

杭州师范大学校长办公室文件

杭师大办〔2025〕9号

校长办公室关于印发《杭州师范大学科研创新团队建设实施办法（试行）》的通知

各学院、部门：

经学校同意，现将《杭州师范大学科研创新团队建设实施办法（试行）》印发给你们，请认真遵照执行。

校长办公室

2025年3月24日

杭州师范大学科研创新团队建设实施办法

（试行）

第一章 总 则

第一条 为全面贯彻党的二十大、党的二十届三中全会及全国教育大会精神等，落实杭州市委、市政府《关于进一步支持杭州师范大学争创国家“双一流”建设高校的若干意见》要求，进一步聚焦争创一流目标任务，完善“三个重大”培育机制，推进有组织科研，助力学校事业高质量发展，结合学校实际，特制定本办法。

第二条 科研创新团队应紧密围绕国家、省市重大战略需求，充分发挥科研优势特长，瞄准国内科研高地和国际科研前沿阵地展开规划与建设，承担重大科研任务，施行“揭榜挂帅”和“一队一议”政策。学校对于具有战略意义的科研项目和成果，提供个性化支持和资源配置。

第三条 科研创新团队应努力争取大项目、形成大合力、培育大成果、产生大绩效。科研创新团队应有明确的建设任务和建设要求，形成每个科研创新团队发展目标规划和工作任务，实现团队可持续发展。

第四条 根据“登峰工程”（一流学科建设）需求，分批次遴选出符合条件的校级“登峰团队”“攀登团队”和“青蓝团队”。

第五条 各学院建立院级科研创新团队，需在本办法的指导下进行，并报科研处、人事处及学科办备案。

第二章 团队组建

第六条 团队负责人（PI）为团队的第一责任人，根据研究目标需要和成员自愿的原则，PI 全面负责团队组建、科学研究、人才培养和团队管理等工作，并对团队成员的成果产出、绩效分配、学术诚信等问题负有领导责任。

团队负责人应具备较高的学术造诣或潜力、良好的组织协调能力和创新意识，能够带领团队服务国家和地方重大战略需求，产出高质量的科研成果。

（一）“登峰团队”负责人年龄不超过 60 周岁，需具备领导团队的能力和经历，并满足以下条件之一：

（1）国家级人才计划入选者。

（2）近 5 年担任国家级重大或重点科研项目主持人。

（3）近 5 年获得国家科技三大奖（国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖）排名前二、教育部人文社科一等奖获得者（排名第一）、浙江省科技奖获得者（排名第一）。

（4）近 5 年以排名第一作者或最后通讯作者在 Cell/Nature/Science 期刊或《中国社会科学》发表研究性论文。

（二）“攀登团队”负责人（理工医类年龄不超过 40 周岁，人文社科类年龄不超过 45 周岁）需具备领导团队的能力和经历，并满足以下条件之一：

(1) 省级人才计划入选者。

(2) 近 5 年以排名第一作者或最后通讯作者在 Cell/Nature/Science 期刊或《中国社会科学》发表研究性论文 1 篇，或在 PNAS/CNS 高水平子刊/各细分领域中科院一区 SCI 论文/人文社科类权威期刊发表研究性论文 2 篇及以上。

(3) 作为负责人承担国家级科研项目 2 项及以上。

(三)“青蓝团队”负责人需具备领导团队的能力和经历，并满足以下条件之一：

(1) 依托省部级重点以上实验平台，正在承担重要科研任务，能解决重大工程技术或科学问题，产生国内领先的科研成果。

(2) 作为负责人正在主持国家级科研项目或浙江省重大科研项目，研究目标明确，能产生重要科研成果。

(3) 有良好的研究基础，拟从事的研究目标明确、意义重大且有可行性，致力于攻克“卡脖子”难题或关键问题，能够取得重要科研突破，并由本领域院士级别的专家推荐。

第七条 团队成员总数一般应控制在 3—10 人之间，团队成员可采用“非升即走”的准聘制，鼓励校内优秀人才加入团队。每位科研人员只能参加 1 个高水平科研创新团队，以确保其能够全身心投入团队工作。

第八条 科研处制订“揭榜挂帅”创新团队建设任务项目指南，明确团队申报科研攻关方向和重点内容及任务指标。团

队负责人填写团队规划及建设方案、团队任务书，提出团队建设目标、聘期工作任务、项目建设经费等内容。由所在学院提出团队建设规划推荐意见，提交学校论证。由科研处牵头，学科办、人事处、研究生院、实验室处和公管与建设处等部门协同，根据学校项目建设指南，召集校内外同行专家对团队规划建设方案进行可行性论证，审议结果报学校审定并公示。

第九条 团队科研方向明确，发展目标清晰，符合国家和地方重大战略需求，成员间的科研工作紧密配合、相互支撑，近5年团队负责人及团队成员主持国家级科研项目2项及以上，团队自身有充足的科研经费基础；近5年有较好的科研成果产出，经申请后参加科研处和人事处组织的立项答辩。

第十条 创新团队围绕学校重点学科建设领域的重要研究方向开展创新研究，培养造就一批具有自主创新力的科研队伍。团队任务主要以完成重大标志性科研成果（“双一流”核心指标）、引育国家级人才为核心，包括团队建设、科研成果、学术影响及社会贡献度等方面。团队成员依据团队目标任务书进行任务分解。

第十一条 学校与团队负责人所在单位、团队负责人本人共同签订团队目标任务书。团队负责人与团队成员议定个人岗位、职责、聘期、待遇、考核等内容，同时签订工作协议。

第十二条 尚在首聘期内的引进人才或特聘岗人才，加入团队后原合同聘期、待遇、考核不变，已签订的个人岗位目标

纳入团队岗位目标，首聘期满后自动转入团队岗位管理。

第三章 成果认定

第十三条 团队建设成效包括团队在服务国家战略、师资队伍、科学研究、社会服务等方面的成果产出情况。交叉学科创新团队产生的成果由团队负责人统筹分配，以鼓励跨学科合作和资源共享。

第十四条 团队产生的知识产权归属参照学校知识产权相关现行规定，职务成果知识产权属于学校；知识产权绩效参照学校现行业绩点、高质量评价规则发放给团队，由团队负责人在团队内部进行二次分配。

第四章 团队考核

第十五条 创新团队考核以创新能力、成果质量和建设实效为主要标准。实行团队负责人责任制（PI 机制），团队实行整体目标管理和业绩考核，依据岗位目标任务合同，由学校对团队负责人领衔的创新团队进行聘期考核（五年）和年度考核。

第十六条 团队考核实行重质轻量、质量结合的方式，即强调重大标志性成果的获得，同时结合科研业绩的综合评价。通过对团队建设、科研成果、学术影响、育人成果及社会贡献等多维度的考核目标进行量分评估，总分 100 分，分为三部分：

一级指标	二级指标	分值
团队建设 (15分)	1. 团队成员组建完成	5
	2. 培养省级人才1人以上	10
	3. 培养国家级人才1人及以上	直荐优秀
科研成果 (70分)	1. 科研业绩总分情况	70
	2. 取得重大科研成果突破	直荐优秀
学术影响及社会贡献 (15分)	经认定团队取得的成果在创新程度、能效表现及贡献度等多个维度上展现出对科学技术进步和经济发展的重大贡献与突破，其实际成效须在全国或地方经济社会发展中得以体现。	15

注：重大科研成果指“双一流”核心指标、CNS论文等。科研业绩总分为团队各成员相应层次科研业绩分之和。

第十七条 团队负责人可以统筹分配团队科研经费、团队成员年度科研业绩奖励绩效和高质量成果奖励。学校对团队负责人开展年度考核和聘期综合评价考核（同一个成果只能用于一个校内“登峰工程”项目的考核），并根据考核评估结果对创新团队进行动态调整。团队目标考核结果视同负责人个人聘期考核结果。团队负责人对成员进行年度考核，报学院和学

校备案；成员聘期考核由团队负责人及学院进行综合考核。

第十八条 考核结果分为“优秀”“合格”“不合格”三个等级。

(1) 团队考核“优秀”。对完成聘期重大突破性指标的团队，团队聘期综合评价考核结果直接认定为“优秀”，享受学校高质量成果奖励；其团队成员若达到相应层级校内专业技术职务评聘条件，可单独申报、单列计划，由团队负责人根据成员贡献度择优推荐。

(2) 团队考核“合格”。对完成聘期基本业绩总量的团队，团队聘期综合评价考核为“合格”，可继续申请下一轮聘期持续支持；其团队成员认定考核为“合格”，给予下一轮聘期同岗位待遇续聘；未达到考核要求，学校根据考核结果及负责人意见，可对其不再续聘。在团队考核目标任务不变情况下，对团体进人指标进行核减，团队成员剩余科研启动费收回团队。

(3) 团队考核“不合格”。年度考核“不合格”的团队将按50%比例逐年减少资助、限期整改，学校可根据情况，终止团队建设。聘期综合评价考核“不合格”或团队负责人离职，学校可视情况解散该团队，其成员进入其他团队或不再续聘，相应调整办公室和实验室空间。

第十九条 年度考核为团队每年向学校进行一次年度工作汇报，由学校组织专家评估团队年度目标完成情况及团队阶段性成果。年度考核结果作为年度经费和绩效发放的重要依据。

团队建设周期为5年，建设期3年后进行中期考核，期满后根据合同约定进行终期考核。在团队建设周期结束时，评估团队整体目标完成情况。

第五章 退出机制

第二十条 团队年度考核第一年“不合格”或连续两年年度考核“不合格”的团队，退出校级创新团队支持计划。

第二十一条 团队及团队成员存在学术不端行为的，或违反党纪国法、师德师风、侵犯学校权益及其他严重违反校规校纪等问题的，取消团队资格，退出校级创新团队支持计划。

第六章 绩效分配

第二十二条 团队绩效由团队负责人根据团队成员的岗位职责和工作量进行分配。

第二十三条 团队年度及建设期考核结果作为团队成员职称晋升和聘用的重要依据。

第七章 支持保障

第二十四条 学校对创新团队在科研经费、平台使用、团队建设、服务保障等方面给予支持，实行“一团队一政策”给予支持。已获得相关项目资助的，按就高不重复原则予以支持。

(1) 科研经费。根据团队人员规模、团队建设目标和项目实际情况，建设期内给予团队经费支持。经费支持额度实行“一队一议”的方式，团队经费申请额度应当有理有据，体现目标

任务和科研绩效。学校将对团队建设方案和经费支持开展论证并给出具体支持方案。学校优先支持创新团队申请交叉学科创新研究项目，项目支持经费作为团队建设经费的组成部分。每年根据团队年度考核绩效情况，核拨下一年度项目建设经费。

(2) 平台使用。学校各类科研平台优先保证创新团队的使用需求。

(3) 团队建设。创新团队在建设期间，将获得学校人才计划岗位、研究生招生、博士后招收、教学课时等方面的政策倾斜。团队负责人可推荐符合职称评定条件的团队成员进入高级职称评审委员会，参与高级职称评审。

(4) 服务保障。学校组建服务科研创新团队工作小组，优先协调保障团队成员引进，提供团队实验空间、设备设施、实验技术人员配置以及团队项目建设经费使用管理等服务。

(5) “优秀团队”奖。学校从科研绩效中设立专项奖励，每个“优秀团队”奖励 20 万元，每年进行评选表彰。奖励细则另行制定。

第八章 附 则

第二十五条 本办法自印发之日起试行，由科研处、人事处、学科办负责解释。