

宁夏大学文件

宁大校发〔2025〕111号

关于印发《宁夏大学学术期刊高质量发展 绩效激励管理规定》的通知

各单位：

《宁夏大学学术期刊高质量发展绩效激励管理规定》已经2025年第9次校长办公会议审议通过，现予以印发，请遵照执行。

本规定自正式印发之日起执行，原《宁夏大学学术期刊高质量发展绩效激励管理规定（试行）》（宁大校发〔2023〕127号）同时废止，学术期刊中心负责解释。

宁夏大学

2025年7月8日

宁夏大学学术期刊高质量发展绩效激励管理规定

为贯彻落实《宁夏大学学术期刊中心综合改革方案》，充分调动专家办刊积极性，发挥绩效考核激励机制作用，切实推进学校学术期刊高质量发展，特制定本规定。

一、激励原则

坚持目标激励与结果成效激励相结合、目标任务完成与突破任务奖励相结合、整体目标控制与分类指标激励相结合，基本任务赋分与调减、退出机制相结合的原则，建立有奖有惩、可进可出的科学、灵活的激励机制。

二、激励目标

建立学术期刊高质量发展有效激励机制，调动各方力量，形成共建共促发展合力，力争学校至少两种期刊入编中文社会科学引文索引（CSSCI）、中国科技高质量期刊目录（T3）、中国科学引文数据库（CSCD）或北大中文核心期刊目录。

三、具体内容

（一）经费支持及创收

1. 每年拨付4种期刊经费40万元，用于邀请高质量稿件。

2. 理、工、农期刊按300元/页收取版面费。收取费用作为学术期刊中心创收经费进行管理。

（二）目标激励措施

3. 《西北工程技术学报(中英文)》《农业科学研究(中英文)》

任意一种进入中国科学技术信息研究所科技核心期刊，学术期刊中心获单位突破绩效 1000 分。4 种期刊中的任意一种进入北大中文核心期刊目录，学术期刊中心获单位突破绩效 5000 分。《宁夏大学学报（社会科学版）》进入 CSSCI，学术期刊中心获单位突破绩效 7000 分。理、工、农期刊进入 CSCD，学术期刊中心获单位突破绩效 6000 分；进入中国科技高质量期刊目录（T3）或进入 EI，学术期刊中心获单位突破绩效 7000 分；进入中国科技高质量期刊目录（T2），学术期刊中心获单位突破绩效 8000 分；进入中国科技高质量期刊目录（T1），学术期刊中心获单位突破绩效 9000 分；进入 SCI，学术期刊中心获单位突破绩效 10000 分。其中 40%核算到学术期刊中心，60%根据主编、常务副主编、副主编等的贡献度核算个人重点任务绩效到相关人员。

4.期刊获国家级基金或项目资助，学术期刊中心获单位突破绩效 1000 分；期刊栏目获国家级基金或项目资助，学术期刊中心获单位突破绩效 300 分。其中 40%核算到学术期刊中心，60%根据主编、常务副主编、副主编等的贡献度核算个人重点任务绩效到相关人员。

（三）结果成效激励措施

5.兼职常务副主编、兼职执行副主编、副主编每约到一篇院士团队、学部委员、学科评议委员会委员稿件并发表，获个人重点任务绩效积分 30 分；每约到一篇知名专家高质量稿件（经

主编、常务副主编、学术期刊中心主任、执行副主编、相关学科副主编一致认可)并发表,获个人重点任务绩效积分20分;每约到一篇知名专家较高质量稿件(经主编、常务副主编、学术期刊中心主任、执行副主编、相关学科副主编一致认可)并发表,获个人重点任务绩效积分5分。

6.期刊中某篇论文在发表后五年内,社科期刊须为被CSSCI期刊他引,每得到1次有效引用,该论文稿源的兼职常务副主编、兼职执行副主编、副主编获得个人重点任务绩效积分3分。理、工、农期刊须为被中国科学引文数据库(CSCD)期刊他引,每得到1次有效引用,该论文稿源的兼职常务副主编、兼职执行副主编、副主编获得个人重点任务绩效积分3分;被SCI期刊他引,获个人重点任务绩效积分2分;被北大核心期刊他引,获个人重点任务绩效积分1分(同一篇文章被多个数据库引用,赋分按就高原则,不重复赋分)。

7.《宁夏大学学报(社会科学版)》论文被《新华文摘》全文转载1次,该论文稿源兼职常务副主编、兼职执行副主编、副主编获得个人重点任务绩效积分20分;论点摘编1次获10分。被人大复印资料转载1次,该论文稿源兼职常务副主编、兼职执行副主编、副主编获得个人重点任务绩效积分10分。被《高校文科学报文摘》摘编1次,该论文稿源兼职常务副主编、兼职执行副主编、副主编获得个人重点任务绩效积分2分。

8.本校师生每有效引用(社科期刊指被CSSCI期刊他引,

理、工、农期刊指被中国科学引文数据库（CSCD）他引）4种期刊论文1次，教师个人重点任务绩效积分积3分。被SCI期刊他引，获个人重点任务绩效积分2分；被北大核心期刊他引，获个人重点任务绩效积分1分。（同一篇文章被多个数据库引用，赋分按就高原则，不重复赋分）

（四）基础赋分和退出机制

9.期刊副主编每届获个人重点任务绩效赋分30分（承担审稿、组建专刊专栏、邀约审稿专家等工作）。

10.副主编绩效每两年考核1次，办刊获绩效积分达不到50分（含第9条个人重点任务绩效赋分30分）的副主编自动退出副主编岗位。

四、绩效管理

（一）目标激励绩效每年由学术期刊中心通过绩效系统进行申报，由学术期刊中心执行副主编和常务副主编给出具体的分配方案进行分配。

（二）副主编和有效引用4种期刊论文的本校教师每年10月申报个人重点任务绩效并提供相关证明，由学术期刊中心负责审核。经校长办公会审定后，由人力资源部负责发放。

（三）校外副主编所获积分按学校当年积分换算标准换算为具体金额后，由学术期刊中心负责发放。