

浙江财经大学（马克思主义学院）文件

浙财大马院〔2023〕2号

关于印发《浙江财经大学马克思主义学院绩效工资分配实施细则（试行）》的通知

各教研室、办公室：

《浙江财经大学马克思主义学院绩效工资分配实施细则（试行）》已经学院讨论通过，现予以印发，请遵照执行。

浙江财经大学马克思主义学院

2023年3月15日

浙江财经大学马克思主义学院绩效工资 分配实施细则（试行）

一、指导思想

以学校收入分配改革总体方案为指导，以提高人才培养质量和促进学科高质量发展为导向，推进教育评价改革，优化人才评价机制。调动教职工围绕学校和学院重点工作履行岗位职责的积极性和主动性，完善学院内部分配激励约束机制，切实发挥绩效工资激励的导向作用，增强学院办学活力。

二、分配原则

（一）统筹兼顾，突出重点。既讲实际贡献，又兼顾公平。综合考虑教师履行岗位职责、承担公共事务、承担超额工作任务等情况，并在一定程度上向工作责任大、难度大、表现良好且对学院学科建设有贡献的教师倾斜。

（二）以岗定薪，责薪一致。结合岗位聘任制度，科学设置岗位，明确岗位职责。根据岗位条件和职责不同、责任大小合理确定薪酬，激发教职工岗位工作积极性。

（三）按劳分配，优绩优酬。坚持多劳多得和淡化数量相结合，突出成果在学院学科建设发展中的实绩和质量，消除重复奖励，优绩优酬，强化激励，进一步优化人才收入结构。

(四) 保障中心，促进发展。突出人才培养中心地位，优先保障基本教学工作量绩效，加大教学评价结果在绩效工资分配中的运用。

三、绩效工资构成

学院绩效工资主要由以下四项构成：

1. 学校根据《浙江财经大学教职工收入分配改革方案》（浙财大党〔2022〕49号）相关规定核拨的学院教学科研奖励性绩效工资；

2. 学校核拨的突出贡献成果绩效；

3. 学校核拨的年终业绩考核奖；

4. 学院创收收入。

四、绩效工资发放结构

学院绩效工资总量为学校下拨绩效工资总量扣除外院（或外校）教师教学工作量绩效金额。外院（或外校）教师课堂教学和指导学生工作（如外院博导、硕导）分别按学校核拨至学院的相应单价发放。

学院绩效工资总量分为基础津贴、业绩津贴、统筹绩效三部分。即：学院绩效工资总量=基础津贴+业绩津贴+统筹绩效。其中，基础津贴部分用于岗位基本教学工作的分配。

基础津贴总量的计算公式是：

$$\text{基础津贴总量} = \min(\text{学院绩效工资总量} \times 60\%, A + B)$$

其中， $A = \text{学院课堂教学工作总量} \times \text{学校确定的课堂教学工作量单价}$ ， $B = \text{学院导师指导工作总量} \times \text{学校确定的导师指导工作量单价}$ 。

业绩津贴部分用于岗位业绩成果的分配。计算公式为：

$\text{业绩津贴总量} = \text{学院绩效工资总量} \times 80\% - \text{基础津贴总量}$

学院绩效工资扣除基础津贴和业绩津贴之后的部分为统筹绩效，主要用于激励经学院认可的教师超岗位基本教学工作、超岗位教学建设和科研成果、学院安排的公共服务工作、优秀奖励等。

学校核拨的年终业绩考核奖和学院创收收入不纳入上述学院绩效工资总量，单独进行分配。绩效工资专款专用，学院可根据发展需要，将绩效工资全部用于当年分配，也可结转下一年度使用。

五、绩效工资发放对象

基础津贴、业绩津贴发放对象为学院聘任在教师岗位的在编在岗专业技术人员（不含聘任至校聘绩效岗和年薪制人员），统筹绩效发放对象为学院在岗教职工、为学院公共服务做出贡献的校内人员。其中，校聘绩效岗人员扣除 600 基本教学工作量后可进入学院绩效发放范畴。

六、绩效工资分配

（一）岗位津贴分配

岗位津贴包括基础津贴和业绩津贴两部分。

1. 基础津贴

按照专业技术职务和基本教学工作量任务分为三档，并确定各档的相应基本教学工作量。基础津贴按教师所聘专业技术职务分“正高”“副高”“中级及以下”三个档次，适当体现职称中蕴含的历史贡献。教师个人基本教学工作量的计算公式为：

$$\text{个人基本教学工作量} = C + D$$

其中，C=个人课堂教学工作量，D=个人导师指导工作量。

¹第一档“正高级岗”的基本教学工作量为 650，第二档“副高级岗”的基本教学工作量为 550，第三档“中级及以下岗”的基本教学工作量为 450。

未完成岗位基本教学工作量的，依次在岗位外的成果类计酬工作量、基础津贴中扣除。岗位外的成果类计酬工作量折抵岗位内基本教学工作量的，依据如下公式计算教师个人基本教学工作量：

$$\text{个人基本教学工作量} = C + D + E$$

其中， $E = \text{岗位外的成果类计酬工作量} \times \text{学校确定的成果类工作量单价} / \text{学校确定的课堂教学工作量单价}$ 。

岗位	岗位聘任条件	岗位任务（基本教学工作量）	岗位津贴标准	
			(A+B)小于 学院绩效工资总 量×60%	(A+B)大于等 于学院绩效工资总 量×60%

¹ 后续年份的“正高”“副高”和“中级及以下”岗位基本教学工作量均按照上一年度各岗位基本教学工作量的均值分别确定。

正高级岗	教师所聘专业技术职务为“正高”	650	70200 元/年	见注 1 公式
副高级岗	教师所聘专业技术职务为“副高”	550	54450 元/年	
中级及以下岗	教师所聘专业技术职务为“中级及以下”	450	40500 元/年	

注 1. 各岗位津贴 = $\frac{\text{学院绩效工资总量} \times 60\%}{\text{学院课堂教学工作总量} + \text{学院导师指导工作总量}} \times \text{各岗位基本教学工作量} \times \text{系数}$

2. 业绩津贴

业绩津贴根据聘任工作开展前五个自然年度内取得的成果业绩所确定的业绩岗进行发放。各业绩岗业绩津贴=业绩岗单价*各业绩岗对应的发放系数，业绩岗单价=业绩津贴总量/Σ每位教师业绩岗发放系数。新进教师进校第一年按照实际工作月数除以 12 发放所聘岗级业绩津贴。

具体业绩岗设置、业绩条件和业绩津贴发放系数如下：

业绩岗	业绩条件	发放系数
E 岗 (学院优秀人才)	近五年达到以下条件任 1 项： ① 2 项丙类成果业绩； ② 3 项丁类成果业绩； ③ 1 项丙类和 3 项戊类成果业绩； ④ 1 项丙类成果业绩，1 项丁类成果业绩，1 项戊类成果业绩； ⑤ 2 项丁类成果业绩，2 项戊类成果业绩； ⑥ 丁类荣誉称号，1 项丁类成果业绩； ⑦ 戊类荣誉称号，1 项丙类成果业绩；或戊类荣誉称号，1 项丁类成果和 1 项戊类成果业绩。	5

F 岗	近五年达到以下条件任 1 项： ① 1 项丙类成果业绩； ② 2 项丁类成果业绩； ③ 1 项丁类成果业绩，2 项戊类成果业绩； ④ 1 项丁类成果业绩，1 项戊类成果业绩，1 项己类成果业绩，1 项庚类成果业绩； ⑤ 1 项丁类成果业绩，4 项己类成果业绩； ⑥ 丁类荣誉称号，1 项戊类成果业绩； ⑦ 戊类荣誉称号，1 项丁类成果业绩。	4
G 岗	近五年达到以下条件任 1 项： ① 1 项丁类成果业绩，1 项己类成果业绩； ② 丁类荣誉称号，1 项己类成果业绩； ③ 3 项戊类成果业绩； ④ 2 项戊类成果业绩，2 项己类成果业绩； ⑤ 丁类荣誉称号，1 项己类成果业绩，1 项庚类成果业绩； ⑥ 戊类荣誉称号，2 项己类成果业绩。	3
H 岗	近五年达到以下条件任 1 项： ① 1 项戊类成果业绩； ② 2 项己类成果业绩； ③ 戊类荣誉称号，1 项己类成果业绩。 ④ 丁类荣誉称号，1 项庚类成果业绩。	2
I 岗	近五年达到以下条件任 1 项： ① 1 项己类成果业绩； ② 2 项庚类成果业绩； ③ 己类荣誉称号，1 项庚类成果业绩。	1.5
J 岗	近五年达到以下条件任 1 项： ① 1 项庚类成果业绩。	1
K 岗	近五年达到以下条件任 1 项： ① 1 项辛类成果业绩。	0.3

（二）统筹绩效分配

统筹绩效用于发放超岗位的基本教学工作量、教学建设和科研成果工作量、学院安排的研究生开题、预答辩和答辩、研究生科研项目指导、未用于聘岗的学评教奖励等工作量等。

统筹绩效总量扣除学院教研室主任津贴后剩余总额，用以计算统筹绩效单价。统筹绩效单价计算公式如下：

$$\text{统筹绩效单价} = \min \left(70, \frac{\text{统筹绩效剩余总额}}{\sum_{i=1}^n (F_i + G_i)} \right)$$

其中，F=每位教师超岗位的基本教学工作量，G=每位教师超岗位的教学建设和科研成果工作量。n 为学院教师人数。统筹工作量单价最高不超过 70 元。如有剩余，结转下一年度使用。

$$\text{第} i \text{位教师统筹绩效} = \text{统筹绩效单价} \times (F_i + G_i)$$

（三）学校核拨的年终业绩考核奖分配

学校核拨的年终业绩考核奖按计酬工作量进行分配。

$$\text{年终业绩考核奖单价} = \frac{\text{年终业绩考核奖总额}}{\text{全院计酬工作量（年薪制和离职人员除外）}}$$

$$\text{教师个人年终业绩考核奖金额} = \text{年终业绩考核奖单价} \times \text{教师计酬工作量}$$

七、其他

2. 所有教学科研成果须以我校为第一承担单位或完成单位（引进人才进校前署名其他单位成果允许使用）。具体如下：

（1）论文只能由第一作者或通讯作者中一人使用。共同第一或共同通讯作者的论文，只认定排位第一的第一作者和通讯作者。在线出版（尚未最终出刊）的论文不能作为业绩成果使用。申报岗位如全部为论文业绩，中文论文须不少于 1/2（入职不满 3 年博士除外），但申报岗位全部为一级 A 及以上论文业绩，中文论文则须不少于 1 篇。申报岗位时戊类论文多于 2 篇的，须有一篇为中文论文（全部用英文论文期刊聘岗的，业绩岗降一级聘用，入职不满 3 年博士不作此条款的中文论文数量要求）

（2）不能全部使用批示采纳聘岗，不能全部使用按横向项目到账经费金额认定的其他国家级项目聘岗。论文按正式出版（有卷期号）时间为准，项目按批准立项时间为准。

（3）教学科研团队、平台、学科、专业须作为负责人获得。同时认定为省级和国家级的课程或专业，就高进行认定，专业更换负责人后，不能在聘岗时使用（因退休、离职、岗位变化等更换负责人的除外）：

(4) 国家自然科学基金杰出青年和优秀青年项目可按成果业绩或荣誉称号使用，但只能按其中一种使用；

(5) 成果和平台、团队、学科、专业建设业绩要求为聘任工作开展前五个自然年度内取得；

(6) 1 篇 TOP 论文可折抵为 2 篇一级 A 论文：其他高级别的业绩和荣誉称号可折抵低级别、同等数量的业绩和荣誉称号，业绩允许跨类折抵：

其他特别突出业绩、外省人才项目，可由本人提出申请、提交相关材料，并由学校认定后确定。

(8) 博士后和调转进入我校工作不满 5 个自然年的教师，在原单位取得的成果可以作为聘岗条件。

(9) 引进教师在博士期间发表论文可作为业绩成果参与聘岗。其中，博士生导师为第一作者、我院老师为第二作者的论文，按照学校期刊定级标准降一级认定。

3. 同时受聘在专业技术和管理两类岗位的教师“双肩挑”人员，基础性绩效工资按照“就高”原则发放。教师“双肩挑”人员可选择管理岗位津贴或校聘教师绩效岗位津贴其中的一个津贴全额发放，另一个津贴按 70% 的比例发放。

4. 作为岗位申报条件的教学科研成果不再额外进行奖励。2022 年及以后业绩，已发放的奖励但用于后续年度岗位聘任的业绩成果，其岗位津贴应扣减已奖励金额。在院聘绩效岗位聘任中每使用一次，扣减该成果全部工作量*统筹部分计酬单价所得金额

的 1/5。

5. 第一负责人为我院教师的合作教学科研成果如第一负责人确定不作为后续业绩岗位申报条件的，分配给我院教师的工作量计量又计酬，对应的津贴发放到每位合作者。如果后续年度第一负责人需要将该成果作为业绩岗聘岗条件，每使用一次，扣减该成果已发奖励金额的 1/5。

6. 第一负责人为我院教师的合作教学科研成果作为业绩岗位申报条件使用时，我院所有合作教师的所有绩效在产生成果当年全部计入第一负责人，合作成果的绩效分配由我院合作教师内部自行协商，第一负责人可将部分岗位津贴分配给我院合作者，分配方案报学院，由学院统一发放。用于岗位条件的教学科研项目，如后续未按期结项或撤项，在未按期结项或撤项的下一年岗位津贴中扣除项目结项对应的奖励。

7. 2021 年及以前已经计量计酬的业绩，已发放奖励不再扣减。2021 年及以前取得的项目、平台、团队等工作，如用于院聘绩效岗位聘任的，剩余部分继续计量，但不再计酬。

8. 前三学年本科学评教等级认定有两个“较差”的，次年度岗位津贴下调 10%。前三学年本科学评教等级认定都为“较差”的，次年度岗位在应聘岗位等级基础上下调一个等级。年度内有一篇硕士学位论文抽检不合格的，次年度岗位津贴下调 10%。年度内有一篇博士学位论文或两篇硕士学位论文抽检不合格的，次年度岗位在应聘岗位等级基础上下调一个等级。（2024 年开始执

行)

9. 成果和平台团队业绩要求为聘任工作开展前五个自然年度内取得。

10. 高级别的业绩和荣誉称号可折抵低级别、同等数量的业绩和荣誉称号，业绩允许跨类折抵。

11. 其他特别突出业绩、外省人才项目，可由本人提出申请、提交相关材料，并由学校和学院认定后确定。

12. 同时认定为省级和国家级的课程或专业、平台，就高进行认定；更换负责人后，不能在聘岗时使用（因退休、离职、岗位变化等更换负责人的除外）。

13. 国家和省级自然科学基金杰出青年项目可按成果业绩或荣誉称号使用，但只能按其中一种使用。

14. 聘期中退休、调转、离职或转岗的，从次月起津贴停止发放，退休教师在退休当年取得的教学科研业绩，在当年年底计算工作量并计酬。

15. 2022 年聘任到院聘教师绩效岗的教师，学院在发放绩效时，应扣除 2022 年已发放的高层次特殊人才津贴、教学科研关键岗津贴。同时，财苑学者津贴、省高校领军人才津贴与院聘绩效岗位津贴就高发放。

16. 本实施细则自 2022 年 1 月 1 日起执行，《浙江财经大学马克思主义学院绩效工资分配改革实施办法》（浙财大马院〔2017〕4 号）自行废止。本实施细则由学院绩效工资分配工作

小组负责解释。

附件：业绩和荣誉称号分类表

试用水印

附件

业绩和荣誉称号分类表

类别	成果业绩	荣誉称号
甲类	① 国家重大项目; ② 国家级成果二等及以上获奖。	“长江学者奖励计划”特聘教授、国家“万人计划”教学名师和领军人才、国家重点引进计划入选者(创新人才长期项目)、全国杰出专业技术人才、国家杰出青年科学基金项目获得者、全国宣传文化系统“四个一批”人才、浙江省特级专家、中国社科院学部委员
乙类	①国家重点项目; ②省部级成果一等奖、国家级成果三等奖; ③国家级规划教材、马工程教材、国家社科文库出版著作; ④中国社会科学、外文 TOP 论文。	国家“万人计划”青年拔尖人才、国家重点引进计划入选者(青年项目)、百千万人才工程国家级人选、国家有突出贡献中青年专家、“长江学者奖励计划”青年项目入选者,中宣部宣传文化青年英才入选者、国家优秀青年科学基金获得者、科技部“创新人才推进计划”中青年科技创新领军人物入选者、中国科学院“百人计划”入选者、教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者、教育部“高校青年教师奖”获得者、浙江省“万人计划”杰出人才

类别	成果业绩	荣誉称号
丙类	①省部级成果二等奖; ②国家一般项目; ③国家级课程; ④正国级批示; ⑤一级学科重点支持的中文期刊论文; ⑥国家级教学、科研团队平台和学科。	全国百篇优秀博士学位论文获得者、享受国务院政府特殊津贴人员、浙江省“万人计划”教学名师和领军人才、浙江省“钱江学者”特聘教授、浙江省重点引进计划入选者(创新人才长期项目)、浙江省“151 人才工程”重点资助和第一层次资助人员、浙江省有突出贡献中青年专家、浙江省高校领军人才培养计划创新领军人才、浙江省宣传文化系统“五个一批”领军人才
丁类	①省部级成果三等奖; ②中外文一级 A 论文; ③国家级采纳、副国级批示; ④省部级重大项目、其他国家级项目; ⑤省级教学科研团队、科研平台和学科, 国家一流本科建设专业。	浙江省“万人计划”青年拔尖人才、浙江省重点引进计划入选者(青年项目)、浙江省宣传文化系统“五个一批”青年英才、浙江省“151 人才工程”第二层次资助人员、浙江财经大学教学突出贡献奖(不含提名奖)、浙江财经大学卓越研究生导师(不含提名奖)、高被引学者(爱思唯尔)
戊类	①省部级优秀成果奖、厅级成果一等奖; ②正部(省)级领导批示; ③原刊一级 B 论文(不含转载); ④省级课程、省部级重点项目、教育部人文社科项目、教育部科技项目; ⑤授权发明专利; ⑥前三学年本科学评教排名均列学院前 10%(含); ⑦省级教学平台、省一流本科建设专业。	浙江财经大学教学突出贡献提名奖、浙江财经大学卓越研究生导师提名奖、浙江省高校领军人才培养计划拔尖人才

类别	成果业绩	荣誉称号
己类	①A类专著; ②省部级一般项目; ③副部(省)级领导批示或省部级部门采纳; ④厅级成果二等奖; ⑤2篇二级A期刊论文,其中一篇需为CSSCI或SSCI期刊论文; ⑥前三学年本科学评教排名均列学院前10%-20%(含); ⑦人大复印资料全文转载(转载与原刊就高原则);	浙江省优秀硕士论文指导老师; 浙江省高校领军人才培养计划青年优秀人才; 浙江省中青年学科带头人; 浙江省“151人才工程”第三层次资助人员; 浙江省之江青年社科学者
庚类	①B类专著 ②副省级、厅级项目; ③厅级成果三等奖; ④二级A期刊论文; ⑤前三学年本科学评教排名均列学院前20%-30%(含)或前三学年本科学评教有一学年排名位列前20%。 ⑥横向课题到账10万以上(含)。	
辛类	①校级项目; ②1篇二级B期刊论文或2篇省级期刊论文; ③横向课题到账5万以上(含); ④前三学年本科学评教排名均列学院前70%或前三学年本科学评教有一学年排名位列前50%。	

成果级别说明:

1. 项目分类

①国家重大项目: 国家社会科学基金重大项目(含教育、艺术、军事单列项目)、国家自然科学基金重点项目(含重点国际(地区)合作研究项目、联合基金重点项目,

应急管理重点项目）、国家自然科学基金重大研究计划（不含培育项目）、国家自然科学基金杰出青年项目；

②**国家重点项目**：国家社会科学基金重点项目、国家重点研发计划课题、国家自然科学基金海外及港澳台合作研究基金项目（延续资助项目）、国家自然科学基金组织间国际（地区）合作研究项目、教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目；

③**国家一般项目**：国家社会科学基金项目（一般、青年、后期资助一般项目）、国家自然科学基金项目（面上、青年、天元基金）、国家自然科学基金重大研究计划（培育项目）、国家自然科学基金海外及港澳台合作研究基金项目（两年期资助项目）、国家自然科学基金联合基金一般项目、国家自然科学基金应急管理一般项目、国家社科基金中华学术外译项目（一般）、国家艺术基金项目、教育部“四新”建设项目、项目经费不少于200万（不包含外协经费）的其他纵向项目；

④**其他国家项目**：子课题认定的国家级项目，按横向项目到账经费金额认定的国家级项目（不包含外协经费，项目须已验收通过）；

⑤**省部级重大项目**：教育部以外国务院其他部委立项的科学研究重大项目（国家部委常设的，经过发布申报通知，专家评审、批准并正式发文立项的重大项目）、省基础公益研究计划重大项目、省社科规划重大课题、省重点研发计划项目、省杰出青年科学基金项目；

⑥**省部级重点项目**：省基础公益研究计划重点项目、省社科规划重点项目、省软科学研究计划重点项目、教育部高校思想政治工作精品项目、全国教育科学规划重点项目、教育部以外国务院其他部委立项的科学研究重点项目（国家部委常设的，经过发布申报同志，专家评审、批准并正式发文立项的重点项目）、博士后科学基金特别资助项目；

⑦**省部级一般项目**：省基础公益研究计划一般项目、省社科规划一般项目、教育部以外国务院其他部委立项的科学研究一般项目（国家部委常设的，经过发布申报通知，专家评审、批准并正式发文立项的一般项目）、省软科学研究计划一般项目、省高校重大人文社科项目攻关计划项目、博士后科学基金面上资助项目、全国教育科学规划一般项目、省教育厅教改项目、省产学研合作协同育人项目、省“课程思政”教改项目；

⑧**其他省级项目**：按横向项目到账经费金额认定的省级项目

⑨副省级、厅局级项目：副省级单位立项的科学研究重大、重点项目；厅局级部门立项的重大、省社科联立项的重大项目。

2. 奖项分类

①国家级成果奖：国家科技进步奖、国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家教学成果奖、全国教材建设奖、教育部高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）、等效认定为国家级的指导学生竞赛（论文）获奖和艺术类成果获奖（2017 年以后获奖均按学校相关文件等效评价）、国家教育科学优秀成果奖、中宣部“五个一”工程奖、孙冶方经济科学奖等；茅盾文学奖等同为国家级成果二等奖；

②省部级成果奖：省教学成果奖、省级优秀教材奖、省科学技术奖、省哲学社会科学优秀成果奖、教育部高等学校科学研究优秀成果奖（科学技术）、吴玉章人文社会科学奖、陶行知教育理论与实践成果奖、钱端升法学研究成果奖、司法部法学优秀成果奖、安子介国际贸易研究奖、薛暮桥价格研究奖、中国法学优秀成果奖、国务院组成部门、直属机构颁发并盖有国徽章的科研成果奖、等效认定为省部级指导学生竞赛（论文）获奖和艺术类成果获奖；鲁迅文学奖等同为省部级成果二等奖（2017 年以后获奖均按学校相关文件等效评价），国家级教学创新大赛、国家级青教赛、教育部教学比赛一等奖认定为省部级二等奖，二等奖认定为省部级三等奖；

③厅级成果奖：副省级城市及计划单列城市人民政府颁发的科研成果奖、国家部委有关司局（加盖司局章）、省科技厅、杭州市科技局、省教育科学规划办、省社科联的优秀成果奖、等效认定为厅级的指导学生竞赛（论文）获奖和艺术类成果获奖，省级教学创新大赛、省级青教赛、思政星课堂一等奖认定为厅级二等奖，二等奖认定为厅级三等奖；

④高级别获奖项目的主要参与人员可视同主持获得低级别获奖项目，具体按下表：

主持获得奖项主要参与人员视同主持人关系

主持获得奖项		主要参与人员视同主持人关系	
		排名第二	排名第三
教学成果奖	国家级成果特等奖	国家级三等奖	省部级特等
	国家级成果一等奖	省部级特等	省部级一等
	国家级成果二等奖	省部级一等	省部级二等
	国家级成果三等奖	省部级二等	省部级三等
	省部级特等奖	省部级一等	省部级二等
	省部级一等奖	省部级二等	省部级三等
	省部级二等奖	省部级三等	厅局级一等
	省部级三等奖	厅局级一等	厅局级二等

科研成果奖	国家级成果特等奖	国家级三等奖	省部级特等
	国家级成果一等奖	省部级特等	省部级一等
	国家级成果二等奖	省部级一等	省部级二等
	国家级成果三等奖	省部级二等	省部级三等
	省部级特等奖	省部级一等	省部级二等
	省部级一等奖	省部级二等	省部级三等
	省部级二等奖	省部级三等	厅局级一等
	省部级三等奖	厅局级一等	厅局级二等

3. 批示

①正国级批示：正国级党和国家领导人肯定性批示、国家社科规划办《成果要报》、《教育部简报（高校智库专刊）》研究报告；

②副国级批示：副国级党和国家领导人肯定性批示，正国级党和国家领导人非肯定性批示；

③正部（省）级批示：正部（省）级领导肯定性批示，副国级党和国家领导人非肯定性批示；

④副部（省）级批示：副部（省）级领导肯定性批示，正部（省）级领导非肯定性批示。

⑤地市级领导批示：地市级领导肯定性批示，副部（省）级领导非肯定性批示。

4. 采纳

国家级采纳：科研处认定的国家级政府部门采纳、国家社科规划办的《成果要报》、《教育部简报（高校智库专刊）》采纳的报告；

省部级采纳：科研处认定的省部级政府部门采纳；

地市级采纳：科研处认定的地市级政府部门采纳。

5. 论文

①论文按照发表当年的学校期刊定级标准确定级别。在学校认定刊物上发表的作品，3个版面及以下的，按0.5篇计算；国内学术机构主办的外文期刊可视同为中文期刊；

②预警期刊不计工作量和不得作为业绩岗聘岗条件，如聘岗和计酬后发现期刊为预警期刊，需在发现当年退回所发绩效。