

流域水循环模拟与调控国家重点实验室固定人员聘用、考核及奖惩制度（试行）

第一条 固定人员是实验室人员构成的重要组成部分，为了更好地发挥固定人员的作用，规范固定人员的聘用、考核及奖惩，增强固定人员的使命感和责任感，调动工作积极性、主动性和创造性，确保实验室建设目标的顺利实现，特制定本制度。

第二条 固定人员必须严格遵守国家法律法规和实验室的规章制度，自觉遵守学术道德，维护实验室的形象和声誉，关心实验室的建设与发展，确保工作的圆满完成。

第三条 固定人员总数为 60-80 人，包括研究人员、技术人员和管理人员，采用个人自愿申请、实验室邀请或专家推荐等方式聘任，聘期为三年，办法如下：

1、学术带头人：由实验室主任根据学术研究方向的设置和实验室发展的要求，在国内外公开招聘；

2、研究人员：由学术带头人根据研究方向或课题研究的需要自主聘任，由实验室主任核准后报实验室办公室备案；

3、技术人员：由实验室根据实验平台运行和仪器设备管理的要求进行招聘。

4、管理人员：由实验室根据日常事务、行政管理、资

料管理、网站建设与维护管理等业务的需要进行招聘。

第四条 根据工作需要，实验室可适时增补业绩突出的科研人员作为新的固定人员，特别注重选择吸收年轻研究人员加入固定人员队伍。增补的固定人员必须满足如下条件之一：

1、对实验室建设和发展有突出贡献的中国科学院、中国工程院院士，国家级有突出贡献的专家、老一辈学术带头人、博士生导师；

2、近三年内获得过国内省部级以上学术个人成就奖励、入选省部级以上优秀中青年人才计划，或获得过有影响的国际学术组织的学术成就奖励；

3、近三年内获得过国家级或省部级二等级以上科研成果奖励的项目主要参加人；

4、近三年内承担过或正在承担国家级或省部级重点科研计划项目（课题）的主持人或学术骨干人员；

5、近三年内作为第一作者或通讯作者在 SCI 源刊上发表论文 2 篇以上。

实验室向正式受聘的固定人员颁发聘书，聘任期满后，根据工作业绩，经双方协商后可以续聘。

第五条 对于为本实验室建设和发展做出过突出贡献的固定人员，实验室将授予其实验室终身教授称号，欢迎和鼓励他们终身利用实验室条件、在实验室从事科学研究和人

人才培养工作，为年轻研究人员的成长发挥指导和传帮带作用。从获得本实验室终身教授称号起，实验室不再对这些人员进行常规的年度业绩考核。

第六条 固定人员的职责。

1、学术带头人：具有长远的战略构想，把握本学科领域的发展趋势，带领本研究方向团队在国际学科前沿从事创造性研究并取得具有国际水准的重大成果。

2、研究人员：积极承担国家项目、省部委重大项目、国际合作项目，围绕实验室研究方向从事基础研究和应用基础研究工作，高质量地完成科研任务。

3、技术人员：对实验室的设备仪器进行日常维护与运行管理，配合实验室研究人员开展高水平的科学研究、技术发明、创新性开发研究等工作。

4、管理人员：负责日常事务的行政管理，为研究人员提供支持，包括实验室开放接待，科技档案、设备档案、图书资料管理和仓库保管等工作。

第七条 固定人员的权利：

1、研究方向团队可就仪器设备购置、升级改造、与研究方向相关的专用仪器设备研制，以及为科学研究提供特殊作用及功能的配套设备和实验配套系统的维修改造等费用，申请实验室专项经费支持；

2、对实验室的仪器设备有优先使用权，研究方向需要

的实验平台及仪器设备享有优先建设权；

3、对实验室的管理和发展有建议权、监督权、参与权和决策权。

第八条 实验室对固定人员实行考核制度，坚持实事求是、科学管理、定量考核与定性考核相结合，力求客观、公正、全面地反映固定人员的实际表现。考核由实验室主任负责，并成立考核小组负责具体实施。在固定人员对本人工作进行自我考评的基础上，考核小组对其业绩进行评估。考核分为年度考核及聘任期考核。

第九条 固定人员的考核办法。

1、学术带头人。考核包括方向团队整体业绩和个人科研业绩两方面。整体业绩考核时，学术带头人先对本研究方向本年度主要研究内容、研究工作进展、研究工作水平进行自我考评，并提出下年度的工作设想，之后考核小组以目标考核的形式对研究方向整体科研业绩进行考核。个人科研业绩考核参照其他研究人员的考核办法进行。

2、研究人员。研究人员先对本人本年度的工作内容、工作量、完成情况进行自我考评，再由考核小组对其进行目标考核，目标考核的主要依据是分解下达的各项任务指标。其中，被计入 SCI 收录指标的有效论文指固定人员作为第一作者或通讯作者且以实验室为第一署名单位发表在 SCI 源刊上的论文，署名应符合实验室成果标注规范要求。

3、技术人员。考核小组从技术水平、参与实验室建设、仪器设备的管理维护、配合研究人员进行实验研究等方面对技术人员进行综合考核。

4、管理人员。考核小组从工作态度、工作能力、工作业绩等方面对管理人员进行考核。

第十条 实验室对固定人员实行奖惩制度，坚持奖励有据、处罚得当的原则，具体措施如下：

1、鉴于实验室基础研究的定位，特别鼓励在科学引文索引（SCI）收录的期刊上发表科技论文，并对有效论文给予适当奖励。固定人员的其他科研成果奖励办法依照《中国水利水电科学研究院科技创新激励办法》执行。

2、依托单位所属有关单位中完成目标任务较好的，依托单位在该单位评优、经费划拨、项目支持及实验室经费分配等方面给予倾斜，同时优先吸纳该单位中科研业绩突出者增补为新聘任的固定人员。

3、固定人员的考核结果由实验室报依托单位，作为晋升岗位、评选先进、评定职称和岗位续聘的依据。

4、对发现违反规章制度者，及时提出警告、批评，乃至上报实验室室务会，给予相应处分。对固定研究人员存在下列情况之一者，经室务会批准，解除固定研究人员的聘任：

（1）连续三年考核未完成分解下达的目标任务；

（2）聘用期间出现学术不端行为。

5、研究方向整体考核结果较差的，实验室主任有权调整该方向的学术带头人。

6、实验室定期在简报或网站上公布考核结果。

第十一条 本制度解释权归实验室。

第十二条本制度自发印发之日起实施。