

杭州师范大学文件

杭师大人〔2020〕1号

杭州师范大学关于进一步加强实验队伍建设的若干意见

各学院、部门：

为进一步深化岗位聘用管理制度改革，推进学校内涵建设，提升实验技术队伍素质，提高实验室建设、实践育人和科学研究水平，根据学校“十三五”事业发展规划，就进一步加强学校实验队伍建设工作，提出如下意见。

一、转变观念，充分认识实验队伍建设的重要性

1. 认识实验队伍重要地位。学校实验队伍由实验教师、实验技术人员、实验室管理人员组成，是学校师资队伍的重要组

成部分，是实验教学、科学研究、学科基地和科技创新平台建设、技术开发和社会服务的保障力量，直接影响到人才培养和科学研究的质量与效果。建设一支实验教学保障有力、科研技术开发能力强、仪器设备使用管理好、结构合理、人员稳定的实验队伍，既是实验室建设发展的需要，也是学校转型发展，建设一流综合性大学的重要条件保障。

2. 健全实验队伍工作体制。实验队伍建设工作在学校统一领导下，由实验室管理处牵头，人事处、教务处配合，按照各自职能协调组织实施。各单位要充分认识实验队伍的重要地位，切实将实验队伍建设纳入师资队伍建设统一规划，有计划、有目的、有组织地抓好队伍结构优化，着力提高队伍整体素质，充分发挥实验队伍在培养高素质创新型人才和产出高水平科研成果方面的作用。

3. 明确实验队伍建设目标。根据学校“十三五”事业发展规划，利用3年的时间，建设一支专兼结合、结构合理、素质优良、精干高效、相对稳定、适应学校创新人才培养的需要、支撑科研和平台较快发展的高水平实验技术队伍，为实现学校发展目标提供坚实有力的技术支撑。同时，紧密结合学校人事制度改革，紧密结合实验中心和科研平台布局，紧密结合创新人才培养模式改革，建立与教学、科研和社会服务协调一致的实验队伍运行机制，形成吸引和稳定技术骨干队伍的良好环境，充分调动实验技术人员的主动性、积极性和创造性。

二、科学定编，强化实验室岗位管理

4. 推进实验编制量化管理。以实验室工作量为依据，完善实验队伍定编设岗办法，实行实验岗位编制量化管理，配齐配强实验室人员。并根据教学、科研、技术开发、实验室建设与管理等不同任务，对实验人员编制进行分类折算、分级管理、动态调整。根据实验室工作任务的变化每年由实验室管理处负责对全校各单位的实验室工作量编制进行核算，对设岗聘人情况进行检查，并将核算结果报人事处备案。

5. 明确实验人员岗位职责。各学院要结合工作实际，合理设置下属各实验中心（室）岗位，将编制细化到岗、明确到职、落实到人，明确实验教学、科研实验、精密贵重仪器管理、仪器设备维修、实验室管理等岗位职责和任务，既要充分保证实验室工作的正常进行，又要保证各个岗位工作量饱满，杜绝人浮于事的现象。非实验人员不得占用实验室编制，工作量不饱满的实验室应指定专人兼职管理。

6. 加强实验平台团队建设。各单位要本着整合共享的原则，合理构建公共基础实验平台、学科基础实验平台、专业实验平台、科研实验平台和实习实训基地，理顺实验室与学科、专业、院系的关系，完善校院二级管理体制，健全实验室主任负责制。以学科建设带动实验队伍建设，合理确定实验队伍的学历、年龄和职务的结构比例，构建一支以学科带头人为核心、以实验教师和实验技术骨干为主体的高素质实验队伍。

三、强化聘任，建立灵活高效的用人机制

7. 完善实验岗位聘任制。建立专兼结合的聘任模式和固定

与流动相结合的用人机制，保证实验队伍集中力量做好实验室工作。鼓励在读研究生聘任流动岗位进入实验室工作，并作为选拔培养实验室队伍的后备力量。鼓励教师兼职承担实验室技术和管理工作，实验性学科引进的新教师应到实验室兼职从事实验教学和管理工作一年以上，青年教师助实经历作为助教和实践培养经历，列入教师职务晋升的必备条件。根据工作需要，兼职聘请实践经验丰富、具有开发和研制能力的社会工程技术人员参加实验技术开发，承担实验建设的特定工作任务，增强实验室队伍的开放性和流动性。对考核不称职的实验人员应予以降低岗位等级或调离实验队伍。

8. 建立实验队伍互通机制。设置实验型教师高级职务类型，鼓励部分教师专职从事实验教学和实验性科学研究。根据工作需要，具备一定条件的实验技术人员可以参加实验教学工作和科研活动，与教师一样计算教学工作量。具有博士学位或副高职务的实验技术人员可转聘为专职实验教师。要选拔和培养一批业务和组织能力强、工作认真负责、具有奉献精神的学术技术骨干担任实验室主任。实验室主任必须承担实验教学或实验技术研究工作，应具有副高及以上专业技术职务，省级示范中心和重点实验室要有正高职务。实验室主任享受与学院系主任同等的待遇。

9. 注重实验技术人才引进。在挖掘现有实验技术队伍力量的同时，要结合学校教学科研和实验室建设发展趋势，加强实验技术人才的前瞻性规划，有重点地从知名高校和企业引进高

层次、高素质的实验技术人才。要加强实验技术团队建设，支持学校科研平台发展和先进仪器设备功能开发，提高技术服务水平。新引进的实验技术人员须具有相关专业硕士以上学位，重点考察其实验技术水平。对胜任大型仪器设备管理与公共服务关键岗位的高层次人才，可以申请以特聘岗位方式聘任，享受学校相应的引才待遇。

四、加大培养，切实提高实验队伍专业水平

10. 落实定期培训政策。要将实验队伍培训纳入教师专业发展培训体系，建立五年一周期的岗位轮训制度，保证培训经费，有计划地组织实验人员参加专业技能培训，更新拓展知识结构，提高专业技术水平。实验技术人员在职培训享受与专任教师培训同等待遇。要加强培训管理，岗位培训内容应着重于提高大型仪器设备的维护测试、功能开发与运行管理水平、实验技术安全以及其他有利于实验教学和技术水平提高等方面。培训经历和成效存入本人业务档案，作为实验技术职务晋升的必备条件。

11. 拓宽岗位培训渠道。采取在职培训和脱产培训相结合、长期和短期培训相结合的方式，积极创造条件，开展形式多样的学术技术活动。支持实验技术人员在职提升相关专业学历学位。保证从事特种工作的人员按规定完成资质培训、持证上岗。定期开办专题讲座和研讨会，向实验技术人员介绍和交流本学科发展动态和前沿技术成果。积极利用产学研基地和大型实验平台开展岗位培训，安排实验技术骨干跨地区、跨学校开展考

察学习和交流合作。保证每位实验技术人员都有机会参加学术和技术的交流活动，不断提高服务意识、质量意识和创新意识。

四、完善考核激励，充分调动实验队伍工作积极性

12. 健全考核评价体系。以实验创新和实验教学水平提高为导向，以实验技术工作能力、业绩与成果为主要内容，建立实验岗位考核方式和评价标准，着重考察实验教学改革、设计开发新实验、改造研制新设备、开发仪器新功能、参与项目研发、掌握关键性技术、解决关键性问题的能力以及仪器设备管理和维修水平等，考核结果作为岗位聘任、进修培训、评奖评优的重要依据，充分调动实验技术人员的工作积极性、主动性和创造性。

13. 支持实验研究与开发。设立实验教学和管理专项改革项目，鼓励实验人员深入开展实验教学改革、实验项目创新、设备功能开发、实验教具自制、实验室建设管理方面的探索研究。设立实验室开放基金、大型贵重仪器设备共享基金等专项经费，支持实验人员积极参与实验室和大型精密仪器设备开放服务工作，按规定计算工作量、获取一定的报酬。定期开展实验室建设与管理评优活动，设立实验技术成果奖，奖励在实验技术开发中取得重大成果、对实验室建设管理工作起到重大推动作用的团队或个人，充分调动实验技术人员开展技术创新的积极性。

14. 改进实验技术职务晋升办法。按照其自身发展定位和所承担的工作来确定职务归属，制定契合实验工作特点的职称晋升条件。实验室专职人员评聘实验和工程系列专业技术职务，

按一定比例配备高级职位，分类评价突出实验技能和实际工作业绩。探索设置实验技术系列正高级职务，或者建立实验系列低职高聘办法，以吸引、稳定实验技术骨干。明确专职从事实验教学和实验室管理工作的实验教师属于专任教师，按照实验型教师的分类条件评聘教授、副教授职务。鼓励实验技术工人积极参加工人技师及高级技师的评聘工作。强化聘后履职考核，建立职务能上能下机制。

15. 保证实验人员岗位待遇。各单位要给实验人员提供良好的工作条件，关心实验队伍的成长与发展，防止实验技术人员被边缘化、低端化。完善实验岗位绩效考核办法，保证实验队伍的待遇不低于教学科研一线同类人员。切实落实国家有关规定，对从事特种工作的实验室人员，加强劳动保护。努力营造和谐、奋进的工作环境与氛围。

杭州师范大学

2020年2月12日

