本溪南芬经济开发区绩效考核工作方案

为推进创新发展，努力把本溪南芬经济开发区（以下简称“开发区”）打造成为转变发展方式和调整经济结构的重要引擎，根据《本溪市深化经济开发区体制机制改革方案》(本改委发〔2024〕3号)和《关于印发〈本溪市经济开发区干部人事制度改革指导意见〉等4个文件的通知》(本开改发〔2024〕1号)等文件精神，在开发区内部科学设计考核内容和考核周期，建立客观的评价机制和考核体系，特制定本方案。

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，全面贯彻党的二十大和二十届二中全会以及习近平总书记在新时代推动东北全面振兴座谈会上的重要讲话精神，坚定不移贯彻高质量发展要求，坚持稳中求进工作总基调，强化功能，聚焦主责主业，将招商引资、项目建设作为开发区发展的“第一要务”，以提高发展质量和效益为方向，以激发开发区全员内生动力为目标，优化薪酬分配机制，遵循目标导向、差异考核、科学量化和指标联动的原则，科学设计考核内容和考核周期，严格考核实施，将考核结果与薪酬待遇紧密结合，形成开发区全员干事创业的浓厚氛围，加快推动开发区高质量发展。

二、考核原则

南芬经济开发区的绩效考核以完成市工作实绩考核任务和重点工作为核心，遵循如下原则：

（一）目标导向原则：绩效考核突出对开发区贯彻五大发展理念、高质量发展要求和落实党委、政府决策部署等方面的目标要求。鼓励内部确立高目标并高质量完成。

（二）客观公正原则：采取定量与定性考核相结合的方式，切实增强考核的可行性；根据指标完成情况，以各种统计数据和客观事实为基础，确保考核过程公开透明，考核结果客观公正。

（三）注重实绩原则：以工作目标、价值贡献作为绩效评价依据，考核结果与薪酬体系挂钩，并作为职务调整、聘任管理的重要依据。

（四）指标联动原则：管委会—部门—个人三级重点工作指标，指标层层分解，形成联动。各类考核均与经济指标挂钩。

三、考核体系

**（一）考核对象：**本溪南芬经济开发区管委会的内设机构及在编在岗工作人员（不包括党工委、管委会班子成员）。

**（二）考核周期：**年度考核。

**（三）考核方式：**部门和个人分别考核，部门考核分数作为个人考核的初始分数。

**（四）考核内容：**

**1. 部门绩效考核：**

部门绩效考核实施百分制考核。

**考核指标体系：**

（1）市级考核得分（实得分数÷市级考核分配分数×100%）。

（2）工作难度系数：按照工作完成难易程度，将考核部门分为综合部门（党政办公室）、服务部门（经济发展服务局）、招商部门（投资促进局）三类，分别设置工作目标系数为1.0、1.05、1.1三个档次。

（3）在年度考核中设置加减分考核，每个加减分事项只核算一次，总加分不得超过20分，总减分不设限减到0分为止。加减分项目需提供证明材料。

**加分规则：**①获省级部门或市委、市政府有关部门表彰的，加5分。

　　　　 ②创新性、经验性工作被省级部门或市委、市政府有关部门以文件形式推广的，加5分。

　　　　 ③在市级年度考核中部门承担考核任务全市考核排名第1名的，加5分；第2名的，加3分。

　　　　 ④经党工委、管委会研究决定或由开发区主要领导指定，承担部门职责外的对全局性工作起到关键作用的重点、难点或专项工作，经领导小组认定的，加3分。

　　　　 ⑤经领导小组决定的其它加分事项。

**减分规则：**①因工作不力致使开发区被省级部门或市委、市政府有关部门通报批评的，每项扣5分。

　　　　 ②未按开发区要求及时报送综合性文字材料、重要数据、工作方案及计划或绩效考核材料的，每次扣2分。

　　　　 ③在市级年度考核中部门承担考核任务全市考核排名倒数第1名的，扣5分；倒数第2名的，扣3分。

　　　　 ④列入督查交办事项未按照要求完成的，每项扣2分；拒绝接受或故意拖延领导交办的其它工作任务的，每次扣2分。

⑤经领导小组决定的其它减分事项。

**得分计算公式：**

综合部门绩效考核得分=市级考核得分×1.0＋加分事项－减分事项。

服务部门绩效考核得分=市级考核得分×1.05＋加分事项－减分事项。

招商部门绩效考核得分=市级考核得分×1.1＋加分事项得分－减分事项得分。

**2. 个人考核**

个人绩效考核实施百分制考核。

**考核指标体系：**

（1）初始得分（60分）：实得本部门考核得分的60%。

（2）工作作风（15分）：日常考勤得分（5分）；工作职责之外开发区领导班子安排的其他工作（10分）。

（3）综合评价（25分）：①开发区领导班子成员（20分）；②本部门负责人打分（3分）；③其他部门（2分）。

（4）加减分规则参照部门加减分规则。

**得分计算公式：**

**个人绩效考核得分**=部门考核得分×60%＋工作作风得分＋综合评价得分＋加分事项得分－减分事项得分。

四、考核结果应用

绩效考核结果应与个人绩效薪酬直接挂钩。个人工资核定按照“基础薪酬×岗位系数+基础绩效薪酬×等级系数”。

1. 基础薪酬：基础薪酬是为了保障开发区工作人员基本生活而设立的固定薪酬，基数按照本溪市县（区）公示的全额拨款事业单位上年度平均工资水平确定。
2. 岗位系数：按照以岗定薪的工作原则，设定岗位系数。按照部门正职、部门副职、部门员工三个岗位层级设定岗位系数分别为：1.2、1.1、1.0。
3. 基础绩效薪酬：以市对南芬开发区评定的“工作实绩考核”绩效薪酬总量和开发区在编在岗人数为基数，计算开发区员工平均绩效薪酬，作为个人基础绩效薪酬。

4. 等级系数：依据工作人员个人考核得分总分，评定四个绩效等级，分别为“优秀、称职、基本称职、不称职”，按个人考核成绩由高到低，优秀比例≦25%。优秀仅限用于计算绩效工资。四个等级分别对应等级系数为：

**个人考核分数与考核等级和对应系数关系表（单位：分）**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 岗位层级  绩效等级 | | | 优秀 | | 称职 | | 基本称职 | | 不称职 | |
| 考核分数 | | | ≥90 | | >90≥80 | | >80≥70 | | ≤70 | |
| 对应  系数 | 局 长 | | 1.25 | | 1.1 | | 0.95 | | 0 | |
| 副局长 | | 1.1 | | 0.95 | | 0.8 | | 0 | |
| 科员（专职） | | 0.95 | | 0.8 | | 0.65 | | 0 | |

5.一票否决：对于违反法律法规或党纪政纪受到处分的，个人直接被评为不称职等次。

五、组织领导与职责划分

为切实做好南芬经济开发区绩效考核工作，成立本溪南芬经济开发区绩效考核工作领导小组。领导小组由开发区党工委班子成员构成。党工委书记任组长；党工委副书记、管委会主任任副组长；其他党工委班子成员任组员。绩效考核领导小组下设绩效考核办公室，办公室设在党政办公室，绩效考核办公室主任由党政办主任兼任。

**绩效考核领导小组主要职责为：**

（一）全面组织、指导和监督绩效考核工作；

（二）研究审定南芬开发区绩效考核办法及其修订；

（三）研究审定部门绩效考核内容和标准；

（四）就绩效考核体系运行中的重大或突发问题进行讨论研究，审定解决问题的方案措施；

（五）对绩效考核结果应用及相关管理办法进行审核；

（六）其他需要由绩效考核工作领导小组研究决定的事项。

**绩效考核办公室主要职责为：**

（一）制定并完善绩效考核办法；

（二）根据南芬开发区的工作目标、发展规划、年度主要重点工作任务等，牵头组织制定并分解各部门的考核任务、考核指标与目标；

（三）组织各部门制定内部考核指标与目标，监督各部门绩效考核的具体实施；

（四）为绩效管理工作提供政策解释与支持；

（五）组织实施各项绩效考核评分的计算、收集、汇总和整理考核结果，提出考核结果的应用建议，报绩效考核领导小组审议；

（六）协调解决绩效考核过程中出现的问题并提出改进建议；

（七）受理及处理绩效考核结果申诉；

（八）负责绩效管理文档的统一保存；

（九）负责绩效管理工作的其他事项。

六、有关要求

**（一）明确职责任务。**绩效考核领导小组和绩效考核工作领导小组办公室要按照市委组织部关于《本溪市经济开发区体制机制改革方案》、区委、区政府等相关部门要求，结合职责分工，扛起责任，切实做好南芬经济开发区绩效考核工作。

**（二）确保公平公正。**党政办公室以及各部门，要本着实事求是、认真负责、客观公正的态度，对各部门和各员工的表现，做独立判断和客观评价，严禁拉分贿分、影响他人评价等行为。党政办公室要严格遵守保密纪律，不得泄露考核情况。

**（三）严明工作纪律。**各部门要严肃对待考核工作，实事求是地反映本部门工作实绩和本部门员工表现，认真总结工作经验，客观分析存在的问题与不足，自觉提供相关证明材料，坚决反对弄虚作假。