

中国科学院脑科学与智能技术卓越创新中心文件

沪脑智字〔2021〕73号

关于印发《中国科学院脑科学与智能技术卓越创新中心特聘研究岗位实施细则》的通知

各研究组、各部门：

为贯彻落实《中国科学院特聘研究岗位制度实施办法（试行）》（科发人字〔2021〕49号），强化国家战略科技力量使命担当，凝聚科研力量聚焦主责主业，经中心党委会与中心主任办公会议集体研究，形成《中国科学院脑科学与智能技术卓越创新中心特聘研究岗位实施细则》，经院人事局审核通过，现予印发，请遵照执行。

特此通知。

2021年11月24日

中国科学院脑科学与智能技术卓越创新中心 特聘研究岗位实施细则

第一条 为贯彻落实《中国科学院特聘研究岗位制度实施办法（试行）》（科发人字〔2021〕49号），强化国家战略科技力量使命担当，结合中国科学院脑科学与智能技术卓越创新中心（以下简称中心）实际，制定本实施细则。

第二条 特聘研究岗位是在现有专业技术岗位体系基础上，遴选出一批核心及骨干人才，统筹院所资源给予激励与稳定支持，使其潜心从事基础前沿交叉原始创新和关键核心技术攻坚等重大科技攻关。

第三条 特聘研究岗位分为特聘核心岗位和特聘骨干岗位。岗位类型分为基础原创类（主要从事基础前沿交叉原始创新）和技术攻坚类（主要从事关键核心技术攻坚等国家重大科技攻关）。中心根据院核定的岗位数，结合国家重大科技任务承担情况，由组织人事处协同科研管理处提出初步意见，按照“三重一大”程序，经中心党委会与中心主任办公会议集体研究形成岗位设置方案报院人事局。

第四条 中心根据院批复的岗位设置方案，自主开展遴选聘任工作。特聘研究岗位遴选聘任坚持“稳优扶青”原则，重点支持承担国家（院）重大科技任务、重大原始创新平台和科技基础设

施建设的核心及骨干人才，向重大科技攻关中的中青年科研骨干倾斜。

第五条 遴选条件

（一）特聘核心岗位

主要在现有专业技术岗位三级及以上的在岗人员中遴选，重点支持能够带领团队开展基础前沿交叉原始创新和关键核心技术攻坚等重大科技攻关的领军人才。具体遴选条件为：

1. 基础原创类：

（1）作为团队领衔科学家或有重要影响的学术带头人，聚焦科技前沿的重大科学问题、国家重大战略需求中的基础科学问题，开展基础前沿交叉研究和原始创新工作；

（2）近十年来独立在相关前沿领域中取得突出成绩，具有一定国际影响力和国际声誉；

（3）在相关领域具有号召力，能组织优势队伍，承担国家（院）在脑科学与类脑研究领域的重大科技任务。

2. 技术攻坚类：

（1）作为项目负责人或技术负责人，牵头承担国家（院）等关键核心技术攻坚任务、重大创新平台和基础设施建设等；

（2）在已有技术科研攻关、系统集成、产业应用中发挥不可或缺的核心技术支撑作用；

（3）能够带领团队在工程科学技术领域做出重大的、创造性

的成就和贡献。

（二）特聘骨干岗位

特聘骨干聘任时年龄原则上不超过45周岁，主要在现有专业技术岗位七至三级在岗人员中遴选，重点支持青年拔尖人才、工程技术骨干及关键技术支撑人才。具体遴选条件为：

1. 基础原创类：

（1）在相关领域已成为国内有一定影响力的学术带头人；

（2）近五年在相关领域取得过突出成果，具有较强的创新潜力和发展态势；

（3）在相关领域具有号召力，能组织优势队伍，承担国家（院）在脑科学与类脑研究领域的重大科技任务。

2. 技术攻坚类：

（1）作为科研攻关骨干或技术骨干，承担或参与国家（院）等重大科技任务、重大创新平台和基础设施建设等；

（2）能够在重大科技攻关中发挥关键骨干作用，创造性地解决工程科学技术难题或做出重要贡献；

（3）在科研攻关、系统集成、产业应用中发挥关键作用的技术支撑骨干。

第六条 遴选与聘任程序

（一）中心公布特聘研究岗位遴选工作实施方案，由组织人事处收集申请材料；

(二) 中心党委会酝酿后，征求学术委员会意见，确定候选人；

(三) 中心组织特聘研究岗位评选委员会对候选人进行评审，根据评审结果提出拟聘人选建议名单；

(四) 拟聘人选建议名单经中心主任办公会议讨论后，确定拟聘人选；

(五) 拟聘人选在中心内部公示 5 个工作日；

(六) 确定聘任人选，报人事局备案。

第七条 支持措施

(一) 特聘研究岗位人员实行协议薪酬制，按照院协议薪酬的相关规定规范管理，不得在本单位或外单位领取其它工资性收入。科技成果转移转化的奖励收入，不计入协议薪酬。中心根据“十四五”职工工资调整方案，综合考虑岗位职责、知识技术价值、创新贡献和考核评价等因素，核定特聘研究岗位人员协议薪酬水平，建立科学的调整机制。

(二) 特聘研究岗位人员执行协议薪酬的经费由院和中心共同承担。

1. 对特聘核心岗位，院按照 50 万元/人年给予支持，其余由中心给予保障。

2. 对特聘骨干岗位，院按照 30 万元/人年给予支持，其余由中心给予保障。

（三）对特聘骨干岗位人员，在竞聘高一等级专业技术岗位时，可适当放宽岗位任职年限要求。

（四）对特聘研究岗位人员，院和中心在“3H”后勤服务方面应给予优先保障支持。

第八条 管理

（一）中心根据特聘研究岗位人员承担的科研工作任务，结合本人现有岗位聘用合同有关条款，签订薪酬协议书，明确考核和激励方式等。

（二）特聘研究岗位聘任期一般为5年。聘期期满后，中心依据任务目标完成和在团队中的作用发挥及贡献度等进行分类考核。

（三）对聘任期间发现学术不端行为，以及退休、调出单位的人员，即自动终止特聘研究岗位聘任，中心及时报院备案。

第九条 考核

特聘研究岗位聘期期满，由中心组织考核，决定是否续聘。对基础原创类岗位，将结合国际同行评审意见，重点评估是否做出原创性重大科研成果，或取得重要研究进展。对技术攻坚类岗位，重点评估是否取得关键核心技术突破，或在重大科技攻关任务中发挥关键作用。

第十条 本实施细则自印发之日起施行，由组织人事处负责解释。

