关于印发大连工业大学“综合改革试验区”人才梯队遴选及团队建设办法（试行）的通知

各党总支、直属党支部:

《大连工业大学“综合改革试验区”人才梯队遴选及团队建设办法（试行）》已经于2019年３月19日第47次党委常委会审议通过，现予以印发。请认真组织学习领会，结合本部门工作实际，切实抓好贯彻落实。

大连工业大学“综合改革试验区”人才梯队遴选及团队建设办法（试行）

**第一章 总则**

第一条　为进一步加强“综合改革试验区”（以下简称“试验区”）人才队伍建设，激发人才工作积极性和创造性，加大人才奖励力度，充分发挥优秀人才在促进食品一流学科发展建设中的引领支撑和示范带头作用，经学校研究决定，制定“试验区”人才梯队遴选及团队建设办法。

第二条  本办法适用于“试验区”工作人员，具体界定范围为：在国家海洋食品工程技术研究中心（以下简称“工程中心”）工作的专兼职专业技术人员。

第三条  “试验区”人才梯队遴选要坚持德才兼备的原则；坚持近期需要和长远发展，重点选拔与全面培养相结合的原则；坚持择优选拔、严格考核、优胜劣汰、动态管理的原则，充分调动教师参与学科建设的积极性和创造性，全面推进一流学科建设。

第四条  “试验区”人才团队建设要求具有高标准的建设目标，学校将按照“成熟一个、立项一个、建设一个”的原则，分期分批立项建设。

**第二章 梯队岗位职责**

第五条  “试验区”人才梯队岗位设定分为：学科带头人、学术带头人、优秀青年骨干教师。

第六条  学科带头人是学科建设发展的引领者，是学科团队的核心。学科带头人要精心谋划本学科的建设与发展，引领本学科走在时代的前沿，带领学科团队成员提高学术水平，提升学科实力。学科带头人要负责规划、指导本学科的发展建设，策划学科所属学术方向，调动配置学科资源，推动学科整体水平不断提高。

第七条  学术带头人是学科中某一研究方向的负责人，具有稳定的科研团队,学术研究成果突出。学术带头人要配合学科带头人做好学科规划,负责所在研究方向的发展建设，带领优秀青年骨干教师和团队成员开展科学研究，注重创新、凝练特色、培育新人，共同促进学科建设水平的提高。

第八条  优秀青年骨干教师是科研团队的骨干成员，是学科建设的中坚力量。优秀青年骨干教师要积极配合学科带头人、学术带头人开展学科建设和科学研究，在实践中不断提高自身的科研水平。

**第三章 梯队遴选条件**

第九条  根据“试验区”人才队伍建设情况，遴选学科带头人1名，遴选（引进）学术带头人8名左右, 遴选（引进）优秀青年骨干教师10名左右。

第十条  学科带头人遴选条件

（一）在本学科和行业领域内有巨大影响力，有能力引领本学科走在时代的前沿，能组织和带领学科团队开展学科建设工作，能提出切实可行的学科建设规划和学术研究方向。

（二）具有二级教授以上专业技术职务。

（三）两院院士可直聘为学科带头人。

第十一条　学术带头人遴选条件

（一）带领梯队成员开展科研工作，在本学科领域内有优秀的学术成果，在学术界已具有一定影响力，有稳定的学术团队。

（二）具有博士学位、正高级专业技术职务。

（三）“长江学者奖励计划”特聘教授、讲座教授、青年学者、“千人计划”入选者、“国家杰出青年科学基金”获得者、“新世纪百千万人才工程”国家级人选、“教育部新世纪优秀人才支持计划”人选、国家级科研创新团队负责人，国家“十三五”重点研发专项首席科学家或者与上述人才称号相当级别的人才称号获得者，可优先聘为“学术带头人”。

（四）业绩条件：最近的四年内须取得以下所述三项中至少两项：

1.以第一作者或者第一通讯作者身份发表高水平论文：发表SCI-E二区及以上收录论文12篇及以上，或发表SCI-E一区收录论文6篇及以上，或四年内发表的SCI-E三区及以上收录论文的影响因子累计之和为50及以上（收录情况及影响因子以检索证明为准，影响因子以可查到的最新的为准）。

授权国际发明专利（排名第1）1件或授权国家发明专利（排名第1）3件可折抵1篇二区论文。

2.主持国家级项目2项及以上且累计金额达到200万元以上；或者纵、横向经费累计金额达到500万元以上；

3.获省部级及以上政府科研奖励（自然科学奖、科技进步奖、技术发明奖等）要求如下：国家奖（排名前3名）；或省部级二等奖及以上（排名第1）。

（五）特别提名

在科学研究、学科建设等方面做出突出贡献或业绩特别突出者，可提出特别提名申请，由“试验区”人才梯队遴选评审委员会通过后方可参与评审。

第十二条  优秀青年骨干教师遴选条件

（一）综合素质好，具有很好的发展潜力，能在学科建设和科研方面做出较大贡献；

（二）原则上具有博士学位或副高级及以上专业技术职务，申报当年12月31日年龄不超过45周岁；

（三）获得省“百千万人才”千人层次等相关称号或者与上述人才称号相当级别及以上的人才称号获得者优先；

（四）业绩条件：最近的四年内须取得以下所述四项业绩条件中至少两项：

1.以第一作者或者第一通讯作者身份发表高水平论文：发表SCI-E二区及以上收录论文6篇及以上，或发表SCI-E一区收录论文3篇及以上，或四年内发表的SCI-E三区及以上收录论文的影响因子累计之和为30及以上（收录情况及影响因子以检索证明为准，影响因子以可查到的最新的为准）；

2.主持国家级项目1项及以上且累计金额达到80万元以上；或者纵、横向经费累计金额达到300万元以上；

3.获省部级及以上政府科研奖励（自然科学奖、科技进步奖、技术发明奖等）要求如下：国家奖（排名前5）；或省部级一等奖（排名前3）或二等奖（排名前2）；或地市级奖励一等奖（排名第1）。

4.授权国际发明专利（排名第1）3件及以上；或者授权国家发明专利5件（排名第1）及以上。

（五）特别提名

在科学研究、学科建设等方面做出突出贡献者，或业绩特别突出者可提出特别提名申请，由“试验区”人才梯队遴选评审委员会通过后方可参与评审。

**第四章 梯队遴选办法**

第十三条  “试验区”人才梯队遴选工作在学校高端人才工作领导小组领导下，由“试验区”人才梯队遴选评审委员会组织实施，评审委员会办公室设在“工程中心”。

“试验区”人才梯队遴选评审委员会由“工程中心”主任召集学校相关职能部门负责人和教授专家组成。

第十四条  遴选程序

（一）个人申请。“试验区”教师依据遴选条件和自身业绩情况，填写《申报表》并提供相关佐证材料，进行个人申报。“试验区”办公室负责组织实施申报材料的审核工作。

（二）“学科带头人”遴选。由学校高端人才工作领导小组组织实施，对符合“学科带头人”直聘条件的教师，无需个人申请可直接聘任。

（三）其他岗位人员遴选。由“试验区”人才梯队遴选评审委员会组织实施，根据申报人的业绩和设定名额进行评审。在民主评议的基础上，提出拟聘人选，并在“试验区”进行公示，公示无异议后报学校审批。

（四）岗位聘任。经学校审批后，进行“学科带头人”、“学术带头人”及“优秀青年骨干教师”岗位的聘任。

**第五章 梯队人员待遇**

第十五条  受聘“试验区”人才梯队岗位的人员，学校在其原有校内津贴基础上，发放一定数额的梯队奖励性绩效津贴，具体标准为：学科带头人50万元/年（税前）；学术带头人12万元/年（税前）；优秀青年骨干教师6万元/年（税前）。

**第六章 梯队管理及考核**

第十六条  学科带头人、学术带头人和优秀青年骨干教师实行聘任制，聘期为四年，聘任期满后重新参加遴选。

第十七条  学术带头人、优秀青年骨干教师受聘后要制定详细的学术方向研究计划和个人学术业绩计划，并与“试验区”签订聘期任务书。

第十八条  在聘期内学校将对梯队进行届中和聘期考核，学科带头人接受学校的考核，学术带头人和优秀青年骨干教师由“试验区”组织考核。

第十九条  对于届中考核不合格者，学校将缓发其梯队奖励性绩效津贴，待业绩达到标准后，经个人申请，“试验区”考核认定合格后，报学校恢复并补发相关待遇；对于聘期考核不合格者，不得参加下一聘期梯队遴选。

对于聘期内因其他原因不能继续担任梯队相应职务的人员，由“试验区”提出建议，报高端人才工作领导小组批准，可终止聘任。

第二十条  梯队成员在聘期内有违反学校师德师风规定的，按照“一票否决”原则，学校将取消其梯队成员资格，解除聘任，且下一聘期不得再次申请参评。

第二十一条  为鼓励更多优秀人才入选梯队，对首次聘任未能入选，但聘期中业绩达到相关岗位聘任条件的教师，可向“试验区”提出个人申请，由“试验区”人才梯队遴选评审委员会按照聘任程序进行遴选考核，考核合格的可增补到梯队中，享受梯队成员有关待遇。但各层次岗位的聘任人数原则上不得超过首聘期既定的名额。

**第七章 团队组建**

第二十二条  首批组建团队数额由“试验区”根据需要自行确定。

第二十三条  基本条件

（一）方向明确。团队应是在长期合作基础上形成的研究集体，应围绕一级学科建设领域来设置；

（二）研究基础良好。团队应具备较好的研究基础，应已取得较好的科研成果，学术水平在国内同行中具有一定优势，各成员应具有本研究方向相符的研究内容和研究能力；

（三）人员结构合理。团队成员应是年龄、职称、学历、知识结构合理且稳定，具有相近的研究方向。每个团队设团队负责人1名，团队人数原则上为5-10人，博士后人员、在读研究生可作为团队人员，但不计入团队成员数。

（四）同一人不能兼任多个团队负责人和团队成员。

第二十四条  团队的申报与审批

（一）“试验区”人才团队审批工作由“试验区”组建专家评委会组织实施，评委会办公室设在“工程中心”。

专家评委会由学科带头人及学校相关职能部门负责人组成。

（二）“试验区”人才团队组建程序按照团队申报、“试验区”评审、学校审批方式产生。具体为：

1.团队负责人组建团队，明确团队的人员组成，团队的负责人和团队成员之间双向选择；

2.申请组建的团队向“试验区”提交团队项目建设任务书，内容包括：拟建团队的名称、负责人、团队成员、研究基础（具体包括：国家级项目数量；SCI收录论文数量、授权专利、省部级二等奖以上成果数量；国家级人才称号（学术头衔）等），并详细制定团队四年研究规划和逐年工作计划、保障措施等；

3.学科带头人根据学科研究需要进行酝酿，并召集专家评委会对上报的团队任务书进行评审，研究确定可组建的团队；

经批准组建的团队，其团队项目建设任务书要经过学科带头人审批，报学校备案，作为今后团队建设日常管理、考核和项目验收的主要依据。

**第八章 团队经费额度与用途**

第二十五条  经费额度

学校将对获批立项建设的团队，将按照每年人均2万的标准（人数不包括已入选“试验区”人才梯队的成员）给予经费支持。同时，根据年度考核结果对支持经费进行动态调整。

第二十六条  经费用途管理

（一）团队支持经费主要用于团队负责人和成员的奖励性绩效发放。按照待遇不兼得的原则，对团队中已经入选“试验区”人才梯队的负责人和成员，不再享受此奖励性绩效。

（二）学校人事处每年年底根据“试验区”对团队的考核结果一次性发放团队奖励性绩效，该奖励性绩效由团队负责人根据团队所获资助额度和团队成员贡献自行确定分配原则，报“试验区”审核后，统一上报学校人事处审批。

**第九章 团队的管理与考核**

第二十七条  组织领导

（一）“试验区”成立由“工程中心”主任担任组长，教授专家任成员的团队建设管理领导小组，负责审定团队建设中的重大问题，进行日常管理和考核等工作。领导小组下设办公室在“工程中心”，负责相关工作落实、组织与协调；

（二）“工程中心”为团队建设责任单位，各团队负责人负责本团队的具体建设及管理工作；

（三）“试验区”要做好团队组建后的任务对接工作，以学校总体建设目标、建设任务为依据，采取各种有效措施，加强过程管理和政策支持，确保各团队建设任务如期完成。

（四）学校相关职能部门和学院要在国家与省部级科研项目、科研成果、各级人才称号等工作申报中优先推荐“试验区”团队成员，并在实验室建设、师资引进、职称评审、出国进修、研究生名额分配、研究生国际交流等方面给予优先考虑。

第二十八条  团队考核

（一）“试验区”人才团队建设周期为四年，每年年底学校将实行绩效考核机制。“试验区”团队建设管理领导小组负责团队考核工作，团队成员的考核由团队负责人负责。对年度考核不合格或聘期任务未完成的团队，“试验区”将责令团队加强建设、限期整改或撤销。

（二）团队负责人每年接受“试验区”的综合考评，对考核合格的负责人可继续履职，对考核不合格的负责人，将责令进行整改或撤销团队；若因其他原因不能继续履行职责的团队负责人，应及时向“试验区”团队建设管理领导小组提出书面申请，由领导小组报学校人事处根据具体情况作出处理。

（三）根据“成熟一个、立项一个、建设一个”的原则，学校将不定期进行团队增选工作。对于自行培育效果明显，新具备立项条件的团队，可提出立项申请。由“试验区”团队建设管理领导小组审批后准许立项给予支持。

**第十章 附则**

第二十九条  “试验区”人才梯队遴选和团队组建所需经费从学校人才队伍建设经费中列支。

第三十条  学校以往关于人才梯队遴选和团队建设相关文件与此文件内容相抵触的，以此文件为准。

第三十一条  本办法自公布之日起施行。由学校人事处（教师发展中心）和“综合改革试验区”共同解释。



2019年3月19日

人事处拟文

2019年3月19日印发