附件4：

**辽宁五女山经济开发区管委会**

**绩效考核工作方案**

为推进创新发展，努力把辽宁五女山经济开发区（以下简称“经开区”）打造成为转变发展方式和调整经济结构的重要引擎，根据《本溪市深化经济开发区体制机制改革方案》《本溪市经济开发区考核评价办法》《本溪市经济开发区薪酬制度改革指导意见》等政策文件，在开发区内部实行以绩效为核心的薪酬制度，研究薪酬发放、管理和调整办法，科学设计考核内容和考核周期，建立客观的评价机制和考核体系，特制定本方案。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的二十大和二十届二中全会以及习近平总书记在新时代推动东北全面振兴座谈会上的重要讲话精神，坚定不移贯彻高质量发展要求，坚持稳中求进工作总基调，强化功能，聚焦主责主业，将招商引资、项目建设作为开发区发展的第一要务”，以提高发展质量和效益为方向，以激发开发区全员内生动力为目标，优化薪酬分配机制，遵循目标导向、差异考核、科学量化和指标联动的原则，科学设计考核内容和考核周期，严格考核实施，将考核结果与薪酬待遇紧密结合，形成开发区全员干事创业的浓厚氛围，加快推动开发区高质量发展。

二、考核原则

五女山经济开发区的绩效考核以完成市工作实绩考核任务和重点工作为核心，遵循如下原则：

（一）目标导向原则。坚持高质量完成国家、辽宁省、本溪市、开发区管委会的经济社会发展目标和重点工作任务，引导各部门完成目标。

（二）客观公正原则：采取定量与定性考核相结合的方式，切实增强考核的可行性；根据指标完成情况，以各种统计数据和客观事实为基础，确保考核过程公开透明，考核结果客观公正。

（三）注重实绩原则：以工作目标、价值贡献作为绩效评价依据，考核结果与薪酬体系挂钩，并作为职务调整、聘任管理的重要依据。

（四）指标联动原则：管委会——部门——个人三级重点工作指标，指标层层分解，形成联动。各类考核均与经济指标挂钩。

三、考核体系

（一）考核对象：辽宁五女山经济开发区管委会的内设机构及档案封存竞聘上岗工作人员（不包括党工委、管委会班子成员）。

（二）考核周期：年度考核。

（三）考核方式：部门和个人分别考核，部门考核分数作为个人考核的初始分数。

（四）考核内容：

1.部门绩效考核：

部门绩效考核实施百分制考核。

考核指标体系：

（1）市级考核得分（指标考核实得分数÷市级考核分配

分数×100)。

（2）工作难度系数：按照工作完成难易程度，将考核部门分为综合部门（综合办公室）、服务部门（经济发展服务局）招商部门（投资促进一、二、三局）三类，分别设置工作部门难度系数为 1.0、1.1、1.3 三个档次。

（3）加分事项：本部门受到国家、省、市、县表彰奖励等给予一定分数加分。

（4）减分事项：本部门受到国家、省、市、县通报批评发生安全生产事故等给予一定分数减分。

得分计算公式：

综合部门绩效考核得分=市委组织部考核得分×1.0+加分事项-减分事项。

服务部门绩效考核得分=市级考核得分×1.1+加分事项-减分事项。

招商部门绩效考核得分=市级考核得分×1.3+加分事项-减分事项。

2.个人考核

个人绩效考核实施百分制考核。

考核指标体系：

（1）初始得分（权重 70%)：本部门考核得分

（2）工作作风（权重 10%)：日常考勤得分。

（3）综合评价（权重 20%):①开发区领导班子成员对部门正职打分（权重 20%)，对部门副职和一般员工打分（权重10%);②本部门负责人对部门副职和一般员工打分（权重10%)。

（4）加分事项：本人受到国家、省、市、县表彰奖励等给予一定分数加分。

（5）减分事项：本人受到问责处分、不积极配合考核工作等给予一定分数减分。

得分计算公式：

个人绩效考核得分=部门考核得分×70%+工作作风得分+综合评价得分+加分事项得分-减分事项得分。

四、考核结果应用

绩效考核结果应用与个人绩效工资直接挂钩。个人绩效工资核定按照基础绩效、等级系数、岗位系数三个方面确定。

1.基础绩效：以市对五女山经济开发区评定的工作实绩考核薪酬总量和开发区档案封存竞聘上岗的在编在岗人数为基数，计算开发区员工平均绩效工资，作为个人基础绩效。

2.等级系数：依据员工个人考核得分总分，评定四个考核等级，分别为“优秀、良好、合格、不合格”。四个等级分别对应等级系数为：1.0、0.9、0.8 和 0。

个人考核分数与考核等级和对应系数关系表（单位：分）

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 部分类别  考核等级 | 优秀 | 良好 | 合格 | 不合格 |
| 考核分数 | ≥85 | ＞85≥75 | ＞75≥60 | ＜60 |
| 对应系数 | 1.0 | 0.9 | 0.8 | 0 |

3.岗位系数：按照以岗定薪的工作原则，设定岗位系数。按照部门正职、部门副职、部门员工三个岗位层级设定岗位

系数分别为：1.1、1.0、0.9。

员工个人绩效工资额=基础绩效×等级系数×岗位系数

五、激励奖金

薪酬总量扣除员工绩效奖总和后，经绩效考核领导小组研究，结余部分可用于奖励对地区一般预算收入增量贡献较大的部门或个人，以及在重大项目引进、重大风险化解、重大工作担当、重点人才引进和服务企业、应急处置等工作中作出突出贡献的部门或个人。

六、组织领导与职责划分

为切实做好五女山经济开发区绩效考核工作，成立辽宁五女山经济开发区绩效考核工作领导小组。领导小组由开发区党工委班子成员构成。党工委书记任组长；党工委副书记、管委会主任任副组长；其他党工委班子成员任组员。绩效考核领导小组下设绩效考核办公室，办公室设在党政办公室，绩效考核办公室主任由党政办主任兼任，设一名专职人员负责考核相关工作。

绩效考核领导小组主要职责为：

（一）全面组织、指导和监督绩效考核工作；

（二）研究审定五女山开发区绩效考核办法及其修订；

（三）研究审定部门绩效考核内容和标准；

（四）就绩效考核体系运行中的重大或突发问题进行讨论研究，审定解决问题的方案措施；

（五）对绩效考核结果应用及相关管理办法进行审核；

（六）其他需要由绩效考核工作领导小组研究决定的事项。

考核办公室主要职责为：

（一）拟定并完善绩效考核办法；

（二）根据五女山经济开发区的工作目标、发展规划、年度主要重点工作任务等，牵头组织制定并分解各部门的考核任务、考核指标与目标；

（三）组织各部门制定内部考核指标与目标，监督各部门绩效考核的具体实施；

（四）为绩效管理工作提供政策解释与支持；

（五）组织实施各项绩效考核评分的计算、收集、汇总和整理考核结果，提出考核结果的应用建议，报绩效考核领导小组审议；

（六）协调解决绩效考核过程中出现的问题并提出改进建议；

（七）受理及处理绩效考核结果申诉；

（八）负责绩效管理文档的统一保存；

（九）负责绩效管理工作的其他事项。

七、有关要求

（一）明确职责任务。绩效考核领导小组和绩效考核工作领导小组办公室要按照市委组织部关于《本溪市经济开发区体制机制改革方案》、县委、县政府等相关部门要求，结合职责分工，扛起责任，切实做好五女山经济开发绩效考核工作。

（二）确保公平公正。党政办公室以及各部门，要本着实求是、认真负责、客观公正的态度，对各部门和各员工的表现，做独立判断和客观评价，严禁拉分贿分、影响他人评价等行为。党政办公室要严格遵守保密纪律，不得泄露考核情况。

（三）严明工作纪律。各部门要严肃对待考核工作，实事求是地反映本部门工作实绩和本部门员工表现，认真总结工作经验，客观分析存在的问题与不足，自觉提供相关证明材料，坚决反对弄虚作假。