

# 家蚕基因组生物学国家重点实验室 稳定支持改革试点教师业绩奖励办法(试行)

## 【修订版】

根据重庆市科技局、财政局《重庆市实验室建设与运行管理办法》（渝科局发〔2019〕62号）和《重庆市科学技术局关于开展科技创新基地稳定支持改革试点工作的通知》（渝科局发〔2019〕116号），结合西南大学《关于进一步深化“放管服”改革优化财务管理流程的通知》（西校〔2019〕117号）等文件精神，基于《家蚕基因组生物学国家重点实验室市拨稳定支持专项经费管理办法》，针对家蚕基因组生物学国家重点实验室（以下简称实验室）实际情况，为稳定和发展学术队伍、增强创新引领能力、激发和凝聚团结奋斗精神，更好完成实验室建设目标任务，特制定本办法。

## 第一章 总 则

**第一条** 本办法为《家蚕基因组生物学国家重点实验室市拨稳定支持专项经费管理办法》的配套文件，是对奖励教师在科学研究、人才引进及推动实验室改革发展等主要方面所做出的重要贡献的实施细则。

**第二条** 根据渝科局发〔2019〕116号文件，按照科技创新基地稳定支持改革试点工作的指导思想，赋予实验室经费使用自主权，本办法涉及的奖励绩效，从市拨专项经费（以下简称专项经费）中开支。

**第三条** 实施实验室教师重点业绩奖励，坚持以下原则：

1. 以推动发展为目的，以业绩为评价依据；
2. 巩固支撑，奖励贡献，统揽全局，导向重大；

3. 推进公正、严明和制度化。

## 第二章 奖励对象

**第四条** 充分体现“承认贡献、共建共享、强化支撑”的导向，既对受聘为实验室的固定研究人员做出的重要业绩给予奖励，也对参与实验室建设的校内流动人员（博士后单列）做出的重要业绩予以奖励。

**第五条** 本办法对于科研成果的奖励，须以成果归属本实验室或在本实验室评估中能作为有效成果统计为前提，其中学术论文须署名家蚕基因组生物学国家重点实验室为第一单位。同时，根据实验室主要研究方向和任务要求，成果范围须是以蚕、桑、蚕桑病原生物或其产物为研究对象（整体或部分）取得的成果，但属于本实验室已认可的拓展方向的研究范围，可按照 4/5 折算，否则按照 2/3 折算。论文的级别分类为评审时间可查的官方最新分区，并按照学校最新绩效文件所规定的成果分级办法(2021 年 74 号文)确定具体等级（T1~C）。

**第六条** 为充分调动管理服务团队的贡献和积极性，对受聘为实验室行政管理、思政工作、实验技术及后勤服务岗位人员的优秀业绩和表现进行奖励。

## 第三章 稳定队伍奖励

**第七条** 基于稳定实验室队伍的重要目的，对受聘为本实验室的固定人员，履行了基本职责、完成了基本工作任务及业绩，经实验室考核，核发相应系数的奖励绩效，其系数为：

初级及相当职级人员：1.0；

中级及相当职级人员：1.2；

副高及相当职级人员：1.4；

正高及相当职级人员：1.6；

工程院或科学院院士：2.0。

该部分总控在每年 100 万元左右，包括了未进入重点和重大业绩的工作业绩奖励。其中：

1. 出国留学访学人员按照不在室的实际时间扣减；

2. 女教师法定产假时间范围休假不得扣减；

3. 研究人员（1 年内的校外引进人员除外）须在近 2 年内具有以下属于最低要求的业绩之一，并归属于本实验室，方可享受该项奖励。

(1) 以第一作者或最后通讯作者发表 C 级及以上期刊论文 1 篇；

(2) 以排名前二的共同第一作者或最后 2 位共同通讯作者发表 SCI 收录的 B 级及以上论文 1 篇；

(3) 以排名前二位的权益人获授权国家发明专利 1 项或排名前三位的权益人获授权国际专利 1 项，申请单位须为西南大学；

(4) 以主编或副主编之一出版本学科相关专（编、译）著或研究生教材 1 本；

(5) 以排名前三位完成通过省级及以上审定的蚕桑新品种 1 个（以证书为准）；

(6) 在省部级及以上科技成果奖中有排名（以一级证书为准）；

(7) 获准主持省部级及以上科研项目 1 项或到校经费 10 万元及以上的厅局级及横向合作项目 1 项（以科研系统记录为准）。

#### **第四章 重要科研业绩奖励**

**第七条** 本办法所指重要（非重大）科研业绩指：B 级-A1 级学术论文、授权发明专利、通过审定的新品种、省部级二等和三等奖科技成果奖、出版的学科及相关专著；获准主持并启动国家自然科学基金青年、面上

(含国际合作而非国际交流项目)、重点项目，国家重点研发计划及相当科技计划项目的课题(含在校经费100万元及以上的子课题)，部省级重点重大项目(在校经费达到200万元低于500万元，其中重庆市杰出青年基金项目不作经费数额要求)，农业产业技术体系岗位科学家项目按4/5折算。

**第八条** 对重要(非重大)科研业绩的奖励，以成果/项目为单位，奖励额度见表1，其中博士后排名第一的学术论文按2/3折算。

**表 1. 重要科研业绩奖励标准**

重要业绩类别与分级	奖金(万元)
B级学术期刊论文(篇)	0.3
A2级学术期刊论文(篇)	0.5
A1级中科院小类一区SCI论文(篇)	1.0
A1级中科院大类一区SCI论文(篇)	1.5
授权国家发明专利(件)	0.4
授权国际发明专利(件)	2.0
省级审定新品种(个)	2.5
国家级审定新品种(个)	4.0
部省级科技成果三等奖(项)	3.0
部省级科技成果二等奖(项)	5.0
学术专著(部)	3.0
重庆市杰出青年基金项目(项)	2.0
国家自然科学基金青年项目(项)	1.0
国家重点研发计划或相当计划项目的子课题(经费不低于100万元)(项)	1.5
国家自然科学基金面上项目(项)	2.0

国家自然科学基金国际合作项目（项）	3.0
国家自然科学基金重点项目（项）	5.0
国家重点研发计划或相当计划项目的课题（项）	5.0
部省级重大重点项目（在校经费 $\geq$ 200-500万元之间）（项）	5.0

## 第五章 重大科研业绩奖励

**第九条** 本办法所指重大科研业绩指：发表 T2 及以上的 SCI 收录学术论文，获部省级科技成果一等奖及以上，主持国家自然科学基金重大专项、主持国家重点研发计划或相当计划项目（首席项目）、主持部省级重大专项项目（在校经费高于 500 万元）。

**第十条** 对重大科研业绩的奖励，以成果/项目为单位，奖励额度见表 2（IF 指 SCI 影响因子）。其中博士后排名第一的论文按 2/3 折算。

**表 2. 重大科研业绩奖励标准**

重大业绩类别与分级	奖金（万元）
T2 级 CNS 子刊以外的论文（篇）	3.0
T2 级 CNS 子刊论文（篇）	5.0
Cell、Nature、Science 正刊论文（篇）	50.0
部省级科技成果一等奖（项）	10.0
部省级科技成果特等奖（项）	15.0
国家科技进步或发明奖二等奖（项）	20.0
国家科技进步或发明奖一等奖（项）	30.0
国家科技进步或发明奖特等奖（项）	50.0
国家自然科学奖二等奖（项）	40.0
国家自然科学奖一等奖（项）	50.0

国家自然科学奖特等奖（项）	80.0
国家自然科学基金重大专项（项）	20.0
国家重点研发计划或相当科技计划项目（首席项目）	20.0
部省级重大项目（在校经费高于 500 万元）	10.0

## 第六章 人才引培业绩奖励

**第十一条** 本办法所指人才引培业绩包括：实验室人员奋发创新和经团队培养，被推荐入选部级以上人才计划及国内外有关著名组织认可的重大影响学者；自海内外引进国家级人才且受聘为本实验室研究人员。

**第十二条** 本办法的人才引培业绩奖励旨在体现对人才及其荣誉的尊重，对引培人才所作贡献的认可，奖金只具有象征性意义（见表 3）。

表 3. 人才引培业绩奖励标准

人才引培业绩项目（人）	奖金（万元）	备注
全职在室工作的两院院士（每年）	10.0	对本人
入选两院院士	20.0	对本人
两院院士来室全职工作	20.0	对本人
引进两院院士(未资深)到室全职工作	10.0	对团队
引进两院院士(已资深)到室全职工作	7.0	对团队
引进海外科学院或工程院院士到室全职工作	7.0	对团队
引进“千人计划”或“外专千人”的长期学者	7.0	对团队
引进“千人计划”短期学者	5.0	对团队
入选国家杰青或长江学者特聘教授	10.0	对本人
国家杰青或长江学者特聘教授来室全职工作	10.0	对本人
培养或引进国家杰青或长江学者特聘教授	7.0	对团队

入选“万人计划”领军人才或国家百千万人才工程	5.0	对本人
培养或引进“万人计划”领军人才或国家百千万人才	5.0	对团队
引进长江学者讲座教授	5.0	对团队
入选国家“四青人才”（青千、优青、青长、青拔）或创新人才推进计划“中青年科技创新领军人才”	5.0	对本人
引进或培养国家“四青人才”、创新人才推进计划“中青年科技创新领军人才”	4.0	对团队
两院院士柔性来室工作(协议年到室工作不少于1个月)	3.0	对本人
柔性引进海内外科学院或工程院院士（协议年到室工作不少于1个月）	3.0	对团队
获任著名SCI期刊主编、副主编	4.0	对本人
获任国际学术组织负责人（含副职）	3.0	对本人
获任著名SCI期刊编委	1.0	对本人
入选高被引学者	4.0	对本人
获国家最高科学技术奖	20.0	对本人

## 第七章 管理运行业绩奖励

**第十三条** 本办法所指管理运行业绩奖励，限对实验室行政副主任、专职行政管理人员、专职思政人员（辅导员）、实验技术人员和全职为实验室管理运行服务的在职人员。

**第十四条** 管理运行业绩奖励通过考核决定，重点考核爱岗敬业、担当奉献、业务水平、执行力和效果，体现在财务管理、人事管理、科研项目管理、研究生教育管理、后勤服务保障、安全和卫生管理、网络管理和宣传工作、档案管理、实验室年报等方面，反映在促进实验室高效运行发展上。由实验室主任会人员及研究单元代表参加考核，作出优秀

(不超过 50%)、良好、合格及不合格的考核结论，获良好等级及以上者方能获得该项奖励。

**第十五条** 管理运行业绩奖励在考核基础上与实验室科研人员的科研业绩进行捆绑，额度以第四章“重要科研业绩奖励”为参照，测算方式： $(\text{实验室固定研究人员当年获重要科研业绩奖励总额} \div \text{人数}) \times \text{职级系数} \times \text{考核等级系数}$ 。此处的职级系数：正处级、正高 0.75，副处级、副高 0.70，正科级、中级 0.65，初级和其他 0.60；考核等级系数：优秀 1.0，良好 0.8。

## 第八章 有关规定

**第十六条** 实验室教师重点业绩奖励每年年底考核一次，由实验室主任会主持，办公室负责日常工作，所有业绩须提交支撑材料，存档备查，业绩当年有效，论文、专著等成果一律以正式出版为准。考核结果在办公室以纸质版予以内部公示。对成果（项目）或团队的重点业绩绩效，主张由成果负责人或团队负责人根据贡献分配到具体人员（不含学生和博士后），实验室统一造表发放。

**第十七条** 具有下列情形之一者，不享受本办法的所有奖励：

1. 违法犯罪接受处罚中的人员；
2. 查实具有严重学术不端行为的人员；
3. 具有师德师风问题造成严重影响的人员；
4. 对实验室声誉造成重大负面影响的人员；
5. 具有其他严重情形和恶劣影响者。

**第十八条** 本办法由家蚕基因组生物学国家重点实验室负责解释，未尽事宜由主任会研究决定。



**第十九条** 本办法自公布之日起实施，其修订须经家蚕基因组生物学国家重点实验室主任会讨论通过。

**家蚕基因组生物学国家重点实验室**

**2021 年 12 月 27 日**