

视觉传播设计学院部门年终考核奖励发放办法

根据《湖南工艺美术职业学院教师绩效考核办法》（湘工美职院【2014】74号）、《湖南工艺美术职业学院奖励性绩效工资发放办法》（湘工美职院【2014】58号）等文件精神，紧紧围绕学校“双高计划”建设任务，体现多劳多得、优劳优酬的分配原则，进一步激发全院教职员员工认真履行岗位职责、创新创优的积极性和主动性，为科学评定视觉传播设计学院教职员员工年度工作绩效，结合我院实际，特制订本发放办法。

一、组织领导

成立学院年终绩效考核工作领导小组，统一组织全院教学、管理、教辅人员的工作表现考核工作。小组成员如下：

组长：党总支部书记、院长

副组长：党总支副书记、副院长

成员：各工学部主任、各专业负责人、辅导员代表1人、行管人员（含教务干事、实训管理员、组织委员、招生就业专干）代表1人。

二、考核对象

学院全体教职工（学院党总支部书记、学院院长、学院党总支副书记、副院长不在本考核范围）。

考核分专任教师、专职辅导员、行管人员（教务干事、实训管理员、组织委员、招生就业专干）三类岗位。

三、考核原则

1. 坚持“公正、公平、公开”的原则。
2. 坚持定量和定性考核相结合的原则。
3. 坚持思想道德与工作业绩考核相结合的原则。

4. 坚持注重实绩与贡献的原则。

四、考核等级

按照《学院管理、教辅及工勤人员绩效考核办法》（湘工美职院〔2021〕126号）、《学院教师绩效考核办法》（湘工美职院【2014】74号）、《湖南工艺美术职业学院专职辅导员绩效考核办法》（湘工美职院〔2021〕124号）、《湖南工艺美术职业学院奖励性绩效工资发放办法》（湘工美职院【2014】58号）等文件要求，年度岗位绩效考核结果分为A等（优秀）、B等（称职）、C等（基本称职）、D等（不称职）四等。

1. 本部门排名前20%的教职工，且学校基础性绩效考核分数 ≥ 85 分者可以评为A等。

2. 学校基础性绩效考核分数 ≥ 70 分且未评为A等者确定为B等。

3. $60 \leq$ 学校基础性绩效考核分数 < 70 分者确定为C等。

4. 学校基础性绩效考核分数 < 60 分者确定为D等。

五、考核办法

考核分为学校基础性绩效考核和学院年终绩效考核两部分组成。

（一）学校基础性绩效考核

按照《湖南工艺美术职业学院教师绩效考核办法》（湘工美职院〔2014〕74号）、《湖南工艺美术职业学院专职辅导员绩效考核办法》（湘工美职院〔2014〕75号）、《湖南工艺美术职业学院管理、教辅及工勤人员绩效考核办法》（湘工美职院〔2014〕73号）和《湖南工艺美术职业学院教职工劳动纪律管理办法》（湘工美职院〔2014〕72号）等文件要求，对学院全体教职工进行考核打分，作为基础绩效得分。

（二）学院年终绩效考核

依据学院年终绩效考核细则（2021年适用）（见附表1），由全院教职工自行申报，经学院考核工作领导小组审核确定学院年终绩效考核分数。

六、发放办法

1. 根据学校基础性绩效考核得分与学院年终绩效考核得分的总和，分岗位、按总得分由高到低排名，根据学校绩效考核办法，排名前20%者，由学院向学校推荐为年度绩效考核A等，A等中分数排名前50%者推荐为年度优秀教师、年度优秀教育工作者；年度优秀辅导员由学校相关职能部门进行考核推荐。

2. 奖励性绩效工资分配办法是根据学校基础性绩效考核得分与学院年终绩效考核得分的总和，分岗位、按总得分由高到低排名，将学校核定给学院年终考核奖励性绩效工资总额的5%作为奖金，平均奖励给评为A等的教职工。

七、突出贡献奖考核细则

（一）扣分细则

1. 教师年度政治理论学习会议、全院教职工大会、教学专题会议的出勤情况纳入师德师风及教学常规考核内容，扣分依照《教学工作考核细则》第一项第三点进行。

2. 未参加如“教师职业能力比赛”“思政教育教学能力比赛”等学校、学院组织的重大活动的教师，年终绩效考核扣1分。

3. 因教学常规出现问题被督导室、教务处通报而对学院造成影响的，年终绩效考核视严重程度扣0.5-3分。

4. 因任课教师、工作室负责人、实训室负责人未履行教学场所管理职责，被学院或学校通报批评的，年终绩效考核扣1-3分，任课教

师、工作室负责人、实训室负责人因使用违规电器或其他人为原因造成消防事故的，年度岗位考核结果为不合格。

5. 被人事处、纪检监察处、教务处全校发文通报批评的教师，年终绩效考核扣 5 分。

6. 辅导员所带学生在校期间发生重大安全事故、所管辖的寝室发生消防安全事故的，年终绩效考核扣 5 分。

7. 未能完成就业指导老师工作职责，未及时提交就业相关工作材料，所负责学生的整体就业率低于 90% 的，年终绩效考核扣 1 分。

8. 年度内主持申报的课程思政合格课程等教研教改项目，未完成建设任务被延缓验收的扣 0.5 分，撤项的扣 1 分。

（二）加分细则

1. 专任教师

（1）教师参加“职业院校教师职业能力竞赛”“思想政治教育能力比赛”等教学类比赛获奖，给予该奖项主持人额外嘉奖。除了按照《学校教师绩效考核办法》（湘工美职院〔2014〕74号）在教学工作考核中给予教研教改加分外，根据湘工美职院〔2019〕42号《湖南工艺美术职业学院教师职业能力竞赛奖励暂行办法》和学院工作实际，获得省级一等奖的主持人直接晋级 A 等，其他成员及所获奖项按下表项目进行额外计分。

级别	奖项	加分			
		主持人	成员 1	成员 2	成员 3
国家级	一等奖	直接评为 A 等	15	10	5
	二等奖	直接评为 A 等	12	6	3
	三等奖	直接评为 A 等	8	5	2

省级	一等奖	直接评为 A 等	6	4	3
	二等奖	8	5	3	2
	三等奖	5	3	2	1
	优秀奖	2	1	1	0.5

注：获得教学职业能力竞赛奖励者，必须以完成教学工作量、完成教学各环节任务、无教学事故、无师德师风问题等为前提。

(2) 省级教学成果奖一等奖及以上奖项获得者，直接晋级 A 等。

其他成员及所获奖项按下表项目进行额外计分。

级别	奖项	加分			
		主持人	成员 1	成员 2	成员 3
国家级	一等奖	直接评为 A 等	15	10	5
	二等奖	直接评为 A 等	12	6	3
	三等奖	直接评为 A 等	8	5	2
省级	一等奖	直接评为 A 等	6	4	3
	二等奖	8	5	3	2
	三等奖	5	3	2	1
	优秀奖	2	1	1	0.5

注：获得教学成果奖者，必须以完成教学工作量、完成教学各环节任务、无教学事故、无师德师风问题等为前提。

(教学成果奖指教育部组织评审的国家级教学成果奖、教育部民族教育优秀教学成果奖，湖南省教育厅组织评审的省级教学成果奖、湖南省民族教育优秀教育教学成果奖和中国轻工业联合会组织评审的中国轻工业职业教育教学成果奖。)

(3) 教师主持的专业课程、思政课程等立项为国家级、省级精品在线开放课程或优质课程，并顺利获得验收，立项国家级精品课程直接晋级 A 等，立项省级精品课程奖励 6 分。

(4) 教师个人作品参加由文化和旅游部、中国文联、中国美协主办的五年一届的全国美术作品展览，获金、银奖第一作者直接评为本年度部门绩效考核 A 等，铜奖加 5 分。参加国家及相关部委、国家一级协会主办的全国性大型展览、竞赛并获金奖加 5 分。

(5) 教师个人作品参加由中国文联、中国书法家协会主办的四年一届的全国书法篆刻作品展览，获优秀奖第一作者直接评为本年度部门绩效考核 A 等，入展加 5 分，入选不加分。

(6) 教师主编的新形态教材评为“十四五”国家级规划教材直接晋级 A 等，立项“十四五”省级以上规划教材第一作者奖励 5 分。

(7) 教师指导学生参加教育部、人社部、教育厅、人社厅举办的“职业院校技能竞赛”等获奖，除了按照《学校教师绩效考核办法》（湘工美职院〔2014〕74号）在教学工作考核中给予教研教改加分外，对第一、第二指导教师分别嘉奖。获得世界技能大赛金奖加 15 分，银奖加 12 分，铜奖加 10 分。获得国家级一等奖加 10 分，二等奖加 8 分，三等奖加 6 分，获得省级一等奖加 5 分，二等奖加 3 分，三等奖加 1 分。（第二指导在第一指导奖励分的基础上减半赋分。）

(8) 教师指导学生参加“‘互联网+’创新创业大赛”，除了按照《学校教师绩效考核办法》（湘工美职院〔2014〕74号）在教学工作考核中给予教研教改加分外，对第一、第二指导教师分别嘉奖。获得国家级一等奖的第一指导教师直接晋级 A 等，二等奖加 5 分，三等奖加 4 分，获得省级一等奖加 3 分，二等奖加 2 分，三等奖加 1 分。

（国赛一等奖第二指导教师加 8 分，其余奖项第二指导在第一指导奖

励分的基础上减半赋分。)指导学生参加“全国挑战杯创新创业大赛”等获奖,获得国家级一等奖加5分,二等奖加4分,三等奖加3分,获得省级一等奖加2分,二等奖加1.5分,三等奖加1分。(第二指导在第一指导奖励分的基础上减半赋分。)

(9) 教师立项党建专项课题者,除了按照《学校教师绩效考核办法》(湘工美职院〔2014〕74号)在教学工作考核中给予科研工作加分外,国家级课题加5分,立项省级课题加3分。市级课题和校级课题加2分。

(10) 教师参加学校举办的各类党建活动(如:党建思政论文评比、微宣讲、演讲比赛等),获一等奖加2分;二等奖加1分,三等奖加0.5分。

(11) 教师支部获得国家级的表彰或荣誉,支部书记直接定为A等,支部委员加8分,支部成员加5分。获得省级的表彰或荣誉,支部书记加8分,支部委员加5分,支部成员加3分,获得市级的表彰或荣誉,支部书记加5分,委员加3分,成员加2分,获得校级的表彰或荣誉,支部书记加3分,委员加2分,成员加1分。

(12) 教师积极参与由学院发起的重大项目建设,按工作量或贡献大小奖励0.5-3分(注:由学院绩效考核领导小组根据成效综合评定。)最高不超过3分;

(13) 本年度引进校友捐助、企业资金、设备、教辅资料价值1万元以上,上报学校办理入库手续,并用于学院建设,视其金额、价值大小奖励0.5-3分(由学院认定),最高不超过3分;

(14) 本年度参与学院招生相关工作,获评学校招生工作先进个人者加3分。积极参与招生相关物料设计制作、赴生源地积极参与招生的教师,视其工作效果奖励0.5-3分,最高不超过3分。

(15) 介绍企业来现场招聘，视其企业数奖励 0.5-1 分。(1-2 家奖励 0.5 分，3-4 家奖励 1 分，5 家以上奖励 2 分。所介绍企业落实就业学生人数 2 人以上(含 2 人)额外奖励 1 分，最高不超过 3 分；

(16) 积极推荐学生就业，所负责的学生全部实现就业且就业质量较好，被学院评为优秀就业指导教师者，年终绩效考核加 1 分。

(17) 本年度内，教师本人在国内、省内举办个人艺术创作展览，视其效果奖 0.5-3 分，最高不超过 3 分；

(18) 本年度积极参加学校各类重大活动，如毕业展示开放周、元旦晚会等其他临时性重要工作并取得了较好效果，每项工作奖励 0.5-3 分，最高不超过 3 分。(注：由学院绩效考核领导小组根据成效综合评定。)

(19) 本年度在本职工作中发挥创新精神，工作中有新方法、新研究并取得突出效果，成果具有示范性，推广运用效果明显。每项新方法或新研究 0.5-3 分。(注：由学院绩效考核领导小组根据成效综合评定。)

(20) 本年度所在工学部被评为学院优秀工学部，工学部每位教师人均奖励 1 分，优秀工学部主任个人奖励 3 分。

(21) 本年度积极配合院部工作，对于学院安排的应急或临时性工作落实快、效果好，视情况加 0.5-3 分，最高不超过 3 分。积极完成学校交办的其他工作，经学院认可的，视情况加 0.5-3 分。

(22) 取得其他双高建设标志性成果的教师，由学院绩效考核领导小组根据成效综合评定加 1-5 分。

2. 辅导员

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10) (11)
(12) (13) (14) (15) (16) (17) (18) (19) (20) (21)
(22) 项均与专任教师相同

(23) 在本院辅导员岗位上满 1 年且年度内（上下 2 个学期）所带班级平均到课率达到 98%以上，且排名第一的辅导员奖励 3 分，平均到课率 95%以上且排名第二的辅导员奖励 2 分，平均到课率 95%以上且排名第 3 的辅导员奖励 1 分。

(24) 所带学生有突出事迹，被广泛报道，为学校带来良好声誉的辅导员，视情况加 0.5-3 分，最高不超过 3 分。

3. 教学干事（含教学秘书、实训管理员、组织委员、招生专干）

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10) (11)
(12) (13) (14) (15) (16) (17) (18) (19) (20) (21)
(22) 项均与专任教师相同。

(23) 按要求或超额完成本职工作成绩突出，或学院安排的应急工作落实快、效果好奖励 0.5-3 分，工作有创新、有示范性、有推广价值奖励 1-3 分，最高不超过 3 分。（注：由学院绩效考核领导小组根据成效综合评定。）

八、分数的确定与审核

1. 基础绩效得分

由工学部主任根据文件考核细目统计、核算分数，上报学院考核办公室，由考核领导小组审定。

2. 突出贡献奖得分

由各类岗位人员自行申报，提供凭据，由工学部主任初审后将申报表和相应凭据交考核办公室，办公室统计后由学院绩效考核领导小组终审确定。

3. 教职工得分=基础性绩效得分+突出贡献奖励分

辅导员岗位、教务干事岗位分别从高分到低分进行排序，每类排序在前 20%的为本年度 A 等。

九、其他说明

1. 符合下列情况之一的教师可直接晋级年度 A 等

(1) 本年度获职业院校教师教学能力竞赛获奖省级一等奖以上的主持人直接晋级 A 等。

(2) 本年度主持立项省级教学成果一等奖以上的教师直接晋级 A 等。

(3) 本年度教师主持的专业课程、思政课程等立项为国家级精品在线开放课程或优质课程，直接晋级 A 等。

(4) 本年度教师个人作品参加由文化和旅游部、中国文联、中国美协主办的五年一届的全国美术作品展览，获金、银奖的第一作者直接晋级 A 等。

(5) 教师主编的新形态教材被评为“十四五”国家级规划教材，直接晋级 A 等。

(6) 本年度内指导学生国家“互联网+”创新创业比赛获得一等奖的教师直接晋级 A 等。

(7) 本年度获得高层次领军人才（“五一劳动奖章”获得者、劳动模范、政府特殊津贴人员、二级教授等）称号的教师直接晋级 A 等。

本年度获得国家级称号的行业企业领军人才（技能大师、技术能手、传承人、工艺美术大师、产教领军人才、产业导师）称号的教师直接晋级 A 等。

(8) 本年度教师个人获得专业类竞赛国家级一等奖，直接晋级 A 等。

(9) 本年度主持立项国家级社科、自科等课题的教师直接晋级 A 等。

(10) 本年度党建工作获得国家级荣誉的教师直接晋级 A 等。

(11) 本年度获得省级以上辅导员技能大赛一等奖的教师直接晋级 A 等。

2. 有以下情形之一的，不能评为 A 等

(1) 有按学校《学校教师绩效考核办法》（湘工美职院〔2014〕74号）、《学校专职辅导员绩效考核办法（湘工美职院〔2014〕75号）、《学校管理、教辅及工勤人员绩效考核办法（试行）》等办法中考核应评为“基本称职”的。

(2) 到学院工作不满一年的。

(3) 发生教学事故者。

(4) 专任教师未完成学校要求的最低额定课时量的。

(5) 未达到学校考核管理办法中教学、科研、教研教改其中任一项最低要求的。

(6) 有违师德师风者，给学校及学院造成不良影响者。

(7) 立项教研教改项目等未按时完成或结项，影响学院年终绩效综合考评者。

(8) 学生毕业设计省厅抽查未达到 100%的指导教师。

(9) 近三年内未主持课程思政合格课程建设项目的专任教师。

3. 直接晋级 A 等的教职工，必须以完成教学工作量、完成教学各环节任务、无教学事故、无师德师风问题等为前提。

4. 加分细则中的加分项均在学院突出贡献奖中计分，上限为 20 分。

5. 在规定的时间内各岗位人员向学院提交绩效考核相关材料；申报材料提交时间截止后因教师本人漏报的内容不再增补。

6. 若出现直接评定为 A 等的人员超出全体教职工人数的 20%，则由学院年终绩效考核工作领导小组，根据教师个人工作成果加分项（除直升 A 等项目外）进行统计，得出最终排名。

7. 学院将全院教职工年终考核奖励发放明细表上报学院组织人事处，由学院财务处统一发放到个人。

8. 本发放办法由学院年终绩效考核工作领导小组负责解释，自颁布之日起执行，往年的学院年终绩效考核奖励办法自行废止。

视觉传播设计学院

2021 年 5 月 1 日