

中国共产党

山西工程职业技术学院委员会文件

晋工院党[2018]9号



山西工程职业技术学院

关于开展 2017 年度部门工作目标责任 考核工作的通知

各处室、系部：

《山西工程职业技术学院部门年度工作目标责任考核实施办法（试行）》已经学院 2018 年 4 月 4 日第 6 次党委会研究通过，现印发给你们，并就 2017 年度部门工作目标责任考核工作安排如下：

一、考核时间安排：

1. 2018 年 4 月 10 日——2018 年 4 月 12 日，开展 2017 年度部门工作目标责任自评工作，并于 4 月 12 日 18:00 前向党政办公室报送以下自评材料：

- (1) 部门自评报告；
- (2) 《工作目标责任清单》；
- (3) 《部门年度创新与突破工作自评表》；
- (4) 《部门年度年度工作目标责任考核自评表》。

2. 2018年4月13日——2018年4月16日，开展2017年度部门工作目标责任互评工作，并于4月16日18:00前将《部门年度工作目标责任考核互评表》密封并报送党政办公室。

二、有关事项：

1. 部门自评与互评所需材料和表格请在学院党政办公室网页下载打印。

2. 各部门所报送考核材料应包括纸质版与电子版，纸质版须各部门负责人（系部为书记、主任）签字，并加盖部门公章。

3. 在考核过程中，如对考核办法有改进意见或建议，请反馈党政办公室王飞，电话3350318，邮箱617404283@qq.com。

特此通知。

附件：

《山西工程职业技术学院部门年度工作目标责任考核实施办法（试行）》



山西工程职业技术学院 部门年度工作目标责任考核实施办法（试行）

为充分发挥考核的评价、激励和导向功能，激发各部门工作的主动性和创造性，进一步提升学院管理水平和工作效能，促进全院年度工作目标的实现，特制定山西工程职业技术学院部门年度工作目标责任考核实施办法（以下简称“《办法》”）。

一、考核原则

对各部门年度工作目标完成情况进行考核测评，客观评价各部门年度工作目标完成质量，真实反映年度工作水平，科学衡量工作成效。

1. 坚持定性与定量相结合，以定量考核为主，突出实绩的原则。
2. 坚持公开、公平、公正的原则。
3. 坚持统一考核、分类排名的原则。
4. 坚持考核结果与奖惩挂钩的原则。

二、考核范围

以各系部、处室作为考核对象。为增强考核的科学性、合理性，根据部门性质和职能不同，分为教学部门和非教学部门两类。

教学部门有（8个系部）：冶金工程系、机械工程系、建筑工程系、电气工程系、计算机工程系、管理工程系、基础部、思政部。

非教学部门有（22个处室）：党政办公室、党委组织部（包含老干处）、党委宣传部、纪检监察室、团委、教务处、人事处、财务处、学生处、招生就业处、设备处、培训部、督导组、成教部、教学科研中心、实验实训中心、数据评估中心、网络中心、图书馆、工会、后勤处（包含基建办、物业中心、饮食中心、医务所）、保卫处。

三、考核组织

学院成立考核工作领导小组，负责考核工作的组织领导。

组 长：张长青 秦华伟

副组长：杜英堂 徐旭宁 陈清胜 田玉明 蔡红新

考核工作领导小组下设考核办公室，办公室设在党政办公室，负责考核工作的具体实施。

四、考核内容

以学院年度工作要点为主线，主要考核年度工作目标责任书中所明确的工作任务（包括年度工作任务、党建和思想政治工作、安全稳定工作、党风廉政建设工作等），以及工作饱和度、服务与协作水平、创新与突破工作，重点考核部门年度工作目标责任书任务的完成情况。

五、考核体系

年度工作目标责任考核体系由三部分构成，其中部门自评作为参考，部门互评和领导评分计入考核成绩。

1. 部门自评。由各部门对本年度工作情况进行评分。评分的内容包括“年度工作目标责任书任务完成情况”、“工作饱和度”、“服务质量与协作水平”、“创新与突破工作”4个部分。其中，“年度工作目标责任书任务完成情况”占比权重为60%，“工作饱和度”占比权重为20%，“服务质量与协作水平”占比权重为10%，“创新与突破工作”占比权重为10%，满分为100分。

2. 部门互评。在部门自评的基础上，部门之间进行相互评分。评分的内容包括“年度工作目标责任书任务完成情况”、“工作饱和度”、“服务质量与协作水平”、“创新与突破工作”4个部分。其中，“年度工作目标责任书任务完成情况”占比权重为60%，“工作饱和度”占比权重为20%，“服务质量与协作水平”占比权重为10%，“创新与突破工作”占比权重为10%，满分为100分。

3. 领导评分。学院领导在部门自评和部门互评的基础上，对各部门“年度工作目标责任书任务完成的总体情况”（即不需对具体任务进行评分）、“工作饱和度”、“服务质量与协作水平”、“创新与突破工作”4个部分进行评分。其中，“年度工作目标责任书任务完成的总体情况”占比权重为60%，“工作饱和度”占比权重为20%，“服务

质量与协作水平”占比权重为 10%，“创新与突破工作”占比权重为 10%，满分为 100 分。

4. 考核成绩由部门互评与领导评分组成。其中，部门互评占比权重为 70%，领导评分占比权重为 30%。

六、考核体系评分方法

（一）“年度工作目标责任书任务完成情况”的评分方法

根据年度工作目标责任书，制定各部门年度工作目标责任清单，实行逐条评价，突出重点，计算均分，按比统分的方法。

1. 根据签订的年度工作目标责任书，将年度工作目标责任逐条细化，制定各部门年度工作目标责任清单，针对清单中每项工作任务的完成情况进行评分。其中：

（1）工作完成情况可以进行定量分析的，评分应当按照每项工作任务的完成比例情况，按照百分制予以打分（精确到小数点后 2 位）。

（2）工作完成情况只能进行定性分析的，评分等级分为 A、B、C、D 四个等级。工作任务完成质量很高或超额完成的评分等级为 A，工作任务完成质量一般或勉强完成的评分等级为 C，完成情况介于 A 和 C 之间的为 B，工作任务未完成或完成质量较差的评分等级为 D。A、B、C、D 四个等级对应分数分别为 95、80、65、50。

2. 在对年度工作目标责任清单所有任务完成情况进行评分后，计算平均分，乘以 60%占比权重，得出年度工作目标责任书任务完成情况的业绩。

3. 工作目标责任清单中标注★的为学院年度重点工作任务，此类工作按普通工作三倍计算，即每项年度重点工作任务等同于三项普通工作任务，根据履行完成情况，其所得分数也按三倍计算，计算平时分时既算入分子，也算入分母。

(二) “工作饱和度”、“服务质量与协作水平”以及“年度工作目标责任书任务完成总体情况”的评分，均采用定性评分的方式。评分等级对应的分数乘以各部分的占比权重，得出各部分的业绩。

(三) “创新与突破工作”的评分方法

各部门可以将本年度重要的创新与突破工作逐条列出，均采用定性评分的方式。对所有工作进行评分后，计算平时分，并乘以 10%的占比权重，得出创新与突破工作的业绩。

(四) 部门互评业绩的计算方法

每一个部门均由其他部门进行评分。去掉最高分和最低分后，将平时分作为部门互评业绩。

(五) 领导评分业绩的计算方法

每一个部门均由学院领导进行评分，并将平时分作为领导评分业绩。

七、考核程序

1. 自评。各部门对照年度工作情况进行自评，写出自评报告。自评报告内容应包括年度工作目标责任书任务完成情况、工作饱和度情况、服务质量与协作水平、创新与突破工作 4 个方面。其中，须重点说明年度工作目标责任书任务完成情况、评分依据、未完成情况及原因分析。在自评报告的基础上，填写年度工作目标责任考核自评表，计算部门自评成绩。

部门自评报告和自评成绩报送考核办公室，并在全院范围内进行公示，接受考核工作领导组和各部门审阅。

2. 互评。各部门应认真审阅其他部门的自评报告与自评成绩，召集部门会议（或系部党政联席会议），根据其年度工作情况，填写年度工作目标责任考核互评表，由部门负责人（各系部为书记、主任）签字，并加盖部门公章后报送考核办公室。

3. 领导评分。学院领导在认真审阅部门自评报告与自评成绩的基础上，对各部门进行评分，填写领导评分表，签字后交付考核办公室。

4. 评定。考核办公室根据互评成绩与领导评分成绩，按照占比权重计算部门年度工作目标责任考核最终成绩，评定部门年度工作目标责任考核结果，提交学院党委会审定，确定部门考核等级。

5. 公布。考核结果与考核等级在全院范围内公示。

八、考核等级

考核等级分为优秀、合格、不合格三个等级。

1. 根据部门类型，按照考核结果由高到低进行排序；

2. 考核结果排序前 30% 的部门，考核等级为优秀；考核结果在 60 分之下（不包含 60 分）的部门，考核等级为不合格；其余部门考核等级为合格。

3. 如有下列情况之一，该部门考核等级不得为优秀：

——造成学院声誉或经济重大损失的部门。

——党风廉政建设出现重大问题的部门。

——发生重大安全稳定责任事故的部门。

九、考核结果使用

1. 学院对考核等级为优秀的部门，依据学院奖励性绩效工资分配方案，给予表彰奖励。

2. 考核结果与部门负责人的年度考核挂钩。考核等级为不合格的部门，部门负责人年度考核不能评为优秀，并认真查找原因，提出整改措施。