

盐城工学院土木工程学院(通知)

盐工土木[2019]10号

2018年土木工程学院科研团队建设方案 (2019年修订版)

第一章 总 则

第一条 为了保证我院科研工作持续快速健康发展,提升教师科研能力,进一步整合优质资源,发挥团队协作精神,决定成立若干具有特色鲜明的科研团队。

第二条 科研团队有明确的研究方向和技术服务领域,可以承接较高级别科技计划项目,培育和产生标志性科研成果,承担社会技术服务项目,培养优秀科研人才,在某领域形成技术服务特色和优势。

第三条 科研团队的组建将按照“自愿申报、团队考核、动态管理”的原则实施。

第二章 团队申报条件



第四条 科研团队成员中，我院教师人数不少于 3 人，每位教师作为成员只能参加 1 个团队。每个团队设负责人 1 名：负责人应有宽容、开放、公正的胸怀，有较好的组织协调能力和合作精神。

第五条 科研团队负责人一般应具有副教授以上职称或具有博士学位，有较强的组织协调能力和交流能力、创新精神，主持过国家级项目，或主持过单项 30 万元以上的横向科研项目，或获得过市厅级一等奖以上科技奖项（所获奖项均须是排名第 1）。

第六条 科研团队应当有明确的目标与任务，主要研究方向应当与本学院学科发展方向一致，团队应当有通过论证的团队建设规划。

第七条 鼓励科研团队创新组建模式，可以跨学科、跨部门、跨学校、跨国家（地区），联合校外知名专家、大型企业负责人，组建有实质性合作的科研团队。团队可以聘请校外人员担任团队领军人才，领军人才一般应是国内外著名高等院校、科研院所具有国家级人才称号（长江、杰青、千人、院士等）的专家；或是大型企业（央企或上市公司或年产值亿元以上规模企业）的副总经理以上高管。

第三章 团队组建流程

第八条 团队建立三年为一个聘期，申报组建科研团队的负责人向学院提交《土木工程学院科研团队建设项目申请书》（附件 1）。申请书中，明确团队的成员。聘期内，学院每年的 1 月份（寒



假前)组织一次团队成员的变更情况统一备案,其余时间不接受团队成员变更。

第九条 科研团队应当有明确的管理制度,明确团队负责人及团队其他成员在团队中的权利与义务,重点要明确成果的共享方式及团队成员聘期中退出团队制度等。团队申报时,负责人需将各团队成员亲笔签字认可后的团队管理制度提交学院。

第十条 学院办公室负责受理团队申报事项,对符合申报基本条件的,将其申报材料提交学院教授委员会进行评审。

第十一条 学院党政联席会议审议并最终确定拟组建的科研团队。

第十二条 对确定组建的科研团队进行为期一周的公示。

第四章 团队管理

第十三条 科研团队管理实行团队负责人负责制,团队负责人负责团队组建、活动组织、经费管理、成果管理,在政策允许的范围内制定本团队的内部管理制度。

第十四条 科研团队成员实行动态管理。团队负责人可在学院范围内公开招聘优秀人才,由学院审批后加入。团队成员要履行团队管理制度,承担团队的研究任务,同时享受团队规定的权利。对不能履行职责或不能按质按量完成科研任务的成员,经学院审批,团队负责人可在每年学院组织的团队成员变更申请时,申请解除与其团队的关系。团队的考核工作量及各种优惠政策,按团队的实



际在编成员及实际在编时间计算。对于退团的成员，其加入团队期间的成果，归属团队，个人不得用于除职称评审以外的其他考核。

第五章 团队考核

第十五条 科研团队实行团队整体考核制度，科研团队在聘期内应完成学院规定的团队考核分值，具体计算方法见下 1-4 条。

1、学院根据学校《2018 年-2020 年任期重点目标任务考核暂行办法》中下达给土木工程学院的科研各项指标及《盐城工学院科研奖励办法（2017 年修订）》（盐工发[2017]24 号）中相关项目科研分，计算 2018-2020 年度我院应完成的科研总分值，计算方法参见式（1）。

$$\text{科研指标总分值} = \sum \text{分项科研指标} * \text{分项指标科研分} \quad (1)$$

2、学院根据师资情况确定符合科研考核的教师，根据各教师的职称、学历等计算学院师资考核总数，具体计算方法参见式（2）。式（2）中，师资基数为 1，职称学历系数如下：具有博士学位的教授系数为 2.0，不具有博士学位的教授或博士系数为 1.5，其它人员为 1.0。

$$\text{师资考核总数} = \sum \text{师资基数} * \text{职称学历系数} \quad (2)$$

3、根据式（1）、（2）计算获得土木工程学院 2018-2020 年聘期内，每年学院教师的理论科研考核基本分值。考虑到我院师资的实际情况，在教师理论科研考核基本分值的基础上进行调整，获得土木工程学院教师实际应完成的年度科研考核基本分值。根据



上述计算方法，土木工程学院教师实际应完成的年度科研考核基本分值定为 800 分。

年度科研考核基本分值=(科研指标总分值/师资考核总数)/三年考核期*学院实际情况调整系数 (3)

4、基于年度科研考核基本分值，乘以教师的职称学历系数，获得具体教师的年度科研考核分值。计算团队总体考核分值时，只计算土木工程学院在职教师和与我院签订兼职聘用合同的校外人员，不计算与我院无任何聘用关系的校外人员。对于我校教师，但非我院教师，根据其成果的归属情况确定。团队所有成员需完成的年度科研考核分值的总和为团队年度考核分值，具体计算方法见式(4)。对于新引进的博士，第一年进入团队的，在进入团队的第一年考核中，按其实际要求的考核分的一半计算其第一年度的年度考核分值。

团队年度考核分值= Σ 团队各成员年度科研考核分值 (4)

第十六条 除团队科研分值考核之外，学院鼓励科研团队完成标志性科研成果。标志性科研成果认定方法参照《盐城工学院职称平生系列文件汇编(2017年修订)》。

第十七条 用于团队分值考核的成果必须为《2018年-2020年任期重点目标任务考核暂行办法》中下达的各项指标。各项指标的考核分值参见《盐城工学院科研奖励办法(2017年修订)》(盐工发[2017]24号)。除此之外的团队成果，不做为团队分值考核的依据。计算团队年度考核完成分值及终期考核完成分值时，校外人



员的成果,如果其署名第一单位为盐城工学院,其成果计入团队年度考核及终期考核完成工作量中。

第十八条 团队考核分为年度考核和聘期终期考核。科研团队每年年末(12月份)进行年度考核,下一年1月份(寒假前)学院公布考核结果,并在学院网站上公示。团队成立后的第三年年底进行终期考核,考核结果在学院网站公示。团队聘期终期考核分值为团队聘期内三年年度考核分值的总和。聘期终期考核不合格的团队,学院将取消该团队。对于学院取消的团队,该团队的成员可以重新申报组建新的团队。

第十九条 年度考核结果分为:优秀、合格和不合格。年度考核中,完成100%以上的年度团队考核分值,且考核成果中有标志性科研成果,团队年度考核等级为优。年度考核中,考核等级未达到优秀,但完成大于60%的年度团队考核分值,团队考核等级为合格。年度考核中,完成量小于60%的年度团队考核分值,团队年度考核等级为不合格。对于分期到账的横向到账经费,只计算其实际到账经费达到标志性成果要求的年份。(注:年度考核分值不累计,无论该团队当年考核是否合格,下一年团队考核,前一年的分值都清零。)

第二十条 终期考核结果分为:合格和不合格。终期考核时,团队完成聘期考核分值的60%以上,团队终期考核合格。团队完成聘期考核分值低于60%,团队终期考核不合格。



注：本方案中涉及的科研项目、科研成果奖、学术论文、国家发明专利等认定方法，均参照学校的各项政策要求。同时，获得的成果，必须是在团队建设周期内公开发表或取得的成果，才计入科研团队考核周期内的成果。另外，我校为第一单位获批的一级学会或协会奖，每 2 个折算为 1 个省部级奖，我校为非第一单位获批省部级及以上科研成果，我校为参与单位的每 2 个折算 1 个。

第六章 团队优惠政策

第二十一条 团队负责人可以参与学院人才引进事宜讨论，对于属于团队发展方向，且团队需求的人才，可以优先考虑。

第二十二条 学院在职称评审、学校下放的各类科研项目申报指标、人才工程指标、学院评先推优、教师出国进修、教师企业实践、硕士研究生招生指标等均优先考虑上年度考核合格以上的团队。

第二十三条 年度考核优秀的团队，第二年度每个团队成员的教学工作量在其原有学院规定的教学工作量的基础上减少 40 课时。年度考核合格的团队，第二年度每个团队成员的教学工作量在其原有学院规定的教学工作量的基础上减少 20 课时。

第二十四条 年度考核优秀的科研团队，学院以院级科研项目形式给予 1 万元的配套经费。所配套的经费必须在考核的第二年度使用完。终期考核合格的科研团队，直接进入下一周期建设。

第二十五条 若团队成员在本年度享受的各项优惠指标由于团队自身原因而未能最终获批，需在本年度团队考核分值中扣除一定的分值，不参加本年度考核。对于省部级优惠指标未获批的，每项



在年度考核分值中扣除 200 分，对于市厅及优惠指标未获批的，每项在年度考核分值中扣除 100 分。

第二十六条 团队成员所有科研成果的奖励方法，由团队负责人制定，并在团队管理制度中明确。

第二十七条 团队在享受我院制定的各项团队建设优惠政策之外，享受一切学校层面制定的团队建设方面的优惠政策，学院不加干预。

第二十八条 从 2019 年 1 月 1 日开始，不属于任何科研或学科团队的教师，参加除专业技术职务晋升外的其它各类评审推荐的成果仅计算第一完成人；科研或学科团队成员作为第一完成人的成果，其成果可以作为团队其它成员参加除专业技术职务晋升外的其它各类评审推荐的成果，但每一类成果至多计算 2 个，成果分值参考下列公式分配：

$$Q_k = \frac{Q}{K(1+1/2+1/3+\dots\dots+1/n)}$$

其中： Q_k ——指参与成果或项目组排列第 k 名人员获得分值；

Q ——指成果或项目组获总分值；

K ——排名位次；

n ——成果或项目组总人数。

第二十九条 团队成员的教学工作量同样采取团队整体考核制度，学院只考核团队所有归属我院的教师的教学总工作量。教学工作量的完成情况不影响团队科研工作量的考核。学院在教学工作量上的奖惩政策适用于团队成员。团队负责人在团队管理制度中须明确团队教学工作量考核方法。

第七章 附则



第三十条 本方案适应于 2018 年成立的学院科研团队。

第三十一条 本办法自 2019 年 1 月 1 日起执行。未尽事宜，报请院党政联席会议裁定。

