

附件：

中科院合肥智能机械研究所质量目标考核管理方法 (2020 年度)

为切实提高研究所的质量管理水平，稳步扎实推进科研工作、圆满完成年度各项目标，本着奖励为主、循序渐进的原则，在充分调研和征求意见的基础上，制定《中国科学院合肥智能机械研究所质量目标考核管理方法（2020）》。

该办法重点考核对研究所发展起关键作用的人才引进与培养、重大项目争取、科研经费到款和科研成果产出指标，建立以激励为核心的考核机制，调动全所员工的积极性、促进优秀青年人才脱颖而出，推动研究所科研工作的快速发展。

一、质量目标考核原则

主要考核指标		考核原则
1、争取科研经费		奖励优秀课题组长和优秀科研人员
成果产出	2、发表 SCI/EI 论文	发表科研论文、申请发明专利、制定地标/行标/国标/国际标准、出版专著等，考核研究室主任，奖励成果完成人。
	3、申请发明专利	
	4、标准	
	5、专著	
	6、科研成果转化	
7、科研项目按要求一次性通过鉴定或验收率 %(A)、产品一次交验合格率 %(B)		国家自然科学基金、科技部项目、院先导专项纳入考核。
8、顾客满意度 %		考核“两办”。

二、争取科研、开发经费奖励方案

2.1 优秀课题组长奖（五人及以上课题组长）

考核对象	课题组年度人均经费	课题组长质量绩效	荣誉激励
5人及以上独立核算单元的课题组长	≥ 60万元	下年度按月发放质量绩效： (课题组人员数*400)元/月	1、年终授予“优秀课题组长”荣誉称号； 2、在职称评定、各类人才推荐方面优先考虑。
	≥ 50万元 < 60万元	下年度按月发放质量绩效： (课题组人员数*300)元/月	
	≥ 40万元 < 50万元	下年度按月发放质量绩效： (课题组人员数*200)元/月	
	≥ 30万元 < 40万元	下年度按月发放质量绩效： (课题组人员数*100)元/月	

说明：

- 1、为体现必要的人员体量，考核的课题组人员数不少于5人，以2020年12月31日在册人数计算。
- 2、课题组长应是对课题组的生存和发展壮大担负首要责任的科研人员；由综合办牵头对所内独立核算单元进行梳理，会同各研究室确定独立核算单元的课题组长。首席科学家应为所在课题组的组长。所领导、研究室主任可以任课题组长。

2.2 发展缓慢课题组督促机制

考核对象	考核办法
独立核算单元的课题组	<p>课题组人均到账经费<10万元/年，则取消课题组长下年度研究生招生指标，取消课题组全体职工当年年底评优资格。</p> <p><4人的小课题组，若连续两年人均到账经费<10万元/年：（1）课题组解散，课题组人员在所内自行寻找岗位，若未找到合适岗位则进入待岗状态；（2）待岗一年内发基本工资，第二年发50%基本工资，第三年基本工资全部停发；（3）处于待岗状态人员合同到期后不再续聘；（4）待岗期间争取到科研项目是否恢复课题组、是否退出待岗状态由所务会研究决定。</p>

2.3 优秀科研人员奖（不含五人及以上课题组长）

本人负责的年度经费	适用对象	质量绩效	荣誉激励
≥ 300 万元	职称不限	下年度按月发放质量绩效：5000 元/月	1、年终授予“优秀科研工作者”荣誉称号； 2、在职称评定、各类人才推荐方面优先考虑。
< 300 万元 ≥ 200 万元	职称不限	下年度按月发放质量绩效：4000 元/月	
< 200 万元 ≥ 120 万元	职称不限	下年度按月发放质量绩效：3200 元/月	
< 120 万元 ≥ 80 万元	副高及以下	下年度按月发放质量绩效：2400 元/月	
< 80 万元 ≥ 40 万元	副高及以下	下年度按月发放质量绩效：1600 元/月	
≥ 30 万元	中级及以下	下年度按月发放质量绩效：800 元/月	

说明：负责人的界定：

1、横向项目：以《合同书》上所约定的项目负责人为准；研究院内部横向经费单个合同低于 5 万元的不计算。

2、纵向项目，以抓总单位与项目下拨部门签署的《计划任务书》为准，符合以下三种情况中任何一种即可：

- (1) 本人为项目负责人；
- (2) 本人为课题负责人，且项目负责人不是智能所的同事；
- (3) 本人为子课题负责人，且项目负责人、课题负责人均不是智能所的同事。

三、科研成果产出考核方案

3.1 各研究室知识产权指标分解

以下为认可的知识产权。

- 发表 SCI/EI 收录论文（第一或通讯作者单位）
- 申请发明专利（第一单位）
- 出版著作（第一、二作者）
- 地标/行标/国家标准/国际标准（第一、二单位）

各研究室的知识产权指标数量 = 该研究室 2020 年 12 月 31 日的在册人数。

3.2 研究室知识产权考核办法

完成情况（四舍五入）	研究室主任质量绩效
$\geq 150\%$	下年度主任津贴增加 500 元/月
100% - 150%	保持现有主任津贴不变
$< 100\%$	下年度主任津贴减少 500 元/月

四、特别奖励方案

4.1 高水平论文

奖励见刊论文，按照最新版本《中科院 JCR 期刊分区》界定论文的分区。

论文档次	奖励对象及标准
Science、Nature 主刊	每篇奖励 10 万元，加入独立核算单元的年底绩效。
SCI 一区	每篇奖励 3000 元，加入独立核算单元的年底绩效。
SCI 二区	每篇奖励 1500 元，加入独立核算单元的年底绩效。

说明：（1）第一单位给予全额奖励；（2）非第一单位、但为通信作者单位给予减半奖励；（3）其余情况不予奖励。

4.2 授权专利

论文档次	奖励对象及标准
国际发明专利	每项授权奖励 3000 元，加入独立核算单元的年底绩效。
国家发明专利	每项授权奖励 1500 元，加入独立核算单元的年底绩效。

说明：只奖励我所为唯一发明专利所有权人。

4.3 著作

经正式出版部门出版的科技专著和大专院校教科书，按照 200 元/一万字的标准，年底一次性发放至个人账户。

第一作者给予全额奖励；第一作者非本所的第二作者给予减半奖励；其余情况不予奖励。

4.4 标准

级别	奖励对象及标准
国际标准	每项授权奖励 1 万元，加入独立核算单元的年底绩效。
国家标准	每项授权奖励 7500 元，加入独立核算单元的年底绩效。
行业标准	每项授权奖励 5000 元，加入独立核算单元的年底绩效。

地方标准	每项授权奖励 2500 元，加入独立核算单元的年底绩效。
------	------------------------------

说明：（1）第一单位给予全额奖励；（2）第二单位给予减半奖励；（3）其余情况不予奖励。

4.5 横向经费

项目	考核指标	质量绩效
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 通过知识产权转让、实施许可等获得的收益； ✓ 横向技术开发、技术咨询等。 	实际到所并扣除外拨经费，税后。	到所经费的 4%，加入独立核算单元的年底绩效。

说明：（1）研究院内部横向经费单个合同低于 5 万元的不计算。

4.6 青年人才纵向科研项目

奖励对象	项目	质量绩效
男 35 岁女 40 岁及以下的项目第一负责人	<ul style="list-style-type: none"> ● 国家基金委、国家科技部、国家博士后基金项目，单个项目财政经费≥ 20 万元； ● 省部级项目，单个项目财政经费≥ 30 万元。 	每项 2 万元，年底一次性发放至个人账户
	<ul style="list-style-type: none"> ● 国家基金委、国家科技部、国家博士后基金、省部级项目，单个项目财政经费≥ 5 万元、< 20 万元。 	每项按财政经费的 10%，年底一次性发放至个人账户

说明：（1）青年人才项目仅奖励独立的项目，不奖励课题、子课题；（2）财政经费额度以《计划任务书》为准；（3）年龄按照当年 12 月 31 日（含）计算，向下取整。

4.7 科技成果表彰

项目	质量绩效	
省部级科技成果奖励	一等奖：5 万/项 二等奖：2 万/项	加入独立核算单元的年底绩效。
国家级科技成果奖励	一等奖：20 万/项 二等奖：10 万/项	

说明：（1）以上仅认定政府奖励；（2）我所为第一完成单位的全额奖励；（3）我所为第二完成单位的按 50%奖励；（4）其余不予奖励。

4.8 高级人才引进奖

牵线搭桥为我所引进国家万人、国家千人、中科院百人、安徽省百人，授予伯乐奖，奖金 1 万元，年底一次性发放至个人账户。

4.9 重大项目申报奖

我所职工作为项目负责人牵头申报科技部、基金委项目，并进入现场答辩环节。

项目	质量绩效
<ul style="list-style-type: none">● 科技部项目，申请国拨经费 ≥ 1000 万元● 基金委项目，申请国拨经费 ≥ 300 万元	每项 1 万元，年底一次性发放至个人账户。
<ul style="list-style-type: none">● 科技部项目，1000 万元 $>$ 申请国拨经费 ≥ 500 万元● 基金委项目，300 万元 $>$ 申请国拨经费 ≥ 200 万元	每项 0.5 万元，年底一次性发放至个人账户。

说明：（1）仅奖励独立的项目，不奖励课题、子课题；（2）进入答辩环节，以正式通知为证据。（3）以答辩日期为准。

五、科研活动组织与管理

5.1 科研项目一次性通过鉴定或验收

纳入质量体系管理的项目类型暂定为：国家自然科学基金项目、科技部项目、中科院先导专项。

完成情况	考核办法
完成	不变
未完成	每发生 1 项： 项目负责人下年度每月扣减绩效 300 元/月。 科研办负责人下年度每月扣减绩效 100 元/月。

说明：以科技部、基金委、科学院验收结果反馈为准。

5.2 顾客满意度

完成情况	考核办法
完成（≥92%）	不变
未完成	“两办”负责人下年度绩效减少 300 元/月

六、相关说明

1、本办法不考虑以下两类人员：

（1）课题组没有按月给其发放相应级别待遇；或者

（2）课题组或研究室计算人员基数时没有计算在内。

2、项目研究员按研究员计算，项目副研究员按副研究员计算。

3、项目/课题负责人以计划任务书/合同书为准；多人共同负责的，在计算时多个共同负责人平均分配经费。

4、上述各项经费指标，均指实际到所并扣除外拨的经费。如当年已核算奖励完毕，次年因项目调整等原因发生了外拨或退回经费事项：

（1）次年测算本人经费、课题组经费、研究室经费时按照外拨或退回金额 2 倍扣除；

（2）如果是横向经费，次年测算该研究单元横向经费时按照外拨或退回金额 2 倍扣除。

5、各类人才专项经费，如果按照人才专项经费管理办法发放了津贴，则在新《办法》中不再计算；反之则计算。

6、第 4.6 青年人才质量绩效、第 4.7 科技成果奖、第 4.8 高级人才引进、4.9 重大项目申报的奖励全部由研究所承担；4.5 横向经费奖励全部由课题组承担；其余的奖励由研究所和所在课题组各承担一半；课题组人员经费不足的，课题组承担部分不予发放。

7、本办法中的质量绩效发放不影响现有的每月绩效；个人年度绩效

总额、全所年度绩效总额控制按照研究院有关文件执行。

8、经研究所批准的外派、出国人员不计入研究室、课题组人数。

9、每年年底由科研办、综合办组织计算质量绩效奖励，计算结果在所内公示，公示期不少于 5 天；若课题组未及时提交相关信息，则过期不补。

10、今后每年年初对考核激励办法中的指标进行调整，并在全所范围内公布；

11、本办法自颁布之日生效，相关条款如与既往规定冲突，以本办法为准。

12、本办法由所务会议解释。