

沧州职业技术学院文件

沧职院字【2022】16号

沧州职业技术学院 部门年度工作考核办法

为推进内部质量保证体系建设，提高部门工作效率和效益，实现学院既定战略目标，全面提高人才培养质量，结合学院实际制定本办法。

二、基本原则

(一) 客观公正原则

完善部门工作目标、考核标准和管理制度，以完成目标过程中产生的数据和资料为依据，建立质量管理平台，采集、分析处理考核过程数据，形成科学的考核指标体系。考核指标体系

五、考核内容

部门考核包括工作业绩考核和述职评价两部分。

(一) 工作业绩考核

教学部门工作业绩考核包括职责履行、目标任务、成效贡献和实习管理四部分，从完成时间、完成质量、完成效益三方面考核。工作业绩考核满分为200分。职能部门工作业绩考核

终考核时具体情况而定。

2. 目标任务。主要考核学院战略规划性工作任务及部门改

进性工作任务等完成情况，体现工作亮点、改进提升及特色创新等。

目标任务用质量系数、贡献度、达成度等指标考核。根据目标任务达成难易程度和重要程度不同，目标任务分为达标类、培优类和培育类三大类和 A 级、B 级两个等级，赋予不同的考核分值。

A 级目标任务：指学院确定的战略规划性任务。分达标类

A1 级：每项分值为 80-100 分，如完成国家级标志性成果；

A2 级：每项分值为 25-60 分，如完成省级标志性成果等。

因上级部门未启动等因素造成未达标的任务不扣分。

3. 成效贡献。主要考核部门年度内取得的与部门业务相关的综合类、教师教学类、科研类、竞赛类等成果。《成效贡献计分办法》见附件2。

4. 实习管理。主要考核教学部门年度内实习组织、实习管理的实施情况，由教务处组织审核、评价。

(二) 述职评价

述职评价在年终进行，主要考核各部门一年来的整体绩效，考核成员由学院领导、部门负责人及教职工代表组成。考核成员在查看部门工作计划、工作总结、上一年度自主修改报告，听取部门述职的基础上，对各部门进行综合评价。述职评价以无记名投票的方式进行，分为优秀、合格两个等级，考核优秀部门比例：教学部门不超过40%，职能部门不超过30%。

六、考核实施

(一) 工作业绩的考核实施

1. 工作业绩考核依据

(1) 职责履行。各部门按照学院章程规定的部门职责，位

位、岗位职责、年度工作计划、工作总结、上一年度自主修改报告

、述职评价结果、考核结果、考核申诉处理结果、考核结果

应用、考核结果应用、考核结果应用、考核结果应用、考核结果

应用、考核结果应用、考核结果应用、考核结果应用、考核结果

应用、考核结果应用、考核结果应用、考核结果应用、考核结果

应用、考核结果应用、考核结果应用、考核结果应用、考核结果

应用、考核结果应用、考核结果应用、考核结果应用、考核结果

应用、考核结果应用、考核结果应用、考核结果应用、考核结果

应用、考核结果应用、考核结果应用、考核结果应用、考核结果

基本办学条件、上级文件传导的重要任务、本年度专项建设任务和本科专业设置条件等要求，将对学院发展影响重大的关键性指标编制为年度关键目标任务，确定年度重点建设

小组审核认定。每个部门追加 A 级目标任务原则上不超过 2 项。

(4) 成效贡献。成效贡献赋分采取过程填报、年底审核的方式，各部门按照成效贡献计分办法，在质量管理平台的成效贡献模块，按流程进行过程性填报。年底考核时，质量控制中心考核办公室依据《成效贡献计分办法》进行审核认定。

为 20 分，按此比例折算计分，计入质量管理平台各系部的工作业绩得分。

3. 工作业绩得分及排名

(1) 职能部门的工作业绩得分及排名

工作业绩得分=职责履行得分+目标任务折算分+成效贡献

折算分+实习管理折算分（有实习管理任务的部门）。

由于教学部门工作业绩得分构成有差别，有实习管理任务的部门满分为 200 分，没有实习管理任务的部门满分为 180 分，所以教学部门的工作业绩排名采用得分率进行。

工作业绩得分率=工作业绩得分/满分

(二) 述职评价的考核实施

述职评价采用“评级”打分方式，包括优秀、合格，其中“优秀”等级折算为 90 分、“合格”等级折算为 70 分。

述职评价得分=院领导班子成员评价平均分×50%+部门正

述职评价得分 $\geq 90\%$。

职能部门和教学部门的述职评价得分 $\geq 90\%$。

（四）述职评价得分 $80\% \sim 89\%$。职能部门和教学部门的述职评价得分 $80\% \sim 89\%$。附件4：职能部门年度述职述职评价汇总表。

七、述职评价管理细则

（一）述职评价

1. 院主席主持部门述职评价，院领导列席部门述职评价会议，院领导和院领导列席。年度述职评价评价得分 90%。

2. 院主席主持院领导述职评价评价会议。院领导列席院领导述职评价会议，院领导列席院领导述职评价会议。年度述职评价评价得分 80%。

3. 院领导主持院领导述职评价会议。院领导列席院领导述职评价会议，院领导列席院领导述职评价会议。年度述职评价评价得分 70%。

4. 院领导主持院领导述职评价会议。院领导列席院领导述职评价会议，院领导列席院领导述职评价会议。年度述职评价评价得分 60%。

5. 院领导主持院领导述职评价会议。院领导列席院领导述职评价会议，院领导列席院领导述职评价会议。年度述职评价评价得分 50%。按照《工作述职事项一览表》（附件3），经分管院领导批准后，报质量控制与考核办公室并上传质量管理平台。

职能部门应按时完成相关职责范围内的日常工作检查事项，每个学期至少应完成至少10项。年度述职评价评价得分 90%。年度述职评价评价得分 80%。年度述职评价评价得分 70%。年度述职评价评价得分 60%。

年底考核时，按质量管理平台通报统计结果计入减分项。

（二）一票否决

有下列情况之一的，实行“一票否决制”。被一票否决的部门，年度考核一律定为不合格。

1. 落实党风廉政建设责任不力，部门人员有违法违纪行为，受到党纪、政纪处分或被追究法律责任的；
2. 发生重大责任事故，造成重大经济损失或人身伤亡的；
3. 发生重大舆情事件，给学院造成严重不良影响的；
4. 对没有充分理由，不能按期完成学院确定的重要工作任务，造成较大影响的；
5. 对照教育部《关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》，部门人员有严重违反师德的行为，造成恶劣社会影响的；
6. 考核过程弄虚作假经查证属实的；
7. 职责履行考核低于满分 60%的。

（三）其他情况

上级和学院若有其他规定的减分项或一票否决项，以上级

（一）工作业绩考核结果使用

1. 工作业绩考核结果作为年终目标绩效发放的依据。考核奖励标准如下：工作业绩排名第 1 名的教学部门和职能部门的人员年终目标绩效奖励系数为 1.0，其余名次依次递减 3%，当年退休人员和新入职人员按实际工作月数测算，部门调整人员根据现部门考核结果测算。

(1) 学院领导班子成员的考核奖励标准

组织人事部审核后，学院班子通过后发放，个人年度考核为不合格的不予奖励。

(2) 学院领导班子的考核奖励标准，由学院党委根据分管部门的考核结果和年度其他工作完成情况确定。

(二) 部门综合考核结果使用

1. 作为学院年终评优评先主要依据。
2. 考核为优秀的部门为学院本年度先进集体，党政主要负责人年度考核结果为优秀。

30%最后一名的考核奖励标准。

4. 考核为优秀的部门，适量增加年度考核优秀指标。

十、附则

1. 本办法由党委组织部制定，党委组织部负责解释。

(二)各部门按照时间节点，在质量管理平台上填写诊断报告模块，用于年终述职；认真总结部门年度工作目标完成情况，分析部门工作存在的主要问题。提出具体改进措施。形成部门

1. 部门岗位具体化工作

3. 部门岗位具体化工作与工作标准一览表

4. A级目标任务一览表

