

综发〔2018〕13号附件

辽宁科技大学学科团队建设管理办法 (试行)

第一章 总 则

第一条 学科建设水平是高校办学水平的重要体现。为深入贯彻党的十九大提出的“加快双一流建设，推动高等教育内涵式发展”精神，落实学校党委“八大行动方案”之“一流打造行动”，切实提升学科建设水平和整体办学实力，推动我校2035年建成省内一流大学战略目标的早日实现，在总结我校学科建设经验的基础上，认真分析当前面临的形势和任务，以加快培养和造就一批高水平学科带头人及其团队为宗旨，推动落实《辽宁科技大学重点学科建设与管理办法（试行）》（综发〔2017〕21号）和《辽宁科技大学支持一流特色学科建设若干政策（试行）》（综发〔2017〕22号）文件精神，特制定本办法。

第二条 本办法所指学科团队是以教学工作为基础，以领军人才、学科方向带头人或科研团队带头人（统称学科带头人）为核心，以科技创新和社会服务为目的，具有相对稳定的研究领域、先进的研究方向和相互支撑的合作成员的学术组织。

第三条 本办法适用于我校具有硕士或博士学位授予权的各学科。工程硕士或硕士点申报学科，可以参照本办法开展团队建设。团队建设实行校、院双重管理，发展规划处代表学校负责学科团队组建和带头人的遴选、学科建设重点工作目标安排、团队业绩考核和团队建设经费管理；学院负责团队教学分工、日常工作协调和服务保障。

第二章 团队的组建与职责

第四条 团队组建原则

团队组建坚持“特色鲜明、方向先进、结构合理、发展稳定”原则，鼓励所有教师参与团队建设。鼓励跨学科组建方向明晰的科研创新团队，以促进学科交叉融合与文理相互渗透，实现资源有效共享和多学科协调发展。

第五条 团队建设要求

- (一) 统筹考虑年龄、职称、学缘、学历结构。
- (二) 有较稳定、先进的研究方向,成员之间有良好的合作关系。
- (三) 每个一级学科博士(硕士)学位授权点,可组建3-6个学科方向的团队,组成人员不少于5人。在每个学科团队内部,可根据研究方向需要,自行设立若干科研小组。

第六条 团队建设目标

(一) 师资建设。经过5-10年努力，培养、造就50名勇于创新，成绩突出，在国内行业或者领域内有较大学术影响力和学术话语权的学科带头人；培育100名潜心教学、科研和团队建设，成果突出，发展势头强劲的青年骨干。

(二) 人才培养。依托学科团队，大力开展国际交流，加快青年教师成长，提高研究生培养质量，实现“优青”或“杰青”等零的突破，增强吸引校内外优秀学生攻读学位的能力，打造一批优秀硕士、博士论文和一批优秀硕士、博士毕业生。

(三) 科学研究。围绕先进科研方向，产出一批高水平科技成果，培养20个省级及以上科技创新团队。在基础研究上，以国家自然科学基金为彰显，强化学校的科技创新能力和成果转化能力，使我校学科声誉和社会声誉不断提高。

第七条 学科团队的基本职责

(一) 学科团队应稳定研究领域，凝练学科方向，探索前沿课题，围绕学科带头人，开展教学、科研和人才培养工作，担负起在学科评估和学位点申报中支撑一个学科方向的基本任务。

(二) 学科团队的发展规划明确，带头人与团队成员发展兼顾，团队与团队成员发展兼顾，教学能力与科研能力提升兼顾，年度规划与长期规划兼顾。

(三) 学科团队要教学科研兼顾，承担必要的教学和教学质量工程建设任务。承担与本学科团队方向相关的科技创新与科技服务工作，产出支撑学科建设的重大研究成果。

第八条 学科团队带头人的基本职责

(一) 负责团队组建，提出人才引进计划，形成合理的学术梯队，全权负责团队及其成员在学科建设方面的管理、考核、激励、约束，完成考核指标。

(二) 负责制定团队科研发展规划和工作计划，并组织落实。营造团队学术氛围，统筹协调团队成员的科研工作和成果分配，培养团队协作精神，形成团队学术特色。

(三) 跟踪科技前沿，构筑学术地位，成为学术领军人物，满足学位点建设对学科方向带头人的要求。

(四) 负责组织团队开展学术交流活动 and 申报各级各类科学研究项目，积极筹措团队科研经费并制定、执行团队经费使用计划，合理安排荣誉和奖励，完成团队教学、科研及其它目标任务。

(五) 有权解除其团队成员中不能履行职责或无原由不服从团队带头人的成员的聘任协议。

第九条 团队成员的基本职责

(一) 团队成员应当服从团队带头人的直接领导，认真完成团队内部统筹安排的教学和科研任务。

(二) 团队成员有退出团队和参与竞争团队带头人的权利，也有监督保障团队协调顺利发展的义务。

第三章 团队的组建

第十条 学科带头人的选拔

(一) 热爱教育事业，愿意为学科建设贡献力量。

(二) 具有良好的职业道德，治学严谨，学风端正、学术思想活跃，富有创新精神。有较强的组织、协调、管理能力和社会活动能力。

(三) 有稳定的研究方向（领域），对学科发展有较强的预见性，有能力提出先进的研究方向和研究课题。

(四) 人事关系在我校的具有博士学位或副教授以上专业技术职务的教职工（外聘专家以我校身份申报获批项目，发表论文，有公认的校内团队，经审核可以作为特殊情况处理），身体健康，距退休至少有5年以上（博士生导师可以适当放宽限制）。

(五) 基本具备下列科研条件：

1. 近两年（2016年1月1日之后计算，下同），公开发表与团队确定的研究方向（领域）一致的学术论文，核心期刊3篇以上及三大检索期刊1篇以上，或授权发明专利1件以上，或出版与团队确定的研究方向（领域）一致的著作1部以上。

2.近两年，主持、完成与团队确定的研究方向（领域）一致的国家级项目1项或省部级项目2项以上；或获得省部级以上与团队确定的研究方向（领域）一致的学术成果奖励。

3.近两年，到账科研经费总额理工科30万元以上，人文社科5万元以上。

（六）学科建设确需培养的，有发展潜力的带头人，在选拔时，经学校研究同意，可适当放宽条件要求。

第十一条 团队的组建

（一）成员采取自愿参加、行政指派、带头人挑选的形式加入团队，受团队带头人和学院的双重领导，以团队为主。

（二）团队人员稳定，研究领域稳定，方向先进；成员之间有科学研究的互补性和良好的科研合作基础，具备实验研究条件。

（三）团队成员一般不少于5人，主要成员有主持过省级或省教育厅科研项目或参加过国家级科研项目研究经历，有学科带头人认可的业绩和特殊才干。

第十二条 团队组建的程序

（一）结合学位点申报或建设，结合一流学科建设，结合学科评估要求，由学院组织研讨，凝练数量合适的学科方向。

（二）面向校内公开选拔学科带头人。校领军人物和拔尖人才一般应自动成为学科带头人，青年骨干应当主动进入团队

或担任学科带头人。校内外专家组成评审组，确认学科带头人名单，报校长办公会讨论审批。

(三) 学科带头人与学院沟通，负责选拔团队成员。

(四) 提交《学科团队组建申请表》，根据学科建设目标，与学校签订学科建设目标责任书（重点包括师资建设、研究生培养、学术交流、科研成果等）。

第四章 学科团队建设措施

第十三条 扶持政策

(一) 学校将每年学科建设经费的80%用于团队建设，重点支持一流学科、特色学科、博士点学科建设，资助团队开展人才培养、学生培养、科学研究、国际国内学术交流、教学研究等工作。

(二) 学院应当在研究生名额分配上，优先向团队倾斜。职称评定向学科团队成员倾斜。

(三) 申报各级项目、各级奖励，优先向团队倾斜。

(四) 申报国家、省、市各类条件建设资助项目，校内科研仪器设备采购、实验室分配和使用等，优先满足学科团队需要。

第十四条 建设经费

(一) 资助额度。对列入学科团队建设计划的，学校将根据学科类别，给予不同程度的启动资金扶持：工科10-100万元/团队；理科和经管学科5-50万元/团队；其它学科5-20万元/团队。

(二) 滚动支持。团队组建后第一年给予启动资金支持。之后，将根据团队业绩情况，以配套经费的形式下拨资助金额。

(三) 配套资助经费可以通过以下途径获取：获批国家级教学和科研项目，按照经费额度的1/2配套；发表检索论文或发明专利或国家标准，按照1-5万/篇或件配套；取得省部级及以上教学或者科研成果奖励或实质性成果转化，按照10-20万/项配套；取得优秀博士或者硕士论文，按照5万元/篇配套；以团队为主建立各种省部级或以上平台、联盟，配套10-20万；团队带头人取得有利于团队成长的各种人才称号，配套20-40万；举办国际国内有一定影响力的学术会议，或做大会邀请报告，配套2-10万。

未列入上述项目的内容，如高水平人才引进、有影响力的横向科研、撰写规划教材等，根据所取得成果对学科建设的贡献度，由学校另行讨论配套资助额度。

第五章 团队的管理与考核

第十五条 团队管理

(一) 发展规划处代表学校，是学科团队的宏观管理和服务机构，学院是学科团队的日常管理机构。

(二) 团队实行目标责任制管理，根据学科评估和学位点建设要求，学校与团队带头人签订年度目标责任书。团队考核重点为年度目标完成情况、建设经费使用情况。

(三) 学科团队带头人负责对本团队成员的考核与管理。

(四) 学科团队每四年为一个建设周期，学校对其实行动态调整。每年组织一次年度考核，每四年进行一次全面考核。学校和学院根据年度考核结果，及时提出整改和调整意见。

(五) 存在严重违反法律法规及有关规章制度问题，在学术上弄虚作假，团队建设无成效的，学校将直接取消学科团队资格并追究团队带头人及相关当事人的责任。

(六) 对撤销的带头人称号和团队，不再享有学校各种与学科建设有关的津补贴发放，不再享受团队建设管理中的各种奖励政策。

第十六条 团队考核

(一) 对团队实行年度与四年累计相结合的考核办法。对各团队科研任务指标按学校及学院相关规定进行核算打分排序(参照人事处新修订的津贴发放办法中的分值计算办法)。完

成当年任务总分60%以下为不合格，60%以上为合格，80%以上为良好，100%以上为优秀。

(二) 四年考核周期内，学校从团队项目经费和层次、获奖、专利、论文、人才培养、教学研究、规划教材和梯队建设等各方面进行综合评估，完成目标任务的，团队考核合格，团队成员考核合格。人事处承认团队考核结果，不再单独考核成员个人。

(三) 根据各学科所属层次、重点建设任务及学科团队建设实际情况的不同，考核目标有差异，具体体现在与团队签订的年度目标责任书中。成果应署名辽宁科技大学，基本目标包括：

1.公开发表与团队方向内涵吻合的，进入SCI、EI、SSCI、CSSCI检索1篇/人以上。

2.获得省部级以上科技奖励1项，或出版专著、编著或规划教材1部，或获得授权发明专利1项。

3.工科和理科至少获批国家级计划项目1项；其他学科至少获批省级以上计划项目1项。

4.年到校经费工科不低于10万元/人；理科和经管学科不低于3万元/人；文科和艺术学科不低于1万元/人。

5.每年承担本科或研究生授课任务，培养（毕业）各类研究生，获得优秀硕士、博士论文奖或者提名奖。

6.获批省部级以上教育研究项目或教育教学改革项目，或获得省部级教育教学改革成果奖。

7.团队成员应当参加国内外学术交流，并有特邀报告，有20%研究生参加不少于三个月的国际学生交流互派活动。

8.其他学科建设相关的阶段性工作。

第十七条 考核程序

（一）每年度的三月份为上一年度带头人和团队业绩申报期。当年考核未完成的任务，差额部分将叠加到下一年度责任目标中。

（二）业绩汇总后由团队上报给学科所在学院教授会集体讨论，提出考核评价和整改意见。

（三）学院党政联席办公会议审批后，提交发展规划处。

（四）发展规划处对所有学科团队开展综合评估，给出最终考核意见，报校长办公会讨论通过后，按学科在校内公示。

第十八条 团队的退出机制与滚动资助

（一）连续两个年度考核不合格的团队，经学院和学校评估后，决定是否保留团队，是否继续给予资助；四年考核期满，完成目标任务的团队，将继续进入下一轮资助周期。

（二）学校根据团队年度考核结果及处理意见，评估团队资

格。对于中途撤销的团队，其带头人和成员的考核自动进入个体考核体系。对于中途离开进入其他团队的成员，其业绩和任务自团队组建之日计算。每个成员四年考核期内最多有一次团队调整，且只能在团队组建后的第一、二个年度内进行。

(三) 发现学术不端行为，立即取消团队成员资格，并对当事人进行行政处罚；团队存在学术不端行为的，如数追回资助经费，取消团队资格。

第六章 资助经费管理

第十九条 资助经费的用途

团队建设经费由团队带头人根据团队发展需要支配使用，但不可用于团队成员的津贴发放。经费主要用途包括：

(一) 资助团队出版专著、规划教材，发表论文和成果转化。

(二) 举办学术会议和研讨会，参加国内外学术会议和交流。

(三) 购买图书资料，购置、制作科研设备和开展实验室建设。

(四) 团队内部立项预研资助。

(五) 研究成果的鉴定、报奖等。

(六) 资助团队内部教师和研究生出国访问或访学，国外学生来华短期交流活动，聘请短期科研助理，发放研究生助研费等。

(七) 经审批同意支出的其它项目。

第二十条 建设经费使用流程

(一) 团队必须制定建设经费的年度概算并报学院和发展规划

划处备案。每年三月，学校将通报上一年度经费使用情况。年度决算不通过，不能启动下一年度预算。

(二) 团队建设经费实行团队带头人负责制。经费使用由带头人签字后报发展规划处，发展规划处提请主管校领导签字同意后核销。结余经费可转入下一年度使用，但不得连续结转剩余经费超过两年。

第七章 附则

第二十一条 本办法自发布之日起实施，发展规划处负责解释。