

晋江市司法局文件

晋司〔2024〕22号

晋江市司法局关于印发《晋江市司法局干部 绩效管理实施方案（试行）》的通知

各司法所、下属事业单位，局机关各科室（大队）：

现将《晋江市司法局干部绩效管理实施方案（试行）》印发给你们，请结合实际抓好落实。



晋江市司法局干部绩效管理 实施方案（试行）

为切实加强干部队伍日常管理和监督，激励广大干部新时代新担当新作为，根据《中共晋江市委组织部 晋江市人力资源和社会保障局关于印发〈晋江市干部绩效管理试点工作实施方案〉的通知》（晋委组〔2024〕76号），结合我局实际，制定本实施方案。

一、工作目标

将单位绩效管理与平时考核有机结合，推动干部个人绩效全面融入单位绩效，树立实绩导向，着力解决干部队伍“慵、懒、散”问题和“躺平”不正之风，营造同心同向、同频共振、争先创优的良好氛围，持续提振干事创业的精气神，打造忠诚干净担当的高素质干部队伍。

二、组织领导

成立工作专班，由局主要领导任组长、其他党组成员任副组长、各科室（大队）、下属事业单位负责人为组员。日常工作由政工科牵头负责。

组 长：范飞跃（党组书记、局长、四级调研员）

副组长：柯 涌（党组成员、副局长、三级主任科员）

林志强（党组成员、副局长）

张贻潜（党组成员、一级主任科员）

林雨杰（党组成员、三级主任科员）

李艳仪（党组成员、四级主任科员）

成 员：王名乙（办公室主任）

王源善（政工科科长）

庄金虎（市委依法治市办秘书科科长，政策法规
和备案审查科负责人）

黄文炎（复议应诉和执法监督科科长）

王少群（社区矫正管理大队大队长）

陈小红（普法和依法治理科科长）

吕良峰（人民参与和促进法治科科长）

蔡金镜（公共法律服务科科长）

丁锦华（市法律援助中心副主任）

陈晓荣（市公证处主任）

三、适用对象

本方案适用对象为我局主要领导以外的全体干部（含派驻镇街司法所工作人员）。

四、组织实施

依托公务员考评管理平台，结合《晋江市司法局平时考核工作实施方案（试行）》开展，重点考核履职情况。

（1）确定重点工作。各科室（含下属事业单位，下同）围绕市委市政府中心工作，结合局年度绩效管理目标考评指标和年度重点工作安排，形成本科室年度工作目标，并根据工作进

度安排分解到每个季度，形成本科室季度重点工作任务清单；各业务科室还应同步形成司法所重点工作任务清单。各科室每季度重点工作任务清单一般不超过3项，各业务科室每季度给司法所制定的重点工作任务清单一般不超过2项。各科室应在每季度末月15日前制定下一季度重点工作清单，明确主办人员和协办人员，呈分管领导签阅后交政工科汇总，由政工科统一提交党组会研究确定。

(2) 制定工作计划。工作计划区分重点工作和常规工作。各科室重点工作（含司法所重点工作）经党组研究后，由政工科统一录入平时考核系统，形成重点工作库。每季度首月10日前，由各司法所所长、各科室负责人按照本所、本科室人员分工情况，将重点工作分解到所属干部，形成干部季度重点工作清单（原则上每名干部所承担的重点工作不超过3项），再由个人进行修改完善，补充填报常规工作，形成完整的季度工作计划。

(3) 填报履职情况。每季度末，由考核对象对照当季度工作计划，对工作完成情况进行总结，突出体现重点工作的进展情况、完成程度和工作成效，形成个人绩效工作台账。

(4) 开展履职评价。由局主要领导、各分管领导分别对科级干部、所分管机关干部和挂钩司法所科级以下干部的履职情况进行审核，并按照“好”“较好”“一般”“较差”4个等次分别对重点工作、常规工作逐一进行综合评定，对应分值分别为100分、

80分、50分、0分。评定为“好”等次的工作不超过重点工作与常规工作之和的80%。

(5) 计算量化得分。设定重点工作、常规工作难度系数分别为1.2(其中协办人员难度系数为1.1)、0.8,权重值分别为A、B(当干部个人工作计划中同时包含重点工作和常规工作时, A=0.5, B=0.5; 当干部个人工作计划中仅有常规工作时, A=0, B=1)。

履职情况得分计算方法为:

履职情况得分=(重点工作履职评分 $\times$ A $\times$ 1.2(1.1))+ (常规工作履职评分 $\times$ B $\times$ 0.8)

量化总分计算方法为:

机关干部量化得分=履职情况得分 $\times$ 70%+民主测评得分 $\times$ 15%+全员互评得分 $\times$ 15%+加减分

司法所干部量化得分=(履职情况得分 $\times$ 70%+民主测评得分 $\times$ 15%+全员互评得分 $\times$ 15%) $\times$ 30%+综合工作考评得分(已包含加减分) $\times$ 70%

五、工作安排

(1) 时间安排: 2024年7月——2025年12月。

(2) 确定对象: 从2024年第三季度开始,每季度首月由局党组根据考核对象的绩效评价量化得分,结合考核对象日常表现,召开会议研究确定上季度平时考核等次和季度末位对象(即2024年10月研究确定第三季度末位对象,依此类推)。季

度末位对象从平时考核综合量化总分数后 10%的人员中、按照不低于科级以上在编干部 1%的比例研究确定。待岗对象一般在每年第四季度考核结束后研究确定，每个考核年度内应至少确定 1 名，其中考核年度内第二次被确定为季度末位对象的即确定为待岗对象。季度末位对象及待岗对象确定后 3 个工作日内报送市委组织部公务员调配管理科备案。

（3）观察整改：对待岗对象进行为期 3 个月的观察期，时间从确定为待岗对象的当月起算，期间应参与单位正常的考勤、例会和业务学习，认真完成组织分配的工作任务。观察期满后由局政工科组织对其进行专项考核，采取谈话、测评、征求意见等形式了解待岗对象的表现情况，市委组织部根据需要派员参加。考核结果由局党组集体研究确定，作为确定待岗对象年度考核等次的重要依据，对民意不集中、评价较差的，不得确定为合格等次。

六、结果运用

（一）与年度考核挂钩

年度考核确定为“优秀”等次的，应当从当年平时考核结果至少一半以上“好”等次且无“一般”“较差”等次的干部中产生。当年平时考核结果均为“好”等次的，年度考核可以在规定的比例内优先确定为“优秀”等次。当年平时考核结果“一般”“较差”等次累计次数超过一半的，年度考核原则上应当确定为“基本称职（基本合格）”或者“不称职（不合格）”等次。

当年平时考核结果均为“较差”等次的，年度考核可以直接确定为“不称职（不合格）”等次。

（二）与职业发展挂钩

平时考核确定为“好”等次的干部，在本单位范围内进行公示，广泛接受干部群众的监督，以适当方式及时给予表扬，可以按照有关规定在年度考核奖金分配上予以倾斜。对平时考核一贯为“好”等次的干部，在选拔任用、职级（职员等级）晋升、职称评聘、评先奖优等方面优先考虑。其中：

1、被确定为季度末位对象的：

（1）平时考核结果原则上应确定为“一般”及以下等次。

（2）首次被确定为季度末位对象的干部，由分管领导进行批评教育，当年度每再有一个季度被确定为末位对象，由分管领导进行诫勉谈话，年度考核奖金相应核减 25%。

（3）被批评教育的，当季度不得参与评先评优，不得推荐晋升职务职级（岗位〈职员〉等级）；被诫勉谈话的，半年内不得参与评先评优，不得推荐晋升职务职级（岗位〈职员〉等级）。

2、被确定为待岗对象的：

（1）按照不少于 25%的比例核减年度考核奖金；观察期满考核不合格的，不享受年度考核奖金。

（2）一年内不得参与评先评优，不得推荐晋升职务职级（岗位〈职员〉等级）。

（3）观察期满考核合格的，年度考核等次可确定为“称职（合

格)”等次；观察期满考核不合格的，年度考核等次应确定为“基本称职（基本合格）”及以下等次，其中确定为“不称职（不合格）”等次的，降低一个职级层次任职或向低一级岗位（职员）等级调整。连续两年确定为不称职（不合格）等次的，按规定予以辞退或解除聘用（任）合同。

（4）观察期满考核不合格的，根据情况进行诫勉及岗位调整，对工作不作为、敷衍塞责、慵懒散拖等造成不良影响或严重后果的，按规定给予组织处理。

七、其他事项

本方案印发后，《晋江市司法局关于印发〈晋江市司法局平时考核工作实施方案（试行）〉的通知》（晋司〔2023〕24号）中关于量化总分的计算方法同时停止使用。

附件：XX 科室第 X 季度重点工作清单

附件

XX 科室第 X 季度重点工作任务清单

本科室重点工作任务					
序号	项目名称	主要内容	主办人员	协办人员	备注
1					
2					
3					
司法所重点工作任务					
1					
2					

说明：各科室应在每季度末月 15 日前制定下一季度重点工作清单，呈分管领导签阅后交政工科汇总，由政工科统一提交党组会研究确定。其中，各科室每季度重点工作清单一般不超过 3 项，各业务科室每季度给司法所制定的重点工作清单一般不超过 2 项。

