

机电及自动化学院文件

机电〔2021〕18号

机电及自动化学院科技创新团队

培育实施办法

(修改稿)

第一章 总 则

第一条 根据学院学科发展及博士点发展需求，打造优秀科研创新群体，推动学科和科研平台建设，提升科研自主创新能力和核心竞争力，学院决定加强高水平科技创新团队的培育(以下简称创新团队)，特制定本办法。

第二条 培育创新团队旨在通过科研管理机制创新，倡导和培养团队精神，促进学科交叉融合，聚焦学科科研方向，争取并承担各类国家、省部级科研项目与重大产学研项目，获得国家级、省部级科研奖项，培养优秀学术骨干和创新人才群体。

第三条 创新团队应依托机械工程一级学科博士点培育建设重点发展方向，具有明确的团队创新目标和研究方向。团队成员具有前期科学研究或产品研发合作基础，专业结构和年龄结构相对合理，鼓励跨系、跨学科、跨专业组建创新团队。

第四条 创新团队遵循“择优选拔，滚动发展，目标考核，动态管理”的原则，按照“成熟一个、立项一个、建设一个”的路径，分期分批

立项建设。

第二章 任务目标

第五条 创新团队要以承担国家级科研项目、获得省部级及以上科研奖励、发表高水平学术论文、承接重大产学研合作及科技成果转化应用项目等为目标，推动学院、学科发展进入区域先进行列。团队必须要有明确的研究方向和清晰的发展规划，团队成员的研究方向必须相近。科技创新团队分为两类：**A类-发展型科研创新团队、B类-培育型科研创新团队。**

1、A类-发展型科研创新团队，建设期内具体任务：需要完成考核指标（1）-（6）中的至少2项：

（1）团队成员年均科研经费到款人均**40**万元及以上，并符合学校有关计算经费的要求；

（2）获批省部级科学技术奖一等奖（及以上）**1**项以上；

（3）获批国家级平台**1**个以上；

（4）单项项目经费到账**200**万元以上；

（5）专利转让经费累计超过**100**万元或单项专利转让经费超过**50**万元；项目经费在（4）和（5）之间不能重复计算；

（6）人均每年发表高质量论文（**TOP**或机械工学报（中英文））**0.8**篇以上。**1**部和研究方向相关的学术专著（超过**10**万字）可以抵**1**篇高质量论文。同一教师作为第一作者的论文在团队建设周期内不超过**3**篇。

以上单向考核指标完成度为**300%**以上的，可直接等效完成考核指标的**2**项；

2、B类-培育型科研创新团队，建设期内具体任务：需完成考核指标（1）-（6）中的至少2项：

（1）团队成员年均科研经费到款人均**20**万及以上，并符合学校有关计算经费的要求；

（2）获批省部级二等奖及以上科学技术奖**1**项及以上；

（3）获批省部级平台**1**个以上；

(4) 单项项目经费到账 100 万元以上；

(5) 专利转让累计经费超过 50 万元或单项专利转让经费超过 25 万元；项目经费在 (4) 和 (5) 之间不能重复计算；

(6) 人均每年发表高质量论文 (TOP 或机械工程学报(中英文)) 0.6 篇以上。1 部和研究方向相关的学术专著 (超过 10 万字) 可以抵 1 篇高质量论文。同一教师作为第一作者的论文在团队建设周期内不超过 3 篇。

以上单向考核指标完成度为 300% 以上的, 可直接等效完成考核指标的 2 项；

3、关于考核指标 (1) 人均科研经费的补充说明如下：

(1) 在科研团队立项时已经立项的科研项目的经费可以按实际执行期限进行等比例折算；在科研团队立项后的经费按实际到款计算；

例如：一个执行年限为 3 年 (36 个月) 360 万的项目，团队立项时，该项目已经执行了半年 (6 个月)，这项目经费计算到团队考核经费时按 $(36-6) / 36 * 360 = 300$ 万元

(2) 平台、人才项目经费按系数 0.8 折算；

(3) 在科研团队立项时已经到款的横向项目按以下规则折算：低于 60 万元的横向项目的执行周期按到款时间开始不能超过 2 年，超过 60 万元以上的横向项目每增加 50 万元可以增加 1 年；

(4) 团队人数在 3-5 人之间的人均科研经费 (针对考核指标 1) 总人数折算系数为 1；6-8 人之间的人均科研经费总人数折算系数为 0.9；9 人以上的人均科研经费总人数折算系数为 0.8；

(5) 积极鼓励青年教师 (≤ 35 周岁，按申报团队时认定) 加入科研创新团队，青年教师列入人均科研经费的人数计算的折算系数为 0.5。

第三章 申报条件

第六条 创新团队负责人应具副高级及以上职称且具有博士学位

(在团队三年建设期结束时年龄未达到法定规定退休年龄); 具有较强的科研能力和创新性思想, 具有主持省部级及以上科研项目或重要横向合作项目的经历; 品行端正, 学风严谨, 具有较强的组织协调能力, 在团队中能起到凝聚作用。

第七条 创新团队的研究方向和人员队伍应具有较强稳定性, 应有充分的时间和精力开展科研工作, 且符合下列条件:

1、创新团队的科研方向应属于学院学科建设重点发展方向, 能够支撑机械工程一级学科博士学位授权点发展的团队优先培育;

2、科研创新团队由 3 人及以上人员组成。

3、创新团队其他成员由团队负责人根据需要确定。团队成员应具有团队合作精神, 其研究领域应与创新团队主要研究方向紧密相关。

第四章 遴选程序

第八条 创新团队每年遴选一次, 三年为一个周期。遴选程序为:

1、具备上述申报条件的团队提出申请, 填写《机电及自动化学院创新团队申请表》, 并有全体成员签署;

2、学院组织校外/院外专家和学院学术委员会成员组成的评审组, 对团队进行答辩评审, 提出评定意见, 并报学院党政联席会审定;

3、学院审定后进行公示 3 天, 无异议的, 创新团队开始正式实施。

第五章 支持措施

第九条 学院支持创新团队的建设与发展, 主要措施包括:

1、学科建设、科研等专项经费投入、项目申报推荐等方面对团队给予优先支持。

(1) A 类, 在学科经费允许的前提下, 每年支持经费为团队人数*40/2; B 类, 每年支持经费为团队人数*20/2;

(2) 用于支持经费计算的团队人数上限为 10 人;

(3) 学科建设经费不足时, 每组按等比例削减; 学科经费较足, 每组可按等比例增加;

(4) 中期考核之前，支持经费的使用额度不超过 65%；中期考核通过后，才能全部使用支持经费。

2、学院在人员招聘与引进、研究生招生指标等方面给予创新团队一定的倾斜政策。原则上 A 类团队每人增加不超过 2 个以上的指标；B 类团队每人增加 1 个指标。

3、学院给创新团队提供科研团队工作室及试验用房，优先支持创新团队拓宽科研场地和工作室。

第六章 管理与考核

第十条 创新团队建设实行团队负责人负责制，管理和统筹相关资源，确保团队协同创新和学术方向的统一。

第十一条 创新团队实施滚动考核，动态淘汰机制，学院对创新团队实行中期考核与建设期满目标考核。

1、中期考核

中期考核时间为建设期满 2 年，项目完成度（%）低于 35%的，取消创新团队资格。

2、建设期满目标考核。根据团队科研业绩考核情况，学院将对优秀团队另行发放奖励性津贴(A 类团队负责人一次性奖励 10 万元，B 类团队负责人一次性奖励 8 万元)。学院将团队科研业绩绩效奖励整体划拨给团队负责人，团队负责人根据团队激励需要，自行对团队成员的科研业绩津贴进行发放。

未完成考核指标的，学院根据实际完成度（%）情况扣除部分津贴和研究生招生指标。

1) 实际完成度（%）低于 80%的扣除团队(A 类和 B 类)负责人津贴 5 万元；

2) 实际完成度（%）高于或等于 80%但未达到 90%的扣除团队(A 类和 B 类)负责人津贴 3 万元；

团队“完成度”的计算方法：团队负责人自行选择两项考核指标，分别计算考核指标的完成度，并求其平均值，作为整个团队完成度的

计算值。无法用数值量化的考核指标（比如平台指标、科技奖项指标等）不能进行完成度折算，其完成度只能为 0 或 100%。

例如：

B 类创新团队要求年人均 20 万元，而实际情况只有人均 18 万，完成度为 90%。

A 类创新团队要求获批国家级平台 1 个以上年，但实际只完成了一个省级平台，则这项考核指标的完成度为 0%。

第十二条 创新团队负责人因故不能继续履行职责的，应向学院提出调整负责人的书面报告，学院视情况作出重新聘任负责人或取消该创新团队支持计划的决定。

第十三条 创新团队组成人员允许有所调整，人员调整应向学院申请同意并备案。调整原因原则上是团队成员不积极配合团队建设或其它违纪违规问题，而不能出于考核指标完成方面的需求；如果因为人员退出导致不满足团队最低人数下限的要求，取消团队资格。

第七章 附 则

第十四条 本办法自公布之日起执行。

第十五条 本办法由机电及自动化学院负责解释。

机电及自动化学院

2021 年 4 月 5 日