

法院工作简报

(2022)第5期

东营市东营区人民法院

2022年9月6日

跟踪摹画 立体评鉴 让平时考核为队伍赋能助力

近年来，东营市东营区人民法院把平时考核作为提振干劲、发现干部的重要途径，积极探索完善符合基层法院特点和审判规律的考核制度，以正向激励为导向，以制度建设为抓手，以人员分类管理为基础，以大数据和信息化为依托，建立了科学合理、切实可行的考核体系，管理成效日益显现。

完善指标体系，建立符合审判规律，重点工作突出的考核办法。制定绩效考核办法，依据岗位职责与任务分工，对员额法官、司法辅助人员、司法行政人员进行分类考核，与年终绩效奖金挂钩，推动各项工作争先创优。制定《审判团队业绩考

评办法（试行）》，在办案数量的确定上，充分考虑不同类型案件的特点和案件总量变动趋势，在上年实际工作量的基础上，确定本年度指导工作量，更加符合审判实际。将办案数量指标、库存数量、平均办案天数、庭审直播、电子卷宗同步生成等列为考核项，对各考核项均进行正反向细化打分，量化考核，作为绩效档次评定的依据。根据上级法院考核指标体系，特别就审判质量考核中的质量和效率指标，结案率、服判息诉率以及上诉案件被发改数做出具体的考核细则，实行“周记录、月总结、季评鉴、年运用”，真正体现奖勤罚懒、奖优罚劣，积极营造凝心聚力良好工作氛围。

优化业绩跟踪，实现全流程指标实时提取，全口径排名实时掌握。通过司法大数据的应用，依托一体化办案平台，在深度分析的基础上科学设计法官业绩考核方法，精准定位法官业绩目标。均衡结案是加强法院科学管理、合理调配审判资源、杜绝人为控制收案影响当事人诉权的重要手段。为避免前松后紧、或松紧失度等不均衡结案现象，积极探索出台了法官办案“三色”通报制度。通过对年度案件总数进行测算，规定入额院领导、庭长、副庭长及其他法官每月的结案任务数，并于次月按任务完成质效情况进行“三色”通报：对指标末三位的给

予红色警示，对指标前三位的给予绿色提示，其余为白色常态。通过质效平台提取考核办法涉及的三个模块 25 项考核指标数据，结合全省、全市、全条线排名情况定期开展案件评议、质效通报、指标提醒等，要求被考核人员不仅关注本院位次，还要对标全省全市先进，围绕考核指标做好工作计划、工作总结和月度晒绩工作，形成“全员、全程、全域”的立体考评单元。

严格评鉴规则，形成履职尽责做表率，担当作为争先锋的良好氛围。季度评鉴采取“下考一级”的方式，由院领导对分管部门负责人打分、部门负责人对本部门工作人员打分，将“好”等次指标按照人员数量精确分配至各部门，并根据工作业绩动态调整。同时赋予分管领导更多的评鉴权，可在指标之外书面推荐优秀等次人选。司法辅助人员因其主要职责是围绕审判工作做好服务保障，具有业绩难以量化、工作成果不易显现、临时性工作较多、工作模式多为团队合作等特点，对法官助理和书记员的考核主要突出辅助办案质量和团队贡献度，对行政人员主要采用业务目标、日常表现与述职测评三结合的方式进行综合评价。年终，在院级层面开展“亮初心、亮岗位、亮业绩”述职测评，更加全面直观地掌握审判辅助人员的工作业绩，有利于后备干部力量发现与培养，加快专业、优质审判人才队

伍的建设。2020年以来，从平时考核“好”等次较多的人员中，培育选树省级先模13人次，市级先模23人次，区级先模16人次。

经过实践，东营区法院的考核办法既对干警形成有效激励，又避免过度增加业绩考核的压力。业绩考核结果实现“结果兑现”，考核结果与薪酬待遇、员额管理、等级晋升挂钩。同时，通过信息平台强化考核的公开透明和及时反馈，使审判业绩考核发挥其应有的管理性功能，更重要的是发挥服务性功能，帮助干警不断提升业务能力和审判质效。



撰稿：政治部

报：市法院、区委办公室、区人大办公室、区政府办公室、区政协办公室、区委组织部、区委宣传部、区委政法委。

送：区委办信息室、区府办信息室、本院领导。

发：本院各部门、审判执行团队、存档。

(共印30份)

