



# 茂名职业技术学院党委会议题审批表

提请会次： 2023 年第 9 次      提请时间： 2023-05-10

议题提请部门：	组织人事部	经办人：	李妍
议题名称	审议确认加入教师职称评审联盟事宜		
<b>内容摘要</b> 1.议题提出的背景、依据、需要研究决定的事项，对议题的决策建议等。 2.涉及资金项目说明资金来源。	为更加充分体现“教师职称评审制度由学校自主建立，自主开展评审”的改革要求，联盟将实施2023年入盟确认申请制度。结合学校实际情况，经研究，学校拟确认2023年加入教师职称评审联盟，继续使用联盟评审平台开展我校教师职称评审工作。现将此事项提交党委会审议，具体材料见附件。		
相关上会材料	关于召开职称评审联盟会议的预通知.pdf(604KB)		
部门负责人意见	拟同意，提交党委会审议。 [周智 2023-05-10]		
建议列席部门			
党政办主任 审核意见	已审核，呈扶国、杨云同志审批。 [梁 晓 2023-05-10]		
分管领导 审核意见	【同意】  [杨云 2023-05-10]		
书记审定 意见	[扶国 2023-05-13]		
备注	审议确认加入教师职称评审联盟事宜.jpg(715KB)		
	扶国书记意见抄清：同意上会。----2023-5-10 [党委办公室 2023-05-11]		

# 茂名职业技术学院

## 关于召开职称评审联盟会议的预通知

各联盟成员学校：

为总结联盟职称评审工作，研究今年相关工作，经商议，决定于6月上旬召开联盟2023年第一次会议，现将有关事项通知如下。

### 一、2023年入盟确认申请

目前，联盟共有20个成员学校，经过四次评审，各成员单位均积累了较丰富的职称评审工作经验，为更加充分体现“教师职称评审制度由学校自主建立，自主开展评审”的改革要求，联盟将实施2023年入盟确认申请制度。

1. 愿意继续共享联盟教师职称评审平台的学校，请以学校党委名义书面提交确认申请（申请格式见附件），申请需学校党委书记及校长签名、加盖学校党委印章。

2. 请于2023年5月26日前将入盟确认申请寄送至茂名职业技术学院人事处，地址：茂名市茂南区文明北路232号，收件人：周智，电话：13927532058。

二、联盟秘书处将于2023年5月27日发送会议正式通知给按时递交了2023年入盟确认申请的学校。

职称评审联盟秘书处（代章）

2023年5月9日

# 中共 XXXX 学院委员会 关于加入 2023 年职称评审联盟的确认函

职称评审联盟：

经我校党委研究，决定申请 2023 年继续使用联盟教师职称评审平台开展我校教师职称评审工作，我校承诺遵守联盟章程，认真落实国家、广东省有关职称评审政策，对本校职称评审工作负全部责任，自主妥善处理涉及本校职称评审的相关事宜。

党委书记（签名）：

校（院）长（签名）：

中共 XXXX 学院委员会

2023 年 5 月 日



# 茂名职业技术学院党委会议题审批表

提请会次： 2023 年第 18 次      提请时间： 2023-10-25

议题提请部门：	组织人事部	经办人：	谭语乔
议题名称	审议2022年度职称评审制度及工作方案事项		
<b>内容摘要</b> 1.议题提出的背景、依据、需要研究决定的事项，对议题的决策建议等。 2.涉及资金项目说明资金来源。	为做好学校2022年度教师职称评审工作，根据《中共广东省委办公厅广东省人民政府办公厅印发<关于深化职称制度改革的实施意见>》（粤办发〔2017〕52号）等文件精神 and 教师职称评审联盟章程及联合评审办法，结合学校实际，修订了各系列职称评审标准和评审办法，制定了2022年度职称评审方案，广泛征求了教职工意见，并提交了办公会、党委会、教代会审议，现根据会议意见对制度及方案进行了修改，提交党委会审议。具体材料见附件。		
相关上会材料	第三届九次教代会主席团联席会议关于职称评审方案、评审办法及评审标准修订意见汇总表.xlsx(13KB) 茂名职业技术学院2022年度职称评审工作方案(10.23).docx(39KB) 茂名职业技术学院教师职称评审制度（2023年修订）10.23.docx(365KB)		
部门负责人意见	拟同意，提交党委会审定。 [周智 2023-10-25]		
建议列席部门			
党政办主任审核意见	已审核，呈扶国、杨云同志审批。 [梁 晓 2023-10-25]		
分管领导审核意见	【同意】 [杨云 2023-10-25]		
书记审定意见	【已阅】 同意上会。 [扶国 2023-10-26]		
备注			

## 第三届九次教代会主席团联席会议关于职称评审方案、评审办法及评审标准修订意见汇总表

序号	系列	评审指标	类别	原标准	修订内容	修订/增加内容
1	职称评审方案	八、评审程序	4. 申报推荐	通过推荐后，学校将通过推荐的人员名单和材料进行评前公示，公示时间为不少于5个工作日，公示无异议后提交至联盟评审。	通过推荐后，学校将通过推荐的人员名单和材料进行评前公示，公示时间为不少于5个工作日，公示无异议后 <b>提办公会、党委会审定，提交评委会</b> 评审。	<b>办公会、党委会审定，提交评委会</b>
2	职称评审办法	第四章 评审程序	第二十条 申报推荐	通过推荐后，学校将通过推荐的人员名单和材料进行评前公示，公示时间为不少于5个工作日，公示无异议后提交至评委会评审。	通过推荐后，学校将通过推荐的人员名单和材料进行评前公示，公示时间为不少于5个工作日，公示无异议后 <b>提办公会、党委会审定，提交评委会</b> 评审。	<b>办公会、党委会审定，提交评委会</b>
3	教学系列	三、教育教学业绩成果	(一) 关键指标 2. 年均工作量	专任教师年均工作量360学时及以上（其中教学工作量不少于年均320学时，非教学工作量不少于年均40学时）。	专任教师年均 <b>教学</b> 工作量 <b>320学时</b> 及以上。	<b>320学时</b>

序号	系列	评审指标	类别	原标准	修订内容	修订/增加内容
4	教学系列	三、教育教学业绩成果	(一) 关键指标 2. 年均工作量	除达到上述年均教学工作量以外, 申报者还需要有编写教材、案例, 指导学生就业、创新创业、社团活动、竞赛展演等非教学工作量。	除达到上述年均教学工作量以外, 申报者还需要有编写教材、案例, <b>或</b> 指导学生就业、创新创业、社团活动、竞赛展演等非教学工作量。	<b>或</b>
5	思政课教师	三、教育教学业绩成果	(二) 量化指标 第一类: 教学工作	6. 主讲课程: 任现职以来, 主讲思想政治理论类课程2门, 计2分, 每增加一门课程加1分; 开设全校首次开设的全新思想政治理论类课程, 每新开一门课程计5分。本项累计最高5分。	6. 主讲课程: 任现职以来, 主讲思想政治理论类课程2门, 计2分, 每增加一门课程加1分; <b>首次讲授全新开设的思想政治类、“四史”类课程, 每一门课程计2分; 首次开设全新的中国优秀传统文化类选修课程, 每门课程计3分。</b> 本项累计最高5分。	<b>首次讲授全新开设的思想政治类、“四史”类课程, 每一门课程计2分; 首次开设全新的中国优秀传统文化类选修课程, 每门课程计3分。</b>
6	思政课教师	三、教育教学业绩成果	(二) 量化指标 第二类: 学科、课程和资源建设	1. 主持或参与高水平专业群、品牌专业(重点专业)建设、学科教学资源库建设、精品在线开放课程建设、实训基地(中心)或协同育人中心(平台)建设、教学团队建设等项目。	1. 主持或参与高水平专业群、品牌专业(重点专业)建设、学科教学资源库建设、精品在线开放课程建设、实训 <b>(或实践、示范类)</b> 基地(中心)或协同育人中心(平台)建设、教学团队建设等项目。	<b>增加“实践类、示范类”基地</b>
7	思政课教师	三、教育教学业绩成果	(二) 量化指标 第三类: 指导学生	4. 指导学生参加职业技能竞赛、创新创业大赛、学科竞赛、体育类竞赛、文艺类、竞赛以及获得行政主管部门下达的科技项目。	4. 指导学生参加职业技能竞赛、创新创业大赛、学科竞赛、文艺类、 <b>思政类</b> 竞赛以及获得行政主管部门下达的科技项目。	删除 <b>“体育类竞赛、”</b> , 增加 <b>“思政类”</b>

序号	系列	评审指标	类别	原标准	修订内容	修订/增加内容
8	思政课教师	四、教研科研与社会服务业绩成果	(一) 关键指标	<p>1. 申报教授职称</p> <p>(1) 任现职期间,独立或以第一作者或第一通讯作者公开发表(出版)论文(著作)(包括其他成果折算论文)达到6篇(部)及以上,且马克思主义理论类、思想政治教育类、党建类的论文、著作(教材)不得少于4篇(部),理论文章不得少于2篇。以著作(教材)计篇(部)数的,著作(教材)必须是第一作者或主编,或本人撰写部分8万字及以上。</p> <p>2. 申报副教授职称</p> <p>(1) 任现职期间,独立或以第一作者或第一通讯作者公开发表(出版)论文(著作)(包括其他成果折算论文)5篇(部)及以上,且马克思主义理论类、思想政治教育、党建类的论文、著作(教材)不得少于3篇(部),理论文章不得少于1篇。以著作(教材)计篇(部)数的,著作(教材)必须是第一作者或主编,或本人撰写部分6万字及以上。</p>	<p>1. 申报教授职称</p> <p>(1) 任现职期间,独立或以第一作者或第一通讯作者公开发表(出版)论文(著作)(包括其他成果折算论文)达到6篇(部)及以上,且马克思主义理论类、思想政治教育类、党建类的论文、著作(教材)不得少于4篇(部)<b>(其中研究论文不得少于2篇)</b>。以著作(教材)计篇(部)数的,著作(教材)必须是第一作者或主编,或本人撰写部分8万字及以上。</p> <p>2. 申报副教授职称</p> <p>(1) 任现职期间,独立或以第一作者或第一通讯作者公开发表(出版)论文(著作)(包括其他成果折算论文)5篇(部)及以上,且马克思主义理论类、思想政治教育、党建类的论文、著作(教材)不得少于3篇(部)<b>(其中研究论文不得少于1篇)</b>。以著作(教材)计篇(部)数的,著作(教材)必须是第一作者或主编,或本人撰写部分6万字及以上。</p>	<p>1. “理论文章不得少于2篇”改成“<b>(其中研究论文不得少于2篇)</b>”</p> <p>2. “理论文章不得少于1篇”改成“<b>(其中研究论文不得少于1篇)</b>”。</p>
9	思政课教师	四、教研科研与社会服务业绩成果	(二) 量化指标 第一类: 论文著作和报告	<p>1. 独立或以第一作者在公开出版的学术期刊正刊上发表本专业教研、科研学术论文,不含书评或以非论文格式发表在学术期刊内的作品。 核心期刊每篇计20分,一般期刊每篇计5分。</p>	<p>1. 独立或以第一作者在公开出版的学术期刊正刊上发表本专业教研、科研学术论文,不含书评或以非论文格式发表在学术期刊内的作品。<b>将在中央和地方主要媒体上发表的研究文章等纳入公开发表范围,发表在中央主要媒体按核心期刊处理,发表在地方主要媒体按一般期刊处理。</b>核心期刊每篇计20分,一般期刊每篇计5分。</p>	<p>增加: 将在中央和地方主要媒体上发表的研究文章等纳入公开发表范围,按相关期刊处理</p>

序号	系列	评审指标	类别	原标准	修订内容	修订/增加内容
10	辅导员系列	四、教研科研与社会服务业绩成果	(二) 量化指标 第一类：论文著作和报告	1. 独立或以第一作者在公开出版的学术期刊正刊上发表本专业教研、科研学术论文，不含书评或以非论文格式发表在学术期刊内的作品。 核心期刊每篇计20分，一般期刊每篇计5分。	1. 独立或以第一作者在公开出版的学术期刊正刊上发表本专业教研、科研学术论文，不含书评或以非论文格式发表在学术期刊内的作品。 <u>将在中央和地方主要媒体上发表的研究文章等纳入公开发表范围，发表在中央主要媒体按核心期刊处理，发表在地方主要媒体按一般期刊处理。</u> 核心期刊每篇计20分，一般期刊每篇计5分。	增加：将在中央和地方主要媒体上发表的研究文章等纳入公开发表范围，按相关期刊处理

# 茂名职业技术学院文件

茂职院〔2022〕123号

签发人：张庆

## 茂名职业技术学院 关于报送职称评审制度的报告

广东省人力资源和社会保障厅：

根据教育部等五部门《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》（教政法〔2017〕7号）、教育部等《高校教师职称评审监督暂行办法》（教师〔2017〕12号）、广东省教育厅等五部门《关于广东省深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的实施意见》（粤教人〔2017〕5号）、人社部印发《职称评审管理暂行规定》（人社部令第40号）、广东省人社厅《关于印发广东省职称评审管理服务实施办法及配套规定的通知》（粤人社规〔2020〕33号）以及《人力资源社会保障部 教育部关于深化高等学

校教师职称制度改革的指导意见》(人社部发〔2020〕100号)等文件精神,结合学院实际,修订了《茂名职业技术学院教师职称评审办法(2021年修订)》、《茂名职业技术学院教学系列职称评价标准条件(2021年修订)》、《茂名职业技术学院思想政治理论课专任教师职称评价标准条件(2021年修订)》、《茂名职业技术学院专职辅导员职称评价标准条件(2021年修订)》、《茂名职业技术学院实验技术系列职称评价标准条件(2021年修订)》、《茂名职业技术学院图书资料系列职称评价标准条件(2021年修订)》、《茂名职业技术学院职称评审委员会专家库管理办法(2021年修订)》、《茂名职业技术学院职称评审委员会组织管理办法(2021年修订)》等系列制度,并经学院院长办公会、党委会、教代会审议通过,且通过省教育厅审核并在广东省教师工作平台发布,现将职称评审相关配套制度报送贵厅,请予审批。

特此报告。

- 附件:
1. 茂名职业技术学院教师职称评审办法(2021年修订)
  2. 茂名职业技术学院教学系列职称评价标准条件(2021年修订)
  3. 茂名职业技术学院思想政治理论课专任教师职称评价标准条件(2021年修订)
  4. 茂名职业技术学院专职辅导员职称评价标准条件(2021年修订)
  5. 茂名职业技术学院实验技术系列职称评价标准条件(2021年修订)

6. 茂名职业技术学院图书资料系列职称评价标准条件（2021年修订）
7. 茂名职业技术学院职称评审委员会专家库管理办法（2021年修订）
8. 茂名职业技术学院职称评审委员会组织管理办法（2021年修订）

茂名职业技术学院

2022年9月14日

# 茂名职业技术学院文件

茂职院〔2023〕120号

签发人：张庆

## 茂名职业技术学院 关于报送职称评审制度的报告

广东省教育厅：

根据《中共广东省委办公厅广东省人民政府办公厅印发〈关于深化职称制度改革的实施意见〉》（粤办发〔2017〕52号）、《广东省教育厅广东省人力资源和社会保障厅关于转发〈高校教师职称评审监管暂行办法〉的通知》（粤教师函〔2017〕107号）、人社部印发《职称评审管理暂行规定》（人社部令第40号）、《人力资源社会保障部 教育部关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》（人社部发〔2020〕100号）、广东省人社厅《关于印发广东省职称评审管理服务实施办法及配套规定的通知》（粤人社规〔2020〕33号）、广东省人社厅《关于进一步加强职称评审工作的通知》（粤

人社发〔2023〕7号)、《关于做好2022年度职称评审工作的通知》(粤人社发〔2022〕30号)等相关文件精神,结合学院实际,修订了《茂名职业技术学院教师职称评审办法(2023年修订)》、《茂名职业技术学院教学系列职称评价标准条件(2023年修订)》、《茂名职业技术学院思想政治理论课专任教师职称评价标准条件(2023年修订)》、《茂名职业技术学院专职辅导员职称评价标准条件(2023年修订)》、《茂名职业技术学院实验技术系列职称评价标准条件(2023年修订)》、《茂名职业技术学院图书资料系列职称评价标准条件(2023年修订)》、《茂名职业技术学院职称评审委员会专家库管理办法(2023年修订)》、《茂名职业技术学院职称评审委员会组织管理办法(2023年修订)》等系列制度,并经学院院长办公会、教代会、党委会审议通过,现将职称评审相关配套制度报送省教育厅,请予审批。

特此报告。

- 附件:
1. 茂名职业技术学院教师职称评审办法(2023年修订)
  2. 茂名职业技术学院教学系列职称评价标准条件(2023年修订)
  3. 茂名职业技术学院思想政治理论课专任教师职称评价标准条件(2023年修订)
  4. 茂名职业技术学院专职辅导员职称评价标准条件(2023年修订)

5. 茂名职业技术学院实验技术系列职称评价标准条件（2023年修订）
6. 茂名职业技术学院图书资料系列职称评价标准条件（2023年修订）
7. 茂名职业技术学院职称评审委员会专家库管理办法（2023年修订）
8. 茂名职业技术学院职称评审委员会组织管理办法（2023年修订）



# 茂名职业技术学院人事处文件

茂职院人事〔2022〕5号

---

## 茂名职业技术学院岗位设置及人员聘用 调研方案

为深化学校岗位设置改革，优化人才资源配置，顺利开展学校岗位设置与人员聘用工作，提高人才队伍质量，改善人才队伍结构，提高用人效益，实现我校人力资源管理的科学化、规范化和制度化，结合我校实际，制定本方案。

### 一、指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的教育方针政策，以合理配置人才资源、优化学校人员结构、全面提高教育质量和办学效益为核心，理顺人事管理体制，加强机构编制管理，改革创新考核评价和分配激励机制，建立符合学校办学规律、充满生机与活力的岗位设置管理制度，为学校实施“创新强校”工程，建设高水

平大学提供强有力的组织保证和人才支持。

## 二、基本原则

- (一) 坚持党管干部、党管人才的原则。
- (二) 坚持按需设岗原则。
- (三) 坚持科学合理、精简高效原则。
- (四) 坚持现实需要与未来发展相结合的原则。

## 三、调研内容

学校现有的岗位设置及人员聘用管理制度在具体实施中存在的合理性和可操作性问题。

## 四、调研工作小组

成立学校岗位设置及人员聘用调研工作领导小组，组成人员如下：

组 长：杨 云

副组长：周 智

成 员：李 妍 谭语乔 陈景奕 葛俏君

工作职责：负责统筹开展学校岗位设置及人员聘用的调研工作，工作小组下设办公室，办公室设在人事处，负责岗位设置及人员聘用调研有关的工作。

## 五、调研方式

调研采取书面调研和实地调研相结合的方式。请各系（部）、机关各处（室）将相关表格和书面文稿于 3 月 25 日前报至人事处，同时发送电子稿至 mzyrsc@126.com，。学

校将根据汇总的情况，有针对性地开展实地调研，总结经验，研究问题，完善我校岗位设计及人员聘用管理制度。



# 茂名职业技术学院人事处文件

## 茂名职业技术学院关于成立学校岗位设置 工作领导小组的通知

各系（部）、机关各处（室）：

为切实加强学校岗位设置工作，经研究，决定成立学校岗位设置工作领导小组，负责学校专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位设置工作，组成人员如下：

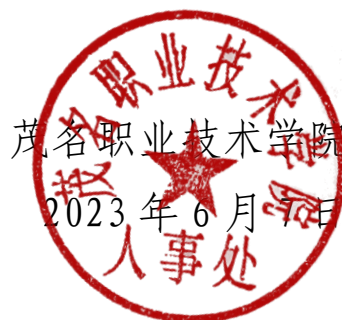
组 长：扶 国 张 庆

副组长：谈 毅 杨 云 钟 茹 曾 萍

成 员：梁 晓 陈景宜 谭 清 周 智

学校岗位设置工作领导小组负责统筹学校岗位设置工作，研究决定岗位设置的有关问题。

领导小组下设办公室，办公室设在人事处，主任由主管人事的副校长兼任。办公室设工作小组，组员为党委办公室、学院办公室、人事处负责人和工会专职副主席，主要负责协调学校各类岗位设置实施和日常管理工作，制定学校岗位设置方案。



# 茂名职业技术学院人事处文件

茂职院人事〔2023〕12号

---

## 茂名职业技术学院岗位设置方案（试行）

为深化学校岗位设置改革，优化人才资源配置，提高人才队伍质量，改善人才队伍结构，提高用人效益，实现我校人力资源管理的科学化、规范化和制度化，根据《关于茂名职业技术学院内设机构及其领导职数调整的批复》（茂机编办发〔2020〕137号）精神，结合我校实际，制定本方案。

### 一、指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，按照广东省岗位设置管理的有关控制目标要求，以学校教学科研、专业（群）建设、管理服务等基本功能的发挥与发展为依据，合理配置人力资源，提高用人效益，充分调动教职员工的积极性和创造性，增强队伍的整体活力，逐步构建与省域高水平高等职业院校建设计划培育单位管理体系相适应、符合职业教育规律和高校教职员职业特点、能促进教职员工能力建设的制度环境。

## 二、基本原则

- (一) 坚持党管干部、党管人才的原则。
- (二) 坚持按需设岗原则。
- (三) 坚持科学合理、精简高效原则。
- (四) 坚持现实需要与未来发展相结合的原则。

## 三、政策依据

- (一) 《事业单位人事管理条例》(中华人民共和国国务院令 第 652 号);
- (二) 《事业单位岗位设置管理试行办法》(国人部发〔2006〕70 号) 及其《实施意见》(国人部发〔2006〕87 号);
- (三) 《广东省事业单位岗位设置管理实施意见》(粤人发〔2008〕275 号);
- (四) 《广东省教育事业单位岗位设置管理指导意见》(粤人社发〔2010〕105 号);
- (五) 《广东省普通高等学校机构编制标准》(粤机编办〔2010〕193 号);
- (六) 《关于广东省深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的实施意见》(粤教人〔2017〕5 号);
- (七) 《关于茂名职业技术学院内设机构及其领导职数调整的批复》(茂机编办发〔2020〕137 号)。

## 四、组织机构

为切实加强学校岗位设置工作，成立学校岗位设置工作领导小组，负责学校管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位设置工作，组成人员如下：

组 长：扶 国 张 庆

副组长：谈毅 杨云 钟茹 曾萍

成员：谭清 梁晓 陈景宜 周智 梁亚成

学校岗位设置工作领导小组负责统筹学校岗位设置的实施工作，研究决定岗位设置的有关问题。领导小组下设办公室，办公室设在人事处，主要负责协调学校各类岗位设置的组织实施和日常管理工作。

## 五、单位基本情况

### （一）基本情况

茂名职业技术学院为副厅级建制，是公办高等职业技术学院，属于广东省住房和城乡建设厅、茂名市人民政府共建高校，经费实行自筹和市财政定额补贴相结合。

### （二）机构编制情况

经广东省人民政府批准，我校于2004年3月在茂名市建设中等专业学校基础上建立茂名职业技术学院。

编制依据：2019年7月，茂名市机构编制委员会办公室发文增加学院编制50名（茂机编〔2019〕104号）；2019年12月，茂名市机构编制委员会办公室发文增加学院编制50名（茂机编〔2019〕157号）；《关于茂名职业技术学院内设机构及其领导职数调整的批复》（茂机编办发〔2020〕137号）；2021年6月，中共茂名市机构编制委员会发文收回空编68名（茂机编发〔2021〕8号）。目前，学校事业编制总数为460名。

根据茂机编办发〔2020〕137号，我校内设机构22个，其中党政管理机构10个、教学机构9个、教辅机构3个。群团组织2个，按有关章程设置。

1. 党政管理机构（10个）：（1）党政办公室；（2）宣传部

(统战部); (3) 纪检室 (审计工作部); (4) 组织人事部 (教师发展中心); (5) 教务部 (质量监控与评估中心); (6) 学生工作部; (7) 招生就业部; (8) 后勤部; (9) 财务部; (10) 保卫部 (武装部)。

2. 教学机构 (9 个): (1) 土木工程系; (2) 化学工程系; (3) 经济管理系; (4) 机电信息系; (5) 计算机工程系; (6) 人文与传媒系; (7) 马克思主义学院; (8) 基础课部; (9) 继续教育学院。

3. 教辅机构 (3 个): (1) 图书馆; (2) 教育技术与网络中心; (3) 创新创业教育中心。

根据有关章程和学校实际情况, 另设群团组织 (2 个): (1) 工会; (2) 团委。

### (三) 现有人员情况

现有在册在编正式人员情况: 386 人。

现有管理人员 67 人, 占现有在册在编正式工作人员总数的 17.36%。其中配备校级领导职数 6 人, 分别是党委书记 1 人、院长 1 人、副院长 3 人、纪委书记 1 人, 党委专职副书记暂时空缺。内设机构领导副处级 8 人、正科级 19 人, 其他管理岗位 34 人。

现有专职专业技术人员 299 人, 占现有在册在编正式人员总数的 77.46%。其中正高级 4 人; 副高级 39 人; 中级 148 人; 初级 104 人; 员级 4 人。

现有工勤技能人员 20 人, 占现有在册在编正式人员总数的 5.18%。其中技师 0 人, 高级工 4 人, 中级工 7 人, 初级工 2 人, 普工 7 人。

## 六、拟设岗位情况

### （一）岗位总量

本方案适用于学校在编在岗人员。学校岗位总量以机构编制部门核定的编制总数为基数，拟设岗位总量 460 个。

### （二）岗位类别

学校岗位分为管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位三种类别。

管理岗指在学校、系（院）部以及其他内设机构中担负领导职责或管理任务的工作岗位。

专业技术岗位指从事专业技术工作，具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位，分为主系列专业技术岗和辅系列专业技术岗。主系列专业技术岗位，指具有教育教学、科学研究工作职责和相应能力水平要求的专业技术岗位，包括教学岗位、专职科研岗位、专职辅导员岗位。辅系列专业技术岗位，包括实验技术、图书资料、编辑出版、档案管理、会计审计、医疗卫生、工程技术等专业技术岗位。

工勤技能岗指承担技能操作和设备维护、后勤保障、公共服务等职责的工作岗位。工勤技能岗位的设置要适应提高操作技能，提升服务水平的要求，满足学校教学科研和日常运行等需要。已经实现社会化服务的一般性劳务工作，不再设置相应的工勤岗位。

### （三）岗位类别设置管理

设立党总支的教学机构，其行政领导岗位一般设为专业技术岗位，同时兼党总支书记的除外。专职辅导员纳入主系列专技岗管理。

学校教职工原则上不同时在两类岗位上任职。确因工作需要且符合以下条件的，根据人事管理权限经学校和相关上级行政部

门审批后，可以在管理岗位上兼任专业技术工作，同时在管理、专业技术两类岗位上任职（以下简称“双肩挑”）。

（1）“双肩挑”原则上设在内设机构正职领导以上管理岗位；

（2）该管理岗确需专业技术背景；

（3）符合国家规定的专业技术职务评聘条件；

（4）聘用专业技术职务的管理人员，应实际从事相关专业技术工作并完成三分之一的专业技术岗位工作量

#### （四）岗位的结构和比例

学校岗位设置总量 460 个，管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位三类岗位总量及占比情况见下表：

岗位总量（个）	管理岗位（个）	专业技术岗位（个）	工勤岗位（个）
460	92	348	20
占比（%）	20	75.65	4.35

#### 1. 管理岗位的数量、等级、结构比例

学校管理岗位共设 92 个，分为 7 个等级，，即厅级副职（四级）、处级正职（五级）、处级副职（六级）、科级正职（七级）、科级副职（八级）、科员（九级）、办事员（十级）。具体见下表：

管理岗位总量（个）	四级	五级	六级	七级	八级	九级	十级
92	2	5	22	22	36	5	0
占比（%）	2.17%	5.43%	23.91%	23.91%	39.13%	5.43%	0

根据有关章程和学校实际情况，另设工会、团委不占职数六

中级	174	主系列	46	59	46	151
		辅系列	6	11	6	23

(5) 初级岗位机构比例

等级	岗位总量 (个)	系列	十一级	十二级	十三级	合计
初级	70	主系列	26	26	0	52
		辅系列	9	9	0	18

(三) 工勤技能岗位的数量、等级、结构比例

工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位，其中技术工岗位分为 5 个等级；普通工岗位不分等级。

按照后勤社会化的改革方向，要逐步减少工勤技能岗位的比例，逐步实行社会化服务，一般性劳务工作采用劳务派遣的方式解决。工勤技能岗位的结构比例见下表

工勤技能岗位 总量	技术工					普通工
	一	二	三	四	五	
20	0	0	8	3	2	7

## 七、其他需要说明的问题

### (一) 方案的制定过程

成立学校岗位设置工作领导小组，在认真学习有关文件精神，摸清本校人员的基本情况、编制使用情况及岗位职务聘任等情况

的基础上，拟定《岗位设置方案》（讨论稿）和岗位职责，在学校征求意见后，再经学校岗位设置与人员聘用工作领导小组、办公会、教代会、党委会审议通过，最终确定方案并报批。

（二）管理岗位五级职数为目前实有人数，按照干部管理权限，如有增加则不受此设置职数限制。

（三）管理岗位中六、七级岗位的设置依据管理岗位设六级岗位 22 个、七级岗位 22 个。分解如下：

1. 内设党政管理机构 10 个，设六级岗位 10 个、七级岗位 13 个。

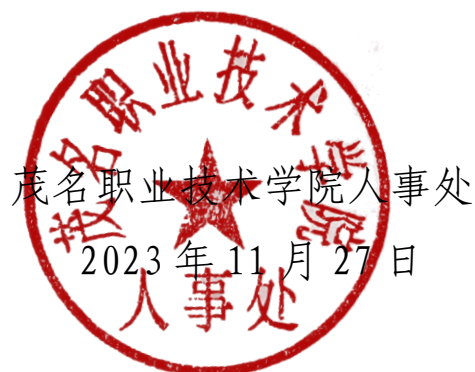
2. 教学机构 9 个，设六级岗位 9 个、七级岗位 9 个。

3. 教辅机构 3 个，设六级岗位 3 个。

群团 2 个，按有关章程设置。

（四）符合《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（教育部令〔2006〕第 24 号）中相应条件规定的专职辅导员纳入教师岗位系列设岗。该类人员可根据其条件，按照相关文件规定确定相应的职员职级、享受待遇。其他学生思想政治教育管理工作岗位均纳入管理岗位。

（五）关于“双肩挑”问题。根据学校实际，“双肩挑”岗位限定在学校领导、确因工作需要且符合条件的党政管理部门管理六级岗位人员。



# 中共茂名市委机构编制委员会办公室文件

茂机编办发〔2023〕55号



## 关于核定茂名职业技术学院 纪委副书记职数的批复

茂名职业技术学院党委：

《关于动议设置纪委副书记1名、兼任纪检室（审计工作部）主任事项的请示》收悉。经市委同意，核定茂名职业技术学院纪委副书记职数1名，兼任纪检室（审计工作部）主任。调整后，茂名职业技术学院校领导职数、内设机构领导职数不变，其中纪检室主任由纪委副书记兼任。

其他机构编制事项不变。

中共茂名市委机构编制委员会办公室

2023年12月8日

办公室



---

抄送：市委组织部，市财政局、市人力资源社会保障局。

---

中共茂名市委机构编制委员会办公室综合科      2023年12月8日印发

---

# 茂名职业技术学院

茂职院函〔2024〕10号

## 关于报送《茂名职业技术学院内设机构职能及其领导职数设置方案》的函

市委编办：

根据贵办《关于茂名职业技术学院内设机构及其领导职数调整的批复》（茂机编办发〔2020〕137号）文件要求以及学校实际，我校拟定了《茂名职业技术学院内设机构职能及其领导职数设置方案》，已经学校院长办公会和党委会研究通过，根据相关工作要求，现呈报贵办。

特此致函。

附件：茂名职业技术学院内设机构职能及其领导职数设置方案

中国共产党茂名职业技术学院委员会

2024年3月11日

联系人：周智，13927532058。

# 中共茂名职业技术学院委员会

茂职院党〔2024〕11号



## 关于印发茂名职业技术学院内设机构职能 及其领导职数设置方案和人员 岗位安排的通知

各系（部）、机关各部（处、室）：

根据市委机构编制委员会办公室《关于茂名职业技术学院内设机构及其领导职数调整的批复》（茂机编办发〔2020〕137号）精神，茂名职业技术学院内设机构职能及其领导职数设置方案和人员岗位安排已经院长办公会审议、党委会审定，现予印发，请遵照执行。

附件：1. 茂名职业技术学院内设机构职能及其领导职数  
设置方案

## 2. 茂名职业技术学院内设机构人员岗位安排

中国共产党茂名职业技术学院委员会

2024年4月1日



# 茂名职业技术学院

## 关于动议设置党委教师工作部事项的请示

市委编办：

为进一步贯彻落实全国高校思想政治工作会议、中共中央印发《中国共产党普通高等学校基层组织工作条例》、《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》和中共教育部党组关于印发《普通高等学校教师党建和思想政治工作质量标准（试行）》的通知的有关要求，我校于2024年7月10日召开党委会议，研究动议设置党委教师工作部事项。具体为：申请设置党委教师工作部，与组织人事部合署办公。党委教师工作部设部长（副处级）岗位1个，由组织人事部部长兼任；设副部长（正科级）岗位2个，由组织人事部副部长兼任。

现报你办按程序审核研究。妥否？请批复。

附件：关于动议设置党委教师工作部事项的说明

中共茂名职业技术学院委员会

2024年7月12日

附件：

## 关于动议设置党委教师工作部事项的说明

### 一、动议事项情况

设置党委教师工作部，与组织人事部合署办公。党委教师工作部设部长(副处级)岗位1个，由组织人事部部长兼任；设副部长(正科级)岗位2个，由组织人事部副部长兼任。

### 二、基本情况

1. 历史情况。根据市编委《关于印发茂名职业技术学院机构编制方案的通知》(茂机编〔2005〕1号)，我校于2005年设置人事处，其中设处长1名、副处长1名。根据市委编办《关于茂名职业技术学院内设机构及其领导职数调整的批复》(茂机编办发〔2020〕137号)，学校现已正式设置组织人事部(教师发展中心)，为学校内设行政管理机构，设正职1名、副职2名，内设机构领导职数按相应领导职务序列参照管理。

2. 存在问题。学校党委教师工作部的成立是为了进一步加强和改进新形势下的高校思想政治工作，特别是教师思想政治工作和师德师风建设。这一举措的依据主要包括：(1)贯彻落实中共中央《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》，这是指导高校思想政治工作的基本文件，为学校党委教师工作部的成立提供了政策依据。(2)《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》、《中共教育部党组关于完善高校教师思想政治和师德师风

建设工作体制机制的指导意见》以及《教育部办公厅关于进一步压实高校师德师风建设主体责任的通知》等文件，这些文件为加强教师思想政治工作和师德师风建设提供了具体的指导。（3）中共教育部党组关于印发《普通高等学校教师党建和思想政治工作质量标准（试行）》的通知，明确了“根据学校教师规模科学设置党委教师工作部人员编制，选优配强党委教师工作部专职工作队伍，推动教师思想政治和师德师风建设工作队伍专业化、职业化发展”的要求。

目前我校尚未设置党委教师工作部，与上述有关文件要求有差距。

### 三、分析研判情况

学校党委研判，设置党委教师工作部，是为了进一步加强和改进新形势下的高校思想政治工作，特别是教师思想政治工作和师德师风建设需要，有上级政策文件依据。同时，设置党委教师工作部，与组织人事部合署办公。设部长（副处级）岗位1个，由组织人事部部长兼任；设副部长（正科级）岗位2个，由组织人事部部长兼任。设置党委教师工作部不需要增加学校内设机构及领导职数，具有可行性。

# 中共茂名职业技术学院委员会

茂职院党〔2024〕19号



## 关于成立党委教师工作委员会的通知

各单位、各部门：

为进一步加强党对教师队伍建设的全面领导，完善学校教师思想政治和师德师风建设工作体制机制，建设政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质教师队伍，根据《中共教育部党组关于完善高校教师思想政治和师德师风建设工作体制机制的指导意见》《教育部办公厅关于进一步压实高校师德师风建设主体责任的通知》等文件精神，经学校研究，决定成立茂名职业技术学院党委教师工作委员会。现将有关事项通知如下：

### 一、党委教师工作委员会组成

#### （一）党委教师工作委员会

主任：扶国

副主任：张庆 董荣权 杨云 钟茹 董利

成员：党政办公室、宣传部、纪检室、组织人事部、  
教务部、学生工作部、财务部、工会、各系部负责人。

工作职责：委员会在学校党委领导下，负责贯彻落实上级和学校党委关于教师思想政治工作和师德师风建设的决策部署；研究学校教师思想政治工作和师德师风建设工作重大事项，制定相关文件、工作计划和方案；指导协调二级单位（部门）开展师德师风建设相关工作；分析研判师德师风动态；听取委员办公室关于教职工有关师德失范行为调查处理情况；听取委员会办公室及成员单位（部门）有关师德师风建设工作情况；向学校党委报告教师思想政治工作和师德师风建设工作。

### （二）党委教师工作委员会办公室

党委教师工作委员会下设办公室，办公室设在组织人事部，办公室主任由组织人事部部长兼任。

工作职责：负责落实委员会各项工作部署、学校教师思想政治工作和师德师风建设日常工作。

### （三）二级单位（部门）教师思想政治工作和师德师风建设工作领导小组

各二级单位（部门）成立教师思想政治工作和师德师风建设工作领导小组（以下简称领导小组），领导小组组长由

各单位（部门）主要负责人担任，成员由本单位（部门）班子成员及教职工代表组成。

工作职责：负责落实委员会及委员会办公室各项工作部署和本单位（部门）教师思想政治工作和师德师风建设工作。

#### （四）委员会成员单位（部门）职责

1. 党政办公室：将教师思想政治工作和师德师风建设要求纳入管理育人的重要内容，切实推进各单位（部门）教师思想政治工作和师德师风建设主体责任的落实，将教师思想政治工作和师德师风建设工作纳入学校年度工作要点。

2. 宣传部：开展教师思想政治工作和师德师风宣传教育，将上级关于进一步压实高校师德师风建设主体责任的文件要求作为党委理论学习中心组学习的重要内容，常态化开展对教师思想政治工作和师德师风监测和定期研判，通过对传统媒体、网站、微博、微信、短视频平台、论坛等进行监督跟踪，做好舆情应对的措施和报告。

3. 纪检室：将教师思想政治工作和师德师风建设要求纳入警示教育、监督执纪的重要内容，对存在师德师风的失范行为的党员干部职工及时进行监督执纪问责处理。

4. 组织人事部：严把人才引进入口关，将师德师风要求纳入入职考核、聘用合同、入职培训等，提高人才引进质量；将教师思想政治工作和师德师风建设作为教师队伍建设的首要任务，纳入培养和管理全过程，将教师思想政治工作和

师德师风考核摆在教师考核的首要位置，坚持多主体多元化评价，以事实为依据，定性与定量相结合，提高评价的科学性和实效性；发挥师德师风考核对教师行为的约束和提醒作用，及时将考核发现的问题向教师反馈，并采取针对性举措帮助教师提高认识、加强整改；强化师德师风考核结果的运用，师德师风考核不合格者年度考核评定为不合格，并取消教师在职称评聘、推优评先、表彰奖励及相关项目申请等方面的资格；落实学校党委对教师思想政治工作、师德师风建设相关先进典型的表彰奖励要求；将师德师风建设要求纳入干部队伍建设全过程，协同学校党委教师工作委员会相关成员单位对存在师德师风失范行为的干部及时进行取证调查、组织问责处理；对干部中存在师德师风失范行为的年度考核评定为不合格，并取消其推优评先、表彰奖励等方面的资格；负责师德师风建设的日常工作，协调制定计划、实施等工作。

5. 教务部：加强教师课堂教学纪律宣传教育和日常管理，负责对教师教学事故的调查处理，参与协助对教师其他师德师风失范行为的处理；对存在师德师风失范行为的教师取消其参与教学项目、教学成果等方面的资格。加强教师在科研项目中的师德师风的宣传教育和日常管理，参与对教师在科研项目中存在师德师风失范行为的处理；对存在师德师风失范行为的教师取消其参与科研项目、科研成果等方面

的资格。将师德师风建设要求纳入教育教学督导的全过程，作为对教师进行教育教学质量评价的重要内容。

6. 工会：将教师思想政治工作和师德师风建设要求纳入工会宣传教育和日常工作的重要内容；对存在师德师风失范行为的教职工取消上级主管部门相关评优评先、表彰奖励等方面的资格。

7. 财务部：负责保证和加大师德师风建设经费投入。

8. 其他相关单位（部门）通力合作，分工负责，制定职责范围内的各类教职工职业行为规范。

## 二、议事规则

（一）党委教师工作委员会大会原则上每学期至少召开1次，由委员会主任或其委托的副主任召集并主持，研究教师思想政治工作和师德师风建设有关重点工作。

专题会议根据需要不定期召开，可由委员会主任或副主任召集并主持，研究具体工作。根据会议内容确定参会人员，研究师德失范调查处理问题时须邀请2-3名教师代表参加。出席人员须达到会议应到人数的三分之二或以上方为有效，会议决议须经出席人员过半数通过。

（二）与会议研究事项涉及人员有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系、近姻亲关系，及其它可能影响公正决策利害关系的，应当回避。

（三）党委教师工作委员会会议研究讨论的事项，依据

事项内容及性质，由主持人决定形成会议纪要。会议纪要由党委教师工作委员会办公室负责拟稿，由委员会主任签发。研究讨论事项由党委教师工作委员会办公室根据党委会议事规则，按程序提交党委会审定。

（四）党委教师工作委员会会议议定或纪要事项，由各职能部门、各教学单位负责组织落实，重大问题的落实情况须向党委教师工作委员会汇报，党委教师工作委员会对贯彻落实情况进行督促检查。

（五）党委教师工作委员会除经委员会主任同意，对尚未正式公布的事项和需保密的会议内容，不得对外传播或泄露，违者按照有关规定处理。

中国共产党茂名职业技术学院委员会  
2024年7月19日



**公开方式：主动公开**

---

茂名职业技术学院党政办公室

2024年7月22日印发

# 中共茂名职业技术学院委员会

茂职院党〔2025〕20号



## 关于设置不定级别、不占领导职数 领导岗位的报告

中共茂名市委教育工委：

为进一步完善学校领导干部岗位设置和管理，不断优化学校管理队伍结构，提升学校管理效能，根据《关于茂名职业技术学院内设机构及其领导职数调整的批复》（茂机编办发〔2020〕137号）和《关于明确市属公办高职院校内设教学机构领导职数使用的函》（茂机编办函〔2024〕365号）精神，结合学校实际，拟在学校教学机构和教辅机构中设置不定级别、不占领导职数领导岗位，具体如下：

学校不定级别、不占领导职数领导岗位（专技岗）共设置教学机构系主任6个，系副主任/副院长15个；教辅机构副馆长/副主任3个，办公室主任3个。

### 一、教学机构

根据《关于明确市属公办高职院校内设教学机构领导职数使用的函》（茂机编办函〔2024〕365号）精神，结合学校实际，教学机构设置一定数量的不定级别，不占领导职数领导岗位，设置情况见下表。

**教学机构不定级别、不占领导职数岗位（专技岗）设置表**

岗位	土木工程系	化学工程系	经济管理系	机电信息系	计算机工程系	人文与传媒系	马克思主义学院	基础课部	继续教育学院	合计
系主任	1	1	1	1	1	1	0	0	0	6
系副主任/ 副院长	2	2	2	2	2	2	1	1	1	15

## 二、教辅机构

参照《关于明确市属公办高职院校内设教学机构领导职数使用的函》（茂机编办函〔2024〕365号），结合学校实际，教辅机构设置一定数量的不定级别，不占领导职数领导岗位，设置情况见下表。

**教辅机构不定级别、不占领导职数岗位（专技岗）设置表**

岗位	图书馆	教育技术与网络中心	创新创业教育中心	合计
副馆长/副主任	1	1	1	3
办公室主任	1	1	1	3

专此报告。

中共茂名职业技术学院委员会

2025年5月22日

联系人：吴木兴，0668-2920966。

茂名职业技术学院党政办公室

2025年5月22日印发



## 广东省事业单位岗位设置审核表

填表单位: (盖章)

填表人: 陈景奕

电话: 0668-2920966

填表日期: 2025年5月12日

单位全称		茂名职业技术学院			机构规格	副厅级	经费形式	定额补贴	编制员额	460	现有人员数	398					
单位岗位总量		类别			管理岗位			专业技术岗位			工勤技能岗位						
460		比例			20%			75.87%			4.13%						
		数量			92			349			19						
管理岗位	等级	三级		四级		五级		六级		七级		八级		九级		十级	
	比例	0		2.17%		5.43%		23.92%		23.92%		31.52%		13.04%		0	
	数量	0		2		5		22		22		29		12		0	
专业技术岗位	层级	高级						中级				初级					
	比例	34.96%						44.99%				20.05%					
	数量	122						157				70					
	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				
	比例	0.82%	4.09%	9.02%	17.21%	34.43%	34.43%	29.94%	40.12%	29.94%	50%	50%	0				
	数量	1	5	11	21	42	42	47	63	47	35	35	0				
工勤技能岗位	等级	技术工						普通工									
		一级		二级		三级		四级		五级							
	比例	0		0		15.79%		36.84%		10.53%							
	数量		0		3		7		2								
审核意见	主管部门审核意见						政府人社行政部门核准意见										
	<p>同意设置管理岗位 92 个, 其中三级 0 个, 四级 2 个, 五级 5 个, 六级 22 个, 七级 22 个, 八级 29 个, 九级 12 个, 十级 0 个; 专业技术岗位 349 个, 其中二级 1 个, 三级 5 个, 四级 11 个, 五级 21 个, 六级 42 个, 七级 42 个, 八级 47 个, 九级 63 个, 十级 47 个, 十一级 35 个, 十二级 35 个, 十三级 0 个; 工勤技能岗位 19 个, 其中技术工一级 0 个, 二级 0 个, 三级 3 个, 四级 7 个, 五级 2 个, 普通工 7 个。</p> <p style="text-align: center;">(盖章) 2025年5月12日</p>						<p>核准设置管理岗位 92 个, 其中三级 0 个, 四级 2 个, 五级 5 个, 六级 22 个, 七级 22 个, 八级 29 个, 九级 12 个, 十级 0 个; 专业技术岗位 349 个, 其中二级 1 个, 三级 5 个, 四级 11 个, 五级 21 个, 六级 42 个, 七级 42 个, 八级 47 个, 九级 63 个, 十级 47 个, 十一级 35 个, 十二级 35 个, 十三级 0 个; 工勤技能岗位 19 个, 其中技术工一级 0 个, 二级 0 个, 三级 3 个, 四级 7 个, 五级 2 个, 普通工 7 个。</p> <p style="text-align: center;">(盖章) 2025年5月13日</p>										
填表说明	<p>1、本表用于事业单位岗位设置审核; 2、经费形式是指主要由财政拨款、部分由财政支持和经费自理三种形式; 3、编制员额是指机构编制部门核定的本单位人员编制数量; 4、现有人员数是指本单位现有在册的正式工作人员数量; 5、本表填写一式三份, 核准后政府人社行政部门、主管部门、事业单位各一份; 6、本表用 A4 纸打印。</p>																

# 茂名职业技术学院

茂职院函〔2025〕14号

## 关于调整茂名职业技术学院内设机构 八级管理岗的函

市委编办：

根据学校工作需要，经学校2025年第1次党委会研究，拟调整学校内设机构八级管理岗，具体调整如下：

将学校图书馆、教育技术与网络中心设置的2个八级管理岗（副科级领导职数）现分别调整到工会、团委使用，调整后学校八级管理岗（副科级领导职数）总数不变。

特此致函。

- 附件：1. 关于报送《茂名职业技术学院内设机构职能及其领导职数设置方案》的函  
2. 茂名职业技术学院领导干部岗位设置方案  
3. 茂名职业技术学院2025年第1次党委会议纪要

中共茂名职业技术学院委员会  
2025年11月13日


联系人：周智，13927532058。

# 中共茂名职业技术学院委员会

茂职院党〔2025〕44号

签发人：扶国

---



## 关于茂名职业技术学院内设机构 调整的请示

中共茂名市委编办：

根据《关于茂名职业技术学院机构规格的批复》（粤机编办〔2005〕5号）《关于茂名职业技术学院分类改革的通知》（茂机编办〔2016〕54号）《关于茂名职业技术学院内设机构及其领导职数调整的批复》（茂机编办发〔2020〕137号），学院是副厅级、公益二类事业单位，核定内设机构22个，内设机构领导职数44名，其中：党政管理机构正职10名、副职13名，教学机构正职9名、副职9名，教辅机构正职3名。内设机构领导职数按相应领导职务序列参照管理。党政管理机构副职职数可根据工作实际统筹使用。内设机构八级管理岗位数（副科级领导职数）由学院按规定设置，并报你办备案。

为适应学校事业发展的需要，优化学校的资源配置，强化部门职责和岗位职责，进一步增强办学活力，提高办学水平和效益，现申请对机构方案中的内设机构及职责进行调整。具体如下：

## 一、内设机构

### (一) 党政管理机构

设置 10 个党政管理机构。在茂机编办发〔2020〕137 号文件批复的内设机构的基础上，将原批复的 1. 党政办公室；2. 宣传部（统战部）；3. 纪检室（审计工作部）；4. 组织人事部（教师发展中心）；5. 教务部（质量监控与评估中心）；6. 学生工作部；7. 招生就业部；8. 后勤部；9. 财务部；10. 保卫部（武装部）通过撤销、增设及职责调整等，重新构建的党政管理机构总数不变，调整后的党政管理机构分别是：

1. 党政办公室（审计工作部）；2. 宣传统战部；3. 纪检室；4. 组织人事部（教师发展中心）；5. 教务部；6. 学生工作部（武装部）；7. 发展规划部；8. 后勤部；9. 财务部；10. 保卫部。

### (二) 教学机构

设置 9 个教学机构。在茂机编办发〔2020〕137 号文件批复的内设机构的基础上，将原批复的：1. 土木工程系；2. 化学工程系；3. 经济管理系；4. 机电信息系；5. 计算机工程系；6. 人文与传媒系；7. 马克思主义学院；8. 基础课部；9. 继续教育学院进行调整及重新设置，变更部分教学机构名称，重新构建的教学机构总数不变，调整后的教学机构分别为：

1. 土木与交通学院；2. 生物化工学院；3. 经济管理学院；4.

智能制造学院; 5. 人工智能学院; 6. 人文艺术学院; 7. 马克思主义学院; 8. 公共基础教育学院; 9. 继续教育学院。

### (三) 教辅机构

设置 3 个教辅机构。在茂机编办发〔2020〕137 号文件批复的内设机构的基础上, 将原批复的 1. 图书馆; 2. 教育技术与网络中心; 3. 创新创业教育中心通过撤销、增设、调整等, 重新构建的教辅机构总数不变, 调整后的教辅机构分别为:

1. 图书馆; 2. 产教融合发展中心 (教育技术与实训中心); 3. 科研服务中心。

## 二、内设机构领导职数

调整后茂名职业技术学院内设机构领导职数不变。

经 2025 年 12 月 10 日学院党委会议研究, 学院党委领导班子一致同意上述内设机构及职责调整事项, 现特报你办研究。

妥否, 请批示。

- 附件: 1. 《关于茂名职业技术学院机构规格的批复》  
(粤机编办〔2005〕5 号)
2. 《关于茂名职业技术学院分类改革的通知》  
(茂机编办〔2016〕54 号)
3. 《关于茂名职业技术学院内设机构及其领导  
职数调整的批复》(茂机编办发〔2020〕137 号)
4. 茂名职业技术学院内设机构调整一览表
5. 茂名职业技术学院内设机构职责方案

6. 关于动议茂名职业技术学院内设机构调整事项的说明

7. 茂名职业技术学院第 23 次党委会纪要

中共茂名职业技术学院委员会

2025 年 12 月 10 日



联系人：周智，13927532058。

# 茂名职业技术学院人事处文件

茂职院人事〔2022〕10号

---

## 茂名职业技术学院优化绩效改革调研报告

### 一、调研背景

人事分配制度的改革是高校内部管理体制改革的重要子系统，也是学校内部管理体制改革的 key 和难点。搞好这项改革，关系到高校师资队伍和管理队伍的建设，对促进高校提高人才培养质量、科学研究水平，以及高校的改革稳定发展起着重要的作用。

了解分析不同学校的改革方案和做法，分析改革中存在的矛盾和问题，总结改革的经验和教训，对于高校间共享改革成果、促进改革深化、优化改革方案是十分有益的。在调研过程中，主要参考和分析了广东石油化工学院绩效工资分配办法，同时成立部门绩效小组，通过开会形式进行了研讨和交流。

## 二、改革的思路、原则与目标的确定

绩效分配制度改革方案最基本的要求是要正确确定改革的思路、原则和目标。

### 1、思路

以科学发展观为指导，推进院系二级管理，深化人事分配制度改革，建立科学、规范的绩效考核分配机制，充分调动广大教师工作的积极性、主动性和创造性，稳定和吸引人才，建立高水平的师资队伍和管理队伍，提高教育教学质量、科研水平和办学效益，增强学校可持续发展能力，促进学校科学健康发展。

### 2、原则

（一）“按劳取酬、优劳优酬”原则。奖励性绩效工资体现按劳分配、多劳多得、优劳优酬，发挥激励功能和导向作用。

（二）“目标管理，绩效考核”原则。奖励性绩效工资的发放以教职工受聘上岗为基本条件，以履行岗位职责情况和目标考核结果为发放依据，突出任务、业绩和贡献。

（三）“教学中心地位”原则。收入分配突出教学主体地位，向教学一线、关键岗位、高层次人才以及做出突出成绩和贡献的人员倾斜。

（四）“总量控制、分级管理、分层分配”原则。合理规划院系（部）两级奖励性绩效工资分配管理权限，充分发挥各部门和系（部）自主权，实现管理中心下移，提高工作

水平和办学效益。

### 3、目标

（一）人才队伍建设目标：稳定人才、吸引人才，建设高素质的师资队伍和管理队伍。

（二）提高成果成效目标；激励教工积极性、创造性，多出成果、快出成果。

（三）科学管理增强效益目标：转换运行机制，增强办学活力，提高办学效益。

（四）办学方针和理念的目标：落实办学方针和理念，实现办学定位、思路和目标。

## 三、存在的问题及解决思路

### 1、绩效分配缺乏相关制服支持。

绩效分配的实施是一个复杂的系统工程，既要开拓创新，又需要与其他人事制度改革相配合。建立健全岗位绩效工资分配制度，还需要一系列的配套工作，比如：事业单位岗位设置、机构编制、人员聘用、考核奖惩等。

解决思路：推进人事制度改革，完善相关的配套政策，应同时保证与其他相关的改革配套进行。建立和完善绩效工资制度运行的监督保证体系以及宏观调控体系。

### 2、绩效考核没有实现常态化考核机制

考核一般应分为平时考核和年度考核，年度考核以平时考核为基础，基础性绩效工资也应与日常考核相挂钩。年终考核由于考核时间相对集中，在一定程度上所反映的只能是

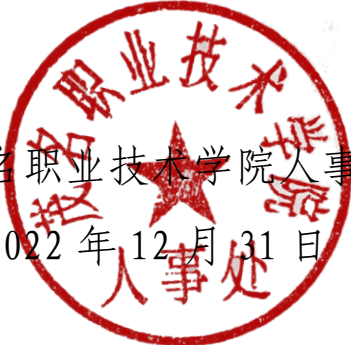
较短时间的工作成绩。再次，年终一次性考核也没有实现绩效评价对教职工工作的激励和反馈作用，会造成单位管理松散、工作效率低下等问题。

解决思路：建立科学的绩效考核评价指标体系。实施绩效的原则绝不是“人人有份，平均分配”，而是实行“按劳分配、按岗定薪、效益优先、兼顾公平”的分配原则。目前考核标准方面还是不够明确具体，不同专业和不同职务、工作人员在业务水平和工作业绩方面应有不同的要求，各项指标要尽量明确具体、易于操作、定量指标与定性。注重平时考核与年终考核相结合，对于发现的问题及时提出整改。

#### 四、总结

针对绩效改革中的问题和困难，我们积极采取措施进行解决。我们加强了与各部门之间的协调配合，形成了良好的工作合力；同时，我们牵头组织了经验交流，提高了改革实施的针对性和有效性。绩效改革是一项系统性工程，它不仅仅是一个制度的创新，更是一次思想观念的更新和管理方式的变革。我们将继续努力，进一步完善绩效考核制度，促进学校科学健康发展。

茂名职业技术学院人事处  
2022年12月31日

A red circular official seal of the Human Resources Department of Maoming Vocational College. The seal features a five-pointed star in the center. The text '茂名职业技术学院' (Maoming Vocational College) is written along the top inner edge, and '人事处' (Human Resources Department) is written along the bottom inner edge.

# 茂名职业技术学院 2022 年基础绩效奖金(慰问金)发放方案

根据市人社局工资科通知，事业单位工作人员基础绩效奖金（慰问金）从 2022 年 1 月起始发放，我校已按照财政局下发的教职工基础绩效奖金（慰问金）标准及有关审核流程办理完成在编在职、退休人员审批手续，现结合学校的实际情况，制定学校 2022 年基础绩效奖金（慰问金）发放方案，具体内容如下：

## 一、发放对象

1. 根据通知要求，发放对象为 2021 年度考核合格以上的在编在职人员（含新入职年度考核为不定等次人员）、在编退休人员；

2. 根据学校实际情况，下列人员纳入发放范围：非事业编制同工同酬人员、固聘人员、在编退休后返聘人员（按协议执行补差）。

## 二、发放时间

基础绩效奖金（慰问金）从 2022 年 1 月起计发，2022 年 1 月-5 月基础绩效奖金（慰问金）在 6 月份工资中进行补发，2022 年 6 月份起按核定标准随工资按月正常发放。

## 三、发放标准

（一）在编在职人员、在编退休人员的发放标准根据市人社局审批结果，按照聘用岗位对应基础绩效奖金（慰问金）标准执行发放；

(二) 非事业编制同工同酬人员参照在编在职同类岗位人员标准发放;

(三) 固职人员参照在编在职人员同类岗位 50% 标准发放。

#### 四、发放金额

(一) 2022 年 1 月符合发放条件的在编在职人员共 400 人, 月发放金额为 898207 元。符合发放条件的退休人员为 52 人, 月发放金额 83800 元。(另有 3 人年度考核为基本合格; 1 人年度考核为不定等次, 暂不予发放。)

(二) 2022 年 1 月符合发放条件的非事业编制同工同酬人员 29 人, 月发放金额为 64008 元。(另有 1 人年度考核为基本合格, 不予发放)

(三) 2022 年 1 月符合发放条件的固聘人员 44 人, 月发放金额为 46423 元。

(四) 2022 年 1 月符合发放条件的在编退休返聘人员 5 人, 月发放金额为 3928 元。

#### 注:

1. 以上数据为的 2022 年 1 月数据, 因后期有退休、返聘、新进人员等人员变动, 每月实际发放金额以具体审批为准。

2. 2022 年 1 月至 5 月补发金额合计: 5476546 元。

3. 基础绩效奖金(慰问金)全部从学校预算支出。

#### 五、特殊情况处理

1. 2021 年内, 请事假、病假超过半年的, 2022 年基础

绩效奖金不予发放。

2. 2022 年内，旷工 1 天的，次月基础绩效奖金按 50% 发放；旷工 2 天及以上的，次月不发放基础绩效奖金。

3. 2022 年内，事假超过 7 天（含）不到 10 天的，次月基础绩效奖金按 50% 发放；事假超过 10 天（含）的，次月不发放基础绩效奖金。

## 六、有关说明

1. 事业单位基础绩效奖金（慰问金）发放方案未正式印发，本方案是参照公务员基础绩效奖金（慰问金）发放方案并结合市人社局审批结果和学校实际情况制定，如本方案与后期正式印发的事业单位基础绩效奖金（慰问金）发放方案有不一致的，以正式方案为准并做相应调整。

2. 目前发放的基础绩效奖金（慰问金）为总额的 70%，另有 30% 作为年度考核奖由市考核办另行发文。本方案为 70% 部分的发放方案，剩余 30% 部分由人事处根据相关文件及学校实际情况另行制定办法进行发放；

3. 因绩效工资改革，年底的事业单位核增奖励性绩效工资不再发放，调整为每月发放基础绩效奖金（慰问金），学院年度综合考核结果奖励支出渠道另行制定办法。

本方案未尽事宜由学校根据相关政策文件及学校实际情况另行研究确定。



# 茂名职业技术学院年度考核奖发放办法

根据《市级财政全额拨款事业单位、机关工勤绩效奖金（慰问金）发放方案》的文件精神，我校已按照有关审核流程完成在编在职人员年度考核奖审批手续，现结合学校的实际情况，制定年度考核奖发放办法，具体内容如下：

## 一、发放对象

（一）根据通知要求，发放对象为 2021 年度考核合格以上的在编在职人员（含新入职年度考核为不定等次人员）。

（二）根据学校实际情况，下列人员纳入发放范围：非事业编制同工同酬人员、固聘人员、在编退休后返聘人员（按协议执行补差）。

## 二、发放办法

绩效奖金分为基础绩效奖和年度考核奖，其中基础绩效奖占绩效奖金总额的 70%，我校已制定了《茂名职业技术学院 2022 年基础绩效奖金（慰问金）发放方案》，从 2022 年 1 月起计发，补发了 2022 年 1 月-5 月基础绩效奖金（慰问金），2022 年 6 月份起按核定标准随工资按月正常发放；年度考核奖占绩效奖金总额的 30%，由我校根据 2021 年年度考核结果，按照公务员发放时间同步一次性发放，不与职务职称挂钩。

## 三、发放标准

（一）在编在职人员，按市直财政全额拨款的中小学、幼儿园年度考核奖：人均 1.2 万元，标准执行发放。

(二) 非事业编制同工同酬人员参照在编在职人员标准发放。

(三) 固职人员参照在编在职人员标准的 50% 执行发放。

#### 四、发放金额

(一) 根据上年年度考核结果, 符合发放条件的在编在职人员共 383 人, 发放金额为 4518500 元。(另有 3 人年度考核为基本合格; 1 人年度考核为不定等次, 1 人全年病休, 暂不予发放。)

(二) 根据上年年度考核结果, 符合发放条件的非事业编制同工同酬人员 30 人, 发放金额为 360000 元。(另有 1 人年度考核为基本合格, 不予发放)

(三) 根据上年年度考核结果, 符合发放条件的固聘人员 45 人, 发放金额为 270000 元。

(四) 根据返聘协议, 符合发放条件的在编退休返聘人员 4 人, 发放金额为 46000 元。

以上数据为 2021 年 12 月数据, 发放金额合计: 5194500 元。

因年度考核奖为今年茂名市改革项目, 如需调整预算, 按《茂名职业技术学院预算管理办法(修订)》(茂职院〔2016〕123 号) 执行。

#### 五、特殊情况处理

(一) 个人年度考核不合格的, 不发放年度考核奖。

(二) 考核年度内在市直单位之间调动的工作人员, 按其工作月数(以工资发放的时间为准)由原、现单位分别计

算发放。

(三) 考核年度内，外市调入、新聘用、军转干部、复退军人等工作人员，年度考核奖金按其工作月数由现单位计算发放（月数以工资发放的时间为准）。

(四) 考核年度内退休的人员，年度考核奖金按在职实际月数计发（考核年度以前退休的，即 2021 年 1 月 1 日前退休的，没有年度考核奖金）。

(五) 考核年度内，病事假累计超过半年的，停发年度考核奖。

(六) 考核年度内连续旷工 5 天及以上或累计 10 天及以上的，年度考核奖金停发。

(七) 考核年度内受到党内严重警告处分的，不发放年度考核奖。受到撤销党内职务、留党察看一年处分的，处分次年及第三年不发放年度考核奖；受到留党察看二年处分的，或开除党籍处分的，处分次年及第三年、第四年不发放年度考核奖。公职人员考核年度内因受到记过、记大过、降级、撤职（非公职人员受到记过、降低岗位等级或撤职）处分，在处分影响期内年度考核不合格或不定等次的，次年不发放年度考核奖。因受到开除公职处分的，处分的次年及以后不发放年度考核奖。同时受到党纪和政务（政纪）处分的，按对其影响较重的处分决定确定不发放年度考核奖的影响年度。

(八) 考核年度内因涉嫌违纪（违法）被立案审查（调查）尚未结案的，或因涉嫌违法犯罪被留置、取保候审、监

视居住、刑事拘留、逮捕等强制措施期间，暂缓发放年度考核奖金，待结案后根据年度考核结果再予以确定。

本办法未尽事宜由学校根据相关政策文件及学校实际情况另行研究确定。



2022年10月11日

# 茂名职业技术学院文件

茂职院〔2022〕81号

---

## 关于印发茂名职业技术学院辅导员奖励性 绩效系数暂行管理办法的通知

各系（部）、机关各处（室）：

经学校研究同意，现将《茂名职业技术学院辅导员奖励性绩效系数暂行管理办法》印发给你们，请认真贯彻执行。

附件：茂名职业技术学院辅导员奖励性绩效系数暂行  
管理办法



附件

## 茂名职业技术学院辅导员奖励性绩效系数 暂行管理办法

为深入贯彻落实全国高校思想政治工作会议精神，进一步加强我校辅导员队伍专业化建设，完善岗位绩效激励机制，充分调动专兼职辅导员（以下简称辅导员）工作积极性，根据教育部《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（教育部第 43 号令）文件精神，结合我校实际，特制定辅导员奖励性绩效系数暂行管理办法。

**第一条** 满足下列条件，可享受奖励性绩效工资系数 5.5。

1. 工作年限要求：担任辅导员满 3 年及以上，且仍在辅导员岗位工作的；
2. 年度考核要求：任职期间年度考核合格及以上；
3. 科研要求：以第一作者公开发表论文 2 篇及以上。

**第二条** 满足下列条件，可参照副科级享受奖励性绩效工资系数 7.0

1. 连续在辅导员岗位工作满 6 年及以上，仍在辅导员岗位工作的；
2. 年度考核要求：任职辅导员期间年度考核合格以上，并获得一次优秀等级；
3. 职称要求：中级职称及以上；
4. 其他要求，满足以下条件之一：
  - ①在省级以上公开刊物以第一作者身份发表论文 3 篇及

以上。

②主持校级课题立项 1 项及以上，需结题。

③参加省教育厅组织的辅导员技能竞赛，获优秀奖及以上等级。若获得二等级及以上等级，可提前半年破格享受。

④参加省教育厅组织的辅导员年度人物评选，获入围奖等级。若被评为辅导员年度人物，可提前一年破格享受。

5. 享受人数（包含已经享受副科的人数）：当年辅导员总数的 20%以内。

**第三条** 满足下列条件，可参照正科级享受奖励性绩效工资系数 8.0

1. 工作年限要求：连续在辅导员岗位工作满 9 年及以上，仍在辅导员岗位工作的；

2. 年度考核要求：任职辅导员期间年度考核合格以上，并获得二次优秀等级；

3. 职称要求：中级职称及以上；

4. 其他要求，满足以下条件之一：

①在省级以上公开刊物以第一作者身份发表论文 4 篇，其中至少有 1 篇论文为核心期刊。

②主持市厅级课题立项 1 项及以上。

③个人在学生工作、思政工作、党建团建工作、相关教学工作等方面获得省级以上教育主管部门颁发的荣誉称号 1 次及以上。

④作为第一指导老师带领的学生（团队）获得过省级以上先进个人（集体）称号，或作为第一指导老师指导的学生在省级以上竞赛中获得二等奖及以上荣誉。

⑤参加省教育厅组织的辅导员技能竞赛，获二等级及以上奖项。

⑥参加省教育厅组织的辅导员年度人物评选，被评为辅导员年度人物。

5. 享受人数（包含已经享受正科的人数）：当年辅导员总数的10%以内。

**第四条** 满足下列条件，可参照副处级享受奖励性绩效工资系数9.0

1. 连续在辅导员岗位工作满12年及以上，仍在辅导员岗位工作的；

2. 年度考核要求：任职辅导员期间年度考核合格以上，并获得四次优秀等级；

3. 职称要求：副高职称及以上；

4. 其他要求，满足以下条件之一：

①在省级以上公开刊物以第一作者身份发表论文4篇，其中至少有2篇论文为核心期刊。

②主持市厅级科研立项2项及以上。

③个人在学生工作、思政工作、党建团建工作、相关教学工作等方面

获得省级以上教育主管部门颁发的荣誉称号2次及以上。

④作为第一指导老师指导的学生在省级以上竞赛中获得一等奖荣誉。

⑤参加省教育厅组织的辅导员技能竞赛，获一等级奖项。

5. 享受人数（包含已经享受副处的人数）：当年辅导员总数的5%以内。

**第五条** 上述论文和课题的专业范围包括思政教育、心理健康教育与咨询、职业规划、就业创业指导、学生日常事务管理。

### **第六条 转岗**

若辅导员转岗或晋升职务，则按新岗位（职务）计算奖励性绩效。

### **第七条 评审程序如下：**

1. 由本人进行申请，填写《茂名职业技术学院辅导员奖励性绩效系数待遇申请表》，并根据文件提交相关材料；

2. 由组织人事部门和学生处组织人员对材料进行审核，并将审核结果公示七天。

3. 审核结果公示无异议后，由组织人事部门将审核结果提交院长办公会和党委会，研究通过之后，由组织人事部门负责实施调整。

**第八条** 因工作需要经学校批准由辅导员岗位调整到其他管理岗位工作的人员，可参照上述第一条执行。

**第九条** 若学校修订奖励性绩效工资分配方案，上述奖励性绩效工资系数参照相应标准同步调整。

**第十条** 本暂行办法由学校授权组织人事部门负责解释。

附表：茂名职业技术学院辅导员奖励性绩效系数待遇申请表

## 附表

### 茂名职业技术学院辅导员奖励性绩效系数待遇申请表

姓名		性别		出生年月		
民族		籍贯		出生地		
入党时间		参加工作时间		健康状况		
专业技术职务			联系电话			
年度工作考核等级			申请奖励性绩效工资系数			
现任职				任现职时间		
简 历						
任现 职以 来个 人小 结						
任现 职以 来个 人小 结	本人签名：					

校级 以上 奖惩 情况	
所在 部门 意见	<p style="text-align: center;">           部门党政主要负责签字：           <span style="float: right;">(部门盖章)</span>            年 月 日         </p>
学生 处意 见	<p style="text-align: center;">           学生处主要领导签字：           <span style="float: right;">年 月 日</span> </p>
分 管 领 导 意 见	<p style="text-align: center;">           分管领导意见签字：           <span style="float: right;">年 月 日</span> </p>

公开方式：主动公开

---

茂名职业技术学院办公室

2022年7月7日印发

# 茂名职业技术学院人事处文件

茂职院人事〔2023〕2号

---

## 茂名职业技术学院年度考核奖预发方案

根据《关于印发〈茂名市年度考核奖预发方案〉的通知》（茂绩效〔2023〕1号）及市专班有关文件精神，我校现按照有关审核流程正在办理审批手续，现结合学校的实际情况，制定本方案。

### 一、发放对象

（一）根据通知要求，发放对象为2022年度考核合格及以上的在编在职人员（含新入职年度考核为不定等次人员）。

（二）根据学校实际情况，下列人员纳入发放范围：非事业编制同工同酬人员、固聘人员、考核年度内退休人员、在编退休后返聘人员。

### 二、预发标准

（一）在编在职人员，参照市直财政全额拨款的中小学、幼儿园在编在岗教职工，按10000元/人标准预发年度考核

奖。

(二) 非事业编制同工同酬人员、在编退休后返聘人员参照在编在职人员标准发放。

(三) 固聘人员参照在编在职人员标准的 50% 执行发放。

(四) 涉及分段计算预发年度考核奖的，预发标准为 10000 元/人的按 833 元/月计算。

### 三、预发金额

(一) 根据 2022 年度考核结果，符合发放条件的在编在职人员共 386 人，发放金额为 3860000 元。(另有 1 人年度考核为基本合格、1 人全年病休、1 人违纪双开，不予发放)

(二) 根据 2022 年度考核结果，符合发放条件的非事业编制同工同酬人员 32 人，发放金额为 299996 元。(其中 3 人系 2022 年 9 月参加工作，年度考核奖按 3 个月计算，按 833 元/月标准执行)

(三) 根据 2022 年度考核结果，符合发放条件的固聘人员 43 人，发放金额为 215000 元。(固聘人员按 5000 元/人标准执行)

(四) 根据返聘协议，符合发放条件的在编退休返聘人员 8 人，发放金额为 80000 元。(其中，属往年在编退休返聘的 4 人，2022 年在编退休返聘 4 人)

(五) 根据考核奖预发方案，符合发放条件的退休人员 7 人，发放金额为 35819 元。(其中，2 人按 2 个月计算发放，2 人按 6 个月计算发放，1 人按 7 个月计算发放，2 人按 10 个月计算，均按 833 元/月标准执行；另有 1 人病休，不

予发放)

以上数据为 2022 年 12 月数据,发放金额合计: 4490815 元(具体以审核通过金额为准)。

#### 四、特殊情况处理

(一)个人年度考核不定等次(新招录人员除外),基本称职(基本合格)、不称职(不合格)的,或不参与年度考核的(考核年度内办理退休手续的除外),不预发个人年度考核奖。

(二)考核年度内在市直单位之间调动的工作人员,由原、现单位按其在原、现单位的工作月数(以工资发放的时间为准,涉及到补发工资的,按计算补发工资的月份计算为准)

(三)考核年度内从外市调入、新招录的工作人员,由现单位按其工作月数计算预发年度考核奖(以工资发放的时间为准,每月预发年度考核奖的标准为 833 元/人)

(四)考核年度内调出外市的工作人员,由原单位按其工作月数(以工资发放的时间为准)计算预发年度考核奖。

(五)考核年度内退休的人员,年度考核奖按在职实际月数计发(考核年度以前退休的,即 2022 年 1 月 1 日前退休的,没有年度考核奖)。

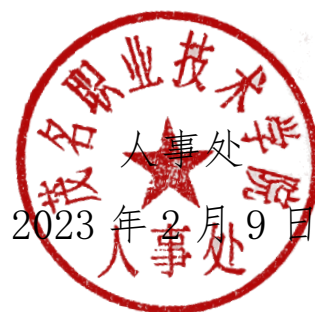
(六)考核年度内,病、事假累计超过半年的,不预发年度考核奖。

(七)考核年度内,旷工连续 5 天及以上或累计 10 天以上的,不预发年度考核奖。

（八）考核年度内受到党内严重警告处分的，处分次年不发放年度考核奖。受到撤销党内职务、留党察看一年处分的，处分次年及第三年不发放年度考核奖；受到留党察看二年处分的，或开除党籍处分的，处分次年及第三年、第四年不发放年度考核奖。公职人员考核年度内因受到记过、记大过、降级、撤职（非公职人员受到记过、降低岗位等级或撤职）处分，在处分影响期内年度考核不合格或不定等次的，次年不发放年度考核奖。因受到开除公职处分的，处分的次年及以后不发放年度考核奖。同时受到党纪和政务（政纪）处分的，按对其影响较重的处分决定确定不发放年度考核奖的影响年度。

（九）考核年度内因涉嫌违纪（违法）被立案审查（调查）尚未结案的，或因涉嫌违法犯罪被留置、取保候审、监视居住、刑事拘留、逮捕等强制措施期间，暂缓发放年度考核奖，待结案后根据年度考核结果再予以确定。

本方案未尽事宜由学校根据相关政策文件及学校实际情况另行研究确定。



# 茂名职业技术学院人事处文件

茂职院人事〔2023〕11号

---

## 茂名职业技术学院年度考核奖 (余下部分)发放方案

根据 2022 年度绩效考核评审结果及市专班有关文件精神,我校 2022 年度考核等次为二等奖,奖金标准为 11227 元/人。学校已在 2023 年 4 月预发部分奖金,余下部分奖金已按照有关审核流程办理审批手续。现结合《茂名职业技术学院年度考核奖预发方案》和学校实际情况,特制定考核奖余下部分发放的方案。

### 一、发放对象

(一)根据通知要求,发放对象为 2022 年度考核合格及以上的在编在职人员(含新入职年度考核为不定等次人员)。

(二)根据学校实际情况,下列人员纳入发放范围:非事业编制同工同酬人员、固聘人员、考核年度内退休人员、在编退休后返聘人员。

## 二、考核奖余下部分发放标准

(一)在编在职人员，参照 2022 年度绩效考核二等奖奖金标准，按 1227 元/人奖金标准发放年度考核奖余下部分。

(二)非事业编制同工同酬人员、在编退休后返聘人员参照在编在职人员标准发放。

(三)固聘人员参照在编在职人员标准的 50% 执行发放。

(四)涉及分段计算年度考核奖余下部分的，标准为 1227 元/人的按 102 元/月计算。

## 三、发放金额

(一)根据 2022 年度考核结果，符合发放条件的在编在职人员共 386 人，发放金额为 473622 元。(另有 1 人年度考核为基本合格、1 人全年病休、1 人违纪双开，不予发放)

(二)根据 2022 年度考核结果，符合发放条件的非事业编制同工同酬人员 32 人，发放金额为 37277 元。(其中 3 人系 2022 年 9 月参加工作，年度考核奖余下部分按 4 个月计算，按 102 元/月标准执行)

(三)根据 2022 年度考核结果，符合发放条件的固聘人员 43 人，发放金额为 26402 元。(固聘人员按 614 元/人标准执行)

(四)根据返聘协议，符合发放条件的在编退休返聘人员 9 人，发放金额为 11043 元。(其中，属往年在编退休返聘的 4 人，2022 年在编退休返聘 5 人)

(五)根据考核奖余下部分发放方案，符合发放条件的退休人员 7 人，发放金额为 4429 元。(其中，2 人按 2 个月

计算发放，2人按6个月计算发放，1人按7个月计算发放，2人按10个月计算，均按102元/月标准执行；另有1人病休，不予发放）

以上数据为2022年12月数据，发放金额合计：552723元（具体以制表审批金额为准），从年度考核奖项目支出。

#### 四、特殊情况处理

（一）个人年度考核不定等次（新招入人员除外），基本称职（基本合格）、不称职（不合格）的，或不参与年度考核的（考核年度内办理退休手续的除外），不发放个人年度考核奖。

（二）考核年度内在市直单位之间调动的工作人员，由原、现单位按其原、现单位的工作月数（以工资发放的时间为准，涉及到补发工资的，按计算补发工资的月份计算为准）

（三）考核年度内从外市调入、新招录的工作人员，由现单位按其工作月数计算年度考核奖余下部分（以工资发放的时间为准，年度考核奖余下部分的每月标准为102元/人）

（四）考核年度内调出外市的工作人员，由原单位按其工作月数（以工资发放的时间为准）计算年度考核奖余下部分。

（五）考核年度内退休的人员，年度考核奖按在职实际月数计发（考核年度以前退休的，即2022年1月1日前退休的，没有年度考核奖）。

（六）考核年度内，病、事假累计超过半年的，不发放

年度考核奖。

（七）考核年度内，旷工连续 5 天及以上或累计 10 天以上的，不发放年度考核奖。

（八）考核年度内受到党内严重警告处分的，不发放年度考核奖。受到撤销党内职务、留党察看一年处分的，处分次年及第三年不发放年度考核奖；受到留党察看二年处分的，或开除党籍处分的，处分次年及第三年、第四年不发放年度考核奖。公职人员考核年度内因受到记过、记大过、降级、撤职（非公职人员受到记过、降低岗位等级或撤职）处分，在处分影响期内年度考核不合格或不定等次的，次年不发放年度考核奖。因受到开除公职处分的，处分的次年及以后不发放年度考核奖。同时受到党纪和政务（政纪）处分的，按对其影响较重的处分决定确定不发放年度考核奖的影响年度。

（九）考核年度内因涉嫌违纪（违法）被立案审查（调查）尚未结案的，或因涉嫌违法犯罪被留置、取保候审、监视居住、刑事拘留、逮捕等强制措施期间，暂缓发放年度考核奖，待结案后根据年度考核结果再予以确定。

本方案未尽事宜由学校根据相关政策文件及学校实际情况另行研究确定。

茂名职业技术学院人事处  
2023年11月2日



# 茂名职业技术学院年度考核奖预发方案

为继续做好我校年度考核奖奖金发放工作,参照 2022 年度《茂名市年度考核奖预发方案》标准,结合 2023 年度《茂名职业技术学院年度考核奖预发方案》实施细则,现制定我校 2024 年度考核奖预发工作方案。

## 一、发放对象

(一)根据通知要求,发放对象为 2024 年度考核合格及以上的在编在职人员(含新入职年度考核为不定等次人员),考核年度内退休的编制人员。

(二)根据学校实际情况,下列人员纳入发放范围:2024 年度考核合格及以上的在职的非事业编制同工同酬人员、固聘人员,在编退休后返聘人员,考核年度内退休的固聘人员。

## 二、预发标准

(一)在编在职人员,参照市直财政全额拨款的中小学、幼儿园在编在岗教职工,按 10000 元/人标准预发年度考核奖。

(二)非事业编制同工同酬人员、在编退休后返聘人员参照在编在职人员标准发放。

(三)固聘人员参照在编在职人员标准的 50% 执行发放。

(四)涉及分段计算预发年度考核奖的,预发标准为 10000 元/人的按 833.33 元/月计算,5000 元/人的按 416.67 元/月计算。

## 三、预发金额

(一)根据2024年度考核结果,符合发放条件的在编在职人员共402人,发放金额为3819158元。(其中1人系2024年2月调入,年度考核奖按11个月计算,1人系2024年8月调入,年度考核奖按5个月计算,1人系2024年10月调入,年度考核奖按3个月计算,1人系2024年9月调入,年度考核奖按4个月计算,29人系2024年9月参加工作,年度考核奖按4个月计算,均按833.33元/月标准执行。)另有2人年度考核为不定等次,暂不予发放,等考核有结果后再审批发放。

(二)根据2024年度考核结果,符合发放条件的非事业编制同工同酬人员48人,发放金额为480000元。(非事业编制同工同酬人员按10000元/人标准执行)

(三)根据2024年度考核结果,符合发放条件的固聘人员39人,发放金额为195000元。(固聘人员按5000元/人标准执行)

(四)根据返聘协议,符合发放条件的在编退休返聘人员12人,发放金额为115833元。(其中,属往年在编退休返聘的10人,1人按9个月计算发放,1人按10个月计算发放,均按833.33元/月标准执行,2024年在编退休返聘2人)

(五)根据考核奖预发方案,符合发放条件的年度考核内退休编制人员7人,发放金额为41668元。(其中,2人按2个月计算发放,1人按5个月计算发放,1人按8个月计算发放,1人按9个月计算发放,2人按11个月计算发放,均按833.33元/月标准执行。

(六)符合发放条件的年度考核内退休固聘人员 3 人,发放金额为 12499 元。(其中 1 人按 8 个月计算发放,2 人按 11 个月计算发放,均按 416.67 元/月标准执行。

以上数据为 2024 年 12 月数据,发放金额合计:4664158 元(具体以制表审批金额为准)。

#### 四、特殊情况处理

(一)个人年度考核不定等次(新招入人员除外),基本称职(基本合格)、不称职(不合格)的,或不参与年度考核的(考核年度内办理退休手续的除外),不预发个人年度考核奖。

(二)考核年度内在市直单位之间调动的工作人员,由原、现单位按其在原、现单位的工作月数(以工资发放的时间为准,涉及到补发工资的,按计算补发工资的月份计算为准)

(三)考核年度内从外市调入、新招录的工作人员,由现单位按其工作月数计算预发年度考核奖(以工资发放的时间为准,每月预发年度考核奖的标准为 833.33 元/人)

(四)考核年度内调出外市的工作人员,由原单位按其工作月数(以工资发放的时间为准)计算预发年度考核奖。

(五)考核年度内退休的人员,年度考核奖按在职实际月数计发(考核年度以前退休的,即 2024 年 1 月 1 日前退休的,没有年度考核奖)。

(六)考核年度内,病、事假累计超过半年的,不预发年度考核奖。

（七）考核年度内，旷工连续 5 天及以上或累计 10 天以上的，不预发年度考核奖。

（八）考核年度内受到党内严重警告处分的，不发放年度考核奖。受到撤销党内职务、留党察看一年处分的，处分次年及第三年不发放年度考核奖；受到留党察看二年处分的，或开除党籍处分的，处分次年及第三年、第四年不发放年度考核奖。公职人员考核年度内因受到记过、记大过、降级、撤职（非公职人员受到记过、降低岗位等级或撤职）处分，在处分影响期内年度考核不合格或不定等次的，次年不发放年度考核奖。因受到开除公职处分的，处分的次年及以后不发放年度考核奖。同时受到党纪和政务（政纪）处分的，按对其影响较重的处分决定确定不发放年度考核奖的影响年度。

（九）考核年度内因涉嫌违纪（违法）被立案审查（调查）尚未结案的，或因涉嫌违法犯罪被留置、取保候审、监视居住、刑事拘留、逮捕等强制措施期间，暂缓发放年度考核奖，待结案后根据年度考核结果再予以确定。

本方案未尽事宜由学校根据相关政策文件及学校实际情况另行研究确定。

组织人事部

2025 年 2 月 28 日

# 茂名职业技术学院奖励性绩效工资 分配方案（2025修订）

## 第一章 总 则

**第一条** 为进一步深化人事薪酬分配制度改革，适应高职教育改革与发展，充分调动教职工的积极性和创造性，根据中共中央、国务院《深化新时代教育评价改革总体方案》、《中共广东省委广东省人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》（粤发〔2018〕25号）、《广东省其他事业单位绩效工资实施意见》（粤人社发〔2011〕262号）、《广东省省属其他事业单位绩效工资实施办法》（粤人社发〔2012〕92号）、《关于核发市直事业单位奖励性绩效工资的有关问题的通知》（茂人社〔2011〕239号）、《茂名市市直其他事业单位绩效工资实施办法》（茂人社〔2011〕276号）、《关于进一步加强我省高等学校财务管理工作的补充意见》（粤教财〔2011〕1号）等文件精神，结合学校实际，制订本方案。

### **第二条 指导思想**

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持以人民为中心的发展思想，深化人事分配制度改革，建立科学、规范的绩效考核分配机制，充分调动广大教职工的工作积极性、主动性和创造性，吸引和稳定人才，建立高水平的师资队伍和管理队伍，提高教育教学质量、科研水平和办学效益，增强学校可持续发展能力，促进学校教育事业良性发展。

### **第三条 基本原则**

（一）坚持“以德为先，注重实绩”原则。坚持师德师风放在首位，注重教职工履职尽责的实际表现和贡献。

（二）坚持“按劳取酬、优劳优酬”原则。奖励性绩效工资体现按劳分配、多劳多得、优劳优酬，发挥激励功能和导向作用。

（三）坚持“目标管理，绩效考核”原则。根据《深化新时代教育评价改革总体方案》，依据实际贡献合理确定人才薪酬，不得将人才称号与物质利益简单挂钩。奖励性绩效工资的发放在教职工受聘上岗为基本条件，以履行岗位职责情况和目标考核结果为发放依据，突出任务、业绩和贡献。

（四）坚持“总量控制、优化结构”原则。根据核定的绩效工资总量，兼顾不同岗位类别的工作性质，坚持优化结构、强化岗位、以岗定薪、岗变薪变的原则，建立岗位、职责、绩效、薪酬相统一的分配制度。

（五）坚持“平稳过渡，有效衔接”原则。统筹协调、合理调控，实现绩效工资改革与原校内分配制度的有效衔接。

**第四条** 根据现行薪酬政策规定，绩效工资由基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分构成：基础性绩效工资由岗位津贴和节日补贴组成，根据茂名市相关政策标准按月随基本工资发放；奖励性绩效工资主要体现工作数量、工作质量和实际贡献等因素，其分配体现学校办学目标导向。上级部门核定划拨的奖励及考核增量绩效，另按相关规定及办法执

行。

**第五条** 学校奖励性绩效工资的来源及总量。财务部根据学校当年学费（含住宿费）总收入，在上级政策允许范围内，每年年初编制财务预算时根据实际财务状况可作适当调整。

**第六条** 学校奖励性绩效工资适用范围为全校在编在岗人员，非事业编制聘用同工同酬人员、固聘人员参照本方案执行。校编人员按其管理办法参照执行。实行年薪制、协议工资或临聘人员按协议约定执行，不纳入本方案实施范畴。

## **第二章 奖励性绩效工资的构成与分配**

**第七条** 奖励性绩效工资主要体现岗位工作数量、工作质量和实际贡献等因素，由奖励性绩效工资（I）、奖励性绩效工资（II）、奖励性绩效工资（III）三部分构成。其中：

（一）奖励性绩效工资（I）是指专项工作绩效，包括班主任（学业导师）、辅导员、兼职党务工作者、兼职教学督导员、教研室主任等专项工作绩效。具体发放范围及标准按上级最新文件规定和本校规定执行。

（二）奖励性绩效工资（II）是指教学工作奖励性绩效工资和管理服务工作奖励性绩效工资。教学工作奖励性绩效工资是指所有与教学工作有关的奖励性绩效工资，包括理论教学（含党课、军事理论课）、劳动课时、实践教学以及大学生体能测试等；管理服务工作奖励性绩效工资是指管理服务

工作人员（含校领导、党政管理机构、教学机构和教辅机构中的服务管理人员）的奖励性绩效工资。

（三）奖励性绩效工资（III）为全校性机动经费，用于新增人员奖励性绩效工资、标志性成果奖励等，以及常规工作量外的其他额外工作量绩效。具体发放范围及标准如有上级文件规定的按文件执行，没有明确规定的按本校实际情况由相关部门和学校审核确定。

**第八条** 奖励性绩效工资三部分构成的分配，按当年预算奖励性绩效工资总额减去奖励性绩效工资（I），余额作为奖励性绩效工资（II）和奖励性绩效工资（III）。

**第九条** 校内专任教师单位教学学时标准、兼职教师单位教学学时标准按教学工作量计算办法执行。其它课时基本标准为26元/学时。

### 第三章 奖励性绩效工资的发放与考核

**第十条** 奖励性绩效工资（I）的发放。

（一）班主任（学业导师）、辅导员工作，由各教学单位考核并报学生工作部审核。

（二）教研室主任工作、教学督导员工作绩效由各教学单位考核并报教务部审核。

（三）兼职党务工作者绩效由各党支部报组织人事部审核。

**第十一条** 奖励性绩效工资（II）的发放。根据教职工承担的工作量、岗位责任、考勤情况、完成工作任务情况等进

行考核，分专任教师和管理服务工作人员（含校领导、党政管理机构、教学机构和教辅机构中的管理服务人员）二大系列，每学期第1-5个月奖励性绩效工资（Ⅱ）按应发值的80%比例在次月进行发放，余下20%每学期末结算。其中专任教师以教学工作任课量、职称为主要依据，管理服务工作人员以管理服务工作为主要依据，参照专任教师教学工作量核算。

（一）教学工作奖励性绩效工资计算公式为：专任教师教学工作奖励性绩效=当月完成的总教学工作量×单位职称课时标准。

（二）管理服务工作人员奖励性绩效工资计算公式为：管理服务工作人员的管理服务工作奖励性绩效=当月专任教师教学工作奖励性绩效平均值×管理服务工作人员岗位系数+当月兼任教学总课时量×单位职称课时标准。

（三）校领导根据当月全校教职工奖励性绩效平均值核算，管理服务工作岗位根据全校专任教师当月教学工作奖励性绩效平均值核算。专任教师平均值的确定以全校当月有任课工作量的专任教师为计算范围（产假、长期病假、进修及特殊情况等当月没任课的不纳入平均值统计）。

#### (四) 管理服务工作人员工作岗位系数标准

岗位类别	岗位级别	系数
学校领导	校领导正职	2.74
	校领导副职	2.40
	党委委员	2.05
管理岗位	副处	2.05
	正科	1.82
	副科	1.59
	组长	1.25
	科员	0.91
	办事员	0.80
专业技术岗位	正高	1.70
	副高	1.14
	中级	1.02
	初级	0.91
工勤岗位	高级工	0.98
	中级工	0.91
	初级工	0.84
	普工	0.80
见习期		0.75

1. 专业技术岗位人员是指在专业技术岗位工作并实施了聘用的人员。

2. 在管理岗位任职的具有专业技术职务人员,且已按专业技术职

务兑现相关待遇的人员，可按管理岗位职级及专业技术等级系数就高原则享受绩效工资；未按专业技术职务兑现相关待遇的，只能按管理岗位职级享受绩效工资。

3. 管理岗位主持工作的副职，按相应岗位正职系数标准享受绩效工资。

4. 固聘技术技能人员，获得与其工作岗位相应的职业资格等级证的，经学校同意聘用后，高级的可享受专业技术岗位中级系数1.02，中级的可享受专业技术岗位初级系数0.91。

5. 聘任制干部可按管理岗位职级及专业技术等级系数就高原则享受奖励性绩效工资。

## **第十二条 奖励性绩效工资(Ⅲ)的发放。**

(一) 新增人员奖励性绩效工资按奖励性绩效工资(I)、(II)办法执行。

(二) 常规工作量外的其他额外工作量绩效，采取“事前请示审批、事后考核上报”方式，由相关部门、二级学院事前上报含参加人员及计划工作量的请示或方案，报主管部门和学校审批同意后实施，事后按审批核定的工作量及考核结果，按程序报审批后，交组织人事部、教务部纳入奖励性绩效发放。各部门提交请示审批时，相关依据及标准按上级文件规定及本校制度规定执行，没有相关文件依据而又实际工作需要的，由主管部门和学校按本校实际情况审核确定。

## **第十三条 奖励性绩效考核及有关具体问题**

(一) 管理服务工作人员应以管理或服务工作为主。若因教学工作需要兼职承担教学工作的，学校党政管理机构、

教辅机构管理人员其课堂教学（不含岗位实习，含独立设置实习实训）最高工作量按教学工作量计算办法执行。

专任教师每周至少10计划学时（合班课为8计划学时）或每学期至少180计划学时（合班课为140计划学时）的教学工作量（含独立设置的实训教学，不含毕业设计（论文）、岗位实习）。专任教师未完成最低教学工作量的按未完成的教学工作量由所在教学部门安排其坐班工作相应学时，具体操作由各教学单位把关并报教务部、组织人事部审核。

（二）奖励性绩效发放对象为在职在岗工作人员，发放期内自觉接受考核，根据考核情况核算奖励性绩效。其中，教学工作（含实践实习、技能指导等）与专任教师出勤由教学单位和教务部负责考核，党政教辅工勤人员管理服务工作和出勤由组织人事部负责考核。考核应把师德师风作为第一标准，突出教育教学实绩。考核结果报组织人事部汇总并核发奖励性绩效工资。

（三）专任教师当月完成的总教学工作量按学校教学工作量计量办法执行。

（四）兼职教师学时标准（税前）按教学工作量计算办法执行，课时酬金从奖励性绩效（II）承担，财务部负责代缴税费工作。

（五）教职工职务晋升、岗位变动等，奖励性绩效工资以党委会通过的次月起执行。

（六）教研室主任工作绩效按教研室管理办法执行。

（七）班主任（学业导师）、辅导员工作。班主任（学

业导师)工作考核按班主任(学业导师)管理办法执行。辅导员工作考核按辅导员队伍建设实施办法执行。

(八)考核期内遇上级政策性假期的,按有关规定执行或不扣减奖励性绩效工资。

(九)管理服务工作人员的请假(事假、病假、婚假、丧假)期间及旷工等,奖励性绩效工资(II)的计发按照教职工考勤制度(修订)执行。女职工休产假期间,不享受奖励性绩效工资。男教工请陪产假的按日扣发奖励性绩效。

(十)由学校派出到基层挂职、支边等工作的人员,或上级党政机关借用的人员,如属管理或教辅人员,按其享受的管理服务人员奖励性绩效工资相应标准发放;如属专任教师的,奖励性绩效工资按管理服务工作人员工作岗位系数标准中的同级专业技术岗位相应标准发放。组织选派到各级党校学习以及上级部门借调的人员,按其享受的相应分数全额发放。

(十一)经学校批准在职外出访学或进修学历学位提升的,奖励性绩效工资按学校进修培训管理办法执行。

## 第四章 奖励性绩效工资管理

**第十四条** 奖励性绩效工资核算工作由组织人事部牵头,党政办公室、财务部、教务部、学生工作部、各教学单位等部门共同参与。

(一)财务部负责奖励性绩效工资预算与总量控制,财务核算与账务处理。

（二）奖励性绩效工资（II）分配中，教务部负责“教学工作奖励性绩效工资”、组织人事部负责“管理服务工作奖励性绩效工资”的核定。

1. 教务部负责核发教学工作奖励性绩效工资，相关流程按教学工作量计算办法执行。

2. 组织人事部负责计发管理服务工作人员（含校领导、党政管理机构、教学机构和教辅机构）的绩效，并报财务部核发。

（三）奖励性绩效工资（I）、（III）的审核，由各教学单位填报并初审，职能部门（或考核部门）复核，报组织人事部汇总后报财务部核发。

（四）当月需要核发的奖励性绩效各相关部门审核完毕后，在每月15日前，报送到组织人事部汇总并报财务部核发。

**第十五条** 上述分配数据（方案）经组织人事部、教务部和财务部复核，报学校校内分配制度改革领导小组批准后实施。

## 第五章 附 则

**第十六条** 本方案依据省、市现行政策规定制订，执行过程中若上级部门有新政策出台，以新政策为准。本方案在实施中不断完善，学校对奖励性绩效工资分配办法作出修订时，按修订后的分配办法执行。

**第十七条** 本方案从2025-2026学年第2学期起执行执行，学校原《茂名职业技术学院奖励性绩效工资分配方案（试

行)》(茂职院〔2017〕70号)、《茂名职业技术学院奖励性绩效工资分配方案(试行)修订意见》(茂职院〔2018〕126号)同时废止。

**第十八条** 本方案由学校授权组织人事部、教务部、财务部负责解释。

# 茂名职业技术学院年度考核奖 (余下部分) 发放方案

根据 2024 年度绩效考核评审结果及市专班有关文件精神，我校 2024 年度考核等次为二等奖，奖金标准为 11227 元/人。学校年度考核奖预发部分已经 2025 年第 2 次院长办公会通过，余下部分奖金已按照有关审核流程办理审批手续。现结合《茂名职业技术学院年度考核奖预发方案》和学校实际情况，特制定考核奖余下部分发放的方案。

## 一、发放对象

(一) 根据通知要求，发放对象为 2024 年度考核合格及以上的在编在职人员（含新入职年度考核为不定等次人员），考核年度内退休的编制人员。

(二) 根据学校实际情况，以下人员纳入发放范围：2024 年度考核合格及以上在非事业编制同工同酬人员、固聘人员，在编退休后返聘人员，考核年度内退休的固聘人员。

## 二、发放标准

(一) 在编在职人员，参照市直财政全额拨款的中小学、幼儿园在编在岗教职工，按 1227 元/人标准发放年度考核奖（余下部分）。

(二) 非事业编制同工同酬人员、在编退休后返聘人员参照在编在职人员标准发放。

(三) 固聘人员参照在编在职人员标准的 50% 执行发放。

(四) 涉及分段计算年度考核奖的，标准为 1227 元/人的按 102.25 元/月计算，614 元/人的按 51.17 元/月计算。

### 三、发放金额

(一) 根据 2024 年度考核结果，符合发放条件的在编在职人员共 400 人，发放金额为 467077 元(其中 1 人是 2024 年 2 月调入，按 11 个月计算；1 人是 2024 年 8 月调入，按 5 个月计算；28 人是 2024 年 9 月参加工作，年度考核奖按 4 个月计算；2 人是非事业编制同工同酬人员转在编人员，按 12 个月计算，均按 102.25 元/月标准执行)。另有 3 人年度考核为不定等次，不予发放。

(二) 根据 2024 年度考核结果，符合发放条件的非事业编制同工同酬人员 48 人，发放金额为 58896 元，非事业编制同工同酬人员按 1227 元/人标准执行。

(三) 根据 2024 年度考核结果，符合发放条件的固聘人员 39 人，发放金额为 23946 元，固聘人员按 614 元/人标准执行。

(四) 根据返聘协议，符合发放条件的在编退休返聘人员 12 人，发放金额为 13804 元(其中，属往年在编退休返

聘的 10 人，1 人按 9 个月计算发放，1 人按 10 个月计算发放，8 人按 12 个月计算发放，均按 102.25 元/月标准执行。2024 年度考核内在编退休返聘 2 人，1 人按 9 个月计算发放，1 人按 11 个月计算发放）。

（五）符合发放条件的年度考核内退休编制人员 8 人，发放金额为 6337 元（其中，1 人按 2 个月计算发放，1 人按 4 个月计算发放，1 人按 5 个月计算发放，1 人按 8 个月计算发放，1 人按 9 个月计算发放，2 人按 11 个月计算发放，1 人按 12 个月计算发放）。

（六）符合发放条件的年度考核内退休固聘人员 3 人，发放金额为 1533 元（其中：1 人按 8 个月计算发放，2 人按 11 个月计算发放，均按 51.17 元/月标准执行）。

以上数据为 2024 年 12 月数据，发放金额合计：571593 元（具体以指标审批金额为准）。

#### 四、特殊情况处理

（一）个人年度考核不定等次（新招入人员除外），基本称职（基本合格）、不称职（不合格）的，或不参与年度考核的（考核年度内办理退休手续的除外），不发个人年度考核奖（余下部分）部分。

（二）考核年度内在市直单位之间调动的工作人员，由原、现单位按其在原、现单位的工作月数（以工资发放的时间为准，涉及到补发工资的，按计算补发工资的月份计算为

准) 计算年度考核奖(余下部分)。

(三) 考核年度内从外市调入、新招录的工作人员, 由现单位按其工作月数(以工资发放的时间为准, 涉及到补发工资的, 按计算补发工资的月份计算为准) 计算年度考核奖(余下部分)。

(四) 考核年度内调出外市的工作人员, 由原单位按其工作月数(以工资发放时间为准) 计算年度考核奖(余下部分)。

(五) 考核年度内退休的人员, 年度考核奖按在职实际月数计发。考核年度以前退休的, 即 2024 年 1 月 1 日前退休的, 没有年度考核奖。

(六) 考核年度内, 病、事假累计超过半年的, 不发年度考核奖(余下部分)。

(七) 考核年度内, 旷工连续 5 天及以上或累计 10 天以上的, 不发年度考核奖(余下部分)。

(八) 考核年度内受到党内严重警告处分的, 不发放年度考核奖(余下部分)。受到撤销党内职务、留党察看一年处分的, 处分次年及第三年不发放年度考核奖; 受到留党察看二年处分的, 或开除党籍处分的, 处分次年及第三年、第四年不发放年度考核奖。公职人员考核年度内因受到记过、记大过、降级、撤职(非公职人员受到记过、降低岗位等级或撤职) 处分, 在处分影响期内年度考核不合格或不定等次

的，次年不发放年度考核奖。因受到开除公职处分的，处分的次年及以后不发放年度考核奖。同时受到党纪和政务（政纪）处分的，按对其影响较重的处分决定确定不发放年度考核奖的影响年度。

（九）考核年度内因涉嫌违纪（违法）被立案审查（调查）尚未结案的，或因涉嫌违法犯罪被留置、取保候审、监视居住、刑事拘留、逮捕等强制措施期间，暂缓发放年度考核奖（余下部分），待结案后根据年度考核结果再予以确定。

本方案未尽事宜由学校根据相关政策文件及学校实际情况另行研究确定。

组织人事部

2025年9月12日