

中国科学院南海海洋研究所仪器设备公共服务中心管理条例

第一章 总 则

第一条 根据“中国科学院技术支撑系统建设实施方案”总体部署，为规范我所仪器设备的运行管理，加强技术支撑队伍建设，提高实验技术队伍的整体素质和创新能力，发挥我所仪器设备在科研中的作用，实现仪器设备开放共享，特成立“中国科学院南海海洋研究所仪器设备公共服务中心”，并制定本条例。

第二条 所仪器设备公共服务中心是为我所科研部门提供技术支持与保障的技术支撑系统。所仪器设备公共服务中心应努力提高自身业务水平、服务技能，采取各项措施确保仪器设备高效率运行，把所仪器设备公共服务中心建成高水平的专业技术服务平台。

第三条 所及所属各部门、各实验室购置的仪器设备，原值超过 100 万元的以及原值 10 万元以上可以开放共享的仪器设备，列入所仪器设备公共服务中心管理，实行专管共用、开放运行。

第二章 机构设置和管理

第四条 由所务会负责所仪器设备公共服务中心的管理条例的审订和修改，会同所人事教育处和科研计划处对技术系列人员进行评价和考核，协调科研和技术两个系列人员的合作。

第五条 中心实行主管所领导下的主任负责制，负责中心的日常业务和管理工作，并制定中心的发展方向。

第六条 为强化中心的规范管理，按所创新知识工程学科方向，下设三个技术服务平台：海洋生物分析平台、海洋环境与工程分析平台和船载海洋观测平台。每个平台设一名首席技术专家，负责各仪器组的规划配置、队伍建设等。

第七条 为实现有效管理，避免大锅饭和浪费，各平台仪器组分别进行年度收支核算。创收提成与年度收支核算结果挂钩。

第八条 仪器设备实行全面对外开放。大型仪器设备由技术人员负责操作，鼓励研究人员在技术人员的协助下完成实验和测试工作，鼓励研究人员和技术人员合作研究，共同署名发表论文。

第九条 分析测试费的收取标准，由各仪器组提出收费方案，中心会议讨论决定，报所务会批准备案后，由中心统一对外发布。为鼓励合作，提高技术人员的积极性，收费标准的制定将以成本、用户完成分析的参与程度、合作程度和成果产出作为参考。

第十条 各平台首席技术专家和技术人员的聘用，遵循“按需设岗、按岗聘用、竞争择优、契约管理”的原则，由中心提出所需岗位计划，经研究所批准后，通过所人事教育处公开招聘。

第十一条 应聘上岗人员应与研究所签订目标责任书，明确岗位的工作职责和任务。

第十二条 中心进行统一的财务收支管理。由专人负责样品的登记、收费、实验室的日常账目管理和分析数据的发放等，所有支出须由平台首席技术专家和中心主任审核签字后方能执行。各考核单元进行独立的收支核算，支出包括人员经费、房租水电、仪器维修费、各种实验室耗材和日常办公开支等；收入包括分析费收入、设备运行费和办公经费。

第十三条 中心经费主要来自院拨运转经费和各仪器组的分析收入。主要用于：

1. 行政办公经费以及中心日常支出。
2. 仪器设备的调试、检定、保养、维修。
3. 技术和管理人员的补贴以及奖励。
4. 实验室的发展所需的其他经费。

经费的使用由中心主任监督执行。为做到财务公开，中心每年年底（或年初）公布财务状况。

第三章 首席技术专家和仪器组成员的权利和义务

第十四条 首席技术专家的权利和义务：

- 1 首席技术专家代表中心对所属仪器组进行宏观管理，保证仪器设备全方位开放和获得高质量数据。
- 2 首席技术专家负责把握所属仪器组的工作内容、发展方向和队伍建设

设。

- 3 每季度底，根据分析任务和方法研发的需求，由首席技术专家和技术人员共同协商，制定下季度的仪器机时安排计划，及时公布季度机时安排。
- 4 研究所年终对技术人员进行考核，并作为技术人员以后晋升的重要依据。
- 5 对不服从工作安排、对实验数据不能认真负责、或造成不良影响以及显著经济损失的技术人员，首席技术专家有权向中心主任和研究所建议做出停止其工作或其它处罚的决定。
- 6 各仪器组管理的具体事务由首席技术专家和中心主任协同解决。

第十五条 技术人员的权利和义务：

- 1 对仪器组管理和发展的建议权、监督权、参与权。
- 2 工资、津贴和奖励的经费由研究所和中心共同承担。
- 3 与实验技术相关的学术论文的版面费、专著的出版费和参加国际学术交流的费用，后两项需提前申请，由中心批准后方可执行。
- 4 遵守实验室的各项规章制度，爱护实验室的公共财物、仪器和办公设备，服从中心主任的管理，参加中心组织的活动。
- 5 积极宣传中心，维护中心的名誉、利益和学术地位，为促进中心的发展，实现中心的战略目标贡献自己的力量。
- 6 履行应聘岗位的义务和责任，完成相应岗位的工作。积极研发新的技术方法，培训科研人员。
- 7 向中心提供与所负责的仪器设备有关的国际和国内仪器设备和研究方法的发展动向，以便能跟踪国际前沿，及时为中心仪器的添置和更新提出计划。

第四章 考核与评价

第十六条 技术岗位人员均需按规定进行年度考核。

第十七条 技术人员的考核按照岗位目标责任书并结合相关规定进行，由所人事处实施。

第十八条 考核方式将实行定性和定量相结合的办法。定量评价根据实际工作量和应完成的工作量的比较，定性评价包括技术水平和服务质量（重点是解决具体技术问题的能力、仪器的使用率、开放度和合作程度）等方面（具体考核标准待定）。其中，应完成的工作量根据各实验室前三年完成的工作量和仪器的实际情况核定；技术水平和服务质量等方面的评价由研究所组织科研人员、管理人员和技术人员投票决定。

第十九条 考核结果与岗位津贴、绩效、创收提成以及下期聘用挂钩。考核基本合格者取消其年度绩效和创收提成，考核不合格者将取消其绩效和创收提成，岗位津贴减半，连续两年考核不合格者将转岗或待岗使用。对考核合格和优秀者，除给予按所里规定发放的绩效外，给以一定的创收提成奖励。提成总额为当年全中心收支赢余的 30%。原则上，其中提成总额的 30%按岗位分配给所有技术人员，70%分配给成本核算后有收支赢余中心（或考核单元）的技术人员，按照各核算单元全年收支赢余占中心收支赢余的比例来分配（主管与助理的提成比例为 1.2:0.8）。全中心收支赢余的 35%作为中心发展经费，其余 35%上缴所里用于大型仪器的购置，原则上所里将优先支持上缴收支赢余多的实验室。

第二十条 对科研和技术双肩挑的人员，如其科研绩效（不包括论著奖）>（技术系列绩效+提成奖金）的 50%时，年度绩效为科研绩效+（技术绩效+提成奖金）的 50%；如其科研绩效≤技术系列绩效+提成奖金）的 50%时，则差额部分由技术系列绩效补足。

第二十一条 对仪器的功能开发、新技术新方法的建立、中心的管理和建设有突出贡献的技术人员，由中心提名或自荐，经所务会讨论批准后，将予以特殊奖励。

第五章 附 则

第二十二条 本条例自公布之日起执行。

第二十三条 本办法解释权在所务会和人事处。