

中共甘肃省委组织部 甘肃省人力资源和社会保障厅 文件

甘人社通〔2023〕392号

中共甘肃省委组织部 甘肃省人力资源和社会保障厅 关于印发《甘肃省事业单位工作人员 考核办法》的通知

各市（州）党委组织部、人力资源和社会保障局，兰州新区组织部、民政司法和社会保障局，省委各部门、省政府各部门，省直各事业单位组织人事部门：

为深入贯彻中共中央组织部、人力资源社会保障部《事业单位工作人员考核规定》精神，进一步完善和规范我省事业单位工作人员考核工作，准确评价事业单位工作人员的德才表现和

工作实绩，省委组织部、省人社厅共同研究制定了《甘肃省事业单位工作人员考核办法》。现印发你们，请结合本地区、本部门、本单位实际认真贯彻执行。



中共甘肃省委组织部



甘肃省人力资源和社会保障厅

2023年12月7日

(此件主动公开)

甘肃省事业单位工作人员考核办法

第一章 总 则

第一条 为了全面准确评价事业单位工作人员的德才表现和工作实绩，规范事业单位工作人员考核工作，推动建设堪当民族复兴重任、忠诚干净担当的高素质专业化事业单位工作人员队伍，把新时代好干部标准落到实处，根据《事业单位人事管理条例》《事业单位工作人员考核规定》和有关法律法规，结合我省实际，制定本办法。

第二条 事业单位工作人员考核，是指事业单位或者主管机关（部门）按照干部人事管理权限及规定的标准和程序，对事业单位工作人员的政治素质、履职能力、工作实绩、作风表现等进行的了解、核实和评价。

对事业单位领导人员的考核，按照有关规定执行。

第三条 事业单位工作人员考核工作，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和干部工作方针政策，着眼于充分调动事业单位工作人员积极性主动性创造性、促进新时代公益事业高质量发展，坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，全面准确评价事业单位工作人员，

鲜明树立新时代选人用人导向，推动形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的良好局面。工作中，应当坚持下列原则：

- （一）党管干部、党管人才；
- （二）德才兼备、以德为先；
- （三）事业为上、公道正派；
- （四）注重实绩、群众公认；
- （五）分级分类、简便有效；
- （六）考用结合、奖惩分明。

第四条 事业单位工作人员考核的方式主要是年度考核和聘期考核，根据工作实际开展平时考核、专项考核。

第五条 各级事业单位人事综合管理部门分别负责本级事业单位工作人员考核的综合管理工作。事业单位或者主管机关（部门）按照人事管理权限负责组织实施本单位或者本系统事业单位工作人员的考核工作。

第二章 考核内容

第六条 对事业单位工作人员的考核，以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，突出对德和绩的考核。

（一）德。坚持将政治标准放在首位，全面考核政治品质和道德品行，重点了解学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，坚定拥护“两个确立”，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做

到“两个维护”，坚定理想信念，坚守初心使命，忠于宪法、忠于国家、忠于人民的情况；做到坚持原则、敢于斗争、善于斗争的情况；模范践行社会主义核心价值观，胸怀祖国、服务人民，恪守职业道德，遵守社会公德、家庭美德和个人品德等情况。

（二）能。全面考核适应新时代要求履行岗位职责的政治能力、工作能力、专业素养和技术技能水平，重点了解政治判断力、政治领悟力、政治执行力和学习调研能力、依法办事能力、群众工作能力、沟通协调能力、贯彻执行能力、改革创新能力、应急处突能力等情况。

（三）勤。全面考核精神状态和工作作风，重点了解爱岗敬业、勤勉尽责、担当作为、锐意进取、勇于创新、甘于奉献等情况。

（四）绩。全面考核践行以人民为中心的发展思想，依法依规履行岗位职责、承担急难险重任务、主动创稳、安全生产、为群众职工办实事、解决“急难愁盼”问题等情况，重点了解完成工作的数量、质量、时效、成本，产生的社会效益和经济效益，服务对象满意度等情况。

（五）廉。全面考核廉洁从业情况，重点了解落实中央八项规定及其实施细则精神，执行本系统、本行业、本单位行风建设相关规章制度，遵规守纪、廉洁自律等情况。

第七条 对事业单位工作人员实行分级分类考核，考核内容应当细化明确考核要素和具体指标，体现不同行业、不同类型、不同层次、不同岗位工作人员的特点和具体要求，增强针对性、

有效性。

第八条 对面向社会提供公益服务的事业单位工作人员的考核，突出公益服务职责，加强服务质量、行为规范、技术技能、行风建设等考核。宣传思想文化、教育、科技、卫生健康等重点行业领域事业单位要按照分类推进人才评价机制改革有关要求，分别确定工作人员考核内容的核心要素，合理设置指标权重，实行以行业属性为基础的差别化考核。

对主要为机关提供支持保障的事业单位工作人员的考核，突出履行支持保障职责情况考核。根据实际情况，可以与主管机关（部门）工作人员考核统筹。

第九条 对事业单位管理人员的考核，应当结合管理工作特点，注重综合管理水平、组织协调能力、工作规范性、廉政勤政守纪情况等。

对事业单位专业技术人员的考核，应当结合专业技术工作特点，以创新价值、能力、贡献为导向，注重公共服务意识、专业理论知识、专业能力水平、创新服务及成果等。

对事业单位工勤技能人员的考核，应当结合工勤技能工作特点，注重技能水平、服务态度、工作质量和效率等。

第三章 年度考核

第十条 年度考核是以年度为周期对事业单位工作人员总体表现所进行的综合性考核，重点考核完成年度工作任务目标的总

体情况，一般每年年末或者次年年初进行。

第十一条 年度考核的结果一般分为优秀、合格、基本合格和不合格四个档次。

第十二条 年度考核确定为优秀档次应当具备下列条件：

（一）思想政治素质高，理想信念坚定，贯彻落实党中央决策部署坚决有力，模范遵守法律法规，恪守职业道德，具有良好社会公德、家庭美德和个人品德；

（二）履行岗位职责能力强，精通本职业务，与岗位要求相应的专业技术技能或者管理水平高，积极参加业务知识和技能培训；

（三）公共服务意识和工作责任心强，勤勉敬业奉献，改革创新意识强，工作作风好；

（四）全面履行岗位职责，高质量地完成各项工作任务，工作实绩突出，对社会或者单位有贡献，服务对象满意度高；

（五）廉洁从业且在遵守廉洁纪律方面具有模范带头作用。

第十三条 年度考核确定为合格档次应当具备下列条件：

（一）思想政治素质较高，能够贯彻落实党中央决策部署，自觉遵守法律法规和职业道德，具有较好社会公德、家庭美德和个人品德；

（二）履行岗位职责能力较强，熟悉本职业务，与岗位要求相应的专业技术技能或者管理水平较高，按时参加业务知识和技能培训；

（三）公共服务意识和工作责任心较强，工作认真负责，工作作风较好；

（四）能够履行岗位职责，较好地完成工作任务，服务对象满意度较高；

（五）廉洁从业。

第十四条 事业单位工作人员有下列情形之一的，年度考核应当确定为基本合格档次：

（一）思想政治素质一般，在贯彻落实党中央决策部署以及遵守职业道德、社会公德、家庭美德、个人品德等方面存在明显不足；

（二）履行岗位职责能力较弱，与岗位要求相应的专业技术技能或者管理水平较低；

（三）公共服务意识和工作责任心一般，工作纪律性不强，工作消极，或者工作作风方面存在明显不足；

（四）能够基本履行岗位职责、完成工作任务，但完成工作的数量不足、质量和效率不高，或者在工作中有一定的失误，或者服务对象满意度较低；

（五）能够基本做到廉洁从业，但某些方面存在不足。

第十五条 事业单位工作人员有下列情形之一的，年度考核应当确定为不合格档次：

（一）思想政治素质较差，在贯彻落实党中央决策部署以及职业道德、社会公德、家庭美德、个人品德等方面存在严重问题；

(二) 业务素质和工作能力不能适应岗位要求；

(三) 公共服务意识和工作责任心缺失，工作不担当、不作为，或者工作作风差；

(四) 不履行岗位职责、未能完成工作任务，或者在工作中因严重失职失误造成重大损失或者恶劣社会影响；

(五) 在廉洁从业方面存在问题，且情形较为严重。

第十六条 事业单位工作人员年度考核优秀档次人数，一般不超过本单位应参加年度考核的工作人员总人数的 20%。优秀档次名额应当向一线岗位、艰苦岗位以及获得表彰奖励的人员倾斜。

事业单位在相应考核年度内有下列情形之一的，经主管机关（部门）审核并经同级事业单位人事综合管理部门同意，工作人员年度考核优秀档次的比例可以适当提高，一般掌握在 25%：

(一) 事业单位获得国家部委、市州以上党委政府“先进集体”称号的，或者省级工作部门授予“先进集体”称号（奖项须列入当年全省评比达标表彰项目实施计划）的；

(二) 省直事业单位获得集体记大功以上奖励的，市州及以下事业单位获得集体记功以上奖励的；

(三) 事业单位在完成重大专项工作、实现重大创新突破性成就、应对重大突发事件等方面，作出显著成绩或者突出贡献的；

(四) 已实行事业单位绩效考核，并获得优秀档次的。

对单位绩效考核为不合格档次的，以及问题较多、被问责的

事业单位，主管机关（部门）或者同级事业单位人事综合管理部门应当降低其年度考核优秀档次比例，一般不超过 15%。

第十七条 对规模小、人数较少（5 人以下）的事业单位，可由主管机关（部门）对所属单位统筹核定优秀比例名额。事业单位按比例核定不同类型岗位优秀名额不足 1 名时，在不超出单位总体考核优秀比例的前提下，可由事业单位在不同类别岗位之间统筹调剂。

各党政机关下属事业单位年度考核应严格按照干部管理权限分层级确定优秀名额。

第十八条 对事业单位工作人员开展年度考核，可以成立考核委员会或者考核工作领导小组，负责考核工作的组织实施，相应的组织人事部门承担具体工作。考核委员会或者考核工作领导小组由本单位成立的，一般由单位主要负责人担任主任（组长），成员由单位其他领导人员、组织人事部门和纪检监察机构有关人员、职工代表等组成；由主管机关（部门）成立的，一般由主管机关（部门）组织人事部门负责人担任主任（组长），成员由主管机关（部门）组织人事部门有关人员以及事业单位有关领导人员、从事组织人事和纪检监察工作的有关人员、职工代表等组成。

第十九条 年度考核一般按照下列程序进行：

（一）制定方案。考核委员会或者考核工作领导小组制定事业单位年度考核工作方案，通过职工代表大会或者其他形式听取

工作人员意见后，面向全单位发布。

（二）总结述职。事业单位工作人员按照岗位职责任务、考核内容以及有关要求进行总结，填写年度考核表，必要时可以在一定范围内述职。同时在事业单位管理岗位和专业技术岗位两类岗位任职的人员，应对管理岗位和兼任的专业技术岗位履职情况全面述职。

（三）测评、核实与评价。考核委员会或者考核工作领导小组可以采取民主测评、绩效评价、听取主管领导意见以及单位内部评议、服务对象满意度调查、第三方评价等符合岗位特点的方法，对考核对象进行综合评价，提出考核档次建议。

（四）确定档次。事业单位领导班子或者主管机关（部门）组织人事部门集体研究审定考核档次。拟确定为优秀档次的须在本单位范围进行公示，公示期一般不少于5个工作日。考核结果以书面形式告知被考核人员，由本人签署意见。

（五）结果备案。年度考核工作完成后，应及时将单位年度考核工作报告、结果备案花名册和汇总表等资料报主管机关（部门）和同级事业单位人事综合管理部门备案。

第四章 聘期考核

第二十条 聘期考核是对事业单位工作人员在一个完整聘期内总体表现所进行的全方位考核，以聘用（任）合同为依据，以聘期内年度考核结果为基础，侧重考核聘期任务目标完成情

况。聘期考核一般在聘用（任）合同期满前一个月內完成。聘期考核与年度考核间隔不超过3个月的，可以结合实际与年度考核统筹进行，形成综合性评价结果。

从事基础性科学研究的人员，聘期结束时所承担的重要工作（如重点攻关科研项目等）尚未完成，可适当延长考核周期。

第二十一条 聘期考核的结果一般分为合格和不合格两个档次。

第二十二条 事业单位工作人员完成聘期目标任务，且聘期内年度考核均在合格及以上档次的，聘期考核应当确定为合格档次。

第二十三条 事业单位工作人员无正当理由，未完成聘期目标任务的，聘期考核应当确定为不合格档次。

第二十四条 事业单位开展聘期考核，可参照年度考核方式成立考核委员会或者考核工作领导小组。聘期考核一般按照下列程序进行：

（一）总结述职。事业单位工作人员按照聘（任）用合同、岗位职责、聘期任务目标以及有关要求，对一个聘期內的工作学习情况、目标完成情况进行全面总结，必要时可以在一定范围内述职。

（二）测评、核实与评价。可以采取民主测评、绩效评价、听取主管领导意见以及单位内部评议、服务对象满意度调查、第三方评价等符合岗位特点的方法，对考核对象进行综合评价。

（三）实绩分析。围绕聘期考核任务目标等要求，建立考核指标体系，对事业单位工作人员完成工作任务的数量、质量、效率以及所产生的社会效益等进行分析评价，形成量化结果。对于难以量化的考核要素，根据工作人员的实际表现，采取个别谈话、座谈会、问卷调查等方式进行专业性评价。

（四）确定档次。事业单位领导班子或者考核委员会（考核工作领导小组）集体研究审定考核档次。考核结果须在本单位范围进行公示，公示期一般不少于5个工作日。考核结果以书面形式告知被考核人员，由本人签署意见。

（五）结果备案。聘期考核工作完成后，应及时将单位聘期考核工作报告等资料报主管机关（部门）备案。

第二十五条 鼓励事业单位或者主管机关（部门）将聘期考核和竞聘上岗工作充分结合，强化岗位聘用动态管理，构建人员能上能下、能进能出的灵活用人机制，不断调动工作人员的积极性、创造性。

第五章 平时考核和专项考核

第二十六条 平时考核是对事业单位工作人员日常工作和一贯表现所进行的经常性考核。

第二十七条 对事业单位工作人员开展平时考核，主要结合日常管理工作进行，根据行业 and 单位特点，可以采取工作检查、考勤记录、谈心谈话、听取意见等方法，具体操作办法由事业单

位结合实际确定。

事业单位可以根据自身实际，探索建立平时考核记录，形成考核结果。平时考核结果可以采用考核报告、评语、档次或者鉴定等形式确定。

第二十八条 专项考核是对事业单位工作人员在完成重要专项工作、承担急难险重任务、应对和处置突发事件中的工作态度、担当精神、作用发挥、实际成效等情况所进行的针对性考核。

根据平时掌握情况，对表现突出或者问题反映较多的工作人员，可以进行专项考核。已设置特设岗位的事业单位，特设岗位人员转聘至常设岗位前，可进行一次专项考核。

第二十九条 对事业单位工作人员开展专项考核，可以按照了解核实、综合研判、结果反馈等程序进行，或者结合推进专项工作灵活安排。

专项考核结果可以采用考核报告、评语、档次或者鉴定等形式确定。

第六章 考核结果运用

第三十条 坚持考用结合，将考核结果与岗位晋升、培养教育、管理监督、激励约束、问责追责等结合起来，作为事业单位工作人员调整岗位、职务、职员等级、工资和评定职称、奖励，以及变更、续订、解除、终止聘用（任）合同等的依据。

第三十一条 事业单位工作人员年度考核被确定为优秀档次的，按照下列规定办理：

（一）增加一级薪级工资；

（二）按照有关规定发放绩效工资，在绩效工资分配时同等条件下应当予以倾斜；

（三）本考核年度计算为现聘岗位（职员）等级的任职年限，其中县以下事业单位管理人员晋升职员等级时，在规定年限内每有1个年度考核结果为优秀档次的，年限条件缩短半年；

（四）在岗位晋升、职员等级晋升、职称评聘、表彰奖励时，同等条件下应当予以优先考虑。

第三十二条 事业单位工作人员年度考核被确定为合格档次的，按照下列规定办理：

（一）增加一级薪级工资；

（二）按照有关规定发放绩效工资；

（三）本考核年度计算为现聘岗位（职员）等级的任职年限。

第三十三条 事业单位工作人员年度考核被确定为基本合格档次的，按照下列规定办理：

（一）责令作出书面检查，限期改进；

（二）不得增加薪级工资；

（三）相应核减绩效工资；

（四）本考核年度不计算为现聘岗位（职员）等级的任职年

限，下一考核年度内不得晋升岗位（职员）等级；

（五）连续两年被确定为基本合格档次的，予以组织调整或者组织处理。

第三十四条 事业单位工作人员年度考核被确定为不合格档次的，按照下列规定办理：

（一）不得增加薪级工资；

（二）相应核减绩效工资；

（三）向低一级岗位（职员）等级调整；

（四）本考核年度不计算为现聘岗位（职员）等级的任职年限；

（五）被确定为不合格档次且不同意调整工作岗位，或者连续两年被确定为不合格档次的，可以按规定解除聘用（任）合同。

其中，受处理、处分时已按规定降低岗位（职员）等级且当年年度考核被确定为不合格档次的，为避免重复处罚，不再向低一级岗位（职员）等级调整。

第三十五条 事业单位工作人员年度考核不确定档次的，按照下列规定办理：

（一）不得增加薪级工资；

（二）相应核减绩效工资；

（三）本考核年度不计算为现聘岗位（职员）等级的任职年限。连续两年不确定档次的视情况调整工作岗位，调整岗位后下一

考核年度仍不确定档次的，应当报经主管机关（部门）审核同意。

第三十六条 事业单位工作人员聘期考核被确定为合格档次且所聘岗位存续的，经本人、单位协商一致，可以续订聘用（任）合同。

聘期考核被确定为不合格档次的，合同期满一般不再续聘；特殊情况确需续订聘用（任）合同的，应当报经主管机关（部门）审核同意。

第三十七条 事业单位工作人员考核形成的结论性材料，应当存入本人干部人事档案。

第三十八条 平时考核、专项考核结果作为年度考核、聘期考核的重要参考。

运用平时考核、专项考核结果，有针对性地加强激励约束、培养教育，鼓励先进、鞭策落后。

第三十九条 考核中发现事业单位工作人员存在问题的，根据问题性质和情节轻重，依规依纪依法给予处理、处分；对涉嫌犯罪的，依法追究刑事责任。

第四十条 事业单位工作人员对考核确定为基本合格或者不合格档次不服的，可以按照有关规定申请复核、提出申诉。

第七章 相关事宜

第四十一条 对初次就业的事业单位工作人员，在本单位工作不满考核年度半年的（含试用期），参加年度考核，只写评

语，不确定档次。

对非初次就业的工作人员，当年在其他单位工作时间与本单位工作时间合并计算，不满考核年度半年的（含试用期），参加年度考核，只写评语，不确定档次；满考核年度半年的（含试用期），由其现所在事业单位进行年度考核并确定档次，原工作单位提供有关情况。

前款所称其他单位工作时间，可以根据干部人事档案有关记载、劳动合同、工资发放凭证、社会保险缴费证明等综合认定。

第四十二条 对事业单位外派的工作人员进行年度考核，按照下列规定办理：

（一）挂职、援派、驻外、驻村帮扶的工作人员，在外派期间一般由工作时间超过考核年度半年的单位进行考核，并以适当的方式听取派出单位或者接收单位的意见。

（二）单位派出学习培训、执行任务的工作人员，经批准以兼职创新、在职创办企业或者选派到企业工作、参与项目合作等方式进行创新创业的专业技术人员，由人事关系所在单位进行考核，主要根据学习培训、执行任务、创新创业的表现确定档次，由相关单位提供在外表现情况。

第四十三条 考核年度调入人员或接收安置的转业军官（退役士兵），由其现所在事业单位进行年度考核并确定档次，原工作单位提供有关情况。

第四十四条 病假、事假、非单位派出外出学习培训累计超过

考核年度半年的事业单位工作人员，参加年度考核，不确定档次。

女职工按规定休产假超过考核年度半年的，参加年度考核，确定档次。

第四十五条 对同时在事业单位管理岗位和专业技术岗位两类岗位任职人员的考核，应当以两类岗位的职责任务为依据，实行双岗位双考核。兼岗人员至少一类岗位考核为优秀档次的，年度考核才可确定为优秀档次；如其中一类岗位考核为基本合格及以下档次的，年度考核不得确定为优秀或合格档次。

第四十六条 对高校、科研院所等事业单位的科研人员，立足其工作特点，探索完善考核方法，合理确定考核周期和频次，促进科研人员潜心研究、创造科研成果。

第四十七条 事业单位工作人员涉嫌违纪违法被立案审查调查尚未结案的，参加年度考核，不写评语，不确定档次。结案后未受处分或者给予警告处分的，按规定补定档次。

第四十八条 受党纪政务处分或者组织处理、诫勉的事业单位工作人员参加年度考核，按照《中国共产党纪律处分条例》《中华人民共和国公职人员政务处分法》《事业单位工作人员处分规定》等有关规定办理：

（一）受党内警告、政务警告处分的当年，参加年度考核，不得确定为优秀档次。

（二）受党内严重警告处分的当年，参加年度考核，只写评语，不确定档次。

（三）受撤销党内职务处分的当年，参加年度考核，确定为不合格档次；第二年按其新任职务参加年度考核，按规定条件确定档次。

（四）受留党察看处分的当年，参加年度考核，确定为不合格档次；受留党察看一年处分的第二年，参加年度考核，只写评语，不确定档次；受留党察看二年处分的，第二年和第三年参加年度考核，只写评语，不确定档次。

（五）受开除党籍处分的当年，参加年度考核，确定为不合格档次；第二年和第三年参加年度考核，只写评语，不确定档次。

（六）受记过处分当年，参加年度考核，只写评语，不确定档次；受记过处分期间的第二年，考核结果不受处分影响。

（七）受记大过处分的当年及第二年，参加年度考核，只写评语，不确定档次；受记大过处分期间的第三年，考核结果不受处分影响。

（八）受撤职、降级、降低岗位等级处分的当年及第二年，参加年度考核，只写评语，不确定档次；受撤职、降级、降低岗位等级处分期间的第三年，考核结果不受处分影响。

（九）受诫勉、调整职务处理的当年，参加年度考核，不得确定为优秀档次。

（十）受责令辞职、免职、降职处理的当年，参加年度考核，只写评语，不确定档次。

同时受党纪政务处分和组织处理的，按照对其年度考核结果

影响较重的处理、处分确定年度考核结果。

第四十九条 对无正当理由不参加考核的事业单位工作人员，经教育后仍拒绝参加的，直接确定其考核档次为不合格。

第五十条 事业单位或者主管机关（部门）应当加强考核工作统筹，优化工作流程，注意运用互联网技术和信息化手段，简便高效开展考核工作，提高考核质量和效率。

第五十一条 各级事业单位人事综合管理部门和主管机关（部门），应当加强对事业单位工作人员考核工作的指导监督。

对在考核过程中有徇私舞弊、打击报复、弄虚作假等行为的，按照有关规定予以严肃处理。

第八章 附 则

第五十二条 各类学会、协会、基金会等社会团体中使用事业编制工作人员以及机关工勤人员的考核，参照本办法执行。

第五十三条 本办法由省委组织部、省人力资源和社会保障厅负责解释。

第五十四条 本办法自发布之日起施行。《甘肃省事业单位工作人员考核暂行办法》（甘人发〔2007〕35号）和《关于修订〈甘肃省事业单位工作人员考核暂行办法〉的通知》（甘人社厅发〔2011〕60号）同时废止。

