开。

(5) 养老、医疗补充保险。有条件的试点单位, 可为优秀科研和管理骨干建立补充保险, 提高创新队伍的社会保障水平。

(6) 探索前瞻性的激励机制。各试点单位可通过建立补充养老、医疗保险、股票期权、技术开发收入预分配等多种方式, 对科研和管理骨干给予特殊的前瞻性激励。

2.4 加强优秀人才的引进工作

在进一步推进全院体制改革与机制创新的同时, 把工作重点转移到吸引、培养和造就新一代科