

北京理工大学行政办公室文件

北理工办发〔2020〕52号

北京理工大学行政办公室 关于印发《北京理工大学创新团队支持办法 (试行)》的通知

各学院、部门:

经学校同意,现将《北京理工大学创新团队支持办法(试行)》印发给你们,请遵照执行。

北京理工大学行政办公室

2020年7月16日

北京理工大学创新团队支持办法（试行）

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，深入贯彻落实党的十九届四中全会精神和《全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》、《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》等文件精神，加快推进“双一流”建设进程，坚持“创新、共享、开放、引领”的发展理念，充分发挥高端平台和重大团队科研优势，加速人才集聚，打造学术高地，激发创新创造活力，持续涌现一批具有重大国际影响力的标志性科学成果，学校决定建设一批创新团队。

第一章 总 则

第一条 依据学校“双一流”建设目标，面向国家重大战略需求，面向世界科技前沿和国民经济主战场，牢牢把握世界科技强国建设和国家创新体系建设新需求新任务，科学规划、合理布局，鼓励交叉、精准施策，以“高举高打、头雁示范；协同创新、开放共享；卓越品牌、引领发展”为指导，围绕重点领域，突出优势特色，加强基础前沿，鼓励交叉协同，打造高端团队。

第二条 创新团队培引机制，面向校内外、海内外分类遴选，以创新中心和青年科学家工作室两个层次分类支持。创新团队实行团队带头人负责制（PI制），以目标为导向，实施团队考核与评价；五年为一个建设周期，采取“一团队一方案、精准支持”的方式，在政策、资源等方面给予长期稳定的支持和充分的

自主权，充分激发团队活力。

第二章 团队定位

第三条 创新中心面向国家重大战略，围绕国家急需、高精尖缺核心技术领域，汇聚高端领军人才，承担国家重大重点科技任务，产生重大科技成果，解决国家关键核心技术“卡脖子”问题，打造学科高峰。支持类型分为三种：

第一类，登峰队：重点面向优势学科，依托优势学科所在学院、相关学科参与的模式组建团队；集中优势力量，打破学院壁垒，培育发展新动能，实现优势学科引领。

第二类，强基队：重点围绕学校优先拓展的学科方向，进行团队引进，依托前沿交叉科学研究院建设团队；搭建原始创新、前沿攻关和重大应用平台，资源共享、合作共赢，打造学科新增长极。

第三类，拓展队：重点整合学校外部科研力量，依托已有研究院，借助新增资源（如重庆/济南研究院等）平台优势组建团队；开拓服务面向，加大成果转化，汇聚地方和学校相关资源，延伸学科优势，提升社会影响力。

第四条 青年科学家工作室面向国际前沿，围绕新兴交叉领域，培育一批具有国际学术影响力的中青年学科带头人，承担国家重大重点基础研究课题，推动开创性、颠覆性、前瞻性研究，实现交叉融合，产出交叉成果，孵化新兴学科。

第三章 申报条件

第五条 团队有良好的工作基础，具有开放的国际视野，部分研究工作已取得突出成绩，或具有明显的创新潜力；研究方向应属于国家中长期科学和技术发展规划的重点领域或国际重大科技前沿领域，以及哲学社会科学领域的重大理论与实践问题。团队需从学科建设、人才培养、师资队伍和科研平台一体化发力，鼓励跨学科交叉合作，形成“团队、成果、人才”的良性互动局面。

第六条 团队带头人应具备以下条件：

1. 坚持正确政治方向，自觉学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，牢固树立“四个意识”，坚定“四个自信”，具有爱国奉献和科学家精神，恪守师德行为规范、学术道德规范等职业道德规范。

2. 创新中心带头人一般应为诺贝尔奖获得者、院士、院士候选人及相当水平的国内外顶尖学者；青年科学家工作室带头人一般应为国内外一流高校或科研机构的青年学术骨干，在相关领域取得突出业绩，具备学科带头人的发展潜质。

3. 创新中心带头人原则上年龄不超过 55 周岁，全职在岗的诺奖获得者、院士或院士有效候选人，年龄可适当放宽（原则上不超过 70 周岁）；青年科学家工作室带头人年龄原则上不超过 40 周岁。人文社科类带头人年龄可适当放宽。

4. 聘期内原则上要求全职在校工作，校外应聘人员应当在签订聘任合同后 6 个月内全职到岗工作。对于诺奖获得者、院士可采用双聘、兼聘等柔性聘用机制，发挥最大功效能。

第七条 团队成员构成合理，45 周岁及以下团队成员应不少于 50%，要有明确的优秀后备人才培养计划，着眼于团队成员整体素质提高。

第四章 建设任务与支持举措

第八条 创新中心建设以“汇聚大团队，构建大平台，承担大项目，产出大成果”为目标，重点任务包括培育领军人才（主要指院士、国家级教学名师）、获得国家科学技术奖一等奖、入选国家级群体或团体、建设国家级重点实验室、建设“金课”和精品教材，作为学校相关 A+学科的重要支撑。

第九条 青年科学家工作室以“面向未来、着眼长远，瞄准前沿，培育领军”为目标，重点任务包括培育青年学术带头人（主要指长江学者、国家杰出青年基金获得者、省部级教学名师等）、获得国家科学技术奖二等奖以上、入选省部级以上创新团队、承担国家重大重点科技项目、建设“金课”和精品教材，培育学校新的优势学科方向。

第十条 创新团队按“校内培育”和“校外引进”分类支持。校内培育团队主要从人力资源、人才培养、科研经费管理等方面实行政策支持，原则上不再配套建设经费，青年科学家工作室可根据实际情况给予经费支持。校外引进团队除给予政策激励外，根据团队建设急需、精准测算，配套科研启动经费、提供研究条件等相应资源保障。主要政策支持包括：

1. 鼓励多学科交叉融合，促进基础学科、应用学科交叉融

合，促进理工交叉、医工融合、文理渗透等多形式交叉，根据经济社会发展需求设置新兴交叉学科。

2. 在招收研究生等方面给予政策性支持，设置灵活的招收和培养方案，给予研究生数量的优先支持。

3. 团队可自行确定研究系列岗位及特立博士后岗位招聘条件，单独核拨招聘指标，学校审核通过后执行。建设周期内，创新中心可每2年推荐1-2名正（副）高级专业技术职务申报人，直接到校高级专业技术职务评审委员会进行评审。

4. 探索有效的科研经费管理使用办法，以支持团队聘用研究型岗位教师；配备科研助理，提供科研场地和办公空间保障；根据团队实际发展的切实需求，协同所依托学院、前沿交叉科学研究院、对外合作研究机构等共同为团队建设提供相应的共享平台资源配套支持。

第五章 组织实施和管理机制

第十一条 采取个人申报、学校评审的遴选方式。申请团队须论证一个建设周期及未来十年发展规划，形成论证报告，由校级专门学术委员会评审遴选，并经校长办公会审定后启动设立。

第十二条 前沿交叉科学研究院负责团队建设所需各项资源的汇聚及保障。

第十三条 团队成员采用备案制，建设期内，团队所有成员的人事、党组织等各种关系均不发生改变。

第十四条 团队的基本教学科研任务由学院核定下达给团

队，团队根据教师岗位基本要求进行任务二次分解。团队带头人免除年度考核，团队成员基本岗位职责考核结果通过依托二级单位上报学校，其他任务由团队带头人根据目标自行拟定并组织考核；对于考核结果不合格的团队成员，根据学校相关考核规定进行处理。团队年终绩效包由学校打包给依托单位，由团队带头人进行分配。

第十五条 建设周期内，团队每年需提交年度进展工作报告，三年进行中期考核。建设周期完成后，由团队带头人向学校提交团队建设总结报告。学校将对团队建设成效进行评估、审计和考核，根据考核结果决定是否持续提供支持。

第十六条 相关职能部门应采取有效的监督机制，团队带头人如不能履行职责，应及时向学校报告，学校根据具体情况提出处理意见。

第六章 附 则

第十七条 本办法中其他未提及事宜按照国家 and 学校现有规定执行，执行过程中如遇国家政策变化的，依据国家相关规定调整。

第十八条 本办法自公布之日起生效，由党委教师工作部/人力资源部负责解释，原《北京理工大学科技创新团队实施办法》（校人发〔2009〕2号）同时废止。

