

江西师范大学文件

校发〔2015〕10号

关于印发《江西师范大学关于促进高水平研究成果产出的若干措施》的通知

各学院、处（室、部、馆），各直附属单位：

《江西师范大学关于促进高水平研究成果产出的若干措施》已经学校研究同意，现予印发，请遵照执行。

江西师范大学

2015年1月18日

江西师范大学关于促进高水平研究成果产出的若干措施

为进一步建立完善以质量和实际贡献为导向的科研评价体系，促进产出更多高水平研究成果，根据《教育部关于深化高等学校科技评价改革的意见》、《教育部关于进一步改革高等学校哲学社会科学研究评价的意见》文件精神，结合学校实际，特制定本措施。

一、加强基本条件建设，拓宽高水平成果发表的途径

1. 增列学院科研事业费，推动学院加强与高水平专家、杂志社的联系。各学院科研事业费采用固定基数加浮动奖励相结合的方式设置，其中各学院科研事业费的固定基数暂定为 3 万元，浮动奖励标准为各学院教职工上年度科研奖励资金总额的 10%。科研事业费必须严格遵守有关管理规定，主要用于邀请国家基金评委专家、高水平学术刊物负责人等评审、来校讲学；承办高水平学术会议（包括专业杂志的工作会议）、支持教师参加学术会议等科研活动，以及有关科研管理服务所需费用。科研事业费按年度下拨，其中最多 30% 经费可接转下一年度使用。

2. 订阅 JCR-SSCI、JCR-SCI 和社科学术论文润色服务项目，推动教师在外文期刊上发表学术论文。由校图书馆统一订阅 JCR-SSCI、JCR-SCI，为老师发表外文学术论文选择期刊提供指导；订购社科学术论文润色服务项目，辅助解决教师发表英文论文的语言水平欠缺问题。

二、完善科研奖励办法，适当提高高水平成果的奖励标准

3. 将国家基金课题配套经费划拨与发表论文挂钩。在立项当年划拨配套经费的 50%，其余 50%在结题的次年根据课题发表论文情况按下表确定的比例予以扣除：

社科类课题和自然科学基金 管理学科类课题发表论文 的篇数	自然科学类课题 发表的 SCI、EI 论文的篇数*	扣除比例 (%)
A 类论文或 SSCI、A&HCI 期刊 论文 2 篇及以上	4 篇及以上	不扣
A 类论文或 SSCI、A&HCI 期刊 论文 1 篇	3	20
B 类论文 3 篇	2	30
B 类论文 2 篇	1	40
B 类论文 2 篇以下	0	100

*化学、生命两个学科在此标准基础上增加 1 篇。

4. 明确职称评审时对课题结题时间的认定，增加对国家级课题以优秀结题的奖励。

(1) 从 2016 年职称评审开始，对延期 1 年以上结题的课题，结题时间按延期 1 年的时间予以认定。

(2) 为提高国家课题的按期结题率、结题优秀率，按期结题优秀的课题负责人，学校给予 5 千元奖励。

5. 加强校管课题的管理，提高校管课题成果的产出。

(1) 明确校管项目结题时发表论文的要求。理工类重点项

目必须在本学科 A 类以上期刊发表论文不少于 2 篇，一般项目在 B 类以上期刊发表论文不少于 2 篇；社科类重点项目必须在本学科 A 类和 B 类期刊上各发表论文不少于 1 篇，一般项目在 B 类以上期刊上发表论文 2 篇。

(2) 校管课题经费下拨分批。立项时下拨资助经费的 50%，结题后下拨 50%。

6. 提高对 B 类及以上级别期刊发表论文的奖励标准，增加对被引次数较多论文的奖励。

(1) 提高对 A 类论文的奖励标准。对于 A 类论文，学校给予每篇 $1+0.5^*$ 万元的奖励 (*表示从教师科研配套经费中开支的奖励；下同)。

(2) 提高 B 类论文的科研工作量计分和奖励标准。每篇 B 类论文计 150 个非津贴科研工作量；同时给予理工科 B 类论文 $0.3+0.2^*$ 万元、人文社科 B 类论文 $0.3+0.4^*$ 万元的奖励。

(3) 在科研成果奖励办法中，增加对五年他引数高的论文奖励办法。论文他引次数在 50~99，奖励 0.2 万元；100~199，奖励 0.5^* 万元；200~299，奖励 1^* 万元；300 次以上，奖励 2^* 万元。

7. 在科研成果奖励办法中，增加对 SSCI 期刊及 A&HCI 期刊发表论文的奖励。在影响因子 20 以上 (含 20) SSCI 期刊上发表的论文奖励 $25+10^*$ 万元，在 SSCI 一区期刊发表的论文奖励 $3+3^*$ 万元，在 SSCI 二区期刊发表的论文奖励 $3+2^*$ 万元，在 SSCI 一般期刊或 A&HCI 期刊发表的论文奖励 $2+1^*$ 万元。

三、完善学院和个人考核办法，增加高水平成果在考核中的权重

8. 将学院科研绩效奖与高水平论文发表挂钩，增加科研论文发表数量在学院考核和绩效分配中的权重。学院年终科研绩效奖励的 50%，要依据学院发表 B 类以上期刊论文总数占全校发表总数的比例，和学院人均发表 B 类以上论文数占各学院人均发表数总和的比例来进行分配。

9. 提高“正大学者”续聘的论文发表要求，把发表论文作为必备的业绩条件，具体要求如下：

岗位类型	论文要求	
	人文社科类	理工类
特岗教授 I 岗	SSCI 源期刊或中国社会科学 1 篇，或 A 类 3 篇，或 A 类 2 篇且 B 类 2 篇，或 A 类 1 篇 B 类 4 篇	SCI 二区以上 2 篇或 SCI 一区 1 篇
特岗教授 II 岗	SSCI 源期刊 1 篇，或 A 类 2 篇，或 A 类 1 篇且 B 类 2 篇	SCI 以上 3 篇，或 SCI 二区 1 篇
特岗教授 III 岗	A 类 2 篇，或 A 类 1 篇且 B 类 2 篇	SCI（或 EI）源期刊以上 2 篇，或 A 类 1 篇且 B 类 3 篇
特岗教授 IV 岗	A 类 1 篇且 B 类 1 篇，或 B 类 3 篇	SCI（或 EI）源期刊以上 2 篇，或 A 类 1 篇且 B 类 2 篇
青年英才	A 类 1 篇或 B 类 3 篇	SCI（或 EI）源期刊以

		上 2 篇，或 A 类 1 篇且 B 类 2 篇
--	--	-----------------------------

10. 在教职工个人聘期任务中，明确提出聘期内完成一定科研成果的任务要求。新一轮聘期任务中，明确提出工作量、科研项目、科研成果三方面的要求，其中科研成果要求包括论文发表、学术专著、专利、软件著作权、科研成果奖等。

11. 在教职工职称评审时提出国家级项目、高水平研究成果以及重大奖励的政策导向。明确教职工晋级正高级职称需要主持完成国家级课题、在本学科 A 类学术期刊发表高水平论文（理工科在 SCI、EI 等检索的期刊发表高水平论文）、获省级以上科研奖励，并逐步向晋级副高级职称延伸。

12. 建立各学院（学位点）博士生、硕士生招生计划数与学院导师高水平科研成果、研究生高水平成果挂钩机制，各学院（学位点）应建立导师招收博士生、硕士生计划数与导师及所带研究生发表高水平科研论文挂钩机制。学校在分配招生指标时向高水平成果突出的学院适当倾斜，对发表较多高水平科研论文的导师，在学校规定的指导人数基础上可适当增加。

四、本措施自 2015 年 1 月 1 日起实施，由科技处、社科处、研究生院和人事处负责对相应条款解释。

抄送：纪委，党群各部门。

江西师范大学校长办公室

2015 年 1 月 18 日印发
