

中国科学技术大学国家同步辐射实验室文件

(2020) 7 号

关于印发《国家同步辐射实验室队伍建设总体实施方案》的通知

各部、办：

经 2020 年 4 月 29 日校党委常委会议审议通过，《国家同步辐射实验室队伍建设总体实施方案》及国家同步辐射实验室工程技术研究队伍、项目研究员制度、工程绩效、校内合作模式等实施细则现予以印发施行。

特此通知。

中国科学技术大学国家同步辐射实验室

2020 年 06 月 1 日



国家同步辐射实验室队伍建设总体实施方案

一、 国家同步辐射实验室队伍建设改革方案要点

1. 建立适合国家同步辐射实验室工程技术研究队伍特点的支撑岗位管理模式。

在学校支撑岗位管理框架下，实验室进一步创新岗位管理模式，建立工程技术研究队伍。明确队伍规模和岗位聘用条件，报人力资源部备案。工程技术研究队伍的岗位类别仍属于支撑岗，依据《中国科学院人事局关于岗位与聘用管理有关问题的通知》（人字〔2020〕13号）文件精神，因岗位职责和工作内容发生调整，确需执行自然科学研究系列的，原则上应达到中科院和学校规定的相应要求。薪酬组成遵从学校一般科研绩效额度上限，享受工程绩效。（详见附件1）

2. 适度下放专业技术职务聘用评审权。

根据实验室建设需求，学校统筹规划工程技术研究队伍专业技术职务聘用工作。根据学校总体专业技术职务聘用评审改革方案的指导精神，下放副高级专业技术职务聘用评审权限至工程技术学科组，推进国家同步辐射实验室工程技术研究队伍建设。如合肥先进光源得以立项，在工程建设关键节点，实验室可根据需要申请专设高级专业技术岗位。

3. 建立实施项目研究员制度。

实验室根据自身队伍发展及合肥先进光源工程建设需要，聘任部分关键工程技术骨干为“项目研究员”或“项目副研究员”，报学校人力资源部备案。（详见附件2）

4. 通过学校优秀人才引进学术委员会引进支撑人才。

实验室根据实际需求制订各类支撑岗位（含高级专业技术岗位）设置计划，学校优先予以支持，并通过学校优秀人才引进学术委员会引进支撑人才，引进人才水平须高于校内支撑岗位人才平均水平。鼓励优秀的聘期制科研人员竞聘实验室公开招聘的支撑岗位。

5. 增设国家同步辐射实验室工程绩效，纳入学校一般科研绩效统筹管理。

在学校现有岗位绩效的基础上，增设工程绩效，主要面向参与合肥光源运行维护、合肥先进光源预研及未来建设工程的支撑岗位及部分参与以上工程任务的教师岗位。工程绩效纳入学校一般科研绩效统筹管理，在学校规定的上限内合并发放。（详见附件3）

6. 建立校内人员双聘机制。

建立以专项任务为导向的人员双聘模式，由学校合肥先进光源预研工程指挥部统一调配校内优秀人才参与合肥先进光源建设。参与建设的校内双聘人员须遵守工程经理部在工程进度、质量等方面的统一管理要求，同时根据承担任务情况，享受相应待遇。（详见附件4）

二、 所需资源支持

在合肥先进光源获得国家正式立项后，学校给予国家同步实验室以下资源支持：

1. 人员经费：

建设期间，学校额外增加1亿元人员费支持，主要用于工程绩效和工程临时聘用人员劳务薪酬等支出的来源。

2. 队伍建设:

(1) 2020-2023 年, 在实验室现有岗位编制基础上, 支持新增 100 个固定编制岗位, 编制渠道通过地方性事业编制等多种渠道解决。同时鉴于合肥先进光源申报及未来建设的关键特殊时期, 同意 2020 年先期支持实验室 20 个正式岗位编制指标, 主要用于合肥先进光源建设亟待引进的部分关键工程技术岗位人才。

(2) 支持实验室每年根据具体关键技术学习交流的需求, 选派 10-15 名青年技术骨干出国学习培训, 并通过海外高级访问学者或特聘顾问等渠道, 吸引国外优秀工程技术人员指导或参加合肥先进光源建设。以上费用将从学校教师出国研修经费和国合部外专项目经费共同支出。

3. 学生培养:

根据工程需要予以研究生招生指标的优先支持。支持新增人员配套的研究生招生指标, 按照学校平均导师研究生指标数下达。同时助推“大科学工程博士”的特色培养模式, 服务学校“新工科”发展战略, 增加实验室工程博士指标。

三、 附则

本方案由学校主管职能部门和国家同步辐射实验室负责解释, 如有与国家、学校文件不一致之处, 以国家、学校文件为准。

国家同步辐射实验室工程技术研究队伍 管理细则

为适应合肥先进光源建设需要，建立适合国家同步辐射实验室（以下简称“实验室”）工程技术研究队伍特点的支撑岗位管理模式，特制订本细则。

一、 队伍定位

工程技术研究队伍须承担大科学装置设计、研发和建造等重大工程任务，或发展同步辐射方法技术，为用户提供更好的技术支持；同时承担核科学与技术学科的学科建设、科学研究、研究生培养等岗位职责。

实验室根据支撑岗位建设的总体规划，研究确定工程技术研究队伍的规模和岗位聘用条件，报人力资源部备案。

二、 专业技术职务聘用

工程技术研究队伍的岗位类别仍属于支撑岗。符合高级工程师、教授级高级工程师聘用条件者，可通过实验室提出申请。通过工程技术学科组、学校支撑岗位专业技术职务聘用委员会评议。依据《中国科学院人事局关于岗位与聘用管理有关问题的通知》（人字〔2020〕13号）文件精神，工程技术系列事业编制科研人员，不具有特别研究助理经历的，原

则上不可转为自然科学研究系列。

因岗位职责和工作内容发生调整，确需执行自然科学研究系列的，原则上应达到以下要求：

- 1、具有特别研究助理经历，且符合相应岗位聘用条件。
- 2、工程技术系列事业编制科研人员可通过科学技术研究系列（研究员）申请转系列聘用专业技术职务。
- 3、每次只能选择一个系列通道申请专业技术职务聘用。转系列申请者如当年未获聘，允许下一次继续申请，连续两次仍未获聘者，今后不再允许申请转系列聘用。

三、 薪酬待遇

1、科学技术研究系列（研究员）：基础薪酬由学校承担，其余部分由实验室承担。经实验室核定，可享受工程绩效，纳入学校一般科研绩效统筹管理。

2、工程技术系列（高级工程师、教授级高级工程师）：基础薪酬、岗位津贴和岗位绩效由学校承担。经实验室核定，可享受工程绩效，纳入学校一般科研绩效统筹管理。

国家同步辐射实验室项目研究员制度 实施细则

国家同步辐射实验室以建设、运维和管理大科学装置为核心任务，为面向国家需求和前沿科技的国内外用户提供服务，具有特殊性和唯一性。为了稳定实验室工程技术队伍，激励为实验室建设、运行及开放做出突出贡献的关键人才，实验室通过评聘分离的方式，实施项目研究员制度。具体实施细则如下：

一、 聘用条件

1、为实验室建设、运行及开放做出突出贡献，并在未来工程项目中继续承担重要任务的关键人才；

2、项目研究员须达到学校研究员或教授级高级工程师的聘用条件；项目副研究员须达到学校副研究员或高级工程师的聘用条件。

二、 评审及聘任程序

1、实验室根据工作需要及项目建设需求，研究确定项目研究员、项目副研究员的队伍规模，报人力资源部审批。

2、项目研究员、项目副研究员岗位聘用工作每年组织一次。由实验室学术委员会研究决定，推荐项目研究员、项目

副研究员候选人，报学校人力资源部审核备案。

3、实验室将审核通过的名单公示五个工作日。公示无异议者，由实验室自主聘任。

4、项目研究员、项目副研究员每个聘期均为3年，可根据项目进展最多续聘一次。

三、 权利和责任

1、项目研究员、项目副研究员对外可以正高或副高岗位开展科研活动，在校内仍按照原有专业技术职务管理。

2、项目研究员、项目副研究员的基础薪酬按原有专业技术职务待遇执行，其岗贴、绩效等差额部分由实验室承担，参考实验室现有对应岗位标准核定。

3、项目研究员、项目副研究员须申请参加下一轮学校正高级专业技术或副高级专业技术职务聘用评审。如获聘，项目研究员、项目副研究员身份自动终止；如未通过，由实验室学术委员会研究决定是否续聘。

国家同步辐射实验室工程绩效实施细则

根据学校绩效薪酬有关文件精神，结合国家同步辐射实验室的实际情况和发展定位，为进一步激发各类岗位人员的创新活力，按照业绩优先的分配原则，实验室建立绩效挂钩、奖惩分明、有效激励的分配机制，现提出以下工程绩效实施细则。

一、 薪酬组成

在学校现有薪酬体系基础上，增加工程绩效，纳入学校一般科研绩效统筹管理。

二、 工程绩效发放范围

工程绩效发放范围主要面向参与合肥光源运行维护和合肥先进光源预研及未来建设工程的支撑岗位及部分参与以上工程任务的教师岗位。工程绩效与学校统一实施的支撑岗位绩效不重复发放。

三、 工程绩效组成及发放标准

工程绩效由运行维护绩效、工程建设绩效和个人课题绩效三部分组成，总额不超过学校规定的一般科研绩效发放上限。

各岗位的工程绩效组成如下：

1、工程技术研究队伍：细分为运行维护绩效、工程建设绩效和个人课题绩效，三者的比例分配将根据当年度实际任务完成情况设置。

2、其他支撑岗位：原则上只发放中科院大科学装置运行维护绩效，如特殊时期参加实验室重大工程的设备加工、安装等工作，可享受一定的工程建设绩效。

3、教师岗位：如参与了运行维护和工程建设任务，在总额上限控制不变的情况下，在其一般科研绩效中增加发放工程绩效。

四、 工程绩效经费来源

合肥先进光源正式立项前，工程绩效费用由实验室自筹解决，主要来源于中国科学院大科学装置运行维护岗位人员费、中国科学院合肥大科学中心人员费和合肥先进光源预研项目人员费（省市支持部分）；正式立项后，工程绩效费用将由实验室和学校共同解决。

国家同步辐射实验室校内合作模式实施细则

为保障合肥先进光源及预研工程的顺利实施，鼓励并吸引校内有能力、有意愿的工程技术力量参与工程建设，学校合肥先进光源工程领导小组通过建立有效的合作模式和合作机制，统一调配优质资源，充分发挥我校物理、工程、计算机、信息、软件等相关院系在工程技术上的优势力量，真正实现举全校之力推进合肥先进光源建设，推动学校新工科发展。

校内合作模式根据参与项目组的工程研发基础及合作意向，采取任务导向和人员双聘两种模式，具体的合作方式及管理模式如下：

一、 任务导向模式

对合肥先进光源及预研工程中具体的建设任务，工程指挥部通过校内公开征集、遴选和评审，确定任务承担项目组，按任务导向的模式将该部分建设内容下达项目负责人，明确建设内容、进度安排、验收指标和经费需求等内容。

学校科研及财务部门认同在工程总体框架下，设立子项目独立经费指标卡，项目负责人在预算范围内，对该部分经费使用（含人员绩效）享有支配权。

项目负责人在实施过程中，接收工程指挥部在工程进度、质量、档案等方面的统一管理。

二、 人员双聘模式

以合肥先进光源及预研工程中关键技术研发方向为导向，校内人员以双聘模式共同参与技术攻关。双聘人员所从事的相关技术研发工作纳入实验室管理范畴，其他科研、人事、教学、研究生培养等工作继续由所在院系管理和安排。具体支持方式如下：

1、实验室为双聘人员提供技术研发所必须的平台、条件、经费及人员等支持；

2、在双聘人员按时完成实验室下达的技术研发任务的前提下，实验室同意并支持其依托实验室平台申请其它国家重大科技项目；

3、实验室每年对双聘人员完成的科研或技术研发任务进行评价考核，评价情况反馈其所在院系及学校相关职能部门。实验室根据考核结果将其工程绩效划拨给所在学院，由学院统筹发放；

4、在年度考核、职称晋升等工作中，双聘人员参与完成合肥先进光源及预研工程的工作量，经实验室核定后，可纳入其它同等科研任务工作量计算范围。

抄送：人力资源部、科研部、财务处、研究生院、国际合作交流部。
