

广东开放大学（广东理工职业学院） 二级管理绩效考核办法

第一章 总 则

第一条 为进一步深化学校管理体制改革的，逐步完善学校内部治理，充分调动各单位（部门）的积极性和创造性，推进学校事业发展，根据《关于广东省深化高等教育领域简政放权结合优化服务改革的实施意见》等有关文件精神，结合学校实际，制定本办法。

第二条 实行学校、二级单位（部门）两级管理体制。学校主要通过制定总体规划、发展目标、内部政策以及经费筹措与分配、监督检查与评估、强化服务等对二级单位（部门）工作实施宏观调控管理。各二级单位（部门）在学校总体规划和管理下承担本单位（部门）的发展建设和管理。

第二章 二级单位（部门）权限

第三条 二级单位（部门）主要权限包括人事管理、经费使用等权限。

第四条 二级单位（部门）的人事管理权限主要包括以下几点。

（一）贯彻落实学校发展规划，各二级学院具体制定本学院师资队伍建设规划。根据学校年度人才招聘计划及相关要求，发挥专业优势着力引进高层次人才，各二级学院实施

人才的招聘、考察、遴选。制定本学院年度教师企业实践计划并组织实施。负责本学院外聘教师的聘任管理。

（二）根据学校岗位设置和人员聘用有关文件要求，提出单位（部门）人员的定级、晋升推荐意见。成立职称推荐小组对本单位（部门）申报职称人员进行推荐。成立本单位（部门）高层次人才考核小组，提出高层次人才考核意见。

（三）组织实施对本单位（部门）教职工的月度绩效考核评价、年度考核评价。

第五条 二级单位（部门）的经费使用权限主要包括以下几点。

（一）规范使用学校按规定核拨给党政管理部门、科研教辅机构的差旅费、业务费及其他部门专项支出。规范使用学校按规定核拨给教学机构的日常教学经费（含教学日常办公费用、外聘教师酬金、教学差旅费、培训费、专业建设费、实习实训费、学生活动费、招生就业工作专项经费、校友工作专项经费等）。

（二）对单位（部门）获得的“突出贡献奖”进行自主分配。按照本单位（部门）的月度绩效考核结果分配二级绩效经费。

第六条 二级单位（部门）负责人须按照相关财务制度保证经费使用和管理的合法性和有效性，经费审批按学校财务制度执行。所有划拨经费的使用，须接受学校的监管和审计。

第三章 二级单位（部门）内部绩效考核

第七条 加强二级单位（部门）内部绩效考核。主要采用月度绩效考核的方式，结合考核结果每月对划拨的二级绩效分配经费进行自主分配，重点向关键岗位、贡献突出人员倾斜。除校领导、中层干部外的全体教职工（不含柔性引进、年薪制、退休返聘人员）均参加上述月度绩效考核。校领导、中层干部按干部管理权限进行考核。

第八条 每月从教职工校内工资中安排相应金额（在编人员 3000 元、人事代理人员 3000 元、聘用人员 1000 元）作为该教职工所属单位（部门）的二级绩效分配经费。

第九条 二级绩效经费分配须按规范程序进行。

（一）成立部门二级绩效分配小组。分配小组成员应包含部门负责人及部门教职工代表。须将分配小组成员名单报人事处备案。

（二）制定本单位（部门）二级绩效分配办法。各单位（部门）在深入调研、广泛征求部门教职工意见并征得部门三分之二以上教职工同意的基础上，形成本单位（部门）二级绩效分配办法，经分管校领导审定后，报人事处备案。部门二级绩效分配办法制定指南详见附件。

（三）结合考核结果分配二级绩效经费。在人事处备案的次月起，各单位（部门）严格按照部门二级绩效分配办法，对教职工当月工作进行考核，合理分配二级绩效经费。各单位（部门）每月将上月部门二级绩效分配情况，经党政负责人签字后，于上交考勤情况时一并报人事处。原则上各单位

（部门）须在当月用完所分配二级绩效经费，如每月确有经费剩余，则一年一结，交由各单位（部门）自主统筹分配。

第十条 各单位（部门）若对部门二级绩效分配办法作出修改，或更换分配小组成员，须经分管校领导同意并报人事处备案。

第四章 附 则

第十一条 各单位（部门）须自本办法实施三个月内制定部门二级绩效分配办法。在本单位（部门）二级绩效分配办法出台前，沿用原有方式发放校内工资。

第十二条 教职工对二级绩效分配有异议的，按《广东开放大学 广东理工职业学院教职工申诉处理办法（试行）》执行。

第十三条 本办法自公布之日起施行。

第十四条 本办法由人事处负责解释。

附件：部门二级绩效分配办法制定指南

附件

部门二级绩效分配办法制定指南

各单位（部门）根据《广东开放大学（广东理工职业学院）二级管理绩效考核办法（试行）》及学校相关规章制度，结合工作实际，制定本单位（部门）教职工二级绩效分配办法。分配办法应包含但不仅限于以下几个方面内容：

一、部门二级绩效分配原则

二、部门绩效工资分配小组的组成

三、二级绩效经费扣发具体规定：若本部门教职工出现以下情况，应按相应比例进行扣发，并规定时限。

（一）实行师德“一票否决”，教职工违反师德，扣除其当月所有二级分配经费。

（二）本部门教职工未完成个人工作职责，出现工作失误，扣除当月 XX% 二级分配经费。

（三）本部门教职工无故缺席部门组织安排的各类工作活动，扣除当月 XX% 的二级分配经费。

（四）请假、旷工由人事处按照考勤管理办法扣发工资。若按考勤管理办法扣发后，绩效工资不足规定的二级绩效分配额度，则按实际数额分配。

（五）年度考核基本合格、不合格情况按学校相关规定处理，再由部门具体确定其二级分配经费扣发比例。

（六）若教职工出现违纪违法现象，按照学校相关规定处理，再由部门具体确定其二级分配经费扣发比例。

四、结合完成“创新强校工程”项目情况分配二级绩效经费。

原则上要求各单位（部门）制定二级绩效分配办法时需包含以上内容，具体比例和时限可由各单位（部门）制定。如本单位所有教职工当月均未出现须扣发的情况，则全员全额发放二级分配经费。如有其中一人或多人出现扣发情况，可将扣发经费全额或部分奖励给本单位（部门）当月表现优秀的一人或多人，受奖励人员及奖励比例由本单位（部门）二级绩效分配小组决定，也可留至年底由本单位（部门）统筹分配。