

关于印发《关于深化科研事业单位人事制度改革的实施意见》的通知

文号：人发[2000]30号 发文时间：2000-3-30

各省、自治区、直辖市党委组织部和人民政府人事(人事劳动)厅(局)、科学技术委员会，党中央各部门和国务院各部委、各直属机构人事(干部)、科技部门：

现将《关于深化科研事业单位人事制度改革的实施意见》印发给你们，请结合本地区、本部门的实际情况贯彻执行。

中共中央组织部 人 事 部

科学技术部

二〇〇〇年三月三十日

关于深化科研事业单位人事制度改革的实施意见

改革和完善科研事业单位（指自然科学与技术类科研事业单位，以下简称科研机构）人事制度，是推进科研机构管理体制的改革，进一步转变科技工作运行机制的关键环节。经过十多年的科技体制改革，我国科研机构已较普遍地实行了院(所)长负责制、专业技术职务聘任制等内部管理制度，有效地激发了广大科技人员的创新精神和工作积极性。但是，目前科研机构仍然不同程度地存在着用人机制不灵活，分配制度不适应科技工作新形势等问题，人才资源配置不合理的状况还没有从根本上得到解决。因此，按照建立社会主义市场经济体制的要求，深化科研机构人事制度改革，已成为推进我国科技改革与发展的一项重要任务。

根据《中共中央、国务院关于加强技术创新，发展高科技，实现产业化的决定》精神，现就深化科研机构人事制度改革问题，提出以下意见：

一、深化科研机构人事制度改革的指导思想、主要目标和任务

1、指导思想和主要目标：坚持以邓小平理论、党的基本路线和党的十五大精神为指导，贯彻党的干部路线方针政策和党管干部原则，正确处理继承、借鉴、创新的关系，根据各类科研机构的改革与发展方向和各类科技人才的成长规律，建立以“开放、流动、竞争、协作”为基础的各具特色的人才培养、使用和激励制度，实现人员能进能出、职务能上能下、待遇能高能低，充分调动广大科技人员的积极性和创造性，推动科技人才队伍结构调整，优化人才资源配置，使优秀人才脱颖而出，促进科技事业的健康发展。

2、主要任务：按照建立社会主义市场经济体制和与之相适应的新型科技体制的要求，对科研机构的人事工作实行分类管理。对向企业化转制的科研机构，实行企业用人制度和分配制度；对按非营利机构运行和管理、国家资助与自我发展相结合的科研机构，要赋予充分的人事管理自主权；对主要依靠财政支持的科研机构，推行固定岗位与流动岗位相结合的用人制度，国家对固定岗位实行制度化的总量控制，建立以竞争和流动为核心的动态人事管理机制，实行人才供求市场调节和人才服务社会化。

绝大部分技术开发类机构和有面向市场能力的社会公益类机构、农业科研机构，要转为科技型企业、进入企业或转为企业性质的中介服务机构。少数具有公共服务性质、难以获得经济回报的社会公益类机构和农业类科研机构，经有关部门批

准可以按非营利机构运行和管理。基础性研究机构要优化组合、分流人才。国家财政集中支持少数重点科研机构。

二、建立科研机构人员规模宏观调控制度

3、根据各类科研机构的性质、规模和发展方向，对科技队伍的人员结构、规模进行合理的规划、调整和控制。

根据国家科技与经济发展需要，稳住一支精干的从事基础研究、社会公益研究和关系国民经济全局的科技攻关项目研究的科技人员队伍；放开从事技术开发、技术服务的科技人员队伍，逐步减少财政支持的人员规模，形成专业学科结构合理，能够适应不同科技工作特点的科技人员队伍。

由各级财政重点支持的科研机构，要在减员增效的基础上，根据国家确定的发展方向科学合理地设置固定岗位，根据完成国家任务的需要自主决定流动岗位，优化内部结构和学科队伍配置。

按非营利机构运行和管理的科研机构，可享有充分的人事管理自主权，在保障公共服务的同时，可以组织科技人员开展其他面向市场的有偿技术服务，提高自我发展能力。转为企业、进入企业的机构，实行企业用人制度。在转制期间，国家本着承认职工过去所做贡献的原则，制定具体的过渡政策。

4、构造优秀人才脱颖而出的机制和环境。要在科研机构内部建立以竞争为核心的用人制度，支持优秀青年科技人才通过竞争进入关键岗位，发挥骨干作用。科研机构要努力改善青年科技人员的工作条件和生活条件，为他们进修深造和参加国内外学术交流创造条件。通过多种途径加大各类青年科技基金的比例，科学选人、重点支持，使他们能够尽快成才，特别是要加强重点行业、重点领域的科技人才培养。对极少数具有国际竞争力的拔尖人才，中组部、人事部、科技部将会同有关部门研究制定吸引、使用的专项政策。

5、加快科技人才社会化服务体系的建设，充分开发人才资源。逐步建立人事争议仲裁制度，及时、公平、合理地处理人事争议，保护争议双方的合法权益。按照人才服务社会化的原则，发展多层次、多渠道、城乡结合的人才市场体系，建立人才库，实行网络化管理，调节人才供求，促进人才资源的合理流动与配置。

三、完善科研机构行政领导任用制度

6、在坚持党管干部原则，严格干部管理权限的前提下，引入竞争激励机制，改革对科研机构院(所)长的单一任命制，区别不同类型的科研机构，分别实行主管部门公开招聘、职工选举基础上的主管部门聘用、主管部门直接聘用和委任等多种形式的院(所)长任用制度。要制定科学的院(所)长选聘标准和办法，建立规范化的院(所)长选聘制度。在选聘中要发扬民主，引入群众评议监督机制。

7、进一步完善院(所)长负责制，落实科研机构的自主权。在保证完成国家任务的前提下，科研机构可自主制定内部人员管理制度，依据国家有关规定深化内部分配改革，解聘、辞退职工，在干部管理权限内任用中层干部。对行政领导人员实行任期目标责任制，加强对任期目标完成情况的考核，并将考核结果与任用、奖惩挂钩。

8、对主要从事基础性研究的国家重点科研机构，行业性、区域性重点科研机构，或按非营利机构管理和运行的机构，探索实行理事会制，形成理事会决策，院(所)长负责执行和日常管理，职工代表大会监督的管理体制。

四、建立符合科研机构特点的充满生机活力的用人制度

9、全面推行聘用制。推行聘用制度是科研机构转换用人机制的基本环节，通过签订聘用合同确定单位和个人的人事关系，明确单位和个人在人事管理上的基本权利和义务。推行聘用制可采取“老人老办法，新人新办法”，逐步到位。

10、实行岗位管理制度。科研机构要科学、合理地设置岗位，明确岗位职责、任职条件、聘用期限，以及相应的选聘、奖惩制度。按照“公开、平等、竞争、择优”的原则，按岗聘用，竞争上岗。在坚持用人基本条件前提下，对研究开发人员要着重于学术水平和学术贡献，对经营管理人员要着重于促进成果转化能力和经济效益，对新进人员直接按照岗位任职要求进行专业技术职务考核和聘用；对行政管理人員要着重于管理知识、技能和效率；对工勤人员要进一步完善技术等级岗位规范。通过竞争上岗所取得的岗位职务和相应待遇仅在聘期内适用。

逐步实行科研机构专业技术职务聘任与岗位聘用的统一。随着国家科技投入方式的改革，人事部门对科研机构内部的职务级别比例不再实行指标控制，科研机构根据自身发展需要，自主决定本单位不同职务等级的任职条件和比例。科研机构在国家规定的行业要认真执行执业资格制度。

11、建立公开招聘制度。科研机构要制定规章制度，建立科研项目课题选人用人公开招聘制度，通过组织专家评审，公开招聘，在一定的范围和领域内选择优秀人才，确保项目的质量。对基础研究领域内的国家重点科研机构，其关键岗位的人才公开招聘工作应聘请部分国内、国际知名专家参加评审。

12、建立解聘、辞聘制度。科研事业单位实行解聘、辞聘制度，单位可按照国家有关规定和程序解聘职工，职工也可以按照聘用合同辞聘，畅通人员出口，增强用人制度的灵活性。要认真贯彻执行事业单位辞职辞退制度的政策法规，依法保护单位和职工双方的合法权益。

13、科研机构实行固定岗位和流动岗位相结合的用人方式，促进科研人员的合理流动。对关键、重要岗位要增加竞争的透明度，实行固定岗位用人方式，对辅助性岗位可以实行流动岗位用人方式，努力使流动岗位人员达到科研单位总人数的一定比例，建立灵活的用人机制。

14、鼓励科研人员创办高新技术企业或在完成本职工作的前提下兼职从事研究开发和成果转化活动。也可以根据长期交流与合作的需要，选派科研人员在一定时间内到其他科研机构或企业工作。科研机构按照国家有关规定通过合同或协议，建立规范的管理制度，明确单位与个人相互之间的权利、义务。

五、建立科研机构未聘人员的分流安置制度

15、科研机构对实行聘用制以后的未聘人员，要坚持以单位内部消化为主，采取多种方式妥善安置，并积极探索各种有效的社会化安置方式。鼓励他们按照国家的有关规定进入市场。各单位对未聘人员要统一管理，区别对待，通过内部转岗、交内部人才交流中心托管等方式进行安置，并建立相应的管理制度。对受专业知识的局限，不适宜在原单位发展的人员，要为其向其他科研、教学、设计、生产单位流动提供便利；通过拓宽本单位的业务活动领域、创办经济实体和大力发展与科技进步相关的产业等多种途径分流人员、精干科研队伍，提高效益。

16、有条件的部门和地方可以建立对所属科研机构的未聘人员实行集中管理和服务的内部人才交流服务机构，有组织地分流安置各类未聘人员，减轻科研机构的冗员负担。有关部门要加强对人才交流服务机构的指导、扶持和管理。

六、建立灵活有效的符合科研单位特点的分配激励机制

17、根据按岗定酬、按任务定酬、按业绩定酬的精神，进一步搞活科研机构的分配。丰富和完善科技生产要素参与分配的方法和途径，使科技人员的贡献、绩效与其收入挂钩。扩大科研机构的分配自主权，建立起重实绩、重贡献，向优秀人才和关键岗位倾斜、自主灵活的分配激励机制。

18、科研机构要积极探索符合国家规定，适合本单位特点、体现技术价值的科学合理的多种分配形式和办法。对于转为企业或进入企业的科研机构，可实行按岗位、任务和业绩定酬的分配制度，允许单位自主决定内部分配；对科技人员的工资来源主要靠国家拨款的科研事业单位，在执行国家分配政策和工资制度的基础上，进一步加大搞活内部分配的力度，拉开收入档次；对按非营利机构管理和运行的，可实行工资总额包干的办法；对少数有条件的、经费完全自给的机构及实行企业化管理的机构，应在坚持工资总额增长幅度低于本单位经济效益增长幅度、职工实际平均工资增长幅度低于本单位劳动生产率增长幅度的原则下，确定工资分配办法，搞活内部分配；经国家有关部门审核批准，允许科研机构高薪聘用高层次拔尖人才。

19、落实《促进科技成果转化的若干规定》的各项政策。制定科技成果转化奖励和优惠政策的实施办法，保证科技人员成果转化后的奖励兑现，允许和鼓励专业技术人员通过转化科技成果、促进科技进步先富起来。

七、加强对科研机构人事制度改革组织领导

20、科研事业单位人事制度改革是干部人事制度改革的重要组成部分，各级党委和政府要高度重视，摆上日程，加强领导，认真组织。组织、人事部门要发挥宏观管理和指导协调的职能作用，与科技部门一起，统筹规划改革进程，大力推进科研事业单位人事制度改革。

21、科研机构人事制度改革要与整个科研机构管理体制配套推进。本文件发布后，各地、各部门要根据文件的精神，在充分调查研究的基础上，抓紧制定所属科研机构人事制度改革方案和实施计划；在具备条件的科研机构应立即着手实行本文件所明确的各项改革的试点工作，以点带面，全面启动科研机构人事制度改革。

22、积极稳妥地推进科研机构人事制度改革。科研机构人事制度改革涉及到广大科技人员的切身利益，各部门、各地方必须对科研机构人事制度改革给予高度重视，及时研究解决深化改革中出现的新情况、新问题，要注意区别不同情况和轻重缓急，从实际出发，分类指导，加强思想政治工作，确保安定团结，积极稳妥地把科研事业单位人事制度改革引向深入。

主题词： 送：副省级城市党委组织部，人民政府人事局、科学技术委员会