

附件 2

实验室双聘专业技术人员遴选与管理实施细则

本实施细则遵照学校批复的《中国海洋大学海底科学与探测技术教育部重点实验室改革方案》制定。

实验室双聘专业技术人员（简称双聘人员），是指人事关系隶属学院且接受学院和实验室、或人事关系在实验室且接受实验室-教授的双重管理和考核的实验室专业技术人员。固定双聘人员应接受实验室固定人员的各项管理规定的约束。

（一）双聘人员的遴选

1. 初次遴选

（1）双聘固定专业人员

初次遴选（人数限定为 50 人）由实验室主任会议提名，学科发展协调委员会协调统一意见后，由学院党政联席会通过并征求个人意见后，最终名单由实验室室务委员会认定。

实验室主任会议由书记、主任、常务副主任、副主任和主任助理为组成成员的实验室行政内部会议。

遴选原则如下：

稳定优势研究方向，实验室沉积动力与环境、洋底动力过程与资源、能源探测技术与模拟三个方向人员适当平衡。以下条件满足其一者，可择优双聘。

1) 保持创新活力，固定双聘人员原则上应为副教授级（含）以上；5 年内第一作者或通讯作者不少于 4 篇 SCI 论文的人员，或授权国家专利不少于 4 项的人员，择优双聘为固定人员。

2) 鼓励申请各级奖励，出高质量显示度成果，近 10 年获国家奖人员和近 5 年获得省部级奖（不含协会或学会）的前三位获奖人优先。

3) 确保承载大项目能力和优势，具有主持国家级项目经历。

4) 以上未涉及的、经室务委员会认可的特殊优秀人才（符合或作为学校人才引进政策的全职人员）。

(2) 双聘流动人员

考虑到教育部评估，纳新吐故，确保创新活力，

1) 为了扶持年轻人，5年内将退休的非人才计划人员（如非杰青、非筑峰、非泰山、非二级教授等）自动转为流动人员，退居二线继续支持本团队成员发展。

2) 为了确保后备力量充足，博士后（含创新、科研、师资）或讲师原则上根据实验室平台建设需要，遴选为双聘流动人员。

3) 为了确保国际合作力度，所有学院绿卡教授引进的人才作为双聘流动人员。

(3) 实验室-教授双聘科研助理

原则上实验室-学院双聘的教授皆可采用实验室-教授联合聘请方式，聘请1-2位科研助理，作为实验室-教授双聘的流动人员。其工资待遇原则按照实验室不超过3万元为准、其余由其所在团队的双聘教授分担（详细实施见具体管理条例）。

2. 后续遴选

(1) 人事关系隶属学院的在编教师，可以根据自己的科研和教学情况自行向实验室申请成为实验室的双聘人员进入相应研究部，由实验室室务委员会审定。

(2) 人事关系隶属实验室的技术人员，可以根据自己的科研和教学情况自行向学院申请成为学院-实验室的双聘人员，由学院岗位聘任委员会进行遴选，通过后最终人事关系转至学院。

(二) 双聘人员的人事管理

1. 双重管理

实验室双聘人员接受实验室和学院双重管理，人事关系隶属学院的双聘人员，由学院行使日常管理职能。

2. 聘任、考核与晋职晋升

双聘人员的聘任和晋职晋升推荐、相关能力考核、业绩评价等重大事项可按照其个人意愿，自主选择参加实验室或学院任一方组织的考评和推荐。人事关系、业绩关系、津贴发放等通过人事处做相应调整。

3. 解聘

根据考核情况由实验室行使解聘权（参考实验室固定人员管理细则）。

4. 津贴发放

学院和实验室根据其在两个部门具体的科研与教学任务，分别独立进行年度业绩考核和津贴发放（发放原则等见另行规定）。

5. 身份认同与归属转换

实验室正式双聘人员，如愿意将科研优势转化为教学特色，发挥教学优势，根据自愿原则向室务委员会提出申请，并通过学科发展协调委员会协调、认定，由学院岗位聘任委员会进行遴选，通过后即为脱离实验室，最终人事关系转至学院，报人事处批转。

实验室-教授双聘科研助理如考核优秀并且业绩突出，符合学校人才引进标准的，可以申请实验室固定专业人员岗位。

（三）未尽事宜

其他未尽事宜由实验室和学科协调委员会双方协商决定。



海底科学与探测技术教育部重点实验室

2018年8月21日