

中共陕西金源招贤矿业有限公司委员会文件

陕招党发〔2023〕25号



招贤矿业公司党委关于 开展 2022 年度基层领导班子、中层管理人员和 专业技术人员综合考核的通知

各党支部：

为加强人才队伍建设，健全和完善基层单位领导班子及中层管理人员、专业技术人员考核评价机制，根据集团公司综合考核工作相关要求及《招贤矿业公司党委关于印发基层单位(领导班子)、中层管理人员、专业技术人员综合考核实施办法(修订)的通知》(陕招党发〔2021〕38号)，结合公司实际，现将 2022 年度综合考核工作通知如下：

一、考核对象

基层领导班子，现职中层管理人员(含副总师)，在聘专业技术人员。考核年度内新提任中层管理人员任职时间不足 3 个月

的、聘任专业技术人员时间不足 3 个月的，列入考核评价，但不作考核定性。

主管、业务主管、主管技术员纳入到中层管理人员进行考核。

二、考核时间

综合考核工作定于 2023 年 3 月 17 日-31 日进行。

三、考核评价体系

(一) 月度综合考核。根据《招贤矿业公司管技人员综合考核办法(修订)》，月度对考核对象进行综合考核，考核结果运用到年度考核之中。

(二) 年度综合考核。每年度进行一次谈话考核、民主测评，结合月度考核情况，对考核对象进行年度综合评价。坚持从实际出发，实行分类考核。根据各单位工作性质不同，分为一线单位、二线单位、职能部室和机关部室四大类别，实行分类考核评价。

四、考核方式及权重

(一) 基层单位领导班子

一线单位领导班子得分=(安全效果*40%+生产任务*40%+经营效果*20%)*40%+(星级党支部考核得分*80%+抓党建工作述职评议班子得分*20%)*40%+民主测评*20%

二线单位领导班子得分=(安全效果*30%+生产任务*30%+经营效果*20%+效能建设 20%)*40%+(星级党支部考核得分*80%+抓党建工作述职评议班子得分*20%)*40%+民主测评*20%

职能部室领导班子得分=(安全效果*20%+工作任务*50%+效

能建设*30%)*40%+(星级党支部考核得分*80%+抓党建工作述职评议班子得分*20%)*40%+民主测评*20%

机关部室领导班子得分=(安全效果*10%+工作任务*50%+效能建设*40%)*40%+(星级党支部考核得分*80%+抓党建工作述职评议班子得分*20%)*40%+民主测评*20%

(二) 管技人员

副总师管理人员考核得分=个人月度综合考核平均分*50%+公司领导班子成员评分*50%

中层行政正职(含主持工作、主管)考核得分=个人月度综合考核平均分*50%+公司领导班子成员评分*30%+民主测评*20%。

中层党务正职(含主持工作)考核得分=(个人月度综合考核平均分*80%+抓党建述职评议得分*20%)*50%+公司领导班子成员评分*30%+民主测评*20%。

中层行政副职(含业务主管、主管技术员)考核得分=个人月度综合考核平均分*50%+公司分管领导、本单位党政负责人评分*30%+民主测评*20%。

专业技术人员考核得分=个人月度综合考核平均分*50%+公司分管领导、本单位党政负责人评分*30%+民主测评得分*20%。

(三) 谈话考核

由谈话考核组对被考核人,征求所在单位科级管理人员、队长、专业技术人员和职工代表意见。

（四）民主测评

1. 对基层班子民主评议

（1）公司领导班子成员、副总师（30%权重）；

（2）各部门党政负责人（30%权重）；

（3）本单位员工（40%权重），一线单位组织30人以上参加评议；二线单位组织20人以上参加评议；职能科室和地面机关单位，原则上全员参加评议。

2. 对中层管理人员民主评议

（1）中层管理人员评议（占50%权重）。全公司中层管理人员（副总师对中层管理人员进行评议，不参与互评）对各基层单位和个人相互评议。

（2）群众评议（占50%权重）。各单位员工对本单位中层管理人员进行评议。一线单位组织30人以上参加评议；二线单位组织20人以上参加评议；职能科室和地面机关单位，原则上全员参加评议。

3. 对专业技术人员民主评议

各单位员工对本单位专业技术人员进行评议。一线单位组织30人以上参加评议；二线单位组织20人以上参加评议；职能科室和地面机关单位，原则上全员参加评议。

取评议打分平均分为民主评议得分。

五、考核格次评定

公司管技人员综合考核领导小组办公室根据考核得分及谈

话考核情况，结合单位属性、岗位类型、专业分布等因素，提出格次评定建议，提请公司党委会研究决定。

（一）基层领导班子

基层领导班子年度考核结果一般分为优秀、良好、一般、较差四个格次，优秀班子比例掌握在 20%左右，一般或较差班子比例掌握在 5%-10%。

1. 基层领导班子有以下情形之一的，原则上不能确定为优秀班子：贯彻落实公司党委决策部署成效不明显的；工作实绩不突出，年度工作目标任务完成不好的；履职考核、党建、领导评议、民主测评任一单项平均分数低于 85 分的。

2. 基层领导班子、机关部室有以下情形之一的，原则上确定为一般或较差班子：单位出现安全生产事故，造成人员死亡的；单位在考核年度内受诫勉谈话处理的；单位在考核年度内因党风廉政建设责任追究受通报批评及以上处理的；单位出现经营风险事件，造成较大损失的；单位出现重大群体性事件，造成恶劣影响的。

（二）管技人员

根据《招贤矿业公司党委关于印发基层单位(领导班子)、中层管理人员、专业技术人员综合考核实施办法（修订）的通知》（陕招党发〔2021〕38号），管技人员年度考核结果一般分为优秀、称职、基本称职、不称职四个格次，优秀人员比例控制在 20%，基本称职或不称职比例掌握在 3%左右。其中，领导班子为

优秀格次的，部门的管技人员评为优秀格次的比例可以适当上调；领导班子为一般格次的，部门的管技人员评为优秀格次的比例不得超过10%，党政负责人原则上不得确定为优秀格次；领导班子为较差格次的，单位的管技人员不得确定为优秀格次，党政负责人原则上不得确定为称职及以上格次。

1. 管技人员有以下情形之一的，原则上不能确定为优秀格次：个人月度综合考核平均分、领导评议、民主测评任一单项分数低于85分的；试用期未滿的；考核年度内，受诫勉谈话处理仍在影响期内的，或受政务警告、党内警告处分的。

其中，在公司开展的基层党建述职评议考核工作中，党组织书记抓基层党建工作情况总体评价得分低于85分的，其年度考核结果原则上不能确定为优秀格次。

2. 管技人员有以下情形之一的，原则上确定为基本称职格次：在本单位和本专业序列中排名都靠后且领导评议、民主评议任一单项得分低于80分的；综合考核得分低于60分的；实地考察中，职工群众意见较大，反映问题较为突出的。

3. 管技人员受到党纪政纪处分的，参照集团公司综合考核实施意见执行。

六、结果运用

（一）基层领导班子年度考核结果为优秀格次的，公司党委予以通报表扬，并作为评先评优的重要依据。年度考核结果为一般格次的，需向公司党委写出书面报告，剖析原因进行整改。年

年度考核结果为较差格次或者连续两年为一般格次的，进行组织调整。

（二）中层管理人员年度考核结果为优秀格次的，公司党委予以通报表扬，奖励绩效工资 3000 元，并作为评先评优、职务晋升的重要参考依据；年度考核结果为基本称职格次或公司管理人员中排名末位的，扣减绩效工资 1000 元，进行诫勉谈话，限期改进，根据工作需要，原则上进行岗位调整；年度考核结果为不称职格次的，扣减绩效工资 3000 元，原则上进行岗位调整或不胜任退出；同时，受撤销党内职务、留党察看、开除党籍处分，组织上已经对其降级或撤职，受处分当年年度考核结果被确定为不称职格次的，不再重复处罚。

（三）专业技术人员年度考核结果为优秀格次的，公司党委予以通报表扬，并作为评先评优、职务晋升的重要参考依据，奖励绩效工资 3000 元。年度考核结果为基本称职格次的，进行诫勉谈话，限期改进，扣减绩效工资 1000 元；年度考核结果为不称职格次的，原则上低聘一级或解聘专业技术职务，扣减绩效工资 3000 元。同时，受撤销党内职务、留党察看、开除党籍处分，组织上已经对其低聘或解聘，受处分当年年度考核结果被确定为不称职格次的，不再重复处罚。

七、相关要求

（一）各单位要按照考核工作要求积极配合，被评价单位和个人不得以任何方式引导或影响参评人员独立、真实地参与测

评；对于弄虚作假者，一经发现，将双倍扣除测评分值，并追究相关责任人责任。

（二）考核组及相关机关职能部门要坚持公开公平公正原则，严格遵守工作纪律，全面客观准确地了解和反映情况，公道公正地评价基层领导班子和中层管理人员履职表现。

中共陕西金源招贤矿业有限公司委员会

2023年3月15日

