

山东大学文件

山大学〔2017〕47号

关于印发《山东大学攀登计划创新团队 (理工医)建设实施办法》的通知

全校各单位:

《山东大学攀登计划创新团队(理工医)建设实施办法》业经学校第27次校长办公会议研究通过,现印发给你们,请遵照执行。

山东大学

2017年12月18日

山东大学攀登计划创新团队（理工医）建设 实 施 办 法

高水平创新团队是学校科技创新能力建设的重要组成部分，是提升学校科学研究水平的重要基础和保障，是建设世界一流大学和一流学科的关键。为落实《山东大学世界一流大学建设方案》和《山东大学科研创新体制机制专项改革方案（自然科学）》，强化内涵发展，着力解决拔尖人才培养的关键问题，突破我校顶尖人才和高端科研平台匮乏的瓶颈，培养造就一大批具有国际水平的战略科技人才、科技领军人才、青年科技人才和高水平创新团队，培育一批面向科学前沿和国家重大需求的高端科研平台，制定本办法。

一、建设原则

加强顶层设计。以推动学科发展和培养领军人才为根本，强化超前部署。

实施重点支持。统筹学校资源，重点支持 10 个左右团队建设，实现跨越式发展。

坚持分类建设。根据创新团队类型、层次的不同，推进分类建设，个性化支持。

完善绩效考核。实行责权明确、定期评估、动态调整的绩效考核机制，确保建设成效。

二、建设目标

瞄准国际科学前沿和国家战略需求，结合我校发展规划，分批、分类遴选 10 个左右团队，通过 5 年的重点建设，形成一批

特色鲜明、实力突出的创新团队，科研实力达到国际领跑水平，成为学校重大成果、领军人才和高端平台的策源地，推动相关学科实现跨越式发展，支撑我校世界一流大学建设。

三、选拔条件

（一）团队首席专家应具有较高的学术造诣和影响，并具有较强的组织领导能力，一般应为院士、长江、杰青、千人、万人、国家奖第一完成人或国家级重大项目主持人；年龄一般不超过55周岁；近5年来，主持承担国家级重点类及以上科研项目，或以第一完成人获得省部级一等奖及以上科技奖励。

（二）团队具有合理的梯队结构，一般由10人以上组成，应有3名以上（不含团队首席专家）具有长江、杰青、千人、万人或青年长江、国家优青、青年拔尖、青年千人称号的人才。

（三）团队应有相对稳定的研究领域和方向，围绕国际科学前沿、国家和区域经济社会发展重大需求，提出明确的建设方案。

（四）团队成员之间具备良好的合作基础或前景，团队首席专家一般与半数以上学术研究骨干在项目、成果或奖励方面有实质性合作。

四、遴选机制

（一）组织管理

1. 成立领导小组

学校成立由党委书记和校长任组长，相关校领导任副组长，党委校长办公室、组织部、人事部、人才工作办公室、学科建设与发展规划部、研究生院、科学技术研究院、财务部、资产与实验室管理部等职能部门人员参加的领导小组，负责顶层设计和组

织实施。

2. 职责分工

(1) 科学技术研究院是攀登计划创新团队项目建设的执行部门，履行以下职责：

根据国家政策，结合学校学科布局，会同相关职能部门确定学科领域，发布遴选指南；

组织相关专家对团队建设方案进行初评，提出遴选建议名单，报领导小组审批；

指导入选团队制定建设方案，建立健全管理制度，推进建设进度，加强过程管理；

组织专家及相关职能部门对团队进行中期评估、期末考核等绩效评价，形成考核结果。

(2) 各二级单位（学院、附属医院等）作为培育对象的依托单位，主要负责：

将学校确定的创新团队建设纳入本单位整体发展规划和重点建设方案；为创新团队提供物理空间、仪器设备平台等支持和保障条件；为创新团队提供其他相关的管理服务，协助学校做好考核工作。

(3) 党委校长办公室、组织部、人事部、人才工作办公室、学科建设与发展规划部、研究生院、财务部、资产与实验室管理部等部门配合做好相关支持工作。

(二) 实施程序

1. 结合科学前沿与国家战略需求，根据学校优势学科情况，学校进行顶层设计，确定拟建设团队学科布局，采取规划布局与

自主申报相结合的方式，公开发布申报通知。

2. 团队以首席专家所在二级单位（学院、附属医院等）为依托组建。首席专家、骨干及团队成员均只能归属于一个团队。

3. 团队填写《攀登计划创新团队建设项目申报书》，经全体成员确认通过并经所在二级单位批准同意后，送交科学技术研究院。

4. 组织有关部门和专家对申报团队进行资格审查和答辩评审，确定拟资助团队名单。

5. 经领导小组审批后，将拟资助建设团队名单及申报材料进行公示，公示无异议后予以公布。

6. 入选团队根据专家意见进一步整合资源、明确思路，填写《攀登计划创新团队建设任务书》；学校与入选创新团队的首席专家就建设目标、权利、义务等签订协议，启动建设。

五、支持措施

学校将根据入选团队特点，在管理体制机制、软硬件条件等方面给予个性化支持，具体支持情况在建设任务书中予以明确。其中，创新团队可享有以下共性支持措施：

（一）开放的运行机制。创新团队实行开放式运行模式；鼓励团队根据研究工作需要在校内外聘任工作人员，由团队进行管理考核。

（二）专项经费支持。根据学科特点，学校每年给予 500~1000 万元专项建设经费支持，连续支持 5 年。专项经费主要用于团队自主开展科学研究、引进人才、聘用专职科研人员或助理、绩效激励等方面。

(三) 人才队伍建设。团队编制队伍建设规划，适度增加高级职称岗位比例，在学校核定的方案内自主聘任、自主考核，学校授予团队用人自主权。

(四) 研究生招生计划。研究生招生指标单列，指标数一般不低于学校标准招生指标的 120%。

(五) 科研用房支持。对创新团队科研用房进行重点支持，实行全成本核算管理。

六、预期成效

每个创新团队通过 5 年的重点建设，在运行机制、科研水平、队伍建设等方面均应取得长足发展。

(一) 定量指标

至期末考核时，每个创新团队需同时完成以下所有定量指标：

1. 人才的培养和引进。培养和全职引进院士、长江、杰青、千人、万人等高层次人才不少于 2 人；培养和全职引进青年长江、国家优青、青年拔尖、青年千人等各类青年人才不少于 6 人；以上两类人员合计不少于 8 人。

2. 科技资源获取。承担重点以上科研项目不少于 5 项（参照《山东大学重大科研项目培育办法（理工医）》）。

3. 科技产出。以山东大学作为第一完成单位、团队成员作为第一完成人获得国家科技奖励 1 项以上，或发表 CNS（指 CELL、NATURE、SCIENCE）等高水平论文 1 篇以上，或获得国际发明专利授权 10 件以上并实现转化收入 2000 万元以上。国防军工类科技产出指标在签订建设任务书时予以明确。

（二）定性目标

1. 形成完善的团队运行机制、内部管理体制和团结向上的团队风气。

2. 具备老中青结合、固定人员与流动人员相互补充、专职人员与专聘人员共同促进的人才发展体系，人才梯队完善。

3. 具备稳定的研究方向，并在领域内具备引领作用。形成科研的自我造血能力，实现科技资源的自我供给。

4. 促进学科交叉融合，显著增强对相关学科的发展支撑度。

5. 显著提升对本科、研究生等人才培养的支撑度。

（三）免评条件

达到以下任一条件，创新团队期末考核可予以免评：

1. 以团队首席专家为负责人，以团队成员为主体获批新建国家级创新平台（国家实验室、国家重大科学基础设施、国家重点实验室、国家技术创新中心、国家临床医学研究中心、国家科学中心、国家野外观测台站等）。

2. 团队成员新增中国科学院院士或中国工程院院士 1 人及以上，或团队培养新增长江、杰青 4 人及以上，或团队获批国家自然科学基金委创新群体。

3. 以山东大学作为第一完成单位、团队成员作为第一完成人获得国家科技奖一等奖 1 项或二等奖 2 项（含自然、发明、科技进步等）及以上。

七、考核评价

（一）考核原则及方式

遵循学科发展规律，完善绩效考核，采取定量考核与定性评

价相结合的方式，对创新团队建设目标和任务进行动态调整。

（二）中期评价

建设期满 2 年，学校组织国内外专家组成专家组，会同学校有关职能部门对参建创新团队开展中期评价。

中期评价采用定性评价与定量考核相结合，以定性评价为主。定性评价主要从团队的管理体制、科研组织、团队建设等方面着重考察团队发展状况。定量考核主要考察建设任务书阶段目标的完成情况。中期考核合格的继续予以支持，不合格的进行整改，一年后进行整改评价。整改仍不合格的退出创新团队建设序列。

（三）期末考核

建设期满，学校组织国内外专家组成专家组，会同学校有关职能部门对参建创新团队开展期末考核。

期末考核以定量考核为主，根据创新团队与学校签署的建设目标，进行逐项考核。期末考核优秀的，学校针对具体情况给予未来发展的继续支持。期末考核不合格的，取消团队首席专家及其骨干后续 5 年重点资助的资格。

（四）终止（淘汰）机制

在创新团队建设过程中，任何时间出现以下任一问题，需要对创新团队建设进行整改，情况严重者终止支持：

1. 团队成员出现学术不端或学术道德问题。
2. 建设经费或团队其他科研经费出现违反财经纪律问题。
3. 团队首席专家因故不能继续领导团队工作，如调离、违规违纪等。

4. 其他可导致团队不能继续建设的问题。

八、附则

本办法自公布之日起实施，由科学技术研究院负责解释。