

科研事业单位领导人员管理暂行办法

第一章 总 则

第一条 为加强和改进科研事业单位领导人员管理,完善选拔任用和管理监督机制,建设一支符合好干部标准的高素质领导人员队伍,根据《事业单位领导人员管理暂行规定》和有关法律法规,制定本办法。

第二条 本办法适用于省级以上政府直属以及部门所属自然科学和技术领域科研事业单位领导班子成员。

法律法规对科研事业单位领导人员管理另有规定的,从其规定。

第三条 科研事业单位领导人员管理,必须坚持党管干部、党管人才,坚持德才兼备、以德为先,坚持依法依规办事,坚持从严管理监督与激励关怀相结合,注意体现科研事业单位开放度高、探索性强、创新活跃等特点,不简单套用党政领导干部管理模式,公道公平公正地对待、评价和使用领导人员,充分调动积极性、主动性、创造性,促进科技繁荣发展。

第四条 主管机关(部门)党委(党组)及其组织(人事)部门按照干部管理权限履行科研事业单位领导人员管理职责,负责本办法的组织实施。

第二章 任职条件和资格

第五条 科研事业单位领导人员应当具备下列基本条件：

(一) 具有较高的思想政治素质, 重视政治理论学习, 坚持马克思主义指导思想, 坚定共产主义远大理想和中国特色社会主义共同理想, 自觉践行创新科技、服务国家、造福人民的价值理念, 认真贯彻科技工作方针政策, 牢固树立政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识, 在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。

(二) 具有胜任岗位职责所必需的专业知识和职业素养, 熟悉科研业务和相关政策法规, 有相关专业背景, 尊重科研工作规律, 弘扬科学精神, 业界声誉好。

(三) 具有较强的组织领导能力, 有全局观念, 自觉贯彻执行民主集中制, 有战略眼光、科研规划能力和开拓创新精神, 能够科学决策, 注重沟通协调、团结合作。

(四) 具有强烈的事业心和责任感, 积极献身科技事业, 敢于担当, 求真务实, 忠于职守, 勤勉尽责, 能够全身心投入工作, 实绩突出。

(五) 具有良好的品行修养, 带头践行社会主义核心价值观, 自觉遵守科研伦理道德, 尊重人才, 尊重创造, 严于律己, 廉洁从业。

第六条 科研事业单位领导人员应当具备下列基本资格：

(一)应当具有大学本科以上文化程度。

(二)一般应当具有五年以上工作经历。

(三)从副职提任正职的，一般应当具有副职岗位两年以上任职经历；从下级正职提任上级副职的，一般应当具有下级正职岗位三年以上任职经历。

(四)具有正常履行职责的身体条件。

(五)符合有关法律法规和行业主管部门规定的其他任职资格要求。

第七条 专业技术人员直接提任领导人员的，应当具有相应的专业技术职务和一定的科研管理工作经历。其中：

(一)提任五级、六级管理岗位领导人员的，应当已担任正高级专业技术职务或者两年以上副高级专业技术职务；

(二)提任四级以上管理岗位领导人员的，应当已担任正高级专业技术职务。

第八条 从企业、社会组织、国(境)外著名高等学校和科研机构等单位选聘的领导人员，应当具有较高的专业水平，一般应当具有在科技研发关键岗位工作或者组织实施重大科技项目的经历。

第九条 对特别优秀或者工作特殊需要的，可以破格提拔，破格提拔必须从严掌握。

第三章 选拔任用

第十条 选拔任用科研事业单位领导人员,应当充分发挥主管机关(部门)党委(党组)的领导和把关作用,坚持正确选人用人导向,严格标准条件和程序,按照核定或者批准的领导职数和岗位设置方案,精准科学选人用人,注重优化领导班子结构,增强班子整体功能。注意拓宽视野,打破身份等限制,吸引优秀人才。

第十一条 主管机关(部门)党委(党组)或者组织(人事)部门按照干部管理权限,根据工作需要和领导班子建设实际提出选拔任用工作启动意见,在综合研判、充分酝酿的基础上形成工作方案,并按照组织考察、会议决定等有关程序和要求认真组织实施。

第十二条 选拔科研事业单位领导人员,一般采用单位内部推选、外部选派、竞争(聘)上岗、公开选拔(聘)等方式进行,也可以探索其他有利于优秀人才脱颖而出的选拔方式。

从企业、社会组织、国(境)外著名高等学校和科研机构等单位打破身份等限制选拔领导人员的,一般采用公开选拔(聘)方式。

第十三条 确定考察对象,应当综合考虑工作需要、人选德才条件、一贯表现、人岗相适和征求意见等情况,防止简单以票、以分或者以学历、职称、论文等取人偏向。

因造假、剽窃、篡改等科研不端行为受到查处,在科研项目安排、经费使用等方面存在违规违纪行为受到责任追究,以及具有其他有关政策规定明确限制情形的,不得作为考察对象。

第十四条 严格执行考察制度,依据任职资格条件和岗位职责要求,全面了解考察对象的德、能、勤、绩、廉表现,着重了解政治品格、作风品行、廉洁自律等情况,深入了解科研水平、管理能力、学术道德和推动科技创新工作实绩等情况,实事求是、客观准确地作出评价,防止“带病提拔”。

第十五条 任用科研事业单位领导人员,区别不同情况实行选任制、委任制、聘任制。

对行政领导人员,逐步加大聘任制推行力度。在条件成熟的单位,可以对行政领导人员全部实行聘任制。对打破身份等限制选拔的领导人员,一般应当实行聘任制。

第十六条 实行聘任制的领导人员,以聘任通知、聘任书、聘任合同等形式确定聘任关系,所聘职务及相关待遇在聘期内有效。聘任期满,因工作需要继续聘任的,经考核为合格以上等次、本人愿意且未达到最高任职年限,按照有关程序办理续聘手续。

第十七条 提任领导人员的,应当在一定范围内进行公示,公示期不少于五个工作日。

第十八条 提任非选举产生领导人员的,实行任职试用

期制度,试用期一般为一年。

第四章 任期和任期目标责任

第十九条 科研事业单位领导人员一般应当实行任期制。

行政领导人员每个任期一般为三至五年。党组织领导人员的任期,按照党内有关规定执行。

领导人员在同一岗位连续任职一般不超过十年。工作特殊需要的,按照干部管理权限经批准后可以延长任职年限。

第二十条 科研事业单位领导班子和领导人员一般应当实行任期目标责任制。

第二十一条 领导班子的任期目标,应当根据单位职能定位,围绕紧跟科技发展前沿、服务国家重大战略、推动经济社会发展等需要制定,体现科技成果产出和转化、创新平台建设、科技交流合作、服务社会公益、支撑产业发展、人才队伍建设和党的建设等内容。

主要从事基础研究的科研事业单位,任期目标应当以提升原始创新能力为核心,注重学术水平、科学贡献和创新源头供给;主要从事前沿技术研究的科研事业单位,任期目标应当以国家重大战略需求为导向,注重基础科技和关键技术领域的创新;主要从事社会公益研究的科研事业单位,任期目标应当以改善民生和支撑产业发展为重点,注重社会效益和共性

技术产出。

领导人员的任期目标,根据领导班子任期目标和岗位职责确定。

第二十二条 制定领导班子任期目标,应当充分听取学术委员会、职工代表大会或者科技人员代表等方面意见。

任期目标由单位领导班子集体研究确定,一般应当报经主管机关(部门)批准或者备案,不涉密的在单位内公布。

第五章 考核评价

第二十三条 完善体现科研事业单位特点的领导人员考核评价制度,充分发挥考核的激励和鞭策作用,推动领导人员树立正确业绩观,勇挑重担、锐意进取、积极作为。

第二十四条 对科研事业单位领导班子和领导人员实行年度考核和任期考核。

第二十五条 考核评价应当以任期目标为依据,注重科技创新质量、贡献、绩效,注意与创新绩效评价工作相衔接。

坚持党建工作与业务工作同步考核,实行抓党建述职评议考核制度,可以与年度考核等结合进行,重点了解科研事业单位党组织履行抓党建主体责任、党组织书记履行抓党建第一责任人职责、领导班子其他成员履行职责范围内党建责任等情况。

第二十六条 根据基础研究、前沿技术研究和社会公益

研究等不同类型的科研事业单位特点,科学合理确定考核评价指标,积极推进分类考核。

结合行业特点和科研事业单位实际,注意改进方法,简化程序,提高考核工作质量和效率,营造宽松的科研环境。

第二十七条 领导班子年度考核和任期考核的评价等次,分为优秀、良好、一般、较差。领导人员年度考核和任期考核的评价等次,分为优秀、合格、基本合格、不合格。

第二十八条 考核评价结果应当以适当方式向领导班子和领导人员反馈,并作为领导班子建设和领导人员选拔任用、培养教育、管理监督、激励约束等的重要依据。

第六章 职业发展和激励保障

第二十九条 完善科研事业单位领导人员教育培训制度,充分利用党校、行政学院、干部学院等机构,重点加强理想信念、党性修养、政治理论、科技政策法规、国情形势、管理能力、科研诚信等方面的教育培训,根据工作需要和有关规定,有针对性地开展国(境)外培训和学习考察,着力提高思想政治素质和理论水平,提高领导能力专业化水平。

第三十条 完善领导人员交流轮岗制度,积极推进分管人财物领导人员轮岗和同类别、同领域科研事业单位之间领导人员交流。根据领导班子建设需要,开展科研事业单位与高等学校、国有企业、党政机关之间领导人员交流。鼓励支持

科研事业单位领导人员到科技企业、国际组织任职。

第三十一条 领导人员经批准可以兼任与本单位或者本人科研领域相关的社会团体和基金会等职务,副职领导人员根据工作需要并经批准可以在本单位出资的企业或者参与合作举办的社会服务机构兼职,具体按照有关规定执行。

第三十二条 领导人员出国(境)开展学术交流合作活动,按照中央关于教学科研人员因公临时出国(境)管理有关规定执行。

第三十三条 完善领导人员后续职业发展制度,对任期结束后未达到退休年龄界限适合继续从事科研工作的,在科研经费安排、科研团队建设、学术交流培训等方面给予必要支持;其他退出领导岗位人员,根据本人实际和工作需要,作出适当安排。

第三十四条 实行以增加知识价值为导向的分配政策,完善领导人员收入分配办法,根据单位类别和实际,结合考核情况合理确定绩效工资水平,使其收入与履职情况和单位发展相联系。

领导人员是科技成果主要完成人或者对科技成果转化作出重要贡献的,可以按照有关规定获取科技成果转化奖励。

实行聘任制的领导人员,按照有关规定经批准可以试行年薪制、协议工资制等分配办法。

第三十五条 领导人员在推动科技创新、承担专项重要

工作、应对重大突发事件等方面表现突出、作出显著成绩和贡献的,按照有关规定给予表彰奖励。

主管机关(部门)可以根据实际情况,探索行之有效的表彰奖励措施,激励领导人员干事创业。

第三十六条 落实科研事业单位在岗位设置、人员聘用、职称评定、绩效工资分配、设备采购、项目经费及科技成果管理等方面自主权,支持领导人员依法依规履行职责。加强人文关怀,关心身心健康,帮助解决实际困难。

第三十七条 建立容错纠错机制,宽容领导人员在工作中特别是改革创新中的失误,营造鼓励探索、支持创新的氛围,旗帜鲜明地为敢于担当者担当,为敢于负责者负责。正确对待犯错误的领导人员,不得混淆错误性质或者夸大错误程度作出不适当的处理,不得利用其所犯错误泄私愤、打击报复。

第七章 监督约束

第三十八条 贯彻全面从严治党要求,完善科研事业单位领导班子和领导人员特别是主要负责人监督约束机制,构建严密有效的监督体系,充分发挥党内监督和外部监督的作用,督促引导领导人员认真履职尽责,依法依规办事,保持清正廉洁。

第三十九条 加强对领导班子和领导人员履行政治责

任、行使职责权力、加强作风建设等方面的监督,重点监督贯彻执行科技工作方针政策,加强党的建设,依法依规办事,贯彻执行民主集中制,落实“三重一大”决策制度,公道正派选人用人,职业操守,廉洁自律等情况。

根据行业特点,聚焦突出问题,加大对职务(职称)评聘、科研经费使用、物资采购、资源配置、成果处置、收益管理等重点领域和关键环节的监督力度。

第四十条 主管机关(部门)党委(党组)及纪检监察机关、组织(人事)部门按照管理权限和职责分工,综合运用考察考核、述职述责述廉、民主生活会、谈心谈话等方式,对科研事业单位领导班子和领导人员进行监督。

充分发挥单位党组织和党员的监督作用,党员领导人员应当以普通党员身份参加所在党支部或者党小组的组织生活,坚持民主生活会、组织生活会和民主评议党员制度,开展严肃认真的党内政治生活,营造党内民主监督环境。

第四十一条 完善科研事业单位内部治理结构和内控机制,实行权力清单制度,明确权力运行程序、规则和权责关系,公开权力运行过程和结果,健全不当用权问责机制。

推进院(所)务公开,注意发挥学术委员会、职工代表大会等组织在单位民主管理方面的作用,畅通职工群众参与讨论单位事务的途径,拓宽表达意见的渠道。对学科发展、职称评定、学术管理、科研奖励等事项,应当充分听取学术委员会

等相关组织的意见。

对领导人员科技成果转化收益分配实行公开公示制度，兼职取酬情况应当按照有关规定报告。

第四十二条 领导人员应当正确对待监督，主动接受监督，习惯在监督下开展工作，自觉检查和及时纠正存在的问题。

第八章 退 出

第四十三条 完善科研事业单位领导人员退出机制，促进领导人员能上能下、能进能出，增强队伍生机活力。

第四十四条 领导人员达到退休年龄界限的，应当按照有关规定办理免职（退休）手续。因工作需要而延迟免职（退休）的，应当按照干部管理权限报批。

第四十五条 领导人员因健康原因，无法正常履行工作职责一年以上的，应当对其工作岗位进行调整。

第四十六条 领导人员因德、能、勤、绩、廉与所任职务要求不符，具有下列情形之一，被认定为不适宜担任现职的，应当按照有关规定予以组织调整或者组织处理：

（一）贯彻执行科技工作方针政策、上级党组织指示和决定不及时不得力的；

（二）因科研不端行为受到查处，或者有其他违背社会公德、职业道德、家庭伦理道德行为，造成不良影响的；

(三)年度考核、任期考核被确定为不合格,或者连续两年年度考核被确定为基本合格的;

(四)存在其他问题需要调整或者处理的。

第四十七条 领导人员违纪违法的,按照有关法律法规和规定处理。

第四十八条 实行领导人员辞职制度,辞职程序参照有关规定执行。

第九章 附 则

第四十九条 本办法由中央组织部、科技部负责解释。

第五十条 本办法自2017年1月13日起施行。

中共中央组织部办公厅

2017年1月13日印发

