

广东碧桂园职业学院文件

院人字〔2018〕9号

关于印发教职工绩效考核办法的通知

各部门、教学单位：

根据《广东碧桂园职业学院二级单位目标管理实施办法（试行）》（院人字〔2018〕8号），为做好教职工绩效管理与考核工作，结合实际，学院制定了《广东碧桂园职业学院教职人员绩效考核办法（试行）》《广东碧桂园职业学院中层干部绩效考核办法（试行）》，现印发给你们，请遵照执行。现就有关事宜做如下说明：

1. 学院开展教职工绩效考核，其主要目的是激励广大教职员员工认真履行岗位职责，按照学院创办人杨国强主席的要求，尽职尽责、尽自己所能，共同做好学院的每一项工作，为社会培养高质量人才，为学院的建设和发展多做出贡献。同时通过考核客观地评价每位教职员员工的工作业绩，帮助教职工正确认识自己，不断改进工作，促进教师发展。

2. 关于师德考核，学院将师德作为教职工考核的一票否决指标。师德不好、出现问题，或有相关投诉，经查属实，则学年考核定为不合格。希望广大教师要不断加强道德修养，提升师德水平，认真教书育人，人人做“师德高、师业精、师心慈”的人民

好教师。

3. 绩效考核涉及教师工作量认定和计算。教师工作量计算办法只是对教师岗位职责范围内的主要工作进行归纳，并不能涵盖教育教学与管理工作的全部内容。工作中还会遇到一些临时性、不可预见性的工作或岗位职责相关的边缘性工作，还需要大家共同完成。因此，希望广大教职员工要发扬主人翁精神、奉献精神，主动做好学院的各项工作，切不可斤斤计较，使学院工作蒙受损失。

4. 本制度刚开始试行，还没有经过实践检验，一定存在一些不完善的地方。学院会针对试行过程中发现的问题，不断进行修订或完善。也希望各部门在执行的过程中能够及时收集反馈存在的问题，提出宝贵的建议和意见，使之能够更科学、完善，有利于调动广大教职员工的积极性，促进学院建设和发展。

附件：1. 广东碧桂园职业学院教职人员绩效考核办法

2. 广东碧桂园职业学院中层干部绩效考核办法

广东碧桂园职业学院

2018年5月30日

抄送：梁炽娟校监。

广东碧桂园职业学院

2018年6月5日印发

(共印25份)

附件 1:

广东碧桂园职业学院教职工绩效考核办法(试行)

为深化人事制度改革，加强教职工队伍建设，增强教职工的工作责任感和使命感，充分调动广大教职工的工作积极性，建立和完善教职工绩效管理体系，结合学院实际情况，特制定本办法。

一、适用范围

本办法适用于学院正式聘用的专任教师、管理岗及教学辅助岗的教职人员，不包括专业教学部及职能部门负责人（负责人按部门业绩进行考核，办法另文）。

二、基本原则

（一）全面、客观、公正，实事求是、科学规范，增强考核工作的透明度。

（二）以人为本、德育为先，注重能力、业绩和实际贡献，激励先进、促进发展。

（三）全面考核和重点考核相结合，平时考核与学年考核相结合，突出重点、简便易行。

三、考核内容

按照专任教师、管理人员（含教辅）两大类别进行考核。以部门为单位，由部门负责人组织对所在部门及其辖属部门人员进行考核。

考核以工作业绩为基础，从德、能、勤、绩等几方面进行综合评价考核。

德：考核政治思想表现、职业道德（师德）及个人修养情况。

能：考核专业知识、业务水平和岗位工作能力。

勤：考核工作态度、责任心、工作作风、敬业精神和工作纪律。

绩：考核履行岗位职责、完成工作任务的数量、质量、效率、取得工作成效及对学院做出的贡献。

四、考核办法及程序

教职工学年考核以部门为单位进行。采用多维度考核办法，即在个人总结基础上，进行个人业绩评价、服务对象评价、领导评价，最后形成考核评价的总成绩。

（一）总结、测评：

1. 部门召开期末工作总结会，教职工个人总结述职；
2. 教师填写学年工作量（业绩）统计表，部门审核确认，并对其做出学年绩效评价（教师见表1、2，其他人员见表3）；
3. 服务对象评价，专任教师由学生评价（由教务科研处提供数据），职能部门人员由教学部评价（由人事处组织，见表4）；
4. 领导评价，各部门自行进行（见附表4）；
5. 计算总评成绩，部门提出考核等级建议；
6. 报分管领导审批后，报人事处。

（二）测评计分办法：

各维度测评为百分制，总评分数的计算，个人业绩评价50%、领导评价占30%、服务对象评价占20%。为避免偏差，服务对象测评超过10人的可采取去掉10%最高分和10%最低分后，再计算平均分数。

（三）考核等级：

考核等级分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等级。其中：优秀等级不超过60%，其他等级根据实际情况确定。

(四) 学院召开院务会议，研究通过考核结果，报董事会批准。

(五) 对于考核优秀人员，学院将发文予以通报，其他人员由部门负责人将考核结果反馈到本人，并进行相应的谈话。

五、考核等级认定

(一) 教职工考核等级的确定，除参考综合成绩排名外，各等级的确认应满足以下条件：

优秀：模范遵守学院的各项规章制度，职业道德、社会公德好，廉洁自律性强；岗位工作能力强，有高度的责任感、事业心，爱岗敬业、作风扎实；工作质量好、效率高、成绩显著。

合格：自觉遵守学院的规章制度，职业道德、社会公德较好，廉洁自律；业务较熟练，责任心和事业心较强，工作积极、作风务实；完成工作数量较多、质量较好、效率较高、成效较为显著。

基本合格：能够遵守学院的规章制度，职业道德、社会公德较好；自律性一般，业务能力不够强或责任心、事业心一般；完成工作任务质量、效率、效果一般，业绩一般，能够基本完成本岗位工作任务。

不合格：师德差、触犯高校教师禁忌“红七线”、严重违反学院有关规章制度；工作缺乏责任心、事业心、敬业精神，出现严重过失或责任事故；工作质量差，效率低，不能按质、按量完成工作任务；业务能力差，不胜任本岗位工作。无故缺勤、旷工3天及以上。

(二) 有下列情况之一者，学年考核等级不得认定为优秀：

未能完成规定的工作任务者；

到学院工作未满六个月者；

学年事假10（含10）个工作日以上者；

学年病假 20（含 20）个工作日（1 个月）以上者；
出现教学事故及其他责任事故被通报者；
综合测评得分少于 80 分者。

（三）各部门应尊重考核结果，如考核分数与实际情况存在明显偏差的，须充分说明情况，提出修正建议，报学院研究决定。

六、学年考核结果的运用（考核奖惩）

学年考核结果作为教职工聘用、职务晋升及工资调整的重要依据。同时，也是学年绩效工资发放的重要依据。

各部门职工年工资总额的 8%作为学年绩效工资，由部门负责人根据职工学年绩效考核情况，提出建议，经学院批准后发放。
发放基本原则：

（一）考核等级为优秀，学年绩效工资全额发放，免一年的校内住房租金，有资格评为优秀教师、优秀教育工作者，有资格晋升高一级职务（职称），有资格按规定调资。

（二）工作业绩特别优秀、突出的，另计发特殊贡献奖。考核合格绩效工资全额发放。

（三）考核基本合格，根据实际情况，减发绩效工资。

（四）考核不合格，不发放绩效工资。合同期满的不再聘用，合同期未了的按照相关规定，解除聘用合同。

七、考核纪律、申诉和复议

（一）考核纪律

绩效考核是一项严肃的工作，关系到学院的发展和风气建设，必须严肃认真对待。各部门领导要本着高度负责的态度，认真组织开展此项工作，每位教职工要正确行使个人权利，做到坚持原则，公平、公正。

（二）申诉和复议

为确保考核公平、公正，杜绝不公正或乱用权力，学院建立申诉机制。职工对考核结果产生异议的，可向学院纪检委申诉或直接向学院领导提出申诉。学院将组织核查或复议，并向申诉人反馈核查结果。如出现不公正行为，将对责任人进行严肃处理。

八、组织领导

学院成立教职工考核工作领导小组，对全院考核工作进行指导、协调、监督，学院考核工作领导小组成员如下：

组 长：院长

副组长：分管副院长

组 员：学院有关领导、各职级部门负责人、教学部负责人。

人事处是学院考核工作的具体工作部门，负责组织、协调和落实学院考核工作中的相关事宜。各部门负责人具体组织本单位和所属部门人员的考核工作。

九、本办法自文件下发之日起执行。

十、本办法由人事处负责解释。

附表：表 1：广东碧桂园职业学院专任教师工作量（业绩）统计表

表 2：广东碧桂园职业学院专任教师绩效评价表（部门参考）

表 3：广东碧桂园职业学院管理（教辅）人员绩效评价表（部门参考）

表 4：广东碧桂园职业学院教职人员综合评价表（服务对象、领导评价用表）

附件 2:



广东碧桂园职业学院中层干部绩效考核办法（试行）

为促进中层干部更好地履行岗位职责，不断提升工作质量和
管理水平，并全面、准确、客观地评价中层干部的工作业绩，特
制定本办法。

一、考核范围

学院各职能部门、教学部负责人（含副职）

二、基本原则

1. 坚持客观、公正、民主；
2. 部门业绩与个人业绩相结合；
3. 群众评议与领导评议相结合；
4. 定性评价与定量评价相结合。

三、考核内容

中层干部考核采取“部门业绩考核”加“个人综合测评”的
方式进行。

（一）部门业绩考核

教学部负责人按照《教学部目标管理考核办法》进行，职能
部门负责人按照《职能部门目标管理考核办法》进行。成绩由学
院目标管理考核工作组提供。

（二）个人综合测评

“个人综合测评”包括群众测评和领导测评，主要从德、能、
勤、绩、廉五个方面进行评价。

德：政治思想表现、职业道德及个人修养。

能：专业知识水平、业务能力、组织领导和沟通协调能力。

勤：工作态度、敬业精神和工作纪律情况。

绩：履行岗位职责、完成工作任务、取得业绩成果情况。

廉：清正廉洁。

四、考核成绩计算

考核成绩：部门业绩占 50%，领导测评分占 30%，群众测评分占 20%。

五、考核程序

（一）个人述职

个人述职内容主要包括：部门目标任务完成情况、履行岗位职责情况；查找本单位、本人工作上的不足及改进措施。

（二）综合测评

1. 群众测评：教学部负责人由本部门教师进行综合评价，由人事处组织进行。职能部门中层干部由全体行政人员进行评价，由董事会组织。

2. 领导测评：中层干部在期末述职会上述职后，由院务委员会成员进行综合评价。

（三）部门业绩考核：由学院目标管理考核工作组，根据考核结果提供相应成绩。

（四）学院召开院务会议，研究通过考核结果，报董事会批准。

（五）考核结果将反馈到本人，由院领导进行相应谈话。

六、考核等级及标准

考核等级分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等级。其中：优秀等级不超过 60%，其他等级根据实际情况确定。

（一）优秀

部门业绩考核得分不低于 90 分，同时个人满足以下条件：

1. 认真落实学校的办学理念、办学思想，贯彻执行学校的各项决议和决定，遵守学校各项规章制度，严于律己，清正廉洁。

2. 具有责任感、敬业精神和良好的职业道德。坚持原则，清正廉洁。简单做人、踏实做事，全心全意为广大师生服务。

3. 有较强的组织管理和领导能力，部门管理严格，各项工作规范，圆满完成工作任务，部门工作业绩突出。

4. 思想解放，勇于创新，能创造性地开展工作。顾全大局、团结协作；作风民主，善于沟通，群众威信高。

5. 学年内本人病假累计不超过 20 天，事假累计不超过 10 天。

6. 部门或个人无重大责任事故，没有受到通报批评。

（二）合格

部门业绩考核得分不低于 80 分，同时满足以下条件：

1. 认同学校的办学理念、办学思想，能够贯彻执行学院的各项决议和决定，遵守学校各项规章制度，严于律己，以身作则。

2. 有责任感、敬业精神和职业道德。简单做人、踏实做事，坚持原则，清正廉洁。

3. 有组织领导能力，对部门职工能严格管理，各项工作管理比较规范，部门完成工作任务好，工作业绩较突出，无重大责任事故。

4. 能够听取他人意见，顾全大局、团结协作，与其他部门较好配合。

5. 专业水平较高，业务能力较强，教学（工作）效果较好，受到群众好评。

（三）基本合格

1. 基本能够贯彻执行学校的决定，但有时执行不到位；

2. 遵守学校规章制度有时出现偏差，以身作则不够。

3. 有责任感、敬业精神和职业道德，能完成全年工作任务。

4. 有一定组织领导能力，能听取他人意见，能与其他部门配合。

5. 专业水平尚可，有业务能力，工作有成效，无责任事故。

(四) 不合格 (有下列情形之一为不合格):

1. 师德差、有违高校教师禁忌“红七条”。思想素质差、个人私心重,工作无原则,处事有失公正,服务对象意见大。

2. 组织领导能力较差,不能有效地贯彻执行学校的各项决定,工作经常出现偏差,完成目标任务差距较大。

3. 缺乏事业心、责任感和奉献精神。不能严格遵守学校各项规章制度,以身作则、严于律己。部门管理不到位,工作纪律涣散,工作业绩较差。

4. 个人主义严重,缺乏大局意识,不善于团结协作,工作与其他部门协作配合不好。

5. 部门出现重大责任事故,给学校造成重大损失或不良影响。

七、考核等级确认

按照考核结果进行排序,报院务委员会研究、批准。

八、考核结果的运用

考核结果作为期末评优、奖惩的依据。

考核不称职者予以免职。

九、中层干部考核工作组

组 长: 董事长

成 员: 院领导

秘 书: 董事长秘书

附表: 广东碧桂园职业学院干部绩效考核评价表 (民主测评、领导评价)

