

# 上海健康医学院文件

沪健医科技〔2016〕5号

---

## 关于印发《教师科研能力提升激励计划(试行)》 的通知

各部门、各教学单位:

为了全面贯彻落实《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》、上海市《关于深化人才工作体制机制改革促进人才创新创业的实施意见》等文件精神,围绕培养有突出应用研发能力的科研团队,加强学科建设,发挥教师积极从事应用研究的能动性,实现“人才强校”战略,特制定本试行办法,请遵照执行。

附件: 教师科研能力提升激励计划(试行)

上海健康医学院  
2016年10月21日

附件

# 上海健康医学院

## 教师科研能力提升激励计划（试行）

为了全面贯彻落实《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》、上海市《关于深化人才工作体制机制改革 促进人才创新创业的实施意见》等文件精神，围绕培养有突出应用研发能力的科研团队，加强学科建设，发挥教师积极从事应用研究的能动性，实现“人才强校”战略，特制定本试行办法。

### 一、指导思想

1、紧紧围绕学校办学定位及其专业学科建设，培养一批具有较强应用研发能力的高水平科研团队。

2、优化学校资源配置，进一步激发教师创新活力、提高创新质量，加快科技成果转化，实现学校科研队伍结构明显优化，体现向科研一线教师适当倾斜的激励机制。

3、通过对有科研平台并积极从事科研的教师进行创新能力培育、科研能力提升，从而形成一批在国内外具有影响力的应用型研究人才。

### 二、申报原则

申请科研能力提升激励计划的教师需具备以下条件：

- 1、坚持科学精神，恪守科学道德，品行端正。
- 2、具有较强的创新发展潜力，主要精力放在科研一线从事

研究开发工作。

3、研究方向或领域符合学校“十三五”期间学科建设导向，并有明确的校级及以上科研平台依托。

4、承诺每年从事教学工作量达到学校职称评审基本要求。

### **三、申报范围**

已进入校级及以上科研平台的具有博士学位或副高级及以上职称的教师个人或团队。

### **四、申请与立项**

1、科研能力提升激励计划实行个人申报、科研平台负责人遴选以及具有明确的科研团队，或团队申报、科研平台负责人遴选，经依托学院及科研平台负责人同意后报科技处。

2、科研能力提升激励计划每年申报一次，聘期为三年。

3、申请人员或团队负责人需填写《教师科研能力提升激励计划申报书》，学校组织校内外专家进行评审，并予以七天公示。

4、获批的个人或团队负责人需填写《教师科研能力提升激励计划工作协议书》（以下简称：工作协议书），“工作协议书”经依托学院及科研平台负责人签字盖章后报科技处审核。

5、在同等条件下学校对获批的教师，优先考虑资助《上海健康医学院种子基金项目》或《上海健康医学院协同创新重点专项》，以及优先考虑将其纳入各类人才培训计划。

### **五、激励计划及其管理**

1、获批的教师在计划执行期内的教学工作量考核指标须满

足二级学院规定的最低要求，但不低于学校职称评审基本要求，享受 2000 元/人·月的科研津贴（其中每月发放 1400 元，剩余年终根据完成情况一次性发放）。

2、依托学院及科研平台负责人应优先保证获批的教师科研工作场地、设备等条件，并定期进行科研学术交流。

3、协议执行过程中，如发生人员变更、终止等原因，获批的教师须提前三个月提出申请，经依托学院及科研平台负责人同意后报学校科技处审核。

4、在协议期内有下列情况之一，学校将视情节严重给予中止或撤销激励计划处理。

（1）违背科学道德，弄虚作假；

（2）未开展实质性工作。

## 六、验收要求

1、科研能力提升激励计划实行团队负责，年度评估，聘期考核。

2、获批的个人在计划执行的前两年每年应认真填写《上海健康医学院教师科研能力提升激励计划阶段报告》（以下简称“阶段报告”），所在科研平台负责人及其团队负责人组织校内外专家对其科研工作进行年度评估，科技处根据评估结果确定其进入下一年度科研能力提升激励计划。

协议到期后，应认真填写《上海健康医学院教师科研能力提升激励计划总结报告》（以下简称“总结报告”），学校科技处组



(学校为第一承担单位,到校扣管类科研经费>200万元)主要参加者,由项目第一负责人提供其在项目中贡献证明。

5、聘期考核结果将作为下一个聘期的重要依据。另外,对于完成比较优秀的个人或团队成员,学校科技处将对其申报其他项目时给予优先考虑;对完成质量较差、未通过阶段考核的个人或团队成员,学校将取消其继续执行教师科研能力提升激励计划,同时限制或暂停其它项目申报。

## 七、其它

- 1、本试行办法自通过之日起实施。
- 2、本试行办法解释权归属学校科技处。