

中国科学院关于印发《中国科学院人员聘用制度 实施办法》的通知

科发人字〔2016〕2号

院属各事业单位：

为贯彻落实《事业单位人事管理条例》，健全和完善我院人员聘用制度，现对2006年印发的《中国科学院人员聘用制度暂行规定》（科发人教字〔2006〕142号）进行修订，主要修订内容包括：

一、依据《事业单位人事管理条例》以及事业单位人员聘用相关政策规定等，对法律法规性条款进行补充和完善。细化公开招聘和竞聘上岗程序；对聘用合同的订立、履行、变更、解除、终止和续订等内容进行修订；修订《中国科学院聘用合同（范本）》。

二、结合我院“率先行动”计划总体要求，坚持“严把进口关、稳定关键人才、保持动态更新”的原则，进一步完善人员聘用制度。对事业编制工作人员和非事业编制工作人员实行分类管理；实行有限期聘用、预聘—长聘、回避、延聘等制度。

现将《中国科学院人员聘用制度实施办法》印发给你们，请遵照执行。2006年印发的《中国科学院人员聘用制度暂行规定》（科发人教字〔2006〕142号）、《中国科学院公开招聘人员实施办法》（科发人教字〔2006〕208号）以及《中国科学院进一步推进项目聘用制度的实施办法》（科发人教字〔2006〕228号）同时废止。我院其他有关政策、规定与本办法不符的，以本办法为准。

各单位应依据本办法，并结合实际，制定本单位人员聘用管理细则以及聘用合同，依法依规贯彻实施人员聘用制度。工作人员聘用合同尚未期满的，应根据新办法对聘用合同作出相应变更，待聘用合同期满后，再更换新版聘用合同。

中国科学院
2016年1月8日

中国科学院人员聘用制度实施办法

第一章 总则

第一条 为健全和完善我院人员聘用制度，根据《事业单位人事管理条例》及事业单位人员聘用相关政策规定等，制定本办法。

第二条 本办法适用于我院所属事业单位（以下简称院属事业单位）与事业编制工作人员（以下简称工作人员），按照干部管理权限实行选任制、委任制或聘任制的领导人员除外。

第三条 院属事业单位与事业编制工作人员建立人事关系,实行岗位聘用。岗位聘用主要包括公开招聘、竞聘上岗、合同管理等内容。

第四条 实行岗位聘用坚持“按需设岗、按岗聘用、竞争择优、合同管理”的原则。

第二章 聘用组织及程序

第五条 院属事业单位采用公开招聘、竞聘上岗等方式,按照“公开、平等、竞争、择优”的原则,组织实施岗位聘用工作。

按照干部管理权限另有规定的,依其规定执行。

第六条 院属事业单位应按照分级分类管理的原则,成立各级各类公开招聘和竞聘上岗聘用委员会(以下统称聘用委员会),聘用委员会一般由单位领导人员、相关领域专家组成,且不少于7人。高级专业技术岗位聘用委员会委员应具有相当专业技术岗位任职经历,且不少于9人,根据实际需要可邀请外单位专家担任委员,其中,正高级专业技术岗位聘用委员会主任一般由学术委员会主任或副主任担任。

聘用委员会负责对应聘或竞聘人员进行考察评议,经三分之二(含)以上委员投票表决同意,方可确定拟聘推荐人选。

第七条 院属事业单位新聘用工作人员,应当面向社会公开招聘。但是,国家政策性安置、按照人事管理权限由上级任命、涉密岗位等人员除外。公开招聘工作人员按照下列程序进行:

- (一)制定公开招聘方案;
- (二)公布招聘岗位、资格条件等招聘信息;
- (三)人事部门对应聘人员的资格条件进行审查;
- (四)根据工作需要,可通过笔试或面试等方式对应聘人员进行考试、考察;
- (五)聘用委员会经过考察评议提出拟聘推荐人选;
- (六)体检;
- (七)单位领导集体研究确定拟聘人员;
- (八)在本单位公示拟聘人员的基本情况,公示期不少于5个工作日;
- (九)公示结果不影响聘用的,法定代表人或者其书面授权的委托代理人与拟聘人员签订聘用合同,办理聘用手续。

第八条 院属事业单位内部产生岗位人选,需要竞聘上岗的,按照下列程序进行:

- (一)制定竞聘上岗方案;
- (二)在本单位公布竞聘岗位、资格条件、聘期等信息;
- (三)人事部门对竞聘人员的资格条件进行审查;
- (四)聘用委员会经过考察评议提出拟聘推荐人选;
- (五)单位领导集体研究确定拟聘人员;
- (六)在本单位公示拟聘人员名单,公示期不少于5个工作日;
- (七)公示结果不影响聘用的,办理聘用手续。

第九条 聘用工作实行回避制度。工作人员之间有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系以及近姻亲关系的,不得在同一部门或者存在直接上下级领导关系的关联岗位聘用,也不得在其中一方担任领导职务的单位从事组织、人事、纪检、监

察、审计和财务工作。

人事部门工作人员、聘用委员会委员、单位领导人员,在公开招聘、竞聘上岗等聘用工作中,遇有与自己有上述亲属关系的,应当回避。

新进人员与本单位工作人员之间或新进人员之间存在上述亲属关系的,原则上不得同期聘用,对引进高层次科技人才、在艰苦边远地区工作等特殊情况可适当放宽。

第三章 聘用合同的订立、履行、变更和续订

第十条 院属事业单位与工作人员应当按照国家有关法律、法规、政策和本办法的要求,在平等自愿、协商一致的基础上,订立聘用合同。聘用合同由单位法定代表人或者其书面授权的委托代理人与工作人员订立。聘用合同必须具备下列条款:

- (一)聘用合同期限;
- (二)聘用岗位及职责要求;
- (三)岗位纪律;
- (四)岗位工作条件;
- (五)工资福利与社会保险待遇;
- (六)聘用合同的变更、解除、终止和续订;
- (七)违反聘用合同的责任。

第十一条 院属事业单位与工作人员订立的聘用合同,期限一般不低于3年。

院属事业单位也可根据工作需要,与工作人员订立以完成一定工作任务为期限的聘用合同。

有下列情形之一的,院属事业单位应当与工作人员订立聘用至退休的合同:

- (一)工作人员在本单位连续工作满10年且距法定退休年龄不足10年,提出订立聘用至退休的合同的;
- (二)工作人员聘用在专业技术一、二级岗位以及支撑岗位中专业技术三级岗位的。

第十二条 对新进人员,院属事业单位可与其约定试用期。聘期3年以上的,试用期一般为3个月,最长不得超过6个月;初次就业人员与单位订立的聘用合同期限3年以上的,试用期为12个月。

同一单位与同一工作人员只能约定一次试用期。试用期包括在聘用合同期限内。以完成一定工作任务为期限的聘用合同,不得约定试用期。

第十三条 院属事业单位为工作人员提供培训或继续教育费用的,可以与工作人员订立协议,约定服务期。

工作人员违反服务期约定的,应当按照约定向单位支付违约金。违约金的数额不得超过单位提供的培训或继续教育费用。单位要求工作人员支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训或继续教育费用。未约定服务期的,单位不得收取违约金。

第十四条 院属事业单位与工作人员可以在聘用合同中约定保守本单位的技术秘密以及与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的工作人员,单位可以按照国家法律、法规有关规定,在聘用合同

或者保密协议中与工作人员约定竞业限制条款,并约定在解除或者终止聘用合同后,在竞业限制期限内按月给予其经济补偿。个人违反竞业限制约定的,应当按照约定向单位支付违约金。

第十五条 对院属科研事业单位科技岗位中自然科学研究系列聘用的工作人员实行有限期聘用。

(一)对助理研究员和研究实习员实行“非升即离”政策,在助理研究员或研究实习员岗位聘用时间一般不超过8年,在此期限内未能竞聘到副研究员或助理研究员岗位的,单位不再与其续订聘用合同。

(二)对副研究员和研究员实行“非升即止”政策,在副研究员岗位、研究员四级或三级岗位聘用时间一般不超过10年,在此期限内未能竞聘到研究员四级、三级或二级岗位的,原则上不得再竞聘研究员四级、三级或二级岗位。

第十六条 有条件的院属事业单位,可以试行“预聘—长聘”制度。对新引进的高层次科技人才,首次可订立3至6年的预聘合同,合同期满,择优遴选部分人员可订立聘用至退休的合同。

第十七条 符合下列规定的工作人员,达到退休年龄提出延聘申请的,经院属事业单位领导集体讨论批准后,可以延聘。单位与工作人员应当续订聘用合同。延聘期间,工作人员不能竞聘上一等级岗位。延聘条件为:

(一)担任全国人大代表、政协委员,省(自治区、直辖市)人大、政协常委的,可延聘至任期届满。担任省(自治区、直辖市)人大代表、政协委员的,按照地方有关规定执行。

(二)主持国家或我院重大科技项目尚未结束的正高级专业技术人员,可延聘至项目结束,但延聘期限不超过5年。

(三)对新疆、青海、云南、甘肃、贵州等科技人才相对匮乏的边远地区,单位急需的少数正高级专业技术人员可以延聘,但延聘期限不超过5年。

中国科学院院士、中国工程院院士以及曾任全国人大常委、全国政协常委、各民主党派中央副主席以上职务等比照执行院士退休政策的高级专家,其延聘按照有关规定执行。

第十八条 院属事业单位与工作人员应当按照聘用合同的约定,全面履行各自的义务。

第十九条 院属事业单位与工作人员协商一致,可以变更聘用合同约定的内容。聘用合同订立时所依据的法律、法规、规章和政策已经发生变化的,应当依法变更聘用合同的相关内容。聘用合同确需变更的,由双方按照规定程序签订《聘用合同变更书》,以书面形式确定聘用合同变更的内容。

因工作人员年度考核不合格,单位调整其岗位的,应当向其出具《岗位调整通知书》,对聘用合同作出相应的变更。

第二十条 聘用合同期满前,院属事业单位可以按照规定的程序与工作人员续订聘用合同,续订聘用合同应当在聘用合同期满前30日内办理。

第四章 聘用合同的解除和终止

第二十一条 院属事业单位与工作人员协商一致,可以解除聘用合同。

第二十二条 工作人员受到开除处分的,院属事业单位应当解除聘用合同。

第二十三条 工作人员有下列情形之一的,院属事业单位可以解除聘用合同:

- (一)在试用期内不符合本岗位要求的;
- (二)连续旷工超过 15 个工作日,或者 1 年内累计旷工超过 30 个工作日的;
- (三)同时与其他单位建立人事关系或者劳动关系,经本单位提出,拒不改正的;
- (四)严重违反本单位规章制度的;
- (五)严重失职,营私舞弊,给本单位造成重大损害的;
- (六)被依法追究刑事责任的,其中被依法判处有期徒刑以上刑罚的,按照本办法第二十二条执行;
- (七)法律、行政法规规定的其他情形。

第二十四条 有下列情形之一的,院属事业单位可以解除聘用合同,但应当提前 30 日以书面形式通知工作人员或者额外支付工作人员 1 个月工资:

- (一)工作人员患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由单位另行安排的工作的;
- (二)工作人员年度考核不合格且不同意调整工作岗位,或者连续两年年度考核不合格的;
- (三)聘用合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使聘用合同无法履行,经单位与工作人员协商,未能就变更聘用合同内容达成协议的。

第二十五条 工作人员有下列情形之一的,院属事业单位不得依照本办法第二十四条的规定解除聘用合同:

- (一)在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的;
- (二)患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内的;
- (三)女性工作人员在孕期、产期、哺乳期的;
- (四)正在接受审查、调查,尚未作出结论的;
- (五)法律、行政法规规定的其他情形。

第二十六条 院属事业单位有下列情形之一的,工作人员可以解除聘用合同:

- (一)未按照聘用合同约定提供工作保护或者工作条件的;
- (二)未按时足额支付工资的;
- (三)未依法为工作人员缴纳社会保险费的;
- (四)单位的规章制度违反法律、法规的规定,损害工作人员权益的;
- (五)法律、行政法规规定的其他情形。

第二十七条 工作人员有下列情形之一的,书面通知院属事业单位后,可以解除聘用合同:

- (一)在试用期内的;
- (二)考入普通高等学校或者科研院所全日制学习的;
- (三)被录用、调任或者聘任到国家机关工作的;
- (四)依法服兵役的;
- (五)法律、行政法规规定的其他情形。

第二十八条 工作人员提前 30 日书面通知院属事业单位,可以解除聘用合同。

但是,双方对解除聘用合同另有约定的除外。

第二十九条 工作人员在涉密岗位工作的,解除聘用合同应当遵守国家有关涉密人员管理的规定。

第三十条 有下列情形之一的,聘用合同终止:

- (一)聘用合同期满的;
- (二)工作人员按照国家规定退休或者退职的;
- (三)工作人员死亡,或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的;
- (四)单位被依法注销、撤销或者解散的;
- (五)法律、行政法规规定的其他情形。

第三十一条 聘用合同期满,患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内的,以及女性工作人员在孕期、产期、哺乳期的,其聘用合同应当顺延至相应的情形消失时终止。

在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的,其聘用合同终止按照国家有关工伤保险的规定执行。

第三十二条 聘用合同解除或终止后,工作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单位的技术成果和资料,侵犯原单位的合法权益,否则原单位有权依法追究其侵权责任,工作人员应当依法承担相应的法律责任。

聘用合同解除或者终止后,工作人员违反规定使用或者允许他人使用原单位的技术秘密、知识产权的,依法承担法律责任。

第三十三条 有下列情形之一的,院属事业单位应当向工作人员支付解除聘用合同的经济补偿:

- (一)单位提出并与工作人员协商一致解除聘用合同的;
- (二)工作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本单位安排的其他工作,单位单方面解除聘用合同的;
- (三)工作人员年度考核不合格且不同意调整工作岗位,或者连续两年年度考核不合格,单位单方面解除聘用合同的;
- (四)聘用合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使聘用合同无法履行,单位与工作人员协商未能就变更聘用合同内容达成协议,提出并解除聘用合同的。

第三十四条 经济补偿按工作人员在本单位工作的年限,每满1年支付1个月工资的标准向工作人员支付。6个月以上不满1年的,按1年计算;不满6个月的,向工作人员支付半个月工资的经济补偿。

工作人员月工资高于本单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资3倍的,经济补偿的标准按当地职工月平均工资3倍的数额计算,向其支付经济补偿的年限最高不超过12年。

工作人员月工资低于当地最低月工资标准的,按当地最低月工资标准计算。

月工资是指工作人员在聘用合同解除前12个月的平均工资。

第三十五条 院属事业单位或工作人员违反相关法律、法规等,给对方造成损害的,应当承担赔偿责任。

第三十六条 院属事业单位或工作人员违反聘用合同或相关协议约定而造成对方损害的,应当承担赔偿责任。单位或工作人员违反聘用合同约定,造成对方中断履

行聘用合同的,应当继续履行聘用合同,同时负责赔偿在聘用合同中断期间对方的经济损失。

第三十七条 院属事业单位应当在解除或者终止聘用合同时出具解除或者终止聘用合同的证明,并协助工作人员办理档案和社会保险关系转移手续。

工作人员应当按照本单位有关规定或者双方约定,办理工作交接。单位依照本办法有关规定应当向工作人员支付经济补偿的,在办结工作交接时支付。

自聘用合同依法解除、终止之日起,单位与被解除、终止聘用合同人员的人事关系终止。

第五章 附则

第三十八条 工作人员与院属事业单位因聘用合同的订立、履行、变更、解除、终止或续订等问题发生人事争议的,依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》、《人事争议处理规定》等有关规定处理。

第三十九条 对非事业编制工作人员实行项目聘用,院属事业单位可与其订立劳动合同,建立劳动关系。

第四十条 院机关工作人员聘用管理,参照本办法执行。

第四十一条 院属事业单位应当依据本办法,并结合实际,制定本单位人员聘用管理细则。管理细则应当征求本单位职工代表大会意见。

第四十二条 本办法由院人事局负责解释。

第四十三条 本办法自印发之日起施行,2006年印发的《中国科学院人员聘用制度暂行规定》(科发人教字[2006]142号)、《中国科学院公开招聘人员实施办法》(科发人教字[2006]208号)以及《中国科学院进一步推进项目聘用制度的实施办法》(科发人教字[2006]228号)同时废止。我院其他有关政策、规定与本办法不符的,以本办法为准。

(联系部门:人事局)