

# 上海理工大学理学院文件

上理工理〔2016〕07号

---

## 上海理工大学理学院 2016 年度 “本科教学教师激励计划”激励经费发放办法

为有效实施“本科教学教师激励计划”，提高本科教学质量，落实好上理工[2015]213号文件《上海理工大学“本科教学教师激励计划”激励实施办法》，按学校《2016年度本科教学教师激励计划经费发放细则》，并根据我院实际，特制定理学院 2016 年度“本科教学教师激励计划”激励经费发放办法。

### 一、激励经费发放范围和发放原则

#### 1、发放范围

在 2016 年度中，理学院在职在岗，且承担本科教育教学任务的教师。

#### 2、发放原则

(1) 坚持公平、公开原则。由于 2015 年度是本科教学激励计划实施的第一年，本次发放适当体现优绩优酬、多劳多得的社会主义分配原则。

(2) 根据理学院教师承担教学任务的实际，不对从事专业课程教学与从事公共基础课教学的教师加以区分。

(3) 确保高质量完成任课教师坐班答疑和自习辅导工作，确保一定数量教师利用 17:00 以后的时段为学生坐班答疑。

(4) 坚持以本科教学团队为基本考核和激励单位，激励本科教学团队在课程建设、实验室建设、专业认证和评估、大学生创新创业教育、师生共同体建设等方面的成效和特色亮点工作。

## 二、发放算法

1、2016 年度激励经费发放着重考虑教师完成核心任务情况。即考察该教师是否承担了本科教学工作，是否达到了学校对参与激励计划教师的基本要求，以及该教师所承担的本科教学工作量（折合成学分）是否达到或超过理学院同职级教师的平均值，其教学质量评价等要素。

2、2016 年度教师激励经费发放额度的计算方法如下：

$$\text{教师激励经费额度} = E_1 + E_2 + E_3 - A。$$

注 1：  $E_1 = B C_i Y$

$B$ ：人均核心任务激励额度，根据学校下达给学院的核心任务激励经费总量确定。

$C_i$ ： $i$  类岗位的发放系数。岗位类别的定义及系数见附件表 1。

$Y$ ：教师为本科生授课系数，确定办法见附表 2。

注 2：  $E_2 =$  辅导答疑津贴 + 本科专业教学团队负责人津贴

其中辅导答疑津贴指教师 17:00 以后进行学生答疑与辅导的津贴，每人每次补贴 80 元。本科专业团队负责人津贴每月 1000 元，公共基础课团队负责人津贴每月 800 元。

注 3： $E_3$  为特色亮点和教学团队建设成效激励经费。特色亮点重点激励各二级管理部门在专业评估、专业认证、创新创业教育、教学竞赛等方面开展的工作和获得的成果，由学校教务处及教师教学发展中心根据全校总体情况进行确定。教学团队建设成效重点激励二级管理部门和团队在教学任务落实、教学秩序（迟到、缺席等）、审核评估工作贡献、师生共同体建设、教学改革项目获得、毕业设计指导、教研论文发表及助教工作等方面的完成情况和成效，在部门指导下由团队负责人进行分配。

注 4： $A$  为教师违反本科教学常规的核减额度，由学校教务处根据学校教学常规执行情况核定。

3、经测算，理学院各职级本科教学工作量的折合学分平均值见附表 3。

#### 四、其他

1、对于反映学院（团队）整体绩效的质量提升激励和特色亮点激励，由学院根据学校指导性意见以及教师的贡献制定发放标准，具体由理学院教学团队建设与管理小组会议讨论决定。

2、学院根据本科教学团队完成《教学团队建设协议书》规定的任务情况，参照学校标准，对团队负责人予以适当奖励。

3、教学团队内的辅导员，由学生处与所在学院（团队）依据辅导员“激励计划”工作职责进行考核评价与奖励，原则上与同职称教师核心任务激励经费平均数相当。

4、存在师德师风、教学事故者，按其行为严重性减发直至停发激励经费；对于无特殊原因不承担本科生课程主讲任务且具

有高级专业技术职务者，激励经费应不高于同类人员平均值的30%，直至停发激励经费。

5、对于实行协议年薪制且完成了岗位协议书任务者，学院根据教师完成“激励计划”实际情况予以相应奖励，且不计入年薪范畴。发放金额=学院同类人员核心任务激励额度\*个人实际为本科生授课数/同类人员为本科生授课平均数。

6、“沪江学者”特聘岗位人员，按学校人事处指导意见，按教授标准发放激励经费额度。

7、根据理学院教学任务重的实际情况，学院希望在职在岗人员原则上全年两学期都担任本科教学任务，无公派任务，不担任本科教学任务达一学期者，即使完成全年额定本科教学工作量，也将扣除该教师应开展辅导答疑工作相应的部分激励经费，大约占全年激励经费额度的1/4。当年度出国访学或访学结束回国人员，按实际在岗工作月数的比例进行发放，为本科生授课课时数应扣除访学时间后进行计算。

8、当年度退休、组织上工作调动、新进校人员、产假人员，考核合格后，参照同类岗位人员按实际在岗工作月数进行发放。

9、教辅岗位按同类岗位人员平均数发放。

10、教学事故扣减根据具体情况，在激励经费发放的同时进行扣除，具体由理学院教学团队建设与管理小组会议讨论决定。

11、为激励本科教学工作更好地开展，其他参与本科教学人员的发放将根据实际情况进行考虑，具体由理学院教学团队建设与管理小组会议讨论决定。对于2016年度参与专业认证、教学

竞赛等特色亮点工作的本科教学秘书，学院可从特色亮点激励中适度激励，本次激励总额一般不高于 3000 元。

本办法由理学院教学团队建设与管理小组负责解释。

2016.10.24.

附件：

2016 年度“本科教学教师激励计划”激励实施办法

相关系数的确定

表 1 岗位系数  $C_i$

$i$	1	2	3	4	5
岗位	正高	副高	中级	初级	初初级
$C_i$	3.0	2.4	1.6	1.2	1.0

表 2 学院教师为本科生授课系数  $Y$

学院教师为本科生授课时数	$Y$
超出学院同类人员平均值 50%以上，且 2015-2016 学年的教学质量评价均为优秀。	1.075
超出学院同类人员平均值 10%以上，且 2015-2016 学年的教学质量评价均为优秀； 或超出学院同类人员平均值 50%以上但教学质量评价不满足两学期均为优秀者。	1.05
超出 10%以上，但在 50%以下，且教学质量评价不满足两学期均为优秀者；	1.025

处于学院同类人员平均值[-10% 10%)之间。		1
处于学院同类人员平均值[-20% -10%)之间。		0.975
处于学院同类人员平均值[-30% -20%)之间。		0.95
<b>-30%以下教授系数</b>	<b>-30%以下副教授及讲师系数</b>	
>=6 学分	>=8 学分	0.9
4<=授课学分<6	6<=授课学分<8	0.8
2<授课学分<4	3<=授课学分<6	0.6
授课学分<2	0<=授课学分<3	0.4
0 学分	0 学分	0.0

表3 学院各职级本科教学工作量的折合学分平均值

职级	教授	副教授	讲师
折合学分	6	13	16

主题词：本科教学教师 激励经费 发放办法

校 对：张卫国

打 印：王丹琼

发文单位：理学院办公室

发文日期：2016年10月24日