

霍林中心〔2024〕46号

## 关于印发《林业工作站目标管理绩效考核办法》 (试行)的通知

各林业工作站:

《林业工作站目标管理绩效考核办法》(试行),经2024年3月18日党总支委员会研究通过,现印发给你们,请认真贯彻执行。

霍邱县林业发展中心

2024年3月19日

抄送:县自然资源和规划局。

发:县林业发展中心各股室 各直属单位。

---

霍邱县林业发展中心综合股

2024年3月19日印发

---

# 林业工作站目标管理绩效考核办法（试行）

为更好发挥目标管理绩效考核的导向和引领作用，进一步激发林业工作站的积极性和主动性，提高工作效率，压实工作职责，根据《林业工作站管理办法》（国家林业局令第39号）精神，结合林业工作站主要职责，现制定目标管理绩效考核办法如下。

## 一、指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的二十大精神，全面贯彻习近平生态文明思想，全面落实习近平总书记关于作风建设的重要指示批示精神，进一步统一思想认识、提振精神，切实改进工作作风、激励担当作为，全面提振干事创业精气神，激发担当作为新活力，为推进全县林业事业高质量发展提供坚实保障。

## 二、考核对象

各林业工作站。属于林业工作站在职在编人员借调到其他单位的，不参与对该林业工作站的考核。其他独立核算二级机构参照制定本单位目标绩效考核办法，并严格执行。

## 三、考评内容及分值

### （一）作风建设（20分）

日常工作中在岗在位、值班值守等考勤情况；人员请销假及

负责人外出报备情况。根据中心负责人及有关股室开展日常工作，以及督查检查发现情况据实考核赋分。综合股负责牵头组织督查检查，按督查检查实际情况和开展日常工作反馈情况，根据各股室提供各林业工作站考核情况统计表（见附件）汇总测评得分。

## **（二）交办工作（10分）**

县委、县政府或上级主管部门部署的紧急工作，每季度分别由牵头股室提供各林业工作站交办工作具体完成情况，综合股按牵头股室提供各林业工作站考核情况统计表汇总。

## **（三）重点工作（70分）**

1.林长制工作（10分）。主要考核督促乡、村级林长巡林护林，配合县级林长巡林等工作。根据中心负责人及有关股室开展日常工作，以及督查检查发现情况据实考核赋分。林长制服务股承担具体工作。

2.国土绿化（20分）。主要考核年度人工造林、森林抚育、退化林修复、封山育林等营造林任务完成情况。根据省、市、县林业部门任务分配、各林业工作站春查、秋查以及县级验收、落地上图等实际情况考核赋分。考虑到我县造林空间有限，今后对承担林业重点工程建设任务的，可单独设定加分项。造林股承担具体工作。

3.资源管理（10分）。主要考核辖区内森林资源保护管理情

况。及时完成或配合完成森林样地调查、森林督查、图班监测等工作任务；积极配合开展林地报批工作。根据上级下发资源管理、调查等任务量完成情况据实考核赋分。资源股承担具体工作。

4.林业执法（10分）。主要考核辖区内林业案件查处情况。及时发现、制止滥伐林木、破坏林地等违法行为；配合林业案件查处、信访举报，及时提供涉及图表等相关佐证资料。根据林业案件查处、林业执法巡查发现等情况据实考核赋分。林业执法中队承担具体工作。

5.森林防火（10分）。主要考核森林防火期内，辖区内森林防火宣传、隐患清理排查、火情处置、配合案件查处、值班值守情况。根据中心负责人及有关股室防火期开展相关工作，以及督查检查发现情况据实考核赋分。防火股承担具体工作，林业执法中队配合。

6.产业发展（10分）。主要考核辖区内生态护林员培训、日常管理、科技下乡、服务指导涉林企业等工作，及时报送林草统计等有关工作信息。根据中心负责人及有关股室开展日常工作，以及督查检查发现情况据实考核赋分。产业股承担具体工作。

#### **四、考核方式**

1.实行季度考核。季度考核以开展日常工作、实地检查、查看资料、不定期督查等形式开展。其中对各林业工作站作风建设

督查考核每月不少于1次。

2.考核时间。每季度次月第一周由承办股室分别对承担的考核任务赋分，经分管同志签字审核后交综合股汇总，第二周经县林业发展中心党总支会议研究，公布各林业工作站季度所得分值。

3.季度排序。根据各林业工作站季度所得分值从第1名到第6名进行排序。对第1名授予季度红旗，第6名授予季度黄旗。连续两个季度位于第6名的林业工作站，年度综合考核直接定为不合格等次。

4.年度排序。根据各林业工作站季度所得分值按第一、四季度各30%，第二、三季度各20%的权重综合得分排序，综合得分第1名为优秀，第2、3名为良好，第4、5名为合格，第6名为不合格；如年度考核第6名与季度考核直接定为不合格等次林业站为不同林业工作站，均为不合格等次。

## 五、结果运用

1.设立综合基金池。由实际在林业工作站工作的在编在岗人员奖励性绩效工资、一次性奖励目标考核奖、县林业发展中心补充奖共三个部分组成，用于奖励前3名林业站。

2.季度奖励性绩效发放。林业工作站当季所得分值/100为该季该站职工奖励性绩效工资系数，乘以职工奖励性绩效工资基数，核发当季奖励性绩效工资。每季奖励性绩效工资剩余部分进入综

合基金池，按 50%、30%、20%的比例分别奖励季度考核前 3 名的林业站，各林业工作站人员发放标准由林业工作站自行核定，其中奖励给林业工作站站长的不少于该站该季奖励金的 50%。

3.一次性奖励目标考核奖发放。将实际在林业工作站工作的在编在岗人员一次性奖励目标考核奖全部纳入综合基金池，以本系统在县里考核等次年度考核奖标准基数，对年度考核为优秀、良好、合格、不合格的林业工作站分别按 1.2、1.1、1、0.8 系数核发一次性奖励目标考核奖，不足部分由县林业发展中心补充。

4.对林业工作站及工作人员的奖惩。（1）对年度综合考评前 3 名的林业工作站站长及工作人员在符合条件的情况下，优先评先评优、职称评聘，并分别奖励林业站 5000 元、3000 元、2000 元，资金由县林业发展中心补充。（2）对年度综合考核不合格的林业工作站站长进行警示、约谈；林业工作站站长及工作人员当年不得评先评优，次年不得申报高一级职称评聘。（3）对林业工作站站长及工作人员未经请假批准擅自不在岗在位的，予以全系统通报批评并扣发当月奖励性绩效工资，涉及酒驾、醉驾等违纪违法行为的，依法依规严肃处理。

## 六、组织保障

**（一）加强组织领导。**成立由县林业发展中心主要负责人为组长，分管负责人为副组长，相关股室负责人为成员的林业工作

站考核工作领导小组，领导小组下设办公室，办公室设在综合股，负责组织考评工作。

**（二）压实工作责任。**考核责任单位和工作人员要增强责任意识，遵守工作纪律，对因弄虚作假、工作失职造成不良影响的，严肃追究责任。考核过程要公开透明、简约简便，考核结果要实事求是、客观公正，确保考核应有的激励效果。

**（三）健全工作机制。**通过优化考核指标、简化系统操作，不断健全完善工作考核实施细则，形成常抓常严的考核工作机制，确保考核方向不走偏、考核过程不走样、考核体系不走形。

附件：1. 林业站工作考核指标

2. 林业工作站季度考核情况统计表