**水土保持与荒漠化整治全国重点实验室创新团队**

**遴选与管理办法**

**第一章 总 则**

**第一条** 为贯彻落实校党委《关于加强创新团队建设增强服务国家战略能力的实施意见》（校党发〔2022〕69号）精神，加强创新团队建设与管理，推动有组织科研，切实增强服务国家战略的能力，打造国家战略科技力量，特制订本办法。本办法适用于国家重点实验室创新团队的遴选、运行管理、考核评估及激励保障等工作。

**第二条** 本办法所指创新团队是指由全重室认定的、聚焦重大科学与技术问题进行持续攻关和紧密协作的科技创新群体，是学校科技创新体系的重要组成。创新团队针对实验室四个主攻方向设定，每个方向设方向负责人1-2名，由实验室主任建议方向负责人人选，方向负责人负责方向成果的总结和凝练。

**第三条** 创新团队建设遵循“统筹规划、分类建设、择优发展、动态管理”的原则，力争到2030年，每个方向建成3-5支团队，团队分为3种类型，即一流创新团队、青年创新团队和前沿交叉团队。一流创新团队定义为特色鲜明、国内领先国际知名的创新团队，青年创新团队为在国内具有重要影响、能够持续承担国家重要科研任务的高水平团队，前沿交叉型团队指面向世界科技前沿、国际合作特色鲜明、具有显著发展潜力的团队。

**第四条** 创新团队建设由全重室室务管理委员会（简称室务会）统筹领导，各方向负责人具体参与管理。创新团队遴选认定基本流程为：创新团队申请→全重室组织专家遴选→全重室学术委员会审议→全重室室务会审定。

**第五条** 创新团队由全重室统筹学校相关资源进行建设，按照一流创新团队、高水平青年创新团队、前沿交叉团队三类实行周期性滚动支持。创新团队实行首席科学家负责制，核心成员不得跨团队担任。

**第六条** 创新团队建设周期同全重室评估周期，实行建设期目标任务考核为主、年度检查和中期评估为辅的考评机制，目标任务考核由全重室负责组织，以团队目标任务书所列指标为依据进行量化考核。评估和评价主要考查发展规划的目标达成度，包括标志性成果、人才队伍建设、人才培养质量等。

**第二章 创新团队遴选**

**第七条** 遴选总体条件

 1. 研究方向：聚焦全重室核心研究领域，紧密围绕国家重大战略需求或学科发展前沿，具有明确的研究目标和清晰的研究内容。

2. 团队构成：带头人应具有较高的学术造诣和较强的组织协调能力，在本领域具有一定影响力；团队成员结构合理，涵盖不同学科背景、年龄层次和专业技术职务，形成优势互补的创新梯队。

-一流创新团队从全重室在编人员中（以科技部固定人员为准）中进行遴选认定，或从学校“双一流”认定且建设成效突出的高水平创新团队中遴选认定（团队负责人和成员需为全重室固定人员），采取“揭榜挂帅，竞争上岗”选拔符合全重室研究方向的创新团队。一流创新团队首席科学家应具有良好的学术道德和师德师风，战略思维能力和组织协调能力强，为本领域具有重要影响力的战略科学家，团队责任感和使命感强，注重团队的持续发展。负责人年龄原则上不超过55岁。团队规模原则不超过10人，团队年龄结构合理，团队成员45岁以下人员应不少于40%。成员之间有良好的科研合作基础，整体协同创新能力强，具有承担国家重大项目的能力和充足的科研经费。

-高水平青年创新团队应是在长期科学研究、技术开发合作中形成的研究队伍，具有合理的专业结构和年龄结构，有明确的研发目标和发展规划。必须依托全重室组建，优先支持能够冲击国家级领军人才的团队负责人创建高水平青年团队。高水平青年创新团队带头人应具有较高的学术造诣和创新性学术思想，品德高尚，治学严谨，具有较好的组织协调能力和合作精神，在研究群体中有较强的凝聚作用。并在本行业或领域业绩突出，已取得有代表性成果。负责人年龄原则上不超过42岁。高水平青年创新团队成员总体规模原则上不多于8人，人才梯队结构合理，团队成员38岁以下人员应不少于60%。鼓励跨学科组建创新团队，按科学问题聚集创新要素，促进应用研究与基础研究交叉融合、自然科学与社会科学交叉融合。

-前沿交叉创新团队要打破学科壁垒，面向国内外吸引优秀人才，打破院系壁垒柔性引进人才，形成以知识结构有机互补的高水平、小而精团队为基本单元的创新群体。前沿交叉创新团队要通过学科交叉，构建多学科合作交流的平台，推动与全重室在人才培养和科学研究等方面的密切合作，提升创新能力与承接任务能力。前沿交叉创新团队实行团队负责人负责制，团队负责人需为全重室固定人员。团队核心成员一般为活跃在学术前沿、创新能力强的学术带头人和学术骨干，以及创新潜力大的优秀青年人才。团队年龄结构合理，团队成员45岁以下人员应不少于40%。

 3. 科研基础：团队成员在相关领域已取得具有一定影响力的科研成果，具备承担国家级重大科研项目的能力和条件。

4. 运行机制：具有科学合理的团队运行机制、管理制度和合作模式，能够保障团队高效协同开展科研工作。

 第八条 遴选程序

 1. 发布通知：实验室定期发布创新团队遴选通知，明确遴选条件、申报要求和时间节点。

2. 申报推荐：由团队带头人组织填写《全国重点实验室创新团队申报书》，经所在部门审核同意后向实验室申报。

 3. 形式审查：实验室管理办公室对申报材料进行形式审查，确保材料完整、符合要求。

 4. 专家评审：组建由国内外知名专家、行业代表和实验室学术委员会成员构成的评审委员会；评审委员会通过听取申报团队汇报、质询答辩等方式，对申报团队的研究方向、团队实力、科研基础和运行机制等进行综合评分。

 5. 公示与审批：根据评审结果，确定拟入选团队名单，公示5个工作日无异议后，报实验室主任办公会审批。

 6. 签订任务书：获批团队与实验室签订《国家重点实验室创新团队任务书》，明确研究目标、任务分工、考核指标和经费使用等内容。

**第三章 团队运行管理**

**第九条** 日常管理

 1. 团队负责人负责制：团队带头人全面负责团队的科研组织、人员管理、经费使用和对外合作等工作，定期向实验室汇报团队进展情况。

2. 例会制度：团队每月召开工作例会，总结科研进展，研讨技术难题，部署下一阶段工作；每季度向实验室提交书面进展报告。

3. 资源共享：团队成员及团队间应充分共享科研仪器设备、实验数据、文献资料等资源，提高资源利用效率。

**第十条** 科研管理基本内容

1. 项目组织：团队围绕研究目标，积极组织申报国家级、省部级重大科研项目，承担实验室自主部署的科研任务，加强与企业、科研院所的合作，推动科研成果转化。

2. 学术交流：鼓励团队成员参加国内外学术会议、开展学术访问和合作研究，邀请国内外知名专家来实验室讲学和指导，提升团队学术影响力。

3. 知识产权管理：严格按照国家和实验室相关规定，做好科研成果的知识产权保护和管理工作，明确成果归属和利益分配机制。

**第十一条** 一流创新团队建设

一流创新团队必须依托全国重点实验室进行建设，创新团队要围绕水土保持国家重大战略需求，研究方向为实验室主要建设方向。以“大目标、大平台、大人才、大项目、大成果、大协同”为导向，聚焦重大科学问题与“卡脖子”技术难题持续产出标志性成果，成为本领域特色鲜明、国内领先国际知名的重要战略科技力量，在学校创新团队建设中发挥示范和标杆作用。

**第十二条** 高水平青年创新团队建设

高水平青年创新团队建设要对标学校支撑国家生态文明建设的学科使命，以破解制约水土保持与生态环境建设关键科学、技术及路径、方法问题为导向，聚集关键科学问题，推动建立多学科协同的高水平青年科研创新团队，为一流创新团队建设培养后备领军人才。

**第十三条** 前沿交叉创新团队建设

前沿交叉创新团队要围绕水土保持发展需求，聚焦土壤侵蚀模型、水土流失精准识别、数字水土保持、可持续发展等世界前沿学科领域，面向全球汇聚战略科学家、科技领军人才，能够活跃在国际科技前沿，产出具有重要影响的标志性成果，支撑全重室引领未来水土保持发展前沿领域与科技制高点。

**第四章 考核评估**

**第十四条** 考核周期

 创新团队实行年度检查和中期、终期考核相结合的考核机制。年度检查每年开展一次，中期考核在团队组建满2年时进行，终期考核在团队任务书期满时开展。

**第十五条** 考核内容

团队所开展工作及所获成果必须聚焦于全重室的四大方向，成果形式和考核内容如下：

1. 科研任务完成情况：包括承担科研项目数量、经费到位情况、关键技术突破和高水平论文、专利、标准等成果产出。

2. 人才培养与团队建设：团队成员的成长发展情况、青年人才及研究生培养情况、以及团队建设与凝聚力提升等。

3. 学术影响力：团队在国内外学术领域的影响力、参与国际合作和学术交流情况。

4. 运行管理：团队管理制度执行、资源共享、经费使用合规性等情况。

**第十六条** 考核结果应用

1. 年度检查和中期评估中，若团队有重大突破性成果（包括Nature、Science、Cell主刊，国家级重大重点项目、国家级人才、省部级一等奖及以上等），可提前申请延长支持期和加大支持力度。

2. 建设期目标任务量化考核优秀等次的团队可在科研项目申报、仪器设备购置、人才培养等方面给予优先支持，并推荐参与更高层次的创新团队评选。

3. 考核评估不合格等次的团队终止支持，并停止团队负责人申报资格。若团队建设与发展存在不可解决的突出问题，可提前终止支持。

**第十七条** 创新团队的周期性考核工作由全重室牵头负责，学术委员会成员、全重室主要管理人员、及国内外本领域知名专家等组成评估小组，各研究团队负责人协同配合。

**第五章 激励与保障**

第十八条 政策支持

1. 实验室设立专项经费，支持创新团队开展自主创新研究和关键技术攻关。

2. 优先为团队提供科研场地、仪器设备等资源，并协助解决团队在科研过程中遇到的困难和问题。

第十九条 人才激励

1. 对在科研创新、成果转化等方面取得突出成绩的团队和个人，给予表彰和奖励。

2. 在职称评审、岗位聘任、评优评先等工作中，对创新团队成员予以倾斜，优先推荐和支持优秀团队成员申报国家级、省部级人才计划和荣誉称号。

**第六章 附 则**

**第二十条** 本办法是全重室加强创新团队建设的总体原则性、指导性办法，涉及各类创新团队建设与管理的具体事项，包括经费分配额度和划拨方式等，由全重室在具体实施办法（细则）中明确。

**第二十一条** 团队成员的专著、专利、奖励、荣誉等成果均为实验室成果，所发表论文的第一署名单位有“水土保持与荒漠化整治全国重点实验室”和“State Key Laboratory of Soil and Water Conservation and Desertification Control”字样的论文均为实验室成果。团队考核成果的认定需要着重考虑成果与团队目标的一致性和相关性。

**第二十二条** 本办法自发布之日起实施，由全重室负责解释。

**第二十三条** 本办法自发布之日起施行。原有相关规定与本办法不一致的，以本办法为准。

水土保持与荒漠化整治全国重点实验室