

# 中共六安市委组织部 六安市人力资源和社会保障局 文件

六人社发〔2024〕1号

## 关于转发《安徽省事业单位工作人员 考核实施细则》的通知

各县区委组织部，县区人力资源和社会保障局，开发区工委组织部，市委各部委，市直各单位：

现将《安徽省事业单位工作人员考核实施细则》转发给你们，请遵照执行。



# 中共安徽省委组织部 安徽省人力资源和社会保障厅 文件

皖人社发〔2024〕1号

## 关于印发《安徽省事业单位工作人员 考核实施细则》的通知

各市及广德市、宿松县党委组织部、政府人力资源社会保障局，  
省直各单位：

为准确评价事业单位工作人员的德才表现和工作实绩，进一步规范事业单位工作人员考核工作，根据《事业单位人事管理条例》等法律法规和《事业单位工作人员考核规定》，省委组织部、省人力资源社会保障厅共同研究制定了《安徽省事业单位工作人员考核实施细则》，现印发给你们，请结合本地区、本单位实际认真贯彻执行。



中共安徽省委组织部



安徽省人力资源和社会保障厅

2024年1月3日

（此件主动公开）

# 安徽省事业单位工作人员考核实施细则

## 第一章 总则

**第一条** 为准确评价事业单位工作人员的德才表现和工作实绩，进一步规范事业单位工作人员考核工作，推动建设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》等法律法规和中共中央组织部、人力资源社会保障部印发的《事业单位工作人员考核规定》，结合我省实际，制定本细则。

**第二条** 事业单位工作人员考核，是指事业单位或者主管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。

事业单位领导人员的考核，按照有关规定执行。

机关工勤人员的考核，参照本细则执行。

**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、促进新时代我省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，事业单位或者主管部门应根据工作实际积极开展平时考核、专项考核。

## **第二章 考核内容和标准**

**第五条** 对事业单位工作人员的考核，以聘用（任）合同规定的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、为群众职工办实事等情况，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、省委“三十条”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。

**第六条** 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，由事业单位或者主管部门根据有关法律法规政策，结合实际自行制定。

**第七条** 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，可以与主管部门工作人员考核统筹。

**第八条** 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、服务对象满意度等。

对高校、科研院所等事业单位中承担国家、省重大攻关任务的科技人员应以支撑服务国家、省重大战略需求评价为主，重点体现支撑国家安全、突破关键核心技术、解决经济社会发展重大问题的实际贡献和创新价值；对基础研究人员应以同行学术评价为主，重点体现其提出解决重大科研问题的原创能力、成果的学术价值、学术水平和影响等情况；对应用研究和技术开发人员应以市场评价为主，重点体现其技术创新与集成能力，取得自主知识产权和重大技术突破、成果转化实效、对产业发展的实际贡献等情况；对从事社会公益研究、科技管理服务和实验技术人员，应以服务对象和社会评价为主，重点体现工作实效、服务质量和技术支持能力。

对事业单位管理人员的考核，应当结合管理工作特点，注重管理水平、组织协调能力、工作规范性、团队建设能力、服务对象满意度、廉政勤政情况等。

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、质量、效率、服务对象满意度等。

**第九条** 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。

### 第三章 考核方法

**第十条** 事业单位工作人员考核应当坚持平时评价与定期评价相结合、内部评议与服务对象评价相结合、定性分析与定量分析相结合。一般可以采取个人总结、工作检查、绩效评价、民主测评、单位内部评议、服务对象满意度调查、第三方评价、综合评价等方法进行。

**第十一条** 绩效评价主要通过有关统计指标和数据，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进行核算处理，形成量化结果。

绩效评价指标应当根据行业、岗位特点确定，增强科学性。

**第十二条** 民主测评主要通过事业单位全体工作人员或工作人员代表的评价，了解事业单位工作人员的现实表现以及群众认可度。

**第十三条** 单位内部评议应用于考核工作任务难以量化的专业技术人员的实际工作表现。一般以专业技术能力水平评价为主，个别谈话、座谈会、问卷调查为辅的方式进行，可以邀请行业内知名专家、相关业务部门负责人参与考核工作。考核结果应当填写具体评议意见，包括工作表现、不足之处等。

**第十四条** 服务对象满意度调查适用于服务对象流动性较强的岗位。主要通过服务对象的评价，了解事业单位工作人员的服务意识、服务态度、服务质量。结果一般分为非常满意、满意、基本满意、不满意。

**第十五条** 第三方评价由事业单位或主管部门委托具备独立法人资格的专门组织，按照科学评价方法，开展对事业单位工作人员公共服务的评价。

**第十六条** 综合评价应用于跨等级晋升岗位（职员）等级，以及急需紧缺高层次人才、专业技术和工勤技能高级岗位、“双肩挑”专业技术岗位的聘期考核。

综合评价主要对个人总结、工作检查、绩效评价、民主测评、单位内部评议、服务对象满意度调查、第三方评价等方法获得的结果和年度考核情况进行分析比较，相互补充印证，修正绩效评价的量化结果，全面、客观、公正的对事业单位工作人员的业绩贡献作出评价。

**第十七条** 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。

## 第四章 年度考核

**第十八条** 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，一般每年年末或者次年年初进行。

**第十九条** 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。

**第二十条** 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；

（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。

**第二十一条** 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, 熟悉本职业业务, 与岗位要求相应的专业技术技能或者管理水平较高;

(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。

**第二十二条** 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。

**第二十三条** 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。

**第二十四条** 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%；乡村振兴重点帮扶县的乡镇事业单位，经县级事业单位人事综合管理部门审核同意后，优秀档次比例可以适当提高，一般不超过 25%。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，其主管部门申请并经同级事业单位人事综合管理部门审核同意，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）单位受到县级、市级党委政府表彰的，或者受到市级、省级部门表彰的；

（二）单位获得集体记功奖励的；

（三）单位获得同级党委、政府综合（目标绩效）考核优秀档次的；主管部门直属事业单位，其主管部门连续两年获得同级



党委、政府综合（目标绩效）考核优秀档次的；主管部门管理的事业单位连续两年获得本系统上级部门年度或周期性综合考核优秀档次的。

**第二十五条** 事业单位在相应考核年度内，受到省部级及以上表彰的，或者获得集体记大功及以上奖励的，经省级事业单位人事综合管理部门单独核定后，工作人员年度考核优秀档次的比例可再适当提高，最高不超过 5%。

**第二十六条** 事业单位考核年度内有下列情形之一的，工作人员年度考核优秀档次的比例一般不得超过 15%：

（一）单位被同级党委、政府综合（目标绩效）考核确定为不合格档次的；主管部门直属事业单位，其主管部门被同级党委、政府综合（目标绩效）考核确定为不合格档次的；主管部门管理的事业单位被本系统上级部门年度或周期性综合考核确定为不合格档次的；

（二）单位受县级及以上党委、政府或市级及以上所属部门通报批评或被问责的；

（三）按照有关规定，党风廉政建设等相关工作被“一票否决”的；

（四）工作存在问题造成较大社会负面影响的。

**第二十七条** 对单位较小、人数较少的事业单位，在不突破总体优秀档次比例前提下，可由主管部门集中统筹确定和使用优秀比例。

**第二十八条** 事业单位在不突破总体比例前提下，可以对综合表现突出或问题较多的单位内设机构，提高或降低其优秀档次比例。

**第二十九条** 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；由主管部门成立的，一般由主管部门组织人事部门负责人担任主任（组长），成员由主管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。

**第三十条** 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，面向全单位发布，并报主管部门备案。

（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总结，填写年度考核表，必要时可以在一定范围内述职。

（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。

**第三十一条** 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、社会保险缴费证明等综合认定。

**第三十二条** 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。其中，全省统一从各级事业单位选派到村任职的选派干部，其年度考核按照选派干部考核有关规定执行。

（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。

**第三十三条** 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。

**第三十四条** 事业单位工伤职工，按规定需要暂停工作接受工伤医疗的，停工留薪期超过考核年度半年的，参加年度考核并确定档次。

**第三十五条** 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。

**第三十六条** 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，按照有关规定办理。其中依据《事业单位工作人员处分规定》受到处分的，其年度考核结果按该规定执行；依据《中国共产党纪律处分条例》等受到党纪处分的或依据《中华人民共和国公职人员政务处分法》等受到政务处分的，其年度考核结果按照《印发〈关于党纪政务处分决定执行工作规

定〉的通知》（皖纪发〔2022〕5号）执行。

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。

## **第五章 聘期考核**

**第三十七条** 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，一般在聘用（任）合同期满前一个月内完成。

聘期考核侧重考核聘期任务目标完成情况。

**第三十八条** 聘期考核的结果一般分为合格和不合格等档次。

**第三十九条** 事业单位工作人员聘期考核一般应当按照总结述职，测评、核实与评价，实绩分析，确定档次等程序进行。聘期考核与年度考核间隔不超过3个月的，结合实际也可以与年度考核统筹进行，形成综合性评价结果。

**第四十条** 事业单位工作人员聘期考核有下列情形之一的，应当确定为合格档次：

（一）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；

（二）聘期内取得显著工作成绩、重要创新成果，或产生良好社会效益；

（三）获得记功及以上奖励。

**第四十一条** 事业单位工作人员有下列情形之一的，聘期考核应当确定为不合格档次：

- （一）无正当理由，未完成聘期目标任务；
- （二）一个聘期内超过一半及以上的年度考核结果确定为基本合格及以下档次；
- （三）其他导致聘期考核不合格的情形。

## **第六章 平时考核**

**第四十二条** 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。

担负科研任务的专业技术人员原则上侧重于年度考核和聘期考核。

**第四十三条** 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。

**第四十四条** 平时考核一般按照个人小结、审核评鉴、结果反馈等程序进行。

**第四十五条** 平时考核一般以季度为周期，也可根据需要灵活设置考核周期。

**第四十六条** 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。

采用档次形式的平时考核结果，参照年度考核结果，一般分为优秀、合格、基本合格和不合格四个档次。

优秀档次工作人员人数原则上掌握在本单位参加平时考核的工作人员总人数的 40%以内。评定为优秀档次的工作人员，应当在本单位范围内公开。

**第四十七条** 平时考核结果作为年度考核的重要参考，应当根据考核结果有针对性地采取措施，鼓励先进、鞭策落后。

平时考核结果为优秀档次的，年度考核确定优秀档次时应当予以倾斜。

平时考核结果为基本合格档次累计超过考核年度一半工作日以上的，年度考核可以确定为基本合格档次。平时考核结果为不合格档次累计超过考核年度一半工作日以上的，年度考核可以确定为不合格档次。

## **第七章 专项考核**

**第四十八条** 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。

**第四十九条** 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，明确成绩优点、指出问题不足。

**第五十条** 采用档次形式的专项考核结果，参照年度考核结果，一般分为优秀、合格、基本合格和不合格四个档次。

专项考核结果为优秀档次的，年度考核确定优秀档次时应当予以倾斜。专项考核结果为基本合格及以下档次的，年度考核一般不得确定为优秀档次。

## 第八章 考核结果运用

**第五十一条** 坚持考用结合，将考核结果与选拔任用、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。

**第五十二条** 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）优先给予嘉奖奖励；
- （二）对连续三年被确定为优秀档次，且符合事业单位奖励情形的，可按规定给予记功奖励；
- （三）增加一级薪级工资；
- （四）按照有关规定发放绩效工资，同等条件下应当予以倾斜；

（五）本考核年度计算为现聘岗位（职员）等级的任职年限，在岗位（职员）等级晋升、职称评聘时，同等条件下应当予以优先考虑。县以下事业单位管理岗位人员晋升职员等级，在规定年限内，其间每有1个年度考核结果为优秀档次的，年限条件缩短半年。

**第五十三条** 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。

**第五十四条** 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。

**第五十五条** 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。

**第五十六条** 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。

**第五十七条** 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,应当报经主管部门审核同意。

**第五十八条** 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。

**第五十九条** 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。

## **第九章 组织实施**

**第六十条** 事业单位工作人员考核由所在事业单位或主管部门组织实施。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。

**第六十一条** 事业单位或者主管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。

**第六十二条** 事业单位和主管部门应当及时将工作人员年度考核、专项考核、聘期考核登记表，以及形成的重要结论性材料等存入本人档案。

事业单位工作人员年度考核、专项考核、聘期考核结果报同级事业单位人事综合管理部门备案。

**第六十三条** 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。

**第六十四条** 县级以上事业单位人事综合管理部门负责本辖区内事业单位工作人员考核工作的综合管理和指导监督，每年选取一定数量的辖区内事业单位，对其工作人员考核工作情况进行核查了解。

未完成年度考核工作的事业单位，不得开展专业技术职称评聘、事业单位工作人员岗位（职员）等级晋升等相关工作，不得兑现奖励、绩效等与考核结果相关待遇。

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。

**第六十五条** 事业单位工作人员考核工作所需经费，从原渠道予以安排。

## **第十章 附则**

**第六十六条** 本细则由省委组织部、省人力资源社会保障厅负责解释。

**第六十七条** 本细则自发布之日起施行。以往有关事业单位工作人员考核的规定，凡与本细则不一致的，以本细则为准。国家和省有新规定的，从其规定。

