

枣庄科技职业学院

枣科职院〔2026〕2号

印发《部门高质量发展绩效考核办法 (修订版)》的通知

各处室、各二级学院，工程技师学院、职教中心学校，资产运营公司：

《部门高质量发展绩效考核办法（修订版）》已经学校党委 2026 年第 5 次会议审议通过，现印发给你们，请抓好贯彻落实。

2026 年 3 月 19 日

枣庄科技职业学院 部门高质量发展绩效考核办法

(修订版)

第一章 总 则

第一条 为高质量完成学校各项工作，按照目标导向、结果导向、突出重点、注重业绩的考核原则，特制定本办法。

第二条 高质量发展绩效考核结合省市有关考核指标的修改和调整，在征求意见的基础上，形成新的高质量发展绩效考核办法和指标体系，经学校党委会审定后发布实施。

第三条 考核对象。根据学校各部门工作属性和特点，分为职能部门和教学部门两大类，实行分类差异化考核。

(一) 职能部门

一组：党政办公室、纪委办公室（监察专员办公室）、组织人事部（统战部）、宣传部（信息处）、团委、学生工作处、教务处（科技处）、招生就业处、质量管理办公室、财务处、总务基建处、安全保卫处。

二组：工会、实验实训中心、图书馆、附属医院、马克思主义学院、继续教育学院、培训学院、资产运营公司。

(二) 教学部门

一组：机电工程学院、信息工程学院、建筑工程学院、医药卫生学院、财经商贸学院、文化与旅游学院。

二组：枣庄工程技师学院、滕州市中等职业教育中心学校。

第二章 考核组织机构

第四条 成立由学校主要领导为组长，其他班子成员为副组长，各考核主体部门主要负责人为成员的高质量发展绩效考核工作委员会。其主要职责：

（一）研究、决定、部署高质量发展绩效考核工作中的重要事项；

（二）指挥、协调、监督全校的高质量发展绩效考核工作；

（三）审核考核结果，报学校党委会议审定。

第五条 学校高质量发展绩效考核工作委员会办公室（以下简称“考核办公室”）设在组织人事部，主要职责：

（一）编制学校部门高质量发展绩效考核办法和考核指标体系；

（二）负责具体组织、协调和落实高质量发展绩效考核工作；

（三）采集、汇总考核信息和数据，提交考核结果。

第三章 考核内容

第六条 职能部门考核内容包括公共指标、职责履行、年度重点工作任务、部门述职评议、办学质量考核、加分项与减分项六部分。具体考核指标见附件 1。

教学部门考核内容包括公共指标、职责履行、年度重点工作任务、部门述职评议、办学质量考核、加分项与减分项六部分。具体考核指标见附件 2。

第四章 考核方式

第七条 根据一级考核指标的属性，采用不同的考核方式，各相关考核主体根据考核标准完成考核，提供考核得分，考核办公室负责汇总考核数据。

（一）公共考核指标（30分）。主要考核各部门具有共性的工作，如党建、廉政、宣传、安全等，由各考核主体以工作进展过程中生成的数据和事实结果为依据进行赋分。

（二）职责履行考核指标（职能部门20分，教学部门30分）。主要考核各部门主责主业履行情况，根据部门职责范围内各项工作完成情况及质量进行考核赋分。教学部门由各考核主体结合日常督查情况进行考核赋分。职能部门由高质量发展绩效考核工作委员会办公室成立的以教学部门主要负责人为主要成员的考核组，通过查看资料、实地检查等方式进行考核赋分，按“好”“较好”“一般”“较差”四个档次进行总体评价，评价等次的对应分值分别为：“好”20分、“较好”18分、“一般”16分、“较差”14分。

评价得分 = (“好” 票数 × 20 + “较好” 票数 × 18 + “一般” 票数 × 16 + “较差” 票数 × 14) / 实际评价人数。

（三）年度重点工作任务考核指标（20分）。主要考核各部门承担学校年度重点工作任务的完成情况，由党政办公室进行考核赋分。没有年度重点工作任务的部门，该项按所有部门成绩的平均分计入考核成绩。

（四）部门述职评议考核指标（职能部门30分，教学部门

15分)。取两学期部门述职评议得分的平均分，按照折算比例计入考核总分，由组织人事部进行统计赋分。

（五）办学质量考核指标（职能部门 20 分，教学部门 25 分）。主要考核各部门承担省办学质量考核任务完成情况及质量，由质量管理办公室进行考核赋分。没有办学质量考核任务的部门，该项按所有部门成绩的平均分计入考核成绩。

（六）加分项与减分项。对获得奖励方面作出突出贡献的部门酌情加分，最多加 10 分；对在党风廉政、意识形态、师德师风、职责履行等方面出现重大失误或严重问题的部门进行酌情减分，最多减 10 分。

第八条 枣庄工程技师学院、滕州市中等职业教育中心学校可直接使用市直单位的考核结果。

第五章 考核工作步骤与程序

第九条 部门高质量发展绩效考核以自然年为考核周期，按下列程序进行：

（一）日常考核。各考核主体要强化过程监测和日常督导，通过日常调度、随机抽查、专项检查等形式，全方位、经常性、近距离了解被考核部门工作情况，及时发现问题、督促整改提升，并做好日常管理赋分。把日常考核情况与年终高质量发展绩效考核评价进行有效衔接，将日常考核情况作为年终高质量发展绩效考核的重要参考。

（二）年终考核。各考核主体依据考核标准进行赋分，考核办公室负责汇总各被考核部门的考核数据和成绩，对职能部

门和教学部门按组别分别排序，提出考核等次建议，提交高质量发展绩效考核工作委员会审核，提请学校党委审定。次年年初完成考核工作。

第六章 考核结果运用

第十条 部门高质量发展绩效考核结果分为优秀、良好、合格、较差四个等次。根据考核指标情况，差异化设置各组优秀、良好、合格等次比例，即职能部门一组按照 40%、40%、20% 的比例设定优秀、良好、合格；职能部门二组按照 30%、50%、20% 的比例设定优秀、良好、合格；教学部门一组按照 40%、40%、20% 的比例设定优秀、良好、合格。考核结果实行“二次排名”，即：先按基础分进行首次排名，职能部门一组排名前 40% 的、职能部门二组排名前 30% 的、教学部门一组排名前 40% 的确定为“优秀”等次；在此基础上，计入加分减分事项得分，进行二次排名，新进入职能部门一组排名前 40% 的、职能部门二组排名前 30% 的、教学部门一组排名前 40% 的，也确定为“优秀”等次。最终考核名次按二次排名的名次确定。

在党风廉政、意识形态、师德师风等方面存在突出问题，因决策错误、不担当不作为，在校园安全、财经纪律、教学或行政管理等方面，引发重特大事件，导致严重后果、造成恶劣影响的，经综合研判，确定为“较差”等次。

教学部门二组按照市直部门的考核结果确定。

第十一条 实行“一票肯优”。在争取上级政策、重大荣誉、重大先进典型等方面取得重大突破，对学校高质量发展作

出突出贡献且无较差等次的，经学校党委审定同意后可直接确定为“优秀”等次，不占总体“优秀”等次名额。对存在“较差”等次的，不予“一票肯优”，可提升至“合格”等次。

第十二条 加强正向激励。部门高质量发展绩效考核结果作为次年学校奖励性绩效工资分配、评先树优及干部考核的重要依据。对考核结果为“优秀”等次的部门，在各类评选表彰中优先推荐，在干部提拔重用、职员等级晋升中优先考虑。职能部门一组、二组及教学部门一组，考核排名第一位的，其主要负责人年度考核结果可确定为“优秀”等次。学校在制定年度考核优秀名额分配方案时，可适当提高“优秀”等次部门教职工年度考核“优秀”档次比例。

教学部门二组考核结果为“优秀”等次的，部门科级干部和教职工年度考核“优秀”档次比例执行市考核文件。

第十三条 强化反向约束。对考核结果为“较差”等次的部门，核减发放年度绩效考核奖，取消评先树优资格，并降低其年度考核“优秀”档次比例，一般不超过15%。主要负责人或者法定代表人年度考核结果不得确定为“优秀”等次。

第七章 考核工作纪律及其他

第十四条 在高质量绩效考核工作中，必须严格遵守以下纪律。

- (一) 不准弄虚作假，不提供虚假数据和信息；
- (二) 不准故意夸大、缩小、隐瞒、歪曲事实；
- (三) 不准搞人情交易，不准徇私舞弊，不准随意泄露考

核信息。

第十五条 本办法由考核办公室负责解释。

附件：1. 职能部门高质量发展绩效考核指标与考核标准
2. 教学部门高质量发展绩效考核指标与考核标准

送：学校领导班子成员。

党政办公室

2026年3月23日印发

校对：张韩雨