

附件：

物联网（感知矿山）研究中心 奖励性绩效考评分配管理办法（试行）

第一条 物联网（感知矿山）研究中心（以下简称“中心”）发展的薪酬分配激励机制，根据学校关于绩效工资的有关规定，结合中心实际情况，制定本管理办法。

第二条 中心奖励性绩效考评分配遵循以下原则：

1、统筹兼顾原则。以中心全体人员共享中心业绩为前提，促进中心协调发展，努力构建和谐环境。

2、按劳分配原则。将绩效考评分配与中心全体人员完成工作任务、履行岗位职责、取得工作业绩和实绩贡献紧密结合，激发全体人员的积极性和创造性。已经列入岗位职责的工作，中心不再发放绩效。

3、量入为出原则。奖励性绩效发放原则上不高于本办法规定的标准，发放总额不超过学校核定的年度综合绩效工资额度，最高不超过学校核拨额度的120%，中心可支配收入不足时可减发或不发部分绩效。

4、透明公开原则。中心每年的绩效考评分配方案经中心全体教职工大会公示。

第三条 中心奖励性绩效经费来源包括：

- （1）以中心为校内承担单位的科研项目经费中提取的管理费；
- （2）学校拨付中心的业绩奖励和先进表彰奖励（非个人奖励）；
- （3）大型仪器设备开放共享测试服务收入；
- （4）捐赠收入；
- （5）各类以中心资源开展的培训收入；
- （6）纳入中心行政经费管理的其他收入；
- （7）其它中心可支配的中心收入。

第四条 中心奖励性绩效发放分为四部分，占学校核定中心年度综合

绩效工资总额的比例分别为：

- (1) 中心基本奖励绩效，占 60%
- (2) 中心科研成果绩效，占 30%
- (3) 中心管理服务绩效，不超过 20%
- (4) 中心劳务性绩效，不超过 10%

第五条 中心基本奖励绩效

1、发放范围

中心全体在岗在编人员（博士后及按协议工资制执行的高层次人才除外）。

2、发放标准

除 2 月和 8 月外，每月按（学校核定中心年度综合绩效工资总额*60%/应发人数/10）标准发放。

3、考核内容

(1) 政治立场坚定，坚持立德树人，忠诚党的教育事业，遵纪守法，恪守职业道德，维护学校、中心荣誉。

(2) 能够承担并完成受聘岗位工作，年度考核合格以上，为中心科学研究、学科建设、师资队伍建设、人才培养和运行管理工作做出明显贡献。

(3) 如缺勤、访学等原因达到基础性绩效工资扣发条件的，按相应比例扣发基本奖励绩效。年度考核结果为基本合格及以下等级的，停发次年全年基本奖励绩效。

4、发放方式

中心综合办公室对当月考勤情况进行统计，当月发放。

第六条 中心科研成果绩效

1、发放范围

中心全体在岗在编人员，及以学校统计时按中心为完成单位的科研成果做出贡献的校内其他单位在岗在编教职工（博士后及按协议工资制执行

的高层次人才除外）。

2、发放标准

学校核定中心年度综合绩效工资总额的 30%，除以中心年度科研成果绩效总分值（见附件 1），乘以教师个人绩效分值。

在科研成果绩效计算时，只统计发放学校统计时按中心为完成单位的第一完成人，如有多人共同完成，则由第一完成人负责对各成员按贡献进行二次分配。

3、发放方式

与学校高水平成果奖励同期发放。

对于校内离退休人员和中心临聘人员产生成果的发放标准同上，以劳务费形式发放。

第七条 中心管理服务绩效

1、发放范围

中心在岗在编人员。

2、发放标准及考核内容

（1）根据学校对中心的年度综合绩效考评等次，调整中心领导班子及管理岗人员的管理服务绩效，即：

考评等次为 A，发放标准为中心人均基本绩效的 20%；

考评等次为 B，发放标准为中心人均基本绩效的 10%；

考评等次为 C 及以下等级的，不发放。

（2）中心教职工担任中心副主任、按 800 元/月标准；中心党支部书记、办公室主任、所长，按 500 元/月标准；兼职科研秘书、工会负责人、网络安全员、中心安全员等，按 200 元/月标准；各室安全员按 100 元/月标准；如有多个兼职，在兼职期间，最高按 800 元/月标准执行，全年按 10 个月进行发放，不再累加。对于兼职工作出现重大失误，造成不良影响的，停发兼职人员当年的管理服务绩效。

（3）对于中心专项工作突出，或教职工个人获得校级及以上奖励或

表彰（高水平成果奖励除外），按国家级、省部级、市局级、校级，分别按 2000 元/人、1000 元/人、800 元/人、500 元/人标准奖励相关人员；如上级部门有奖金的，中心另按 1:1 配套奖励。

（4）中心获大型仪器设备开放测试服务收入以外的其他创收收入，在不超过学校核定中心年度综合绩效工资总额 20%额度内，按当年获创收收入额的 25%平均发放给中心所有在编在岗人员；15%发放给捐赠或创收直接联系人。

4、考核及发放方式

中心每月对管理服务情况进行统计，在学校核定中心的年度综合绩效考核等次后一次性发放。

第八条 中心劳务性绩效

1、发放范围

中心全体在岗在编人员，及参与中心劳务性工作任务的校内其他单位在岗在编教职工。

2、发放标准

（1）《中国矿业大学劳务性绩效发放管理办法（试行）》（中矿大〔2019〕29 号）中明确的发放类别，按其规定的标准上限执行；

（2）参加学校或中心名义组织的集体文体活动，按 100 元/活动标准执行；

（3）参加中心安全检查、实验室改造等公共事务，按 100 元/半天标准执行；

（4）中心大型仪器设备负责人按该设备对外开放测试服务收入（中心及课题组内部测试除外）的 20%标准执行；

（5）以中心名义主办或承办国际或国内行业性学术会议，负责人员按 300 元/活动，骨干参与人员按 200 元/活动，一般参与人员按 100 元/活动标准执行；

（6）邀请国内外专家来中心进行报告、讲座、学术交流，对邀请人

按 200 元/人次标准执行；

（7）中心机构统计年报、平台建设项目验收、绩效评估、重要事项评审、撰写行业发展报告等，参与人按不超过 500 元/活动标准执行；

（8）中心安排的假期值班及因完成中心劳务性工作超出正常工作时间的，按加班标准执行。

3、发放方式

中心综合办公室对当月劳务性绩效进行统计，对于涉及多项劳务性工作，汇总合并，公示后在次月发放（12 月当月发放）。

第九条 本办法相关标准除特殊说明外均为税前。

第十条 中心对绩效发放的真实性、合法性、合规性负责，如违规发放，中心领导和直接责任人员，以及有违规发放劳务性绩效行为的个人，应当承担相应责任，严肃整改，并清退违规发放金额。

第十一条 本办法由中心主任办公会负责解释。

第十二条 本办法从 2019 年 1 月 1 日起开始实施，与上级规章制度有不一致的按上级规章制度执行。

附件 1:

物联网(g 感知矿山) 研究中心科研成果绩效分值计算标准

内容			计算单位	分值	备注	
科研经费	纵向	自然科学	5 万	10		
		国防军工	3 万	10		
		人文社科	3 万	10		
	横向	纯科研费	15 万	10		
		工程款、设备款	50 万	10		
科研获奖	自然科学	国家自然科学奖	一等奖	500	我校为协作单位获得的各级奖励，按照同档奖励的百分比计算。我校排名第二计 40%，排名第三计 20%，排名第四及以后计 10%	
			二等奖	300		
		国家技术发明奖 国家科技进步奖	一等奖	500		
			二等奖	300		
		省部级奖（省级奖励+教育部奖励）	一等奖	200		
			二等奖	100		
			三等奖	50		
		社会力量设奖	特等奖	100		
			一等奖	50		
			二等奖	15		
			三等奖	5		
		厅局级奖励	一等奖	2		
			二等奖	1		
			三等奖	0.5		
发表论著	SCIENCE、NATURE		篇	200	我校非第一署各单位计 40%	
	全国核心期刊及以上刊物		篇	2		我校为第一署各单位，并在科研院论著管理系统完成登录
	国外学术期刊		篇	5		
	学术专著		10 万字	5		
	学术编著			3		
	学术译著			2		
标准规范	强制性国家标准 GB			项	300	我校为协作单位参编的标准，按照同档标准的百分比计算参照科研获奖。
	推荐性国家标准 GB/T		项	200		
	国家标准指导性技术文件 GB/Z		项	100		
	行业标准		项	100		
论文收录	SCI、SCIE		篇	50	1、以中国科技信息所公布为准（科研院统计数据）； 2、非在职研究生为第一作者，导师为第二作者或通讯作者，导师按 50%计算分值。	
	EI（光盘版）		篇	10		
	ISTP、ISSHP、CSSCI		篇	5		
知识产权	国外专利		项	20	我校为独立专利权人	
	发明专利		项	10		
	实用新型专利		项	4		
创新团队	国家级创新团队		个	100	在获准建设、验收、绩效评估通过当年计算奖励	
	省部级创新团队		个	60		

