



江苏商贸职业学院
Jiangsu Vocational College of Business

奖励性绩效工资考核

分配办法

(征求意见稿)

二〇二五年七月

目 录

江苏商贸职业学院奖励性绩效工资考核分配办法（征求意见稿）	1
附件 1. 教师工作量考核与教学业绩奖励办法	13
附件 2. 科研工作量考核与科研业绩奖励办法	30
附件 3. 重大成果与突出贡献奖励办法	46

江苏商贸职业学院

奖励性绩效工资考核分配办法

(征求意见稿)

为进一步深化收入分配制度改革，建立有效激励竞争机制，激发广大教职工的工作积极性和创造性，促进学校事业高质量发展，根据上级有关文件精神，结合我校实际，制订本办法。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的二十大及历次全会精神，按照事业单位收入分配制度改革的部署和要求，聚焦增强学校核心竞争力和激发学校办学活力两大目标，建立健全以岗位聘用为基础、目标考核为手段的绩效考核分配机制，有力支持重点工作的突破，进一步提升学校内部治理能力，强化岗位职责，注重工作实绩，提升工作效益，激发教职工干事创业的热情与动力，凝心聚力推动学校高质量发展。

二、基本原则

(一) 按需设岗，以岗定薪

从学校事业发展实际需要出发，合理确定岗位结构比例标准，规范设置各级各类岗位。以岗位设置为基础，明确岗位职责、权利和义务 and 聘任期限，强化岗位意识，以岗定薪，岗变薪变。

(二) 优绩优酬，兼顾公平

坚持效率优先，兼顾公平，注重岗位绩效，实行多劳多得、优绩优酬，向关键岗位、业务骨干和做出突出成绩的人员和部门倾斜。

强化绩效考核，合理拉开分配差距，吸引、稳定和激励优秀人才，调动各类人员的工作积极性。

（三）切块分配，统筹管理

学校对奖励性绩效工资实行切块分配、统筹管理，扩大二级学院、部门的管理自主权。强化岗位目标考核和两级管理考核，充分发挥奖励性绩效工资分配的激励导向作用。

（四）总量控制，适时调整

根据上级奖励性绩效工资总量控制有关要求，结合学校事业发展与实际财力情况，适时调整奖励性绩效项目和标准，稳步提高教职工收入水平。

三、实施对象和范围

本办法适用于学校在职在岗的教职员工。

四、奖励性绩效工资的构成

（一）教职工工资构成

教职工工资构成：基本工资（包括岗位工资、薪级工资）、基础性绩效工资（包括岗位津贴、生活补贴）、基础性绩效增核、改革性补贴（包括住房补贴、交通补贴）、特殊岗位津贴、奖励性绩效工资。

基本工资、基础性绩效工资、基础性绩效增核、改革性补贴、特殊岗位津贴，主要体现地区经济发展水平、物价水平、岗位职责等因素，其标准按照上级政策执行。奖励性绩效工资主要体现工作量和实际贡献等因素，随上级核定的绩效工资总量变化而浮动，由学校结合工作实际制定分配办法。

（二）奖励性绩效工资构成

学校奖励性绩效工资由六个部分构成：基本工作奖、超工作量奖、年度贡献奖、专项津补贴、年度综合考核奖、调节金。

1. 基本工作奖：教职工履行所聘岗位职责，完成基本工作量，经考核合格后发放。平时按月根据所聘岗位的不同层级定额预发，剩余部分根据个人年度考核情况按个人岗位系数进行结算。

教职工基本工作奖=奖励性绩效总量的 70%÷全校岗位系数总数×教职工个人岗位系数

教职工个人岗位系数见以下表格。

表 1：教学类专业技术岗位系数表

专业技术资格	岗位等级	系数
教授	/	/
	二级	6.0
	三级	5.5
	四级	5.0
副教授	五级	4.0
	六级	3.5
	七级	3.0
讲师	八级	2.6
	九级	2.2
	十级	1.8
助教	十一级	1.5
	十二级	1.2
见习期		1.0

教学类专业技术岗位包括专任教师岗位、专职辅导员岗位、实验实训指导教师岗位。

表 2：非教学类专业技术岗位系数表

专业技术资格	岗位等级	系数
正高级	三级	5.0
	四级	4.5
副高级	五级	3.6
	六级	3.2
	七级	2.8
中级	八级	2.4
	九级	2.0
	十级	1.6
初级	十一级	1.3
	十二级	1.0
见习期		1.0

非教学类专业技术岗位包括工程技术、图书资料、编辑出版、医疗卫生、会计审计、教育管理等岗位。

表 3：管理岗位系数表

职务	岗位等级	系数
副厅	四级	每年按上级批准 结果确定
正处	五级	
副处	六级一档	4.8
	六级二档	4.5
	六级三档	4.2

正科	七级一档	3.6
	七级二档	3.4
	七级三档	3.2
副科	八级一档	2.5
	八级二档	2.3
	八级三档	2.0
科员	九级一档	1.5
	九级二档	1.3
见习期		1.0

聘用在八级及以上非领导职务管理岗位的岗位系数按照对应岗位等级最低档的 90% 执行；其中非领导职务管理岗位五级按照系数 5.3 执行。

聘任在领导职务管理岗位六、七、八级的，任职年限满五年、年度考核均为合格及以上且获得过优秀档次的可晋升至相应岗位等级一档，或任职年限满三年、年度考核连续三年为优秀档次的可晋升至相应岗位等级一档；任职年限满三年、年度考核均合格可晋升至相应岗位等级二档，或任职年限满两年、年度考核均为合格及以上且获得过优秀档次的可晋升至相应岗位等级二档。非领导职务管理岗位聘任办法另行制定。

表 4：工勤岗位系数表

职称	岗位等级	系数
高级技师	高级技师一档	3.0
	高级技师二档	2.6

技 师	技师一档	2.2
	技师二档	1.8
高级工	高级工一档	1.6
	高级工二档	1.4
中级工	中级工	1.2
初级工 普通工	初级工 普通工	1.0

工勤岗位聘任办法另行制定。

2. 超工作量奖：教师超工作量奖为教师超额完成所聘任岗位规定的基本教学课时，对其超出部分按照相应职称等级兑现超教学工作量奖励，具体计算方案及标准参照《江苏商贸职业学院教师工作量考核与教学业绩奖励办法》执行；

坐班人员（不含专职辅导员、减免工作量的新教师）超工作量奖每人每年按照全校专任教师人均教学超工作量奖的 50%-80% 发放（具体比例由学校根据年度工作情况研究确定），由各部门考核发放。同时享受教师超工作量奖与坐班人员超工作量奖的，不重复享受，按就高原则发放。

3. 年度贡献奖：

（1）教学业绩奖。教学业绩奖实行项目积分制，按照项目进行积分奖励，项目及积分标准详见《江苏商贸职业学院教师工作量考核与教学业绩奖励办法》，具体由教务处组织实施。

（2）科研业绩奖。科研业绩奖实行项目积分制，按照项目进行积分奖励，项目及积分标准详见《江苏商贸职业学院科研工作量考核与科研业绩奖励办法》，具体由科产处组织实施。

(3) 重大成果和突出贡献奖。学校对本年度“双高”建设、高质量考核以及“揭榜挂帅”项目中取得的重大成果和突出贡献的团体和个人给予奖励。项目及奖励标准详见《江苏商贸职业学院重大成果和突出贡献奖励办法》，具体由发规处组织实施。

4. 年度综合考核奖。年度综合考核奖是学校根据《江苏商贸职业学院部门年度综合考核实施办法》，对各部门年度工作进行考核，学校依据各部门考核结果将对应奖励性绩效切块至各二级部门，由各二级部门自行制定分配方案，分配方案需在本部门内进行公示，并报分管或联系校领导批准。奖励标准为考核结果为第一等次的部门发放人均 4000 元年度综合考核奖，考核结果为第二等次的部门发放人均 2000 元年度综合考核奖。

5. 专项津补贴。学校根据教育、教学、科研、管理等工作需要，适时调整专项津补贴发放类别。

(1) 教研室主任津贴：300 元/月；

(2) 实训中心主任津贴：100 元/月；

(3) 党支部书记津贴：200 元/月；

(4) 通州湾教学区补贴：62 元/次，夜班 30 元/次；

(5) 干部值班补贴：100 元/次；

(6) 班主任、辅导员岗位津贴：根据上级有关规定和学校有关文件核发；

(7) 思政课教师岗位津贴：根据上级有关规定和学校有关文件核发；

(8) 教授津贴：根据《江苏商贸职业学院教授津贴发放办法》核发；

(9) 中层干部职务津贴：根据《江苏商贸职业学院中层干部年度考核实施办法》考核结果核发。

6. 调节金。调节金主要用于动态平衡分配差异、应对特殊或突发性工作。

五、其他说明

(一) 年度考核要求

1. 各岗位年度考核要求按《江苏商贸职业学院教职工年度考核办法》、《江苏商贸职业学院辅导员、班主任考核办法》、《江苏商贸职业学院中层干部年度考核实施办法》执行。

2. “双肩挑”人员、聘在教师岗位的管理人员教学、科研工作予以一定比例减免，具体见《江苏商贸职业学院教师工作量考核与教学业绩办法》、《江苏商贸职业学院科研工作量考核与科研业绩奖励办法》。

3. 专职辅导员实行专业技术职务和管理岗位“双线”晋升，在其专业技术职务或管理岗位等级发生变动时，可通过自主选择占相应专业技术岗位或管理岗位数，其岗位职责不变，一律按照《江苏商贸职业学院辅导员、班主任考核办法》实施考核。心理健康教育专职人员按照《江苏商贸职业学院辅导员、班主任考核办法》实施考核。

4. 无基本教学工作量要求的坐班人员，如因教学工作需要兼课，以不影响本职工作为前提，全年最多不超过 80 课时，超出部分不计发超课时费。兼课须由课程所在教学单位提出申请，本人所在部门领导批准（其中中层干部兼课须经分管校领导批准），经教务处审核同意后，可接受教学任务。

5. 学期中途入职的教师，各二级学院（部）应及时妥善安排教学任务。其工作量要求按照《江苏商贸职业学院教师工作量考核与教学业绩管理办法》执行。如当学期确实无法安排教学任务或其他工作任务，须及时向学校报备，由学校统一安排临时性工作岗位。其教学、科研、公共服务工作量当学期不作要求。

（二）奖励性绩效工资执行与变动

1. 在聘期年度内职务（职称）变动人员，自任职时间的下月起按照新任职务（职称）的起始档执行岗位绩效，涉及以年度为单位计算的绩效工资，按照任职时间分段进行。

2. 缓聘、待聘人员在缓聘、待聘期间由学校统一安排临时性工作岗位。当年基本工作奖根据临时性工作岗位对应的岗位系数由学校进行核定。

3. 不服从组织工作分配安排，拒不到新岗位工作，或无故拖延超过报到日期者，自行为发生之日起不享受奖励性绩效工资。

4. 受警告、记过、降低岗位等级、开除等纪律处分人员的奖励性绩效工资，按照《江苏商贸职业学院教职工处分暂行办法》执行。

5. 具有非高校教师系列职称的，在未转评高校教师系列职称前，基本工作奖按其对应岗位等级的最低档执行。

6. 聘在专业技术岗的管理人员、“双肩挑”人员岗位系数按照就高原则执行；聘在管理岗的中层副职（主持工作）的岗位系数按照上一岗位等级最低档级系数执行。

7. 高层次人才奖励性绩效工资按照《江苏商贸职业学院高层次人才引进与管理办法》执行。

（三）奖励性绩效工资的扣发情形

1. 教师岗在聘期内，年度考核合格的，但未能完成岗位工作量要求，按下列办法处理：

未完成教学工作量、科研工作量、公共服务工作量的，基本工作奖按下列公式计算扣减额：

$$[(\text{未完成课时数}/\text{岗位标准课时数}) \times 60\% + (\text{未完成科研工作量}/\text{岗位科研工作量标准}) \times 30\% + (\text{未完成公共服务工作量}/\text{公共服务工作量标准}) \times 10\%] \times \text{基本工作奖}$$

2. 管理岗位、其他专业技术岗位、工勤岗位在聘期内，年度考核合格的，但当年个人服务满意度评价低于 60% 的，扣减基本工作奖的 20%。

3. 年度考核为基本合格的，发放基本工作奖的 50%。

4. 年度考核为不合格的，不发放基本工作奖。

5. 病事假人员按以下办法处理：

(1) 月累计事假 1 天不扣基本工作奖；月累计事假 2 天及以上，按照“实际事假天数（遇节假日连续计算）/年工作日”扣发年基本工作奖。年工作日按人社部相关最新要求折算。

原则上，年累计事假不得超过 30 天；若年累计事假 30 天及以上，扣发年基本工作奖的 30%；年累计事假 60 天及以上，扣发年基本工作奖的 50%；年累计事假 90 天及以上，需重新竞聘上岗；

(2) 年累计病假不超过 15 天的，完成基本工作量，不扣基本工作奖；年累计病假 15 天及以上的，按照“实际病假天数（遇节假日连续计算）/年工作日”扣发年基本工作奖，扣基本工作奖的病假期间的基本工作量不作要求。年工作日按人社部相关最新要求折算。

(3) 对受聘期内请病、事假的人员进行严格考核，注意做好考核记录，逐月累计计算，若应扣发的基本工作奖已超过每月应发的 20%，应及时通知受聘人，并在每月考核表中注明上报人事处。

6. 有下列情况之一者，减发或停发基本工作奖

(1) 无故旷工达半个工作日者，扣发半月基本工作奖；无故旷工达 1 个工作日者，扣发当月基本工作奖；年累计旷工达 5 个工作日或连续旷工达 3 个工作日者，扣发基本工作奖的 25%或 50%；年累计旷工达 30 个工作日或连续旷工达 15 个工作日者，扣发全年基本工作奖，年末解除聘用合同，并将视情况给予开除处分。

(2) 应扣减的基本工作奖在事发当月告知当事人，年终从年基本工作奖中扣除。

(3) 教职工在被停职审查期间，基本工作奖暂时停发。待审查结束后，其绩效工资根据实际情况多退少补。

(4) 公派出国的，出国期限在 3 个月以内的，出国期间的基本工作奖与在岗人员相同；出国期限在 3 个月及以上、6 个月以内的，年基本工作奖扣发 50%；出国期限超过 6 个月的，年基本工作奖停发。因私出国（境）的，参照事假发放基本工作奖。

(5) 年度内出现教学事故的责任人，按《江苏商贸职业学院教学事故处理办法》扣发基本工作奖。

六、附则

1. 本办法由人事处会同相关部门负责解释，未尽事宜由校长办公会、党委会研究决定。

2. 本办法自 2025 年 月 日起实施。原《江苏商贸职业学院薪酬改革方案》（苏商贸学院〔2016〕57 号）、《江苏商贸职业学

院提质培优建设项目奖励办法》（苏商贸学院〔2023〕29号）同时废止。

- 附件：
1. 教师工作量考核与教学业绩奖励办法
 2. 科研工作量考核与科研业绩奖励办法
 3. 重大成果与突出贡献奖励办法

附件 1:

江苏商贸职业学院

教师工作量考核与教学业绩奖励办法

(征求意见稿)

为贯彻落实《深化新时代教育评价改革总体方案》等文件精神,促进教师认真履行教书育人职责,切实保证教学、科研等工作任务的完成,引导和鼓励广大教师积极投身教育教学工作,根据学校《奖励性绩效工资考核分配办法》制定本办法。

一、教师工作量考核

教师工作量包括教学工作量、科研工作量和公共服务工作量。

(一) 教学工作量

1. 教学工作量内容。包括理论教学工作量、实践(实训、实习)教学工作量、其他教学工作量。

(1) 理论教学工作量包括备课、授课、批改作业、辅导答疑、考试命题、监考、阅卷、成绩录入、试卷分析、编制课程标准等教学相关内容。

(2) 实践(实训、实习)教学工作量包括实训(验)计划制定、标准制定、过程指导与组织管理,毕业实习指导及毕业设计(案例报告)指导、考核评价等实践教学内容。

(3) 其他教学工作量包括学校安排未列入教学计划的其它辅导课等、期末监考、补考(一般包括学期补考、预就业补考等)监考等。

2. 教学工作量标准

(1) 校内专任教师教学工作量

专业技术职称	教授	副教授	讲师	助教
教学工作量标准	330	370	400	430

说明：

①入职不满一年的新进教师实行坐班制，上半年新进教师教学工作量按减半要求考核，下半年新进教师不作教学工作量要求。新引进的高层次人才教学工作量按照《江苏商贸职业学院高层次人才引进与管理办法》执行。

②实训室管理人员不作教学工作量要求，如果经二级院部同意，独立承担课程教学全年不超过 80 课时，超出部分不计发超课时奖励。

(2) 其他人员教学工作量

①聘任在教师岗及“双肩挑”的中层以上管理人员，需完成同职级专任教师岗位教学工作量的四分之一；聘任在教师岗的其他普通管理人员，需完成同职级专任教师岗位教学工作量的三分之一。超课时全年不超过 80 课时，超出部分不计发超课时奖励。

②退休年龄不足两年的教师可以减免教学工作量定额的 30%；退休年龄不足一年的教师可以减免教学工作量定额的 50%。按实际退休时间进行折算。

③按照国家有关婚、丧、产假规定政策执行相关待遇的，其规定休假期间基本工作奖正常发放，教师岗位人员按照婚、丧、产假时间核减当年额定教学工作量。

④对在国内脱产攻读博士研究生或访学的教师，在规定学制或批准期限内，不作教学工作量要求；对由学校同意或统一安排参加挂职锻炼、临时借调、企业研修的教师，在挂职、借调或研修期间内，不作教学工作量要求。

⑤学校组织教师参加的各级各类培训，培训时间超过5个工作日的，培训期间的教学工作量予以扣减，其他工作量要求照常核算。

⑥当年新晋升专业技术职务人员按原专业技术职务规定的教学工作量要求计算。

3. 教学工作量核算

教学工作量=理论教学工作量+实践教学工作量+其他教学工作量

(1) 理论教学工作量

①理论授课教学工作量计算办法

课时计算公式： $N=M \times K_1 \times K_2$

式中：M—教学任务规定课时；

K_1 —为授课班级人数系数；

K_2 —为教学改革系数；

授课班级人数系数 K_1 规则

人数	<30	30-50	51-60	61-70	71-80	81-90	≥ 91	外国留学生班级
K_1	0.9	1.0	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.0

教学改革系数 K_2 规则

A. 一般课程， $K_2=1.0$ 。

B. 经过学校认定，实施双语教学的课程， $K_2=1.5$ 。

C. 外国留学生班级课程， $K_2=1.5$ 。

D. 在线开放课程线上教学, $K_2=0.3$ 。如在同一时段实施, 平行班级每增加一个班, 课时 N 增加 0.2 系数按实计算, 系数最多不超过 1.8。

E. 以购买使用第三方平台课程的教学, 教师主要负责成绩管理的, 不分学生人数, $K_2=0.2$ 。

②理论授课教学工作量计算事项说明

A. 选修课必须满 25 人方可开课。

B. 教师按教学任务书完成教学工作, 禁止教师个人随意补课、调课、停课, 因为教师出差、短期培训、参加各种活动或者其他个人原因的调停课必须按照教务管理的规定办理有关手续并及时补齐规定课时。

C. 教师因个人原因每学期调停课次数不得超过 3 次, 每次不超过一天, 如个人确有特殊原因超过 3 次的, 取消所在学年度教学质量考核优秀资格, 调停课以学期为单位统计, 学年内总调停课次数不平均到某一学期。二级学院(教学部)和教务处每个月对调停课情况进行核对, 对没有及时补齐的情况以书面形式通知教师个人。对于到学期末由于个人原因还没有补齐规定课时的教师, 按学校教学事故处理办法认定并扣减相应教学工作量, 同时取消所在学年度教学质量考核优秀资格。

D. 监考是教师教学工作的重要环节, 原则上要求所有任课教师均应按照规定参加学校集中组织的大型统一考试(主要指期中、期末考试等)监考和相应的管理工作。为稳定考试秩序, 教师一般不得因私不参加监考(因发生不可预料情况, 通过调监考程序批准除外)。同时调监考计入本学期调停课次数。

（2）实践教学工作量

①校外实训教学工作量核算

A. 指导教师在校外实习单位驻点期间，由学校指导老师为主开展岗位实习教学的，课时工作量按实计算；该期间学生开展实践教学，学校指导老师开展辅助教学管理工作的，教学工作量按照 3 课时/天核定（教师往返时间、学生休息日不计教学工作量）。

B. 指导教师在校外实习单位驻点期间，原则上入住实习单位安排的住宿点，伙食补助费按差旅标准核算；学校与实习单位之间的往返交通费及市内交通费按学校教师出差差旅费标准报销。教师驻点期间原则上只报销 1 次往返差旅费，驻点指导期间教师因工作需要返回南通市的，经所在二级学院核实后可追加报销往返差旅费。

C. 原则上 50 人以下配备教师及管理人员不超过 1 人，50-100 人以下配备教师及管理人员不超过 2 人。

②校内实训教学工作量核算

A. 校内实训教学周课程教学时数具体由各二级学院根据指导老师实际工作确定，总学时不超过 26 学时/周。

B. 校内生产性实训教学根据实际工作时间确定教师课时，也可根据生产工时和效益按照生产实训协议计算指导教师工作量，两者不重复计算。

C. 在南通本地进行的，住校生仍在学校住的校外实训教学，参照校内实训教学计算。

③毕业设计（专业实习报告）、实习指导工作量核算

毕业设计（专业实习报告）工作包括发布任务书、过程指导、评阅、归档；实习指导工作包括实习过程指导、月周志批阅、实习

鉴定表评阅、归档等工作。教师必须完成毕业设计(专业实习报告)、实习指导工作过程全部任务,达到二级学院提出的规定要求,资料完整,方可按照方案计算。指导毕业设计(专业实习报告)、实习指导工作量=学生人数 $\times$ R(R=2),原则上每名教师指导学生数不超过15人。

(3) 其他教学工作量

①其他辅导、复习课工作量核算

学校安排未列入教学计划的其它辅导课、复习课等,教学班级学生数不超过60人的,按标准课时核算,超过60人的按每10人一档,工作量上浮10%,最高上浮不超过50%。

②补考工作量核算

补考(一般包括学期补考、预就业补考等)监考每人每场计1课时,辅导课每次计1课时,出卷每门计1课时,阅卷每20份计0.5课时,不足0.5课时按0.5课时计。

(二) 科研工作量

教师科研工作量是指我校在岗教职工在一个考核周期内完成科研工作的具体量值,具体要求见《江苏商贸职业学院科研工作量考核与奖励办法》。

(三) 公共服务工作量

1. 公共服务工作量内容

公共服务工作量指二级学院(教学部)专任教师承担教学文件编制、教学质量建设、校企合作项目开发、学生教育管理等服务项目的工作量,是体现教师教书育人、参与专业建设和课程改革、关心和支持学校建设与发展量化指标。包括但不限于:制定或修订人

人才培养方案、制定或修订课程标准、教改教研或教学成果项目申报和实施、参加校级以上教学比赛、指导学生参加技能大赛或创新大赛、开发校企合作单位（项目）、承担党建创新项目或相关任务、承担学生教育管理工作等内容。

2. 公共服务工作量标准

校内专任教师每学年须完成 20 课时的公共服务工作量。公共服务工作量不足的情况下，可以由教学工作量冲抵（冲抵不可超过 50%）；但教学工作量不能由公共服务工作量进行冲抵。

承担管理工作的专任教师、专业群带头人、专业负责人、教研室主任不作公共服务工作量定额要求。

3. 公共服务工作量核算

二级学院(部)根据本单位实际情况和发展需要，制定本学院公共服务工作项目具体内容、课时标准及考核细则，学期结束依据教师参与各项服务工作项目的实际情况进行核算。以下仅供参考：

序号	项目名称
1	制定与修订人才培养方案、课程标准
2	参加校级/省级教学能力大赛
3	参加校级教学比赛（微课竞赛、青年教师公开课比赛等）
4	参加省级以上其他教学比赛（微课竞赛等）
5	参加校级教学项目评审
6	牵头(参与)省级以上教学改革项目
7	牵头(参与)实训室项目建设
8	参加大学英语四六级监考
9	指导学生社会实践(三下乡、志愿服务等)
...	

（四）超教学工作量奖励标准

超出教学工作量部分按照相应职称兑现超教学工作量奖励，具体标准如下：

职称	助教	讲师	副教授	教授
超工作量（元/课时）	30	35	45	55

（五）工作量完成情况的奖惩

学校于每年年底考核教师工作量（按学校规定标准）完成情况。对于超额完成教学工作量、科研工作量部分，学校核拨教学部门超工作量业绩奖励；对于未完成教学工作量、科研工作量、公共服务工作量的，年终时，按学校奖励性绩效工资考核分配办法进行扣发。

二、教师教学业绩奖励

凡学校在职在岗教职工，作为教学建设与改革成果的完成人，符合本办法规定，均可获奖励。学校鼓励各二级院部、各部门根据各自的实际情况，制定本部门教学建设与改革成果奖励细化方案。

（一）奖励范围

教学业绩奖励范围包括教学成果奖、教育研究成果奖、专业建设、教学资源库建设、课程建设、教材建设、教师竞赛、教学团队建设、实训平台(基地、项目)建设、典型案例、指导或参加职业技能竞赛、指导学生学科竞赛、指导学生体育竞赛以及其他等十五个方面。

（二）奖励标准

教学业绩奖励实行项目积分制，按照成果项目进行积分奖励。各类教学业绩积分见下表，未特别说明的均为团队项目积分标准，1个教学积分奖励金额根据学校每年实际情况确定。

1. 教学成果奖

序号	级别	内涵说明	奖励标准		
1	国家级	由教育部组织评选并发文的教学成果奖（成果奖若未设特等奖，则视一等奖为特等奖，以此类推；学校排名第二的按 30%计，其他排名不纳入统计范围）	特等奖	一等奖	二等奖
			20000	10000	5000
2	省级	由教育厅组织评选并发文的教学成果奖（成果奖若未设特等奖，则视一等奖为特等奖，以此类推；学校排名第二的按 30%计，其他排名不纳入统计范围）	特等奖	一等奖	二等奖
			4000	2000	1000
3	市级	由教育局等政府行政部门、全国教学（行业）指导委员会组织评选并发文的教学成果奖（成果奖若未设特等奖，则视一等奖为特等奖，以此类推；学校排名第二的按 30%计，其他排名不纳入统计范围）	特等奖	一等奖	二等奖
			400	200	100
4	校级	由学校组织评选并发文的教学成果奖	特等奖	一等奖	二等奖
			200	100	40

2. 教育研究成果奖

序号	级别	内涵说明	奖励标准		
1	国家级	由教育部组织评选并发文的教育研究成果奖（学校排名第二的按 30%计，其他排名不纳入统计范围）	一等奖	二等奖	三等奖
			8000	4000	2000
2	省级	由教育厅组织评选并发文的教育研究成果奖（学校排名第二的按 30%计，其他排名不纳入统计范围）	特等奖	一等奖	二等奖
			2000	1000	500

3. 专业建设

序号	级别	内涵说明	奖励标准	
1	国家级	由教育部及相关部委组织立项的品牌、骨干、特色、特色高水平专业（群）等项目，普惠性央财或省财支持专业建设项目按相应等级标准的 60%计	专业（群）	专业
			12000	4000
2	省级	由教育厅组织立项的品牌、骨干、特色、特色高水平专业（群）等项目，普惠性央财或省财支持专业建设项目按相应等级标准的 60%计	专业群	专业
			3800	1600
3	市级	教育局等政府行政部门、全国教学（行业）指导委员会组织立项的品牌、骨干、特色、特色高水平专业（群）等项目，普惠性央财或省财支持专业建设项目按相应等级标准的 60%计	专业群	专业
			2000	800
4	校级	学校教务处等部门组织立项的品牌、骨干、特色、高水平专业（群）等项目	专业群	专业
			1500	600

4. 专业教学资源库建设

序号	级别	内涵说明	奖励标准		
1	国家级	主持教育部发文立项的国家级职业教育专业教学资源库项目，不包括资源库备选库项目，学校为非主持单位或子库主持单位等均不予奖励	学校为第一完成单位	学校为第二完成单位	学校为第三完成单位
			10000	3000	1000
2	省级	主持教育厅发文立项的省级职业教育专业教学资源库项目，不包括资源库备选库项目，学校为非主持单位或子库主持单位等均不予奖励	学校为第一完成单位	学校为第二完成单位	学校为第三完成单位
			3000	1000	300
3	校级	主由学校立项并验收通过的专业教学资源库项目	200	/	/

5. 课程建设

序号	级别	内涵说明	奖励标准		
1	国家级	由教育部及相关部委组织立项的在线精品课程、课程思政示范项目、职业教育一流核心课等	职业教育一流核心课程	课程思政示范课程	在线精品课程、优质继续教育网络课程
			2000	2000	2000
2	省级	由教育厅组织立项的在线精品课程、课程思政示范项目、职业教育一流核心课等	职业教育一流核心课程	课程思政示范课程	在线精品课程、优质继续教育网络课程
			1000	600	600
3	校级	由学校立项并验收通过的在线开放课程、课程思政示范课程、金课等	在线开放课程	金课	课程思政示范课程
			80	60	40

6. 教材建设奖

序号	级别	内涵说明	奖励标准		
1	国家级	全国教材建设奖，由国家教材委员会主办、教育部承办，且学校为第一完成单位	特等奖	一等奖	二等奖
			2000	1000	600
2	国家级	由教育部组织认定的优秀教材、规划教材、精品教材、重点教材等，第一主编为我校教职工，我校为第一主编单位。	优质教材	规划教材	精品教材重点教材等
			2000	1000	600
3	省级	由教育厅组织认定的优秀教材、规划教材、精品教材、重点教材等，第一主编为我校教职工，我校为第一主编单位。	优质教材	规划教材	精品教材重点教材等
			1000	400	400
4	校级	学校组织开展的校本教材建设	60	/	/

7. 教师教学能力比赛

序号	级别	内涵说明	奖励标准			
1	国家级	级别认定参照《学院教师教学能力竞赛管理办法》执行，（国家级比赛一等奖第一名，奖励标准上浮 50%）		一等奖	二等奖	三等奖
			团队	4000	2000	1600
			个人	2000	1200	600
2	省级	级别认定参照《学院教师教学能力竞赛管理办法》执行		一等奖	二等奖	三等奖
			团队	1200	600	300
			个人	600	300	120
3	校级	级别认定参照《学院教师教学能力竞赛管理办法》执行		一等奖	二等奖	三等奖
			团队	160	120	60
			个人	80	60	30

8. 教师教学比赛（其他类）

序号	级别	内涵说明	奖励标准			
1	国家级	级别认定参照《学院教师教学能力竞赛管理办法》执行		一等奖	二等奖	三等奖
			团队	2000	1000	600
			个人	1000	500	300
2	省级	级别认定参照《学院教师教学能力竞赛管理办法》执行		一等奖	二等奖	三等奖
			团队	300	150	90
			个人	160	80	50
3	市级	级别认定参照《学院教师教学能力竞赛管理办法》执行		一等奖	二等奖	三等奖
			团队	100	50	30
			个人	40	20	12

4	校级	级别认定参照《学院教师教学能力竞赛管理办法》执行		一等奖	二等奖	三等奖
			团队	40	20	10
			个人	20	10	6

9. 教学团队

序号	内涵说明	奖励标准			
1	由教育部、江苏省教育厅、南通市教育局、等政府行政部门以及学校认定的教学创新团队	国家级	省级	市级	校级
		6000	2000	400	200

10. 实训平台（基地、项目）

序号	内涵说明	奖励标准		
1	教育部及相关部委、江苏省教育厅及相关政府部门、南通市教育局等政府行政部门评选的重点实验室	国家级	省级	市级
		6000	2000	600
2	由教育部及相关部委、江苏省教育厅及相关政府部门、南通市教育局等政府行政部门、全国教学（行业）指导委员会认定的平台基地，如产教融合集成平台、生产性基地、开放性区域产教融合中心、市域产教联合体、行业产教融合共同体、产业学院、虚拟仿真实训基地、职业教育校企合作典型生产性项目、校企合作示范组合项目、校企双元育人项目等	3000	1600	400
3	由教育部及相关部委、江苏省教育厅及相关政府部门、南通市教育局等政府行政部门、全国教学（行业）指导委员会认定的技能大师工作室、示范性教师企业实践流动站、教师企业实践基地等	2000	1000	200

11. 典型案例

序号	内涵说明	奖励标准		
1	由教育部及相关部委、江苏省教育厅等政府行政部门、市教育局等政府部门及全国教学（行业）指导委员会组织评选并发文的教学标准、教学案例、产教融合案例等	国家级	省级	市级
		1000	400	20

12. 指导或参加职业技能竞赛

序号	级别	内涵说明		奖励标准（每人）		
1	国家级	级别及类别的认定参照《学院职业技能竞赛管理办法》执行	一类	一等奖	二等奖	三等奖
				600	400	200
2	省级	级别及类别的认定参照《学院职业技能竞赛管理办法》执行	一类	160	100	60
			二类	60	40	20
			三类	12	8	4
3	市级	级别及类别的认定参照《学院职业技能竞赛管理办法》执行	一类	30	20	10
			二类	20	10	6
			三类	6	4	2

13. 指导学生学科竞赛

序号	级别	内涵说明	奖励标准（每人）		
1	国家级	全国大学生数学建模竞赛、全国大学生电子设计竞赛、全国大学生数学建模竞赛江苏赛区选拔赛、江苏省大学生电子设计竞赛等	一等奖	二等奖	三等奖
			300	200	100
2	省级		一等奖	二等奖	三等奖
			80	50	30

14. 指导学生体育竞赛

序号	级别	内涵说明	奖励标准 (个人赛, 团体赛*2)			
1	国家级	教育部、国家体育总局等国家部委主办的体育竞赛项目, 如全国大学生运动会等	第 1 名	第 2 名	第 3 名	第 4 名
			500	300	200	120
			第 5 名	第 6 名	第 7 名	第 8 名
			100	90	80	70
2	省级	全国大学生体育协会主办的体育竞赛项目, 如全国大学生锦标赛等; 教育厅、省体育局等部门主办的体育竞赛项目, 如江苏省大学生运动会等; 省学生体育协会等主办的体育竞赛项目, 如江苏省大学生锦标赛等 (纳入省综合考核项目);	第 1 名	第 2 名	第 3 名	第 4 名
			300	200	100	70
			第 5 名	第 6 名	第 7 名	第 8 名
			60	50	40	30
3	市级	教育局、体育局等部门主办的体育竞赛项目, 如南通市大学生运动会等; 省学生体育协会等主办的体育竞赛项目, 如江苏省大学生锦标赛等;	第 1 名	第 2 名	第 3 名	第 4 名
			200	100	60	50
			第 5 名	第 6 名	第 7 名	第 8 名
			40	30	20	10

15. 其他 (优秀教学奖、教坛新秀、典型案例)

序号	内涵说明	奖励标准		
1	由学校组织开展的优秀教学奖评选	一等奖	二等奖	三等奖
		60	40	20
2	由学校组织开展的课堂革命案例、课程思政优秀教学案例等案例评选	30	20	10
3	由学校组织开展的教坛新秀评选	20	/	/

16. 对于学校推荐申报省级以上教学类项目，如果申报未成功，学校视项目工作量的多少将给予 40-100 教学积分的工作补贴。对于学校组织的国家级重点项目申报，如果申报未成功，给予的教学积分补贴由学校校长办公会讨论确定。

17. 上述项目奖励若已在学校《重大成果与突出贡献奖励办法》中明确奖励金额的，按《重大成果与突出贡献奖励办法》奖励，本办法只做积分统计。

（三）奖励申报

1. 各类教学业绩奖励每年进行一次，奖励该年度 1 月 1 日至 12 月 31 日期间获得的业绩。每年年底由教务处发文组织申报。

2. 申报由项目牵头部门为单位统一统计、审核与报送，填写教学业绩奖励汇总表，并附成果复印件一份（原件备查），汇总表和复印件教务处留存。

3. 教务处依据教学业绩公布的文件（获奖证书）以及奖励积分分配标准，形成审核意见，经学校校长办公会、党委会审议通过后实施。

（四）奖励发放

1. 教学业绩奖励经费纳入学校奖励性绩效工资预算。

2. 同一成果重复获奖的，业绩奖励只奖励一次。已奖励的成果又获更高奖项、按最高级别的奖励积分给予补差。

3. 教学业绩共分成立项建设和成果表彰两大类。成果表彰类根据标准全额发放。立项建设类立项时奖励项目总额的 30%，验收通过后奖励项目总额的 70%；有中期验收的项目，立项时奖励项目总额的 20%，中期验收通过后奖励项目总额的 30%，终期验收通过后

奖励项目总额的 50%；立项建设类项目以“优秀”通过终期验收的，给予增加项目总额 20%的奖励。

4. 项目团队奖励积分由牵头部门和团队负责人共同提出积分具体分配方案(奖励超 200 积分的须经分管领导审核)报教务处备案。

(五) 其他

1. 所有获奖人员，除国家有规定可以免税的，其获奖按税法规定由学校代扣代缴。

2. 引进的高层次人才完成的人才引进约定目标任务之外的教学项目及成果，按本办法执行。

三、本办法自 2025 年 月 日起施行，由教务处负责解释。

附件 2:

江苏商贸职业学院

科研工作量考核与科研业绩奖励办法

(征求意见稿)

第一条 为进一步完善科研工作的激励机制，充分调动教职员开展科研工作的积极性，提升学校科研水平和服务社会能力，根据学校《奖励性绩效工资考核分配办法》制定本办法。

第二条 学校实行项目和成果归口管理，分头负责。个人擅自申报或其他部门组织申报，未经科产处审核备案的项目和成果不予认定科研工作量。

第三条 科研工作量是指我校在岗教职工在一个考核周期内完成科研工作的量化值。

第四条 科研工作考核设定基本工作量，所聘人员应当完成当学年基本工作量标准：

职称	科研分	档级			
		1 档	2 档	3 档	4 档
正高		—	160	120	100
副高		70	60	45	—
中级		100	70	40	—
初级		30	20	—	—

备注：

1. 副高以上教师使用Ⅰ类科研分，初、中级教师使用Ⅱ类科研分。

2. 受聘“双肩挑”人员，受聘教师岗位且从事管理工作的中层正职（含主持工作），完成三分之一的科研工作量。

3. 受聘教师岗位且从事管理工作的中层副职，完成二分之一的科研工作量。

4. 受聘教师岗位且从事管理工作的其他人员，完成四分之三的科研工作量。

5. 受聘其他专业技术岗位的人员，完成四分之三的科研工作量。

第五条 奖励的科研成果第一完成人须为我校在职在岗教职工，且我校为第一署名单位（本办法中作特别说明的除外）。奖励范围为：

1. 公开出版的学术著作（专、编、译著）；
2. 公开发表的学术论文；
3. 获得国家正式授权的职务发明专利；
4. 获奖的科研成果；
5. 立项的科研项目；
6. 立项的科研平台和科研团队
7. 为学校获得收益的产学研工作。
8. 主要领导批示的决策咨询报告

第六条 学校根据Ⅰ类和Ⅱ类科研分总量和科研奖励总额确定当年每个Ⅰ类和Ⅱ类科研分的奖励金额。科研奖励每年实施一次。

第七条 学术著作

著作	专著		编著、译著	
出版社	权威出版社	其它出版社	权威出版社	其它出版社
科研分(I类)	100分/万字	30分/万字	30分/万字	15分/万字

说明：

1. 多人合作的专著、编著、译著科研分的分配仅限排名前三的作者，分配方法如下：（1）独立作者：著作总分；（2）双作者：第一作者科研分为著作总分*0.7，第二作者科研分为著作总分*0.3；（3）三作者：第一作者科研分为著作总分*0.6，第二作者科研分为著作总分*0.3，第三作者为著作总分*0.1；

2. 相关成果应在作者简介、前言或后记等内容中明确标注作者所在单位为“江苏商贸职业学院”；

3. 专著科研分每项限2000分（权威出版社）、700分（其它出版社），编著、译著科研分每项限700分（权威出版社）、350分（其它出版社）。

第八条 学术论文

类别	科研分	备注
特别论文期刊	10000（I类）	1. 中文核心期刊必须是最新版北京大学《中文核心期刊要目总览》收录期刊； 2. CSSCI 拓展版视同中文核心期刊；
一类学术期刊	500（I类）	
二类学术期刊	350（I类）	
三类学术期刊	250（I类）	
中文核心期刊	200（I类）	

SCI 四区论文	80（I 类）	
中国人民大学报刊复印资料 （学术版）	200（I 类）	
《人民日报》《光明日报》《中 国教育报》理论版文章，字数 2000 字以上	250（I 类）	
省级以上其它大报理论版 （2000 字以上）	120（I 类）	
CPCI（原 ISTP/ISSHP）	80（I 类）	
中文普通期刊（刊号 CN）	40（II 类）	
商贸高职教育（校刊）	40（II 类）	

说明：

1. 论文期刊类别目录见相关文件；
2. 论文科研分的分配仅限排名前三的作者，分配方法参照学术著作科研分的分配方法；
3. 凡在校刊上发表论文同一作者一个聘期内仅限一篇。

第九条 职务发明和软件著作权

成果类型	PCT 发明专利	发明专利	实用新型专利	外观设计专利	软件著作权
科研分	600（I 类）	300（I 类）	150（II 类）	80（II 类）	80（II 类）

说明：

1. 同年度同一发明人的实用新型专利奖励数量最高不超过 10 项，发明专利不限；

2. 专利、软件著作权科研分的分配仅限排名前三人员，分配方法参照学术著作科研分的分配方法。

第十条 科研成果获奖

奖项		级别	科研分（I类）
国家级	国家最高科学技术奖、国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖和中华人民共和国国际科学技术合作奖	特等奖	10000
		一等奖	7000
		二等奖	3000
	全国教育科学优秀成果奖	一等奖	3000
		二等奖	2500
		三等奖	2000
省部级	全国高等学校科学研究优秀成果奖	一等奖	2000
		二等奖	1800
		三等奖	1200
	国务院其他部委办局科学技术奖、科技进步奖、哲学社会科学优秀成果奖	一等奖	2000
		二等奖	1500
		三等奖	1000
	江苏省科学技术奖、江苏省哲学社会科学优秀成果奖	一等奖	2000
		二等奖	1500
		三等奖	1000
市厅级	江苏省高等学校科学研究（哲学社会科学）优秀成果奖	一等奖	400
		二等奖	250

	江苏省政府其他厅局科学研究 优秀成果奖	三等奖	100
		一等奖	250
		二等奖	150
		三等奖	100
	南通市自然科学优秀论文奖	一等奖	200
		二等奖	100
		三等奖	50
	江苏省教育科学优秀成果奖（江苏省 教育科学规划办）	一等奖	200
		二等奖	100
		三等奖	50
	江苏省社科应用研究精品工程奖、哲学社 会科学优秀论文奖（江苏省社科联）	一等奖	150
		二等奖	100
学会、行 指委	中国高教学会、中国职教学会、全国 供销合作职业教育教学指导委员会等	一等奖	100
		二等奖	80
		三等奖	50

说明：

1. 国家级、省级、市级科研成果奖，以各级人民政府的正式批文为准；
2. 部级、厅级科研成果奖，以教育部、教育厅等主管部门的正式批文为准；
3. 如设立特等奖，则特等奖按照一等奖计算，其他以此类推；
4. 科研成果奖的科研分的分配仅限排名前六的获奖人（以获奖

证书为准），分配方法参照纵向科研项目科研分的分配方法。

5. 如果上述表中没有涵盖的奖励，由学校学术委员会根据发奖单位级别、参照上述标准确定分值。

第十一条 艺术实践成果

类别	艺术实践成果形式及等级	科研分 (I类)	备注
美术类	在全国美展中获得金奖	1500	主办单位为中宣部。 如主办单位为文化和旅游部、教育部的减半执行； 如主办单位为全国美协、中国书法家、中国工艺美术家、中国广告协会和中国动画学会的按四分之一执行。
	在全国美展中获得银奖	1000	
	在全国美展中获得铜奖	500	
	全国美展参展作品	200	
	在省级美展中获得金奖	200	主办单位为省委宣传部。 如主办单位为省文化和旅游厅、省教育厅的减半执行； 如主办单位为省美协、省书法家、省工艺美术家、省广告协会和省动画学会的按四分之一执行，且不享受科研分奖励。
	在省级美展中获得银奖	150	
	在省级美展中获得铜奖	120	
	省级美展中参展作品	50	
	市级美展金奖	100	
	市级美展银奖	50	
	市级美展铜奖	20	
	人民美术出版社出版的个人艺术作品专集（绘画、雕塑、设计、书法、动画、摄影等）	300	20 页以上
	出版社出版的个人艺术作品专集（绘画、雕塑、设计、书法、动画、摄影等）	150	

说明：

1. 上述艺术实践成果均须以我校教师为独立完成者或第一署名人，且以我校为第一署名单位；

2. 同一成果以两种以上方式获得科研分时，均按照就高原则兑现，不予重复计算；

3. 团队合作取得的艺术实践成果，科研分的分配仅限排名前三，分配方法参照学术著作科研分的分配方法。

第十二条 立项科研项目与技术转让

（一）纵向科研项目

项目		科研分（I类）	备注
国家级	国家自然科学基金委员会立项项目（面上项目、重点项目、重大项目、国际合作与交流项目、专项项目、青年科学基金项目等）	2000	如果项目分类，重大级*1.5，重点*1.2
	全国哲学社会科学规划办公室（国家社科基金重大项目、年度项目、青年项目、专项项目等）	2000	
	科技部立项项目（国家科技重大专项、国家重点研发计划、技术创新引导专项（基金）、基地和人才专项、外国专家项目等）	1500	
	全国教育科学规划课题（国家重大、国家重点、国家一般、国家青年）	1500	
	国家社科基金艺术学项目（重点项目、一般项目、青年项目等）	1000	
	国家发展和改革委员会研究课题	1000	
省部级	全国教育科学规划课题（教育部重点、教育部青年等）	600	如果项目分类，重大级*1.5，重点*1.2
	教育部人文社会科学研究项目（教育部社科司）	600	
	教育部科学技术研究项目（教育部）	600	
	江苏省基础研究计划项目	500	
	江苏省社会科学基金项目	500	

	江苏省高等学校自然科学研究项目（重大项目）、江苏省高校哲学社会科学项目（重大项目）	400	
	江苏省政策引导类计划项目、科技厅其它项目等	350	
	江苏省发展和改革委员会研究课题	350	
	其他部级常设性科研项目	300	
	全国供销合作总社课题	300	
	江苏省教育科学规划课题	300	
	江苏省教育教学改革课题	200	
市厅级 1类	江苏省高校哲学社会科学研究项目（重点、一般、专项）	150	如果项目分类， 重点*1.2
	江苏省高等学校基础科学（自然科学）研究项目	150	
	江苏省社科联常设性科研项目	150	
	其他厅（局）级政府部门立项的常设性科研项目	150	
	江苏省供销合作总社课题	150	
	南通市科技局常设性科研项目（指令性项目）	150	
	南通市社科联常设性科研项目（不含专项课题）	150	
	中国供销合作经济学会课题	150	
市厅级 2类	江苏省供销合作经济学会课题	80	
	南通市社科联专项课题	80	
	南通市科技局常设性科研项目（指导性项目）	80	
	全国供销行业职业教育教学指导委员会	80	
学会 A级 项目	中国高教学会、中国职教学会、中国成教学会、中国教育学会、中国商经学会等	200（Ⅱ）	

学会 B 级 项目	省高教学会、省职教学会、省教育学会、省成教协会、省高校思想政治教育研究会、中国高职教育研究会、省商经学会等省级学会等	150（Ⅱ）	
-----------------	--	--------	--

说明：

1. 学校给予纵向科研项目配套标准：

类别	到账金额分段	市厅级	省部级	国家级
纵向有资助项目学校配套	5 万元以下的部分（含 5 万）	1：0.6	1：1	1：1.5
	超过 5 万元至 10 万元的部分（含 10 万）	1：0.5	1：0.6	1：1
	超过 10 万元至 50 万元的部分（含 50 万）	1：0.2	1：0.3	1：0.5
	超过 50 万元的部分	1：0.1	1：0.2	1：0.3
纵向无资助项目学校配套	1. 对获得市厅级及以上立项但无上级经费资助的纵向科研项目，学校原则上按上级文件规定的额度提供配套经费； 2. 上级文件有资助要求但无额度规定的：市厅级项目学校配套 0.4 万元，省部级项目学校配套 0.8 万元。 3. 上级文件没有资助要求的：市厅级项目不配套，省部级项目不配套。 4. 市厅级二类课题不给予配套经费。			

2. 纵向科研项目立项当年项目负责人（排名第一）获得总科研分的 1/4，结项时剩余总科研分的 3/4 的分配仅限排名前六的项目组成员（含项目负责人，以结项证书或结项报告书为准），具体科研分折算系数如下表；

项目组成员数 \ 折算系数	项目组成员排名（取前六）					
	1	2	3	4	5	6
1	1					
2	0.7	0.3				
3	0.6	0.3	0.1			
4	0.5	0.3	0.1	0.1		
5	0.5	0.25	0.15	0.05	0.05	
6	0.5	0.25	0.1	0.05	0.05	0.05

3. 参与非我校教师主持的纵向科研项目科研分认定，原则上只限定省级及以上纵向科研项目，且申报时须经科产处同意并备案，且结项证书或结题报告书能充分证明我校参与该项目。

4. 各类企事业单位、个人委托合作研究的项目、境外基金和非基金类资助的研究项目、国内民间基金资助的研究项目均视为横向项目。

（二）横向科研项目

项目分类	企业委托类	
科研分	到账经费 ≥ 1 万元（I类）	0.3 万元 $\leq$ 到账经费 < 1 万元（I类）
	到账经费数额（万元）*30	到账经费数额（万元）*10

说明：

1. 横向科研项目学校不予配套资助；

2. 横向科研项目立项当年项目负责人（排名第一）获得总科研分的 $1/4$ ，结项时剩余总科研分的 $3/4$ 的分配限排名前六的项目组成员（含项目负责人，以结项证书为准），分配方法参照纵向科研项目科研分的分配方法。

（三）校级科研项目

项目类别	科研分
校级科研项目	80（II类）

说明：

1. 校级科研项目学校不给配套经费；

2. 校级科研项目科研分的分配仅限排名前三的项目组成员。分配方法参照纵向科研项目科研分的分配方法。

（四）技术转让

按技术转让收益到账金额计算科研分。计算公式如下：

科研分（I类）=技术转让收益到账金额（元）/300（元）。

说明：

技术转让科研分的分配仅限排名前三的成员。分配方法参照纵向科研项目科研分的分配方法。

第十三条 科研平台和科研团队

（一）科研平台

	类别	科研分(I类)
国家级	国家（重点）实验室、国家工程（技术）研究中心、国家工程实验室、国家高端智库、教育部中国特色新型高校智库、教育部人文社会科学重点研究基地等	4000
省部级	教育部重点实验室、教育部工程研究中心、省部共建协同创新中心、中央各部委批准建立/共建研究平台、重点实验室、工程研究中心等具有科学研究属性的研究平台	2000
	江苏省科技厅、江苏省发改委批准建立的省重点实验室、工程研究中心、人文社科研究基地、协同创新中心、技术服务中心等具有科学研究属性的研究平台	1000
市厅级	江苏省教育厅批准建立/共建的高校重点实验室、高校工程中心等具有科学研究属性的研究平台	400
	江苏省科协、省社科联及其他政府职能部门批准建立/共建的高校重点实验室、高校工程中心、科普基地、智库等具有科学研究属性的研究平台	300
	市科技局批准建立的科研平台、市社科联决策咨询研究基地	200

说明：

1. 科研平台是指由各级政府部门、事业单位通过组织申报、评审认定或协议共建的科学研究载体，包括重点实验室、工程（技术）

研究中心、重点研究基地、协同创新中心、智库、联合共建的产业技术创新平台（联盟）等。

2. 科研平台的资格认定以正式批文、公告或共建协议为基本依据，结合批准部门的相关管理办法或申报文件的具体内容确定。

（二）科研团队

	类别	科研分(I类)
国家级	国家自然科学基金委评审认定的国家创新研究群体、国务院相关部门评审认定的具有科学研究属性的研究团队	2000
省部级	科技部、教育部、工信部等评审认定的具有科学研究属性的研究团队、江苏省科技厅科技创新团队	1000
市厅级	江苏省教育厅评审认定的高校哲学社会科学优秀创新团队、江苏省高校优秀科技创新团队	500
	全国行指委、江苏省科协等评审认定的具有科学研究属性的研究团队	300
校级	学校组织申报、评审认定的校级科研创新团队	100

说明：

1. 科研团队是指由各级政府部门、事业单位通过组织申报、评审认定的科学研究队伍。

2. 科研团队的资格认定以正式批文或公告为基本依据，结合批准部门的相关管理办法或申报文件的具体内容确定。

第十四条 决策咨询报告

项 目	科研分（I类）
得到中共中央政治局委员、国务院现任领导的肯定性批示或被中共中央、国务院采纳	2000
得到省部级现职党政正职领导的肯定性批示或被省部级单位采纳	800
得到省部级现职党政副职领导的肯定性批示或被地厅司局级单位采纳并应用	400
地级市主要领导批示	300

说明：

“决策咨询报告”是指研究报告、改革方案等可考核的应用研究成果；“批示并采纳”是指有充分证据表明，所提供决策咨询报告成为革新方案蓝本或重要依据。如只有批示而无充分的采纳证据，则按 30%计算科研分。决策咨询报告科研分的分配仅限排名前三的完成人，分配方法参照学术著作科研分的分配方法。

第十五条 为鼓励教师产学研合作，在核算第一完成人为我校教师的省级及以上科研项目和科研成果奖的科研工作量时，校外参与人不计排名，不参与分配科研工作量。

第十六条 论文作者必须主动提供书面索引证明。同一作者在同一刊物同一期发表的多篇论文按 1 篇论文认定科研工作量。

第十七条 我校教职工指导我校学生过程中共同发表的论文，如以其所指导的学生为第一作者，指导教师为第二作者，江苏商贸职业学院为第一署名单位，视同该指导教师为第一作者给予奖励。

第十八条 在各类期刊发表的评论（包括书评、影评）、译文不予认定科研分值。

第十九条 在扩展版、丛刊、增刊、特刊、专刊、专辑、论文集上以及在虚假刊号、一号多刊、非法拆分出版等不符合国家新闻出版总署规定的期刊上发表的论文，不予认定科研工作量。

第二十条 艺术作品、文学作品发表在非本学科专业期刊的，不予认定科研工作量，且所有作品必须是刊登在期刊的正式页码范围之内。

第二十一条 一个书号只认定一部学术专著，且必须通过国家“图书在版编目 CIP 数据”认证。学术专著第一作者须独立撰写

10 万字以上；多卷专著应待最后一卷出齐后作整体申报；再版的专著不再计算科研工作量；习题集、教辅参考书不予认定科研工作量；通俗读物以及各种非法图书，均不能作为学术著作认定科研工作量。

第二十二条 I 类科研分可以按 1:2 换算为 II 类科研分，II 类科研分不可以换算 I 类科研分。

第二十三条 对于当年度产生但未申报的科研工作量，可顺延至第二年进行申报，第三年起不再核定该科研工作量分值。

第二十四条 科研成果奖励工作接受全校教职工的监督，任何单位或个人对拟奖励的项目、成果等持有异议的，可向科产处提出异议，并提供证明材料。异议材料须写明异议者的真实姓名和联系方式，匿名异议材料不予受理。对成果的学术水平难以把握时，由学校学术委员会评审后决定。如违反学术道德规范，经查明属实，按照相关文件要求处理。

第二十五条 本办法中的所有个人所得奖励金额均为税前金额，获奖者收入所得税由个人承担。

第二十六条 本办法规定之外的其他成果，不列入学校科研奖励范围。对于在国内产生重要学术影响（须提供相应的证明材料）而不在本办法明确规定范围内的科研成果，经科产处审核后，由学校学术委员会研究确定。

第二十七条 申报人对申报的科研工作量考核材料真实性负责。凡弄虚作假、剽窃、抄袭，违反学术道德，对学校声誉造成损害者，除依法追究其责任外，当年科研工作量考核记 0 分；已发放科研津贴的，学校有权追回。

第二十八条 考核时间、程序

1. 科研工作实行自然年度考核，自1月1日至12月31日期间的科研成果，均可在规定时间内申报学年度的科研工作量。

2. 教师及其他专业技术人员提交科研工作考核材料，各教学院部、处室负责汇总、初审，科研与产业处审核、登记并将考核结果在全校公开。

第二十九条 考核结果使用

1. 科研工作量考核结果将作为专业技术人员评优、岗位竞聘、职务晋升的重要参考依据。

2. 未完成科研工作量的，由人事处按照学校有关规定，根据未完成科研工作量的具体程度，扣除或扣减其当学年相应的绩效工资。

3. 基于科研工作的年度不均衡性，当年度考核超基本科研工作量部分（剩余工作量）可申请预留与下年度科研工作量累计计算，但剩余工作量预留不超过二年。

第三十条 本办法由学校科产处负责解释。

附件 3:

江苏商贸职业学院

重大成果和突出贡献奖励办法

(征求意见稿)

为全面建成行业标杆、区域领先的高水平特色名校，加快推进中国特色高水平高职学校创建进程，进一步增强办学核心竞争力，纵深推进“五金”建设工程，全面提升人才培养质量与办学水平，特制定本办法。

一、奖励对象

本办法奖励对象为在党的建设、产教融合、人才培养、科技创新、教师团队等领域，取得重大成果和突出贡献的团体和个人。

二、奖励范围及标准

1. 奖励范围：重大成果和突出贡献奖励涵盖党的建设重大项目奖励、教学与科研工作立项项目及成果获奖项目奖励、人才工作贡献奖励等类别。奖励项目仅限省级以上党委、政府及组成部门批准或认定的项目。省级以上政府组成部门下属事业单位、各级教学指导委员会、行业教学指导委员会以及各类学会、协会的项目，均不在奖励范围内。

2. 具体标准：详细的奖励项目及对应标准见后附表格。若在建设过程中产生未列入附件的重大成果和突出贡献项目，经学校研究后，可参照类似重大成果和突出贡献项目级别予以奖励。

三、奖励管理要求

1. 申报与审批规范：教师参赛或指导学生参赛项目，依据工作

职责分别由教务处、学生工作处、团委、创新创业学院等部门归口管理，未经审批的大赛获奖不予奖励。以个人名义申报或参加的项目，学校不给予奖励。

2. 重复奖励处理：同一成果获得不同类别、不同级别多种奖励时，按照“就高不重复”原则进行奖励，不重复计奖。属于学校教学科研考核的项目，在适用本办法奖励的同时，可纳入教学科研业绩积分，但不再重复适用教学科研业绩奖励。

3. 成果变化处理：当成果名称变更，或上级主管部门、行业领域新增成果类型时，学校将依据成果实际档次和价值，对照本办法标准给予相应奖励。

4. 成果单位要求：各类成果原则上以江苏商贸职业学院为第一完成单位；若我校作为主要完成单位与其他单位合作申报并获得省部级及以上教学科研成果奖的，排名第二的按奖励标准的 30%给予奖励，排名第三的按 15%给予奖励。

5. 违规处理：若奖励项目出现知识产权纠纷，并存在违反学术道德规范的情况，学校有权收回授予该项目的荣誉和奖金，并依据相关办法严肃处理。

6. 审核与审定流程：符合本办法奖励条件的重大成果和突出贡献项目，各二级单位需在每年年底前报送相关职能处室审核初定。发展规划处复核汇总后，提交校长办公会、党委会研究审定。

7. 经费分配：奖励经费由发展规划处划拨至各相关二级单位。其中，经费的 80%用于奖励主要参与人员（由项目负责人分配），20%由二级单位统筹分配。

8. 分阶段奖励：对于先立项、后验收的奖励项目，立项和验收

通过后各发放 50%奖励，若未通过验收，学校收回已发放奖励；对于先建设、后认定的奖励项目，在验收合格后一次性发放奖励。

9. 费用承担：奖励项目中学校已支出的专家辅导咨询等人员费用，由项目组在专项奖励中承担部分（具体比例由学校根据实际情况确定）。

四、其他规定

1. 获奖等级对应：获奖等级分为一等奖、二等奖、三等奖。有关奖项的金、银、铜等级，分别对应一、二、三等奖；无团队奖仅设个人奖第一名、第二名、第三名奖项的，等同于一等奖、二等奖、三等奖；设有一等奖以上奖项的，按顺序依次递延。

2. 解释与界定：本办法由发展规划处负责解释，具体项目的界定由相关部门依据职责分工实施。

表 1：江苏商贸职业学院重大成果和突出贡献奖励类型及标准

项目类别	序号	项目名称	级别	标准 (万元)
党的建设重大项目	1	党建工作标杆院系	国家级	30
			省级	10
	2	党建工作样板支部	国家级	20
			省级	3
	3	高校“双带头人”教师党支部书记“强国行”专项行动团队	国家级	10
			省级	4
	4	高校党建工作创新奖	省级	5
教学与科研立项项目	5	职业教育信息化标杆学校	国家级	20
	6	职业教育示范性虚拟仿真实训基地	国家级	15
	7	开放型区域产教融合实践中心	国家级	15
	8	具有国际影响力的职业标准、资源和装备	国家级	10
	9	高校思想政治工作质量提升综合改革与精品建设项目	国家级	10
			省级	4
	10	现场工程师专项培养计划	国家级	10
	11	工程技术（研究）中心、重点实验室	国家级	30
			省级	10
	12	职业教育专业教学资源库（第一主持）	国家级	50
			省级	15
	13	国家在线精品课程、国家一流核心课程、课程思政示范课程	国家级	10
	14	职业教育优质教材	国家级	10
	15	职业教育国家规划教材	国家级	5
	16	第一主持的国家自然科学基金项目、国家社会科学基金项目、国家艺术基金项目、全国教育科学规划课题	国家级	30
	17	第一主持的江苏省自然科学基金项目、江苏省社会科学基金项目、江苏省艺术基金项目、教育部人文社科项目	省部级	5

	18	行业产教融合共同体（牵头单位）	国家级	15
			省级	8
	19	市域产教联合体（牵头单位）	国家级	15
			省级	8
	20	现代产业学院	国家级	15
			省级	8
	21	国家级教学成果奖、 国家级哲学社会科学优秀成果奖	特等奖	100
			一等奖	50
			二等奖	25
	22	国家级教材奖	特等奖	10
			一等奖	5
			二等奖	3
	23	中国专利奖	金奖	30
			银奖	15
	24	省部级教学成果奖、 省部级哲学社会科学优秀成果奖	特等奖	20
			一等奖	10
	25	江苏省科学技术奖	一等奖	20
			二等奖	15
	26	江苏省专利奖	金奖	10
			银奖	5
	27	世界职业院校技能大赛	总决赛冠军	30
			总决赛亚军	20
			总决赛季军	10
	28	职业院校教学能力比赛	全国一等奖	50
			全国二等奖	30
			全国三等奖	15
			省级一等奖	5
	29	高校辅导员素质能力大赛	全国一等奖	15
			全国二等奖	10
			全国三等奖	5

			省级一等奖	3
	30	中国国际大学生创新大赛、“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品竞赛、“挑战杯”中国大学生创业计划竞赛、全国大学生职业规划大赛	一等奖	15
			二等奖	8
教学与科研成果获奖项目	31	世界技能大赛	金奖	50
			银奖	30
			铜奖	15
	32	国家其他部委举办的全国职业技能大赛	最高奖	3
人才工程项目	33	科技创新团队	国家级	30
			省级	10
	34	教学创新团队、课程思政教学团队	国家级	30
			省级	10
	35	国家级人才	国家级	10