

中国共产党鲁山县委组织部

鲁山县科级领导班子 及科级干部 2022 年度综合考核工作方案

(2023 年 3 月)

为全面落实中央和省委省政府、市委市政府、县委县政府决策部署，坚定贯彻新发展理念，牢固树立高质量发展的政绩观，稳妥有序开展科级领导班子和科级干部 2022 年度综合考核工作，根据《党政领导干部考核工作条例》等规定，结合我县实际制定本方案。

一、总体要求

(一) 指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻新时代党的组织路线，突出对推动高质量发展、践行新发展理念、构建新发展格局实际成效的考核，以党建高质量引领推动高质量发展，切实发挥考核指挥棒作用，为全面建设生态、文化、美丽、富强新鲁山提供坚强组织保障。

(二) 主要原则

考核工作坚持下列原则：（1）党管干部；（2）德才兼备、以德为先；（3）事业为上、公道正派；（4）注重实绩、

群众公认；（5）客观全面、简便有效；（6）考用结合、奖惩分明。

二、考核对象

全县科级领导班子和县管科级干部（含县委公布的四级以上主任科员，原主任科员、副主任科员、正副科级协理员）。

属下列情况的，按如下原则掌握：

1、参加 2022 年度综合考核的时间计算节点为 2022 年 12 月 31 日；

2、2022 年 12 月 31 日前新提拔或交流任职的，按现任职务进行考核，注意了解其在原任职岗位的工作情况；2022 年 12 月 31 日后新提拔或交流任职的，年度考核在原工作单位、按原任职务进行；

3、担任多项职务的，一般在承担主要工作职责的单位进行考核，对兼任的其他工作以适当方式进行了解；

4、挂职锻炼的，由考核年度内工作半年以上的地方或单位进行考核；

5、免职待安排的科级干部，在原单位参加考核。

6、2022 年度内病、事假累计超过半年的，参加年度考核，不确定等次；

7、2022 年度内办理退休手续，工作满半年的参加年度考核不参加民主测评，工作不满半年的不参加年度考核。

8、被立案审查尚未结案的领导干部，可以参加年度考核，但在其受审查期间不确定等次。

三、考核内容

统筹开展综合考评、党建高质量考核、高质量发展考核（见附件）。重点掌握了解市委市政府、县委县政府部署的中心工作完成情况，注意总结各地各单位特色工作、创新做法和实际成效。

（一）综合考评

县管领导班子：围绕政治思想建设、领导能力、工作实绩、党风廉政建设、作风建设等 5 个方面开展综合考评。

县管科级干部：围绕德、能、勤、绩、廉等 5 个方面现实表现开展综合考评。

（二）党建高质量考核

重点考核政治建设、思想建设、组织建设、作风建设、纪律建设和反腐败斗争、党委领导支持人大工作、党委领导支持政协工作、统一战线、深化平安建设和依法治县实践、抓党建促发展等方面工作开展情况和取得的实际成效。

（三）高质量发展考核

乡镇、街道参照《河南省高质量发展综合绩效考核与评价办法（试行）》执行，重点考核各地高质量发展目标任务完成情况，突出约束性、预期性和导向性指标。县直单位重点考核目标任务完成情况、服务中心工作情况、推动本单位本系统深化改革和创新发展等情况。县管企业重点了解完成经营业绩目标情况、服务全市发展战略、可持续发展、经济效益和社会效益等情况。

四、时间安排

综合考核工作于 2023 年 3 月 3 日启动，原则上 3 月 10 日前完成，时间服从质量。

五、方法步骤

（一）前期准备

1. **制订考核方案。**结合实际情况，制订综合考核方案，印发考核通知，指导被考核单位提前做好准备工作。

2. **成立考核组。**从参加综合考核的县委部委、县直单位抽调骨干人员，成立 12 个考核组，由正科级干部任组长，每组中有 1 名参加考核的单位成员，并进行考核业务培训。

3. **搞好沟通衔接。**考察组与被考察单位做好衔接，商定工作日程等事宜，提前准备相关材料、表格。

4. **入驻考察单位。**发布考核工作预告，明确参会人员、个别谈话人员范围，核实参加年度考核科级干部单名等，（以及职级晋升考察相关事宜，此项仅对有职级晋升考察任务的单位）。检查提前印制的考察工作所需材料、表格等。

（二）实地考察

1. **总结述职。**考核对象对本年度工作进行梳理，形成领导班子工作总结、领导干部述职述廉述学报告，领导班子的工作总结由党委集体研究审定，领导干部个人的述职述廉述学报告由党委（党组）书记审阅。领导班子工作总结、领导干部述职述廉述学报告要提前 2 天发给参会人员。

领导班子工作总结：要围绕政治思想建设、工作实绩、

党风廉政建设和作风建设等方面情况撰写，字数 3500 字左右。主要包括：学习习近平新时代中国特色社会主义思想、贯彻习近平总书记重要指示批示、遵守党的政治纪律和政治规矩，落实中央八项规定及其实施细则精神，严肃政治生活和执行民主集中制等情况；贯彻执行中央和省委省政府、市委市政府、县委县政府决策部署，推动重点工作、重要任务完成情况，特别是落实县十五次党代会精神、完成“三大主体”工作、开展“三大年”活动情况；履行全面从严治党主体责任，推进党风廉政建设和反腐败工作，接受监督情况；落实“第一议题”制度，开展中心组理论学习，提升“八种本领”，履行意识形态工作责任制情况；落实基层党建责任，推动基层组织、干部队伍和人才工作开展情况；履行统一战线工作主体责任情况；乡镇、街道党委（党工委）支持人大、政协工作情况；乡镇、街道武装工作开展和专武干部履职情况；加强平安建设、法治政府建设情况；乡村振兴（仅涉及乡镇）等重点工作完成情况；以党建带工建、带团建、带妇建，落实工、青、妇基层组织建设及作用发挥情况等。

领导干部述职述廉述学报告：要根据本职岗位和分管工作，参照领导班子工作总结内容要求，围绕德、能、勤、绩、廉等方面情况撰写，字数 2000 字左右。要突出 2-3 件本人主抓或分管的大事要事工作成效，特别是在完成“三大主体”任务方面，聚焦到“我”承担的工作任务，总结“我”所发挥的作用，重点讲清楚“我”提出了什么、主持了什么、推

动了什么、解决了什么，不能以“我们”代替“我”。党委（党组）主要负责人要突出履行党建第一责任人职责、抓党建工作成效情况，党政主要负责人履行推进法治建设第一责任人职责情况。

2. 个别谈话。参照谈话提纲，考核组与相关人员谈话，听取对领导班子和班子成员的评价，深入了解一年来班子发挥职能作用、责任目标完成情况，班子建设存在的问题和不足；听取科级干部履行职责、工作业绩和存在问题等情况，了解掌握表现优秀和工作不在状态干部的情况。个别座谈的范围同参加测评会议人员范围，谈话总人数可根据知情度和关联度适当减少，但不低于参加测评人员的90%。（有职级晋升考察任务的单位，可结合实际，一并进行谈话调研推荐）

参加座谈人员范围：（1）县直单位：应包括全体科级干部、中层干部及二级机构负责人和其他需要参加会议的人员（本部门人数30人以下的，应由全体人员参加）；（2）乡（镇、街道、服务中心）：应包括全体科级干部，中层干部及二级机构负责人，村党支部书记，除上述参加会议人员外，党代表、人大代表、政协委员参会人数原则上不少于10人。

3. 民主测评。召开年度综合考核民主测评会议，参加测评会议人员范围，同座谈人员范围。会议由党委（党组）书记主持。主要程序：（1）介绍考核组成员；（2）考核组长讲话；（3）“一把手”代表班子述职，其他班子成员进行

书面述职；（4）考核组宣读《民主测评领导干部评定等次标准》（《公务员职级晋升基本条件和基本资格》，此项仅对有职级晋升考察任务的单位）；（5）发放、收回各类测评表格。（有职级晋升考察任务的单位，可结合实际，一并进行会议民主推荐。）

4. 查阅资料。考核组成员代表相应的参与考核单位，分别查阅相应的工作资料、佐证材料，需要打分的量化打分，需要实地察看的现场察看。

（三）汇总分析

1. 汇总情况。考察组组长召集考察组全体成员，根据民主测评、个别谈话等情况，对考察单位领导班子和领导干部各方面情况进行分析讨论，明确责任分工，每个单位撰写一个考核报告，并对每个单位领导班子整体情况和县管科级干部现实表现进行量化打分，打分要有差异化。

2. 撰写考核报告。内容包括：考核工作基本情况，领导班子运行情况，班子成员主要表现，对班子工作的意见建议等。对领导班子和领导干部的综合评价，既肯定成绩，又指出问题和不足。对民主测评中领导班子总体评价“好”和“较好”得票率不到三分之二或者“一般”得票率超过三分之一的；领导干部总体评价“优秀”和“称职”得票率达不到三分之二或者“不称职”得票率超过三分之一的；在个别谈话中发现领导干部重要问题线索的，考核组与相关部门沟通后，及时进行深入调查了解，写出专题报告。

3. 汇报考核情况。考核组向县委组织部部务会汇报考核情况。

4. 送交相关材料。考核组整理考察工作相关材料，对照回收材料清单，分别交给相应参加年度考核的单位。

5. 各考核责任单位按照分工提供量化考核得分。根据科级领导班子 2022 年度综合考核指标体系，人大常委会、县政协、县委办公室、县纪委监委、县委政法委、县委组织部、县委宣传部、县委统战部等单位，负责提供党建高质量考核量化得分。县政府办公室、县发改委等负责县（市、区）高质量发展考核量化得分。

（四）确定等次

1. 评定比例

领导班子：按“优秀、良好、一般、较差”评定考核等次。其中“优秀”等次，按照乡镇街道、县直分类，一般不超过同类班子的 30%。

科级干部：按“优秀、称职、基本称职、不称职”评定考核等次。科级干部优秀等次比例按照所在班子考核等次确定：“优秀、良好、一般、较差”等次的班子，其科级干部整体优秀比例分别不超过 30%、25%、20%、15%，科级干部总体优秀比例一般不超过参加考核科级干部总人数的 25%；领导班子为一般等次的，主要负责人一般不得确定为优秀等次；领导班子为较差等次的，主要负责人一般不得确定为称职及以上等次。

2. 评定程序

领导班子：主要依据量化考核得分和排序，统筹各方面情况，在综合分析研判的基础上，分类别提出领导班子考核等次评定建议，经县委组织部部务会会议研究后提请县委常委会研究确定。

科级干部：根据领导班子考核等次结果，乡镇、街道科级干部以本单位推荐报告人选提出考核等次评定建议，提请县委常委会研究确定；县直单位科级干部在征求分管县领导意见基础上提出等次评定建议，提请县委常委会研究确定。

（五）结果运用

对存在突出问题的班子和干部，应当与党委（党组）主要领导和干部个人见面。加强考核结果运用，各考核责任单位按照考核指标对被考核单位进行打分，将考核结果与选拔任用、表彰奖励、问责追责等有机结合。

六、组织领导

年度综合考核工作在县委领导下，统筹安排、统一调度、有序实施。

（一）配强考核队伍。年度综合考核工作由县委组织部牵头，从相关单位抽调政治素质高、公道正派、业务熟练、作风扎实的人员组成考核组，组长由经验丰富、责任心强的正科级干部担任。考核工作开始前，要进行考核培训。

（二）严肃考核纪律。被考核单位要如实提供考核数据与资料，不得搞数字造假、业绩造假；考核单位要客观全面

评价，避免凭印象、靠感觉评分；考核工作人员要认真履职，全面客观准确了解情况，严格贯彻落实中央八项规定及其实施细则精神，严守工作纪律和疫情防控规定。

（三）坚持务实高效。开展年度综合考核是减轻基层负担的重要举措，参与考核的县委部委和县直单位要高度重视，密切配合、分工协作，提前通知被考核单位做好相应的准备工作；被考核单位，要按照县委和考核组要求，准备好材料，组织好人员，确保综合考核工作按要求如期完成。

（四）统筹兼顾推进。年度综合考核工作要统筹兼顾，与全县三大主体考核、县委十个重点工作协调推进领导小组考核等考核、考评工作紧密结合，在工作安排上加强沟通，在结果运用上信息共享，真把各单位各方面情况考准考实。

