

北京雁栖湖应用数学研究院研究团队管理暂行办法

-经第一届理事会第二次会议审议通过-

第一章 总 则

第一条 为了规范北京雁栖湖应用数学研究院(以下简称“研究院”)的管理,充分发挥研究团队在学科建设与学术研究方面的作用,根据北京市新型研发机构人才引进和科研队伍建设及相关要求,结合研究院工作实际,制定本办法。

第二条 本办法所称研究团队,是指有明确负责人和重大项目支持,由我院若干名科研人员组成的协同开展高水平研究的科研组织。

研究团队实行统一管理,成员一般以教授、科研人员及博士后等合同制研究人员为主,最少不低于5人,最多不超过10人。

由若干研究团队构成并实行集中管理的大型团队或者研究组织的管理办法另行制定。

第三条 研究院鼓励我院各学科,根据学科发展需要在新兴学科方向设立研究团队,鼓励面向国民经济主战场,凝聚研究力量,解决国家重大战略需求;鼓励理工学科自由探索,积极拓展前沿研究领域,鼓励数学交叉科学研究和学术创新,不断提高学术影响力、社会影响力和国际影响力。

第四条 研究院鼓励研究团队形成协同创新的文化,鼓励成员之间建立充分的协调和沟通机制,增强互信,减少信息粘滞,

充分发挥研究团队效能，更好地促进创造性工作的开展、重大成果的产生以及杰出人才的成长。

第二章 管理机制

第五条 研究院各学科研究方向，应根据研究院的发展定位和任务目标，围绕国家和北京市的部署要求确定研究团队规模。研究院的学术委员会负责依据学科规划设立研究团队，遴选研究团队负责人，按照资源配置规范要求管理、服务和支持研究团队，并可以根据学科发展需要撤销、合并研究团队。研究团队应建立规范的管理制度，通过规章制度、协议等，与研究团队、团队负责人与成员之间建立规范的管理体系。

第六条 研究院与研究团队签订团队发展计划书，确定与研究院、北京市和国家要求相一致的团队发展目标，并依此对研究团队进行科学的评价、考核和激励。

第七条 研究院依据人事制度规范和办法，对研究团队以及团队负责人的工作进行考核，考核结果报北京市主管部门备案。研究团队考核应当重点考察研究团队工作与团队考核目标的一致性，研究团队负责人的胜任力，成员之间的协调性，研究团队的研究成效与效率等。

研究团队负责人负责团队内成员的年度考核。研究院将根据研究团队考核和设岗情况，听取研究团队负责人的主要推荐意见后决定是否续聘。

第八条 研究院学术委员会总体把控研究团队的总体规模，根据研究团队考核和发展情况对设立研究团队、研究团队岗位数量和研究团队内研究人员的聘用进行动态调整，调整情况应当及时报业务主管部门备案。根据学科发展需求定期讨论审议研究团队设立方向，鼓励规划研究系列岗位用于支持新兴研究团队的建设，根据考核周期定期考核团队，对未能完成考核目标或发展情况欠佳的团队，减少其研究人员岗位数，直至撤销。

第九条 研究团队的研究人员未能完成工作或不服从工作安排，或者聘任岗位撤销（包括设岗团队、机构撤销或者研究团队研究人员设岗数减少等原因），且又未能及时获聘其它岗位的，合同到期不再续聘。

第十条 研究团队成员之间应当就研究成果的署名、使用、处置、利益分配等经充分协调沟通达成一致，并以协议形式进行约定。研究院鼓励研究团队积极公开研究成果，以开放的姿态参与学术交流，推进成果转化，为学术事业和创新驱动发展战略实施做出贡献。

第三章 研究团队负责人

第十一条 研究院学术委员会，根据学科规划的需要确定重点支持的研究方向，负责遴选研究团队负责人。研究团队负责人因退休、离职等原因离开团队，应根据学科规划需重新调整研究团队方向和负责人，至少提前 3-6 个月办理好相关交接工作。

第十二条 研究团队负责人须为我院全职首席研究员。被撤销研究团队的负责人3年内不得再次担任研究团队负责人。

第十三条 研究团队负责人全面负责团队的管理和运行。研究团队负责人负责把握团队的学术方向,争取国家和北京市的重大项目,促进团队发展和成员成长,完成与研究院签署的团队考核目标,为本团队研究人员提供薪酬保障。

研究团队中的正式研究人员,申请研究项目、长期出差(出国)或者在团队之外长时间从事研究相关工作等事项时须经研究团队负责人同意,团队负责人报请院长和研究院学术委员会审批。研究团队的研究人员指导研究生须服从团队负责人的安排;研究团队的研究人员作为项目负责人使用项目经费须经研究团队负责人同意。在符合研究院人事制度和科研制度相关要求的情况下,研究团队负责人对团队中研究人员的晋升有建议权。

第四章 研究团队研究人员

第十四条 研究团队中的研究人员以学术研究为主要职责,在研究团队负责人领导下从事研究工作。助理研究员职称以上的研究人员,根据教学工作需要,经研究院同意并与研究团队负责人协商一致,应该承担部分教学工作。

第十五条 研究团队研究人员的岗位要求、聘用、考核和职务晋升,在符合研究院人事制度要求的前提下,充分尊重研究团队负责人的意见。

第十六条 研究团队的研究人员的薪酬，研究院发放基本薪酬，并根据国家和研究院有关工资待遇政策进行调整。研究团队发放研究人员的奖励年薪。对于作为规划重点发展、暂时无法保证奖励年薪发放的研究团队，由研究团队的负责人提出建设性方案及解决方法，提请院长办公会讨论审批。

第十七条 研究院对团队研究人员设置薪酬指导线，并按年度调整。研究团队负责人通过专门财务账户向研究院上缴院发基本工资之外、确保达到薪酬指导线的奖励年薪，由研究院向团队研究人员发放。超出薪酬指导线的奖励年薪由研究团队发放。研究团队无法保障团队研究人员薪酬达到指导线的，研究院应当对研究人员岗位进行调整或撤销。

第五章 其他团队成员

第十八条 对于有大型仪器设备平台和公共数据平台的研究团队，符合实验技术系列人事制度方案设岗条件的，可以考虑设置实验技术和工程师岗位，按照研究院行政职工队伍人事制度管理。

第十九条 研究院鼓励研究团队聘用博士后和合同制研究人员。

第六章 评价与激励

第二十条 研究院根据研究团队的运行和考核情况，动态调整对于研究团队的资源分配，包括团队方向和目标的调整，研究团队中研究人员规模、办公面积等资源分配的调整等。对需要重

点特殊支持的研究团队，研究团队负责人应先提出针对性支持方案和团队建设计划，报院长和学术委员会审议。

第二十一条 获得国家和北京市科学技术奖励的研究团队，研究院结合研究团队特点和资源情况给予相应支持。

第七章 附则

第二十二条 本办法由研究院人事部负责解释。

第二十三条 本办法自公布之日起试行，试行期两年。