

上海交通大学医学院文件

沪交医科〔2018〕6号

关于印发《上海交通大学医学院“上海高水平地方高校创新团队”实施办法》的通知

各部（处）、学院（系）、附属医院：

依据《上海市教育委员会 上海市人力资源和社会保障局 上海市财政局关于建设上海高水平地方高校创新团队收入分配机制试行意见的通知》（沪教委人〔2017〕56号）文件精神，医学院遴选、申报的8个战略创新团队和12个重点创新团队全部顺利通过上海市教委答辩，正式获得“上海高水平地方高校创新团队”立项资助。

为加强规范管理，切实推动创新团队的有效实施和落实建设成效，中共上海交通大学医学院第十一届委员会常委会2018年第10次会议（扩大）审议通过《上海交通大学医学

院“上海高水平地方高校创新团队”实施办法》，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知。

上海交通大学医学院

2019年1月15日

上海交通大学医学院

“上海高水平地方高校创新团队”实施办法

人才是创新之本，是一流学科实现跨跃发展、赢得国际竞争主动的战略资源。在当今科技进步日新月异、学科交叉日趋深入、转化医学和精准医学快速发展等新形势下，进一步实行更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，倡导创新精神和团队合作文化，努力形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面，让各类人才的创造活力竞相迸发、聪明才智充分涌流，强化团队协作，打造协同合作的交流平台，通过建设高水平创新团队，培养造就一大批具有国际水平的战略科技人才、科技领军人才和青年科技人才是一流学科建设的主要内容之一。

根据《国家创新驱动发展战略纲要》《“十三五”国家科技创新规划》《“十三五”国家科技人才发展规划》和上海建设“全球科创中心”的精神，充分发挥人才资源在一流大学一流学科建设等方面的引领作用，依据《上海市教育委员会 上海市人力资源和社会保障局 上海市财政局关于建设上海高水平地方高校创新团队收入分配机制试行意见的通知（沪教委人〔2017〕56号）》，医学院依托申报中的上海地方高水平高校建设计划，制定了《上海交通大学医学院高水平创新团队激励计划实施办法》，办法以“需求导向、优势引领、协同交叉、培育提升”的建设思路，结合当今生物

医药领域的发展趋势和导向，立足医学院现有优势学科并符合医学院科研能力提升和人才建设的需求，坚持一流团队目标，坚持人才培养导向，坚持收入统筹管理，坚持激励制度创新，希望通过顶层设计，规划新一轮创新人才队伍的建设，引导不同学科间的思想交融和碰撞，从而推动原创性、协作性、交叉性的重大科学研究成果的产出，进而培养能够引领生物医药领域发展的创新团队和人才梯队，为医学院可持续发展提供强有力的支撑。

根据上海市关于建设创新团队的精神以及《上海交通大学医学院高水平创新团队激励计划实施办法》，医学院在全院范围内遴选创新团队，并坚持公正公平原则进行两轮校内评审，遴选确定了8个战略创新核心团队、12个重点创新核心团队以及40个协同创新团队。其中，一个战略/重点创新核心团队负责组织并指导2个学科或研究方向相近的协同创新团队，形成8个医学院的战略创新团队和12个重点创新团队。在此基础上，11月30日上海市教委组织评审，医学院的20个团队全部顺利入选“上海市高水平地方高校创新团队”。为加强及规范管理，切实推动创新团队的有效实施和落实建设成效，特制定《上海交通大学医学院“上海高水平地方高校创新团队”实施办法》。

一、创新团队的建设目标

创新团队建设旨在瞄准世界医学科技前沿加强基础研

究，面向健康中国需求加强多中心前瞻性临床研究和队列研究，通过学科交叉集成，实现前瞻性基础研究、引领性原创成果的重大突破和疾病预防、诊断和治疗能力的大幅度提升。通过项目的开展激励杰出人才和有较高学术造诣的学科带头人组建合作研究的创新群体、提升创新群体解决重大科学问题的能力，形成具有国际影响力的科研创新团队。申报过程中医学院要求各团队达到如下目标，各团队需对照申报要求及各团队制定的具体目标，不折不扣完成。

1. 战略创新核心团队：建设期内取得 3-6 项具有国际影响力的原创成果或可转化的重大成果，力争获得国家三大科技奖二等奖或以上 1 项，培养和引进 2-4 名国家级青年优秀人才和杰出人才，根据“聚焦前沿、突出交叉”的要求，争取获得“国家自然科学基金基础科学中心项目”或（和）新建国家重点实验室。

2. 重点创新核心团队：建设期内取得 2-5 项具有国际影响力的原创成果或可转化的重大成果，力争获得国家三大科技奖中的 1 项，培养和引进 2-4 名国家级优秀青年人才和杰出人才，培育期满争取获得国家自然科学基金委创新群体项目或科技部“重点领域创新团队”。

3. 协同创新团队：建设期内取得 1-3 项具有国际影响力的原创成果或可转化的重大成果、或取得重大的技术创新并形成较为广泛的推广应用，力争获得省部级奖二等奖或以上

1 项，培养和引进 1-3 名国家级优秀青年人才和杰出人才，培育期满具备冲击国家级创新团队和重大重点项目的潜能，能够为战略创新团队和重点创新团队完成建设目标提供重要支撑作用。

二、创新团队的组织管理

1. 原则上核心团队和协同创新团队以自我管理为主，但协同创新团队必须接受相应的战略/重点创新核心团队负责人的领导。

2. 核心创新团队的负责人应加强对所有所属团队的指导和监督，建立组织管理体系、合作交流措施、绩效考核制度等，每年需组织所有所属团队的定期学术活动，瞄准申报时提出的研究内容和工作目标，有效组织团队的协同攻关。

3. 每个核心和协同创新团队负责人要加强团队建设，制定各自的管理办法，充分调动团队成员的积极性和创新活力，以求真正形成学术规范、有效交叉、合作创新的团队。

4. 每个核心和协同创新团队负责人需加强对团队成员的管理和考核，包括所取得的研究进展、是否积极参与团队活动、对整个团队的支撑作用以及是否有学术诚信问题等，医学院对学术不端行为实行一票否决制，所在团队考核不通过。

三、创新团队的财务管理

1. 创新团队每个资助周期一般是 3 年，资助经费以上海

市教委批准的标准为准，根据教委要求，创新团队前两年每年发放 50%的资助经费，教委将在 2020 年 3 月对创新团队进行中期考核，医学院将根据教委考核结果及下发的最终额度发放剩余的资助经费。

2. 创新团队资助坚持激励制度创新，建立“学校-团队-个人”分配模式，创新团队资助总经费的 10%由医学院统筹，用于激励建设成效显著的优秀团队。

3. 各核心和协同创新团队负责人的经费由医学院分配发放(前两年资助经费分别为战略核心团队负责人 15 万元/年、重点核心团队负责人 12.5 万元/年、协同团队负责人 10 万元/年)。团队成员的经费由各团队负责人分配发放，赋予团队负责人充分自主权，各团队（不包括团队负责人）前两年每年分配总额如下：战略核心创新团队 60 万/年、重点核心创新团队 50 万/年、协同创新团队 43.25 万/年，发放人员以上海市教委批准的团队成员为准。在团队建设过程中，团队负责人可依据团队成员是否真正参与团队的建设、以及贡献度对团队成员作适当的调整申请，并向医学院、教委报批，调整出团队的人员不再参与创新团队经费分配；同时团队负责人应重点关心团队成员的发展，加强团队凝聚力，严格控制人员调整比例。

4. 各创新团队负责人统筹团队成员的资助，制订分配方案，报医学院科技处备案。团队负责人必须坚持以品德、能

力和绩效为分配主要依据，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份、不搞平均主义，重点激励能在团队合作协同攻关，并取得突出业绩的个人。入选创新团队并已获得医学院“双百人”资助计划者，不再重复获得“双百人”人员经费的资助，但保留附属医院配套津贴部分。

四、创新团队的考核办法

1. 为了有效地促进各类创新团队的建设，创新团队考核将实行分级考核制，战略/重点创新核心团队负责对协同创新团队的考核，医学院考核战略/重点创新团队。

2. 医学院将依托医学院学术委员会成立考核专家委员会考核战略/重点创新团队，专家委员会成员将由医学院学术委员会成员、海内外知名学者以及相关职能处室成员共同组成。

3. 团队建设启动后每年各战略/重点创新团队需向医学院科技发展处书面汇报团队的建设进展，包括各团队是否已经形成了有效团队、明确了研究方向、凝练出了关键科学问题、团队合作运行情况、团队共同取得的科技成果等，以考核团队是否有较好的建设进展。3 年到期后考核委员会将根据各团队建设目标考核完成情况，考核成绩将与团队经费发放挂钩。教委也将在 2020 年 3 月对创新团队进行中期考核，团队考核不合格将被终止继续资助资格。