

智能建造工程系

智建系〔2022〕6号

关于印发《智能建造工程系绩效考核和分配 实施细则（2022年修订）》的通知

系各教学部：

为推进产教融合、提升教师社会服务能力，激励教师参与技术服务、科普教育与行业、企业对接，结合我系专业建设需求，在学校《绩效考核办法》基础上细化我系绩效考核与分配机制。

智能建造工程系

2022年6月24日

智能建造工程系绩效考核和分配实施细则（2022年修订）

为促进智能建造工程系教学质量保障体系建设与落实，激励我系教职工认真履职、提高社会服务能力、提升工作质量，落实以学生发展为中心，倡导以贡献者为纲，鼓励教职工发挥主动性和创造性，根据我系发展目标，特制定本细则。

一、考核原则

坚持“多元评价、分类考核、公平透明”的原则，根据教师岗位类型差异化设置权重。兼顾过程与成果，保证教学、科研、社会服务并重，突出实践导向。

二、考核对象

智能建造工程系全体在编在岗教职工。

三、组织机构

成立绩效考核工作小组，成员如下：

组长：系主任

组员：系副主任、党支部副书记、各教研室主任、教师代表

工作组职责：负责制定绩效考核管理办法，协调处理考核工作中出现的问题。

四、考核指标体系

1. 教师岗位（含实验教师）考核办法考核指标与权重

类别	考核指标	权重	说明
教学任务	教学工作量、课程建设、教育教学改革等。	40%	教学工作量详见学校文件
科研与社会服务	横向技术服务（技术成果转化（专利、工法等）、横向课题到账经费）	20%	智能建造技术相关服务可加分
	科普活动（年度开展≥2次、活动影响力等）	10%	受主流媒体报道可额外加2分/次
	企业挂职锻炼（提交《挂职总结报告》、反哺教学案例≥2个）	15%	挂职期间获企业高度评价者可参评优秀
其他	师德师风、学术不端等	15%	一票否决

2. 辅导员岗位考核指标

主要从工作态度、工作能力、日常管理和专项工作方面考核。

评价指标	分值	评价内容	A	B	C	D	E	得分
工作态度	20	1. 爱岗敬业，事业心强，工作认真负责	20	16	12	8	4	
		2. 师德高尚，关心学生，富有人格魅力						
		3. 工作积极主动，以身作则，具有奉献精神						
工作能力	20	1. 工作有目标，措施得力；	20	16	12	8	4	
		2. 工作有内容，贴近学生；						
		3. 工作有方法，细致匠心；						
		4. 工作有成效，口碑良好。						
日常管理	30	1. 开展形式多样的日常思想政治教育活动；	30	24	18	12	6	
		2. 经常下寝室，掌握学生思想、学习、心理等状况，经常和学生谈心谈话；						
		3. 重视学风建设，积极开展班级优良学风创建活动；做好学生有关竞赛活动的指导工作；						
		4. 重视班风建设，经常召开特色的主题班会，班级建设有目标、有计划；						
		5. 公正做好评优、评先工作，学生综合测评、奖学金评定工作等；						
		6. 经常性开展安全与稳定教育；及时有效地化解和处置涉及学生的有关矛盾和问题。						
专项工作	30	1. 熟悉并及时传达政府和学校的资助政策，精准做好资助管理教育帮扶工作；	30	24	18	12	6	
		2. 积极开展心理健康教育指导，及时做好心理问题学生的疏导教育工作；						
		3. 做好就业工作，开展就业教育，帮助学生树立正确的职业观和择业观；						
		4. 积极开展党建工作，公正做好学生入党推优工作，重视党员的教育和管理工作；						
		5. 指导各团支部开展团学团建活动工作，积极开展校园文化、社会实践等活动。						

3. 行政教辅人员考核指标

行政管理人员考核采用个人述职、主管领导、教研室主任、教师代表考核相结合的方式。系主任、副主任按百分制打分，分值*60%计入总分；教研室主任、教师代表按百分制打分，分值*40%计入总分（详见附件1）。

五、绩效分配方案

1. 分配原则

绩效向产教融合、社会服务成效显著，标志性成果突出者倾斜。

2. 绩效分配系数

分配系数	说明
学院绩效系数	根据学院实际绩效和学校下拨奖金情况确定，该系数 ≥ 1
部门绩效系数	优秀 1.2，良好 1.1，合格 1，不合格 0.8。其中，优秀 $\leq 20\%$ （名额四舍五入）。
个人绩效系数	优秀 1.3，良好 1.1，合格 1，不合格 0-0.8。
职务补贴系数	教研室正主任职务补贴系数 1.3、副主任 1.2，专业负责人 1.1。
工作时间系数	全年工作时间满 12 个月，系数 1。在职人员寒假、法定节假日视为正常出勤。全年工作时间未满 12 个月，系数=本学年工作月数 $\div 12$ 。其中，未全勤月份，出勤 10 天内计 0.5 个月，出勤满 11 天计 1 个月。
调节系数	实现系部实际绩效年薪总量可控并全部分配。个人实际绩效结果为不合格时，调节系数 ≤ 1 。

个人实际绩效年薪=个人目标绩效年薪 \times 部门绩效系数 \times 个人绩效系数 \times 职务补贴系数 \times 工作时间系数 \times 调节系数。

六、附则

本细则由智能建造工程系负责解释。

抄送：人事处

智能建造工程系办公室

2022 年 6 月 24 日印发

附件1：行政教辅人员绩效考核指标

一级指标	二级指标		指标内容	评价标准及权重			
	项目	分值		优秀90%-100%	良好80%-89%	合格60%-79%	不合格59%以下
工作质量 (60分)	工作效率	10	能按照进度要求完成工作任务。	份内工作部分提前完成，且能积极协助上司，帮助同仁。	按进度完成各项工作任务。	90%以上工作能按进度完成。	只有80%的工作能按进度完成。
	工作负荷	20	完成岗位职责所规定的各项工作内容，有效工作时间长。	工作量大，本年度大部分时间超强度工作。	本职工作负荷饱满。	工作量适中，80%以上时间处于饱满状态。	现任工作仅需70%以下时间即可完成。
	工作效果	30	以工作实绩体现本职工作效果，通过可见、可查材料及批文等确定工作效果。	工作完成完美，精益求精。	质量意识较好，98%的工作质量合乎要求。	工作时有所缺失，只有90%的工作质量达到要求。	离工作质量要求相差较大，只有不到90%的工作质量达到要求。
工作能力 (20分)	协作配合	10	明确工作目标，疏通工作渠道，团结协作，不打折扣地完成工作。	份内工作主动完成，且能积极辅助上司，协助同仁。	虽非乐意服从指令，但尚能完成任务，配合同仁。	偶有抵触行为，对工作影响不大。	多次出现不服从指令，不配合其它同仁之现象。
	创新能力	5	工作有预见性，积极探索新的工作思路或方法，经常给领导提出合理化建议。	不断创新工作方法，善于发现工作中存在问题，更新并完善部门相关制度。	针对具体工作经常提出合理化建议，提高工作效率。	不断改进工作方法。	基本没有创新工作方式方法。
	学习提升	5	有求知欲望，有上进心，并能很好地运用到工作中。	求知欲望强，乐于学习新知识，且能很好地运用于工作中。主动参加各类培训，考取与工作相关的职业资格证书。	求知欲望较强，能不断拓宽知识面，在工作中运用良好。主动参加岗位培训。	求知欲望一般，知识面拓不大，在工作中运用效果一般。	学习欲望较差，知识面较窄，极少运用于工作中。
工作态度 (20分)	责任心	10	有较强的责任心和敬业精神，认真履行岗位职责。有全局观念和服务意识，服从本部门领导安排。工作不讲条件、不误事，无责任事故。	责任感相当强，可完全信赖，无须督促。无工作失误、无工作事故、无造成财产损失。	工作可独自负责，处事稳健，责任心较强。偶有工作失误，但没有造成工作事故、财产损失。	基本上可以信赖，仅须偶尔督促。有工作失误，造成工作事故、轻微财产损失。	缺乏责任感，遇事推诿卸责，无法信赖，严重影响工作。有工作失误造成严重工作事故、财产损失。
	纪律性	10	1、遵守学院制度，不迟到不早退不缺勤。 2、组织纪律性强，积极参与学院、部门组织的重大活动，并充分展示自己的能力。	1、无迟到、早退、缺勤现象。 2、积极主动参与活动。	1、年度请病事假超过5天，或者迟到、早退等累计达5次。 2、积极参加活动。	1、年度请病事假超过8天，或者迟到、早退等累计达8次。2、缺席2次以内。	1、年度请病事假超过10天，或者迟到、早退等累计达10次；有旷工。 2、缺席2次以上。
合计		100					