

湖州师范学院文件

湖师院发〔2022〕49号

关于印发《专职科研岗位管理实施办法》的通知

各部门、直属单位、下属学院，附属医院：

《专职科研岗位管理实施办法》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

专职科研岗位管理实施办法

为建成具有优良师范传统，鲜明应用特色的教学研究型大学，打造一支高水平专职科研队伍和培育一批科研创新团队，提高我校学科建设和服务地方经济社会发展水平，持续稳定地承担重大科研项目，打造高质量研究成果，不断提升学校科研综合实力，制定本办法。

一、岗位设置

根据学校发展规划和开展高水平科研活动需要，在省部级及以上重点实验室、智库、基地等科研平台以及专门科研机构中设置专职科研岗。根据《浙江省省属高等学校机构编制管理规定》（浙编办发〔2020〕23号），结合校情，按如下设岗：

（一）在国家级重点实验室等相当级别平台可设置专职科研岗 2-5 个，在省级重点实验室、省级“2011”协同创新中心等相当级别平台可设置专职科研岗 1-3 个；同一学科且研究方向相近的科研平台中，专职科研岗按级别高的平台进行设置，不重复设置。

（二）其他专门科研机构根据机构设立条件要求设置相应数量的专职科研岗。

二、设岗程序

符合科研岗设置的平台、机构根据高水平科研工作开展的需要，可提出平台、机构的科研岗设置申请。科研岗设置按以下程序执行。

（一）计划申报。符合专职科研岗位设置条件平台、机构提

出科研岗位设置申请，报所在学院（部门）同意后，由学院（部门）提交学校审批。

（二）部门审核。校学科建设处、科技处、人文社科处、实验室管理处等相关部门对科研岗位设置计划进行认证。

（三）学校审定。学校对学院（部门）申报的科研岗设置计划进行审定，确定科研岗位设置数并予以批复。

科研岗位的设置实行动态调整，岗位设置数一般一个聘期（4年）认定一次。确因工作需要，也可由聘用专职科研人员的平台或团队负责人提出，所在学院（部门）同意，向学校提出调整申请。

三、基本条件

在学校核定的岗位数范围内，专职科研岗用人计划一并纳入学校年度人员配置计划同步申报。专职科研岗位聘任人员应符合以下基本条件：

（一）具有良好的思想政治素质、师德师风和较强的事业心、责任心。

（二）具有扎实的理论基础和较强的科研能力及发展潜力，严谨求实的治学态度和良好的团结协作精神。

（三）专职研究人员应具有博士学位或具有“自然科学研究”或“社会科学研究”系列副高级及以上专业技术职务，符合学校《高层次人才引进实施办法》等文件要求。能胜任相应岗位职责且能完成学校规定的聘期目标任务。

四、岗位评聘

专职科研岗人员按照所聘岗位，纳入学校专业技术人员管

理。专职科研岗位人员按“自然科学研究”或“社会科学研究”系列进行岗位评聘。

五、岗位管理与考核

（一）岗位管理

1. 符合学校《高层次人才引进实施办法》相关要求的专职研究人员学校通过人才引进的方式采取事业编制聘用方式。

2. 现聘专职科研岗位人员的聘期与学校全员聘任聘期同步，参与年度考核和聘期考核。

3. 各学院（部门）负责为专职科研岗位人员提供必要的工作条件，处理好专职科研岗位人员与学科团队、教学工作等关系，做好专职科研岗位人员日常管理、年度考核和聘期考核等工作。

（二）岗位考核

学校对专职科研人员实行聘期考核与年度考核相结合的考核方式，由专职科研岗位人员所在学院（部门）负责考核后，提交学校科研部门核准，报人事处备案。

1. 年度考核

年度考核统一纳入学院（部门）考核工作中，以专职科研岗身份引进的人员，聘期目标任务按照与学校签订引进人才合同约定执行。原则上按照年度科研绩点任务=合同规定的科研目标绩点总分值/服务年限的标准，进行年度考核。未签订目标任务的专职科研岗人员，其年科研工作量业绩点要求，按照《专职科研岗位聘期业绩绩点任务》要求执行。

2. 聘期考核

(1) 以专职科研岗身份引进的人员，聘期目标任务按合同约定的目标任务进行考核。按期完成目标任务的视为考核合格，其中科研业绩中以第一完成人完成关键指标或获得标志性成果的，可推荐为聘期考核优秀；完成目标任务的 80% 视为基本合格；主要任务未完成的，聘期考核为不合格。

(2) 未签订目标任务的专职科研岗人员，完成学校岗位聘任聘期业绩总绩点要求的视为考核合格，同时对于科学研究、服务地方和成果转化等业绩获得标志性成果的，可推荐为聘期考核优秀；未完成聘期业绩总绩点要求但达到 80% 及以上的，视为基本合格；完成聘期科研工作量绩点 80% 以下的，聘期考核为不合格。在同一聘期内，不同年度科研工作量可以按规定冲抵。

3. 有以下情形之一的，聘期考核确定为不合格

(1) 不履行岗位职责，未完成学校规定的科研、服务地方、成果转化等工作者的。

(2) 师德师风存在问题，造成不良影响者。

(3) 不服从学校工作任务安排，主要精力未投入到学校科研、服务地方等工作，造成较恶劣影响者。

(4) 经岗位聘任工作委员会认定为不合格等次的其他情形。

(5) 依文件规定的考核不合格情形。

六、岗位待遇

专职科研岗位人员实行年薪制、岗位绩效工资等薪酬制度，各类社会保险和公积金按规定缴纳。

(一) 学校引进的实行年薪制的专职科研岗人员，由学校直

接按照合同规定发放年薪。

（二）具有事业编制的其他专职科研岗位人员，实行事业单位岗位绩效工资制度。学校根据科研岗人员的年度目标任务考核和聘期考核结果发放具体待遇。

（三）以高层次人才引进的专职科研岗人员，科研奖励按照合同约定执行，其中年薪制人员按文件规定聘期内不享受科研成果奖励，超出部分在聘期考核结束后，按照学校文件奖励。

七、附则

（一）科研平台和专门科研机构可向学校申请聘用劳务派遣制科研助理，所需费用自行承担。

（二）合同期限低于3年的按合同约定聘期进行考核。聘期考核合格者，根据需要可予以续聘。聘期考核不合格者，下一个聘期原则上应予以低一级岗位聘任或解聘。

（三）学校全员聘任时，原专任教师不可申请转聘专职科研岗位。聘期内专职科研岗人员不得转聘至学校其他类岗位，聘期结束后根据工作实际可以重新聘至专任教师岗位或转聘至其他系列岗位工作，程序按照学校转岗规定执行。

（四）专职科研岗位人员如承担了部分教学工作、学生工作等其他与科研无关工作，考核时其工作量不可以折算成考核目标任务中的科研工作量。

（五）本办法自公布之日起生效，与学校第四轮岗位设置与聘任同步实施，原《湖州师范学院科研岗管理办法》（湖师院发〔2014〕68号）文件同时废止，本办法实施之前，与本办法不

一致，以本办法为准。

（六）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，由学校研究后决定。

（七）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
