

中国科学院半导体研究所文件

半发人教字〔2023〕13号

中国科学院半导体研究所关于印发《中国科学院 半导体研究所特聘研究岗位制度 实施细则（试行）》的通知

所属各部门：

为深入贯彻落实“四个率先”目标和“两加快一努力”要求，研究所根据相关文件精神，并结合本单位实际，制定了《中国科学院半导体研究所特聘研究岗位制度实施细则（试行）》，现予以印发，请遵照执行。

中国科学院半导体研究所

2023年8月17日



中国科学院半导体研究所特聘研究岗位制度

实施细则（试行）

第一章 总 则

第一条 为深入贯彻落实“四个率先”目标和“两加快一努力”要求，强化国家战略科技力量的使命担当，凝聚精锐科研力量聚焦科研主责主业，承担国家使命、服务国家战略，加快创新人才高地建设，为实现高水平科技自立自强提供战略支撑，根据《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）、《中国科学院人事局关于开展第二批特聘研究岗位选聘工作的通知》（科发人函字〔2022〕57号）及《关于第二批特聘研究岗位选聘工作的相关补充说明》等文件精神，并结合研究所实际，制定本实施细则。

第二条 在现有专业技术岗位体系基础上，结合研究所科技创新事业发展需要，建立特聘研究岗位制度，精准激励和稳定支持一批核心及骨干人才，坚持“四个面向”，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 实施特聘研究岗位制度，突出以干事创业和创新能力、质量、实效、贡献为核心的价值导向，强化人才分类管理、分类评价，健全对应国家使命要求、体现岗位职责和任务目标，符合人才成长规

律的岗位管理体系，完善基于绩效考核评价、突出重大产出导向、合理体现人才价值的收入分配机制和评价激励体系。特聘研究岗位实行动态调整、能上能下、进出有序。

第二章 岗位与职责

第四条 特聘研究岗位分为特聘核心岗位和特聘骨干岗位两类。根据从事不同科研活动特点，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工作）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）。

第五条 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、重大创新平台和科技基础设施建设（可参考附件重大任务清单，清单将定期更新）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。

第六条 特聘核心岗位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。特聘骨干岗位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。

第七条 特聘核心岗位职责及要求。

基础原创类：作为团队领衔科学家或在国内外有重要学术影响的学术带头人，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。能够带领团队在基础前沿交叉领域做出系统的、原创性的成就和重大贡献；能够

准确把握学科发展方向，活跃在本领域国际学术前沿。

技术攻坚类：作为项目负责人或技术负责人，牵头承担国家（院）等重大科技任务、重大创新平台和基础设施建设等。能够带领团队在工程科学技术领域作出重大的、创造性的成就和贡献；具有准确把握国家重大战略需求的视野，以及优秀创新团队的领导能力，保证 2/3 以上工作时间从事牵头的攻关任务；或为科研攻关、系统集成、工程任务、产业应用中不可或缺的核心技术支撑人才。

第八条 特聘骨干岗位职责及要求。

基础原创类：作为国内青年学术带头人或学术骨干，聚焦科技前沿和国重重组与建设工作中面临的重大科学问题、国家重大需求中的基础科学问题，开展基础前沿交叉研究或创新探索工作。能够取得国内外同行认可的原创成果；为关键核心技术突破提供知识和技术基础；提出具有重要创新价值的学术思想；在本领域具有较强的创新能力和发展潜质，在国内同行中具有竞争优势，敢于挑战科学难题，能够潜心研究。

技术攻坚类：作为科研攻关骨干或技术骨干，承担或以重要身份参与国家（院）等重大科技任务、重大创新平台和基础设施建设；在高技术项目中承担重大科技攻关等。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作出重要贡献；具有较好的团队协作能力，全职全时从事重大科技攻关；或为科研攻关、系统集成、工程任务、产业应用中发挥关键作用的技术支撑骨干。

第九条 党政主要负责人在任期间暂不纳入特聘研究岗位，原则上仍按现有相关规定执行。

第三章 岗位设置与基本任职条件

第十条 岗位设置原则：根据研究所科研发展规划和人才高地建设目标，结合研究所承担的国家（院）重大科技任务、重大创新平台和科技基础设施建设以及国重重组工作等的实施情况，由研究所领导集体研究确定特聘研究岗位设置。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、重大创新平台和科技基础设施建设（参考重大任务清单）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。根据全院总体资源配置情况，研究所在院下达的岗位数内设岗。原则上，特聘核心和特聘骨干岗位中技术攻坚类岗位数不低于基础原创类岗位数。

第十一条 岗位基本任职条件：

1.爱岗敬业，遵守研究所的各项规章制度，没有学术不端行为以及违反科研诚信的不良纪录。

2.特聘核心岗位主要在现有专业技术三级及以上在岗人员中牵头负责国家（院）重大科技任务的项目负责人以及在半导体研究领域获得过国家认可的领军人才中遴选聘任，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。

3.特聘骨干聘任时年龄原则上不超过 45 周岁（截至申报年度的 1

月1日),对于符合岗位条件的女性科研人员可适当放宽至不超过46周岁,主要在专业技术七至三级在岗人员中承担国家(院)重大科技任务的项目负责人和课题负责人,在国重重组与建设工作中承担重要任务,以及在高技术项目中承担关键任务攻关的核心骨干人才中遴选聘任,重点支持青年拔尖人才、工程技术骨干、关键技术支撑人才。

4.国家级和中科院级高层次引进人才在执行期内暂不纳入特聘研究岗位,待执行期结束根据考核情况择优纳入特聘研究岗位。

5.对于没有按责任书等要求保质保量完成重大科技任务,对研究所已经或即将造成严重不良影响的研究人员,不纳入特聘研究岗位。待影响消除后视情况恢复特聘研究岗位的申报资格。

第四章 支持政策

第十二条 特聘研究岗位人员实行协议薪酬制,不在本单位或外单位领取其他工资性收入(担任国科大的岗位教师所获得的报酬除外;评审费除外)。并参照院协议薪酬的相关规定加强规范管理和指导调控。一旦发现,除协议薪酬外,在本单位或外单位领取其他工资性收入,按照研究所违反诚信的相关政策处理,不仅将所取得的额外收入退回研究所,同时也将承担取消其今后相关申报资格和岗位晋升资格等后果。如果课题组采取其他方式对岗位入选者给予额外收入补偿,一经查实,对当事人和课题组长均按照上述规定处理。

第十三条 根据个人科研工作所取得的创新成果以及在重大科技攻关任务中发挥的作用和贡献度，对核心岗位人员和骨干岗位人员合理设置薪酬水平。协议薪酬由基本年薪和绩效年薪两部分构成。核心岗位基本年薪 50 万/人年，骨干岗位基本年薪 30 万/人年。绩效年薪水平将根据研究所奖励性绩效工资管理办法来核定。首批在聘人员的薪酬按照首批的实施方案相关政策执行。

第十四条 特聘研究岗位人员执行协议薪酬的经费由院和研究所共同承担，院按照核心岗位 50 万元/人年、骨干岗位 30 万元/人年给予经费保障，不足部分由研究所统筹经费保障。

第十五条 对骨干岗位人员，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。

第十六条 对特聘研究岗位人员，研究所根据实际情况在“3H”后勤服务方面适当给予优先保障支持。

第五章 管理与考核

第十七条 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，签订薪酬协议书和科研目标任务书。

第十八条 针对承担重大任务执行期内已在聘的特聘研究岗位人员，研究所根据其重大科技任务完成实效、科研成果产出以及本人意愿等情况综合考虑是否续签协议，原则上一年一签。协议期满时，如果本人声明不再续签特聘研究岗位协议，在该重大任务执行期内将

不再具有续签资格。特聘研究岗位人员承担的重大科技任务执行期结束的当年年底，即自动终止相应的特聘研究岗位聘任。

第十九条 特聘核心岗位考核重点和要求。

基础原创类：重点突出原始创新、前沿交叉和重要科学价值导向，是否在基础前沿交叉领域做出系统的、原创性的成就和重大贡献；取得国际一流原创成果，在独创独有上作出重大贡献；或提出新理论、开辟新方向、创造新学派，为学科和知识体系构建与发展填补空白。

技术攻坚类：突出重大科技攻关目标完成和攻关团队队伍建设情况。是否在攻关任务中发挥团队引领或核心作用，在工程科学技术领域作出重大的、创造性的成就和贡献；解决了国家战略高新技术及相关产业发展中的关键核心技术难题；相关研究成果、发明创造有显著应用成效，对产业行业发展有重要促进作用。

第二十条 特聘骨干岗位考核重点和要求。

基础原创类：重点突出原始创新、前沿交叉和重要科学价值导向，是否取得国内外同行认可的原创成果，或为关键核心技术突破提供了重要知识和技术基础等，提出具有重要创新价值的工作思路。

技术攻坚类：突出重大科技攻关目标完成情况和在团队中的作用发挥及贡献度。是否在团队任务攻关中发挥关键作用，在重大工程设计、研制、建造、生产、运行等方面解决关键科学技术问题、作出重要贡献，或提供重要技术与技能支撑；相关研究成果、发明创造有显著应用价值，对产业行业发展有促进作用。

第二十一条 特聘研究岗位人员承担的重大科技任务执行期结束的当年年底，即自动终止特聘研究岗位聘任。在重大任务执行期结束的当年，需接受研究所组织的考核评审。考核结果为不合格的人员，暂停1年申报资格。承担的重大任务执行不力，给研究所已经或者即将造成不良影响的，暂停2年申报资格。2年后视情况恢复其特聘研究岗位的申报资格。

第二十二条 没有承担国家（院）重大科技任务的领军人才及与国重重重组与建设工作相关的在聘岗位人员，以2年为考核期，研究所将根据个人所取得的科研绩效情况组织考核评审，考核排名后25%的人员暂停1年申报资格。

第二十三条 对聘任期间发生学术不端行为，以及退休、调出单位的人员，即自动终止特聘研究岗位聘任。

第六章 组织实施

第二十四条 根据院人事局下达的岗位指标和控制比例，研究所结合国家（院）重大科技任务承担情况，确定岗位设置方案。

第二十五条 特聘研究岗位的遴选和聘任程序如下：符合岗位基本任职条件并获得课题组推荐的科研人员或有国重重重组与建设工作组提名推荐的科研人员向所人事教育处提交申报材料。人事教育处审核申请人的岗位职级和年龄等基本情况。科技管理与成果处、高技术发展与质量控制处等部门审核申请人承担的重大科技任务和项目等

情况。研究所对通过初审的申请人组织遴选。遴选初步结果报党委会酝酿审议，再征求学术委员会意见，经领导班子集体研究确定拟聘任人选。研究所对拟聘任人选在单位内部公示。研究所将确定拟聘任人员上报院人事局审批备案。

第二十六条 人事局会同有关业务局审核确认研究所拟聘任人员名单，按程序审定后批复并予支持。

第二十七条 研究所特聘研究岗位制度的组织实施将视院特聘研究岗位相关政策的具体实施情况适时做相应调整。

第七章 附 则

第二十八条 本细则由人事教育处负责解释，未尽事宜决定权在所务会。

第二十九条 本细则自印发之日起施行，《中国科学院半导体研究所特聘研究员管理细则》（半发人字〔2016〕8号）同时废止。

抄送：

中国科学院半导体研究所办公室

2023年8月17日印发
