

中共苏州市职业大学委员会文件

苏职大委〔2018〕48号

关于印发《苏州市职业大学科研创新团队建设三年行动计划（2018—2020年）》的通知

各学院（部），各部门：

《苏州市职业大学科研创新团队建设三年行动计划（2018—2020年）》已经党委会讨论通过，现印发给你们，请认真贯彻落实。

中共苏州市职业大学委员会

苏州市职业大学

2018年9月6日

苏州市职业大学

科研创新团队建设三年行动计划（2018—2020 年）

为了切实加快学校高层次创新人才的培养，打造一支结构合理、素质优良和富有创新精神的科研队伍，根据苏州市《科技创新三年行动计划（2018-2020）》（苏委发（2018）6 号），学校《关于加强师资队伍建设工作若干意见（试行）》以及学校第二次党代会确定的工作任务，结合学校实际，特制定本行动计划。

一、总体要求

（一）指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，按照省、市委的工作要求，遵循“集中力量，突出重点，带动整体”的原则，以前沿性创新项目研究为导向，以灵活的管理体制为保障，建设一批以学术带头人为负责人，以优秀中青年学者、骨干教师为主要成员、结构合理的科研创新团队。通过三年建设，力争形成若干鲜明特色的高水平科研创新团队，取得一批标志性成果，促进学校人才培养质量、学科发展水平、技术创新能力和核心竞争力的提高，推进学校科技创新工作迈上新台阶。

（二）总体目标

围绕学校现有科学研究的资源优势，在新一代信息技术、人工智能、智能制造、光伏发电、节能环保、丝绸技术、资源管理、

财税金融、吴地文化传承创新等新兴产业和地方传统优势产业领域培育与建设科研创新团队。到 2020 年，建设 30 个以上院级创新团队，建设 10-15 个校级创新团队，重点培育 2-3 个省级创新团队，探索引进国内外高层次创新团队，培养和造就一批年富力强、具有创新能力的科研人才和学术群体，为学校实现一流品质院校的目标提供支撑。

二、重点任务

（一）构建科研创新团队培育和遴选新机制

1. 实施创新团队分级建设。按照学校学科专业建设规划，为更好地推进学校科研创新团队的培育和提升，创新团队分为校级和院级创新团队。按照不同层级类型，由部门或学院（部）牵头进行“定位、定向、定标、定路”设计，统筹资源配置和任务安排。由科技处、组织人事部制定各级创新团队培育和建设支持政策。校级创新团队由科技处、组织人事部牵头、相关部门和学院（部）协同，整合优势资源，鼓励组建跨学科、跨部门、师生混编、校地混编团队；院（部）级创新团队由各学院（部）或部门负责组建，科技处备案。

2. 建立资源优化配置机制。根据各级创新团队培育和建设目标任务，设置 2-3 年培育和建设期限；建立创新团队培育和建设经费预算机制，由科技处、财务处统筹校院两级预算经费。学校给予校级创新团队每项 20-30 万元、院级创新团队每项 3-5 万元

的经费资助，经费资助与目标任务考核挂钩。

3. 建立择优扶强遴选机制。积极打通培育和建设期各级创新团队之间的进退流转通道，构建“择需、择重、择优”的遴选机制。鼓励学院（部）按照学校事业发展和学科专业建设需要设立新的创新团队，淘汰不能达到预期目标的创新团队。根据各自管理权限加强人员、设备资产、场地等的统筹利用，提升创新团队活跃度和成果产出率。

4. 探索高层次科研创新团队引进机制。引进高层次科研创新团队是学校内部培育和建设科研创新团队的有益补充。加强对国内外具有先进水平、对学校专业发展有重大影响、能带来重大经济效益和社会效益的科研创新团队的引进力度。积极探索不求所有、但求所用的柔性引进机制，引进的创新团队应具有良好的工作基础，具有明确的核心研究方向和清晰的研究目标，符合学校发展需要，有团队带头人且结构合理，与国内外科研机构或重大项目有较长时间的密切合作，已取得突出成绩或具备明显创新潜力的科研创新团队。由组织人事部牵头制定引进高层次科研创新团队的政策，科技处具体实施管理。

（二）构建科研创新团队管理新机制

5. 实行校院两级建设两级管理。校级创新团队建设由科技处管理，相关学院（部）负责建设，团队建设目标考核由科技处、组织人事部及相关学院（部）共同进行；院级创新团队由所在学

院（部）建设和管理。创新团队建设实行学术带头人负责制，学术带头人负责计划的实施和管理，接受学校对计划执行情况的检查、评估和验收。创新团队可申请设置专职科研岗位，由组织人事部审批。

6. 建立创新团队有效进退机制。按照“扶优扶强，淘汰落后”的思路，创新团队总经费的 70%分年度直接下拨，另 30%经费以创新团队获得科研项目的配套经费形式下拨。根据创新团队建设期获得资助的项目级别给予不同的支持，所剩余 30%的团队经费按 120%、100%和 80%进行加权生成预算额度。对于具有发展潜力的高成长性创新团队予以重点支持，对较差的创新团队不再支持并责令限期整改。

（三）构建科研创新团队支持新机制

7. 建立奖励性绩效津贴机制。实施创新团队绩效考核与评价，考核优秀者给予绩效津贴奖励每年 2 万元，其中 50%奖励团队学术带头人。

8. 建立优秀创新团队滚动支持机制。创新团队建设期结束后，对创新成果显著、发展潜力大、考核优秀的创新团队，给予新一轮支持。

9. 建立对团队成员的重点培育机制。每年选拔资助 5-10 名创新团队优秀成员到国外著名大学、研究机构访问交流或进修深造，优先考虑绩效评价结果考核优秀团队的成员。

10. 建立对团队成员的重要国际学术会议资助机制。支持鼓励校级创新团队成员出国（境）参加短期国际学术交流活动，资助标准按照学术活动资助实施办法的规定执行。

11. 建立学术带头人健康成长机制。创造条件为校级以上团队学术带头人提供高层次培训、进修，以及健康体检方面的政策倾斜。

三、保障措施

（一）强化组织领导

建设一批高水平的科研创新团队是学校发展的必然要求。学校将加强组织领导，狠抓落实；相关部门、学院（部）要高度重视，认真制订实施细则，完善配套政策，扎实推进，取得实效。

（二）合理配置资源

在行动计划实施过程中，学校将根据实际需要及时安排人员、经费、设备以及基础设施建设等资源，确保科研创新团队建设需要；承建单位要按上级有关政策和学校有关制度规定，统筹安排工作，及时、高效地用好相关资源。

（三）加强管理考核

相关职能部门要做好对科研创新团队建设运行过程管理与服务，加强绩效评价，引导团队科学发展，评价结果要与学校资源投入、单位考核、人员考核等挂钩。

科研创新团队建设三年行动计划（2018—2020年）重点任务分解表

序号	重点任务	完成进度			责任单位
		2018年	2019年	2020年	
1	研究完善创新团队管理相关制度	完善创新团队管理办法；制定创新团队绩效考核暂行办法；探索科研创新团队支持的新机制。	根据培育和建设经验，进一步完善的创新团队管理办法、绩效考核办法和引进高层次科研创新团队实施方案。		科技处 组织人事部 财务处 各学院（部）
2	遴选和培育科研创新团队	开展科研创新团队遴选申报工作，遴选5-7个校级创新团队，20个左右院级创新团队。	开展创新团队建设考核，根据考核结果，规划团队建设目标和经费支持。	开展科研创新团队遴选申报工作，新遴选2-4个校级创新团队，10个院级创新团队。	科技处 组织人事部 各学院（部）
3	引进高水平科研创新团队	制定引进高层次科研创新团队实施方案；在国内外开展调研，确定拟引进的创新团队。	尝试引进1个高层次创新团队。	对引进的团队进行学术对接。	科技处 组织人事部 各学院（部）
4	加快校级以上科研创新团队的申报与建设	申报校级以上创新团队5项、立项2项			科技处 组织人事部 各学院（部）

