

青岛理工大学文件

青理工校发〔2021〕61号

青岛理工大学 关于印发《青岛理工大学二级单位目标管理年 度考核实施办法（试行）》的通知

各二级党委（党总支），各教学院部、职能部门、直属单位，临沂校区：

经学校研究同意，现将《青岛理工大学二级单位目标管理年度考核实施办法（试行）》印发给你们，请认真学习，遵照执行。

青岛理工大学
2021年12月13日

青岛理工大学

二级单位目标管理年度考核实施办法（试行）

第一章 总 则

第一条 以习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神为指导，为落实立德树人根本任务和“三全育人”工作体系要求，贯彻落实国家《深化新时代教育评价改革总体方案》和学校第三次党代会确定的目标任务，推进高水平大学和高水平学科（以下简称“双高”）建设，保证建设特色鲜明的高水平应用研究型大学目标的顺利实现，特制定本办法。

第二条 遵循原则

（一）目标导向原则

以《山东省本科高校分类考核实施方案（试行）》《山东省属本科高校分类考核指标体系》、学校第三次党代会、学校“十四五”事业发展规划、学校“双高”建设任务和年度党政工作要点为依据，确定年度工作目标任务，建立以“双高”建设目标实现为导向的绩效分配激励机制，鼓励不同发展阶段的学院发挥优势和特色，做大做强，做优做特，引领二级单位实现对标发展。

（二）注重实绩原则

注重量化评价，纵向比较与横向比较相结合，突出业绩和贡献，强化管理，提升学校内涵实力和管理水平。

（三）差异化管理原则

坚持学校宏观管理与二级单位自主管理相结合，精简指标，突出质量、均量、增量、个性。各考核部门要根据教学院（部）的学科专业特点、学生规模、教师队伍等因素的建设发展需要，突出不同学院的考核重点，差异化设定教学院部目标任务。

（四）动态调整原则

根据学校相关工作开展实际情况和未来发展需要，各考核部门适时调整考核指标的年度考核细则（评分标准）、目标任务分解的规则或方法，以促进考核工作的科学性和导向性。

第二章 组织领导

第三条 学校成立二级单位年度考核工作领导小组（以下简称“考核领导小组”），由分管校领导任组长，成员由党政办公室（巡察工作办公室）、纪委（监察专员办公室）、组织部、人事处（教师工作部）、学生工作处（武装部）、发展规划与学科建设处、研究生处、教务处、科技处（成果转化办公室）、人文社科处、团委等承担考核任务的相关职能部门负责人组成。

年度目标管理考核在考核领导小组领导下开展工作，考核领导小组主要职责是：

- （一）审定年度考核实施方案。
- （二）审定二级单位年度工作目标、重点任务、考核标准等。
- （三）下达目标管理任务书。
- （四）研究解决考核实施过程中出现的相关问题。
- （五）审议考核结果。

第四条 考核领导小组下设办公室，设在目标管理与考核工作办公室（以下简称“考核办”），其主要职责是：

（一）负责二级单位目标管理工作的组织实施，起草年度考核实施方案及各项工作标准和流程。

（二）组织协调各考核部门拟定年度考核细则（评分标准）、目标任务分解的规则或方法、主要目标任务及分解方案。

（三）组织签订《二级单位目标管理任务书》，督查督办目标完成过程，向考核领导小组提报考核结果。

（四）负责向二级单位反馈考核结果并组织协调二级单位工作流程优化。

（五）负责协助考核领导小组解决工作实施过程中遇到的问题和困难。

第五条 相关职能部门是相应工作的目标管理考核部门，根据部门职责与权限，负责制定年度考核细则（评分标准）、目标任务的分解、沟通、协调、考核，负责目标完成情况的过程监控等工作。

第三章 考核对象及分类

第六条 实施目标管理的考核对象为全校所有二级单位，包括教学院（部）、党政职能部门、教辅机构、直属科研机构、学校所属企业和临沂校区。直属科研机构和学校所属企业目标管理考核根据学校相关办法实施。临沂校区目标管理考核依照本办法执行。

第七条 根据二级单位工作性质、特点、服务对象的不同，分为教学院（部）、党政职能部门及教辅机构两大类，对二级单位实行分类分组考核。

（一）教学院（部）（12 个）

土木工程学院、机械与汽车工程学院、建筑与城乡规划学院、环境与市政工程学院、信息与控制工程学院、理学院、管理工程学院、商学院、人文与外国语学院、艺术与设计学院、马克思主义学院、体育教学部

（二）党政职能部门及教辅机构（29 个）

1.第一组（8个）：纪委（监察专员办公室）、党政办公室（巡察工作办公室）、组织部、宣传部、统战部（台港澳事务办公室）、工会（妇委会）、团委、离退休工作处

2.第二组（10个）：人事处（教师工作部）、学生工作处（武装部）、发展规划与学科建设处、研究生处、教务处、科技处（成果转化办公室）、人文社科处、国际交流处（国际教育学院）、合作发展处（服务地方办公室）、创新创业学院

3.第三组（11个）：财务处、审计处、安全管理处、资产与实验室管理处、信息化建设与管理处、基本建设处、后勤管理处、图书馆、档案馆、招投标管理服务中心、继续教育学院（高等职业院校）

第四章 考核内容及指标

第八条 目标管理年度考核按教学院（部）、党政职能部门

及教辅机构分别设置不同的考核指标体系。

（一）党建工作

党建工作单独进行考核，考核对象为所有二级单位，教学院（部）按二级党组织考核，党政职能部门及教辅机构按照党支部考核，考核牵头部门为组织部，实行定性与目标任务定量考核相结合的方式，结合各二级单位目标任务定量考核结果，综合评价二级单位的党建工作。考核指标分别按照《青岛理工大学党总支、分党委工作标准与考核标准》《中共青岛理工大学委员会党支部考核评价办法(试行)》执行，根据考核标准核算分值，折合成“优秀”、“良好”“合格”和“不合格”四个等次，其中“优秀”比例原则不超过30%，考核标准根据上级要求适时调整。

（二）目标任务

根据学校“十四五”规划发展目标、“双高”建设年度任务及学校党政年度工作要点，确定学校年度目标任务。

1.教学院（部）

教学院（部）考核基础指标和关键业绩。基础指标包含本科人才培养、学位与研究生教育、科学研究与社会服务、人才队伍建设、学科建设等内容；关键业绩指教学院（部）取得的对学校发展有重要支撑作用、高显示度和高贡献度的业绩，具体考核指标见《青岛理工大学教学院（部）年度考核指标体系》（附件1）。

2.党政职能部门及教辅机构

党政职能部门和教辅机构主要考核各单位对学校重点工作

任务推动落实情况，包含重点工作、管理创新和特色2项内容，具体考核指标见《青岛理工大学党政职能部门及教辅机构年度考核指标体系》（附件2）。

（三）民主评议

考核对象为所有二级单位，民主评议主要由学校领导、党政职能部门及教辅机构、教学院（部）对被考核二级单位工作总体情况进行综合评价。

第九条 各考核部门按照考核指标体系，结合上一年度省属本科高校分类考核和目标管理考核情况，可分别适度优化调整年度考核细则（评分标准）、目标任务分解的规则或方法。

第五章 目标任务的制订与实施

第十条 各考核部门按照学校确定的年度目标任务，注重自上而下和自下而上的协商互动，核定各二级单位下一年度目标任务。各二级单位的目标任务要可测量，定量目标须有量化评估的指标值，定性目标须有明确的观测点和衡量工作水平及质量的标准。

第十一条 学校与各二级单位主要负责人签署年度目标任务书。任务书一旦签订，不得随意更改，因特殊情况确需调整目标内容的单位，由二级单位提出申请，报请分管校领导和考核领导小组负责人审批后，予以更改。

第十二条 各二级单位按照学校下达的任务书认真落实相关工作任务，制订本单位目标任务实施方案，明确责任人、完成标

准和时间，并定期检查工作进展，实时统计和分析目标完成的数据；对重点、难点和突破点目标专题研究，确保目标按时保质完成。

第十三条 考核领导小组对全校目标实施统一管理；校领导承担分管二级单位目标任务实施的领导责任；二级单位主要负责人为本单位目标实施的直接责任人；考核办协同相关职能部门对二级单位目标任务实施情况进行全程监控。

第十四条 在目标任务实施过程中，学校工作如有调整，二级单位应按照调整后的目标任务组织实施。对学校临时确定的重要工作目标任务，分解到二级单位后，二级单位须认真组织实施。调整和临时确定的目标任务一并纳入考核范围。

第六章 目标任务的考核

第十五条 目标管理考核对照二级单位的目标任务书、考核指标体系和考核细则，对二级单位年度工作情况进行考核评价。年度考核数据统计时间范围原则上为每年1月1日至12月31日，具体时间以年度考核通知为准。

第十六条 考核程序

（一）部署。考核办下发年度考核通知。

（二）自评。各二级单位对照年度目标任务书进行自评，撰写年度工作总结，形成书面报告，并向相关考核部门提交关键业绩证明材料。

（三）自评材料公示。考核办对各二级单位材料进行公示，

公示期不少于 3 个工作日。

(四) 考核部门考核。教学院(部)的考核部门对各单项指标的年度工作进行考核。考核办组织成立考核工作小组,对党政职能部门及教辅机构的年度目标任务进行考核。

(五) 民主评议。考核部门组织相关人员对各二级单位整体工作进行综合评议。

(六) 审核考核结果。各考核部门统计单项指标考核分值,确定教学院(部)单项指标下达目标任务的完成率,提交考核办汇总,形成学校各二级单位年度考核结果,报校考核领导小组审核。

(七) 考核结果公示。考核办公示二级单位考核结果,公示期不少于3个工作日。公示期内,二级单位有异议的,以书面形式向各考核部门反馈,各考核部门复核后的结果提交考核办。

(八) 考核结果公布。经校长办公会和校党委常委会审定后,由考核办公布学校二级单位年度考核结果。

第十七条 依据二级单位综合考核分值,分类分组评定,考核等级分优秀、良好、合格、不合格四级。

优秀:在同类同组排名前30%(含)以内的为优秀。

良好:在同类同组排名31%-50%以内的为良好。

合格:在60分(含)以上,排名在51%之后的为合格。

不合格:60分(不含)以下的为不合格。

第十八条 为激励各二级单位“进位赶超”,学校设置年度

单项奖。

（一）贡献奖

教学院（部）在本科人才培养、学位与研究生教育、科学研究与社会服务、人才队伍建设4个指标分别设置贡献奖，单项指标考核分值在同类同组排名前30%（含）的单位获贡献奖。

（二）进步奖

教学院（部）在本科人才培养、学位与研究生教育、科学研究与社会服务、人才队伍建设4个指标分别设置进步奖，单项指标年度任务完成率增幅排名第一位的单位获进步奖，如增幅相同，则当年度综合考核排名位次靠前的获进步奖。

（三）服务质量奖

党政职能部门及教辅机构在同类同组的民主评议分值最高的单位获服务质量奖，如分值相同，则当年度综合考核排名位次靠前的获服务质量奖。

第十九条 对在学校年度发展中做出特别重大贡献，大幅提升学校核心竞争力的二级单位，经考核领导小组认定，学校研究批准后可确定为优秀等级。

第二十条 被考核单位出现下列情形之一的，其考核结果为不合格：

- （一）因工作失职或失误，使学校声誉蒙受严重损伤的。
- （二）发生群体性政治案件或重大安全责任事故的。
- （三）发生严重违纪、违法事件，给学校造成严重影响的。

(四) 发生严重教学事故，在校内造成严重影响的。

(五) 发生其它使学校蒙受重大经济损失、人身伤亡或严重不良影响事件的。

第二十一条 被考核单位出现下列情形之一的，不得确定为优秀等级：

(一) 教学院（部）单项指标考核分值排名在后 50%的。

(二) 单位主要领导本年度内被诫勉谈话或班子成员本年度内被提醒约谈、诫勉约谈等超过 2 人次及以上或当年单位中一般人员因严重违纪违法受到纪律重处分的。

(三) 学校已有省级、国家级重点学科或研究平台，学位授权点，未通过上级主管部门评估或验收的；已通过专业认证（评估），如未在认证（评估）有效期内及时提交改进报告等，或未采取有效措施保持认证（评估）状态，造成有效期终止的以及未通过专业认证（评估）复评的。

(四) 因职责履行不到位被媒体曝光，给学校声誉或经济造成一定损失的；发生安全责任事故或群体性事件的。

(五) 在师德师风、党风廉政建设和安全稳定工作出现一票否决情形的二级单位。

(六) “三全育人”工作不力、工作成效较差或未开展相关工作的二级单位。

(七) 经学校研究确定的其他事项。

第七章 考核结果的使用

第二十二条 考核结果与二级单位的干部任用、工作人员年度考核、干部年度考核、奖励性绩效工资分配、单位评优挂钩。

第二十三条 学校依据考核结果核拨各二级单位岗位奖励绩效，由二级单位自主分配。

（一）教学院（部）

学校依据教学院（部）综合考核排名、贡献奖、进步奖、目标任务和关键业绩完成情况的考核结果核拨各学院岗位奖励绩效，由学院自主分配。

1.综合考核排名

考核为优秀：事业单位工作人员年度个人考核优秀的比例按照20%核定。

考核为良好：事业单位工作人员年度个人考核优秀的比例按照18%核定。

考核为不合格：事业单位工作人员年度个人考核优秀的比例按照不超过5%核定，且领导班子成员当年个人考核不能评优。

考核为合格单位，根据教育厅对学校事业单位工作人员年度个人优秀总人数的要求，结合学校年度各二级单位综合考核等级结果进行分配。

综合考核排名后2位的学院（部），实行校领导约谈，向学校提交书面整改报告。

2.贡献奖

获贡献奖的教学院（部），年终绩效分配时，在学校核定

岗位奖励绩效标准基础上,按照获得单项贡献奖相应一级指标所占权重比例,第一名核增10%,第二名核增8%,第三名核增7%,第四名核增5%。

3.进步奖

获进步奖的教学院(部),年终绩效分配时,在学校核定岗位奖励绩效标准基础上,按照获得进步奖相应一级指标所占权重比例,核增7%。

4.目标任务和关键业绩完成情况

教学院(部)按照校定绩效核拨标准,根据各项目标任务完成率和关键业绩情况核拨相应的绩效数额,教学院部绩效核拨说明详见附件3。

(二)党政职能部门及教辅机构

1.综合考核排名

学校依据党政职能部门及教辅机构综合考核排名情况,考核为优秀等级的单位,年终绩效分配时,在学校核定岗位奖励绩效标准基础上,第一名核增10%,第二名核增8%,第三名核增7%,第四名核增5%。

考核为优秀:事业单位工作人员年度个人考核优秀的比例按照20%核定。

考核为良好:事业单位工作人员年度个人考核优秀的比例按照18%核定。

考核为不合格:事业单位工作人员年度个人考核优秀的比

例按照不超过5%核定,且领导班子成员当年个人考核不能评优。

考核为合格单位,根据教育厅对学校事业单位工作人员年度个人优秀总人数的要求,结合学校年度各二级单位综合考核等级结果进行分配。

在同类同组中综合考核排名后2位的单位,实行校领导约谈,向学校提交书面整改报告。

2.服务质量奖

获服务质量奖的党政职能部门及教辅机构,年终绩效分配时,在学校核定岗位奖励绩效标准基础上核增7%。

第二十四条 关键业绩核增标准

(一) 人才培养

1.新增国家一流本科专业建设点、工程教育认证(评估)专业每个核增10万元。

2.新增国家一流课程每门核增5万元。

3.以第一主编新增国家级规划教材、国家级教材建设奖每部核增5万元。

4.学校作为前2位完成单位新增国家级教学成果一等奖、二等奖,每项分别核增50万元、30万元;作为第一单位新增省级特等奖、一等奖,每项分别核增10万元、5万元。

5.新增教育部教学改革研究(实践)、全国高校思政课教学研究项目每项核增3万元。

6.新增国家级教学平台每个核增50万元。

7.培育国家级教学名师每人核增10万元、国家级教学团队每个核增10万元。

8.新增国家级教学比赛（含思政课讲课大赛）一等奖、二等奖，每项分别核增5万元、3万元。

9.新增“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品竞赛、全国大学生创业计划竞赛、中国“互联网+”大学生创新创业大赛等三大赛事国家级一等（特等奖、金奖）每项核增5万元、国家级二等（银奖）每项核增3万元。

10.新增国家级研究生教育优质课程（专业学位案例库）每门核增5万元。

11.新增国家级研究生联合培养基地和产教融合示范基地核每项核增5万元。

12.学生获山东省学生运动会一等奖（单项冠军）及以上荣誉，每项核增体育部1万元。

13.获教育部“思政课教师名师工作室”每个核增5万元。

14.获全国高校思政课教学科研团队每个核增10万元。

（二）科学研究与社会服务

1.学校作为前2位完成单位新增国家级科技奖励一等奖、二等奖，每项分别核增50万元、30万元；以第一单位获省部级科技奖励一等奖、二等奖，每项分别核增10万元、5万元；以第一单位获教育部人文社科类一等奖、二等奖的成果奖，每项分别核增20万元、10万元。

2.新增国家级科研平台每个核增50万元。

3.新增国家级重大项目、重点项目，每项分别核增20万元、10万元；国家级社科一般项目核增3万元。

4.理工类年度新增累计到账200万元以上的成果转化项目或累计到账额400万元以上的单个横向项目核增10万元；人文社科类年度累计到账额100万元以上的单个横向项目核增10万元。

5.新增科睿唯安高被引学者、爱思唯尔高被引学者每位核增5万元。

(三) 人才队伍建设

1.新增全职两院院士1人核增50万元（其他国家院士核增10万元），国家杰出青年科学基金获得者等国家级高水平人才每人核增10万元，国家优秀青年科学基金获得者等国家级青年高水平人才每人核增5万元；新增获批国家自然科学基金委员会、科技部、教育部认定的科研团队每个核增10万元；新增泰山学者攀登计划每人核增10万元。

2.担任奥运会、世界杯、世锦赛和国际 A 级竞赛评委、裁判等，每人核增 3 万元。

3.获批教育部思政课教师年度人物、年度思政课优秀教师、高校辅导员年度人物每人核增 3 万元。

(四) 学科建设

1.新增博士点每个核增20万元，硕士点每个核增5万元。

2.新增省高峰学科每个核增20万元、优势特色学科每个核

增10万元。

(五) 其它业绩

1.新增全国高校党建工作标杆院系、样板支部、“双带头人”教师党支部书记工作室、研究生样板党支部，每个单位核增3万元。

2.新增获批国家级有关党建工作研究平台、培训基地，每个单位核增3万元。

3.新增全国优秀共产党员、优秀党务工作者、先进基层党组织，每个单位核增3万元。

4. 获批全国五四红旗团组织、全国优秀共青团干部，全国优秀共青团员，每个单位核增1万元。

第二十五条 关键业绩扣减绩效标准

(一) 人才培养

1.教授、副教授不讲授本科生课程：每人次扣减2万。

2.本科生毕业论文（设计）、研究生论文抽检出现“存在问题学位论文”：本科生问题论文（设计）每篇扣减3万元，硕士问题论文每篇扣减5万元，博士问题论文每篇扣减10万元。

3.本科生、研究生学术不端行为：每人次扣减5万元。

4.新版培养方案制定或校内专业评估为“暂缓通过”的扣减5万元。

5.硕士研究生学习年限超过6年，博士研究生学习年限超过8年：每人每年扣减1万元。

(二) 科学研究与社会服务

1.教师学术不端行为：每人次扣减10万元。

2.国家、省级平台考核验收黄牌或不合格：省部级平台每个扣减20万元，国家级平台每个扣减40万元。

(三) 队伍建设

师德师风不端行为：每人次扣减5万元。

(四) 学科建设

学科评估等级与上一轮评估退后、学位授权点评估不合格，扣减10万元；评估结果为限期整改扣减5万元。

第二十六条 根据二级单位自筹经费情况，二级单位的创收收入可发放到学校核定本单位绩效基数的150%，超过150%的发放金额按1:1的比例上交学校，最多不得超过学校核定本单位绩效基础的200%。

第二十七条 关键业绩数据统计说明

(一) 新增项目、获奖、平台等以文件公布时间为准。

(二) 经费以到达学校账户为准。

(三) 高层次人才以到校报到或公布时间为准。

(四) 新出现的未作明确归类、定级的各类项目、成果、奖励等，按业务归属由职能部门会同学术委员会认定。

(五) 多学院(单位)联合组织申报取得关键业绩的核增绩效总量，由牵头主导学院(单位)根据参与单位的贡献，进行二次分配。

第八章 附则

第二十八条 本办法自 2022 年 1 月 1 日起实施, 由学校考核办负责解释, 原《青岛理工大学二级单位年度考核实施办法(试行)》(青理工校发〔2018〕28 号)、《青岛理工大学二级单位目标管理办法(试行)》(青理工校发〔2019〕7 号)、《青岛理工大学二级单位目标管理考核实施细则(修订)》(青理工校发〔2020〕10 号)同时废止。

- 附件: 1.青岛理工大学教学院(部)年度考核指标体系
2.青岛理工大学党政职能部门及教辅机构年度考核指标体系
3.教学院部绩效核拨说明

附件 1:

青岛理工大学教学院（部）年度考核指标体系

考核内容	一级指标	权重	基础指标考核要求	关键业绩	考核部门
目标任务80%	本科人才培养	35%	一、本科生培养质量 1.教学任务、教授、副教授为本科生授课情况 2.本科生学科竞赛获奖、获创新创业项目人次占比。 3.学生深造率，应届毕业生毕业去向落实率（截止到11月30日）。 4.教师教学质量评价情况。 二、专业课程建设 名师（团队）、专业、课程、教学比赛、教材、教学改革研究项目培育建设情况。 三、本科生对外交流 本科生国（境）外学习交流人数；来校学习交流国（境）外学生（含学历生）人数。	1.新增国家一流本科专业、通过工程教育认证（评估）专业 2.新增国家一流课程 3.新增主编国家级规划教材，国家级教材建设奖项 4.新增国家级、省级教学成果奖 5.新增教育部教学改革研究（实践）项目（含全国高校思政课教学研究项目） 6.新增国家级教学平台 7.新增国家级教学名师（团队） 8.新增国家级教学比赛奖项（含全省思政课讲课大赛） 9.新增“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品竞赛、全国大学生创业计划竞赛、中国“互联网+”大学生创新创业大赛国家级奖项 10.新增国家研究生教育优质课程（专业学位案例库） 11.新增国家级研究生联合培养基地或产教融合示范基地 12.学生获高水平体育竞赛一等奖（单项冠军） 13.获批教育部高校“思政课教师名师工作室” 14.获批全国高校思政课教学科研团队	教务处、学生工作处（武装部）、团委、创新创业学院、国际交流处
	学位与研究生教育	15%	一、研究生培养质量 1.研究生教研教改项目；优秀研究生导师、导学团队。 2.优秀博士、硕士论文；研究生教育优质课程（专业学位案例库）、教材；研究生优秀成果奖。 3.研究生获国家级学科竞赛的获奖人次占比。 4.研究生正常毕业率；全球 500 强企业就业情况；考取博士比例。 5.毕业研究生高水平成果产出率。 6.省级及以上产教融合研究生联合培养示范基地。 7.个人或团队获得省级及以上社会实践奖励。 8.党支部或党员获得省级及以上表彰或奖励。		研究生处、国际交流处

		9.课程思政示范中心、课程思政示范课程入选省级及以上示范项目。 二、研究生对外交流 研究生国(境)外交流或来华学习交流国(境)外学生(含学历生)。 三、研究生教育评价 研究生教育综合评价指标完成情况。		
科学研究与社会服务	35%	一、科研项目 1.国家级、省部级项目数量。 2.国际合作项目数量。 二、科研经费 1.到账科研总经费。 2.师均纵、横向科研经费。 3.成果转移转化到账经费。 三、科研影响力 1.科研论著、高影响力论文。 2.高被引学者。 3.高价值专利、成果采用。 4.主办承办国际国内重要学术会议。 四、科研奖励 省部级及以上科研奖励数量。	1.新增国家级、省部级(第一单位)二等奖以上的科研奖励 2.新增国家级科研平台 3.新增国家级重大、重点项目； 4.新增重大横向课题和成果转化项目 5.新增高被引学者	科技处(成果转化办公室)、人文社科处
人才队伍建设	15%	一、人才引进 1.人才引育计划完成情况(含省级及以上人才)。 2.人才引育质量。 二、队伍建设 1.当年度新增博士学位教师占专任教师的增长比率。 2.具有6个月及以上国(境)外学术经历的教师(含外籍教师)比例。	1.新增国家级人才或团队 2.教师担任高水平体育赛事评委或裁判 3.入选教育部思政课教师年度人物、年度思政课优秀教师 4.入选教育部辅导员年度人物	人事处(教师工作部)
学科建设		在以上4项指标考核总分值中扣减分。 减分项: 1.未完成高水平学科年度建设任务的牵头学院扣减分5分。 2.学科评估等级与上一轮评估退后的扣减分5分。 3.学位授权点评估不合格的扣减5分,评估结果为限期整改扣减2.5分。	1.新增博士点、硕士点 2.新增省高峰学科、优势特色学科	发展规划与学科建设处

民主评议20%	学校领导评价	30%	采取民主评议方式评分。党政职能部门及教辅机构中层正职对教学院（部）进行交叉评价。	组织部、目标管理与考核工作办公室
	单位自评	10%		
	单位交叉评价	60%		

说明：1.对于基础指标，因无法给某学院下达某项指标任务时，对应指标所占权重分到其它指标。

2.本科人才培养、学位与研究生教育、科学研究与社会服务、人才队伍建设 4 个指标分别为 100 分，超额完成各项指标目标任务、考核内容以外的高水平教学、科研、人才培养成效等内容可设置加分项，累计分值原则上不超过 10 分；各考核部门可根据学校有关文件和实际情况，对于在日常管理工作中出现的不规范或违规行为设置减分项，累计分值原则上不超过 10 分。

3.教学院（部）综合考核分值=（ $\sum$ （目标任务一级指标分值 $\times$ 权重）+学科建设扣减分） $\times$ 80%+民主评议 $\times$ 20%

体育部不考核学位与研究生教育指标，按照本科人才培养、科学研究与社会服务、人才队伍建设 3 个指标满分为 85 分进行折合计算，换算成百分制。

体育部目标任务指标总分=
$$\frac{\sum (3 \text{ 项指标分值} \times \text{权重}) \times 100}{85}$$

4.根据学校事业发展，教学院（部）年度基础指标可适时调整。

附件 2:

青岛理工大学党政职能部门及教辅机构 年度考核指标体系

考核内容	一级指标	权重	考核要求	考核部门
目标任务 70%	重点工作	80%	根据上级对口主管部门、省高校分类考核指标内容、学校年度重点工作和本单位年度开展工作情况，确定5项以内重点工作（每项20分）。 依据单项任务完成的难易度或完成率，综合考虑完成数量、质量和进度因素进行考核：单项任务达到数量和进度要求（或完成率85%以上），且完成质量高、效果好为满分；达到数量和进度要求（或完成率70%以上），完成质量及效果较好，得分不高于单项任务分值的90%；基本达到数量和进度要求的（或完成率60%以上），得分不高于单项任务分值的80%；未达到数量和进度要求的（或完成率低于60%），得分不高于单项任务分值的70%。	目标管理与考核工作办公室
	管理创新和特色	20%	围绕学校重点工作，在工作思路、方法、举措、机制、发挥育人功能与成效等方面的亮点与特色。考核实行申报制，依据各单位提供的1项典型工作事例，根据工作创新程度和取得成效情况进行综合评分，不申报不得分。 工作有所创新并取得很好成效得满分；成效较好，得分为分值的80%至90%之间；成效不明显或无成效为分值的70%及以下。	
民主评议 30%	学校领导评价	30%	采取民主评议方式评分。由教学院（部）中层正职和教师代表（含教研室主任或党支部书记、教代会代表、党外代表、教授或教师）对党政职能部门和教辅机构进行交叉评价。	组织部、目标管理与考核工作办公室
	单位自评	10%		
	单位交叉评价	60%		

说明：1.重点工作、管理创新和特色 2 项指标分别为 100 分。

2.党政及教辅部门综合考核分值=Σ（目标任务一级指标分值×权重）×70%+民主评议×30%

附件 3:

教学学院部绩效核拨说明

基础指标	权重	目标任务绩效	关键业绩核增绩效	关键业绩扣减绩效	调节性绩效
本科人才培养	35%	$A \times 35\% \times \lambda$	对考核指标体系中关键业绩, 设置奖励标准, 该绩效为各教学学院部当年度获得的关键业绩奖励累计总额。	约束各二级单位的负面行为, 对负面行为设置扣减绩效标准。	学校根据当年资金状况和各教学学院部目标任务完成情况, 设置调节性绩效。
学位与研究生教育	15%	$A \times 15\% \times \lambda$			
科学研究与社会服务	35%	$A \times 35\% \times \lambda$			
人才队伍建设	15%	$A \times 15\% \times \lambda$			
学科建设					

说明: 1.A为校定学院核拨绩效标准, λ 为目标任务完成率。

2.各学院的调节性绩效为 M_i , $M_i = K_i \times \Delta \times N_i$ 。

K_i 为学院综合考核等级系数, 考核为优秀的, $K=1.2$; 考核为良好的, $K=1.1$; 考核为合格的, $K=1$; 考核为不合格的, $K=0.9$ 。

Δ 为教学学院(部)人均调节性绩效标准数。

$$\Delta = \frac{M}{1.2 \times \sum N_1 + 1.1 \times \sum N_2 + \sum N_3 + 0.9 \times \sum N_4}$$

M 为学校调节性绩效总量, $M =$ 校定各教学学院(部)核拨标准总量-根据各学院目标任务完成率划拨的绩效总量。

N_i 为教学学院部当量人数, N_1 为优秀等级教学学院(部)当量人数, N_2 为良好等级教学学院(部)当量人数, N_3 为合格等级教学学院(部)当量人数, N_4 为不合格等级教学学院(部)当量人数。核拨调节性绩效, 以教学学院(部)年终考核时的当量人数为依据。计算当量人数时, 以助教和科员岗位工资为基准, 依据教学学院部各岗位人员的岗位工资比例关系计算。

$$N_i = \sum \left(\text{专任教师和教辅人员各专业技术等级人员数量} \times \frac{\text{各专业技术岗位工资标准}}{\text{专业技术十二级岗位工资标准}} \right) \\ + \sum \left(\text{各管理人员和辅导员数量} \times \frac{\text{各管理人员和辅导员岗位工资标准}}{\text{管理九级工资标准}} \right)$$

)

3.教学学院部年度绩效=予拨付绩效（按月预发）+根据目标任务完成率核拨年终绩效+（贡献奖+进步奖）核增绩效+关键业绩核增绩效总量+调节性绩效+创收收入-关键业绩扣减绩效总量

关键业绩核增绩效总量=关键业绩核增标准×数量×95%

关键业绩扣减绩效总量=关键业绩扣减绩效标准×数量×

95%

4.根据当年度各教学学院部关键业绩完成情况，学校为关键业绩的归口管理单位，核拨调节性绩效。如教学学院部出现关键业绩扣减绩效，学校将核减归口管理单位绩效。

归口管理单位调节性绩效=各教学学院部关键业绩核增标准×数量×5%

核减归口管理单位绩效=各教学学院部关键业绩扣减绩效标准×数量×5%

青岛理工大学党政办公室

2021 年 12 月 13 日印发
