

牵引动力国家重点实验室

重点培养对象支持方案

一、指导思想

1、通过本方案的实施，可以让实验室选拔出来的重点培养对象尽快成长，尽早进入国家级青年人才支持计划序列，进一步优化实验室的高级别人才梯队，促进实验室更好更快地发展。

2、强化团队的作用，鼓励团队集中优势力量支持重点培养对象的成长。

二、重点培养对象的定义及选拔方案

（一）定义

本方案所指的重点培养对象应为实验室选拔确定的、两个层次的青年教师，即：第一层次为教育部“长江学者”特聘教授、国家杰出青年基金获得者和中组部“万人计划”领军人才入选者的培养对象；第二层次为教育部“长江学者”青年项目入选者、国家优秀青年基金获得者和中组部“万人计划”青年拔尖人才计划入选者的培养对象。

（二）选拔方案

1、通过本人申请（或部所及团队推荐）、实验室党政例会初审、实验室教授委员会评审和实验室党政例会最终确定的方式产生，人数不限，择优资助。每年评审一次，每年6月30日为申请受理截止日期。

四、重点培养对象支持方案

（一）设定培养周期

1、对选定的重点培养对象按 3 年为一个周期进行重点支持。第一个培养周期结束后经考核优秀的【达到限定年龄（第一层次为 45 岁，第二层次男性为 38 岁、女性 40 岁）的除外】可以获得第二个周期的重点支持。

2、在资助期内入选“四青”人才计划的第二层次培养对象从入选的下一年开始升级为第一层次培养对象，继续给予重点支持。

3、实验室和每位培养对象协商确定 1 名指导教师，负责对培养对象的传帮带和督促工作，促进其更好更快地成长。对指导对象成功获得“长江学者”、“国家杰青”、“万人计划”领军人才和“四青”的指导教师，分别给予 10 万和 5 万元奖励。

（二）设定经费支持和特别津贴制度

1、对选定的重点培养对象，利用实验室的自主课题给予专门的研究经费支持，以项目形式（人才类项目）自主申请。支持力度为：第一层次对象 20 万元/年，第二层次对象 10 万元/年。

2、对选定的重点培养对象，除给予专门的研究经费支持外，还设立特别津贴制度。在实验室财力允许的情况下，除按学校和实验室相应政策发放的工资、津贴和奖励外，按以下标准发放特别津贴：第一层次对象 10 万元/年，第二层次对象 5 万元/年。

（三）其他

1、对每位选定的培养对象签订协议，按协议进行管理。

2、在各级各类评奖评优和人才项目的申报中优先推荐重点培养对象。

3、增加 1 名硕士研究生和 1 名博士研究生指标（博士生新增名额仅限于培养对象为博士生导师情形）。

4、优先考虑重点培养对象急需的平台建设。

五、重点培养对象考核方案

（一）实行年度考核和动态调整机制

1、对选定的重点培养对象实行年度考核制，结合实验室的年终考核进行重点考核。采用客观评价和主观评价相结合的方式：客观评价按规定的工作业绩指标来进行；主观评价部分采用会议答辩方式进行。客观指标未能达到者为考核不合格。

2、结合年度考核结果进行动态调整：年度考核合格者，全额发放当年特别津贴；考核不合格者，停止发放当年特别津贴并终止培养协议，退出重点培养对象行列。

3、年度考核的客观评价指标：（1）主持至少 1 项国家自然科学基金、或国家自然科学基金面上项目或其它国家级科研项目；（2）以牵引动力国家重点实验室为第一作者单位，本人为第一作者或者通讯作者发表或录用待发表 SCI 论文至少 5 篇。

（二）实行学术道德一票否决制

1、对在培养期内出现学术道德和学术失范问题的培养人实行一票否决制，一经查实，取消其培养资格，并追缴已发的特别津贴和停止项目经费资助。

六、其它

1、本方案由实验室党政例会负责进行解释。

