

潍坊医学院文件

潍医科字〔2010〕4号

潍坊医学院

关于进一步加强科技工作的意见

(2010年12月22日)

为深入贯彻落实国家和省委省政府有关科学技术、教育和人才中长期发展规划纲要的精神，大力实施科技兴校和人才强校战略，强化科技工作的重点地位和优先发展地位，提高学校科技创新能力，推进学校科学发展，结合学校实际，就“十二五”期间进一步加强科技工作提出以下意见。

一、总体目标要求

我校“十二五”期间科技工作的总体要求是：以科学发展观为指导，坚持“自主创新，重点跨越，支撑发展，引领未来”的科技指导方针，重点实施科技兴校和人才强校战略。依从学校办学定

位，坚持教学工作中心地位，发挥科技工作的推动作用，以科技创新为先导，以重点学科为依托，以科研机构为基础，以重大科研项目和国家级科研奖励成果的突破为重点，深化改革，加强管理，加大投入，优化资源，集中优势力量，联合攻关，努力在“十二五”期间建设一批国家和省级重点学科，打造一批国内领先水平的科研机构，培养一批国内外知名的优秀人才，争取一批国家级重大科研项目，荣获一批国家和省级科技奖励，转化一批有较好效益的科研成果，为争上医科大学和博士学位授权单位奠定基础。具体目标是：

——重点学科水平进一步提高。新上省部共建重点学科、“泰山学者”设岗学科、省科技厅重点实验室等 1~3 个，省级重点学科（实验室）总数达到 7~8 个，校级重点学科（实验室）达到 10~12 个。

——人才队伍建设进一步优化。有 3~5 名学科带头人成为国内同类学科的知名专家，有 10 名左右的学术骨干成为省内同类学科的知名专家，形成 3~5 个省内领先、国内知名的科技创新团队。

——科研机构建设进一步加强。在强化现有校级研究所（室）的基础上，优选 3~5 个专门科研机构，重点扶持，优先发展，达到国内领先水平。

——科技创新能力进一步增强。获国家级课题 50 项以上；省部级课题 200 项以上，其中重大重点课题 10 项以上。有省部级以上奖励 20 项以上，其中国家级科技奖励 2 项以上。科研经费有较大幅度增长，力争年科研经费超过 3000 万元。

——学位点建设进一步加强。新增硕士学位授权一级学科点3~5个，力争设置1个以上博士学位授权点。

二、主要工作任务

（一）重点学科建设

“十二五”期间，我校重点学科建设的主要任务是：强化建设现有“泰山学者”设岗学科和重点学科（实验室），再上省部共建重点学科、“泰山学者”设岗学科和省级重点实验室，努力建成特色鲜明、省内一流、国内知名的重点学科群。

一是提升现有重点学科（实验室）水平。“十二五”期间，进一步加强人体解剖与组织胚胎学、外科学、影像医学与核医学、免疫学实验室和应用药理学实验室的硬件建设。充分发挥生物医药研发中心的作用，利用地方资源优势，打造国内一流的实验研究基地。加强人才培养、梯队建设和学术研讨、对外交流，培养一批省内领先国内知名的学科带头人和科技创新团队。争取有1~2个重点学科（实验室）进入国家级行列。

二是建设新的重点学科（实验室）。根据学科建设规划，确定新的省级及以上重点学科（实验室）培育点。制定建设和提升方案，设立专项资金，重点扶持，分步骤、有计划地组织实施，争取再建成2~3个省级及以上重点学科（实验室）。

三是强化学科内涵建设。进一步凝聚智慧、锤炼稳定学科发展方向，鼓励各重点学科（实验室）通过学科交叉、融合等方式，形成以“泰山学者”设岗学科和重点学科（实验室）为核心、校级重点学科为基础、其他优势方向为补充，具有鲜明特色的优势学科群，进一步提升承担国家重点重大科技项目、产出国家级高层

次成果、培养高层次人才的能力，提升学校整体科技实力。

四是实行分层建设与动态管理。对重点学科（实验室）进行评估分级，实施分级投入、动态管理模式。本着“特区特办”的原则，对重点学科（实验室）实行责任制自主管理，给予学科带头人最大限度的用人权、分配权和奖惩权，促进重点学科（实验室）的建设发展。

（二）人才队伍建设

“十二五”期间，我校专业技术人才队伍建设的主要任务是：进一步健全人才培养、引进和使用机制，形成以学科带头人为龙头、以中青年骨干为主体、以创新团队为核心的人才梯队，建立完善自主创新与科技进步的人才支撑体系。

一是加强人才培养。分层次制订和落实人才中长期培养计划，鼓励具备条件的学科带头人、学术骨干和青年教师参加公派留学或到国内外高校和科研单位研修学习、开展合作研究。本着“缺什么人、补什么人、进什么人”的原则，面向国内外相关专业遴选创新团队、学科带头人和学术骨干，进一步加大对省内短缺、学校急需的高层次“将帅型”人才的引进力度。通过兼职、咨询、聘任客座教授等多种形式，吸纳国内外高层次人才和智力成果。

二是评选拔尖人才和创新团队。制定出台校级学科带头人、中青年学术骨干和创新团队选拔培养管理办法。选拔 10 名左右校级学科带头人、30 名左右中青年学术骨干，建设 10 个左右创新团队。加大对学科带头人、中青年学术骨干和创新团队的宣传、奖励和扶持力度，使 3~5 名学科带头人成为国内同类学科的知

名专家，10名左右的学术骨干成为省内同类学科的知名专家，形成3~5个省内领先、国内知名的科技创新团队。

三要完善人才管理制度。对科技人才特别是杰出学科带头人和优秀中青年学术骨干，实施倾斜政策，进行重点扶持，实行制度化管理，并不断改善其工作生活环境与条件。

（三）科研机构建设

“十二五”期间，我校科研机构建设的主要任务是：重点发展具有优势特色的专门科研机构，充分利用社会资源，合作设立科研机构，打造国内领先水平的科研基地。

一是设立专门科研机构。本着“统筹兼顾，合理安排”的原则，集中学校有效资源，集中科研主攻方向，吸纳优秀科技人才，在校内设立一批研究方向相对稳定、具有优势特色的专门科研机构，力争实现新的科技创新突破。

二是合作设立科研机构。充分利用社会资源，发挥学校人才智力优势，积极与校外有关单位合作设立科研机构，逐步打造一批先进的联合科研基地，提升学校科技创新能力。

三是加强科研机构管理。按照“精干、高效、优化”的原则，以专职为主，专兼职相结合，科学合理配备科研人员。建立健全有关政策制度，充分调动科研人员积极性，集中主要精力进行科学研究。

（四）重大科研项目和成果

“十二五”期间，我校重大科研项目和成果方面的主要任务是：进一步强化团队协作意识，集中全校力量，汇聚各学科优势，组织联合攻关，争取立项国家级课题、省级重大重点课题，力争

获得国家级和省部级较高层次科技成果奖励，积极促进科技成果转化。

一是争取国家重大重点科研项目。发挥学科优势，突出研究重点，联合校内外资源，组织国家级课题、省部级重大课题的立项。

二是争取国家级科技成果奖励。集中全校力量，汇聚学科优势，抓住重点项目，组织联合攻关，实行校领导包靠制度，争取获国家级科技成果奖励。

三是促进科技成果转化。制订和完善科技成果转化、专利转让、科技服务等规定，与企事业单位建立利益共享、风险共担、产权明晰的合作与协作机制，鼓励教师推广转化已鉴定的应用技术成果。

（五）学位点建设

“十二五”期间，我校学位点建设的主要任务是：围绕博士学位授权点建设目标，完善一级学科建设体系，拓展二级学科领域，形成优势学科群，着力加强内涵建设，突出特色和优势，提升学位点建设的层次和水平。

一是将学位点建设纳入学科建设总体规划，坚持学位点建设与重点学科建设、人才队伍建设、科研机构建设紧密结合，构建学位点建设系统平台，统筹协调，全面推动学位点建设。

二是强化大学科观念，进一步遴选新的学科，巩固强化原有的二级学科，努力培育新的学位授权学科点，集中优势力量，新增3~5个一级学科硕士点，力争设置1个以上博士学位授权点。

三是建立完善学位点综合评价体系，开展学位点建设评估，

建立激励约束机制，进一步提高学位点规范化建设水平。着力强化学位点内涵建设，切实加大投入，完善支撑条件，提高人才培养质量，提升科技创新水平，努力形成特色和优势，为上层次、上水平奠定坚实基础。

（六）学术交流和对外合作

“十二五”期间，我校学术交流和对外合作的主要任务是：支持承办和参加高水平学术会议，加强对外学术交流与合作，强化科技信息的沟通与捕捉，搭建起促进科技创新的交流与信息支撑平台。

一是定期承办高水平学术交流活动。邀请国内外知名专家学者来校进行学术讲座和交流，承办高水平学术会议等学术活动；鼓励教师参加国内外高水平规范的学术交流活动。鼓励教师参加各种正规学术组织并担任学术职务。鼓励教师参加各种规划教材等的编写；鼓励教师担任主编、副主编。

二是加强对外交流与合作。通过共同承担重大科研项目攻关，联合培养硕士、博士研究生等方式，不断提高学校科研和学科建设的层次与水平。加强与地方政府、科研院所、企事业单位等的交流与合作，建立健全沟通互动机制，坚持多学科交叉、产学研结合，以多种方式开展创新应用研究，增强综合集成能力，加速技术创新和科技成果转化。

三要抓好科技信息服务。建立科研信息的快速交流反馈机制，在校园网设立科研信息交流平台：一方面，及时把握和发布国家、地方政府和大型医药企业的最新科技创新需求信息，及时捕捉和发布国内高水平大学科技发展的最新动态；另一方面，听

取广大科研人员和科研管理人员的意见和建议，解决广大科研人员和科研管理人员的疑问和问题，受理广大科研人员和科研管理人员的举报和投诉。建立与国家部委和省市的沟通机制，加强对国家科技政策、各类科技计划和科学基金指南等的宣传，把握最新科研方向；积极向有关国家部委和省市推荐论证咨询专家，力争在国家和区域的重点研究领域和重大专项中拥有发言权。

三、保障措施

（一）加强领导

要进一步统一思想，提高对科技兴校和人才强校战略的认识，不断增强做好科技工作的责任感和使命感。要立足当前，着眼长远，谋划学校“十二五”科技工作发展规划，不断创新争取国家级重点重大项目和国家级成果的思路和举措。

进一步加强对科技工作的领导，大力营造全校重视科研，全员关心科研，管理服务科研，政策激励科研，创收支持科研的良好氛围。建立学校领导、有关职能部门负责人和专家参加的科技工作联席会议制度。各级领导干部及学校各有关部门要增强服务意识，经常深入基层，认真研究科技工作中的重大事项，切实解决科技工作中存在的突出问题，为科技工作的可持续发展奠定坚实基础。

（二）加大投入

一要创新投入机制。以项目为纽带，实施以重点重大科研项目为核心、与学科建设相结合的科研经费投入机制；实施以“泰山学者”设岗学科、省级重点学科（实验室）为核心的重点建设专项经费投入机制，充分发挥资金的投入效益。保证重点建设、

项目匹配、成果奖励、人才引进等经费足额到位。进一步加大对图书、网络信息资源等公共服务体系的投入，保证图书、网络环境的建设适应学科建设和科研发展需要。

二要加大科技投入。在现有条件基础上，进一步加大经费投入力度，“十二五”期间，投入3000万元用于科技创新团队和重点学科建设。不断提高科技投入在学校事业费中所占比重。对知识性和技术性医疗服务的增收部分，按不低于10%的比例，提取资金，用于科技发展，为我校的科技创新和科技发展提供强有力的支撑和保障。

加大科研经费匹配和科研奖励力度：

科研经费匹配方面，凡我校为第一完成单位，对国家级科技计划项目，学校按到位经费的100%匹配科研经费；对省部级科技计划项目，学校按到位经费的50%匹配科研经费；对厅局级科技计划项目，学校按到位经费的20%匹配科研经费。

科研立项奖励方面，凡我校为第一完成单位，承担国家级、省部级科技计划项目，学校分别按上级资助经费30%、20%的比例奖励课题组。奖金由课题负责人领取，课题组自主支配，可用于科研人员的奖金、课题补助费、劳务费等与科研相关的活动或事宜。

科技成果奖励方面，凡我校为第一完成单位，获国家级科技成果奖励者，学校将进行特别重奖；获省部级科学技术最高奖、一等奖和社会科学优秀成果重大奖、一等奖者，学校按上级奖金额的200%匹配奖励；获省部级科学技术二等奖和社会科学优秀成果二等奖者，学校按上级奖金额的150%匹配奖励；获省部级

科学技术三等奖和社会科学优秀成果三等奖者，学校按上级奖金额的 80% 匹配奖励。奖金由课题负责人按课题组成员贡献大小分配。

科技成果推广和专利奖励方面，我校在科技成果推广或技术转让方面所列收的经费，提成其总纯收入的 20% 奖励给项目组。凡我校为第一权利单位的职务发明专利成果，每项发明专利奖励 5000 元。奖金由项目负责人领取，项目组内部自行分配。

科技论文奖励方面，凡我校为第一完成单位，在 *Science*、*Nature*、*Cell* 杂志发表科技论著者，学校一次性奖励 50 万元；在有国际发行刊号且被 SCI、SSCI、EI、ISTP 收录的专业期刊上发表科技论文者，以及发表被《新华文摘》转载或被中国人民大学复印资料全文复印的人文社会科学论文者，学校按标准进行奖励。

三要完善融资机制。拓宽科技投入渠道，形成政府、单位、企业和社会多元化经费投入体系。努力争取政府行政部门的科研项目，特别是大项目、高档次项目，以获得政府资金的支持。积极寻求与企业、社会、国内外高校和科研院所合作，逐步增加横向协作经费投资渠道。以需求为导向，进一步扩大与企业和社会的联合协作，争取企业和社会资金的投入；创造良好的投资环境与氛围，逐步形成多元化的科技经费投入体系。

（三）深化改革

一是深化学校、院（系）两级科技管理体制改革。要更加科学的调度科技资源，创造良好的科技工作环境；以重大、重点项目为主攻方向，通过对校内人才、条件等的优化配置，加强与校

外单位的强强联合，提高在重大、重点项目上的竞争实力；加强对国家、省科技发展战略的研究，与主管部门、科研单位、地方、企业建立良好的工作关系，营造科技工作的良好外部环境；加强对重大、重点项目的管理，对重大、重点项目实施有效监理和责任追究制度。院（系）管理的重点是过程管理，加强对科研课题实施过程的监控，保证科研质量，使科研工作与学科建设相协调。在项目管理上赋予课题主持人更大的权利和责任。

二是实行科学高效的科研负责人制度。根据深化内部管理体制改革的需要，探索实行宏观管理下科研负责人制度，即建立学科负责人制、科研机构负责人制和课题组长负责制。在学科、科研机构、课题组内部，赋予负责人一定的经费、用人、分配等自主权利，并逐步扩大课题组长科研经费使用的审批权限，充分调动负责人和科研人员的积极性。

三是探索建立新的科研利益分配机制。修订《潍坊医学院科研工作量计算办法》等管理制度，在科研立项、经费支持、成果奖励等方面体现公平竞争、扶优扶强。进一步完善和落实知识、技术、科研业绩等要素参与分配的政策。建立以科研业绩为核心、自主灵活的科研利益分配机制，向优秀科技人才和关键岗位倾斜。

四是创新实行人才开放式管理。结合学校内部管理体制改革的和人事分配制度改革，大胆探索，积极创新实践，对全校科技人员实行单位或学科内部的开放式管理；做好科技人员归队、学科带头人和中青年学术骨干的遴选工作，逐步形成有利于岗位竞争和人才流动的引人、用人机制和氛围，建设一批结构合理、充满

活力的高层次人才群体或创新团队。

（四）加强管理

一是加强规范化管理，形成团结协作、健康发展的科研文化氛围。建立健全科技工作各个环节的规章制度和工作规程，进一步完善实验室开放制度，规范科研人员和科研管理人员行为。加强学术道德建设和科研诚信教育，大力弘扬求真务实、追求真理、严谨治学、勇于创新的科学精神，团结协作、淡泊名利的团队精神，着力提高师生的科学道德素养。制定出台相应措施，建立健全科研不端行为调查处理制度，规范学术行为；健全学术监督和制约机制，严查严惩科研不端行为和学术腐败行为。

二是完善科技鼓励政策。结合内部管理体制改革的，进一步健全完善鼓励上高层次项目、出高水平成果、争做学科带头人、公派出国留学、发表一流杂志论文、主编副主编规划教材、优秀科技成果转化等的激励政策，切实调动科技人员积极性。

三是制定科学合理的科研工作评价体系。结合学校和学科实际，推行与国际接轨的学术评价标准，注重 SCI、EI、SSCI 等收录论文，更加注重引文指标、论文影响力和对社会的贡献，并将上述工作作为重要考核内容，纳入职称晋升、业绩津贴分配、评先评优等工作中，在实际工作中进一步加大上述因素的权重。

四是加强科研经费管理。学校各类科研经费均由学校统一账户进行管理。经费的使用实行单项核算、专款专用、经费包干、超支不补的原则。课题负责人在规定的开支范围和批准立项的科研经费额度内使用科研经费。对计划外开支，要严格审批手续，并根据审批权限进行报批。加强对科研经费的监管与审计，提高

科研经费的使用效益。

五是建立科技工作责任制。创新管理机制，加强对科技工作的管理和考核，严格落实科技工作责任制和责任追究制，突出强调院（系）在科技工作中的重要作用，做到管理不脱节、层层有责任、人人有压力。

（五）国家级重大重点项目和国家级科技奖励扶持政策

为确保实现“十二五”期间国家级重大重点项目和国家级科技奖励的目标要求，学校对国家级重大重点项目和国家级科技奖励实行特殊扶持政策。

一是实行校领导包靠。对申报国家级重大重点项目立项和申报国家级科技奖励的项目，实行校领导包靠制度，加强对项目的管理与协调，汇集全校力量，组织集中攻关。

二是设立专项经费。对申报国家级重大重点项目立项和申报国家级科技奖励的重大重点项目，学校设立专项经费。项目立项前设项目启动基金，支持项目的前期研究、论证咨询和立项申请；项目立项后根据项目需要高比例匹配足额经费，支持项目的实施、高水平论文的发表、成果的转化和国家级科技奖励的申报。

三是组织专门队伍。按照精干、高效的原则，组建由管理人员、学科带头人、学术骨干、实验人员等组成的专门队伍，发挥团队协作意识，切实抓好项目的调研论证、申报立项、建设实施、成果申报等各个环节的工作。

四是协调多方资源。在包靠校领导的支持下，调动校内外一切可利用资源，形成合力，为申报国家级重大重点项目立项和申报国家级科技奖励的重大重点项目提供强有力的保障。

五是重奖获奖人员。凡以我校为第一完成单位获得国家级科技成果奖励的项目，学校将对项目完成人员予以重奖。

附件：潍坊医学院科技奖励暂行办法

主题词：科技 工作 意见

潍坊医学院办公室

2010年12月22日印发

附件：

潍坊医学院科技奖励暂行办法

第一条 为充分调动我校广大教师和科研人员的积极性和创造性，表彰在科学研究中做出贡献的人员，促进我校科学研究工作持续、健康发展，结合上级有关科技奖励政策和学校实际，特制订本办法。

第二条 学校科技奖励包括科技立项奖、科技成果奖、科技成果推广和专利奖、科技论文奖以及校级优秀科技成果奖和校级优秀科技论文奖。

第三条 科研立项奖

学校鼓励我校科技人员承担并按计划、高质量地完成高层次科研项目。凡我校为第一完成单位，承担国家级科技计划项目，学校按上级资助经费 30% 的比例奖励课题组；承担省部级科技计划项目，学校按上级资助经费 20% 的比例奖励课题组；承担厅局级科技计划项目，学校按上级资助经费 10% 的比例奖励课题组。对学校参与的横向协作课题，按到账经费 5% 的比例奖励课题组。

国家级科技计划项目包括国家高技术研究发展计划（863 计划）、国家重点基础研究发展计划（973 计划）、国家自然科学基金、国家科技支撑计划、国家社科基金项目等；省部级科技计划项目包括教育部人文社科研究项目、教育部留学回国人员科研启动基金项目、卫生部科研基金项目、国家中医药科学技术研究项目、国家人口计生委项目、全国统计科研计划项目、省杰出青年基金项目、省科技攻关计划、省优秀中青年科学家科研奖励基金

项目、省自然科学基金项目、省软科学研究计划项目、省社会科学规划研究项目等；厅局级科技计划项目包括省高校科技计划、省高校社科计划、省医药卫生科技发展计划、省保健医学科研项目、省中医药科技发展计划、省计划生育科研项目、省统计科研重点课题等。

科研立项奖在课题经费到位后当年发放 40%，按期结题验收或完成鉴定后发放 60%，课题未按时通过结题验收或延期者不再奖励。奖金由课题负责人领取，课题组自主支配，可用于科研人员的奖金、课题补助费、劳务费等与科研相关的活动或事宜。

第四条 科技成果奖

凡我校为第一完成单位，获国家级科技成果奖励者(包括国家自然科学奖、国家发明奖、国家科技进步奖、国际科学技术合作奖等)，学校进行特别重奖；获省部级科学技术最高奖、一等奖和社会科学优秀成果重大奖、一等奖者，学校按上级奖金额的 200% 匹配奖励；获省部级科学技术二等奖和社会科学优秀成果二等奖者，学校按上级奖金额的 150% 匹配奖励；获省部级科学技术三等奖和社会科学优秀成果三等奖者，学校按上级奖金额的 80% 匹配奖励；获厅局级科技成果奖励一等奖、二等奖、三等奖者，学校分别给予 3000 元、2000 元、1000 元奖励。

对同一成果多次获奖的，学校按最高级别奖励，不重复奖励。奖金由课题负责人按课题组成员贡献大小分配。

第五条 科技成果推广、专利和新药证书奖

我校在科技成果推广或技术转让方面所列收的经费，提成其总纯收入的 20% 奖励给项目组。

凡我校为第一权利单位的职务发明，我校职工为第一完成人，获国家发明专利，每项奖励 5000 元。

获 1 类新药证书，每项奖励 10 万元；2 类新药证书，每项奖励 5 万元；3 类新药证书，每项奖励 2 万元；4 类新药证书，每项奖励 1 万元。

奖金由项目负责人领取，项目组内部自行分配。

第六条 科技论文奖

1. 在 Science、Nature、Cell 杂志上全文发表的科技论著，学校一次性奖励 50 万元。

2. 在有国际发行刊号且被 SCI、SSCI、EI、ISTP 收录的专业期刊上发表、并被中国科学技术信息研究所统计发布的科技论文，以及被《新华文摘》转载或被中国人民大学复印资料全文复印的人文社会科学论文，学校按以下标准进行奖励：

(1) 在 SCI、SSCI 收录期刊上发表的科技论著，按影响因子 (IF) 的高低给予不同额度的奖励： $0.5 < IF \leq 1$ 每篇奖励 0.5 万元；影响因子大于 1.0 者学校按“ $IF \times 10000$ ”元标准进行奖励。

(2) 论文被 EI 收录者学校奖励 5000 元；

(3) 论文被 ISTP 收录者学校奖励 3000 元；

(4) 论文被《新华文摘》转载 1/2 及以上者学校奖励 8000 元；

(5) 论文被中国人民大学复印资料全文复印者学校奖励 5000 元。

3. 被上述检索系统扩展版收录者按以上标准的 1/2 予以奖励；综述、摘要、临床报道、简讯、短篇、个案报告等按以上标

准的 1/3 予以奖励；在专集、专刊、论文集、增刊及各种科普性期刊上发表的论文不予奖励。

论文第一署名单位为潍坊医学院，由第一作者（或通讯作者）提供论文原件、中国科学技术信息研究所出具检索证明。奖金由第一作者分配，第一作者和通讯作者均为我校职工的同一篇论文，由通讯作者分配。

第七条 校级优秀科技成果奖

我校为第一完成单位的科技计划项目，经过有关部门组织的成果鉴定，且未获得上级科技成果奖励的，可参加校级优秀科技成果奖的评选。校级优秀科技成果奖一般每两年评审一次，设一、二、三等奖，奖金分别为 1000 元、800 元、500 元。

第八条 校级优秀科技论文奖

我校为第一完成单位在国内外公开发行的学术刊物上发表的论著，可参加校级优秀科技论文奖的评选。校级优秀科技论文奖一般每年评审一次，设一、二、三等奖，奖金分别为 500 元、300 元、200 元。

第九条 符合本办法规定的各项奖励，各院（系）审核后报科研处复核，学校对奖励的标准和数额进行审议，批准后在全校公布。科技奖励工作每年集中评审一次，一般在每年的 12 月份进行。校级优秀科研成果奖励按规定时间和程序办理。

第十条 科技奖励的经费由学校财政预算经费列支。个人所得税由财务处根据规定代扣代交。附属医院（含非直属附属医院）编制人员的奖励，由所在附属医院按学校文件予以兑现。

第十一条 对科技项目、成果、论文有抄袭剽窃等侵权行为

者或署名及有关奖励事宜有争议者，暂缓奖励或不予奖励。

奖励后发现有弄虚作假或侵权行为者，追回获奖证书和全部奖金，并追究有关人员责任。

第十二条 本办法自公布之日起执行，由科研处负责解释。