000001

机密 ×年

特急

东莞理工学院城市学院文件

东理城〔2017〕101号

关于印发《东莞理工学院城市学院重点学科带头人选拔及管理办法（试行）》的通知

院内各单位:

学院制定了《东莞理工学院城市学院重点学科带头人选拔及管理办法（试行）》，现印发给你们，望遵照执行。

东莞理工学院城市学院

2017年6月27日

东莞理工学院城市学院办公室 2017年6月27日印发

东莞理工学院城市学院

重点学科带头人选拔及管理办法（试行）

1. 总则
	* 1. 为加强学院重点学科带头人选拔与管理工作，充分发挥学科带头人在学科建设中的作用，加快学科建设步伐，提升重点学科建设整体水平，结合学院实际，制定本办法。
		2. 本办法中重点学科指由学院申报经省级以上教育行政部门批准立项建设和学院确定立项建设的重点优势学科、重点特色学科及重点培育学科等。
		3. 学院重点学科建设领导小组负责学科带头人岗位的审定、设置和对人员聘任工作的检查、监督。
		4. 人事部门依托重点学科建设领导小组批准设定的岗位及岗位职责要求，以“公开选拔、平等竞争、择优支持、岗位目标管理”的原则，面向国内外公开招聘。
		5. 重点学科带头人的聘任，坚持“德才兼备”与“高标准、高层次、高质量、重业绩”的方针，既要考虑学科带头人过去对学科建设的贡献，更要注重其未来为学科建设与发展所做的工作，宏观上应有利于学科的建设与发展、学科团队的形成与稳定、学科研究方向的凝练与创新、硕士学位点的申报与建设等工作。

第二章 重点学科带头人的岗位设置与遴选标准

* + 1. 重点学科带头人岗位数量按照立项建设重点学科数量设置，原则上每个重点学科设重点学科带头人岗位1个。
		2. 重点学科带头人实行动态管理，坚持按需设岗、平等竞争、择优聘任的原则。
		3. 学院根据重点学科建设项目需要，遴选学科带头人。学科带头人每届任期3年，聘期届满，聘任合同自动解除。
		4. 重点学科带头人的遴选标准：
		5. 热爱党的教育事业，有良好的职业道德，具有开拓创新和奉献精神，为人师表，治学严谨，作风正派，学术思想活跃，具有开拓创新精神。善于团结协作，有较强的组织管理能力，愿为学科建设努力工作，带动学科发展。
		6. 基础理论扎实，学术水平高，知识面宽广，在国内外或省内外学术界有一定的学术地位和较大影响力，在本学科若干领域内有明确的研究方向，研究成果在国内或省内本学科处于领先地位。
		7. 重点学科带头人应身体健康，年龄在55周岁以下，具有博士学历、正高级专业技术职称；若重点学科带头人具有硕士生导师资格，条件可放宽至博士以上学历、副教授以上职称。
		8. 重点学科带头人应从事专业教学时间5年以上，熟练本主讲学科专业两门以上（含两门）专业课程。熟悉本学科及相关学科的发展动态，能把握学科发展方向。
		9. 学术造诣较深，科研工作成绩突出，近5年内的科研成果具备下述条件中的一项：

1.独立完成并公开出版在本学科具备较高水平的学术专著1部，并在核心学术期刊上发表具有较高水平的学术论文5篇以上，其中至少有2篇（第一作者）属于《东莞理工学院城市学院教科研积分奖励办法（试行）》中规定的1-4级范畴；

2.在核心学术期刊上发表具有较高水平的学术论文10篇以上，其中至少有4篇以上（第一作者）属于《东莞理工学院城市学院教科研积分奖励办法（试行》中规定的1-4级范畴；

3.获得国家级教学成果奖、国家级三大科技奖、国家级哲学社会科学优秀成果奖三等奖以上奖项中的1项（仅限前三完成人）；

4.获得过省部级教学成果奖、省部级三大科技奖、省部级哲学社会科学优秀成果奖一等奖奖项1项（仅限第一完成人）；

5.作为主持人，承担省部级及以上科学研究基金项目2项以上，且主持具有重要意义的横向课题1项（到位科研经费在50万元以上），或承担国家级科学研究基金项目1项（含在研项目）。

第三章 重点学科带头人的遴选程序

* + 1. 重点学科带头人遴选程序
1. 发布公告

人事处面向社会公开发布招聘公告，由本人向人事处提出申请或教学单位推荐至重点学科建设领导小组。

1. 填写申报表

申请人填写《东莞理工学院城市学院重点学科带头人申报表》（见附件），并将相关证明材料交至重点学科建设领导小组办公室。

1. 资格审核

重点学科建设领导小组对申报人进行资格审查，向学院学术委员会提交审核推荐意见。

1. 确定候选人

学术委员会依据学科带头人的选拔条件对候选人进行评审，确定候选人。

1. 审核与聘任

重点学科建设领导小组根据学术委员会评审结果，报院长、书记办公会审核，审核通过后签订协议并下发聘书。协议中要规定聘期及聘任双方的权利和义务，聘任期满后，根据岗位设置情况和双方意向，可以续聘、解聘或辞聘。原则上年龄超过国家法定教师退休年龄的不再续聘。

第四章 重点学科带头人的岗位职责及权利

* + 1. 学院重点学科建设实行项目化管理方式，重点学科带头人即为项目负责人，遵循“权、责、利”一致的原则，重点学科带头人全权负责学科建设中的各项事务，具体岗位职责：
1. 负责组织编制、修订本学科的学科建设规划及年度计划，经重点学科建设领导小组审核后组织实施；负责定期向重点学科建设领导小组汇报工作进展情况，并接受评估和检查。
2. 负责组织硕士学位点和重点学科的申报、建设及评估等工作。任职期间，确保培育硕士点逐步形成具有鲜明特色的研究方向，确保重点学科形成相对稳定且具有鲜明特色的学科研究方向2-3个。
3. 负责抓好本学科团队建设工作，构建本学科学术梯队，有权成立所在学科的学术委员会。在学科和学院总体规划下做好人才引进、选拔和培养，确保建设一支结构合理、具有创新能力和竞争力的学术梯队。
4. 掌握相关学科国内外最新学术动态，积极开展国内外学术交流；结合本学科前沿领域进展情况，讲授本学科核心课程并举办前沿领域讲座，负责本学科领域内的课程内容改革、教材建设。
5. 负责对本学科基地（学科实验室、实践基地等）进行系统的规划和建设。
6. 组织本学科科学研究工作，推动先进文化和科学技术的发展；积极开展各级各类项目的申报和研究，积极开展科研成果转化和高新技术产业化，为地区经济建设和社会发展服务。
	* 1. 重点学科带头人享有的权利保障：
7. 学院设立重点学科建设专项经费，由重点学科带头人按相关文件负责支配，并接受所在部门的监督与审核。
8. 重点学科带头人有权组织本学科建设梯队，有权决定本学科内的成员国内外访学进修、讲学及各种交流活动。
9. 重点学科带头人参加国内外访问、学习及会议等学术交流与合作活动给予优先考虑，并在国家和地方的各类基金及奖励、各类人才工程、人才计划和各类专家的申报等方面，为其创造条件、搭建平台。
10. 对本学科建设所需的教学、科研仪器设备、图书资料等学院优先予以支持。
11. 对重点学科带头人承担课程优先考虑，且每学年减免二分之一正常教学工作量。

第五章 重点学科带头人的待遇、考核与管理

* + 1. 重点学科带头人的工资及福利待遇依据个人学历、职称、职级按照学院薪酬管理有关办法执行规定正常发放；同时，学院给予重点学科带头人每月8000元人民币的岗位津贴，逐月发放。其中，直接以学科带头人身份引进者不再重复发放该项岗位津贴。
		2. 对重点学科带头人实行双重考核、评估制度，既考核所在重点学科建设情况，又考核重点学科带头人岗位职责履行情况，两者同时进行。
		3. 重点学科建设的考核依据重点学科建设任务书规定内容，实行年度考核、中期、结项验收考核，考核结果按照《东莞理工学院城市学院重点学科建设与管理办法（试行）》规定予以奖励。
		4. 重点学科带头人考核工作遵循实事求是、客观公正、简便易行、注重实效的原则，由重点学科建设领导小组负责，人事处会同研究与发展规划处组织实施。
		5. 考核内容
1. 完成本管理办法中第十条“重点学科带头人岗位职责”所规定的各项工作任务。
2. 按照《东莞理工学院城市学院重点学科建设与管理办法（试行）》中有关“重点学科建设目标与任务要求”，完成相应的阶段性任务，并依据“东莞理工学院城市学院重点学科建设评估指标体系”考核内容，达到C级及以上标准，且逐年提升。
3. 本学科建设经费使用规范，没有发生违规违纪事件。
4. 聘期内重点学科带头人本人至少取得以下研究成果中的3项：
5. 作为主要完成者（排名前三；若为第二完成者，其第一完成人须为本学科团队成员）由省级以上出版社出版本专业专著、译著1部；或主编教材获得省级以上教材奖励或被列入国家规划或精品教材建设项目1项；或主编经上级主管部门指定的高等学校教材1部。
6. 获国家级科研成果奖 (不计等级)排名前三；或获省部级科研成果奖一等奖排名前二（若为第二完成者，其第一完成人须为本学科团队成员），二等奖排名第一；或获国家级教学成果奖(不计等级)排名前三；或获省部级教学成果一等奖排名前二（若为第二完成者，其第一完成人须为本学科团队成员），二等奖排名第一。
7. 作为第一发明人获得3项及其以上已授权的专利(其中一项为发明专利)，专利内容与所申报的学科专业相符，并至少有一项已经实现成果转化。
8. 年度发表在核心学术期刊上具有较高水平的学术论文1篇以上，任期内不少于4篇（第一作者），且属于学院《东莞理工学院城市学院教科研积分奖励办法（试行》中规定的1-6级范畴，至少有2篇在1-4级范畴内。
9. 作为主持人，成功申报国家级项目1项，或成功申报省部级及以上科学研究基金项目1项以上且主持具有重要意义的横向课题1项（到账科研经费在50万元以上）。
	* 1. 重点学科带头人定期考核规范
10. 年度、中期考核等级分为合格、不合格；任期届满考核等级分为优秀、合格、不合格。
11. 任期第一年年底，对重点学科带头人进行年度考核，完成或达到岗位目标总指标的三分之一为年度考核合格，考核合格后正常发放下一年的岗位津贴；考核不合格者，停发下一年的岗位津贴。
12. 任期第二年年底，对重点学科带头人进行中期考核，完成或达到岗位目标总指标的二分之一为中期考核合格，考核合格者正常发放下一年的岗位津贴；中期考核不合格者，停发下一年的岗位津贴；年度考核不合格、中期考核合格者，补发上一年的岗位津贴。
13. 任期最后一年年底，对重点学科带头人进行届满考核，全部完成或达到岗位目标总指标为优秀，完成或达到岗位目标总指标的三分之二以上为合格。
	* 1. 下列情况之一，重点学科带头人可直接认定为优秀
14. 所带学科当年批准为省级及省级以上重点学科；
15. 所带学科当年被授予硕士学位授权培育点的学科。
	* 1. 考核结果在全院范围内公布。对考核不合格者，应及时作出处理决定，按照合约解除聘任合同。
		2. 重点学科带头人任期届满考核不合格者或聘期内被取消资格者，不得参加下一届遴选。在任期内发生下列情况之一者，取消学科带头人资格：
16. 严重违反国家法律和学校有关规章制度；
17. 在学科建设中给学院造成不良影响和重大经济损失；
18. 严重渎职或不履行岗位职责；
19. 出现重大教学事故或工作事故；
20. 经学院学术委员会认定，有不适合再担任重点学科带头人的其它行为。
	* 1. 重点学科带头人如在聘期内因公离岗半年以内者，保留资格，按正常考核。因公离岗半年以上者，根据需要适当调整。
		2. 重点学科带头人如在聘期内调离学院或者辞职者，按学院有关规定终止学科带头人资格及相关待遇。

第六章 附则

* + 1. 本办法自公布之日起实施。本办法由重点学科建设领导小组办公室负责解释。

附件：东莞理工学院城市学院重点学科带头人申报表