



1 建立和完善专业教师紧密联系企业、为社会服务的激励制度1个

序号	文件名称
1	1.4.1.1 财经商贸学院教学人员绩效考核激励管理办法（试行）
2	1.4.1.2 财经商贸学院行政人员绩效考核激励管理办法（试行）
3	1.4.1.3 财经商贸学院绩效考评激励管理办法（试行稿）20211005
4	1.4.1.4 财经商贸学院社会兼职与服务情况

1.4.1.3 财经商贸学院绩效考评激励管理办法（试行稿） 20211005

财经商贸学院 绩效考评激励管理办法

（试行稿）

第一章 总则

第一条 指导思想。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，全面贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，落实立德树人根本任务。

第二条 主要目标。本着全面性、科学性、客观性、公正性、可操作性原则，建立健全财经商贸学院（以下简称学院）考评机制，强化过程评价，探索增值评价，健全综合评价，充分调动全体教师的积极性，增强教师的事业心和责任感，推动学院高质量事业发展。

第三条 考评依据。根据《中华人民共和国教育法》、《中华人民共和国职业教育法》、《深化新时代教育评价改革总体方案》、《新时代教师职业行为十项准则》、《高职院校教师教学质量标准与评价》、《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》、《广东省事业单位工作人员考核办法（试行）》、《中山市事业单位绩效考评奖励办法》、《中山

火炬职业技术学院绩效考核激励管理办法（试行）》、《中山火炬职业技术学院辅导员队伍建设实施办法》等相关文件，制定本绩效考核激励管理办法。

第四条 考评方式。按照学院教职工不同工作岗位划分为教学人员、辅导员和行政人员三个类别实施分类考评方式。

第五条 考评结果运用。考评结果作为学院教职工年度考核评优和绩效考核评价的主要依据。年度考核优秀等次比例依照《中山火炬职业技术学院绩效考核激励管理办法（试行）》执行。绩效考核等次依据教职工绩效考评分数的高低，在学院内部划分为 A，B，C 三等。教学人员、辅导员及行政人员分别按照各类人员总数的 10%、75%和 15%确定 A，B，C 三个绩效等次（按四舍五入计算）。

第二章 教学人员绩效考评激励管理办法

第六条 教学人员绩效考评方法。为保证考核及评优评先的全面性、科学性、公正性和可操作性，考核及评优评先综合运用关键绩效指标法与全视角考核法（360°考核法）。教学人员个人考核总评分由关键绩效指标分（占比 60%）、全视角评价分（40%）和附加分构成。

第七条 教学人员绩效考评方案。

一、关键绩效指标考核（60%）

关键绩效指标考核分数占绩效考评分数的 60%，以百分制计

分再按权重计算得分。该项考核包括教学关键指标考核(70分)、科研与社会服务指标考核(25分)以及其他业务指标考核(5分)。

(一) 教学关键指标考核(70分)

1. 常规教学工作指标

常规教学工作含课程教学、人才培养方案编制、课程标准编制、开课计划制定、教材选用、教学运行、教研活动参与、实习实训管理、招生宣传资料制作、企业调研、教学及考务资料归档等工作。该项工作先按70分为基数进行计算,根据以下相应的情况进行加减。

(1)超工作量按照每超出标准工作量的1%加0.2分计算,加分上限为4分。工作量不足的,按照每少于标准工作量的1%扣减0.2分计算,不设上限。

(2)无正当理由拒绝接受或不按时完成学院安排的教学及相关工作任务扣1分/次。

(3)出现上课迟到、提前下课、上课接听电话等行为(除不可抗力因素外)扣1分/次,因个人原因受到学院诫勉谈话扣2分/次,院内通报批评扣3分/次。教学行为属于一票否决情形的,见本办法第十四条。

(4)规定时间内晚交教学材料1天或少交1份扣0.2分,上限2分。

(5)重要教学材料(如考试试卷、人才培养方案等)审核发

现关键性错误（包括抄袭、排版错乱、前后描述不一致、数字累计错误、更改标准模板等）扣 1 分/处；一般教学材料审核发现关键性错误扣 0.3 分/处。

2. 专业建设与团队建设指标

主持教育行政部门或学校专业建设项目（骨干专业、品牌专业等）获立项或认定国家级 12 分、省级 8 分、市级 5 分、校级 3 分（立项后再进行认定的分 2 次加分，立项 50%，验收 50%）；主持资源库建设国家级 10 分、省级 6 分、市级 4 分、校级 2 分（立项 50%，验收 50%）；共建资源库国家级 4 分、省级 2 分、市级 1 分（立项 50%，验收 50%）。主持团队建设获立项或认定国家级 8 分、省级 5 分、市级 3 分、校级 2 分。

以上专业建设与团队建设项目排名前七名的成员按比例 1:0.8:0.7:0.6:0.5:0.4:0.3 计算，排名第八及以后名次均按 0.2 系数计入。非行政部门奖项按降一级计分，即非行政部门国家级按行政部门省级相应等级计分，以此类推。

3. 课程建设指标

主持教育行政部门或学校精品在线开放课程、网络课程、优质课程等课程建设类项目按国家级 8 分/个、省级 5 分/个、市级 3 分/个、校级 2 分/个计算（立项 50%，验收 50%，相同内容的衍生课程不予重复计算）。

以上课程建设项目排名前七名的成员按比例 1:0.8:0.7:0.6:0.5:0.4:0.3 计算，排名第八及以后名次均按

0.2 系数计入。非行政部门奖项按降一级计分，即非行政部门国家级按行政部门省级相应等级计分，以此类推。

（二）科研与社会服务关键指标考核（25 分）

1. 公开发表论文：仅限于以学校为第一单位、本人为第一作者计分，见刊为准，核心及以上杂志论文第一作者 3 分/篇，非核心论文第一作者 1 分/篇。

2. 编写教材：国家级规划教材第一主编计 5 分，第二主编及副主编计 2 分，参编计 1 分，其他教材第一主编计 3 分，第二主编及副主编计 1 分，参编计 1 分；校本教材主编、副主编、参编均计 1 分（以教材出版年为准，同版教材只计算一次）。

3. 纵向课题研究：主持教育行政部门课题或主持实习实训基地建设等按国家级 8 分/项，省级 5 分/项、市级 3 分/项、校级 2 分/项加分，排名前七名的成员按比例 1:0.5:0.3:0.2:0.2:0.2:0.2 计算（立项 50%，结题 50%）。非政府部门、行业、教指委课题（项目）按降一级计分，即国家级项目按省级项目计分，以此类推。

4. 横向项目研究：以第一单位为本单位计，到账经费每 1 万元加 1 分，排名前七名的成员按比例 1:0.5:0.3:0.2:0.2:0.2:0.2 计算（立项 50%，结题 50%）。

5. 专利：发明专利 3 分/项，实用新型 1 分/项，以授权为准。

6. 为继续教育学院提供职业技能鉴定服务、新型学徒制服

务或为企业提供培训咨询等服务，到账经费每1万元加1分，排名前七名的成员按比例1:0.5:0.3:0.2:0.2:0.2:0.2计算。

7. 参与学校或学院安排的志愿者服务：0.5分/次，最多加2分。

8. 科研与社会服务关键指标考核总分以25分为上限。

（三）其他指标考核（5分）

1. 担任学院安排的无报酬的兼职工作：2分/年。包括兼职班主任、学术委员会成员、专业负责人（非教研室主任）、校企合作专员、继续教育培训联络员、学院分工会委员等。此项加分根据任职时间计算，以3分为上限。

2. 完成学院临时指派任务，经学院党政联席会议确定予以酌情加分。

3. 其他指标考核总分以5分为上限。

二、全视角评价分（40%）

全视角评价分由学院领导评价（25%）、教研室主任评价（25%）、同行互评（30%）以及学生评教（20%）四部分构成。每项评价均按百分制计分，然后再按权重计分。

学院领导评价按学院三位领导平均分计入；教研室主任评价由教研室主任对教研室每位教师进行客观公正评价，要求评价拉开差距，不允许给教研室全部教师以同等评价；同行评价由学院所有教职员工参与评价，去掉两个最高分和两个最低分后以平均成绩计入考核分。

在学院领导评价、教研室主任评价、同行互评中，如评分低于 60 分的，需在备注中说明具体情况和原因，否则，评分无效。

三、附加分（同类项目不重复加分，取最高分）：

（一）党建工作：兼职党支部书记加 5 分/年，兼职党总支或支部支委委员加 3 分/年，兼职党小组长加 1.5 分/年，根据任职时间计算加分。

（二）技能竞赛或创新创业大赛获奖：

1. 教师个人或指导学生获得教育行政部门技能竞赛奖项，按国家级 10 分/人，省级 6 分/人，市级 2 分/人（奖项等级系数：一等奖：二等奖：三等奖：优秀/优胜奖分别为 1:0.8:0.7:0.4，若设置有特等奖，系数等同于一等奖）

2. 创新创业大赛奖项，按国家级 10 分，省级 6 分，市校级 2 分计算；排名前七名的成员按比 1:0.8:0.7:0.6:0.5:0.4:0.3 计算，排名第八及以后名次均按 0.2 系数计入。

相同项目连续参赛，计算时取最高分，非行政部门奖项按降一级计分，即非行政部门国家级按行政部门省级相应等级计分，以此类推。企业组织的竞赛按市级计分。（奖项等级系数：一等奖：二等奖：三等奖：优秀/优胜奖分别为 1:0.8:0.7:0.4，若设置有特等奖，系数等同于一等奖）

3. 教学成果奖或科研成果奖：按国家级 10 分，省级 6 分，

市校级 2 分计算。奖项等级系数：特等奖：一等奖：二等奖：三等奖：优秀/优胜奖分别为 1.2：1：0.8:0.7:0.4。排名前七名的成员按比 1:0.8:0.7:0.6:0.5：0.4:0.3 计算，排名第八及以后名次均按 0.2 系数计入。相同项目连续参赛，计算时取最高分。

4. 特殊贡献：为学校双高建设、学院专业群建设等作出特殊贡献且在方案中未体现加分的项目或者有官方媒体重大报道事件，由党政联席会讨论确定加分额度，加分上限为 5 分。

第八条 考核年度内请假（公假除外）累计 1 个月以上、脱产进行企业锻炼或访学未完成额定教学工作量的人员，一律不参与评优评先。绩效考核等级按照学校相关要求执行，如学校未做相应规定，由学院党政联席会讨论决定。

第九条 按照本方案的考评方法计算后的最后得分，各教研室量化考核第一名为该年度考核当然优秀，其余优秀名额由学院党政联席会根据学院各专业均衡发展及教师平时一贯表现等因素采用综合评议的方式，从学院量化排名前 30%（四舍五入）的人员中评选。

第三章 辅导员绩效考评激励管理办法

第十条 辅导员绩效考评方法。根据《中山火炬职业技术学院辅导员队伍建设实施办法》规定，学校按照《辅导员等级积分办法》对全校专职辅导员的关键绩效指标进行全面评估，并

确定辅导员等级。结合我院实际，参照学院教学人员的绩效考评方法，我院辅导员绩效考评方法综合运用学校的《辅导员等级积分办法》及学院的全视角考核方法。

第十一条 辅导员绩效考评方案。辅导员绩效考评由学校公布的辅导员等级积分（50%）、学院领导评价（20%）、他评（20%）和互评（10%）四部分构成。每项评价均按百分制计分，然后再按权重计分。

学院领导评价按学院三位领导平均分计入；他评由学院所有教学人员和行政人员参与评价，去掉两个最高分和两个最低分后以平均成绩计入考核分；互评去掉一个最高分和一个最低分后以平均成绩计入考核分。

在学院领导评价、他评、互评中，如评分低于 60 分的，需在备注中说明具体情况和原因，否则，评分无效。

第四章 行政人员考评激励管理办法

第十二条 行政人员绩效考评方法。行政人员绩效考评方法综合运用《中山火炬职业技术学院绩效考核激励管理办法（试行）》中的《行政人员考评激励管理办法》以及学院的全视角考核方法。

第十三条 行政人员绩效考评方案。行政人员绩效考评依据学校《行政人员考评激励管理办法》中确定的关键考核指标，由学院领导评价（50%）、他评（30%）和互评（20%）三部分构

成。每项评价均按百分制计分，然后再按权重计分。

学院领导评价按学院三位领导平均分计入；他评由学院所有教学人员和辅导员参与评价，去掉两个最高分和两个最低分后以平均成绩计入考核分；互评以平均成绩计入考核分。

行政人员年度考核优秀名额采用跨年度扩大基数的方法计算优秀名额（四舍五入），按目前3位行政人员参与考核和优秀等次比例计算，则两年产生一个优秀名额。在学院领导评价、他评、互评中，如评分低于60分的，需在备注中说明具体情况和原因，否则，评分无效。

第五章 附则

第十四条 凡存在违反国家、地方政府法律法规，违反师德师风及严重违反学校管理制度等行为，实行一票否决，视情节严重程度将年度考核等次直接定为基本合格或不合格，将绩效考评直接认定为最低等次，并交由学校相关部门处理。

第十五条 本办法解释权归财经商贸学院，自公布之日起执行。

