

湖州师范学院文件

湖师院发〔2022〕51号

关于印发《科研团队聘任与管理办法》的通知

各部门、直属单位、下属学院，附属医院：

《科研团队聘任与管理办法》已经校长办公会议、党委会讨论通过，现印发给你们，请遵照执行。

湖州师范学院

2022年5月3日

科研团队聘任与管理办法

为进一步激发教师的积极性和创造性，促进学术团队凝聚和学科交叉融合，推动教师队伍高质量发展，提升学校综合实力，根据湖州师范学院《第四轮岗位设置与聘任实施办法》，制定本办法。

一、基本原则

（一）学院主导，自主组建。学院根据学科建设、师资队伍、基层组织、目标任务和现实基础等情况，自主构建特色鲜明的科研团队，同时鼓励高层次人才组建符合区域发展重大战略需求、服务地方重点产业领域的科研团队。

（二）集聚人才，勇于创新。团队应有一定的规模、相对合理的人员结构。鼓励有实质性合作的人才跨学科跨学院参与团队工作。能整合、优化各类资源，凝练优势特色，形成有效合力，着力攻坚技术难题，取得标志性业绩。

（三）自主管理，整体考核。学院在聘期内对团队做好过程管理，按照聘任合同目标任务对团队进行整体考核。团队日常管理、团队成员年度考核和聘期考核由团队自主负责。

二、团队设置与职责

（一）团队设置

1. 学院应以促进学科方向凝练、推动学术团队聚合、有利于完成聘期重大目标任务和标志性成果为导向，自主设置团队。

2. 学院可根据团队的特点和目标任务的差异，设置科研型、

教学型和社会服务型等各类团队。

3. 团队可由学院主动设计，也可由教师自主组合。不鼓励简单的将现有学系、学科成员整体组合成一个团队。鼓励学院探索跨学院学科交叉的团队聘岗机制。

（二）团队职责

1. 承担学院下达的重大目标任务和标志性成果，应在大项目、大成果、大奖项、大平台等方面取得业绩，推动学科方向凝练，促进学科交叉融合。

2. 承担学院下达的人才培养、科学研究、社会服务等任务，所下达的任务应侧重于所设团队的类型属性。

3. 承担相应的学科建设、专业建设、平台建设、社会服务和育人工作，以及学院布置的其他公益性和服务性工作。

学院根据团队规模结构、学科建设和其他实际情况制定团队聘期目标任务。

三、团队聘任与程序

（一）聘任范围

纳入第四轮岗位聘任范围的人员均可参与团队聘任。团队的聘期与第四轮聘期同步。

（二）聘任条件

1. 团队负责人要有较高的学术水平、较强的组织协调能力。一般需主持省部级及以上重大重点科研项目，或主持获省部级及以上教学科研奖励，或是省部级及以上重点实验室、基地、智库、教学团队、创新团队负责人，或为省部级及以上高层次人才，或

相当于以上层次的人才。

2. 团队成员要有相对稳定和明确的科学研究方向或教学建设任务或社会服务领域，鼓励有较长和较深合作基础的教师组成团队。

3. 团队成员自然科学类原则上不少于 5 人，人文社科类不少于 3 人，总数一般不超过 10 人，人员结构科学合理。

4. 跨学院团队或多个学院教师组成的团队以团队负责人所在单位为归属单位，归属单位团队成员应占半数以上。

5. 具备完成团队目标所需的各项条件。

各学院可在上述五条聘任条件基础上，自行制订团队聘任条件。

（三）聘任程序

1. 学院设置团队聘任方案交人事处审核后公布；
2. 学院受理团队申报；
3. 学院论证审批，确定拟聘团队及聘期目标任务；
4. 学院公示团队聘任材料；
5. 报学校审核批准；
6. 签订团队聘任合同。

四、团队管理与考核

（一）团队管理

1. 团队实行负责人制，聘期内原则上不变更负责人。若聘期内团队负责人退休或离职，须由团队自行产生新的负责人，聘期目标任务不作变更；若无法产生新的负责人，团队须解散，解散后原团队成员的聘期目标任务由学院按不低于同级人员平均

水平核定。

2. 聘期内，除人才引进、退休和离职外，不调整团队成员。确因需要吸纳其他成员，团队的聘期目标任务须相应增加，其中引进人才按合同目标管理；如将聘任之初的团队成员调整到团队之外，团队的聘期目标任务不作变更，调整到团队外的成员由学院重新核定聘期目标任务。

3. 在遵循上级有关教学、育人工作规定下，团队成员可根据岗位类型和自身特长相互协同分工，取长补短，共同完成重大目标任务和标志性成果，以及相应的业绩分。团队业绩分只在团队成员之间统筹分配。

4. 参与跨学院团队的人员，需征得岗位所在学院同意，并在聘期之初明确岗位聘期目标任务，由岗位所在学院负责考核。团队成员的具体业绩由团队负责人划分。

（二）过程管理

1. 在年度考核时，学院对团队不实行整体考核，对团队成员的年度考核由团队负责人根据学校考核文件和学院有关规定向学院提出考核等次建议。

2. 团队每年年底向所在学院汇报团队建设进展和取得成效，学院应对团队进行中期评估检查。

（三）聘期考核

1. 考核方式

聘期考核时，学院对团队实行整体目标性考核。团队成员的考核工作由团队负责人参照学校对个人考核的要求，自主确定政策并执行，其中学校规定的个人考核不合格情形必须作为团队成

员个人考核不合格情形。

2. 考核等次

团队考核等次分为：优秀、良好、基本合格和不合格。

聘期内，团队未完成重大目标任务和标志性成果、团队成员出现过年度考核不合格，团队聘期考核原则上不得确定为优秀。

若团队考核优秀，则负责人确定为考核优秀。若团队聘期考核不合格，则负责人确定为考核基本合格或不合格，团队成员考核不得确定为优秀。

3. 考核程序

根据团队与学院签订的《XX 科研团队聘期目标任务书》进行考核。考核具体程序如下：

- (1) 考核对象填写考核表；
- (2) 学院组织考核，提出考核等次意见，并予公示；
- (3) 人事处审核考核结果；
- (4) 学校考核工作领导小组审定考核结果；
- (5) 公示考核结果；
- (6) 发文公布考核结果。

五、支持举措与结果运用

(一) 支持举措

1. 学院在设置岗位时，应给予团队适当倾斜。
2. 学校在核算聘期目标任务时，对团队完成的重大目标任务和标志性成果业绩按 1.1 系数进行核算。
3. 为促进团队完成聘期目标任务和梯队建设等任务，学校

允许团队在不降低考核标准的前提下，提出团队内部引进人才首聘期考核的对等性指标。

（二）结果运用

1. 团队聘期考核优秀的，在聘期最后一年年底由学校给予一定的绩效奖励，绩效奖励由团队负责人分配。

2. 团队聘期考核优秀的，学院在分配优秀指标时应结合学院实际按 20%-30%比例优先下达给团队。

3. 在新一轮聘期的岗位聘任中，考核优秀的团队成员在符合条件的岗级中优先聘任。

4. 学校在出国进修、评奖评优、人才工程选拔、职称评聘等方面给予团队一定的倾斜政策。

学院可在上述支持举措和结果运用的基础上，结合学院实际提出个性化举措，全力支持和激励团队完成重大目标任务和标志性成果。

六、其他

（一）学院应在本办法下制定具体实施细则，并作为学院岗位聘任文件的重要组成部分。

（二）本办法所依据的法律、法规和规范性文件发生变化时，依照新的文件执行。未尽事宜按上级文件和学校有关规定执行。

（三）本办法自发文之日起施行，由校行政负责解释，人事处协同相关职能部门具体承办。

抄送：党委各部门。

湖州师范学院校长办公室

2022 年 5 月 3 日印发
