

# 湘潭医卫职业技术学院

校发〔2016〕64号

---

## 湘潭医卫职业技术学院 科研团队管理办法

(试行)

### 第一章 总 则

**第一条** 为了加强科研团队的建设管理，促进团队成员的科研水平整体提高，产生一批具有代表性、能够体现学校科研特色与方向的科研成果，提高学校学术声望，促进教学质量的提高，特制定本办法。

**第二条** 学校科研团队分三年期团队、五年期团队，学校视情况组织申报，确定立项指标。

**第三条** 科研团队是科研人员自愿组织的学术研究团体，不享有独立行政机构编制和人员编制。

**第四条** 学校科研处对科研团队进行宏观管理，团队负责人对本科研团队进行具体管理。学校对科研团队实行目标责任制管理，与负责人签订目标责任书。

## **第二章 申报与立项**

**第五条** 学校科研处根据学校安排下发申报通报通知，申报组建团队的负责人组织成员共同确定申报方案，以《湘潭医卫职业技术学院科研团队建设申报书》的形式向科研处申报，学校按下列程序组织评审，确定立项团队。

1、科研处根据申报条件，对申报的科研团队进行形式审核。

2、科研处会同学校纪律监察室，将符合申报基本条件的团队申报材料提交校科研与学术道德委员会或校学术委员会评审。采取通讯评审和会议评审方式进行，会议评审时，要求团队成员进行答辩汇报，评审后，由评审组提出候选科研团队。

3、科研处将候选科研团队进行公示。

4、公示无异议后，报校长办公会议审定，确定建设科研团队。

**第六条** 科研团队需具备以下条件：

1、团队成员须具有努力探索和团结协作的精神，成员人数不少于5人，有一名教授培养对象、一名副教授培养对象、中初级职称教师和行业企业专家。鼓励跨二级学院、跨专业组建团队，使学科、专业交叉与融合。团队负责人由团

队成员确定，但必须具有较强的科研能力和团队组织管理能力。团队必须聘请一名在职校内教授作为科研导师。

2、团队必须有比较集中的研究方向或共同感兴趣的研究问题，研究方向必须与学校专业发展相关。

3、团队依托某一二级学院开展学术研究活动，跨二级学院组建的团队一般以团队负责人所在单位为依托。团队所在单位应有良好的支撑环境，团队负责人和研究骨干要有充分的时间和精力从事科学研究工作。

4、团队建设任务明确，建设方案可行。

### 第三章 经费与财务管理

**第七条** 学校给予每个立项科研团队8万元的启动经费、10万的目标奖励经费，同时享受学校其它科研资助与奖励政策，并计入科研工作量。对于确属学校学科、专业发展需要或具有明显社会效益和学术可持续性的研究团队，可根据实际情况，经校学术委员会审核并经校长办公会审批后，适当加大资助力度。学校鼓励科研团队通过申报课题和服务社会等方式获得校外经费资助。

**第八条** 对获准组建的科研团队，启动经费的使用，学校采取分期限额和团队年度申报预算方式进行管理。

1、限额标准：

三年期建设团队分四期：第一期（审批立项后）30%，第二期（完成第一年度指标后）10%，第三期（完成第二年度指标后）20%。第四期（完成最终验收指标后）40%。

五年期建设团队分六期：第一期（审批立项后）30%，第二期（完成第一年度指标后）10%，第三期（完成第二年度指标后）10%，第四期（完成第三年度指标后）10%，第五期（完成第四年度指标后）10%，第六期（完成最终验收指标后）30%。

## 2、预算申报：

团队根据限额标准，每年年底向科研处申报下一年度的使用经费预算，预算需包括使用项目、每个项目的使用金额等，科研处会同计财处审批后，列入学校下年度经费预算。未使用完的预算经费转入后期使用经费中。

**第九条** 启动经费的使用与审批，按《湘潭医卫职业技术学院科研团队启动经费管理办法》执行。

**第十条** 对获准组建的科研团队，学校按验收指标和团队年度任务完成情况、最终目标完成情况，给予团队年度奖励和最终奖励。

### 1、奖励标准如下：

奖励类别	完成指标要求	奖励标准
年度奖励	达到年度验收指标	三年期团队：第一年 1.2 万、第二年 1.8 万、第三年 3 万 五年期团队：第一年 0.3 万、第二年 0.6 万、第三年 0.9 万、第四年 1.8 万、第五年 2.4 万
最终奖励	达到最终验收指标	4 万
	超过最终验收指标	多晋升一个教授奖 1 万，多晋升一个副教授奖 0.5 万 多团队科研业绩总分 1 分，奖 2000 元，最高不超过 1 万

### 2、奖励分配：由团队负责人，根据贡献多少，组织团队

成员讨论确定，报科研处和主管校领导审批。

**第十一条** 团队在建设期内，申报立项的项目、发表的论文、获奖的科研成果等，同时享受资助与奖励，并计入科研工作量（科研工作量计算办法另定），具体按当年学校有关科研资助办法和科研奖励办法执行。

## **第四章 督 查**

**第十二条** 学校科研处负责对科研团队的督查，采取团队年初向科研处提交团队年度工作计划、年中（每年6月30日前）信息报送，年底提交团队年度工作总结（研究进展报告）和接受年度验收考核（12月31日前）方式进行。

### **第十三条 督查内容：**

#### **（一）团队年度工作计划内容**

包括要开展的活动、完成的工作任务、责任人、时间段

#### **（二）年度工作总结内容**

包括本年度已开展的活动、完成的工作任务情况、经费使用情况、取得的工作成效、建设过程中出现的新情况、新问题，解决的办法。

#### **（三）年度验收检查内容**

根据团队年度工作总结，对照年度目标，采取团队汇报和现场查看资料方式对团队完成目标情况、开展的工作情况进行检查。

查看的资料包括：团队建设过程资料（包括：团队内部召开的会议、讨论解决的问题、外出考察学习、开展研究等

过程资料)及取得科研成果的证明材料。

**第十四条** 学校可对有下列情况的团队做出撤销决定:

- 1、一年内未按督查内容要求报送有关材料的
- 2、年度验收检查时,一直未开展建设工作的;
- 3、实施情况表明,团队不具备按原计划完成改革任务的条件或能力;
- 4、未经批准擅自变研究方向和研究内容的,且不符合学校发展要求的;
- 5、由于多种原因已无法继续进行的;
- 6、挤占、挪用、违规使用启动经费的。

## 第五章 验收与考核

**第十五条** 学校科研处负责对科研团队的验收考核,根据验收指标,采取阅看汇报资料,现场查实方式,对科研团队进行年度验收考核和最终验收考核。

1、验收指标:

(1) 三年期团队年度验收指标:

指标类型	年度指标		
	第一年	第二年	第三年
团队科研业绩总分	20%(以上)	30%(以上)	50%(以上)
	说明:团队科研业绩总分=团队一般成员×9+45+24		
省级以上课题立项与权威(或核心)期刊论文发表		完成终极指标的50%	目标任务全部达成
校级课题立项数	1	1	1
校学报上发表论文数	2	2	2

(2) 五年期团队年度验收指标:

指标类型	年度指标				
	第一年	第二年	第三年	第四年	第五年
团队科研业绩总分	5%(以上)	10%(以上)	15%(以上)	30%(以上)	40%(以上)
	说明: 团队科研业绩总分=团队一般成员 × 9+45+24				
省级以上课题立项与权威(或核心)期刊论文发表			完成终极指标的30%及以上	完成终极指标的60%及以上	目标任务全部达成
校级课题立项数	1	1	1	1	1
校学报上发表论文数	2	2	2	2	2

### (3) 三年期或五年期团队最终验收指标:

指标类型	最终验收指标		备注
科研业绩指标	一般成员每人科研业绩得分	9分	指导教授、企业成员不作要求
	晋升教授对象科研业绩得分	45分	
	晋升副教授对象科研业绩得分	24分	
论文指标	在研究领域的权威期刊上发表论文数	1篇	或2篇核心刊论文
	在研究领域的核心刊上发表论文数	2篇	
课题指标	每年省级以上课题数	1个	含省级
	每年市厅级课题数	2个	
	校级课题	2个	
团队成员职称晋升指标	晋升教授	1人以上	含1人
	晋升副教授	1人以上	含1人

说明: 科研业绩计分办法见《湘潭医卫职院科研业绩计分办法》, 项目和论文认定见《湘潭医卫职院项目和论文认定规定》。

## 2、验收考核时间:

团队的建设周期为三年的, 在第一、二年年末进行中期

考核，在第三年末进行终期考核；团队的建设周期为五年的，在第一、二、三、四年年末进行中期考核，在第五年末进行终期考核。

#### **第十六条 考核结果运用**

团队考核结果，在学校网页上公布，学校根据考核结果给予团队相应处理

1、对未达到验收指标的，考核不合格的团队，不予奖励，进行通报批准。团队负责人暂停一轮申报资格；

2、考核合格的团队，按标准给予奖励，团队负责人可组织申报新一轮更高层次科研团队（如重点建设团队等）；

3、考核优秀的团队，学校将授予优秀科研团队称号，并给予相应的奖励。优秀团队的参考标准：一是团队管理规范、科学，过程管理档案资料齐全，团队协作精神好；二是团队科研成果、承担各级项目数及获得校外资助经费额度，超过考核标准的50%以上；三是团队成员中达到职称晋升年限的80%以上具备晋升高一级职称条件；四是团队的社会声誉与评价良好。

### **第六章 附 则**

**第十七条** 本办法从自公布之日起实施，与此办法有冲突的以本办法为准，2015年立项科研团队按此办法管理。

**第十八条** 本办法由科研处负责解释。



---

湘潭医卫职业技术学院办公室

2016年10月25日印发

---