

吉林交通职业技术学院文件

吉交院院字〔2023〕10号

签发人：别惠彬

吉林交通职业技术学院 2022年绩效考核工作方案

为全面深化学校人事分配制度改革，进一步强化岗位目标管理，发挥绩效考核的激励导向作用，充分调动教职员工工作积极性和创造性，全面提高教育教学质量和综合管理水平，结合学校实际情况，特制订本方案。

一、考核范围

1. 部门考核：学校职能部门及各教学单位。
2. 岗位考核：学校全体在编在岗人员。

二、基本原则

1. 坚持以学校发展需求为导向的原则。
2. 坚持分类考核、突出主责主业的原则。

3. 坚持全面、客观、公正的原则。
4. 坚持注重实绩、突出成果导向的原则。

三、考核内容

本次绩效考核主要包括学校年度工作任务完成情况，同时结合学校实际情况设立疫情防控专项考核。

（一）工作任务完成情况

1. 部门考核

部门考核主要考核年度工作目标任务完成情况，考核内容主要包括学校年度工作要点中的学校年度重点工作任务（A类）、部门职责中的重要工作任务（B类）和学校交办的其他工作任务（C类）。

2. 岗位考核

岗位考核主要考核教职工履职尽责情况，考核内容主要包括完成本职工作情况和贡献创新两个方面。按照管理（工勤）、专任教师、辅导员三类岗位实行分类考核。

（二）疫情防控专项

疫情防控专项主要考核坚守工作岗位、奋战在疫情防控一线教职工的本职工作完成情况；积极参与志愿服务、发挥模范带头作用入住学校教职工的非本职工作完成情况。

四、考核等级

（一）工作任务完成情况

1. 部门考核

考核等级分为优秀、合格和不合格三个等次，按照管理（含教辅）部门、教学单位两种类别分别考核。

分数排名在本类别前 30%为优秀等次，考核分数 60 分以下的部门（单位）为不合格，其它为合格等次。

2. 岗位考核

考核等级分为 A、B、C、D 四个等次，从高分到低分排名。

A 等次：考核分数 ≥ 95 分，且排名在前 10%。

B 等次：考核分数 ≥ 85 分，且排名在前 30%。

C 等次：考核分数 ≥ 60 分。

D 等次：考核分数 < 60 分。

违规违纪受到党纪政纪处分的人员，实行一票否决，业绩考核不能确定为 A、B 等次。

（二）疫情防控专项

由学校疫情防控工作领导小组按住校参与疫情防控工作时间和完成工作情况考核。

五、考核组织

（一）学校考核工作领导小组

学校考核工作领导小组全面组织领导学校绩效考核工作。

组 长：房立群 别惠彬

组 员：赵剑辉 马 凯 孟凡成 袁洪亮 方 健 孙平文

学校考核工作领导小组下设工作办公室，由人事处、质量监控与评价中心（发展规划办公室）组成，负责绩效考核具体工作。

主 任：李传欣 陈立春

成 员：高冠宇 夏 兰 董 冶

（二）基层考核组

基层考核组以部门为单位，由部门班子人员组成，负责对本部门考核对象履职尽责及业务能力水平、常规（教学）工作完成情况进行考核。

（三）疫情防控考核组

疫情防控考核组以学校各单位（部门）党政主要负责人为成员，负责对学校新型冠状病毒肺炎疫情防控封闭入校工作完成情况进行考核。

考核工作由学校疫情防控领导小组办公室负责。

（四）考核监督组

由纪检监察人员组成考核监督组，负责对业绩考核工作全程监督，并受理相关投诉。考核监督组成员如下：

组 长：袁洪亮

副组长：赵冬萍

组 员：王鑑航 王 通 邱馨莹

六、考核结果运用

（一）工作任务完成情况

1. 作为学校各部门年终考核优秀和奖励的主要依据。
2. 对于考核等次为优秀的部门，进行业绩考核分数奖励，部门负责人根据部门人员实际贡献大小进行分数分配，个人赋分比

例不得超过人均业绩考核奖励分数的2倍。部门奖励分数计算如下：

部门奖励分数=部门总人数*人均业绩考核奖励分数（5分）

3. 在绩效奖励分配中运用

A等次：基础绩效+基础业绩奖励I按月上浮30%。

B等次：基础绩效+基础业绩奖励I按月上浮15%。

C等次：保持原绩效工资不变。

D等次：基础绩效+基础业绩奖励I按月扣除10%。

4. 在年终考核过程中运用

绩效考核结果是年终考核的重要依据，将绩效考核中“完成本职工作情况”结果（满分100分）作为德、能、勤、绩、廉考核中“绩”的考核结果。部门年度目标任务考核不合格，部门负责人不能在年终考核评为优秀等次和绩效考核A、B等次。

（二）疫情防控专项

特殊贡献及受省级表彰奖励5000元、突出贡献奖励2000元、战役先锋奖励1000元、通报表扬奖励500元；封闭住校每人每天补助100元。

吉林交通职业技术学院
2023年3月6日

吉林交通职业技术学院办公室

2023年3月6日印发
