**湖南省公务员平时考核实施办法（试行）**

第一章 总则

第一条 为了加强党对公务员队伍的集中统一领导，贯彻落实习近平总书记关于干部考核要把功夫下在平时的重要要求，建立日常考核、分类考核、近距离考核的知事识人体系，激励全省广大公务员新时代新担当新作为，努力建设一支信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的高素质专业化公务员队伍，根据《中华人民共和国公务员法》、《公务员考核规定（试行）》、《公务员平时考核办法（试行）》和有关法律法规，结合我省实际，制定本实施办法。

第二条 本实施办法所称公务员平时考核，是指全省各级机关按照干部管理权限，对非领导成员公务员日常工作和一贯表现所进行的了解、核实和评价。

第三条 公务员平时考核坚持党管干部原则，坚持把政治标准放在首位，坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，坚持客观公正、精准科学，坚持注重实绩、奖惩分明，坚持分级分类、简便易行，坚持公开民主、考用结合，坚持定性与定量相结合。

第四条 公务员平时考核由其所在机关组织实施，作为加强公务员日常管理的重要抓手，党委（党组）承担考核工作主体责任，组织（人事）部门承担具体工作责任。

各级公务员主管部门负责本辖区内公务员平时考核工作的业务指导、综合管理和监督检查。

加强考核总量控制，除党中央、国务院统一部署和依照公务员法开展的考核外，各级机关不得自行设置以全体公务员为对象的经常性考核项目，防止多头考核、重复考核。

第二章 考核内容

第五条 公务员平时考核以公务员的职位职责和所承担的工作任务为依据，及时了解公务员德、能、勤、绩、廉日常表现，重点考核深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想、遵守政治纪律和政治规矩、践行党的群众路线、贯彻落实党中央重大决策部署和党委中心工作、完成日常工作任务和阶段工作目标的情况，以及承担急难险重任务、处理复杂问题、应对重大考验、防范重大风险时的表现等。

第六条 机关应结合职能职责和工作任务，区分不同类别、层级和职位公务员的工作性质和特点，科学设置考核指标，制定评价标准，建立健全动态调整机制。注重制定和使用量化指标，加强对公务员完成工作的数量和质量的考核。不得简单将有没有台账记录、工作笔记等作为工作是否落实的标准，不得简单以留痕多少评判工作好坏，防止过度留痕。

第七条 考核指标由共性指标和个性指标构成，应当体现政治性、导向性、实效性。共性指标一般包括政治品质、职业道德、工作作风、廉洁自律、日常出勤等方面。个性指标一般包括完成工作数量、质量、效率、成效以及业务能力等方面。

对综合管理类公务员，应当突出考核计划组织、统筹协调、业务能力、内部管理等内容；对行政执法类公务员，应当突出考核依法办案、文明执法以及执法办案数量、质量、成效等内容；对专业技术类公务员，应当突出考核专业技术能力、履行专业技术职责、提供专业技术支持和技术手段保障等内容。

对直接面向群众的窗口单位和服务部门的公务员，应当突出考核服务态度、服务质量和服务承诺兑现情况，注重了解为群众办实事解难事的实效，关注群众获得感满意度。

第三章 考核方法

第八条 机关应当制定本单位平时考核工作实施方案，报同级公务员主管部门备案后组织实施。实施方案主要包括平时考核工作的组织领导，以及考核的内容、指标、周期、方法、程序、考核等次评价标准、结果使用、监督检查等。

第九条 公务员平时考核一般按照以下程序进行：

（一）确定考核指标。各级机关应根据工作目标和公务员职位职责，将本单位工作任务逐级细化分解，确定每名公务员的平时考核指标。对新增加的工作或临时任务，及时纳入考核。

（二）个人小结。公务员对照平时考核指标，定期、如实对本人政治思想、工作表现、学习培训以及遵规守纪情况进行简要小结，以书面形式报主管领导。

（三）审核评鉴。主管领导对公务员的个人小结进行审核，根据阶段性目标和领导交办任务完成情况，提出考核结果等次建议，由同级主要领导审定，也可以由领导班子或者机关组织（人事）部门审定。

审核评鉴应当结合日常了解、群众评价以及服务对象意见等情况，吸收运用绩效管理等成果，根据需要听取纪检监察机关意见，注重看公务员担当作为表现情况，综合研判，实事求是确定考核结果，防止简单依据个人小结对公务员作出评价。

对直接面向群众的窗口单位和服务部门的公务员，可以在一定范围内开展服务对象评议。

（四）结果反馈。有关领导或者机关组织（人事）部门采取适当方式，及时向公务员本人反馈考核结果，肯定成绩、指出不足，提出改进要求，听取本人意见。

（五）存档备案。机关组织（人事）部门负责本机关公务员平时考核情况的汇总和留存。

第十条 机关根据工作性质和队伍特点，合理确定公务员平时考核周期，一般不超过一个季度。加强公务员平时考核与公务员日常管理的统筹安排，减轻公务员负担，防止搞形式、走过场。

第十一条 公务员平时考核结果分为好、较好、一般和较差4个等次。

好等次公务员人数原则上掌握在本机关参加平时考核的公务员总人数的40%以内。评定为好等次的公务员，应当在本机关范围内公开。

好等次名额应当向基层一线和艰苦岗位公务员倾斜。

第十二条 机关组织（人事）部门应当结合实际，提出评定平时考核结果等次的标准，对考核工作进行督促检查，掌握平时考核情况，对发现的问题及时予以整改。

第十三条 公务员在承担急难险重任务、处理复杂问题、应对重大考验、防范化解重大风险时，表现突出、有显著成绩和贡献的，当期平时考核结果可以直接确定为好等次，并及时给予奖励。

公务员在重大关头、关键时刻不服从组织安排，不敢担当、不愿负责或者推诿扯皮、敷衍搪塞造成不良后果的，当期平时考核结果可以直接确定为较差等次。

第四章 考核结果运用

第十四条 强化平时考核结果运用，根据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，营造见贤思齐、比学赶超的良好氛围。

对平时考核结果为好等次的公务员，以适当方式及时予以表扬，可以按照有关规定给予物质奖励。对平时考核一贯表现优秀的公务员，在选拔任用、职务职级晋升、评先奖优、学习培训等方面优先考虑。

对平时考核结果为一般等次的公务员，由其主管领导或组织（人事）部门负责及时谈话提醒。对平时考核结果为较差等次的公务员，及时批评教育，必要时进行诫勉。发现存在违纪违法问题的，按照有关纪律和法律法规处理。机关应当根据具体情形，帮助引导公务员查找分析原因，制定整改措施，激发自我完善的内生动力，为其改进提高创造条件。

第十五条 平时考核结果与年度考核结果挂钩。

年度考核确定为优秀等次的，应当从当年平时考核结果好等次较多且无一般、较差等次的公务员中产生。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或者不称职等次。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等次。

平时考核结果计入公务员年度考核登记表。对年度考核为优秀等次的公务员进行公示时，应当公示其当年平时考核结果等次。

第十六条 机关应当把平时考核发现的问题作为优化内部职能和人员配置的重要参考，完善工作机制，提高工作效能。

第五章 其他事项

第十七条 公务员应当按照规定参加平时考核。对无正当理由不参加的，或者在考核过程中有弄虚作假等行为的，视情况给予批评教育、责令检查；经教育后拒不改正的，当年年度考核确定为不称职等次。

公务员对本人考核结果有异议的，可以在得知考核结果5个工作日内书面向机关组织（人事）部门反映。

第十八条 转任的公务员，由其转任的现工作单位进行平时考核。其转任前的平时考核情况，由原单位提供。

调任或者由军队转业到机关的公务员，由调任或者转业后的现工作单位进行平时考核。考核时间从报到当天起算，无重大问题，当期平时考核一般定为较好及以上等次。

参加援派或者挂职的公务员，在援派或者挂职期间由接收单位进行平时考核，考核结果反馈给派出单位。

派出学习培训、抽调参加专项工作的公务员，由派出单位进行平时考核，主要根据学习培训、专项工作表现确定等次。其学习培训、专项工作表现的相关情况，由所在学习培训和专项工作单位提供。其中，学习培训未完成规定学时学分或考核不合格的，当期平时考核不得确定为好等次。

第十九条 公务员有下列情形的，参加平时考核，不确定等次：

（一）新录用的公务员在试用期内的；

（二）病、事假累计时间超过当期平时考核周期一半的；

（三）涉嫌违法违纪被立案审查调查尚未结案的；

（四）法律法规规定的其他情形。

第二十条 因工伤、产假超过当期平时考核周期一半的公务员，参加平时考核，一般可确定为较好等次。

第二十一条 受处分或者组织处理、诫勉的公务员平时考核，参照年度考核的有关规定处理。

第二十二条 严格考核工作纪律。严肃查处徇私舞弊、打击报复等行为。对于不按照规定组织开展平时考核、造成不良影响的，依规依纪作出处理。

第二十三条 县级以上公务员主管部门可以根据平时考核工作开展情况，调整本辖区内机关年度考核优秀等次比例，调整后比例最高不超过35%。

第二十四条 机关应当结合实际，运用互联网技术和信息化手段开展平时考核，建立并应用信息管理平台，提高考核工作效率和智能化水平，力求简便快捷，防止繁琐操作。

第六章 附则

第二十五条 参照公务员法管理的机关（单位）除工勤人员以外的工作人员的平时考核，参照本实施办法执行。

第二十六条 本实施办法由中共湖南省委组织部负责解释。

第二十七条 本实施办法自2021年1月1日起施行。