2019-2021年教师队伍建设项目
任务书完成情况
目　录

一、创新教师管理机制……（1）

1.1《关于印发<湖南商务职业技术学院院级专业带头人培养对象管理试行办法>的通知》……（1）

1.2《关于印发<湖南商务职业技术学院“双师素质”教师认定与管理试行办法>的通知》……（17）

1.3《关于印发<湖南商务职业技术学院院级教学团队建设试行办法>的通知》……（23）

1.4《关于印发<湖南商务职业技术学院教学名师培养对象选拔、培养与管理试行办法>的通知》……（38）

1.5《关于印发<湖南商务职业技术学院技能大师培养对象选拔、培养与管理试行办法>的通知》……（43）

1.6《湖南商务职业技术学院绩效工资分配实施方案》（初稿）……（48）

湖南商务职业技术学院文件

湘商职院发〔2019〕57号

关于印发《湖南商务职业技术学院院级专业带头人培养对象管理试行办法》的通知

各部门：

现将《湖南商务职业技术学院院级专业带头人培养对象管理试行办法》印发给你们，请遵照执行。

湖南商务职业技术学院

2019年11月25日

湖南商务职业技术学院
院级专业带头人培养对象管理试行办法

第一章　总　则

第一条　为加快我院专业带头人选拔和培养的步伐，促进优秀人才快速、健康成长和高层次人才队伍与创新团队的梯队建设，特制定本办法。

第二条　坚持“高起点、高标准、高要求”的原则，选拔和培养院级专业带头人队伍，从整体上推动我院专业教师队伍水平、“双师型”教师队伍建设、专业建设和教育教学水平的提高。

第二章　选拔范围和条件

第三条　专业带头人培养对象主要是从教学科研在职在岗的专任教师和专职科研人员中选拔，担任重点专业、课程教学任务，特别是与地方经济、行业发展关系密切的专业、课程，可予以优先推荐选拔。

第四条　选拔专业带头人培养对象的基本条件：

1.思想政治素质好，事业心、责任感和团结合作共事的精神强，能积极奉献。

2.具有与任教专业对口的本科学历和学士学位（40岁以下的教师具有研究生学历）、副高以上高校教师系列专业技术职务，同时获得同专业高级职业资格证书或非高校教师系

列中级以上专业技术职务。有湖南省职业院校“专业技能教学水平合格证书”者可优先参加评审。

3.专业功底扎实，能系统掌握所学专业的基础理论体系，熟悉所学专业操作技能和所任教专业的课程结构及知识、技能体系；准确把握所任教专业的培养目标和课程目标，可在制订专业教学计划、开发校本教材、推进专业、课程建设和教研教改等方面发挥把关作用。

4.有较高的专业教学和教研教改水平。从事本专业教学5年以上；胜任本专业1～2门专业主干课程教学和实习实训指导；课堂教学和实习实训指导效果好。在专业教学中，注重学生的学习能力、应用能力、协作能力和创新能力的培养；能根据专业特点，采用现场教学、案例教学、项目教学、讨论式教学、探究式教学等教学方法，能指导学生进行自主性学习，所教学生在校内外专业技能比赛中获得优异成绩；在人才培养模式、专业培养目标、教学内容、教学方法和手段等方面的研究上效果明显。

5.有较强的应用技术研究推广能力、市场运作能力和新知识、新技术、新工艺、新材料、新设备、新标准的吸收、消化、推广能力，能掌握本专业最新发展动态和前沿研究成果，并在教学中得到充分反映；有较强的就业市场、职业岗位用人标准的调研、分析能力，每年有一篇以上市场调研报告，根据就业市场和职业岗位要求的变化，不断优化专业人才培养方案和适时调整其教学内容。

6.有较强的业务指导能力。指导校内外本专业教师提高专业水平，开展专业教学、教研教改、应用技术研究与推广活动；承担和完成本专业最新成果专题辅导报告、讲座任务，为校内外本专业教师上公开课、示范课或观摩课，教案在校园网上公布，实现资源共享。

第三章　选拔名额和程序

第五条　原则上按省级以上示范特色专业、特色专业/精品专业、其他专业分别不超过 3 人、2 人、1 人的标准，选拔和确定专业带头人培养对象人数。

第六条　专业带头人培养对象每两年选拔一次，采取差额推荐和记分（附件 1）加评议的选拔方式产生。

第七条　选拔专业带头人培养对象的程序：

1.各专业教研室根据选拔专业带头人培养对象的条件，向二级院部提出推荐人选名单，原则上每次每专业推荐人数不多于 2 人，不少于 1 人。由被推荐人填写《院级专业带头人培养对象申报表》（附件 2）及自评表（附件 1）。

2.组织人事处对照遴选条件完成对各专业推荐的院级专业带头人培养对象人选的资格审查，形成资格审查的书面意见。

3.院学术委员会对已通过资格审查的各专业推荐的院级专业带头人培养对象人选组织评议、考察，形成专家评审意见。

4.经院党委会研究后，确认院级专业带头人培养对象候选人人选。

5.组织人事处对院级专业带头人培养对象候选人人选公示一周。

6.公示无异议者，或有异议而经查实仍符合条件者，由院行政行文公布院级专业带头人培养对象名单。

第八条 院级专业带头人培养对象确定后，二级院部应与培养对象共同拟定培养计划，明确培养对象在教学科研和专业建设等方面要达到的主要培养目标和分年度培养任务，以及为实现培养目标、完成培养任务所需采取的主要措施。同时要求培养对象分别与其所在二级院部和学院，签订《院级专业带头人培养对象培养任务责任书》和《院级专业带头人培养对象培养合同书》，并按规定的培养目标和培养任务接受二级院部和学院的考核。

第四章 培养与管理

第九条 专业带头人的培养期为二年。

第十条 学院要为院级专业带头人培养对象创造良好的工作、学习和生活环境，分配合适的工作任务，在科研课题立项与科研经费申请等方面予以优先安排和重点扶植，促其快速成长。

第十一条 学院每年为处在培养期内的专业带头人培养对象提供培养资助经费 3000 元。培养资助经费实行专款

专用，主要用于培养对象在教学科研上的培训、调查、考察和参加学术活动、购买必要的资料等方面的支出，不准用于购置仪器设备和出版书籍及应酬等。

第十二条 培养资助经费由培养对象本人提出使用方案，经所在院部审核，报主管院领导审查同意后使用。经审查同意的培养资助经费使用方案交组织人事处、财务处备案。财务处依据组织人事处送达的签呈，设专户计提和管理培养资助经费的使用。

第十三条 所在院部要严格执行培养计划，采取有效措施，确保按期实现培养目标。专业带头人培养对象要认真履行培养合同规定的责任，严格执行培养计划，刻苦学习，努力工作，积极参加各类培养、培训活动，在规定培养期内实现确定的培养目标。

第十四条 组织人事处会同教务处和培养对象所在教学院部，共同负责建立培养对象的培养档案和培养期内的考核、检查。所在院部在组织人事处和教务处的指导下，按相关规定和要求建立培养对象的培养档案，培养期满后将其培养档案送教务处、组织人事处和主管院长审核。审核合格后的培养档案交综合档案室归档保存。

第十五条 学院对照《院级专业带头人和青年骨干教师考核办法》，组织对培养对象的考核，并依据其考核结果，核拨下年度培养资助经费。对没有严格执行培养计划和完成年度培养任务的，一律中止经费资助，并酌情收回部分培养

资助经费。同时，核减培养对象所在院部下一批次的培养对象名额。

第十六条 学院对专业带头人培养对象实行服务期制度，培养期满后五年内不得因本人原因调离学院。未满服务期调离学院者，每少服务一年补偿学院总培养费的 20%。培养期内调离学院者，收回全部已拨培养资助经费。

专业带头人培养对象有担任教研室主任的义务。否则，学院可取消其培养资格或经费资助。

第十七条 培养期满，经考核合格者列入学院专业带头人候选人。学院从本专业候选人中，为每个专业择优聘任 1 名专业带头人。

第十八条 学院根据专业带头人候选人、专业带头人的履职情况和考核结果，发放专业带头人候选人、专业带头人津贴（另行制订津贴标准与发放管理办法）。

第十九条 省部级专业带头人培养对象申报者必须是院级专业带头人或专业带头人培养对象。

第五章 附 则

第二十条 组织人事处会同教务处和培养对象所在院部，共同负责和做好院级专业带头人选拔和培养过程中的相关工作。

第二十一条 本办法自文件下发之日起执行，原有办法自行废止。由组织人事处负责解释。

附件：1.院级专业带头人培养对象自评表

2.院级专业带头人培养对象申报表

附件1

院级专业带头人培养对象自评表

考核指标	最高分	基础分	考核指标内涵	计分	得分
师德师风	10分	6分	获国家级荣誉称号	+4	
			获省（部）级荣誉称号	+3	
			获校级荣誉称号	+2	
			受到处分	一票否决	
			发生严重或以上教学事故	一票否决	
教学业务教学业务	30分	18分	讲授示范课、观摩课、公开课（二次以上/一次）	＋2/1	
			指导学生在国家级竞赛中获奖（指导教师排名1/2）	8/3	
			学院组织的各种教学比武中获奖排名（排名1/2/3/未参加）	＋4/2/1/-2	
			指导学生在省级竞赛中获奖（指导教师排名1/2）	＋6/2	
			获得国家级教育教学方面奖励（排名1/2/3/4/5）	＋6/4/3/2/1	
			获得省（部）级教育教学方面奖励（排名1/2/3/4）	＋5/3/2/1	
			获得校级教育教学方面奖励（排名1/2/3）	＋3/2/1	
			教学质量不合格（学期综合评分为D等）	-10	
			未完成年度教学任务	-10	
			讲授示范课、观摩课、公开课（二次以上/一次）	＋2/1	
专业课程与实训室建设专业课程与实训室建设	30分	18分	专业建设项目（含基地）/示范特色专业、特色专业/一流特色专业群（在申报和实施过程中排名1/2/3/4/5）	+10/8/6/5/4	
			省级课程建设项目（排名1/2/3/4/5）	＋8/6/4/3/2	
			院级课程建设项目（排名1/2/3）	＋4/2/1	
			国家级精品在线开放课程（排名1/2/3/4/5）	＋8/6/5/4/3	
			省级精品在线开放课程（排名1/2/3/4/5）	＋6/4/3/2/1	
			校级名师空间课堂（排名1/2/3）	＋4/2/1	
			专业人才培养方案（排名1/2/3/3名以后）	＋4/2/1/-3	
			课程教学标准（排名1/2/2名以后）	2/1/-3	
			与企业合作开发有特色的校本教材（排名1/2/3）	＋4/2/1	
			撰写专业调研报告或专业建设方案（排名1/2/参与调研/未参与）	＋3/1/0/-2	
			担任教研室主任工作/拒绝担任教研室主任工作	+2/-2	
			专业建设项目（含基地）/示范特色专业、特色专业/一流特色专业群（在申报和实施过程中排名1/2/3/4/5）	+10/8/6/5/4	
			省级课程建设项目（排名1/2/3/4/5）	＋8/6/4/3/2	
			院级课程建设项目（排名1/2/3）	＋4/2/1	
			国家级精品在线开放课程（排名1/2/3/4/5）	＋8/6/5/4/3	

教研科研 **教研科研**	25 分 25 分	15 分 15 分	国家级教研科研项目（排名 1/2/3/4/5/6/7）	＋19.6/1.4/1.4/1.4 /1.4/1.4/1.4	
			省（部）级教研科研项目（排名 1/2/3/4/5）	＋7/0.75/0.75/0.75/0.75	
			院级（含学协会课题）教研科研项目（排名 1/2/3）	＋2.1/0.45/0.45	
			独著学术著作	＋20	
			合著学术著作（排名 1/2/3/4/5）	＋14/1.5/1.5/1.5/1.5	
			被新华文摘、中国社会科学文献等国家级权威刊物全文转载，被人大复印资料、高校文科等权威刊物转载的论文，以及艺术作品入选国家级展览（设计或创作）/核心期刊发表论文	＋8/5 （最高 8 分）	
			学术期刊公开发表论文或入选省（部）级展览（设计或创作）艺术作品	＋1 （最高 5 分）	
			主编/副主编国家级规划教材	＋8/4	
			国家级教学成果奖（排名 1/2/3/4/5/6/7）	＋14/1/1/1/1/1/1	
			省级教学成果奖（排名 1/2/3/4/5）	＋7/0.75/0.75/0.75/0.75	
			院级教学科研成果奖（排名 1/2/3）	＋3/2/1	
			未主持或参与院级及院级以上课题（含学协会课题）	-2	
			未在省级以上刊物发表论文	-2	
			国家级教研科研项目（排名 1/2/3/4/5/6/7）	＋19.6/1.4/1.4/1.4 /1.4/1.4/1.4	
学术交流及学习提高	5 分	3 分	获国家一级学会优秀论文一等奖/二等奖	＋2/1	
			或省一级学会优秀论文一等奖/二等奖	+1/0.5	
			举办省级学术讲座（每次）	＋1	
			举办院级学术或专业讲座（二次以上/无）	＋1/-1	
			专业带头人学历未达标但在读/没达标没在读	-2/-4	
			专业带头人职业资格未达标（没有中级及以上职业资格证书或非高校教师系列中级以上职称）	-2	

注：（1）本表按年度填写。

（2)达到以上五项考核指标的基本要求(由所在教学院部根据其表现确定)，即获得该项基础分。

（3）论文发表均指第一作者，核心刊物的认定以学院科研处规定为准。

（4）被考核者每一项目得分可累加。若累加分超过该项最高分，按最高分计算。

（5）表中获奖等级按各类奖项的最高等级计（一、二、三、四等奖)，每降低一个等级，计分依次降低 20%、40%、60%，以此类推，小数按四舍五入计算。

（6）被考核者的成果（含同一成果的不同等级）只能在计分中使用一次，不得重复使用。

（7）项目、论文、教材和获奖的署名单位必须为湖南商务职业技术学院。

（8）表中均指每一次/项/篇记分，所取得成果均须与本专业相关。

（9）一票否决视为考核不合格。

附件2

院级专业带头人培养对象申报表

申 报 人 姓 名 ：_____

申报人所在院部：_____

申报从事专业名称：_____

申 报 日 期 ：_____

湖南商务职业技术学院组织人事处制

一、申报人基本情况

姓名		性别		出生年月		政治面貌		民族	
学历		学位		毕业学校			毕业时间		
所学专业				现从事专业			研究方向		
现任行政职务					现任专业技术职务				
现外语水平等级					现计算机应用水平等级				
近三年获得的荣誉									

二、近三年完成教学工作情况

讲授课程	授课起止日期	总学时数	授课对象	授课效果

注：每年填 2 至 3 门专业核心课程

三、近三年主持或参与（前三名）专业、课程、实训室建设情况

起止日期	项目名称	本人排名	项目完成情况

四、近三年主持、参加（前三名）教研科研项目情况

起止日期	项目名称	任务下达部门	本人排名	获奖或立

五、近三年公开发表著作（教材）、论文情况

日 期	著作（教材）、论文名称	发表刊物或出版社	本人排名

六、未来二年在教学、科研、专业建设、个人专业水平的提高等方面的发展规划

本人签名：

年　　月　　日

七、审批意见

院部推荐意见	（盖章） 年　　月　　日
组织人事处资格审查意见	（盖章） 年　　月　　日
学术委员会评议意见	学术委员会主任（签名）： 年　　月　　日
学院党委审批意见	党委书记（签名）： 年　　月　　日

（此页无正文）

湖南商务职业技术学院文件

湘商职院发〔2019〕37 号

关于印发《湖南商务职业技术学院“双师素质”教师认定与管理试行办法》的通知

各部门：

现将《湖南商务职业技术学院“双师素质”教师认定与管理试行办法》印发给你们，请遵照执行。

湖南商务职业技术学院

2019 年 5 月 18 日

湖南商务职业技术学院
“双师素质”教师认定与管理试行办法

为了进一步加强学校师资队伍建设，不断完善师资队伍结构，建设一支既有较高理论教学水平又有较强实践能力的教师队伍，根据教育部《关于加强高职高专院校师资队伍建设意见》（教高厅〔2002〕5号）文件精神和学校教师队伍现状，特制定本办法。

一、“双师素质”教师认定与考核的组织机构

为确保双师素质教师认定工作的正常开展，学校成立双师素质教师认定与和管理工作领导小组，由主管教学的副院长任组长，组织人事处、教务处、科研处、发展规划处和各教学院部负责人为小组成员。双师素质教师认定与管理领导小组办公室设在组织人事处，负责认定与考核工作的组织与实施，办公室主任由组织人事处处长兼任。

二、双师素质教师的认定范围

从事专业课教学工作的专任教师、双肩挑教师。

三、双师素质教师认定的条件

（一）基本条件

1.在学院从事教学工作两年及以上的校内专任教师、双肩挑教师；

2.具有讲师及以上职称；

3.承担过本专业一门以上专业课程的教学工作，并能结

合所承担的教学课程独立承担实践教学指导工作。

（二）具备基本条件的同时，还应具备下列条件之一，方可认定为双师素质教师：

1.具有与本专业相关的中级及以上专业技术职务任职资格证书，如工程师、会计师、统计师、经济师、审计师等。

2.具有本行业特许的职业资格、专业资格和技能等级证书，如注册会计师、网络工程师、软件设计师等。

3.具有国家或行业组织的专业相关的中级及以上执业资格证书，如律师、电子商务师、人力资源管理师等。

4.具有专业技能考评员资格证书。

5.近五年中有两年以上(可累计计算)在企业第一线从事本专业实际工作经历，并能全面指导学生专业实践实训活动。

6.参加省级以上教育行政部门组织的教师专业技能、双师素质培训、骨干教师等培训，获得合格证书。

7.主持或主要参与应用技术研究（市厅级主持，省部级前三，国家级前五），成果已被企业使用，效益良好。

8.主持两项校内实践教学设施建设或提升技术水平的设计安装工作，使用效果好，在省内同类院校中居先进水平。

四、双师素质教师认定的程序

1.教师本人提出申请，填写附件《湖南商务职业技术学院双师素质教师资格认定申请审批表》，并提供相关佐证材料；

2.申请人所在院部对其进行双师素质资格初审，提出审查意见后，报组织人事处；

3.组织人事处牵头，组织教务处、科研处、发展规划处进行有关材料的核实，提出初步意见；

4.经学院双师素质教师认定工作领导小组评审认定后，公示双师素质资格教师认定结果；

5.组织人事处备案，并按规定落实相关待遇。

五、双师素质教师的考核

1.双师素质教师的考核遵照学院专任教师年度综合考核的规定进行。

2.各院部优先安排双师素质教师参加科研项目开发、教材编写、指导年轻教师进行实践能力培养等工作。

3.学校在职称评审、专业带头人、学科带头人、骨干教师评选、访问学者推荐等方面向双师素质教师倾斜，同等条件下优先考虑。

六、本办法自颁布之日起实施，由组织人事处会同教务处负责解释。

附件：湖南商务职业技术学院双师素质教师资格认定申请审批表

附件

湖南商务职业技术学院双师素质教师资格认定申请审批表

填表日期：　　年　月　日

<table>
<tr><td>姓　名</td><td></td><td>性别</td><td></td><td>籍贯</td><td></td><td>出生日期</td><td colspan="2">年　月</td></tr>
<tr><td>毕业院校</td><td colspan="2"></td><td>专业</td><td colspan="2"></td><td>毕业时间</td><td colspan="2">年　月</td></tr>
<tr><td>学历学位</td><td colspan="2"></td><td>职称</td><td colspan="2"></td><td>现工作部门</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td rowspan="6">个人主要学习、工作简历</td><td colspan="2">起止时间</td><td colspan="5">在何单位学习、工作</td><td>任何职务</td></tr>
<tr><td colspan="2"></td><td colspan="5"></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2"></td><td colspan="5"></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2"></td><td colspan="5"></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2"></td><td colspan="5"></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2"></td><td colspan="5"></td><td></td></tr>
<tr><td>申报条件及佐证材料</td><td colspan="8">对申报条件，专业实践经历、参与培训等情况进行说明。</td></tr>
<tr><td>院（部）意见</td><td colspan="3">负责人签字：
（盖章）
年　月　日</td><td>组织人事处意见</td><td colspan="4">负责人签字：
（盖章）
年　月　日</td></tr>
<tr><td>双师素质教师认定工作领导小组意见</td><td colspan="8">组长签字：　　（盖章）　　年　月　日</td></tr>
</table>

注：本表一式二份填写，并附相关佐证材料。

（此页无正文）

湖南商务职业技术学院党政办公室　　2019年5月18日印发

湖南商务职业技术学院文件

湘商职院发〔2019〕56 号

关于印发《湖南商务职业技术学院院级教学团队建设试行办法》的通知

各部门：

现将《湖南商务职业技术学院院级教学团队建设试行办法》印发给你们，请遵照执行。

湖南商务职业技术学院

2019 年 11 月 25 日

湖南商务职业技术学院
院级教学团队建设试行办法

为进一步加强教学质量内涵建设，充分发挥学术造诣深、教学水平高的教授、副教授的辐射作用，聚集和形成一批优秀的教学团队，培养可持续发展的教学队伍，特制定本办法。

一、建设目的

教学团队作为专业建设和课程建设的重要载体，是学院开展专业建设、课程改革、教学科研等活动的基础力量。通过建立团队合作的机制，改革教学内容和方法，开发教学资源，促进教学研讨和教学经验交流，推进教学工作的传、帮、带和老中青相结合，提高教师队伍的整体教学水平。

二、建设内容

教学团队是指以教书育人为目标，整合现有教师资源，形成教学实施、研究与改革的教学业务组合。教学团队是由知识技能相互补的个体所组成的，为完成某个教学目标具有明确分工协作、良好互动性和凝聚力的团队。

根据各教学部门的具体情况，以教研室为建设单位，以系列课程或专业为建设平台（原则上以专业为主），在多年的教学改革与实践中形成教学团队。学院将重点支持优秀教学团队开展教学研究、编辑出版教材、推广教学成果、培养青年教师等工作。通过高效的团队合作机制，充分发挥示范

引领作用，进一步推进教师队伍建设，系统地推进教学内容、教学方法和人才培养模式的改革创新。

三、教学团队的基本要求

1.“双师”结构的专业教学团队组成。主要由学院专任教师和来自行业企业的兼职教师组成，以专业建设作为开展校企合作的工作平台，设计、开发和实施专业人才培养方案，人才培养和社会服务成效显著。团队规模适度，一般不超过10人，专兼比例6：4为宜。

2.专兼结合的制度保障。通过校企双方的人事分配和管理制度，保障行业企业兼职教师的来源、数量和质量以及学院专任教师企业实践的经常化和有效性；根据专业人才培养需要，学院专任教师和行业企业兼职教师发挥各自优势，分工协作，形成基础性课程及教学设计主要由专任教师完成、实践技能课程主要由具有相应高技能水平的兼职教师讲授的机制。

3.带头人。善于整合与利用社会资源，通过有效的团队管理，形成强大的团队凝聚力和创造力；能及时跟踪产业发展趋势和行业动态，准确把握专业建设与教学改革方向，保持专业建设的领先水平；能结合校企实际、针对专业发展方向，制订切实可行的团队建设规划和教师职业生涯规划，实现团队的可持续发展。一名高教系列副高职称只能担任一个教学团队的带头人。

4.人才培养。在实施工学结合人才培养过程中，团队成

为校企合作的纽带，将学院教学管理覆盖学生培养的全过程，保障学生半年顶岗实习的效果；通过校园文化与企业文化的融合、教学与生产劳动及社会实践的结合，实现高技能人才的校企共育；专业毕业生职业素养好，技能水平高，用人单位欢迎，社会认可度高。

5.教学研究。积极参加教学改革与创新，积极参加教学改革与创新，教学团队应有明确的学术研究方向，承担过省级以上的多项科研项目，教学与科研相长，注重科研成果在教学中的转化。致力于教育教学改革与创新，承担过教改立项项目研究，团队每位成员近三年内在省级刊物发表3篇以上或国家级刊物发表1篇以上论文或出版专著。同时团队带头人符合以下条件之二：

①主持至少1个院级以上（含院级）精品专业；

②主持至少1门具有院级以上（含院级）精品课程；

③获得过院级以上（含院级）教学成果奖励；

④获得院级以上（含院级）教学名师称号；

⑤立项为院级以上（含院级）专业带头人；

⑥主持至少1项院级以上（含院级）教改课题。

6.教学资源。高度重视教材、试题库、实训指导书、多媒体课件等教学资源建设，能够及时反映职业教育课程建设的最新成果，团队带头人至少主编出版过1本教材，能充分运用现代教育技术、方法与手段，经教学改革实践检验效果显著。同时，教材评价选用机制规范，确保高质量教材进课

堂。有省级以上精品教材或院级立项校本教材建设项目。

7.社会服务。依托团队人力资源和技术优势，开展职业培训、技能鉴定、技术服务等社会服务，具有良好的社会声誉。

四、评审程序

院级教学团队的评选坚持公平公正、自下而上、宁缺毋滥的原则，严格按照以下程序进行评选：

1.各二级院部根据评选条件认真组织申报，确定团队带头人和团队成员后，由团队填写附件《湖南商务职业技术学院院级教学团队申报书》，经所在部门签署推荐意见后报组织人事处。

2．组织人事处、教务处组织专家对各系部的推荐材料进行资格审查或初评，报院学术委员会。

3.院学术委员会组织评审（终评），评审结果在全院范围内公示5个工作日。公示无异议后上报学院批准。

4.学院发文正式列为院级教学团队，立项资助建设。团队带头人提出切实可行的年度计划和预期成果，上报教学团队建设任务书。

五、教学团队建设目标和基本任务

1.建立教学团队合作机制。

2.形成良好的梯队结构，老中青搭配、职称和知识结构合理，中青年教师专业素质和业务水平明显提高；在建期间教学团队成员至少建成院级专业带头人1人或院级教学名师

1 人或院级教学科研骨干教师 1 人，获得院级及以上教学奖励比例超过三分之一。优秀教学团队应建成 1 个省级专业带头人或 1 名教学名师，获得院级及以上教学奖励比例应超过三分之二。

3. 所承担的教改项目研究与实践的进展良好，成效显著；在建期间申报并获得院级一等奖及以上教学成果奖励，优秀教学团队应获得省级及以上教学成果奖励。

4. 所承担的专业和课程建设项目的进展良好，成效显著；在建期间至少建成 1 个院级精品专业或 2 门院级精品课程或 1 门省级及以上精品课程，优秀教学团队应建成 1 个省级及以上精品专业或 1 门省级及以上精品课程。

5. 积极开发教学资源。在建期间至少开发校本教材 1 本以上；课程教材选用和建设效果好；至少完成实训指导书、习题集、多媒体课件、网络教学资源、试题库等教辅资料 2 项以上，且质量高、使用效果好。

6. 积极开展社会服务。教学团队成员参加社会实践每年 30 天以上达 80%，开展横向课题 1 项以上，优秀教学团队参加社会实践每年 30 天以上达 100%，开展横向课题 2 项以上。

六、团队管理

1. 学院每两年组织一次院级教学团队立项建设的评选工作，每次评选 1-2 个左右。

2. 教学团队建设期为 2 年，建设期间资助建设经费为 6000 元，经费按年度核拨；被评为优秀教学团队奖励 3000

元。

3.学院实行年度报告与目标考核、团队考核与个人考核相结合的考核方式，建设期内教学团队应服从学院的管理、检查和考核。学院相关部门及教学团队所在院部要及时了解、掌握教学团队的工作状态，帮助解决发展中遇到的问题，营造良好的工作环境，确保项目顺利实施。

4.教学团队实行带头人负责制。学院按照带头人与学院签订的教学团队建设任务书，对团队带头人进行管理。若带头人在建设期内不能履行职责或不认真履行职责，所在系部应及时向学院提交调整变更请示，学院视情况重新聘任带头人或终止对教学团队建设的资助工作。

5.团队成员实行动态管理。学院授权团队带头人与团队成员签订工作协议。对不能履行职责、不能按质按量完成目标任务或有其他违纪行为的团队成员，带头人有权解除或终止与其签订的工作协议。团队成员有调整时，团队应及时报评建督导处审批备案。

6.建设进展缓慢、工作不力、年度检查不合格的团队，学院将责令限期整改，暂停拨下年度的建设经费。团队提交整改报告，通过整改有成效的方可续拨建设经费；整改成效不明显的，学院停止资助建设经费，取消其资格。被取消资格的教学团队所在系部，不得申报学院下一轮院级教学团队。

7.教学团队的建设经费单独建账，专款专用，不得挪作

他用。

8. 推荐省级、国家级教学团队原则上从院级教学团队中遴选。

9. 本办法自公布之日起执行，由组织人事处负责解释

附件：湖南商务职业技术学院院级教学团队申报书

附件

湖南商务职业技术学院
院级教学团队

申　报　书

申报部门：_____

申报专业：_____

团队负责人：_____

联系电话：_____

申报时间：_____

湖南商务职业技术学院组织人事处制

一、团队成员基本情况

<table>
<tr><td colspan="6">学校主要负责人</td></tr>
<tr><td>姓名</td><td></td><td>职务</td><td></td><td>职称</td><td></td></tr>
<tr><td>手机</td><td colspan="2"></td><td>邮箱</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="6">团队负责人</td></tr>
<tr><td>姓名</td><td colspan="2"></td><td>年龄</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>职称</td><td colspan="2"></td><td>职务</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>专业</td><td colspan="2"></td><td>研究专长</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>手机</td><td colspan="2"></td><td>邮箱</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>主要
社会
兼职</td><td colspan="5"></td></tr>
<tr><td>已取得
的标志
性成果</td><td colspan="5"></td></tr>
<tr><td>在项目中
拟承担的
主要工作</td><td colspan="5"></td></tr>
</table>

团队骨干成员									
序号	姓名	职务/职称	类别 （专业课教师/实习指导教师/企业兼职教师）	专业/学科	任教课程	工作部门（单位）	是否为“双师型”教师	是否有行业企业工作经历	团队分工（课程模块）

二、团队已有标志性成果

（逐项填写，信息须完整，并提供佐证材料）

类别	年份	项目名称	项目负责人	授予部门	获批文件文号
师德师风					
	……				
团队成员专业水平					
	……				
教学改革					
	……				
专业特色					
	……				

三、团队建设方案

（一）建设基础

（二）建设目标

（三）建设任务

1.加强团队师德师风建设

2.提升团队教师能力素质

3.全面深化课程改革

4.积极推进教法改革

5.强化技术技能创新服务

6.突出专业育人成效

（四）保障措施

四、审批意见

院部推荐意见	（盖章） 年　月　日
组织人事处资格审查意见	（盖章） 年　月　日
学术委员会评议意见	学术委员会主任（签名）： 年　月　日
学院党委审批意见	党委书记（签名）： 年　月　日

（此页无正文）

湖南商务职业技术学院党政办公室　　2019年11月25日印发

湖南商务职业技术学院文件

湘商职院发〔2020〕53号

关于印发《湖南商务职业技术学院教学名师培养对象选拔、培养与管理试行办法》的通知

各部门：

现将《湖南商务职业技术学院教学名师培养对象选拔、培养与管理试行办法》印发给你们，请遵照执行。

湖南商务职业技术学院

2020年6月15日

湖南商务职业技术学院
教学名师培养对象选拔、培养与管理试行办法

为促进学院卓越校建设，培养和造就一批发挥示范引领和辐射带动作用的高素质、高水平教学带头人，提高人才培养质量，特制定本办法。

一、选拔范围

教学名师培养对象在专业带头人、课程带头人、青年骨干教师中择优遴选。

二、选拔条件

1.忠诚党的教育事业，具有强烈的事业心和责任感。遵纪守法，敬业爱岗，教书育人，为人师表，身心健康。

2.具有扎实的专业知识，学术能力较强，掌握本学科的前沿知识及发展趋势。具有先进的教育教学理念、方法，对高职教育、人才培养有较深的研究。具有强烈的提升教育教学水平、成长为教学名师的愿望。

3.具有与任教专业对口的大学本科以上学历、副教授以上专业技术职务，年龄原则上不超过45周岁。

4.近三年年度绩效考核结果均为称职以上，其中至少有1次为优秀。

5.专任教师近三年年均教学工作量不少于额定工作量。教学质量高，教学考评均为B等以上，至少有3次A等。

6.近三年教学、科研业绩突出，具备下列条件中的任意

2 项：

（1）正式出版本人撰写的本专业专著、译著或编著 1 部以上，或者担任正式出版的省级以上统编或规划教材的主编。

（2）在省部级以上公开发行的刊物以第一作者发表与本专业相关的学术论文或教研教改论文 3 篇以上；或在学院认定的核心刊物发表 1 篇以上。

（3）主要参与的教育教学、教研教改、科研成果（含论文）（院级主持，省部级排名前 3，国家级排名前 5）获省部级三等奖以上，或有技术发明专利。

（4）主持与本专业相关的省级以上教研、科研项目不少于 1 项。

（5）主持省级以上重点建设项目 1 项，并获得一定成果。

（6）本人或指导学生参加省级以上竞赛并获得过二等奖以上名次。

三、选拔数量

教学名师培养对象：每两年选拔一次，每次不超过 10 名。

四、选拔程序

采取“个人申请、教学院（部）推荐、组织人事处会同有关职能部门资格审查、学术委员会审核、院务会审定、公示”的程序进行选拔。

五、培养措施

教学名师培养对象一经确定，所在教学院（部）负责指导其制订培养方案，并报学院批准。培养周期原则上为 3 年，培养期内，学院安排专项经费，在以下方面给予支持：

1.安排培训进修。学院优先安排培养对象参加相关培训和出国访学等。

2.配备带培导师。聘请大师名师担任培养对象带培导师，指导其提高教育教学水平和教改科研能力。

3.支持出版著作。支持培养对象出版国家统编教材和专著，发表论文等。

4.扶持教研科研项目申报。扶持并优先推荐培养对象申报教研科研项目。

5.支持参与社会服务。支持培养对象开展科技成果转化、应用技术推广、企业技术攻关等。

6.优先推荐评奖。优先推荐培养对象参加成果鉴定、评奖和专利申报等。

7.提供成长平台。优先安排培养对象进入名师、大师工作室培养。

六、管理考核

1.教学名师培养对象实行学院、二级院部两级管理。组织人事处负责选拔、考核等宏观管理，二级院部负责日常管理并建立业务档案，并报组织人事处备案。

2.培养期满，由组织人事处按照培养方案组织全面考

核，考核结果分为合格和不合格。考核不合格的3年内不予推荐参加院级以上教学名师奖评选，个人须承担所有培养经费的10%。

3.培养期内出现下列情况之一者，直接取消其教学名师培养对象资格及相应资助，个人须承担已发生培养经费的50%：

（1）受到行政记过或党内警告及以上处分者；

（2）在师德师风方面存在不良记录者；

（3）出现重大教学事故者；

（4）在项目申请、执行和考核过程中有弄虚作假、徇私舞弊、剽窃他人成果等不端行为者；

（5）年度绩效考核不称职者。

本办法自下发之日起执行，由组织人事处负责解释。

湖南商务职业技术学院党政办公室　　2020年6月15日印发

湖南商务职业技术学院文件

湘商职院发〔2020〕52号

关于印发《湖南商务职业技术学院技能大师培养对象选拔、培养与管理试行办法》的通知

各部门：

现将《湖南商务职业技术学院技能大师培养对象选拔、培养与管理试行办法》印发给你们，请遵照执行。

湖南商务职业技术学院

2020年6月13日

湖南商务职业技术学院
技能大师培养对象选拔、培养与管理试行办法

为促进学院卓越校建设，培养和造就一批发挥示范引领和辐射带动作用的高素质、高水平技能人才，提高人才培养质量，特制定本办法。

一、选拔范围

技能大师培养对象在具有院级中、高级“双师素质”教师资格的专业带头人、课程带头人、青年骨干教师中择优遴选。

二、选拔条件

1.忠诚党的教育事业，具有强烈的事业心和责任感。遵纪守法，敬业爱岗，教书育人，为人师表，身心健康。

2.具有较强的专业技能，扎实的专业知识，先进的教育教学理念和方法，对本专业新技术、新技能、新规范有较深的研究。具有强烈的提升技能造诣、成长为技能大师的愿望。

3.具有与任教专业对口的大学本科以上学历，年龄原则上不超过45周岁。

4.近三年年度绩效考核结果均为称职以上。

5.近三年承担1门以上理实一体化实训课程教学。专任教师年均教学工作量不少于额定工作量。教学质量高，教学考评均为B等以上，至少有1次A等。

6.近三年实践教学、科研业绩突出，具备下列条件中的

任意 2 项：

（1）主编正式出版的实训教材 1 部以上。

（2）主要参与的科技成果获省部级三等奖以上（院级主持，省部级排名前 3，国家级排名前 5，下同），或有技术发明专利。

（3）主持与本专业相关的院级以上教研教改、应用技术研究项目不少于 1 项。

（4）主持省级以上重点建设项目 1 项，并获得一定成果。

（5）在技术攻关、科技成果转化方面有突出贡献，并取得一定的经济和社会效益。

（6）本人或指导学生参加省级以上技能竞赛并获得二等奖以上名次。

（7）本人获得过省（部）级以上技术能手称号或具备技师以上职业资格。

三、选拔数量

技能大师培养对象每两年选拔一次，每次不超过 5 名。

四、选拔程序

采取“个人申请、教学院（部）推荐、组织人事处会同有关职能部门资格审查、学术委员会审核、院务会会审定、公示”的程序进行选拔。

五、培养措施

技能大师培养对象一经确定，所在教学院（部）负责指

导其制订培养方案，并报学院批准。技能大师实行周期循环培养，原则上每一个培养周期为 3 年。培养期内，学院安排专项经费，在以下方面给予支持：

1.安排培训进修。学院优先安排培养对象参加相关技术技能等培训。

2.配备带培导师。根据培养对象的专业和个人情况，聘请行业知名专家、技术能手等担任培养对象带培导师，指导其提高实践教学水平和技术攻关能力。

3.支持著作出版。支持培养对象出版工学结合实训教材或技术方面的专著，发表论文等。

4.扶持科研项目申报。扶持并优先推荐培养对象申报科研项目。

5.支持参与社会服务。支持培养对象开展科技成果转化、应用技术推广、企业技术攻关等。

6.优先推荐评奖。优先推荐培养对象参加成果鉴定、评奖和专利申报等。

7.提供成长平台。优先安排培养对象进入名师、大师工作室培养。

六、管理考核

1.技能大师培养对象实行学院、二级学院两级管理。人事处负责选拔、考核等宏观管理，二级学院负责日常管理并建立业务档案，并报人事处备案。

2.培养期满，由人事处组织按照培养方案进行全面考

核，考核结果分为合格和不合格。考核不合格的不得进入下一周期继续培养，3 年内不予推荐参加技能大师评选，个人须承担所有培养经费的 10%。

3.培养期内出现下列情况之一者，直接取消其技能大师培养对象资格及相应资助，个人须承担已发生培养经费的 50%：

（1）受到行政记过或党内警告及以上处分者；

（2）在师德师风方面存在不良记录者；

（3）出现重大教学事故者；

（4）在项目申请、执行和考核过程中有弄虚作假、徇私舞弊、剽窃他人成果等不端行为者；

（5）年度绩效考核不称职者。

本办法自下发之日起执行，由组织人事处负责解释。

湖南商务职业技术学院党政办公室　　2020 年 6 月 13 日印发

湖南商务职业技术学院
绩效工资分配实施方案
（初稿）

为进一步深化工资收入分配制度改革，完善分配激励机制，建立与国家政策相衔接、与学校建设发展相适应的绩效工资分配制度，促进学校各项事业全面发展，根据《事业单位工作人员收入分配制度改革实施办法》（国人部发〔2006〕59 号）和《省属其他事业单位绩效工资实施办法》（湘人社发〔2012〕84 号）等文件精神，结合我校绩效工资实施情况和学校建设发展实际，制定本办法。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，进一步深化校内分配制度改革，理顺收入分配关系，健全激励机制，强化岗位管理，突出按劳分配，科学构建有利于调动广大教职工的积极性和创造性、有利于发挥优秀人才的智慧和才能、有利于增强学校整体办学实力的绩效工资分配制度，全面推进学校各项工作，促进学校持续健康协调发展。

二、基本原则

（一）定岗定责、考核定酬的原则

科学核定职数，优化岗位配置，明确岗位职责，以岗位聘任和考核为基础，将基础[illegible]效工资与岗位职责、工作状况直接挂钩，促进高水平教学、科研、管理和服务队伍建设。

（二）绩效优先、兼顾公平的原则

把奖励性绩效工资同工作绩效挂钩，根据各单位和个人为学校建设和发展所做出的贡献进行分配；同时兼顾公平，调动各方面的工作积极性，促进提高工作效率。

（三）倾斜教研、稳定人才的原则

保证教学中心地位和教师主体地位，分配向教学科研倾斜，向领军拔尖人才、优秀骨干教师倾斜，向为学校建设做出重要贡献的部门和个人倾斜，以利于高层次人才的稳定和引进，提高学校整体教学质量和学术水平。

（四）量入为出、适度增长的原则

在符合上级政策规定和确保学校各项事业正常运转和科学发展的前提下，根据学校财力状况，合理安排绩效工资分配资金，逐步提高教职工待遇。

（五）总额控制、合理分配的原则

实行绩效工资总额控制，其中基础性绩效工资按教职工受聘岗位等级及考核结果由学校统一核发；奖励性绩效工资由学校按规定标准分别核发到个人及各二级单位，再由各二级单位进行二次分配。

三、实施范围

本办法实施范围为学校事业编制内受聘在岗的教职工和过渡编制受聘在岗的教职工。

四、工资收入结构

教职工工资收入包括基本工资、绩效工资两部分。

（一）基本工资

基本工资是指学校按照国家统一的政策标准，根据教职工完成聘用合同约定的岗位职责情况，支付基本固定工资的制度。包括档案工资、改革性补贴等。

1.档案工资

学校按照国家收入分配政策核定，经上级部门审批，记入个人档案的岗位工资、薪级工资部分。

（1）岗位工资

根据岗位性质、职责任务、任职条件，对应工作人员的

职称或职务等级确定的国家工资标准。

学校根据岗位等级空缺情况，通过网上通知、申报、审核、公示、审批等程序，岗位异动后按新聘岗位执行相应的工资标准。

（2）薪级工资

根据工作人员的岗位类别、职务（职称）等级、工作资历，套改不同薪级确定的国家工资标准。

每类岗位对应不同的薪级工资标准；年度考核合格及以上等次的教职工每年正常增加一级薪级工资。

2.改革性补贴

按照国家和湖南省有关政策规定，予以保留发放的津补贴。包括特殊岗位津贴、女职工卫生费和社会保险的单位补贴部分等。

（二）绩效工资

绩效工资是指学校以教职工所聘岗位、工作业绩为付酬主要依据的工资制度。包括基础性绩效工资、奖励性绩效工资、特殊人才津贴等。

1.基础性绩效工资

学校对教职工完成岗位职责情况，给予的基本劳动报酬。

2.奖励性绩效工资

学校对教职工完成的工作进行考核评价后给予的绩效奖励报酬。包括教学工作奖励绩效（含优课优酬奖励绩效）、科技工作奖励绩效、超工作量奖励绩效、部门二次分配绩效、部门年度考核奖励。

3.特殊人才津贴

学校对学科建设、人才培养、事业发展做出突出贡献的学科领域带头人、高层次专业技术人才、高技能人才给予的特殊津贴。

五、绩效工资分配及发放

（一）绩效工资绩点核定

学校根据财力状况和省人社厅核定的绩效工资总量确定当年个人绩效工资标准；教职工按所聘岗位类别及任职时间，执行相应绩效工资绩点标准；任职年限按照任职时间超过半年的，按一年计算；任职年限不满半年的不予计算。

1.绩点标准

专业技术岗位绩效工资绩点标准

岗位	教授（正高）			副教授（副高）			讲师（中级）			助教（初级）		试用期（员级）
等级	二级	三级	四级	五级	六级	七级	八级	九级	十级	十一级	十二级	十三级
高校教师系列	3.8	3.3	2.9	2.6	2.4	2.3	2.1	2.0	1.9	1.7	1.6	1.5
其他专技系列		3.0	2.7	2.4	2.2	2.1	1.9	1.8	1.7	1.6	1.5	1.4

管理岗位绩效工资绩点标准

岗位	正校级领导	副院长（含党委委员）	中层正职	中层副职	干事 1	干事 2	试用期
等级	四级	五级	六级	七级	八级	九级	十级
领导职务	3.8	3.0	2.6	2.1	1.8	1.6	1.4
非领导职务		2.6					

工勤技能岗位绩效工资绩点标准

岗位	高级技师	技师	高级工	中级工	初级工	试用期
绩点	2.0	1.8	1.7	1.5	1.4	1.3

2.绩点调整说明

（1）任现职年限每增加一年，绩点标准增加 0.02，但同级最高不得超过上一等级的起始绩点标准。

（2）新晋升职务（职称）人员，从下文的次月起执行新任职务（职称）绩效工资标准（文件有特殊规定的，按规定时间执行）。

（3）学校党委明确的主持中层正职级机构工作的副处长，按中层副职领导职务等级绩点标准上浮 0.2。

（4）辅导员如果选择管理系列，按非领导职务等级绩点核发。

（二）绩效工资岗位等级核定

教职工按照学校岗位设置的聘用岗位类别和条件，根据个人意愿，采用自主申报的方式，每 3 年核定一次岗位等级（除岗位调整和职务晋升者）,根据教职工每年的工作业绩，核发当年的绩效工资。

1.专业技术岗位认定

（1）专业技术岗位绩效工资等级按照《专业技术岗位绩效工资等级核定办法》（附件 1），以任现职以来定级年度前 3 年（任现职未满 3 年的按实际任职年限）的成果和业绩为依据，每 3 年核定一次。

（2）新进专业技术人员首次核定时，如达不到现任技术职称绩效工资最低等级核定条件，可按现任技术职称基础性绩效工资最低等级定级。

（3）55 周岁以下的专业技术人员核定绩效工资岗位等级如达不到现任专业技术职称绩效工资最低等级核定条件，则按现任专业技术职称的下一级专业技术职称绩效工资最高等级定级；如下一次定级仍达不到其所具有的最高专业技术职称绩效工资最低等级核定条件，则再往下降低一个岗位等级。降档期间年满 55 周岁，可调整聘在其所具有的最高专业技术职称绩效工资最低等级。

（4）具有高校教师资格证但不具有高校教师系列专业技术职务的其他专业技术职务人员，如聘用在教学岗位，按

教师专业岗位绩效工资等级考核条件认定其所属职称系列绩效工资标准。

（5）五级副教授如达到教授三级及以上岗位绩效工资定级条件，可跨档执行教授四级岗位绩效工资标准；八级讲师如达到副教授六级及以上岗位绩效工资定级条件，可跨档执行副教授七级岗位绩效工资标准；十一级助教如达到讲师九级及以上岗位绩效工资定级条件，可跨档执行讲师十级绩效工资标准。

（6）聘用在教学岗位的，具有中级以下职称的新进博士试用期内原则上执行讲师八级绩效工资标准；试用期满在未评定副教授职务之前，可根据其近三年的教学科研工作业绩按副教授岗位绩效工资核定条件定级，最高可执行副教授五级绩效工资标准。

聘用在教学岗位的，具有副教授及以上职称的新进博士，试用期内执行相应职称绩效工资最低等级标准；试用期满可根据其近三年的教学科研工作业绩按副教授或教授岗位绩效工资核定条件定级，副教授最高可执行教授三级绩效工资标准。

聘用在教学岗位的新进硕士（无职称），试用期内执行助教十二级绩效工资标准，试用期满在未评定讲师职务之前，可根据其近三年的教学科研工作业绩按讲师岗位绩效工资核定条件定级，最高可聘为讲师八级。与学校签订了聘用协议的，按协议执行。

2.管理教辅岗位认定

（1）专职辅导员可选择管理岗位绩效工资标准，也可选择专任教师岗位绩效工资标准（若其具有政工系列专业技术职务，则按对应的高校教师系列专业技术职务档级的等级定级；若其具有政工系列以外的其他专业技术职务，则按对应的高校教师系列专业技术职务档级的最低等级定级）。

（2）教学单位专职实验技术人员，按其他专业技术岗位执行相应绩效工资标准。

（3）非教学单位以及教学单位中具有专业技术职务的行政管理人员，可按所聘的管理岗位执行相应绩效工资标准；具有专业技术职务的，也可按其专业技术职务认定，但必须完成相应绩分。

（4）非教学单位具有专业技术职务的人员，聘用在专技岗位上，如从事的工作与其专业技术职务不匹配，但达到现岗位对应专业技术职务绩分标准，则执行其他专业技术职务相应的绩效工资最低标准（与专业技术岗位匹配的相应职称系列见附件 5）。

（5）聘用在管理岗位的人员，具有博士学历者，试用期内执行管理八级（领导职务）绩效工资标准，试用期满执行管理七级（领导职务）绩效工资标准；具有硕士学历者，试用期内执行管理九级绩效工资标准，试用期满执行管理八级（非领导职务）绩效工资标准；具有本科及以下学历者，试用期内执行管理十级绩效工资标准，试用期满执行管理九级绩效工资标准。

3.工勤技能岗位认定

工勤技能岗位聘用时，高级技师、技师、高级工、中级工、初级工，依次分别聘用到技术工一至五级岗位。

（三）绩效工资绩分核定

根据学校认定的绩效工资岗位等级，确定应完成的额定工作业绩（量），并将工作业绩（量）转换为绩分。教学、科研工作业绩（量）转换绩分办法为：

1 绩分＝10 个标准学时或 1 分科研分。

1 .专职教师绩分的核定

（1）专职教师每年需完成的额定绩分为，2-4 级岗：38 绩分；5-7 级岗：36 绩分；8-13 级岗：34 绩分。

专业技术岗位额定绩分

岗位		教授（正高）			副教授（副高）			讲师（中级）			助教（初级）		试用期（员级）
等级		二级	三级	四级	五级	六级	七级	八级	九级	十级	十一级	十二级	十三级
教师系列	总额定绩分	38	38	38	36	36	36	34	34	34	34	34	34
	其中：教学额定绩分	12	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

（2）为保证教学质量，教学单位专职教师全年不能超过800个标准学时（含课堂教学理论学时、实验教学学时、实习指导学时、毕业论文指导学时等），超过上限部分不计入绩分。

2.管理人员执行专业技术职务绩分的核定

（1）管理人员、“双肩挑”人员、专职辅导员若执行高校教师专技系列岗位绩点，每年需完成的额定绩分为教授12绩分、副教授10绩分、讲师及以下为8绩分，教学额定绩分为5.4绩分；若执行其他专技系列岗位绩点，每年需完成的额定绩分为正高级12绩分、副高级10绩分、中级及以下为8绩分。

（2）教学单位党政管理人员、非教学单位兼课人员、专职辅导员，课堂教学工作量全年不能超过128节（城南书院为144节），以上人员超过课堂教学工作量上限部分不计入绩分。

（3）教学单位党政管理人员、非教学单位兼课人员、专职辅导员，实践教学工作量全年不能超过64标准学时；专职实验技术人员，如承担教学工作，原则上只能承担实验教学工作，且全年不能超过128标准学时；以上人员超过实践教学工作量上限部分不计入绩分。

（4）具有专业技术职称的管理人员,正高职称人员可执行管理六级非领导职务岗位绩点标准；副高职称人员可执行管理七级非领导职务岗位绩点标准；中级职称人员可执行管理八级非领导职务岗位绩点标准。绩点不随年限增加而调整。

3.绩分的核算

（1）教务处负责核算教学人员的教学绩分。每年 11 月 10 日前，按教学单位对各类教学人员（含专任教师、行政兼课人员、退休返聘教授等）当年完成的教学工作量，算出每位教师的教学绩分。

（2）科研处负责核算所有教职工的科研绩分。每年 11 月 10 日前，将每位教职工前一年的科研业绩按类别量化折算为科研绩分。

（四）基础性绩效工资分配及发放

基础性绩效工资包括基础性绩效工资 A 和基础性绩效工资 B 两类。

1.基础性绩效工资 A

学校根据教职工履行职责和完成工作任务及劳动考勤情况，依照教职工核定的绩点按全年 12 个月每月计发基础性绩效工资 A（暂定 1 个绩点每月 1850 元，绩点值可根据学校财力情况调整）。

2.基础性绩效工资 B

包括①人员基本绩效，每人每年 5000 元，按人均每月 400 元（1 月份 600 元）标准发放；②原生活保留补贴，每月继续发放；③个人年度考核合格绩效，参照当年 12 月份的基本工资和原生活补贴标准及在岗时间，年终一次性发放到个人。

（五）奖励性绩效工资分配及发放

奖励性绩效工资=教学工作奖励绩效（含优课优酬奖励

绩效）+科技工作奖励绩效+超工作量绩效（含教学科研超工作量绩效、管理与教辅工作超工作量绩效、管理服务工作超工作量绩效）+部门二次分配绩效+部门年度考核奖。

教学工作奖励绩效、科技工作奖励绩效、超工作量绩效、部门年度考核奖由学校直接发放给个人。

1.教学工作奖励绩效

按照《湖南商务职业技术学院教学工作奖励办法》《湖南商务职业技术学院“优课优酬”实施办法》执行。

2.科技工作奖励绩效

按照《科技工作绩效管理办法》执行。

3.超工作量绩效

超额完成额定绩分者核计超工作量绩效：

（1）专职教师教学科研超工作量绩效工资=K×（总绩分－额定绩分）×800 元/分（负数按 0 计算）+（总绩分－80）×200 元/分（负数按 0 计算）+（总标准学时－320 标准学时）×（职称系数－1）×80 元/标准学时（负数按 0 计算）+城南书院课时补贴费，其中 K 为绩分值系数。

按照专业技术岗位认定的教学单位行政教辅人员（指院部党政领导、党政办人员、教科办人员、学工办人员、专职辅导员、实验技术人员，下同）和非教学单位人员教学科研超工作量绩效工资=K×（总绩分－额定绩分）×800 元/分（负数按 0 计算）+（总绩分－54）×200 元/分（负数按 0 计算）+（总标准学时－54 标准学时）×（职称系数－1）×80 元/标准学时（负数按 0 计算）+城南书院课时补贴费。

按照行政管理岗位认定的教学单位行政教辅人员和非教学单位人员教学科研超工作量绩效工资=K×总绩分 ×800 元/分+（总绩分－44）×200 元/分（负数按 0 计算）+总标准学时×（职称系数－1）×80 元/标准学时+城南书院课时补贴费。

教师标准课时补贴标准

岗位	正高	副高	中级及以下
职称系数（点/标准学时）	1.25	1.125	1
六年制前两年城南校区课时补贴（元/标准学时）	10	7	4

（2）教学单位行政教辅人员管理与教辅工作人均超工作量绩效=全校专职教师人均超工作量绩效×90%（按个人绩点核发）。

（3）非教学单位行政教辅人员管理服务工作人均超工作量绩效按全校教学单位行政管理人员人均超工作量核算（按个人绩点核发）。

4.部门二次分配绩效

（1）教学单位二次分配绩效=学科专业建设奖+学生教育管理奖+教学科研管理奖+行政管理奖+缺编费+教师培训工作奖励绩效（按上年标准）

六、继续教育部（继续教育学院）试行目标管理。采取分段式绩效考核：当该部（学院）争取各类培训经费金额大于700万元时，按照行政管理部门的待遇发放其工作人员的基础性绩效工资，未达到则按照缺额比例扣减基础性绩效工资；700万元至900万元之间，则按以下计算方式核实其奖励性绩效：（实际完成数－700）÷（900－700）×非教学部门人均奖励性绩效；超过900万元时，超过部分的7%作为该部（学院）工作人员的超工作量奖励性绩效工资，分配由该部（学院）和其分管领导商定。首席专家费、班主任费、课时费按照上级及学校有关规定执行。除此外，不得以其他名义发放任何津补贴。

七、外聘教师课时酬金

外聘教师课时酬金每月由各教学单位造表，教务处审核签批后，由人事处统一发放。

外聘教师课时酬金发放标准为：讲师及以下或硕士 80 元/标准学时，副教授或博士 90 元/标准学时，教授 100 元/标准学时。

八、绩效工资扣发与停发

教职工如有以下情形则对绩效工资予以扣发或停发。

（一）具有下列情况之一者扣发绩效工资

1.同一学期内累计发生两次一般教学事故者，扣发当年 1 个月基础性绩效工资；发生严重教学事故者，每次扣发当年 1 个月基础性绩效工资；发生重大教学事故者，每次扣发当年 2 个月基础性绩效工资。

2.受行政警告或党内警告处分者，扣发当年 1 个月基础性绩效工资；受行政记过或党内严重警告处分者，扣发当年 2 个月基础性绩效工资；受降低岗位等级、行政撤职、撤销党内职务或留党察看处分者，扣发当年 3 个月基础性绩效工资。受开除公职或开除党籍处分者，扣发当年全部绩效工资。

3.年度考核为基本合格者，扣发当年 2 个月基础性绩效工资；年度考核为不合格者，扣发当年 3 个月基础性绩效工资。

因同一原因扣发基础性绩效工资的按就高原则扣发。

4.教职工请病假、事假及旷工者，按学校有关规定扣发绩效工资。

所有党政管理部门工作人员、教学院部管理人员、教辅人员均实行坐班制。各单位必须安排专人负责本单位人员的日常考勤。凡对教职工请假、旷工、教学事故等情况漏报、瞒报者，一经查实，扣发责任人和单位主要负责人当年 1 个月基础性绩效工资。

5.执行专业技术岗位绩效工资人员，若当年未完成额定绩分，则按其未完成额定绩分的比例扣发基础性绩效工资。

（二）具有下列情况之一者停发绩效工资

1.擅自离岗者，从离岗之日起停发绩效工资。

2.申请调离、辞职、自费出国留学的人员，从学校批准的次月起停发绩效工资。

3.经学校批准攻读博士学位、进修、访学等人员，按协议执行。擅自延长脱产期限或者逾期不归的，从延期之日开始停发绩效工资。

4.被公安机关拘留、逮捕或刑事处罚者，从拘留、逮捕或接受处罚之日起，停发绩效工资。

5.教职工无正当理由，不服从学校安排，拒绝接受工作安排者，从拒绝接受工作安排的次月起停发绩效工资。

6.其他经学校认定应停发绩效工资的情形。

九、附则

（一）本办法中涉及的任职资格、资历年限自发文之日起计算。方案中所称“以上”数量和等级，均包含本级；“以下”数量和等级，均不包含本级。

（二）关于岗位核定：（1）专业技术岗位等级认定须以三年总计达到和满足要求核定，初次核定和任职未满3年的，以具有专业技术任职资格最低档级核定；与学校签订了聘用协议的按协议执行。（2）在岗位等级认定时，经学校批准且按学校规定和要求办理了相关手续的（如挂职锻炼、脱产学习等），必备条件中需完成的年度教学额定绩分相应扣减。（3）本办法首次实施时，基础性绩效岗位以2020年认定的为准。其中，在2020年岗位认定中，有未达到其所具有专业技术职务最低档级的，若其在2021年1月1日至2022年12月31日期间达到其所具有的专业技术职务相应档级认定

条件的，按照达到的相应档级认定；在 2021 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期间，业绩有超过 2020 年认定的岗位等级的，按照个人申请、学校审核的程序认定相应档级。

（三）离退休人员待遇依据上级和学校相关文件精神执行，其中返聘教授按学校文件精神执行。

（四）实施绩效工资后，各二级单位按学校规定获得的所有创收收入，由本单位纳入奖励性绩效工资分配并计入学校绩效工资总量管理。

（五）本办法中如有未涉及的特殊情况以及未涉及的关系全校建设发展全局的重大业绩，由学校党委会或校长办公会研究决定。

（六）本办法自 2021 年 1 月开始执行。

（七）本方案中除特别注明解释权属的文件由相关单位解释外，均由人事处负责解释。

附件：1.教师专业技术岗位绩效工资等级核定办法

2.其他专业技术岗位绩效工资等级核定办法

3.教学工作量核算办法

4.科研工作业绩核算办法

5.与专业技术岗位匹配的相应职称系列

中共湖南商务职业技术委员会

2021 年 1 月 10 日