

科研半月刊

2014年1月31日星期五 医疗器械与食品学院主办 第2期 总第(175)期

2013年学院科研工作总结

本期的科研半月刊，正好是在中国阴历年的初一出版，按照中国的传统，这是辞旧迎新的第一天。今天，我们总结过去的一年，**迎接崭新的马年！马到成功！**

2013年，学院的科研工作获得大学年终考核第三名，有特色、亮点，实属不易，其中蕴含着众多教师的努力。

2014年，更艰巨的任务在等着我们，更大的机会也在等着我们。

特色、亮点、或者突破

- 获得中国机械工业部科技进步**二等奖**，上海市技术发明**三等奖**；
- 获得国家自然科学基金**7项**，上海市自然科学基金**4项**和上海市教委创新项目**5项**；
- 获批“**国家专业技术人员继续教育基地**”，再增一国家级平台；
- **艾连中**教授获得教育部新世纪优秀人才称号；
- 获批“**上海理工大学医疗器械检测中心**”资质认定；
- 授权专利再次破百，达到**102件**（其中发明专利**35件**）；
- 上海市“**生物医学工程**”一流学科(B)类、**085项目**、**研究生创新项目**、**食品博士点**培育项目进展顺利。

优化师资队伍、大力引进人才

2013年引进上海市领军人才、上海市十大科技英才获得者1人，具有海外博士学位1人，国内211(985)大学的具有博士学位的教师4人。学院教师在职攻读博士教师5人。有13名青年教师赴国外进修。有2名青年教师入选国外进修计划，5人入选企业实践计划。学院现有教职员工105人，其中具有博士学位教师占专职教师的72%。

2013年学院校内硕导增加到61位(含外学院和专科)，博导增加到12位，联合单位培养硕导增加到75位，进一步支撑了学院研究生培养和学科建设。

精心组织申报，获得高水平课题

注重各级课题的申报工作，学院定期召开项目申报会，并组织专家修改教师的申报书。2013年学院获得国家自然科学基金7项(其中面上项目3项、青年基金4项，另外合作项目2项)、上海市自然科学基金4项和上海市教委创新项目5项。

强化科研管理，提升整体科研水平

2013年，学院获得“中国机械工业部科技进步二等奖”和“上海市科技进步三等奖”各一项。获批科研项目129项，其中国家级和省部级纵向项目62项，科研项目完成率100%。科研经费约1100万，其中纵向经费超600万元。发表学术论文200多篇，其中三大检索论文42篇。获授权专利102件，其中发明专利35件。

搭建科研平台、活跃科研气氛

组织了学院的第七届“博士论坛”，学院近50名具有博士学位的教师参加交流，为今后的科研合作奠定了基础；主办了24期科研半月刊，发布课题、科研成果和科研新闻等各类科研信息，在活跃科研气氛、促进科研方面起到了积极的推动作用。

进一步健全制度体系，改善研究生培养质量

2013年修定了医疗器械与食品学院《全日制研究生发表学术成果登记资助办法》、《研究生科技竞赛登记认定奖励办法》、《硕士研究生奖学金第二阶段评定实施细则》和《硕士研究生学位论文盲审自抽查规定》，进一步完善了研究生培养的质量管理制度体系。在各项创新基金的资助以及学院往年制定的培养、奖励政策的激励指导下，2013年研究生以第一作者被SCIE源刊录用2篇，发表A类论文51篇，B类论文70篇。研究生第一作者获得授权专利27项(其中1项发明专利授权)，B类及以上学术论文较2012年增长了63.5%，授权发明专利从无到有，授权的实用新型专利数量相同；并有9位研究生获得校优秀学位论文。

上海理工大学文件

上理工〔2013〕232号

上海理工大学人才引进奖励暂行办法

为落实人才强校发展战略，激发全校各部门和广大教职工参与人才引进工作积极性，特制订本暂行办法。

一、指导思想

以育人为本，围绕实现学校“十二五”教师队伍建设目标，形成校、院、教师三级引人网络和长效机制，营造有利于高层次人才和优秀青年教师引进的良好氛围。

二、奖励范围

1.人才引进工作成绩显著，目标任务有序完成的学院（部）。

2.在沪江领军人才引进工作中做出贡献的个人。

三、学院（部）团体奖励

1.人才引进指标在学院年度办学水平绩效评估中予以单列，主要考核各类人才引进工作进展及分解指标完成情况，并据此进行奖励。

2.鼓励学院（部）扶持与培育高层次人才，新进校人员五年内申报并入选国家、上海市各类人才计划的，视作成功引进同类人员。

3.各项人才引进奖励经费的使用除文件规定之外，由学院（部）自主奖励本部门在教师队伍建设中做出贡献的人员，方案报学校后执行。

4.奖项与标准：

（1）领军人才引进奖。

当年度成功引进各类沪江领军人才（人事关系进入学校且全职工作）的学院，由学校予以相应的奖励，同时引进其高规格团队成员3人及以上的，另行追加奖励，具体标准详见该年度执行的人才引进奖励标准一览表。

（2）人才队伍建设奖。依照“时间过半，任务过半”的原则，当年度完成人才引进指标的学院，综合考虑学院规模、缺编率、引进总量等因素，给予一定的奖励，具体标准详见该年度执行的人才引进奖励标准一览表。

四、个人奖励

为鼓励广大教职工积极参与高层次人才队伍建设工作，对引荐人才并在人才引进过程中起到积极作用的教职工个人给予嘉奖。

1.担任学校中层及以上党政职务的人员引荐并成功引进沪江领军“A类”或“B类”人才的，由引进人才的学院按同档奖励金的10%予以奖励；人事处和引进人才学院的党政主要负责人引荐人才并成功引进“A类”或“B类”人才的，依据所起的贡献和作用可获得适当奖励，由该学院按不超过同档奖励金的5%予以奖励。

2.其他教职工奖励标准见该年度人才引进奖励标准一览表。

五、申报程序

各类人才引进奖励每年度开展一次，与年度考核同步进行。

1.学院、个人自主申报，提交相关佐证材料。

2.人事处汇总、审核材料。

对申报学院：结合年度考核对当年度该学院人才引进的层次、数量、结构等数据进行审查核实，予以公示。

对申报个人：结合推荐人的原始推荐材料和工作记录，经与相关学院、个人核实后，予以公示。

3.学校组成人才引进奖励评审小组进行推荐。

4.报校长办公会议审定。

5.学校适时予以宣传和表彰。

六、本办法自2014年1月1日起实施，由人事处负责解释。

上海理工大学文件

上理工〔2013〕231号

上海理工大学“沪江领军人才”引进管理办法

为贯彻落实人才强校战略，实现学校“十二五”规划关于师资队伍建设的目标，加强高水平领军人才队伍建设，提高人才培养质量和学科核心竞争力，特制订本办法。

一、指导思想

吸引、遴选、引进、激励具有国际、国内领先水平高规格的学科专业领军和带头人才，形成一批优秀的教授团队。

二、领军人才类别

1.中国工程院、科学院院士。

2.其他领军人才分为A（含A1、A2）、B、C三类，详见附表。

A1类：中组部“千人计划”创新人才（重点创新项目或重点学科、重点实验室引进人才）入选者、教育部“长江学者”特聘教授和创新团队带头人、“国家杰出青年科学基金”获得者、国家973计划首席科学家、万人计划杰出人才和领军人才入选者等。

A2类：国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖二等奖及以上第一获奖人、教育部“高等学校教学名师奖”获得者、万人计划青年拔尖人才等。

B类：中组部“千人计划”（海外高层次创业、中央企业和国有商业金融机构引进人才）入选者、中组部青年“千人计划”入选者、“百千万人才工程”国家级人选、国务院学位委员会学科评议组成员等。

C类：上海市千人计划入选者，中科院“百人计划”入选者，海外知名大学教授，“东方学者”特聘教授、“沪江学者”特聘教授等。

三、基本要求

1.学风正派，治学严谨，敬业奉献，有良好的思想素质、高尚的道德品质和团结协作精神；

2.学术造诣精深，在本学科领域具有较高的学术水平和地位，主持承担过国家级科研项目，取得过同行专家公认的高水平学术成就；

3.掌握本学科领域发展的最新动态，对本学科专业建设和学术研究工作有创新性构想，具有创新团队的组织、管理能力；

4.身体健康，能全职从事教学、科研一线工作；

5.除院士外，A类人才一般不超过50周岁，B类人才一般不超过45周岁，C类人才一般不超过40周岁。

四、引进条件

1.由学校申报并获得国家、上海市各类人才计划批准的海内外拟引进人才。

2.在国内高校、科研等单位工作，近三年内获批国家、上海市各类人才计划的人员。

3.在国内高校、科研等单位工作，符合领军人才分类标准，近5年来取得的成果符合以下条件之一的拟引进人才：

（1）以第一作者（独立或通讯作者）发表多篇被SCI（或SSCI）一区、二区收录的学术论文，影响因子和他引次数处于同类刊物平均及以上水平，并主持过多项国家级科研项目，取得突出的科学研究成果；

（2）国家自然科学奖、技术发明奖或科技进步奖二等奖以上的主要完成人（排名列前3位），或省部级科技进步奖一等奖的第一获奖人，或国家教学成果奖一等奖第一获奖人；

（3）指导博士生获得全国百篇优秀博士学位论文；

（4）具有突出的科技开发与成果转化能力，作为第一完成人获国家发明专利5项以上。并成功实施了科技成果转化与产业化（含专利许可、专利转让、技术秘密产业化等），并以技术入股、成立新的运行实体等方式推动项目产业化，并取得年产值500万以上的经济效益（本条件需提供相关证明，以科技处会同相关部门审核认定为准）；

(5) 其他相当的高质量成果或高级别奖项。

五、引进程序

1. 学院(部)报送拟引进的领军人才材料及初步论证意见、岗位工作协议草案等。
2. 学校与拟引进人才商谈、确定引进事宜(工作要求、配套待遇等相关问题)。
3. 拟引进领军人才报学校审批。
4. 获批后办理户口(居住证)申报、聘用合同(工作协议)签订等相关手续。

六、聘用管理

1. 根据国家和上海市有关规定,学校严格执行聘用合同管理,明确引进人才服务期限、薪酬待遇、双方职责及权利义务等。

2. 学院(部)根据建设发展目标,与引进人才协商后签订岗位工作协议书(与聘用合同具有同等法律效力),依据学校人员聘期考核管理相关办法和签订的岗位工作协议书进行聘期考核,综合引进人才完成任务目标、团队建设、工作表现等情况,提出续聘、不聘、有条件续聘等意见。学校人事部门负责办理相关手续。

3. 引进人才原则上聘为学校特聘教授岗位。

七、优惠政策

1. 领军人才工资可依据双方商定的岗位工作协议,实行与承担任务目标挂钩的协议年薪制[含:国家工资、绩效工资、人才计划学校配套(按相应计划的实施年度均分)、福利待遇、骨干教师激励等学校发放的各项收入],个人所得税及社会保障金个人缴纳部分自理。上级部门核拨的人才计划专项资助经费及学校发放的购租房补贴、安置费不计入协议年薪总额。

2. 中组部“千人计划”创业人才(海外高层次创业或中央企业和国有商业金融机构引进人才)且聘期目标任务与A2类人才一致者可参照A2类人才标准享受相应购租房待遇。

3. 在聘用合同期内,引进人才购租房补贴分十年按月发放,安置费一次性计发。

4. 本市引进人员(含配偶)无自住房(近三年有自住房出售记录的视作有自住房)的全额享受购租房补贴,安置费标准减半;有自住房的,分十年按月享受购租房补贴,A类人才6万元/年,B类人才4.2万元/年,C类人才3万元/年,不发放安置费。

5. 拥有多项职衔或入选多项人才计划的领军人才,购租房补贴按就高、不重复的原则享受。配偶符合领军人才条件同时进校任教的,按1/2标准享受相应的购租房补贴和安置费,其他安排在校内各岗位工作的配偶不享受购租房补贴。

6. 根据本人需要,学校根据房源情况,适当安排海内外领军人才引进后1~2年的生活过渡房。

7. 领军人才工作用房、实验室建设通过与相关学院(部)商议取得一致后落实。

8. 领军人才学科专业建设启动或配套经费按岗位工作协议约定或有关规定予以落实。符合学校人才项目申报与配套资助相关管理办法的,由人事部门负责分年度落实;其他领军人才通过申报校内建设项目或有关专项经费获得资助。

9. 随领军人才成建制引进的团队成成员,根据其层次、业绩的具体情况,在学校引进同类人员优惠政策的基础上,适当提高标准。

10. 引进人才有特殊需要和情况的,商议后酌情解决。

11. 学校将根据建设和发展需要,适时调整优惠政策。

八、配偶子女安置

1. 引进领军人才人事关系转入学校的,其配偶身体健康,符合国家及上海市有关人才引进政策规定和学校相应岗位要求,经学校同意可在校内安置工作。领军人才因不续聘、解除合同、辞职或商调等离开学校的,其配偶应随之办理离校手续。

2. 领军人才子女符合上海理工大学附属高中、初中、小学入学条件的,学校负责协调并酌情解决。

九、本办法自发布之日起实行,由人事处负责解释。

上海理工大学文件

上理工(2014)2号

关于公布2013年度部门考核结果的通知

校内各部门:

2013年度部门考核工作经部门述职、综合测评等环节,并报党委常委会审定,现将考核结果公布如下:

一、获A级的学院

光电信息与计算机工程学院、**医疗器械与食品学院**、能源与动力工程学院、理学院、机械工程学院。

上海理工大学文件

上理工(2014)5号

2013年度二级管理部门绩效评估专项考核结果

排名	本科教学 质量与 管理	研究生 管理与 质量	就业 和 素质 教育	科研 竞争力 提升	党政 建设与 文明 创建	师资队伍 建设	国际 化 办学	突出 亮点 与 重大 贡献
第一名	机械学院	能动学院	医疗学院	光电学院	医疗学院	光电学院	管理学院	医疗学院
第二名	材料学院	管理学院	光电学院	能动学院	理学院	材料学院	光电学院	能动学院
第三名	光电学院	理学院	理学院	医疗学院	机械学院	理学院 医疗学院	外语学院	外语学院
第四名	外语学院	机械学院	机械学院	理学院	出版学院	—	机械学院	—
第五名	理学院	医疗学院	能动学院	管理学院	外语学院	环建学院	医疗学院	—
第六名	医疗学院	光电学院	管理学院	材料学院	环建学院	中德学院	出版学院	—

注:并列排名以首字拼音排序。