

中共济宁市兖州区委组织部  
济宁市兖州区民政局  
济宁市兖州区财政局  
济宁市兖州区人力资源和社会保障局

文件

济兖民字〔2021〕69号

---

关于印发《济宁市兖州区城市社区工作者绩效考核暂行办法》的通知

各镇党委和人民政府，各街道党工委和办事处：

现将《济宁市兖州区城市社区工作者绩效考核暂行办法》

印发给你们，请结合实际，认真抓好贯彻落实。



中共济宁市兖州区委组织部



济宁市兖州区民政局



济宁市兖州区财政局



济宁市兖州区人力资源和社会保障局

2021年6月10日

# 兖州区城市社区工作者绩效考核 暂行办法

为进一步加强城市社区工作，充分激发社区工作者的积极性、主动性和创造性，强化对城市社区工作者的考核激励，根据《济宁市兖州区社区工作者管理办法（试行）》相关规定，制定本办法。

## 一、考核总则

### （一）目标要求

围绕“高起点定位、高效率运行、高标准服务”目标要求，建立完善城市社区及社区工作者考核激励机制，科学评价社区及社区工作者，奖优罚劣，引导社区工作者提高政治站位，增强责任意识，认真履职尽责，提升服务水平，推动社区工作更高质量、更有效率、更持续开展，全面夯实社会治理的基础。

### （二）基本原则

坚持客观公正、注重实绩、有效激励原则，突出工作实绩和群众满意度。

## 二、考核对象

行政或事业编制之外的城市社区“两委”专职成员和全区统一公开招录的全日制城市社区工作人员（以下称社区工作者）。

### 三、考核内容

社区工作者考核在区委组织部、区民政局指导下开展，街道（镇）成立由党（工）委书记任组长的社区工作者绩效考核领导小组，具体组织实施。

#### （一）考核方式

考核分为季度考核和年度考核。季度考核采取街道（镇）评议、社区评议相结合的方式，于各季度结束后十日内完成；年度考核采取居民评议、街道（镇）评议、社区评议相结合的方式，于次年一月中旬前完成。

##### 1.居民评议

满分 100 分，由区委组织部、区民政局组织专人对社区居民进行电话访问，对社区工作者进行满意度评价。

##### 2.街道（镇）评议

满分 100 分，由街道（镇）根据社区工作者的岗位职责和所承担的工作任务，对德、能、勤、绩、廉五个方面进行全面评议打分。

（1）德（20分），是指思想政治素质及个人品德、职业道德、社会公德、家庭美德等方面的表现。主要包括是否有正确的价值观、权力观、事业观，是否公道正派、真抓实干、敢于担当，是否坚决执行上级的决策部署等。

（2）能（30分），是指履行职责的综合素质和业务能力。

综合业务素质主要包括个人素养、专业知识、政策水平以及创新意识等，业务能力主要包括全科社工能力、下沉网格服务群众能力、履行职责所需的工作能力和解决实际问题的水平等。

（3）勤（10分），是指考勤率、责任感、工作态度、工作作风等方面的表现。主要包括勤恳敬业、积极主动、尽职尽责以及工作努力程度。

（4）绩（30分），是指完成工作的数量、质量、效率和所产生的效益，主要包括社区工作者在完成任务目标和履行岗位职责过程中，提出的工作思路、创新的工作举措、发挥的具体作用、取得的绩效和群众反响。

（5）廉（10分），是指廉洁自律等方面的表现。主要包括廉洁奉公，忠于职守；履行廉政职责，自觉接受监督；有积极健康的生活方式等。

### 3.社区评议

满分100分，按照以下程序进行：

撰写工作总结。社区工作者对近一季度（年）的思想、工作和学习等方面的情况进行准确全面、实事求是地总结，撰写《述职述廉报告》。报告内容要真实具体，问题查摆要全面深刻，打算和整改措施要切实可行，避免空话套话。

公开述职述廉。参会范围为社区全体工作人员、社区专职网格员、街道（镇）包保领导和包保干部。社区工作者依次进

行述职述廉。

民主测评评议。由街道（镇）包保领导主持，全体参会人员按“优秀”“合格”“基本合格”“不合格”4个等次对社区工作者进行评议。

测评评议得分=（优秀票数\*100+合格票数\*70+基本合格票数\*50+不合格票数\*0）/总票数

## （二）考核等次

季度考核按照街道（镇）评议、社区评议权重各占50%计算社区工作者考核成绩；年度考核按照居民评议、街道（镇）评议、社区评议权重各占40%、40%、20%，计算社区工作者考核成绩。社区工作者考核结果分为“优秀”“合格”“基本合格”“不合格”4个等次。

### 1.考核等次确定

“优秀”等次。每个街道（镇）根据社区工作者考核情况，按照不超过15%的比例确定“优秀”等次。

“基本合格”等次。有下列情形之一的社区工作者，确定为“基本合格”等次：

- （1）考核分数低于70分的；
- （2）思想政治素质不高，团结协作意识不强；
- （3）工作责任心不强，因个人问题对社区工作造成失误、落后等不良影响；

(4) 能够基本胜任本职工作，但完成工作的数量质效在街道（镇）处于末位的；

(5) 服务质效不高，居民评议中居民满意度评价“不满意”达 50% 以上的；

(6) 因工作作风、廉洁自律等问题被街道（镇）纪工委查证属实并给予“警告”处分的。

“不合格”等次。有下列情形之一的社区工作者，确定为“不合格”等次：

(1) 考核分数低于 60 分的；

(2) 严重违反组织纪律、政治纪律和规章制度，传播有损群众利益及党和政府声誉的言论造成恶劣影响的；

(3) 违反社会公德，组织或参加非法组织及活动，组织、策划或参与任何形式的集体或越级上访的；

(4) 出现工作失误，给单位或群众利益造成重大损害的；

(5) 徇私舞弊，存在对群众和服务对象吃、拿、卡、要等现象和问题，经查证属实的；

(6) 社区工作者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后拒绝返岗工作；旷工连续 15 天以上或 1 年累计 30 天以上的；

(7) 受到区委、区政府 2 次以上通报批评的或市级以上通报批评的；

(8) 其他违反国家法律、法规和政策规定行为的。

其他为“合格”等次。

对获得市级及以上优秀共产党员、优秀党务工作者、优秀党组织书记、最美社区工作者、和谐使者等表彰奖励的社区工作者，由街道（镇）推荐，区委组织部、区民政局审核，当年度可直接确定为“优秀”等次，不占街道（镇）“优秀”名额。

## 2.考核结果运用

（1）考核结果作为社区工作者奖励惩戒、岗位调整、薪酬调整、续签与解除劳动合同的重要依据。

（2）在年度考核为“优秀”或“合格”的情况下，社区工作者年限达到上一等级规定年限的，可从次年1月份起提升1级工资；考核为“基本合格”或“不合格”的年度不计算为晋升等级的社区工作年限。

（3）年度考核等次为“不合格”的。应退出社区工作者队伍，依法解除劳动合同。

（4）年度考核为“优秀”的，符合相应标准条件的，优先推荐参加公务员和事业单位公开招聘、竞聘上岗、职务晋升、担任“两代表一委员”、评选各类荣誉称号等。对确定为“基本合格”和“不合格”等次的，进行批评教育、警示谈话、履职培训。对因工作不作为、不得力导致工作推进迟缓，造成较大损失、恶劣影响的，视情况进行交流、降免职处理或依法解除劳动合同。

（5）季度考核为“基本合格”的扣发50%季度绩效工资，季

度考核为“不合格”的不予发放季度绩效工资。

#### 四、其他考核规定

（一）新聘用的社区工作者在本社区工作超过半年的，应参加年度考核；未超过半年的，在年度考核时只写评语，不确定等次。本考核年度不计入岗位级别调整的年限，绩效工资按照实际工作时间（月）予以发放。

（二）对在考核过程中有徇私舞弊、打击报复、弄虚作假等违法违纪行为的，根据有关规定予以严肃处理，并扣发当年度全年绩效工资。

（三）考核结果应在街道（镇）和社区公示 5 个工作日，经公示无异议后，报区委组织部、区民政局、区人力资源和社会保障局备案。

（四）街道（镇）应建立社区及社区工作者绩效档案，主要包括述职述廉报告、民主测评评议材料、考核考察登记表等。街道（镇）安排专人负责管理。

本办法自印发之日起施行。

