

中共大连工业大学委员会文件

大工大委发〔2014〕67号



大连工业大学“综合改革试验区”实施办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为进一步深化改革，实施人才强校战略，探索保持学校事业可持续发展的新型工作模式，集中政策资源，汇聚优势科研力量，实现我校领军人才和高水平团队建设方面的突破，并示范和带动学校其他学科加快推进高端人才和青年拔尖人才队伍建设和学科发展。学校设立“综合改革试验区”（以下简称“试验区”），并制定本实施办法。

第二条 学校将依托“国家海洋食品工程技术研究中心”（以下简称“工程中心”）率先实施试验区。试验区将以朱蓓薇院士团队为核心，组建一支研究力量强大并具有一定规模的科学研究队伍，以重大科学问题和关键工程技术为牵引，打造高端科技创新平台。通过实行灵活高效的管理机制，优化人才成长和发展环境，大幅提升人才资源效益，争取更多高水平原创性成果，确保工程中心建设通过国家验收。

第二章 试验区定位

第三条 试验区将作为我校高水平师资队伍和高水平科技成果产出的高地，作为我校谋划承担重大科研项目的平台，作为我校开展高水平、深层次、实质性国际合作的平台，作为我校探

索和创新管理和运行模式的平台。

第四条 试验区将紧密围绕国家及辽宁省中长期发展目标和学校发展规划制订自身发展规划，明确学科建设、人才培养、队伍建设、科学研究等目标。

第五条 试验区将作为学校人才、科研、学术三位一体的改革先导区，试验区建设将服务于学校的发展，与学校总体发展目标保持一致，实行单独的人才政策和科研政策，并服从学校统一管理。

第三章 具体实施办法

第六条 人员编制。经学校研究，试验区总编制规模为 60 名，包括事业编制 50 名，非事业编制 10 名。人员供养经费渠道为学校财政全额供养、学校和工程中心共同供养、工程中心自收自支三种。试验区事业编制与学院挂钩，编制内招聘人员要兼顾从事学校统一安排的教学授课工作，事业编人员的招聘要分年度逐步完成，编制应分阶段使用，循序渐进，要充分考虑引进人员的质量和队伍整体结构。

第七条 聘用管理。试验区人员采取分类聘用管理办法，人员聘用岗位包括科研助理聘用、专职科研人员聘用、特聘研究人员聘用、校内人员双聘岗位等，以签订事业单位聘用合同或劳动合同形式明确受聘人员身份、工作性质及工作内容。

第八条 岗位设置管理。为保证试验区的整体队伍水平和科学研究能力，试验区各级专业技术岗位按比例设定，其中正高级专业技术岗位比例为 25%，副高级专业技术岗位比例为 30%，中级专业技术岗位比例为 45%。每个层级的岗位结构比例设定按照学校岗位设置管理相关规定执行。

第九条 人才引进。试验区的人才引进计划经学校批准后，

由试验区自行组织考核,由学校相关职能部门为拟聘用人员办理相关入职手续。

第十条 职称评聘。试验区事业编人员评职及聘任工作与学校同步进行。在职称评审方面,学校对试验区实行统一评审、名额单设的政策。取得专业技术资格的人员,由试验区根据政策和程序自主聘任职务。学校允许在试验区岗位职数允许的情况下,对人员实行低职高聘或高职低聘。

第十一条 师资队伍建设。试验区应科学规划队伍建设,形成合理的学术梯队,组建科研团队,注重人员的学历结构、学缘结构、职称结构,重视中青年骨干教师的培养。

第十二条 薪酬待遇。试验区人员的岗位津贴发放标准可按照试验区自行聘任的职务及岗位等级标准发放,工资、社会保险、公积金等待遇按照校聘职务及岗位等级标准发放。聘用人员的社会保险和公积金待遇应按照国家规定缴纳,由学校相关职能部门办理有关手续。

对引进的具有国家级人才称号或国外高水平大学副教授以上及相当专业技术职务的高层次人才,试验区可实行协议年薪制;鼓励优先引进具有食品专业背景的“985”、“211”学校和具有海外经历的优秀博士,人才引进所需安家费、购房补贴等相关待遇,由试验区与学校共同商议明确具体标准及发放事宜。

第十三条 经费支持。在学校授权范围内试验区实行专项经费核算。每年年底由试验区进行下一年度的经费预算(包括人才引进经费、人员经费、科研经费、人才培养经费等),经学校批准后,直接划拨到工程中心。工程中心主任全面负责试验区的经费管理工作,并自觉接受学校的监督与审计。

人员经费方面,对学校财政全额供养人员的薪酬待遇全部由

学校承担；学校与工程中心共同供养人员的工资、公积金、社会保险费用由学校承担，岗位津贴等其他待遇由工程中心承担；试验区内自收自支供养人员的薪酬、待遇全部由工程中心独立承担。对引进高层次人才所需安家费、购房补贴等其他待遇，由学校和工程中心共同商议协调解决。

第十四条 人才培养。试验区在立足于科研工作的同时，需支持相应的人才培养工作，包括优秀本科生、硕士研究生、博士生的培养。

第四章 运行保障机制

第十五条 试验区与工程中心合署办公，实行工程中心主任负责制。在学校授权的范围内，主任在人事管理、经费管理、人才培养等方面具有自主权。

第十六条 建立引进人才“绿色通道”工作机制。对于试验区引进的具有国家级人才称号或国外高水平大学副教授以上或相当专业技术职务的高层次人才，学校可为其开辟“绿色通道”，并在相关政策方面给予支持。

第十七条 建立“多元化”用人模式和目标考核机制。以用人效益为核心，凝聚一支事业编制与非事业编制多种体制人员并用的多元化用人模式。试验区工作人员实行目标考核机制，试验区可自主建立各类人员的考核办法。

第十八条 建立“保障+激励”的薪酬体制。试验区所聘人员以聘用合同（或劳动合同）协议工资待遇为依据，以基础薪酬与绩效工资年薪结构为基础，将工资、岗位津贴、安家费、住房补贴、社会保险、公积金等福利待遇统筹到基础保障薪酬体系中，标准按照学校规定发放；同时，试验区可根据工作人员年度的创新和绩效贡献大小动态发放绩效工资，每年年终考核，统一

发放，发放标准由试验区自行制定（报学校备案），以激励试验区人员创造更多科研业绩。

第十九条 实行合约化分类管理。在试验区将根据不同岗位实施灵活的分类管理机制，以权利义务明晰的合约管理为基本原则，根据不同的聘用方式，在合同中按照岗位职责和聘期目标任务进行明确而相对统一的规范，以签订聘用合同（或劳动合同）形式确定工作关系及权利、义务和责任，结合试验区人员的目标考核实施动态管理。

第二十条 建立高层次人才服务机制。建立各项人性化的管理与全方位的服务规范，为试验区引进和培养的高层次人才做好各项保障工作，全力解决人才的科研启动经费、住房安排、配偶安置等方面的需求，及时协调有关部门解决各类问题。高层次人才引进标准及相关待遇参照《大连工业大学高层次人才引进实施办法》文件执行。

第二十一条 建立基础条件保障机制。建立专项保障基金，专门用于试验区建设需要的基础硬件环境建设（包括工作场所和办公条件等）、学科建设、科研工作、人才培养以及保证试验区人才引进及团队建设和发展的需要。

第五章 责任及考核

第二十二条 学校对试验区实施团队化考核。不对试验区成员个体进行考核，只对试验区整体进行考核。每个聘期综合考核两次，分别为聘期中期、聘期末期。

第二十三条 试验区/工程中心主任任期为四年。聘期初，学校将与试验区共同制定试验区的建设和发展目标及预计完成的工作成果，试验区主任与学校签订目标任务书。聘期中期和聘期结束前，由试验区向学校递交工作总结和取得的业绩成果相关

材料，学校根据目标任务书进行考核。

第二十四条 考核合格学校将视试验区工作完成情况给予一定金额的奖励；考核不合格，学校将减免或停止对试验区资金投入及政策扶持。

第二十五条 试验区每年须向学校汇报工作的进展完成情况和取得的成果。学校将视其投入产出情况决定下一年度的投入和支持力度，并根据试验区运行状况进行政策上的调整。

第六章 附 则

第二十六条 试验区应依据本实施办法建立健全人事管理、资产管理、经费管理、人才培养等规章制度。

第二十七条 学校鼓励试验区与校内各教学单位开展教学、科研工作交流合作，各单位、各部门应支持试验区的发展。

第二十八条 本实施办法自发布之日起执行。

第二十九条 本实施办法由人事处会同学校相关职能部门共同解释。

中共大连工业大学委员会
2014年7月7日



主题词：综合改革试验区 实施办法

人事处

2014年7月7日印发