

浙江大学宁波理工学院文件

宁波理工人〔2013〕127号

浙江大学宁波理工学院关于印发 《浙江大学宁波理工学院创新团队建设与管理 暂行办法》的通知

各学院（系、部），各部门、直属各单位：

《浙江大学宁波理工学院创新团队建设与管理暂行办法》已经学校党政联席会议同意，现印发给你们，请遵照实行。

浙江大学宁波理工学院

2013年7月9日

浙江大学宁波理工学院创新团队 建设与管理暂行办法

第一章 总则

第一条 为进一步加强高水平人才队伍建设，促进办学资源的合理配置，根据学校实施“1131 人才工程”的意见，特制订学校创新团队建设与管理办法。

第二条 到建院 15 周年（2016 年）前后，学校将根据学科发展需要，建设 10 个左右的科研和教学创新团队。

第三条 学校创新团队建设遵循公平竞争、择优资助、契约管理、优胜劣汰的原则。

第二章 团队的基本条件

第四条 创新团队成员应有一定的合作基础，有合理的专业结构和年龄结构，有相对集中的研究方向和共同研究的科学问题。

第五条 创新团队建设应以省、市级重点学科（专业）、重点实验室、学校优势特色学科、重点特色专业等为依托，团队的研究方向属于国家和省、市及学校的中长期科学和技术发展规划的重点领域或提升人才培养质量的热点问题。

第六条 创新团队的研究水平在本学科领域应具有明显优势，研究工作已取得较突出的成绩，或具有较明显的发展潜力。

第三章 团队的组成

第七条 创新团队主要人员一般不超过 7 人（含团队负责人

1 人)。其中，教学创新团队中教学为主型教师不少于 2 人；科研创新团队中科研为主型教师（含专职科研人员）不少于 2 人。团队辅助人员由团队根据需要自行聘用。

第八条 创新团队负责人的应具备以下条件：

（一）具有良好的政治思想素质、崇高的科学理想和坚韧的拼搏精神；

（二）具有较高的学术造诣和创新性学术思维；

（三）具有较强的组织协调能力，能开拓、整合和优化团队资源，发挥团队核心领导作用；

（四）一般应具有正高级专业技术职务资格，已取得较为突出的成绩。

（五）已入选浙江省 151 人才工程第一、二层次，省级教学名师，宁波市领军和拔尖人才培养工程第一层次、宁波市“甬江学者计划”、学校“三江学者”等高层次人才或相当水平的高层次人才。

第九条 创新团队其他主要成员应具备以下条件：

（一）具有良好的政治思想素质，学风严谨；

（二）具有较强的创新能力和发展潜力；

（三）具备较好的团队合作和奉献精神；

（四）一般应具有博士学位或高级专业技术职务，在团队的相关研究领域已取得一定的研究成果；

第四章 团队的申报

第十条 学校定期组织创新团队的申报工作，并鼓励跨学科组建创新团队。

第十一条 教师可自由组建团队参加申报，每个团队必须有一名明确的负责人负责团队的管理、建设工作。拟申报的创新团队填写申报材料并经全体成员签字后交负责人所在学院(系、部)人力资源委员会评审。

第十二条 学校组织人事部会同学科科研部或教务部组织同行专家进行评议，形成同行专家评议意见。

第十三条 学校人力资源委员会在学院(系、部)初审和同行专家评议意见的基础上，根据申报创新团队的人员组成、现有成果、建设目标等因素进行评审，并确定拟聘创新团队名单。

第十四条 学校人力资源委员会确定拟聘创新团队名单由组织人事部在学校范围内进行公示。

第十五条 学校党政联席会议根据评审和公示结果确定最终聘任创新团队名单，并发文聘任。

第十六条 在团队发文聘任前，学校与创新团队签订团队建设任务书。任务书应明确目标任务、支持方式、绩效管理等内容。

第五章 团队的目标任务

第十七条 创新团队的主要目标是在相关研究领域取得重大突破，力争产生学校标志性的成果。

第十八条 通过创新团队的建设，形成一批梯队合理、协作紧密、务实高效，具有较强的协同创新能力和竞争实力的教学、科研团队，力争入选省、市级以上创新团队。

第十九条 创新团队成员必须有共同完成的指标性任务，主要包括承担各类国家和省、市级重大教学、科研项目，发表高水平学术论文，力争获得省级二等奖(或市级一等奖)及以上重要

成果奖等。

第六章 团队的支持方式

第二十条 学校根据团队的建设目标任务，为受聘创新团队分期提供建设经费。建设经费使用参照学校有关纵向科研经费的管理规定执行，不得用于团队成员的劳务费支出。

第二十一条 学校根据团队成员的构成核定创新团队绩效岗位津贴总量，绩效岗位津贴具体发放方案由创新团队自行制定，报学校备案后实施执行。

第二十二条 学校根据团队的建设目标任务完成情况单独核算创新团队超业绩津贴和年终奖总量。团队年度考核合格的，超业绩津贴和年终奖水平一般不少于所在学院（系、部）的平均水平。

第二十三条 学校对创新团队取得的标志性成果给予重奖，奖金从标志性成果专项经费中列支。

第二十四条 学校优先支持优秀的创新团队申报国家和省、市创新团队。在同等条件下，学校优先支持团队负责人申报“三江学者”、“三江青年学者”等人才计划，优先支持团队成员申报各类人才培养、人才工程、专业技术职务资格等项目。

第二十五条 学院（系、部）在设定基本教学工作量时，应对创新团队给予适当倾斜。对于教学创新团队，应适当提高教学工作量要求；对于科研创新团队，应适当减少教学工作量要求。

第七章 团队的管理与考核

第二十六条 创新团队的日常管理由所在学院负责。所在学院应为创新团队提供良好的工作氛围和环境条件。

第二十七条 创新团队按照其章程的规定实行内部自律管理。团队章程由团队负责人负责制定，团队主要成员表决通过后实施。团队章程必须明确成员的权利义务、组织结构、团队目标、主要任务、经费管理、分配机制、考核办法等。团队章程制定必须符合国家、省市和学校的有关政策和文件精神。

第二十八条 创新团队实行运行情况年报制度。年度报告主要包括团队运行状况、教学与科研进展、人才引进与培养、标志性成果、知识产权、科研成果产业化、经费使用以及其它相关情况。

第二十九条 创新团队实行契约管理、优胜劣汰的运行评价机制。创新团队的一个建设期为四年，在建设期内，学校定期组织相关的专家进行评估考核。团队组建两年内进行中期评估考核，中期评估考核不合格的，学校将减少或终止对团队的支持；团队建设期满后进行终期评估考核，终期评估考核优秀的，学校将延长一个建设期，终期评估考核不合格的，学校将终止对团队的支持。

第三十条 学校终止支持的创新团队经所在学院（系、部）同意可以转为院级创新团队，并参加所在学院（系、部）团队聘岗，团队聘岗经费由所在学院（系、部）的聘岗总经费支出。所在学院（系、部）不同意的，则主要成员转为个人聘岗，且不得申报高于现聘等级的岗位。

第三十一条 创新团队在建设期内应保持稳定性，未经学校许可，主要成员不得擅自退出团队。如需调整创新团队主要成员，所在学院（系、部）应及时向学校提出书面报告，学校视情况做

出相应调整。调整出团队的成员在转为个人聘岗时，不得申报高于现聘等级的岗位。

第三十二条 创新团队在建设期内应围绕团队的目标任务开展工作。对于取得与目标任务不符的工作成果不予认定。

第八章 附则

第三十三条 本暂行办法自印发之日起施行。

抄送：纪委，各总支、党委各部门，工会、团委。

浙江大学宁波理工学院院长办公室 主动公开 2013年7月9日印发
