

2020 年二级院系管理体制变革报告

深入贯彻落实《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》，以二级绩效分配改革为抓手，进一步下放二级学院办学自主权，简政分化人事、财务、事务处置的基本权力，推动学校管理重心下移，二级学院的自我管理成为常态化、自主化，发挥办学主体作用，激发学校整体办学活力。

（一）推行“一院一案”，优化二级学院运行管理体系

坚持“校为统筹协调，院为办学主体”，深化机制体制改革，积极推进校院两级管理改革，强化内涵式发展，真正落实简政放权，向二级学院进一步下放人、财、事权。调控监管缺位，从人事、财务、资源管理权限以及评估等方面出台相关制度，修订完善二级学院党政联席会议制度，完善二级学院内部管理制度和工作岗位标准，落实《广东轻工职业技术学院下放二级学院办学自主权清单》，完善各二级学院的办学自主权承接方案，推进“一院一案”，建立起全面规范的二级学院运行与管理体系，强化权力监督。

（二）下放绩效考核权限，完善绩效考核评价体系

学校制定《二级学院 2020 年工作目标责任制考核实施方案》，优化二级学院师资结构比例要求、教研室评价、教学质量评价、教师教学与技术服务成果、学生管理、创新创业、社会培训等综合绩效评价指标。二级学院目标责任考核结果与其内部人员年度考核指标数量挂钩。考核结果为优秀的二级学院，其人员

年度考核优秀指标比学校年度考核优秀指标提高 30%。二级学院建立内部人员绩效考评系统，明确内设各岗位职责、年度和聘期目标任务，二级学院党政联席会议负责对二级学院所属教师和管理人员进行年度绩效考评以及聘期目标考核管理。教研室主任受二级学院党政联席会的委托负责对教研室教师进行年度绩效考评以及聘期目标考核管理。向二级学院下放内部人员绩效考核权，二级学院自主制定考核体系和具体指标，二级学院对所属教师和管理人员进行年度绩效考核和聘期考核，并将考核结果与岗位评聘、评优评先、绩效奖励发放等挂钩。

（三）下放绩效分配权限，深化分配制度改革

实施《广东轻工职业技术学院二级单位奖励性绩效划拨与分配指导意见》，强化二级学院约束与激励，加大资源统筹调配力度，向二级学院下放岗位聘用、职称推荐、绩效考评，奖励绩效工资分配权限、编外人员聘用权利，完成二级学院岗位设置，实施二级学院定岗定编，建立规范了二级学院议事程序、二级学院制度发布民主程序。二级学院目标责任考核结果与奖励性绩效划拨挂钩，划拨绩效总量动态调整。绩效工资划拨总量与学生数、教师结构、二级学院目标责任考核结果挂钩。二级学院自主制定绩效分配方案，二级学院将二级学院人员考核与二级学院自主分配绩效工资挂钩，加大二级学院办学自主权，充分发挥奖励性绩效的激励导向作用。

（四）下放岗位聘用决定权，增强用人灵活度

在学校制定的《各类岗位最低任职标准指导意见》、《二级学院自主实施岗位聘用规范管理办法》框架下，二级学院可自主设置岗位聘用标准，自主组建岗位聘任评审专家组，自主面向校内选聘人员。支持分类设岗，在下放的岗位数量范围内，可根据任务需要，自主调整专业技术岗位、管理岗位、辅助岗位之间的结构比例。专业技术岗位中，可根据需要自行设立教学岗、管理岗、技术服务岗、科研岗及成果转化、技术推广等专职岗位。可设立流动岗位用于吸引各类人才柔性引进到学校从事人才培养工作。向二级学院下放“任务牵引聘用权”，增强二级学院的用人灵活度。二级学院以承担具体教学、科研与技术服务、创新创业任务为目的，采用合同管理的方式，自主聘请、汇集行业企业、科研院所的技术能手、创新人才。

（五）进一步下放财权，提高二级学院积极性

学校下拨学生学费收入的5%由二级学院统筹用于日常教学支出，下放创收收入财权，二级学院社会服务创收经费按创收提取比例制度划拨至二级学院自主分配，严格执行二级分配制度。创收经费发放的工资总额按规定报学校备案，经上级主管部门审批后，在绩效工资总额外单列。学校通过不断加大二级学院财权，统一规范财务运行，提高二级学院的办学自主性和积极性。

广东轻工职业技术学院

2021年3月23日