

长春工大党字〔2016〕28号

关于印发《长春工业大学绩效工资实施办法 (试行)》的通知

各部门、各单位：

《长春工业大学绩效工资实施办法（试行）》经第六届教职工代表大会第二次会议讨论通过，学校党委常委会批准，现印发给你们，请认真遵照执行。

中共长春工业大学委员会

长春工业大学

2016年4月13日

长春工业大学绩效工资实施办法

(试行)

为配套机关事业单位工作人员养老保险制度改革，建立与教学研究型大学建设相适应的绩效工资分配制度，学校根据吉林省人力资源和社会保障厅、财政厅《关于省直事业单位实施绩效工资的意见》（吉人社联字〔2012〕56号）和《吉林省教育厅关于省属高校实施绩效工资的若干指导意见(试行)》（吉教人字〔2015〕19号）文件精神，结合发展实际，制定本绩效工资实施办法。

一、指导原则

（一）构建合理收入分配体系

配套机关事业单位工作人员养老保险制度改革，在不同类型和职级的教职工之间构建合理的收入分配关系，进一步激发和调动教职工的岗位履职积极性和创造性，为学校建设国内一流的地方工业大学奠定制度基础。

（二）促进教学科研管理创新

加强绩效考核，优绩优酬、按劳分配，破解干多干少、干好干坏一个样问题，促进提高人才培养质量和科学化管理水平，提升学校核心竞争力。

（三）员工共享改革发展成果

依据学校财力，量力而行，分步实施，体现利益分享和兼顾

公平原则，教职工的收入水平与学校发展水平相适应，改善民生促进发展。

二、工资构成

实行岗位绩效工资制度。岗位绩效工资由岗位工资、薪级工资、绩效工资和津贴补贴四部分构成。

（一）基本工资

基本工资包括岗位工资和薪级工资。岗位工资主要体现工作人员所聘岗位的职责和要求，薪级工资主要体现工作人员的工作表现和资历。发放标准按照国家有关规定执行。

（二）绩效工资

绩效工资由基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分构成。

1. 基础性绩效工资

基础性绩效工资（以下简称基础绩效）主要体现地区经济发展水平、物价水平、岗位职责等因素。学校依据上级主管部门政策发放。

2. 奖励性绩效工资

奖励性绩效工资（以下简称奖励绩效）主要用于激励教职工高质量、高水平完成或超额完成工作任务，体现工作量和实际贡献等因素，多劳多得，按劳分配。学校在上上级主管部门核批的奖励绩效总量内发放。

奖励绩效主要包括：岗位奖励绩效（以下简称岗位奖效）、业绩奖励绩效（以下简称业绩奖效）、教学工作量酬金、科研工

作量酬金、教学业绩突出贡献奖励、科研业绩突出贡献奖励、集体个人突出贡献奖励、高层次人才奖励等。

“集体个人突出贡献奖励”主要奖励《教学业绩突出贡献奖励发放办法》和《科研业绩突出贡献奖励发放办法》奖励范围之外的，在本职工作中努力工作并做出突出业绩的集体和个人，奖励内容和标准由学校根据实际情况研究确定。

三、绩效工资标准

绩效工资标准详见附表《绩效工资标准表》。

四、绩效工资分配

（一）基础绩效

1. 非教师岗位人员

（1）非教师岗位人员合格完成岗位正常工作，基础绩效原则上全额发放。

（2）基础绩效按聘用行政岗位职级与专业技术职级就高发放。

（3）不正常出勤或因其他原因不能履行岗位基本职责，按规定扣发基础绩效。

2. 教师岗位人员

（1）教师岗位人员包括专任教师和实验技术人员。

（2）基础绩效按聘用专业技术职级发放。

（3）学校建立教师岗位人员年度基本工作量考核制度。基本工作量是教师岗位人员每年度应完成的最低工作量标准。

教师岗位人员的工作量由教学工作量和科研工作量构成。教学工作量包括本专科生课程学时、研究生课程学时、研究生指导学时等。科研工作量包括科学研究项目经费折算学时和教学研究项目经费折算学时。

《教学工作量计算办法》见附件 1。

《科研工作量计算办法》见附件 2。

教师岗位人员完成基本工作量，基础绩效全额发放。对于未完成基本工作量的，全年基础绩效按其完成基本工作量的比例计发，但发放比例不低于 60%。

(4) 教授在完成基本工作量任务的同时，应承担本科生理论课教学任务。

(5) 对于连续 2 年未完成基本工作量的教师岗位人员，调离原岗位，另行安排工作。

(二) 奖励绩效

1. 党政部门教辅直属单位人员

(1) 党政部门教辅直属单位人员包括：党政部门、教辅单位、直属单位的党政工勤人员。

(2) 党政部门教辅直属单位人员奖励绩效（以下简称校部机关奖励绩效）按聘用行政岗位职级与专业技术职级就高发放。

(3) 校部机关管理人员同时受聘在管理岗位和专业技术岗位的处级以上“双肩挑”人员，原则上每学年只限承担一门本科生或研究生课程。

(4) 校部机关的非“双肩挑”管理人员，原则上限制承担教学工作任务。

(5) 学校设立的二级单位内设机构负责人，业绩奖效正职每月增加 260 元，副职每月增加 160 元。

2. 教学单位党政管理人员

(1) 处、系、科级党政领导参照校部机关奖励绩效标准发放。

(2) 系主任、系党支部书记、系副主任为参照科级干部管理人员，享受系级业绩奖效待遇。基本工资、基础绩效和岗位奖效按专业技术职级发放。

(3) 科员级工作人员参照校部机关奖励绩效标准执行。如奖励绩效按科员职级发放，其业绩奖效按校部机关标准 1.2 倍发放。

(4) 兼职辅导员的博士学位教师按照校部机关奖励绩效标准执行。

(5) 教学单位的教研室党政负责人，业绩奖效正职每月增加 260 元，副职每月增加 160 元。

3. 教学单位专任教师和实验技术人员

(1) 专任教师和实验技术人员的奖励绩效包括：岗位奖效、业绩奖效、教学工作量酬金、科研工作量酬金、教学业绩突出贡献奖励、科研业绩突出贡献奖励、集体个人突出贡献奖励、高层次人才奖励。

《工作量酬金发放办法》见附件 3。

《教学业绩突出贡献奖励发放办法》见附件 4。

《科研业绩突出贡献奖励发放办法》见附件 5。

(2) 专任教师和实验技术人员完成基本工作量，岗位奖效和业绩奖效全额发放。对于未完成基本工作量的，全年岗位奖效和业绩奖效按其完成基本工作量的比例计发。

(3) 实验技术人员原则上不得承担理论课教学工作。

4. 教学单位新入职的青年教师

新入职的 32 周岁以下，具有博士学位，不承担理论课教学工作或只承担 1 门理论课教学工作的专任教师和实验技术人员，从其入职年度算起，在 3 个年度内，不规定其基本工作量，合格完成岗位正常工作，基础绩效和奖励绩效按照校部机关奖励绩效标准发放，对于承担 2 门以上（含 2 门）理论课教学工作的，不执行本项政策。（上半年入职，从本年度起计；下半年入职，从下一年度起计。年龄按正式起薪月份尾日计算）

3 个年度内，新入职的专任教师和实验技术人员主要从事助课、实验教学、科研和研究生培养工作。学校对其进行专项考核，考核不合格人员，调离专任教师或实验技术人员岗位。

5. 学院创收经费的使用

学院创收经费，在扣除学校提取和实际支出后，净利润的 70% 以下部分，发放额度经学校审批后，可用于发放本学院职工的奖励绩效，剩余部分用于学院事业发展费用。发放办法由学院制定，经学院全体职工投票表决同意后，报学校审批备案。

6. 二次分配单位

试点学院、应用技术学院、后勤处、图书馆、校医院、保卫部等二级单位的奖励绩效可实行二次分配。分配办法另行制定。

五、有关规定

（一）起薪与变动

1. 新入职人员，从到校参加工作的当月起薪。每月 15 日之前入职的按整月计发工资，15 日之后入职的按半个月计发工资。
2. 岗位（职务）变动的教职工，从变动次月起调整工资。
3. 待聘人员自待聘下个月起调整工资。
4. 退休人员自退休次月起停发工资。

（二）事假期间待遇

1. 事假月累计不超过 10 个工作日或全年累计不超过 30 个工作日的，扣发因事假缺勤工作日的奖励绩效。
2. 事假月累计超过 10 个工作日或全年累计超过 30 个工作日的，扣发因事假缺勤工作日的全部工资。
3. 连续事假超过 2 个月，且全年累计事假超过全年工作日一半的，停发全部工资。

（三）病假期间待遇

1. 连续病假不超过 1 个月的，工资照发；超过 1 个月，不足 2 个月的，扣发缺勤工作日的奖励绩效。
2. 连续病假超过 2 个月的，从第 3 个月起，停发奖励绩效。
3. 连续病假超过 1 年的，从下个月起，按月标准的 60% 发放基础绩效，停发奖励绩效。

4. 凡经认定为精神残疾的未在岗人员，按月标准的 60%发放基础绩效，停发奖励绩效。

精神残疾人员应按《〈中华人民共和国残疾人证〉管理办法》办理残疾人证。

5. 因工负伤的，按吉林省相关规定执行。

6. 请假和续假 1 个月以上的，需有三级甲等医院诊断。无医院诊断的请假和续假，视同旷工处理。

（四）旷工期间待遇

1. 旷工 1 天，扣发因旷工缺勤工作日的全部工资。

2. 月旷工累计 5 天及以上，停发当月全部工资。

3. 连续旷工超过 15 个工作日，或者 1 年内累计旷工超过 30 个工作日的，停发全部工资。

（五）离岗人员待遇

1. 待聘人员，按月标准的 70%发放基础绩效，停发奖励绩效；自第七个月起按照月标准的 50%发放基础绩效，一年以后只享受最低生活费（按照长春市政府当年公布的最低生活费标准发放）。重新上岗的，在重新上岗当月按所聘岗位（职务）所对应的工资标准执行。

2. 离岗退养人员，从离岗退养的次月起按月标准的 60%发放基础绩效，停发奖励绩效。

（六）受处分人员待遇

1. 受行政记过或党内严重警告及以上处分，发其基础绩效的

50%共6个月，停发奖励绩效6个月。

2. 受行政警告或党内警告处分，发其基础绩效的50%共3个月，停发奖励绩效3个月。

3. 工作人员在被停职审查期间，发基础绩效的50%，停发奖励绩效。

4. 受校级及以上通报批评者，扣发1个月的奖励绩效。

（七）其他

1. 国内外在职提升学历及进修培训人员，脱产期间工资按照学校有关文件执行。

2. 各单位的加班费，严格按照相关规定审批，计入业绩奖效一并发放。

六、附则

（一）本办法的实施范围为事业单位在编人员和人才派遣人员。

（二）二级单位根据本办法及学校相关规定，制定本单位的职工业绩考核及绩效工资发放细则，经学校审批备案后执行。

（三）本办法经长春工业大学教职工代表大会于2016年4月8日讨论通过，自2016年1月1日起执行。

（四）本办法由人事处负责解释。

绩效工资标准表

单位：元/人·月

岗位名称	岗位等级	基础绩效	奖励绩效					
			岗位奖效	业绩奖效				
				固定业绩		教师岗位	量化业绩	
				非教师岗位 非领导职务	领导职务		课时酬金	其他奖效
管 理	正厅	3085	1320	—	5355	1. 科研工作量酬金； 2. 教学业绩突出贡献奖励； 3. 科研业绩突出贡献奖励； 4. 集体个人突出贡献奖励； 5. 高层次人才奖励； 6. 教研室和二级单位内设机构负责人，业绩奖效正职每月增加260元，副职每月增加160元； 7. 教学单位按科员职级发放奖励绩效人员，其业绩奖效标准为1285元/月； 8. 学院创收经费净利润的70%以下部分，发放奖励绩效。		
	副厅	2685	1150	—	4255			
	常委助理	2345	1005	—	3535			
	正处	2345	1005	2730	2830			
	副处	2050	880	2075	2175			
	系正职	专技标准	专技标准	—	1920			
	系副职	专技标准	专技标准	—	1720			
	正科	1800	775	1620	1720			
	副科	1640	700	1265	1365			
	科员	1535	660	1070				
	办事员	1495	640	1010				
	博士试用	1240	530	1070	—			
	硕士试用	1240	530	1010				
	见习	1240	530	1010				
专 业 技 术	正高级	二级	2645	1135	2275	—	1360	基本工作量：200 基本量内/外=27/42
		三级	2610	1120				
		四级	2575	1105				
	副高级	五级	2105	905	1820	—	835	基本工作量：180 基本量内/外=22/36
		六级	2080	890				
		七级	2050	880				
	中级	八级	1680	720	1415	—	615	基本工作量：140 基本量内/外=18/31
		九级	1660	710				
		十级	1640	700				
	助理级	十一级	1550	665	1070	—	485	
		十二级	1535	660				
	技术员	十三级	1495	640	1010	—	420	
	博士试用	1240	530	1070	—	485		
	硕士试用	1240	530	1010	—	420		
见习	1240	530	1010	—	420			
工 人	高级技师	1800	775	1620	—	585	基本工作量：140 基本量内/外=18/31	
	技师	1640	700	1265	—	500		
	高级工	1535	660	1070	—	420		
	中级工	1495	640	1010	—	420		
	初级工	1450	620	780	—	—		
	普通工	1450	620					
	学徒工	1240	530					

附件 1

教学工作量计算办法

类别	对象	序号	项目	工作量计算方法	说明
理论	授课教师	1	理论课	学时×单班授课系数 1 学时×两合班系数 1.3 学时×三合班系数 1.8 学时×四合班系数 2.3 学时×五合班及以上系数 2.8	1. 选修课与必修课班数计算方法统一为每个标准班人数为 40 人计算, 超过标准班 15 人以上, 30 人以下按 0.5 个班计算, 超过标准班 30 人以上按 1 个班计算; 2. 北湖授课理论教师按课程计划学时每学时补助 10 元; 3. 体质监测每自然班 4 学时。
实践	指导教师	2	课程设计、综合实验、学年论文	周数×单班授课系数 1×27 周数×两个班系数 1.4×27 周数×三个班系数 1.5×27	
		3	毕业设计(论文)	周数×学生数×1.4	
		4	工程实训	(周数+0.5)×班数×15	金工实习
		5	各类实习	(周数+0.5)×24	生产实习、专业实习、教学实习、认识实习、电工电子实习, 且每人指导不超过一个班
	实验员	6	上机实验课	学时×班数×1.2	学时×0.6
		7	非上机实验课或独立实验课	重复一次: 学时×班数×系数 1.8 重复两次: 学时×班数×系数 2.44 重复三次: 学时×班数×系数 2.95 重复四次及以上: 学时×班数×系数 (1+Σ0.8n)	
		8	课程设计(进机房)	周数×班数×13.5	
		9	综合实验(进机房)	周数×单班系数 1×30 周数×两合班系数 1.6×30 周数×三合班系数 2.1×30	
		10	实验室维护工作量	每人 120 学时/年 外语语音室实验员每人 280 学时/年	
	竞赛	指导教师	11	竞赛指导	校级比赛 400 元/人 省级以上比赛 600 元/人
讲座	讲座教师	12	学术报告	5 学时/次	科研处负责审批和管理
研究生导师	指导教师	13	研究生导师	指导硕士生 100 学时/生	
				指导博士生 216 学时/生	

注: 本办法由教务处、研究生院、科学研究处负责解释

附件 2

科研工作量计算办法

科研工作量由科学研究项目经费折算学时和教学研究项目经费折算学时构成。

一、项目经费核算办法

(一) 项目经费按项目负责人计算。

(二) 年度项目经费，纵向项目按合同期和合同经费计算年均经费；横向项目按年度到帐经费计算。

(三) 纵向项目经费为合同经费，不计校内外配套经费，不计拔出经费。

(四) 横向项目为到帐并可实际使用的经费。

(五) 项目范围为学校提取管理费的科研项目和教研项目。

(六) 年度经费核算的截止日期为每年年底。

二、科研工作量计算办法

科研工作量（项目经费折算学时）=万元项目经费×8

三、其他

(一) 科研项目工作量核算归口科研处负责，教研项目工作量核算归口教务处负责

(二) 本办法由科学研究处、教务处负责解释。

附件 3

工作量酬金发放办法

一、工作量构成

专任教师和实验技术人员的工作量由教学工作量和科研工作量构成。

教学工作量包括：本专科生课程学时、研究生课程学时、研究生指导学时等。

科研工作量包括：科学研究项目经费折算学时和教学研究项目经费折算学时。

工作量 = 教学工作量 + 科研工作量

二、基本工作量标准

正高级：200 学时

副高级：180 学时

中级、助理：140 学时

实验技术人员的基本工作量考核标准为相应基本工作量标准的 50%，其中不包含“实验室维护工作量”。

三、学时费标准

（一）教学工作量学时费

单位：元/学时

专业技术职务	基本工作量标准之内	基本工作量标准之外
正高级	27	42
副高级	22	36
中级、助理	18	31

（二）科研工作量折算学时费

纵向项目（财政拨款）：50 元/学时

横向项目（非财政拨款）：250 元/学时（最高）

四、工作量酬金计算办法

（一）教学工作量酬金

1. 专任教师和实验技术人员教学工作量酬金

基本工作量内酬金 = 基本工作量内学时费 × 基本工作量内学时

超基本工作量酬金 = 基本工作量外学时费 × 超基本工作量学时

超教学工作量上限酬金 = 基本工作量外学时费 × 超教学工作量上限学时 × 0.5

教学工作量上限：750 学时

2. “双肩挑”人员

“双肩挑”人员教学工作量酬金计算办法按照专任教师执行。

“双肩挑”人员不考核基本工作量。

执行“双肩挑”标准人员包括：校部机关人员、专兼职辅导员、试用期年度内的新入职人员、新入职的 32 周岁以下具有博士学位人员等。

（二）科研工作量酬金计算办法

科研工作量酬金 = 科研工作量折算学时费 × 科研工作量（项目经费折算学时）

五、工作量酬金发放办法

（一）教学工作量酬金分次按月发放。

（二）科研工作量酬金一次性在下一年 3 月份发放。

（三）未完成基本工作量的专任教师和实验技术人员，基础绩效和奖励绩效的扣发在下一年度 6 个月内扣完。

六、其他

（一）职级变动人员，相应职级学时费标准从下一年度 3 月份起调整。

（二）本办法由人事处负责解释。

附件 4

教学业绩突出贡献奖励发放办法

第一章 总则

第一条 为了激励广大教师积极投入教育教学事业，大力开展教育教学研究、改革与实践，不断提高我校教育教学质量和水平，依据我校实际，特制定本奖励办法。

第二条 对在教学成果奖、教育技术成果奖、学科建设、专业建设、课程建设、教材建设、实践教学建设、教育教学研究与改革、人才培养、学科竞赛和讲课比赛等方面取得突出业绩的个人和团队给予奖励。

第三条 本办法中的各类成果须以长春工业大学为第一署名单位。

第二章 奖项设置与奖励标准

第四条 教学成果奖

对教育部和吉林省教育厅评选的教学成果奖的获奖团队给予奖励。具体奖励标准下表：

级 别		奖励标准（万元/项）
国家 级	特等奖	30
	一等奖	20
	二等奖	10
省 级	特等奖	10

省 级	一等奖	8
	二等奖	3
	三等奖	1

第五条 教育技术成果奖

对吉林省教育厅评选的教育技术成果奖的获奖个人或团队给予奖励。具体奖励标准下表：

级 别		奖励标准（万元/项）
省 级	一等奖	0.2
	二等奖	0.1
	三等奖	0.05

第六条 教学改革与建设项目

对获得教育部和吉林省教育厅评选的学科建设、专业建设、课程建设、教学团队建设、实践教学建设、人才培养模式改革与建设项目等立项支持的团队给予奖励。对通过国际或国家有关权威机构认证的专业给予奖励。教学改革与建设项目主要包括：优势特色重点学科、重中之重一级学科、品牌/特色专业、专业综合改革试点、卓越工程师教育培养计划试点专业、精品课/在线开放课程、教学团队、实验教学示范中心、工程实践教育中心、虚拟仿真实验教学中心、大学生校外实践教育基地和人才培养模式创新实验区等。具体奖励标准参见下表：

级 别	奖励标准（万元/项）
国家 级	2
省 级	1
通过国际权威机构认证的专业	4
通过国家权威机构认证的专业	2

第七条 教学研究

对公开出版国家级精品或规划教材的完成人，对公开出版教学研究专著（2000 册以上）和发表教学研究论文的完成人给予奖励。具体奖励标准参见下表：

类 别	级 别	奖励标准（万元/项）	
教材建设	国家 级	精品教材	3
		规划教材	2
教学研究专著 公开出版	教学研究专著由学校认定，级别认定和奖励标准参照《长春工业大学科研奖励办法》中“学术著作”奖励规则执行。		
教学研究论文	教学研究论文由学校认定，级别认定和奖励标准参照《长春工业大学科研奖励办法》中“社会科学类”论文奖励规则执行。		

第八条 优秀教师

学校评选的各类优秀教师给予奖励，具体奖励标准参见下表：

奖项名称（暂定称号）	奖励标准（万元/项）
教学卓越奖	10
教学优秀奖	5
教学新星奖	2

第九条 学科竞赛

对指导学生参加国家级和省级学科竞赛获奖的教师给予奖

励；一人同时指导多项竞赛获奖取单项最高奖励。学科竞赛主要包括：数学建模竞赛、广告艺术设计大赛、机械创新设计大赛（含慧鱼组）、工程训练综合能力竞赛、软件设计大赛、工业设计大赛、电子设计大赛、程序设计大赛、生物学实验技能竞赛、生物与医药创业计划大赛、高职院校技能大赛、大学生生命科学创新实验大赛、电子商务“创新、创意及创业”挑战赛、“互联网+”大学生创新创业大赛和“挑战杯”竞赛等，其他协会举办的学科竞赛由学校认定。具体奖励标准参见下表：

级 别		奖励标准（万元/项）
国家级	一等奖/金奖	0.6
	二等奖/银奖	0.4
	三等奖/铜奖	0.3
省级（赛区）	特等奖	0.3
	一等奖/金奖	0.2
	二等奖/银奖	0.1

第十条 讲课比赛

对在教育部和吉林省教育厅组织的讲课比赛中获奖的教师给予奖励。具体奖励标准参见下表：

级 别		奖励标准（万元/项）
国家级	一等奖	1.0
	二等奖	0.5
	三等奖	0.3
省级（赛区）	一等奖	0.5
	二等奖	0.3
	三等奖	0.2

第十一条 优秀研究生学位论文指导教师

对获得吉林省优秀硕士或博士学位论文的指导教师给予奖励。具体奖励标准参见下表：

奖励名称	奖励标准（万元/项）
吉林省优秀博士学位论文指导教师	1.0
吉林省优秀硕士学位论文指导教师	0.5

第三章 附则

第十二条 国家级和省级各种奖项的评选办法参照国家及吉林省有关文件执行，学校依据相关文件或证书进行认定；学校各种奖项的评选办法按学校相关文件执行。同一成果重复获奖，只按最高奖励级别计算。

第十三条 教学业绩突出贡献奖励的奖金分别奖给个人和团队；其中：奖励给个人的奖金以绩效工资形式直接发到个人工资卡中；奖励给团队的奖金由第一完成人（或负责人）进行划分后，再以绩效工资形式发到相应获得人的工资卡中；所有奖励绩效工资的发放均需按国家税收政策扣税。对于已经认定的教学成果、教学研究论文、优秀教师、学科竞赛和讲课比赛等奖励项目以及不需要验收的教学改革与建设项目，学校将一次性发放奖金；对于先立项建设后验收的教学改革与建设项目，立项后先发放奖金50%，验收通过后发放剩余奖金。对项目主管部门发文终止和撤销的项目，或者事后发现有弄虚作假、违背学术道德的被奖励人或项目，被奖励人要全额返还学校奖金，并承担相关责任。

第十四条 上述条款中未包含的奖项，学校根据具体情况，比照同类项目奖励标准给予奖励。

第十五条 本办法由教务处、研究生院负责解释。

附件 5

科研业绩突出贡献奖励发放办法

第一章 总则

第一条 为充分调动全校教师的积极性，鼓励承接高层次、大项目，建立以科技创新质量与实际贡献为导向的科研评价体系，促进学校科技工作上规模、上水平，提高学校的声誉和地位，特制定本办法。

第二条 重要科研业绩包括科研项目立项、科技成果鉴定、科技成果获奖、发表高水平学术论文、出版学术著作、职务发明专利授权、科研基地立项、科研成果转让等。

第三条 本办法适用于学校在岗职工为第一人且学校为第一单位所承担或完成的科研工作。

第二章 科研项目立项

第四条 为鼓励教师积极争取高层次国家级科研项目，设立科研项目立项奖励。具体标准见下表：

项目类别	年到款（万元）	奖励标准（万元）
国家杰出青年科学基金项目	——	50
国家自然科学基金创新研究群体项目		
国家自然科学基金重大项目		
国家科技重大专项		

项目类别	年到款（万元）	奖励标准（万元）
国家自然科学基金优秀青年科学基金项目 国家自然科学基金重点项目 国家社会科学基金重点项目 国家重点研发计划项目	——	20
国家自然科学基金面上项目 国家社会科学基金一般项目 教育部重大项目	——	10
国家自然科学基金青年项目 国家社会科学基金青年项目	——	5
国家自然科学基金其它项目 国家社会科学基金其它项目	——	1
科技部其它项目	≥50	5
教育部等国家部级其它项目	<50	1
科研条件建设项目 科技部基地和人才专项	≥1000	5

- 说明：1.年到款经费数是指单一项目在当年度内累计到款总数；
- 2.国家自然科学基金项目、国家社会科学基金项目 and 科研条件建设项目立项后一次性发放。
- 3.国家基金项目有合作单位的，只奖励我校为第一单位的项目。

第三章 科技成果获奖

第五条 为表彰科技人员对科技进步的贡献，对获得国家、省部、市级奖励的项目组给予匹配奖励。同一成果重复获奖，只按最高奖励类别的科研学时计算。具体标准见下表：

奖励类别		奖励等级	奖励标准（万元）
自然科学类	国家自然科学奖	特等奖	200
	国家技术发明奖	一等奖	100
	国家科学技术进步奖	二等奖	50
	国防技术发明奖	特等奖	50
		一等奖	20
		二等奖	10
		三等奖	5
	吉林省自然科学奖	一等奖	10
		二等奖	3
		三等奖	1
	国家承认的社会力量办奖	一等奖	3
		二等奖	1
	长春市科学技术奖	一等奖	0.5
		二等奖	0.3
	吉林省高校科学技术研究优秀成果奖	一等奖	0.3
	吉林省自然科学学术成果奖	二等奖	0.2

奖励类别		奖励等级	奖励标准（万元）
社会科学类	国家社科基金项目优秀成果奖 教育部高等学校人文社会科学优秀成果奖	特等奖	50
		一等奖	20
		二等奖	10
		三等奖	5
	吉林省社会科学优秀成果奖	一等奖	10
		二等奖	3
		三等奖	1
	教育部认定的基金奖	一等奖	3
		二等奖	1
	吉林省社科基金项目优秀成果奖 长春市社会科学优秀成果奖	一等奖	0.5
		二等奖	0.3
	吉林省高校社会科学研究优秀成果奖	一等奖	0.3
		二等奖	0.2

- 说明：1. 省级以上奖励合作获奖成果，我校成员第一，单位排名第二的奖励 50%；我校成员前三名，单位第二的，奖励 40%；我校的成员和单位排名都为参加者的，奖励 10%。
2. 教育部认定的基金奖主要包括：安子介国际贸易研究奖、浦山世界经济学优秀论文奖、思勉原创奖、张培刚发展经济学优秀成果奖、孙治方研究基金会颁发的社科优秀成果奖、吴玉章研究基金会颁发的社科优秀成果奖、陶行知研究基金会颁发的社科优秀成果奖、钱端升基金会颁发的社科优秀成果奖等。

第四章 学术论文

第六条 为鼓励科研人员发表高水平学术论文，学校对高水平学术论文（不含专刊、增刊、会议论文集）给予奖励。具体标准见下表：

类别	刊物名称	奖励标准（万元）	
自然科学类	SCIENCE（美） NATURE（英）	50	
	SCI 收录期刊	I 区	5
		II 区	3
		III 区	1
		IV 区	0.5
EI 收录论文	0.4		
社会科学类	SSCI、A&HCI 收录论文	2	
	《新华文摘》、《中国社会科学文摘》、《高等学校文科学术文摘》、《人大报刊复印资料》（全文转载）、教育部学位与研究生教育发展中心学科评估 A 类期刊	1	
	CSSCI、CSCD 收录非理工类论文	0.6	
	中文核心期刊	0.2	

说明：1. SCI 分区以中国科学院文献情报中心 JCR 期刊分区数据在线平台提供的最新大类学科期刊分区数据为准。

2. 中文核心期刊依据北京大学图书馆主编的《中文核心期刊要目总览》确定。
3. 论文被重复检索的，按最高类别计算一次。

第五章 学术著作

第七条 为鼓励科研人员出版本人所在学科领域的学术著作，对著作者给予奖励。具体标准见下表：

出版社名称	奖励标准（万元）
中国社会科学出版社、科学出版社、人民出版社、中华书局、商务印书馆	3
机械工业出版社（理工类）、化学工业出版社（理工类）、电子工业出版社（理工类）、中国民族艺术出版社（社科类）、中国外语教学与研究出版社（社科类）、中国社科文献出版社（社科类）、光明日报出版社（社科类）、高等教育出版社、清华大学出版社、北京大学出版社	1.5
百佳出版社	1
其他出版社	0.5

第六章 职务发明专利及标准

第八条 为积极鼓励广大科技人员申报发明专利和撰写国家标准，保护自主知识产权，对于获得职务发明专利授权的发明人

或颁布执行标准的起草人给予奖励。由第一发明人或起草人按照发明人或起草人的实际贡献大小确定科研业绩。具体标准见下表：

类 别	奖励标准（万元）
国家标准	1
部、省标准	0.4
国际发明专利	1
国家发明专利	0.5

第七章 科研基地立项

第九条 为发展和加强学校科研平台建设，不断提高科技创新和人才培养能力，确保学校科学研究快速持续发展，凡以我校为牵头单位组织申报科研基地并获得上级主管部门批准的，给予奖励。具体标准见下表：

科研基地名称	奖励标准（万元）
新增或评优的国家实验室	10
新增或评优的国家级重点实验室	5
新增或评优的部级重点实验室/文科基地	2
新增或评优的省级重点实验室/文科基地	1
新增或评优的国家工程中心	5
新增或评优的部级工程中心	2
新增或评优的省级工程中心	1
新增或评优的市级工程中心	0.5

第八章 科研成果转让

第十条 职务发明成果转让办法按照《长春工业大学促进科技成果转化实施办法》（长春工大科字〔2016〕1号）执行。

第九章 附则

第十一条 科研业绩以学校科研信息管理系统中的信息为依据进行核算。

第十二条 科研业绩由教工本人登陆学校科研信息管理系统进行信息录入并提交，各基层单位负责本单位的科研业绩审核。科研处负责最终审核。信息未提交的，不予以核算科研业绩，逾期不补。

第十三条 未在本办法明确说明的重要科研成果，在学校科研处备案，由科研处报校长办公会通过，予以相应奖励。

第十四条 以不正当手段骗取学校科研奖励的，一经查实，将取消全部科研奖励并给予处分。涉及学术不端行为的，按照学校有关规定予以严肃处理。

第十五条 本办法由科研处负责解释。