



# 关于开展 2025 年度基层班子和管技人员综合考核的实施方案

为做好 2025 年度综合考核工作，根据《皖北煤电集团公司党委关于印发基层领导班子和中层管理人员综合考核办法的通知》要求，结合公司实际，制定如下方案：

## 一、成立考核工作领导小组

组 长：任安全

副组长：郭 勇

成 员：訾道强、陈争峰、丁亚武、余 顺

考核办公室设在人力资源部，考核小组由人力资源部、纪委、经管物资部、综合部、安全监管部、调度指挥中心等部门组成，具体负责考核工作。

## 二、考核范围

部门班子、副总师、科级管理人员、车间副主任（主管）、专业技术人员、班长

## 三、考核时间

综合考核工作定于 2025 年 2 月 4 日—28 日。

## 四、考核内容与方式

### （一）部门班子考核

采取“绩效考核得分+民主测评得分-问责记分”方式进行。

1. 绩效考核：撰写部门工作总结，并据实、简要填写工作业

绩表，在本部门公示，并于2月26日下午下班前交到人力资源部。人力资源部分别交公司主要领导、分管领导及所在专业副总师评定打分（具体见附件）。本项得分=公司主要领导评定分数×60%+分管领导评定分数×40%。

2. 民主测评：分晨会测评和党支部内测评。晨会测评即参会人员对所有10个部门的班子测评。党支部内测评由党支部组织员工对所覆盖部门的班子进行测评，党支部员工少于30人的，全员参与测评；多于30人的，组织不少于30人的管理人员、技术人员、班队长、职工代表参与测评。本项得分=晨会测评×60%+党支部内测评×40%。人力资源部负责测评表的设计打印，纪委参与。

3. 党建得分：年度述职评议得分×40%+日常考核得分×60%。

4. 问责记分：年度内受到公司处罚的扣减相应分值（以通报为依据，由安全监管部、纪委负责提供），其中无明确分值的每次扣1分，同时扣减作风建设分且受到处罚的，按较高的扣分计算。

5. 考核权重：部门班子得分=绩效得分×40%+民主测评×20%+党建得分×40%-问责记分×50%。

## （二）个人考核

### 1. 副总师

副总师得分=分管范围内部门班子考核得分的平均分×50%+晨会互评×30%+党支部内测评×20%-问责记分×50%。

## 2. 科级管理人员

科级管理人员得分=部门班子考核得分×50%+晨会互评×30%+党支部内测评×20%-问责记分×50%。

党支部书记得分=部门班子考核得分×40%+党建述职评议支部得分×20%+党建述职评议个人得分×10%+晨会互评×20%+党支部内测评×10%-问责记分×50%。

## 3. 车间副主任（主管）

车间副主任（主管）得分=部门班子考核得分×40%+晨会互评×20%+党支部内测评×40%-问责记分×50%。

## 4. 专业技术人员

专业技术人员得分=部门班子考核得分×40%+晨会互评×20%+党支部内测评×40%-问责记分×50%。

## 5. 班长

班长得分=部门班子考核得分×40%+晨会互评×20%+党支部内测评×40%-问责记分×50%。

（三）等次评定。考核办公室根据得分情况，结合单位属性、岗位类型、专业分布等因素，提出等次评定建议，报领导小组研究后，提请党委会议确定。

### 1. 部门班子

（1）评价分为优秀、良好、一般、较差四个档次，好班子比例掌握在20%左右。

（2）有以下情形之一的，不能被评为好班子：部门出现较

多“三违”现象、较大安全生产事故；部门出现重大群体性事件，造成恶劣影响的；在考核年度内因生产技术、经营管理、作风建设、班队长选用、重点工作等方面问责被诫勉谈话的。

（3）有以下情形之一的，原则上定为一般或较差班子：受到党风廉政建设责任制追究被给予通报批评以上处理的；单位发生恶劣影响事件的。

## 2. 个人

评价分为优秀、称职、基本称职、不称职四个档次，优秀人员比例控制在 20%左右，基本称职或不称职比例掌握在 3%左右。任职时间不满 3 个月的，列入考核测评，不进行定性。

## 五、结果运用

（一）部门班子年度履职评价为好等次的，党委予以通报表扬，并作为评先评优的重要依据。考核结果为一般等次的，进行组织约谈，限期整改，视情况进行调整。考核结果为差等次的，对党政正职进行岗位调整或降级使用。

（二）个人评价为优秀等次的，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；考核结果为基本称职等次的，给予诫勉谈话；考核结果为不称职等次的，降级使用。

（三）年度考核结果为不称职格次的、连续两次年度综合考核结果为基本称职格次的，降低一个职务层次任职。连续两年综合考核结果为不称职格次的；连续三年综合考核结果为基本称职格次的；综合考核民主测评中，综合评价不称职票超过 30%，或

基本称职与不称职票之和超过 50%的，退出现岗位。

（四）不胜任退出。按照集团公司推进干部能上能下相关规定，结合近三年工作表现和巡察反馈问题情况，由综合考核领导小组研究确定不胜任退出干部，并报公司党委研究决定。

## 六、相关要求

（一）提高认识。各部门要认真宣传贯彻本次考核的文件精神，要充分认识到年度综合考核的重要意义，通过年度综合考核查找差距、制定措施、促进管理、推动工作，不断提高班子和管技人员队伍的整体素质。

（二）严肃纪律。各部门和管技人员要严肃考核纪律，严禁搞小圈子、拉票等行为，一经发现严肃处理。

（三）把握标准。考核办公室要严格按照考核工作的内容和程序进行考核，坚持原则，认真执行保密纪律，严格按照规定评定考核等次，不能搞平衡照顾。

（四）资料归档。人力资源部要做好考核资料的收集、整理工作，完整保存，并将有关资料按干部管理权限归入干部个人档案。

附件：西北能化公司 2025 年度工作业绩表

附件

## 西北能化公司 2025 年度 \_\_\_\_\_ 工作业绩表

时间： 年 月 日

单位：

序号	突出工作业绩
1	
2	
3	
4	
5	
6	