

计通学院[2017]5号

学 奖励性 效分 办法原则意 ()

据《 工大学教学 专业技 人员业 价办 ()》、《 工大学教学 专业技 岗位基 ()》、《 工大学教学 专业技 岗位分 与岗位 实施办 ()》 文件 , 为了全 提 学 人才培 养 、办学 平和 心 争力, 促 教学、 和学 建 全 健康协 发展, 充分 动各 (中心)和广大教师 性, 提 工作效 , 增强内 力, 应学 型发展, 制定学 奖励性 效分 办 原则意 。

一、基本原则

教师 奖励性 效 学 下拨, 学 取年 决 方式, 按各学 教学业 和 业 在全 所占份 分 。学 将奖励性 效按教学业 占 80%、 业 占 20% 原则下拨 各学 , 即

$$\text{总额} = \text{教学} + \text{科研}$$

奖励性 效 发放方式是按 发和年 合。学 按学 出 准按 发奖励性 效工 后, 年 时学 奖励性 效只剩余少 分, 因 分 中必 决两个 : 一是如何 定按 发奖励性 效 临 件和基 件; 二是年 时如何分 剩余 奖励性 效。 充分 后 成共 , 学 依据如下原则制定分 办 :

- 1、承 份, 向下保底, 坚持以人为 原则;
- 2、不唯 份, 向上 励, 坚持多劳多得 原则;
- 3、 保教学, 倾斜 , 坚持学 发展优先 原则。

二、 两

、 两 共同分 奖励性 效。G_{科研} 分 学 一 分 , 余下 分 (

作；

4、制定 G_{科研} 分方，定 业 值单价。对教师完成 业 予以奖励；

5、制定 奖励政，对学 学 建 支撑 业 实 奖励，如：国家 、 及以上 技奖励， 平 文 (ESI、SCI)，发明专利 成 应 或 化，学 专，国家 划教， 及以上教学成 奖励。

(中心) :

1、 各教师 基 教学业 值，按 度奖励教师 定基 教学业 值， 励教师 承担常 教学工作；(: “基 教学业 值” 包含 堂教学、实 、指导 、指导学 全 教学工作 业 值)

2、 各教师 教 教改与教学建 工作业 值(“教改业 值”)，按 度奖励教师 教改业 值， 励教师 参与教 教改与教学建 工作；

3、 好学 到 “ 工作业 值”，将其 实到具体 “事” 和 “人”，严 实施；

4、 各教师 学 工作业 值，按 度奖励教师 定学 工作业 值；

5、奖励 “ 件” 教师。 分 作为 奖，充分 动 教师工作 性。

三、奖励性 效 发条件

据《 工大学教学 专业技 岗位基 ()》文件，学 实施教师 分。在教师三年 周 内 一、 二年实 年度，三年依据《 学 专业技 岗位基 》实 周。为了使奖励性 效分 化操作，定义年度 “临 件”、“基 件” 和 “ 件”：

临 条件： 时 ≥ 160 (堂教学 合)，基 教学业 值 ≥ 700 ，学 工作业 值 ≥ 70 。其中 “ 时” 专指 或 堂教学 (含 实) 时；下同。(件不区分 型和岗)

基本条件： 努力履 基 岗位，主动完成、 安排 工作，教学效 好， 时 ≥ 224 ，基 教学业 值 ≥ 1100 ，学 工作业 值(≥ 150 ，副 ≥ 120 ，中 ≥ 90 ， 件不区分 型)。

条件： 在 周 一、二年，按以下年度 化 件，在 周 三年 周，完成其 岗位 定 任务：

年 择任意一个 型 “ 件” 定，如教学型教师可 择教
学 型 件 定。

- 6、在 周 三年，以往 年度 “ 件” 奖励 教师，如
到其岗位 周 ，则学 从打包总 中扣回所在 一、
二年因 年度 “ 件” 所对应 数 励， 各 决定 教师
分 。
- 7、为了 教 型和 型教师提供更宽 境，可 出 提出 并担
保，只 教师完成基 教学业 值， 时 准可 各 定 (报
学 备)。如 教师完成当年 定 业 值，按 “ 件” 定；
如 教师当年 完成 定 业 值但 到了 定 60%， 教师当
年暂按 “基 件” 定。如 三年 教师周 ，则 三年
学 从打包 中 往年 “ 件” 奖励 分到所在 ，否则，从
打包 中扣回其 发 30%， 教师 分 所在 定。
- 8、 定时，教改业 值和 业 值在各 完成 60% 基 上可彼
互换，如教学型教师 完成教改业 值 60%，余下 分可 业
值 ；教学 型教师 完成 业 值 60%，余下 分可
教改业 值 。

四、剩余 效分块打包 法

学 据各 完成教学业 值 情况，将 中扣 按 发后剩余 分
整体打包到各 (中心)，打包分 总 为： $剩余 = 教学 - 预发$ 。

为提 人才培养 ， 力推 教学审 估和专业 工作， 励各 教
师主动承担教学任务并 参与教学改 和实 室建 与 工作， 学
工作业 值 (为 工作)，学 将 按基 教学业 值 (为 基本)、教改
业 值 (为 教改)、学 工作业 值 (为 工作) 划分成三 分，即

$$剩余 = 基本 + 教改 + 工作$$

其中 基本、 教改 和 工作所占 例暂分别 为 60%、20%和 20%。

1、 基本 (基本教学业 值 分) 打包 法

引入岗位 值 数 λ_i ，其中：

$$\lambda_i = \begin{cases} 0.7, & i=1(\text{越级}) \\ 1, & i=2(\text{中级}) \\ 1.26, & i=3(\text{副高}) \\ 1.63, & i=4(\text{正高}) \end{cases}$$

假定全体教师年度基教学业总值为J，减去各教师定加业值之和，所得差为基教学业值J_c，即

$$J_c = J - \sum \lambda_i H$$

式中H为岗位单位定业值（暂H=600）。假教师（不区分型和岗）当年到“件”，则其定加业值为0.7H。副教授当年仅到“基件”或“临件”，则其定加业值为1.26H，余推。

假学可打包分块基教学业值分（占剩余总60%）为，学按各完成基教学业值分别占全总值份分，公式如下：

$$G = \frac{J}{\sum J} \times G$$

式中 ⁱ

向学 全 按 发放 教师 奖励性 效工 。但周 严 按《
学 专业技 岗位基 》执 ，周 将作为 优 先、 晋升、
下一 岗位 依据；

3、教师出国 学 （一 为 1年）停 按 发奖励性 效， 完
成 业 值 、 接奖励，且年度 按合 上报。女教师 停发 3
个 奖励性 效， 指 原则上按全年 准 75%（即 9 个 ） 化，具
体 各 把握；

4、教师 人原因 到“基 件”定 时 数， 、 两
一安排，可 完成 、 布 其它任务（如学 平台建 、专业 估、专
业 、实 室建 和 、 教学 书 ，原则上坐 1周=10个 时）
冲抵，并按“基 件”执 ；

5、 人岗位 按对应岗位 化指 实 应减免，减免 例按
学 定 准执 ，学 人 减免 60%，副 减免 50%（教学副 减免
55%）， 助 减免 30%； （中心） 人 减免 25%，副 减免 15%。

实 室、学 委员会、 估办 据情况实 应减免。

6、学 实 中心、 导员 列、 岗位 和 分 办 尽事
宜将在后 则中 一 实；

7、各 制定 二 分 方 必 四分之三以上教师同意 ， 后
报学 备 。

8、 办 如与上 文件 冲 ， 以上 文件为准。

9、在执 中 到 情况和其他 尽事宜， 党政 席扩大会 另
决定。

10、 办 学 党政 席扩大会 。

与 信工 学 党委

与 信工 学

2017.3.7

主 题：2017 学 奖励性 效 分 办法

报： 宏副

发： 属各单位

工大学 与 信工 学 党政办公室

2017年3 7 日 印发

件 1:

关于“学 工作业 值” 几点 明

1. 在 效分 中 “学 工作业 值”是为了 励教师参与学 学 建 、平台建 、教学改 、审 估、专业 、实 室建 与 工作，承担如 主任工作、实 室坐 具体事务，严 出席 教 动、学 大会以及其它 体 动。
2. 学 “学 工作业 值”到各 ， 于 “ 工作业 值”，且 “ 工作业 值” 同于“学 工作业 值” 于教师基 件 。
3. 外 “学 工作业 值”按如下 序严 实施：
 - a) 学 或 (中心)提出 “工作”；
 - b) 在全 公开发布“工作” 内容、 、 准以及 化后 参 业 值；
 - c) 教师 报(填写 ，包括“工作” 划、 、 业 值)；
 - d) 公开 ， 学 教授委员会和学 政共同 审并公布 ；
 - e) 中 “工作” 执 情况，发 出整改意 ；
 - f) 年 “工作” 完成情况， 据 出 业 值。
4. 位教师 40个教 动工作业 值，严 指 勤，无 是否 假， 席 1 均扣 1个业 值。
5. 主任工作 50个工作业 值， 年 ，按“优” 50、“ ” 40、“合 ” 30、“基 合 ” 20、“不合 ” 0 出 业 值。