

# 广西基因组与个体化医学研究重点实验室人事管理办法

## 第一章 总则

**第一条** 广西基因组与个体化医学重点实验室(以下简称“重点实验室”)充分发挥高等教育作为科技第一生产力和人才第一资源重要结合点的独特作用,以国家和区域发展的重大需求为导向,以体制机制改革为重点,建立符合法律法规规范的聘用制度,保障聘用双方的合法权益,维护和谐稳定的聘用关系,围绕重点实验室中长期建设发展规划需要,对重点实验室所需的科研人员、实验人员、管理人员进行聘用。

重点实验室由固定人员和流动人员组成。固定人员包括研究人员、技术人员和管理人员,流动人员包括合作/协同单位人员、访问学者和博士后研究人员。

## 第二章 聘任机制

**第二条** 聘任原则。重点实验室按照科学设岗、公开招聘/平等竞争、择优聘用的原则,根据重点实验室的目标、要求,面向校内外公开招聘学术带头人(PI),并由重点实验室管理委员会组织专家进行综合评价后进行聘用。

**第三条** 聘任形式。重点实验室实行全员聘任的方式。重点实验室负责聘任中心办公室专兼职管理人员。

**第四条** 双方须签订责任、权利、利益明确且具有法律效力的定期聘任合同。聘任合同应明确规定专兼职研究人员在受聘期间:

(一) 聘任岗位;

- (二) 目标任务；
- (三) 聘任时间、聘任方式（专职或兼职）；
- (四) 受聘期间享受的待遇（含福利待遇）；
- (五) 办公室、设备使用及其他保障条件；
- (六) 研究成果权属和考核标准；
- (七) 奖惩措施等等。

### 第三章 评价考核机制

**第五条** 重点实验室实行实验室主任责任制。重点实验室成立管理委员会、学术委员会及管理办公室。实行管理委员会领导下的重点实验室主任负责制，全面负责重点实验室的管理运行。

**第六条** 学术委员会指导制度。学术委员会的职责是审议重点实验室的目标、研究方向、重大学术活动、年度工作计划和总结。

**第七条** 重点实验室聘用的各类人员实行聘期目标管理，期满考核依据合同进行。

**第八条** 凡是隶属重点实验室或重点实验室下设 PI 团队的科研人员、管理人员，均被列为考核对象。

**第九条** 重点实验室管理人员的考核由重点实验室办公室负责；PI 团队的考核由重点实验室管理委员会和重点实验室学术委员会负责；PI 团队专兼职研究人员和管理人员的考核由 PI 团队负责人组织实施并报重点实验室办公室审议备案。

**第十条** 对科研人员的考核，实施以原始创新质量和贡献为导向的评价制度。

**第十一条** 对 PI 团队的考核评价，主要包括组织管理体系建设、人事管理制度体系建设、人才培养模式、评价机制建设、科研组织模

式建设、资源配置方式、国家交流与合作模式、文化环境等方面。

#### 第四章 薪酬激励机制

**第十二条** 重点实验室对受聘人员执行协议工资制，采用年薪形式，由重点实验室财务统一支付。重点实验室对其人员的薪酬具有调控自主权，根据对人员的考核评价结果，确定薪酬的调整比例。

**第十三条** 薪酬类型。专职人员：薪酬由全职工资、全职岗位津贴和全职绩效奖励三部分构成；兼职人员：薪酬兼由职岗位津贴和兼职绩效奖励两部分构成；临时聘用人员和研究生领取劳务报酬；重点实验室管理人员在领取专(兼)职薪酬的同时，另发放领导责任津贴。

**第十四条** 薪酬标准。重点实验室根据聘用人员类型和聘用形式以及绩效考核情况，确定受聘者的薪酬额度。

#### 第五章 附则

**第十五条** 本制度的解释权属于学校人事处。

广西基因组与个体化医学研究重点实验室

2015年12月1日

