

天津大学文件

天大校发〔2016〕24号

天津大学关于进一步加强实验技术队伍建设的实施意见

各学院（部）及各有关单位：

为贯彻落实学校深化人事制度改革有关要求，坚持“内涵发展、分类管理、存量优化、系统协调、特色发展”基本原则，培养和造就一支与世界一流大学建设相适应的实验技术队伍，加强实验室建设与管理，构建高水平实验技术平台，现就进一步加强实验技术队伍建设提出如下实施意见：

一、指导思想

实验技术队伍建设要以分类发展、分类晋升、分类考核和分类管理为指引，按需设岗，人岗相宜，突出重点，彰显特色，有利于调动实验技术人员的积极性、主动性和创造力，有利于学校的人才培养、学科建设和科技创新，有利于建设一支高水平的服务全校教学科研的实验技术队伍，从而实现创建世界一流大学的战略目标。

二、建设目标

在全面深化人事制度改革背景下，通过梳理实验技术队伍的现状，规范岗位设置，明确岗位职责，合理设定人员编制，建设以实验教学平台为基础，以校院两级公共技术服务平台为核心的实验技术队伍。

针对不同类型的实验技术人员，进行不同的准入标准、评价体系、流转退出等体系化制度设计，制定相应的管理办法，建立健全以激励为核心的成长发展体系，逐步形成实验技术队伍管理长效机制，培育建设一支理论基础扎实、技能精湛、结构合理、素质优良的高水平实验技术队伍。

三、主要举措

(一) 科学设岗，明确队伍构成和岗位职责

1. 岗位分类

实验技术队伍是指在实验教学中心、实验室、校院两级公共技术服务平台等组织机构中，从事实验教学与辅助指导、分析测试、技术支持、实验室安全监管、网络信息化建设以及仪器设备设施的操作、管理与维护等实验室建设与管理工作的群体。实验技术队伍人员主要分为三类：实验教学类、公共技术服务类以及实验室建设与管理类。

2. 岗位设置

按照专业技术职务分类，实验技术系列岗位由助理工程师/助理实验师、工程师/实验师、高级工程师/高级实验师、研究员四个层级的岗位组成。学校的实验室主要分为教学实验室、专业实验室、科研实验室、综合实验室四类，实验岗位原则上在教学实验室、专业实验室、综合实验室中设置，适度向实验教学及校院两级公共技术服务平台岗位倾斜。在院、系统筹的实验室管理、网络信息化建设、实验室

安全防范等工作中也可设置实验岗位。

实验岗位编制数量在原有规模的基础上，综合考虑组织规模、学科设置、设备数量、教学科研体量及服务能力等因素确定，同时兼顾实验教学中心、公共技术服务平台、仪器设备管理及环境安全卫生管理等因素设置。

3. 岗位职责

实验教学类、公共技术服务类、实验室建设与管理类人员在所承担的实验教学、公共技术服务、实验室建设管理等方面的任务各有侧重，具体岗位职责如下：

实验教学类人员：主要包括各实验教学中心承担实验教学任务人员，其岗位职责应以承担与人才培养相关的实验实践教学任务、实验教改研究为主。除部分特殊课程要求外，基础或技术基础实验课程原则上应由具有与教学科研系列教师水平相当的实验技术系列教师讲授为主，逐渐过渡到全部由实验技术系列教师讲授。专业实验课程原则上由专业教学科研系列教师讲授，实验系列人员辅助指导。

公共技术服务类人员：主要包括校院两级公共技术服务平台人员，以及服务全校多媒体及计算机教学、信息与网络建设人员，其岗位职责侧重于仪器分析测试、仪器设备管理利用与功能开发、技术改造，全校多媒体、网络建设维护等方面工作。

实验室建设与管理类人员：主要包括学院（所、中心）不从事实验教学或公共技术服务的人员，其岗位职责侧重于实验室环安卫建设，实验设备设施的合理规划与布局、仪器设备管理、实验室数据上报等方面工作。

4. 岗位要求

实验岗位要求专职专任，应以实验教学、公共技术服务、实验室

建设管理为岗位方向。日常管理上，实行坐班考勤制和岗位责任制，接受教师、学生和用户评价。

5.聘用方式

针对目前我校实验技术队伍现状，按照“总量控制、按需设岗、统筹规划”的原则，深化人事制度改革。在不突破教辅队伍编制总体规模的前提下，一方面，可根据岗位职责聘用骨干技术人员，通过多元化用工形式，进一步充实实验技术队伍；另一方面，可分流个别不合格人员，优化队伍结构，解决实验技术队伍“老的出不去，新的进不来”的问题，逐步建立“能上能下，能进能出”的灵活用人机制。

6.准入标准和程序

在明确实验岗位总量、岗位职责和岗位要求的基础上，针对不同类型实验人员明确不同准入标准。实验技术系列聘用人员原则上需具有硕士研究生及以上学历和相关专业背景。特殊工种或实践性较强的岗位，学历要求上可适当放宽至本科。

专业技术职务聘用岗位面向校内外公开招聘。由院系（部、中心）提出招聘引进计划，明确招聘岗位类型，由国有资产与设备管理处审核后，报人事处审批并发布招聘启事进行公开招聘。岗位申请人经国有资产与设备管理处及人事处进行资格审核通过后，由招聘院系（部、中心）组织面试，相关部门参与招聘，并按学校聘任流程完成招聘工作。

（二）改革创新，建立健全成长发展体系

1.专业技术职务晋升

重新修订《实验技术系列专业技术职务任职资格评价体系》，进一步明确不同类型人员的晋升申请条件。

晋升申请条件应遵循以下原则：一是岗位匹配，确实在实验岗位

工作的实验技术人员和实验室管理人员可申请实验系列专业技术职务；二是改变以科研论文为导向的评价方式，重点考察实验技术能力和实验创新能力；三是分类发展，为实验技术队伍不同类型人员设计适合其特点的晋升申请条件。

2. 设立专项研究项目

探索并设立更适合实验技术队伍特点的教学改革或实验室建设管理项目。以项目研究的形式鼓励实验技术人员开展实验教学、实验技术、仪器设备、实验室安全、实验室建设等内容的创新探索。

3. 建立专业培训计划

探索实施多渠道、多层次、全方位的“青年工程师培养计划”，在职业素养、业务理论、实践能力、实验室管理等方面对实验技术人员进行培训。探索实施“实验技术队伍国外研修专项计划”，增加实验技术人员出国培训交流的机会。探索实施“实验技术队伍国内研修专项计划”，选派实验技术人员到国内高校和科研院所进行技术合作、交流学习提升他们的技术能力。

4. 建立荣誉奖励计划

开展实验室评优评先工作，对于在实验教学改革、仪器研制应用、实验技术测试方法的创新、实验室建设与管理等工作中取得突出成果的集体或个人进行奖励，适时设立实验技术成果奖、实验室建设贡献奖。探索实施“卓越工程师荣誉计划”，赋予实验技术人员首席高工、主任高工、技术总监、技术主管等特定荣誉称号；探索实施“青年工程师奖励计划”，获奖人员每年资助 1-2 万元，并逐步改进实验技术队伍的奖励措施，完善实验技术队伍的荣誉体系。

(三) 强化岗位，构建合理的考核、分配、流动机制

1. 考核评价

建立健全以分类管理为基础的科学、客观、公正的考核评价机制，设立有利于实验技术人员实验教学水平和实验技术能力提高的考核评价方式和指标。

考核分为年度考核和聘期考核，强化基于岗位职责的聘期考核。重点考核实验技术人员在实验教学与改革、仪器设备管理利用与功能开发、技术改造、解决关键性技术问题的能力、为教学科研和社会所提供的服务水平、贡献大小及服务对象的满意度等与实验室相关的业绩，而非偏重于论文、科研成果等方面成绩。将考核结果作为岗位聘任、发展晋升、薪酬分配、流转退出的重要依据。

2.薪酬分配

结合人事制度改革，遵循学校整体薪酬分配制度，构建结构合理、渠道多元的薪酬支持体系。针对不同岗位职责和岗位级别，拉开津贴档次。对于院级单位在实验教学、仪器管理、社会服务等方面有突出贡献者，应给予同等级别教学科研教师岗位津贴；对于考核不合格人员，对其降低津贴等级，实现人员待遇“可高可低”。

3.流动机制

为保障实验技术队伍的支撑能力和服务水平，按照“新人新办法、老人老办法”的原则，逐步建立和完善流动机制。在实验岗位工作的人员必须实际从事实验教学、公共技术服务、实验室建设管理等方面工作，对于未能履行相应岗位职责的实验岗位人员，通过转岗、低聘、短聘进行分流，经过一段时间的过渡期后或续聘或离校。同时，从事实验相关工作的教师，经过专业技术职务委员会认定后，可申请转入实验技术队伍。

四、组织保障和落实规划

(一) 组织保障

实验技术队伍同教师队伍、管理队伍一样，在学校的建设和人才培养过程中占有举足轻重的地位，是学校人事制度改革的重要组成部分。在准入、薪酬、培养、晋升、考核的每一个环节推进过程中，各有关院级单位都要高度重视，积极配合，稳步推进，为实验技术队伍建设奠定基础、做好保障。

（二）落实规划

通过五年的规范建设，解决实验技术队伍中面临的突出问题，进一步规范相关程序，制定实施激励方案，实现灵活的聘用方式，建设一支发展稳定、结构合理、业务水平高、综合素质强的一专多能型的人才队伍。

各有关院级单位要在本实施意见基础上，制定符合本单位实际的实验技术队伍建设规划方案细则，并报国有资产与设备管理处备案。

天津大学

2016年12月8日

（联系人：邵 岚；联系电话：27406284）