

广州华南商贸职业学院

2022年人事制度和绩效工资制度改革工作报告

为适应学校新的发展目标和定位需要，2022年学校锐意改革、开拓创新，不断加强体制机制建设工作，实施了一系列人事制度和绩效工资制度改革举措，取得了较好的成效，现总结如下：

一、开展人事制度改革工作情况

(一) 开展二级部门目标管理和目标考核

1. 建立二级部门目标考核制度，构建科学考核体系

为激发各二级部门的活力，强化各二级部门的责任担当意识，充分调动全体教职工工作的主动性、积极性和创造性，在学校全面形成干事创业的良好氛围，建立对各二级部门实施目标管理和目标考核制度。

各二级学院主要考核指标包括教学科研、学生管理(含就业创业)、师资队伍建设、招生、综合行政(含党建、新闻宣传等)，马克思主义学院、博雅教育学院个别指标可作适当调整；各职能部门主要考核指标包括重点工作、常规工作、综合行政(党建、新闻宣传)等内容。

2. 二级部门目标考核结果的应用

一是作为中层干部聘任的主要依据；二是作为各二级部门教职工学年度评优评先优秀名额分配的依据，即考核等次为合格的部门，优秀比例为15%；考核等次为优秀的

部门，优秀比例可上浮为20%；考核等次为基本合格或不合格的部门，优秀比例下浮为10%。

(二)改革教师类人员高层次人才津贴发放办法

1. 制定出台相关制度

为破除“大锅饭”顽瘴痼疾，激发高级职称教师工作积极性和有效性，鼓励高级职称教师在教学、科研、社会服务和专业建设中不断发挥引领作用，学校于2022年5月出台《教师类人员高层次人才津贴发放执行方案》，建立高层次人才津贴标准与专项考核业绩挂钩的机制。

2. 专项考核结果应用

高级职称教师每学年结束后需要参加专项业绩考核，按照业绩优先、效率优先原则，专项考核结果决定下一学年度高层次人才津贴发放标准，充分体现“多劳多得、优劳优酬”的价值理念。

(三)不断完善教师考核制度

1. 修订完善教师绩效考核方案

2022年新修订完善绩效考核方案，从工作业绩、工作能力、工作表现三个维度不断调整优化岗位绩效考核指标体系，建立以业绩贡献为导向、符合民办高职院校教师成长、发展特点的岗位绩效考核指标体系，并将绩效考核成绩与绩效工资(年度绩效奖励金)发放挂钩，充分发挥激励导向和价值引领作用。

2. 不断完善教师岗位绩效考核指标体系

工作业绩：主要考核专任教师教育教学、教科研、社会服务工作业绩情况。

工作能力：考核内容为本岗位基本能力(教学能力)、教科研能力、社会服务能力。

工作表现：主要考核思想政治素质、职业素养、工作态度、团结协作精神、教书育人等表现情况。

(四)建立“双师型”教师认定制度及开展认定工作

1. 出台“双师型”教师认定管理制度

制定出台《“双师型”教师认定管理制度》，鼓励教师提高实践教学能力和技能水平、成为“双师型”教师，对于认定为一级“双师型”教师和二级“双师型”教师，分别给予发放400元/月、200元/月的工作津贴，推动学校“双师型”教师考核评价改革。

2. 开展年度认定工作

2022年有21名教师申请认定，经过资格审核等流程，2022年共有36名骨干教师被认定为“双师型”教师。

(五)健全完善师德建设制度机制

1. 建立完善师德建设制度体系

2022年学校修订完善《学校师德建设长效机制实施办法》《学校教师职业道德规范实施细则》《学校教师职业行为负面清单及师德失范行为处理办法》《学校教职工纪律处分暂行规定》，进一步建立完善了教师师德建设制度体系。

2. 建立健全师德建设长效机制

一方面通过建立完善教师师德建设制度体系，另一方面在参加教师职称评审和职务(岗位)聘用，年度绩效考核，骨干教师、专业带头人等各类人才项目选聘(选培)、评选，

评优评先，劳动合同聘用，以及将师德表现作为优先考虑因素，并实行师德一票否决制度，初步建立健全教师师德建设长效机制。

二、开展绩效工资制度改革工作情况

学校于2020年出台《薪酬制度改革方案》并开展薪酬制度改革工作，对每位教职员根据其职称(岗位)、学历(学位)、工作表现等情况进行了套改，整体提高了教职员薪酬福利水平。2022年主要开展绩效工资制度改革，不断完善薪酬福利发放机制，具体如下：

(一) 开展月度考核并发放月度绩效工资

学校于2022年出台《员工月度绩效考核管理办法》，建立员工月度考核制度和绩效工资与月度绩效考核成绩挂钩的机制。月度考核内容包括履行岗位职责(以常规性、日常性工作为主)、工作纪律、工作作风三个方面内容；2022年3月开始实施月度考核和发放月度绩效工资，员工月度绩效工资=本岗位月度工资基数*月度发放系数，月度发放系数=个人月度绩效考核分/本部门同类岗位员工月度绩效考核平均分。

(二) 开展年度岗位绩效考核和发放年度绩效工资

为鼓励教职员工作积极性和创造性，破除“大锅饭”做法，在2022年度岗位绩效考核的基础上，按照员工履行岗位职责、实际工作业绩贡献情况，计发2022年度教职员的绩效工资(绩效奖励金)，具体如下：

个人年度绩效工资(奖励金)=个人年度绩效考核分数/同类人员年度绩效考核分数*个人奖金基数。

(三)根据业绩贡献提高合同工资套档档次

为破除论资排辈的做法，按照“业绩优先、效率优先”的原则，近3学年来如符合以下业绩条件，在某职称套档时，专任教师可以在其起点档基础上高套1-2档：

年限 条件	任现专业技术职务年限		满3年	满5年
业绩 条件	必备 条件	每学年度绩效考核成绩排名	前50%	前25%
	选择 条件 (符合2 项以 上)	每学年度教学综合评价成绩排名	前50%	前25%
		主持或参与(前2名)省级以上教科研课题，并按计划完成研究任务	参与(前2名)	主持
		主持实施1项社会服务项目(收入理科0.5万元，文科0.25万元以上)	1项	1项
		本人参赛或指导(第1名)学生参赛(专业知识、技能，双创教育等)，获得省级以上比赛二等奖以上奖励	省级以上 二等奖	省级以上 一等奖
	本人获得市厅级以上各类教学奖		市厅级以上 二等奖	市厅级以上 一等奖
在其起点档基础上高套档标准			高套1档	高套2档

备注：1. 近三学年时间范围(2019. 9. 1-2022. 8. 31)；2. 以上绩效考核、教学综合评价排名均指在所在二级学院排名；3. 近三年无发生教学事故。

(四)发放人才项目工作津贴

学校按照出台的《专业带头人、骨干教师选聘与管理办法》，于2022年度开展2023年度专业带头人、骨干教师选聘工作，共选聘15名专业带头人、27名骨干教师，并分别与他们签订了《工作目标任务书》，同时发放工作津贴，其中专业带头人1.3万元/年，骨干教师1.0万元/年，极大激

励广大教师干事创业、多出业绩成果的积极性，体现“多劳多得、优劳优酬”的价值理念和建立良好的机制。