

泉州市鲤城区科学技术局文件

泉鲤政科〔2021〕28号

泉州市鲤城区科学技术局关于印发局 2021年度内部绩效考评办法的通知

局各股室：

现将《泉州市鲤城区科学技术局2021年度内部绩效考评办法》印发给你们，请认真执行。

泉州市鲤城区科学技术局

2021年8月17日



泉州市鲤城区科学技术局 2021 年度 内部绩效考评办法

按照区委、区政府的统一部署，为做好内部绩效管理工作，落实“奖优罚劣、按绩取酬”的绩效评估制度，根据《鲤城区 2021 年度绩效综合目标管理考评工作方案》和《鲤城区 2021 年度绩效考评奖惩方案》，结合单位实际，制定本办法。

一、评估对象

第一系列：单位科级干部；

第二系列：单位科级以下干部职工。

实际参评人员以区财政核拨绩效奖确定的人员为准。

二、考评方法

第二系列的季度、年度考评在单位绩效考评领导小组的统一领导下，实行量化考核评分，具体如下：

量化考核以考核对象岗位职责和所承担的工作任务为基本依据，全面考核德、能、勤、绩、廉等方面，重点考核工作实绩和工作创新，并归类为思想品德、能力素质、工作作风、工作实绩四大项，形成百分制量化考核结果。其中：

思想品德（满分 20 分），主要考评其政治品质和道德品行，深入了解理想信念、政治纪律、坚持原则、敢于担当、遵纪守法、廉洁自律等方面的表现；

能力素质（满分 20 分），主要考评其贯彻落实习近平新发展理念、执行上级决策的能力水平以及推进工作的科学性、针对

性、创造性等方面的情况；

工作作风（满分 20 分），主要考评其主动作为、服从安排、勤勉敬业、协同配合，反对形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风等方面的情况；

工作实绩（满分 40 分），主要考评其履行岗位职责、注意保密、推动和服务科学发展中所提出的工作思路，采取的措施，发挥具体作用以及所取得实际成效等方面的表现。

单位绩效考评领导小组负责核算统计每一个考评对象的得分情况，按照“主要领导评分×50%+分管领导评分×50%”计算得出考评对象量化考核得分。

三、评估等次

第一系列不设置考评等次。

第二系列考评等次分为优秀、称职、基本称职和不称职等次，优秀等次名额比例控制在考核总人数的 15%。确定为优秀等次的，其量化考核得分一般应 90 分以上；确定为称职等次的，量化考核得分一般应 80 分以上；具有《鲤城区科级以下工作人员年度考核基本称职、不称职等次确定标准》（见附件 1）所列相应情形的，或量化考核得分 75 分以下 60 分以上的以及量化考核得分 60 分以下的，应分别确定为基本称职、不称职等次。

四、结果运用

（一）第一系列按照区财政核拨金额发放。

（二）第二系列中，定为优秀等次的，发放金额为 A+200 元；定为基本称职等次的，发放金额为 A-200 元；定为称职等次

的，发放金额为 A 元；若该季度、年度不存在基本称职人员，定为称职等次的，发放金额为 A-40 元；定为不称职等次的，不发放绩效奖。

A=区财政核拨金额。

人员调动、退休（包括离职、辞职）等情形，按照实际工作月份比例（即区财政核拨的月数）计算核发。

抽（借）调至上级部门开展工作的人员，按照区财政核拨的绩效奖直接发放。

（三）被省、泉州市效能办效能问责的，取消当事人季度绩效奖；被区效能办效能告诫的，取消当事人季度绩效奖。

（四）其他相关规定按照《鲤城区 2021 年度绩效考评奖惩方案》执行。

（五）本办法由区科技局绩效考评领导小组负责解释；绩效考评领导小组下设办公室，挂靠局办公室，负责考评日常事宜。

附件:1.鲤城区科技局科级以下工作人员季度考核基本称职、不称职等次确定标准

2.量化考核评分表

3.考核情况汇总表

附件 1

鲤城区科技局科级以下工作人员季度、年度考核基本称职、不称职等次确定标准

一、具有下列情形之一的，季度、年度考核应确定为基本称职：

(一)工作效率低，办事拖拉、推诿，服务态度不好，被有效投诉或有关部门督查发现 2 次及以上违规现象；

(二)违反机关效能建设规定，并受到效能责任追究的；

(三)工作责任心一般，工作差错 2 次及以上并造成一定后果的；或因直接责任事故造成公共财物或他人财物损失达 5 万元及以上并造成社会不良影响的；

(四)工作作风方面存在明显不足，经常脱岗，造成不良影响；或连续旷工超过 5 天或一年内累计超过 10 天的；

(五)无正当理由拒绝参加学习培训的，不服从工作安排、抽调参加中心工作的；

(六)其他应确定为基本称职等次的情形的。

二、具有下列情形之一的，季度、年度考核应确定为不称职：

(一)在大是大非问题上立场动摇，参加非法组织或非法活动的；

(二)散布有损党和政府形象的言论，造成不良影响的；

(三)煽动、组织、参与集体上访或者个人非法上访的；

(四)在外事活动或工作中做出有损国家荣誉及尊严的行为，造成不良影响的；

(五) 有贪污、盗窃、行贿、受贿、敲诈等行为，或利用职务便利为自己及他人谋取私利的；

(六) 工作中吃、拿、卡、要，态度恶劣，作风蛮横，造成不良影响的；

(七) 弄虚作假骗取荣誉，或虚报、谎报成绩欺骗组织和群众，造成不良影响的；

(八) 工作效率低下，办事拖拉、推诿，被有效投诉或有关部门督查发现违规行为 3 次及以上的；

(九) 违反机关效能建设规定，并受到效能责任追究 2 次及以上的；

(十) 工作责任心懈怠，贻误工作或行政不作为，致使本单位成为被告且败诉的；或工作差错 3 次及以上且造成严重后果的；或造成公共财物或他人财物损失 10 万元及以上并造成社会不良影响的；

(十一) 参与赌博、迷信、色情等活动，被有关部门处罚的，或其他严重违反社会公德的行为，造成不良影响的；

(十二) 作风散漫、纪律松弛，经常迟到早退或经常上班时办私事，经组织批评教育 2 次以上仍不改正的；或旷工连续超过 10 天或一年内累计超过 20 天的；

(十三) 上季度被确定为基本称职等次，本季度仍无明显改进的；

(十四) 其他应确定为不称职等次的情形。

附件 3

考核情况汇总表

(年 季度)

单位:

年 月 日

序号	姓名	岗位职务	主要领导 评定得分 (占50%)	分管领导 评定得分 (占50%)	年度考核 量化得分 (100分)	考核 等次