

肃南县住房和城乡建设局绩效考核管理办法

(试行)

为进一步调动全局干部职工的工作积极性和主动性，最大限度的激发干部职工的工作潜能，进一步提高干部职工的工作效率、服务质量和创新意识，实现我局各项事业高质量发展。根据肃南县住房和城乡建设局施行的工作制度和行政事业单位工作人员考核工作的有关规定，结合我局工作实际，特制定本办法。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，按照转变作风、提高效能和建设规范化服务型机关的要求，通过运用科学的考核标准和方法，按照按劳取酬、效率优先、兼顾公平的原则，客观公正、科学合理地评价肃南县住房和城乡建设局每个工作人员服务效果，逐步探索建立客观全面和可操作性强的奖惩激励约束机制，为全面完成肃南县住房和城乡建设局各项工作任务提供强有力的效能评价体系。

二、基本原则

1. 坚持考核与绩效奖励工资相挂钩的原则；
2. 坚持平时考核与定期考核相结合的原则；
3. 坚持定性考核与定量考核相结合的原则；
4. 坚持作风督查与年(中)终考核相结合的原则；
5. 坚持客观公正、民主公开、注重实效的原则。

三、考核对象

肃南县住房和城乡建设局在编人员、自收自支、公益性岗位和其他工勤岗位人员。

四、考核内容

1. 政治思想和道德品质(德)。主要考核思想表现、工作作风、道德品质、执行群众观念情况。

2. 业务知识和工作能力(能):主要考核履职专业水平和独立工作能力、组织指导和协调能力、开拓创新能力情况。

3. 工作态度和敬业表现(勤)。主要考核工作的自觉性、主动性、前瞻性、工作态度及遵守纪律情况。

4. 履职能力和工作业绩(绩)。主要考核完成工作目标任务的数量、工作质量、工作效率和业绩效果情况。

5. 遵纪守法和廉洁自律(廉)。主要考核党纪政纪遵守情况和单位规章制度执行情况。

五、考核标准

依据肃南县住房和城乡建设局赋予被考核人的工作职责、所承担的年度工作目标任务、完成时效质量等指标定性定量确定考核量化标准。

六、考核等次

1. 优秀等次(95分以上):能认真贯彻执行上级及本单位的决策部署,作风扎实,模范遵守法规规章,驾驭工作能力强,专业技术精通,敬业意识强,工作实绩突出,具有较强的开拓创新能力,干部职工公认。

2. 合格等次(80分至94分):能较好地贯彻执行上级和本单位的决议, 遵章守法, 熟悉岗位业务, 工作态度端正, 工作质量效率高, 能较好地完成上级交付的各项工作任务。

3. 基本合格等次(70分至79分):具有一定的思想政治素质基础, 业务能力一般, 能基本完成交付的工作任务, 但工作作风存在明显不足, 工作积极性、主动性不够, 完成工作的质量和效率不高, 或在工作中尚有失误的。

4. 不合格等次(69分及以下):政治业务素质较差, 难以适应本职工作要求; 工作自觉性、主动性、责任心不强, 未完成工作任务或在工作中失职、渎职、因工作失误造成一定影响的。

七、考核实施

1. 平时绩效考核(60分)及加减分值的评分标准依据肃南县住房和城乡建设局绩效考核制度的相关规定执行, 由局考核领导小组依据制度条款规定进行评判打分, 记入年(中)年终绩效考核总成绩。

2. 年(中)年终绩效考核(40分)(其中民主测评30分, 考核领导小组测评10分)的评分标准依据年(中)年终绩效考核会议确定。绩效考核基本程序为: ①个人总结: 被考核人填写《事业单位工作人员年度考核登记表》, 对履职情况进行自我总结。②公开述职: 考核领导小组负责召集全体干部职工召开考核述职大会, 每位被考核者围绕各自承担的职责进行大会述职。③干部职工测评: 全体干部职工在述职评议的基础上, 对每位被考核者按照评分标准

以无记名方法打分，局考核领导小组负责汇总打分。④考核领导小组测评：考核领导小组成员对被考核者按照相关条款进行打分。

⑤最终绩效考核得分计算：被考核者年（中）年终绩效考核总分=平时绩效考核得分（60%）+年（中）年终绩效考核得分（40%）。⑥被考核者年（中）年终绩效考核总分确认后经本人签字确认后作为考核等次确定依据。

3. 确定考核等次。考核领导小组根据年度考核量化得分结果，将事业工作人员分别按得分多少排出名次，根据考核量化标准，确定考核等次。

4. 考核结果公示。考核领导小组负责将考核结果张榜公示五个工作日或召开全体职工会通报，考核结果与本人见面，广泛接受广大干部职工的监督。干部职工对公示的考核结果如有异议时，本人须在公示期内直接以口头或书面形式向考核领导小组反映。考核领导小组对反映的情况和问题进行调查核实、复议处理，形成最终考核结果，为绩效工资发放提供真实可靠的依据。

5. 上报考核结果。按要求填报《年度考核备案表》及《年度考核备案花名册》，将最终绩效考核结果上报县人力资源和社会保障局及县财政局。

八、有关规定

1. 事业单位副科级以上领导干部的年度绩效考核按县委组织部有关规定执行。

2. 全年累积旷工5天或迟到早退累计达到10次以上者，考核评定为不合格等次；连续旷工15天或者1年内累计旷工超过30天的，报组织人事部门予以辞退(解聘)。
3. 违反党纪政纪被有关部门通报处理或违纪追责的人员除按有关规定执行外，绩效考核直接确定为不合格等次。
4. 应参加考核，无正当理由拒不参加考核的，直接确定为年度考核不合格等次。
5. 符合离岗待退条件，经本人自愿申请并经单位同意的，年度考核结果视为合格。

九、考核结果运用

1. 绩效量化考核结果将同时记入事业单位干部职工年度考核、专业技术人员职称考核中，作为岗位聘任、职称晋升、表彰奖励、发放奖励性绩效工资的重要依据。
2. 职工绩效考核中被确定为优秀格次、绩效(表现)特别突出的，可按照有关规定给予表彰奖励，同等条件下优先晋职、晋级。
3. 职工绩效考核中被确定为合格及合格以上等次的，依照相关规定享有正常晋职、晋级、晋升工资资格，按照财政预算标准全额兑现绩效奖励工资和工作性补贴。
4. 职工绩效考核中被确定为基本合格等次的，本年次和年度不得晋升职务；根据考核分值权重兑现绩效奖励工资或工作性补贴。

5. 职工绩效考核中被确定为不合格等次的，次年不得参加正常调资和晋职、晋级，扣发绩效工资或工作性补贴，并调整工作岗位；连续两年考核被确定为不合格等次的，予以降级；连续三年考核被确定为不合格等次的，按有关规定予以辞退（解聘）。

十、绩效工资分配

1. 绩效工资构成。事业单位绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分。基础性绩效工资占70%、奖励性绩效工资占30%。

2. 奖励性绩效工资考核分配。奖励性绩效工资主要体现完成任务的实绩和贡献。绩效考核结果是干部职工考核周期奖励性绩效工资分配的主要依据。考核结果合格及以上的全额发放，基本合格和不合格的按具体办法计算，具体计算方法为：干部职工奖励性绩效工资额=奖励性绩效工资总额÷绩效考核设定总分值×干部职工个人绩效考核得分。

3. 绩效工资发放。基础性绩效工资按人社局核定的标准，按月正常发放；奖励性绩效工资依据年（中）终绩效考核结果进行发放。

十一、考核组织领导

1. 局党组牵头成立绩效考核考核领导小组，全权负责肃南县住房和城乡建设局所属事业单位干部职工年终绩效考核工作。考核领导小组由相关人員任副组长，单位主要领导任组长，职工代表全程参与监督考核工作。

2. 考核领导小组成员必须严格执行考核规定和考核程序，客观公正、实事求是进行考核。对在考核工作中发现徇私舞弊、打击报复、弄虚作假等情况的将从严肃处理。凡违反有关纪律和规定的，一经查实，将严格按照制度规定严肃追究相关人员责任。

3. 局机关办公室要依据肃南县住房和城乡建设局相关制度的相关规定和《关于开展作风建设督查工作的通知》要求，认真细致的做好平时绩效考核相关资料的收集、整理和汇总工作，并定期进行公布，确保考核工作的公正严肃性。