

上海理工大学理学院文件

上理工理〔2016〕08号

理学院2017年绩效工资发放办法

(2016年12月13日理学院第四届第二次教代会)

为了充分调动广大教职工的工作积极性和创造性，鼓励教师在教学、科研工作中各尽所能、创造业绩，贡献高层次、上水平的成果，加强以办学质量和培养质量为核心的内涵建设，提升学院、学校的办学实力和办学水平，根据上理工〔2014〕30号文件的精神和理学院的实际情况，特制定本办法。

一、学院绩效工资发放的组织领导和基本原则

1、**组织领导：**学院严格按照民主管理的要求，加强绩效工资发放的组织领导。

(1) 学院各级各类人员的考核及绩效工资发放工作由学院主要负责人负责组织进行。学院成立人事分配领导小组、院考核委员会和院监督委员会，院监督委员会对业绩考核和绩效工资发放工作进行监督。

(2) 教师完成年度教学工作量的核算由教学副院长负责，会同院教务办公室计算；教师完成科研成果点的核算由科研副院长负责，会同科研秘书计算。

2、**基本原则：**教学是立院之本，科研是发展之路，人才是强院之基。学院绩效工资发放的基本原则是：

(1) 有利于我院顺利地完成学校下达的教学、科研及其它各项任务；有利于学院的稳定；有利于教学和科研工作的和谐开展，有利于数学、物理、化学三大学科的协调发展；有利于我院精神文明建设等各项工作顺利地开展。

(2) 优绩优酬、兼顾公平、限高托低、自主分配、总额包干。

二、学院绩效工资构成

学院各级各类人员的绩效工资由基础性津贴(含岗位津贴、工作量津贴、奖励性津贴)、绩效奖励工资和专项奖励工资构成。

1、岗位津贴。主要体现人员工作年限和岗位职责，由人事处按上海市统一标准发放。

2、工作量津贴。主要体现职工的业务水平、工作能力与所担负的岗位责任、与所聘任的专业技术岗位和履行的工作挂钩，综合考虑岗位特点、责任大小、工作强度以及任职年限等因素，确定教职工工作量津贴标准。

3、奖励性津贴。奖励性津贴是奖励性绩效工资的一部分，根据当年的实际情况核算。上一年度考核结果为合格及以上的参照工作量津贴系数标准核发，考核为基本合格及以下的不予发放。

4、绩效奖励工资。绩效奖励工资与我院教职工完成任务的数量、质量和取得的业绩紧密联系，强调按劳分配，优绩优酬。我院教职工的绩效奖励工资由考核合格人员的综合奖励津贴、超教学工作量津贴、超科研成果点津贴以及在教学、科研、文明创建等各项工作中取得各种表彰的奖金组成。

5、专项奖励工资。教职工所担任的各种专项任务（如值班、加班、监考、评审、出试卷等）的报酬以及学校所发的节庆费等。

三、学院绩效工资发放业绩点的计算

1、学院各类人员的教学工作量、成果点，实行按年度考核结算。

2、关于教学工作量和科研业绩点的折算，按《理学院 2014-2016 年岗位聘任和考核方案》中有关规定执行。学院各类岗位、各级人员的工作业绩点要求如下表所示：

表 1 学院各级教师工作业绩点要求

职级	工作要求			
	教学业绩点	成果点	经费点	应完成业绩点
正高二级	10	5+6	2	23

正高三级	10	5+3	2	20
正高四级	10	5	2	17
副高五级	10	2+2	1	15
副高六级	10	2+1	1	14
副高七级	10	2	1	13
讲师八级	10	1+1	0.3	12.3
讲师九级	10	1+0.5	0.3	11.8
讲师十级	10	1	0.3	11.3
助教	10	1	0.3	11.3

注：学院各岗位的教师，除应完成所聘岗位的职责要求外，还应满足所任相应级别的考核要求，才算该级别岗位上的合格教师。

四、工作量津贴和奖励性津贴的发放

1、学院绩效工资发放实行按月发放基础性津贴，年终考核决算，并发放绩效奖励工资的方式。对上年度考核合格人员工作量津贴按 100% 发放，奖励性津贴按 52% 发放；奖励性津贴的另 48% 部分用于年终绩效奖励工资的发放。

2、工作量津贴的发放：学院各级各类在岗人员如能全面圆满完成年度考核各项指标者，将按下列标准发放工作量津贴。不能保质保量完成年度考核各项指标者，没完成部分从当年或下一年度的基础性津贴中按比例扣除。

教师系列

表 2 教师系列工作量津贴系数（津贴点/月）

岗位	正高 四级	副高 七级	讲师 八级	讲师 九级	讲师 十级	助教
系数 g_i	4	3	2.4	2.3	2.2	1.4

发放标准	$4k_1$	$3k_1$	$2.4k_1$	$2.3k_1$	$2.2k_1$	$1.4k_1$
------	--------	--------	----------	----------	----------	----------

管理系列

表3 管理系列工作量津贴系数（津贴点/月）

岗位	五级职员	处级副职	六级职员 (科级正职岗位)	科级正职及 六级职员 (科级副职及 以下岗位)	七级职员 (科级副 职岗位)	科级副职及 七级职员 (八级职员及 以下岗位)	八级职员	科员
系数 g_i	3.3	3	2.6	2.3	2.0	1.8	1.6	1.4
发放标准	$3.3k_1$	$3k_1$	$2.6k_1$	$2.3k_1$	$2.0k_1$	$1.8k_1$	$1.6k_1$	$1.4k_1$

3、奖励性津贴的发放。学院将其中的 52%用于上一年度考核合格人员按月发放，具体计算公式为

$$J = J_i g_i k_2,$$

其中 g_i 如表 2、表 3 所示， J_i 为各员工的奖励性津贴系数，上年度考核为合格的取 $J_i=1$ ；上年度考核基本合格及以下人员扣发奖励性津贴。对上年度考核优秀者，学院在年终分配时给予一次性奖励。

4、表 2、表 3 中的 k_1 以及奖励性津贴发放计算公式中 k_2 的具体值，原则上以学校当年下达给我院的工作量津贴额度和奖励性津贴额度的总量，以及我院各类各级教职工的工作量津贴系数之和为依据，由学院人事分配领导小组会议确定。

5、根据学校《上理工〔2016〕236号》文件精神，对具有博士学位、首聘第一个三年聘期内、年龄不超过 35 周岁或应届博士毕业生（含师资博士后出站）、中级及以下专业技术职务的教学科研岗与实验岗教师，每月发放工作量津贴和奖励性津贴不低于 5000 元，超过 35 周岁者发放一年。获硕士学位的新进教师每月发放同类津贴不低于 3500 元。

6、对于实行年薪制的沪江领军人才，根据工作协议书约定，按年度和聘期相结合的方式考核，年度考核合格且学院同意兑现年薪标准者，月工资按人事处下列标准由学院造册发放。标准如下：

年薪标准（万元）	月发放（含国家工资、基础性津贴）（万元）
----------	----------------------

30	按所聘岗位同级人员标准
40	2.5
50	3
60	3.5

7、对正高一、二、三级，副高五、六级教师，若岗位考核合格且满足相应级别的考核要求，根据校绩效工资文件精神，学校向具有高级专业技术职务岗位等级（正高一、二、三级，副高级五、六级）的教师核发专项津贴，发放标准根据学校相关文件精神执行。

8、担任学院工会正副主席、系正副主任、教研室正副主任、党支部书记、班主任职务的教师，每月发放工作职务津贴 80 元—150 元。

9、工作量津贴和奖励性津贴每月造册报人事处审核后发放。学院党政正职由学校负责发放，不占用本部门工作量津贴和奖励性津贴额度。

五、绩效奖励工资的发放

绩效奖励工资额度根据学院在学校年度办学绩效考核中的结果确定。学院将把学校年终下达给我院的绩效奖励工资总额度中的 30% 用于年度考核合格、优秀人员（集体）的年终一次性分配，剩余部分用于超教学工作量、超科研成果点及有突出业绩的教职工。

1、综合奖励津贴的发放

年度考核合格以上者，可参与综合奖励津贴的发放，考核为基本合格及不合格者不予发放。综合奖励津贴的总额即为学校年终下达给我院的绩效奖励工资总额的 30% 部分。学院采取按表 2、表 3 中教师系列、管理人员系列工作量津贴系数发放（适当考虑在岗出勤情况）的办法。

2、教师超教学工作量绩效津贴的发放

教师超教学工作量绩效津贴 = 超额完成的教学工作量（减去应完成的科研成果冲抵部分） $\times k_3$ ，其中

$$k_3 = \frac{\text{“基础津贴的部分余量”} + \text{绩效奖励工资总额的一部分} + \text{院重修班费}}{\text{院超教学工作量总数}}。$$

3、超科研成果业绩点绩效津贴的发放

超额完成科研成果业绩点绩效津贴 = 超额完成成果业绩点数 $\times k_4$ ，

其中

$$k_4 = \frac{\text{院超科研成果业绩点奖励总额}}{\text{院超科研成果业绩点总数}}。$$

院超科研成果业绩点奖励总额主要由两部分构成：其一为校核算给学院的绩效奖励工资中与科研相关的部分；另一部分是我院教师用教学工作量冲抵应完成的科研工作业绩点而纳入超科研成果业绩点分配的经费。

注：

(1) A类及其以上级别期刊的论文、专著、发明专利，按《理学院2014-2016年岗位聘任和考核实施方案》中有关规定折算科研业绩点；B类期刊论文、译著、编著的业绩点（简称B类业绩点）按1个B类业绩点等于1/2个A类业绩点折算，并给予奖励。高级职称教师B类业绩点不计入超业绩点分配。

(2) 科研经费超业绩点学院将按一定比例折算为成果点发放奖励津贴。

4、 k_3 、 k_4 将根据学校年终下达给我院的绩效工资总额以及教学、科研间的和谐关系、稳定和发展间的和谐关系确定。根据上理工[2014]30号文件“关于印发《上海理工大学绩效工资实施方案》的通知”附件3《二级管理部门办学绩效目标考核办法》规定，学院将确保绩效奖励工资中用于人才培养的额度比例不低于45%。

5、学院专职管理人员和辅导员超管理工作量绩效奖励津贴的发放。

专职管理人员和辅导员的绩效奖励津贴，由学院绩效奖励工资总量扣除院综合奖励津贴发放额，扣除附加工作绩效津贴发放，扣除教学、科研、文明创建等各项工作荣誉奖励发放后，按人均切块、单独考核、单独发放。

根据我院管理人员和辅导员偏少的实际情况，我院对考核合格的管理人员和辅导员的绩效奖励分配，原则上不应低于同级别教师的平均值，也不应超过同级别教师的最高值。

6、担任院级管理工作的双肩挑干部参与年终绩效津贴的分配，其工作量的减免等事项按上理工[2014]30号文件精神执行（党政正职

参与人才培养、教学和科研任务的，按照相应同级专业技术职务教师的年度业绩标准进行考核，完成 1/3 (二级部门党政副职完成 1/2) 以上的业绩部分参与业绩奖励分配)。但其绩效奖励津贴，最高不得超过学院同级人员人均绩效奖励津贴的 3 倍。

7、硕士点学科带头人、专业负责人、课程建设负责人附加工作业绩津贴的发放。

上述各类关键岗位教师若按学校和学院考核规定达到相应岗位的考核要求，可按下列标准兑现附加工作业绩津贴。

表 4 教师系列（年终发放）

岗位	二级学科博士点带头人	一级硕士点带头人	二级硕士点带头人	专业带头人	课程建设负责人
工作津贴系数 (单位：万)	0.5~0.6	0.5~0.6	0.3~0.5	0.3~0.5	0.3~0.4

注：若担任关键岗位的教师的关键岗位的考核中评价为不合格或基本合格，则扣除以上表 4 中工作津贴的全部或一半；若评价为合格则取低限，若评价为优秀取高限。

8、在学校年终开展的院级综合考核中，若我院取得中等及其以上名次，学院将对管理工作中做出突出成绩者给予适当奖励。

9、对积极联系单位推荐学生就业和实习的教师个人给予奖励，设一等奖 0—2 名，奖励 1000 元/人，二等奖 0—5 名，奖励 800 元/人，三等奖 0—10 名，奖励 500 元/人。由相关教师向学院申报成功推荐学生签订就业三方协议或联系实习单位或实习岗位的情况，经学院认定后进行评选。

10、对在教学、科研、文明创建等各项工作中取得各种荣誉的个人和集体奖金的发放，按照附件 1—附件 3 中有关规定执行。

六、专项奖励津贴的发放

教职工所担任的专项任务（如值班、加班、监考、评审、出试卷等）的报酬、学校所发的节庆费，学院将按上理工[2014]30 号文件精神执行。

七、本文件未尽事宜遵循上理工 [2014] 30 号文件以及人事处颁发的相关文件精神办理。本文件由理学院人事分配领导小组负责解

释。本文件自学院教代会通过之日起试行。

理学院

2016年12月13日

附件一

上海理工大学理学院人才培养工作奖励办法

一、总则

根据上理工[2014]30号文件“关于印发《上海理工大学绩效工资实施方案》”等文件的精神，为充分调动我院教师参与本科教学、研究生培养、教学改革及组织指导创新竞赛等活动的积极性，不断提高人才培养质量，实施“做精品本科、争一流学科、创百强大业”战略，特制定本办法。

本办法奖励的对象是在人才培养、教学改革以及组织指导创新竞赛活动等工作中做出突出成绩的我院教职工，或获得由官方国家一级学会、省市一级学会组办、评选的，并经学院认定的各级评比、竞赛中获奖的学院教职工个人或集体。

二、奖励类别

本奖励分三类：第一类为教学工作优秀奖(包括教学质量优秀奖和教学管理奖)，旨在表彰为本科教学做出突出成绩的教师或教学管理人员；第二类为创新竞赛奖，主要用于奖励指导学生在全国及上海市的重要竞赛活动中获奖的我院教师；第三类为教学成果奖，旨在表彰于教育教学改革、课程建设、人才培养等方面勇于探索，获得创新型成果并获得重要奖项者。

三、奖励评选及认定办法

(一)教学工作优秀奖的评选

教学工作优秀奖着重奖励主要从事本科教学工作的教师，此奖项的评选必须坚持实事求是原则，严格标准，宁缺勿滥，不搞平衡照顾，确保获得该奖项人员的先进性。

奖项设立有教学质量优秀一等奖、二等奖、三等奖和教学管理奖；教学质量优秀奖面向专任教师，教学管理奖面向系主任、教研室主任和学院教务办公室工作人员；评奖比例：一等奖0—5%，二等奖0—10%，三等奖0—15%，教学管理奖0—30%。

1、教学质量优秀奖评选条件

(1)拥护党的路线、方针、政策，模范执行学校和学院的各项规章制度；为教研室、学院工作勇挑重担，各项工作起模范带头作用；热爱学生，以身作则，为人师表；本年度没有发生因为个人工作失误而影响正常教学秩序或构成教学事故的事。

(2)教学效果优秀，受到学生好评，得到同事认可(依据来源于授课班级的平均成绩，院教学指导兼教学质量考评委员会的评价和学生评价)，且督导团考核成绩(如果有)在85分以上(不含85分)、综合评价原则上应位于所在学科全体教学人员的前50%；完成学院规定的额定年度教学工作量。

(3)积极进行教学或学术研究，并取得较好的研究成果。年度内以第一或第二作者发表一篇(含一篇)以上教研论文，或参加编写正式出版的专著、教材、教学参考书且编写量在1万字以上，或主持校(含)级以上的教改课题，或积极参与系或教研室的教研工作(如多次主持集体备课、指导学科竞赛、指导创新项目等)，并得到负责人良好评价(此项只对讲师和副教授)。

(4)符合必要条件(1)-(3),且具备下列条件之一者，建议(当年度)优先向学院推荐(占指标)：指导学生参加竞赛获国家一等奖的教师；被评为“学生心目中的好老师”；当年度教学班平均成绩在平行教学班中均名列前茅(前五分之一)者；当年度每学期学生评教均在93分(含93分)以上者，或督导团考核成绩在90分(含90分)以上者；被督导团作为优秀教学事例推荐者；对教学工作有其它重要贡献者。

2、评选办法

(1)在年度总结的基础上，通过民主推荐、自荐或系主任推荐方式确定教学质量优秀奖初选人员，推荐名额不超过本系人员的30%；被推荐人员要认真填写《理学院教学质量优秀奖申报表》；教研室或系主任要认真审核材料的真实性，各系要对申报人材料进行评议和排

序，系主任签字后送交学院教务办公室；教务办公室要对申请表中的信息再次进行核对。

(2)院领导可以直接推荐教学质量优秀奖人选。

(3)学院教学质量考核委员会对教学质量优秀奖的预选对象在教学效果，教学作风，教学态度，教学及学术研究成果诸方面进行综合评定，确定人选。

(4)教学管理奖的人选由院领导在广泛征求意见的基础上直接提名，并经学院教学质量考核委员会投票决定获奖人选。经党政联席会议讨论决定最终获奖人员。

(二)创新竞赛奖的认定

对于由我院教师指导的学生在全国及上海市数学建模竞赛、大学生数学、物理、化学单科竞赛等活动中获得的奖项，由学院考核、聘任工作小组甄别奖项等级、类别，提议奖励标准。

(三)教学成果奖的认定

对于获得校级以上(含校级)的教学成果奖(以正式文件为准)，由学院考核、聘任工作小组甄别奖项等级、类别，提议奖励标准。

四、奖励实施

为获得教学质量奖、教学成果奖及创新竞赛奖的人员颁发获奖证书，并按下表系数实施奖励(以学院考核、聘任工作小组提议奖励标准为准，奖励系数的单位为每项)；学院将优先推荐一等奖获得者接受上级表彰。

表 1：成果及质量奖奖励系数

获奖类别	一等奖	二等奖	三等奖
国家级教学成果奖	10.0	8.0	6.0
上海市级教学成果奖	6.0	4.0	3.0
精品课程		市级4.0	
优秀教材	5	4	3
校级(含学院)教学质量优秀奖	2.0	1.2	0.8
优秀硕士学位论文奖（每篇）	国家级奖励 3.0	市级1.5	校级0.6

表2：创新竞赛类奖励系数

获奖类别	一等奖	二等奖	三等奖
国家级创新竞赛奖	2.0	1.5	1.0
上海市级创新竞赛奖	1.0	0.6	0.4

五、备注

1、上述为个人获奖奖励标准，如是集体（2人以上）获奖，奖励标准在原有基础上，根据参与人数的多少等因素再乘以1.5或2的系数。

2、对没有标明奖项等级的，一般奖励标准取中间值。

3、由学院考核委员会根据获奖情况提议奖励标准，由学院人事分配领导小组最终审定。

4、奖励金在年终一次性发放。

5、国家、上海市或学校对该项工作已下达的奖励多于学院奖励标准，学院将不再重复奖励，不足的部分补足。

附件二

理学院科研及学科建设工作绩效奖励办法

一、总则

根据上理工[2014]30号文件“关于印发《上海理工大学绩效工资实施方案》”等文件的精神，为了调动理学院教师进行科研和学科建设工作的积极性，鼓励教师多渠道申请科研资助，多出高质量科研成果，促进我院科研工作上档次、上水平，特制定本办法。

二、奖励类别

本奖励办法分五种类型：第一类为高质量论文和专利等科研成果奖,简称高质量科研成果奖;第二类为科研项目专项奖;第三类为科研鼓励奖，为了鼓励那些低学历、低职称的教师发表较高档次的论文而设立的；第四类为科研综合优秀奖，是针对在科研方面综合成绩优秀，为学院的学科建设和发展作出突出贡献的教师；第五类为科研及学科建设重大贡献奖。

三、具体条件

1、高质量科研成果奖：为发表ESI论文和在SCI（或SSCI）一区和SCI（或SSCI）二区的高水平论文(以当年中国科学技术信息研究所公布的分区为准)以及国际专利等设的专门奖励，奖励年度：ESI论文以进入ESI检索年为准，论文以发表年度为准，专利以授权年度为准。

2、科研项目专项奖：给予成功申请到国家级和省部级重要项目(不包括上海市教委的创新项目)的教师一次性奖励。

3、科研鼓励奖：学院对无博士学位（包括在读博士）的讲师第一次以第一作者身份在校定 A 类刊物上发表论文者或第一次以主编的身份出版教材或专著者等颁发科研鼓励奖。

4、科研综合优秀奖：科研综合优秀奖原则上设一等奖为 2 名，二等奖为 4 名，三等奖为 6 名，根据实际情况可作适当调整。根据科研积分的多少进行排序分一、二、三等奖。

备注：科研积分 = $\left(\sum n_i \times C_i \right) \times Z$ ，其中 n_i 为同类论著的篇数； L_i 为论著的成果点数（只统计 A 类成果点），Z 为根据职称不同设定，教授为 1.0，副教授为 1.5，讲师为 2.0。

5、科研和学科建设重大贡献奖：对学院科研和学科建设工作做出重大贡献的人员给予特别奖励。例如：获得省部级及以上科技奖；获得 973 或 863 等国家级重大项目；发表 ESI 论文；申报成功一级学科硕士点或博士点。具体由学院学术委员会核定，经党政联席会议确认。

四、奖励系数（奖励系数为每项）

类别		奖励系数
高质量科研成果奖		0.8
科研项目专项奖	国家级	2.0
	省部级	1.2
科研鼓励奖		0.8
科研综合优秀奖	一等奖	2.0
	二等奖	1.2
	三等奖	0.8
科研重大贡献奖		5.0
学科、专业建设 贡献奖	成功申报本科专业	2.0
	成功申报硕士点	5.0
	成功申报博士点	10.0

奖励实行总量控制，每个系数的单价由学院人事分配领导小组根据当年资源下拨情况，集体讨论确定。

五、奖励的评定

1、对于犯有严重学术不端行为的教师不在奖励范围之内，具体由学院学术委员会和党政联席会议裁定。

2、根据年终科研统计结果，由科研秘书会同主管科研副院长提出各奖项的初步人选，由学院考核委员会审核通过各个奖项，由学院人事分配领导小组最终审定。

六、奖励的实施

1、科研及学科建设工作绩效奖励年终一次性发放。

2、学校对该项工作已下达的奖励多于学院奖励标准，学院将不再重复奖励。不足的部分补足。

3、由学院召开总结大会，在会上颁发精神鼓励证书。

4、本办法至绩效工资实施起开始执行，原办法同时终止。

5、本办法由理学院人事分配领导小组负责解释。

附件三

理学院关于党建、文明创建等工作绩效奖励办法

一、总则

1、为进一步提升理学院广大教师爱岗敬业、勇创佳绩的精神，促进理学院党建、文明创建等工作的不断提高，依据学校绩效考核工作指导精神，特制定本办法。

2、对先进的奖励，坚持精神鼓励和物质奖励相结合，以精神鼓励为主的原则。

3、奖励的对象是指在党建、文明创建等工作中做出突出贡献、取得突出成绩的理学院教师集体或个人。

二、奖励的层次和范围

1、奖励的层次分为国家级、上海市级以及院级。

2、奖励的范围包括：师德师风建设、党建理论研究、创先争优活动、校园文化建设项目、志愿者服务、区校共建等。

三、评选的标准

1、对已获得国家级、上海市级荣誉者，学院考核委员会将予以肯定和表彰。

2、凡获得校级荣誉表彰者，或者虽未获得校级荣誉表彰，但所做工作促进了学院党建、文明创建开展的，当事人可申请绩效奖励。经院考核委员会审核后，从申请奖励者中评选出院级党建、文明创建优秀一、二、三等奖，本着宁缺勿滥的原则，设一等奖0—5名、二等奖0—10名、三等奖0—15名。

四、奖励的标准

1、各级各类奖项的奖励标准如下表所示：

个人	一等	二等	三等
国家级	3.0	2.5	2.0
上海市级	2.0	1.5	1.0
院级	1.0	0.8	0.6

备注：（1）上述为个人获奖奖励标准，如是集体（2人以上）获奖，奖励标准在原有基础上，根据参与人数的多少等因素再乘以1.5或2的系数。

（2）对没有标明奖项等级的，一般奖励标准取中间值。

（3）同一工作不得重复申报，只取最高奖项奖励。

2、奖励实行总量控制，单位系数的单价由学院人事分配领导小组根据当年资源下拨情况，集体讨论确定。

五、奖励的实施

1、学院办公室汇总学院教师申报。

2、由学院考核委员会根据获奖情况提议奖励标准，由学院人事分配领导小组最终审定。

3、奖金在年终一次性发放。

4、若国家、上海市或学校对该项工作已下达奖励，且多于学院奖励标准的，学院将不再重复奖励，不足的给予补足。

5、由学院召开总结大会，在会上颁发精神鼓励证书。

6、本办法至绩效工资实施起开始执行，原办法同时终止。

7、本办法由理学院人事分配领导小组负责解释。

主题词：绩效工资 发放办法

校 对：彭宗祥

打 印：王丹琼

发文单位：理学院办公室

发文日期：2016年12月18日
