

聊城大学学科重点建设项目团队遴选 与管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步加强我校学科重点建设项目团队建设，培养和引进优秀拔尖人才，带动一批学科达到国家级、省级先进水平，全面推进学科建设，特制定本办法。

第二条 学科团队由学科带头人、学术带头人、学术骨干组成。遴选确定的学科团队，依据学科重点建设项目的不同层次，相应划分三个层次，并确定建设任务。

第三条 学科带头人是指在某一学科领域具有深厚学术造诣、能够把握学科发展方向、引领学科发展、有较强的管理协调能力的专家、学者；学术带头人是指在学科的某一研究方向有较深的学术造诣，熟悉本学科的研究现状与发展趋势，有一定组织协调能力的专家、学者；学术骨干是指某一学科领域中具有一定学术水平、较强科研能力和团队协作精神的教学科研人员。

第四条 学科带头人、学术带头人和学术骨干经遴选产生实行聘任制，聘期为三年。

第二章 遴选原则

第五条 学科团队的组建坚持“公开选拔、择优选定、严格考核、动态管理”的原则。

第六条 学科团队按学校遴选确定的学科重点建设项目进行组建，设学科带头人 1 名；根据建设项目的研究方向与研究领域设定学术带头人、学术骨干，每个研究方向设 1 名学术带头人，2-4 名学术骨干。

第七条 学科带头人、学术带头人和学术骨干原则上不能跨学科兼任。

第三章 遴选条件

第八条 学科团队成员根据学科重点建设项目的不同层次，需具备相应的任职资格（相应任职条件参照《聊城大学专业技术岗位设置与聘用实施办法》（聊大校发[2011]167号）执行）。

（一）学科带头人任职条件

1. 第一层次学科重点建设项目的学科带头人原则上应具有我校二级教授的任职资格。

2. 第二、三层次学科重点建设项目的学科带头人原则上应具有我校三级教授及以上的任职资格。

（二）学术带头人任职条件

1. 第一层次学科重点建设项目的学术带头人原则上应具有我校三级教授及以上的任职资格。

2. 第二、三层次学科重点建设项目的学术带头人原则上应具有我校四级教授及以上的任职资格。

（三）学术骨干任职条件

各层次学术骨干须具有较强学术潜力、较高学术素养，原

则上具有博士学位或硕士学位、讲师以上专业技术职务。

(四)各层次学科重点建设项目的学科带头人、学术带头人、学术骨干若达不到上述任职资格条件,须在建设期内加大人才引进、培养工作,并尽快达到任职标准。

第四章 遴选程序

第九条 学科带头人遴选程序

(一)申请人向所在单位学科重点建设项目工作小组提出申请,并提交有关材料。

(二)各单位学科重点建设项目工作小组组织初选,确定候选人名单。

(三)候选人应在单位教授委员会(或学术委员会)会议上述职,并经无记名投票,得票超过 2/3 者方可上报学校。

(四)校学科重点建设项目领导小组对候选人进行资格审核,结果报校学术委员会审批确定,由校长聘任。

第十条 学术带头人、学术骨干的遴选由所在单位学科重点建设项目工作小组负责,并充分尊重学科带头人的意见,其遴选程序参照学科带头人遴选程序,结果报学校学科建设领导小组审批、备案。

第五章 职责与权利

第十一条 学科带头人主要职责

(一)制定并实施学科重点建设项目的建设规划、实施方案和年度工作计划。

(二)把握学科发展趋势,凝练学科研究方向。

(三) 组建学科重点建设项目团队，抓好学科梯队建设。

(四) 组织各级各类科研课题的申报与研究，积极开展学术交流，活跃学术氛围。

(五) 拟定学科重点建设项目经费的年度预算及实施计划，依据学校管理办法合理使用学科建设经费。

(六) 配合校学科重点建设项目领导小组、单位学科重点建设项目工作小组做好学科重点建设项目的检查、评估和验收工作。

(七) 负责与学科重点建设项目有关的其他事项。

第十二条 学科带头人主要权利

(一) 高层次人才引进、学科团队组建的建议、决策权。

(二) 建设经费的使用审批权。

(三) 仪器设备、学术资料购置、使用与管理权。

(四) 对优秀学科团队成员在科研立项、科研奖励及专业技术职务评聘等方面的优先举荐权。

(五) 统筹安排学科重点建设项目其它相关事宜。

第十三条 学科带头人在本单位学科重点建设项目领导小组、教授委员会（或学术委员会）统筹与监督下，行使上述基本职责与权利。

第十四条 学术带头人、学术骨干的主要工作职责与权利由学科带头人与团队成员协商确定。

第六章 管理与考核

第十五条 学科团队在学科重点建设项目的遴选工作中

组建完成，建设期与学科重点建设项目相同。

第十六条 学科团队及学科带头人的考核工作由校学科重点建设项目领导小组组织实施，学科团队其他成员的考核工作由单位学科重点建设项目工作小组组织实施。

第十七条 根据不同层次重点建设项目的目标和任务，学校与学科带头人签订工作任务书。学科带头人与团队成员签订工作协议，明确团队成员职责，定期检查团队成员工作。

第十八条 学科团队的考核结合学科重点项目的总体任务，以《聊城大学学科重点建设项目评估指标体系》为依据，通过对层级目标的具体考量进行加权计算。

第十九条 各层次学科重点建设项目的学科带头人及第一层次建设项目的学术带头人的考核以学科建设相关的科研业绩为主，但需承担 1/3 的教学工作量。

第二十条 学科团队各岗位人员的个人考核根据人事处关于任职资格条件的相关考核标准执行。学校对学科带头人、学术带头人、学术骨干实行动态管理，通过工作考核，实现团队成员的优胜劣汰，提高学科团队的持续创新能力。

第二十一条 学校学科重点建设项目领导小组对学科带头人、学术带头人及学科骨干的任期考核结果进行公布。

第二十二条 学科团队的考核通过学科重点建设项目年度报告、中期检查(通常在第二年)和终期验收等形式进行。

第二十三条 学科团队的建设成效与奖惩直接挂钩。

(一) 学校对建设成绩突出的团队、学科带头人以及表现

优秀的学术带头人和学术骨干进行表彰和奖励，在科研立项、科研奖励、外出访学、职称评聘、岗位聘任、评优评先等方面予以政策倾斜。

（二）对建设不合格的给予处罚，处罚方式包括警告、降格、扣减或停拨学科建设经费、取消重点建设资格、解聘学科带头人等。

第二十四条 学科团队成员在任期内发生下列情况之一者，取消任职资格：

（一）违反国家法律和学校有关规章制度。

（二）给学校造成不良影响和重大经济损失。

（三）出现重大工作事故。

（四）治学态度不严谨，学术上弄虚作假。

（五）因身体健康原因，不能继续胜任工作。

第二十五条 学科团队各岗位人员的待遇按学校相关规定执行。

第七章 附则

第二十六条 本办法解释权归学科建设处。

第二十七条 本办法自发布之日起执行。