

中共沁水县委办公室(通知)

沁办字〔2019〕28号

中共沁水县委办公室 印发《关于实施农村干部岗位绩效 管理的意见》的通知

各乡(镇)党委,各有关单位党组织:

《关于实施农村干部岗位绩效管理的意见》已经县委常委会审议通过,现印发给你们,请认真贯彻落实。

中共沁水县委办公室
2019年6月25日



关于实施农村干部岗位绩效管理的意见

为了落实“三基建设”要求，健全完善“一梁三柱”农村基层党建工作机制，进一步加强农村干部队伍建设，有力调动和激发农村干部工作的积极性、主动性，全力推动和引领乡村振兴工作，特制定如下意见。

一、适用范围和原则

1. 适用范围：村“两委”班子成员和村务监督委员会主任。
2. 工作原则：坚持实事求是、客观公正，因地制宜、探索创新，注重实绩、群众公认，绩酬相适、民主公开的原则。

二、岗位绩效管理

（一）实行分级分类岗位绩效管理制度

分级管理：乡（镇）党委负责村党组织书记、村民委员会主任的岗位绩效管理；村党组织负责村务监督委员会主任和“两委”副职的岗位绩效管理。

分类管理：对农村“两委”主干实行岗位目标绩效管理制度；对村务监督委员会主任和“两委”副职实行“岗位目标任务+‘派工制’”的绩效管理制度。

（二）岗位目标设定

关于实施农村干部岗位绩效管理的意见

为了落实“三基建设”要求，健全完善“一梁三柱”农村基层党建工作机制，进一步加强农村干部队伍建设，有力调动和激发农村干部工作的积极性、主动性，全力推动和引领乡村振兴工作，特制定如下意见。

一、适用范围和原则

1. 适用范围：村“两委”班子成员和村务监督委员会主任。

2. 工作原则：坚持实事求是、客观公正，因地制宜、探索创新，注重实绩、群众公认，绩酬相适、民主公开的原则。

二、岗位绩效管理

（一）实行分级分类岗位绩效管理制度

分级管理：乡（镇）党委负责村党组织书记、村民委员会主任的岗位绩效管理；村党组织负责村务监督委员会主任和“两委”副职的岗位绩效管理。

分类管理：对农村“两委”主干实行岗位目标绩效管理制度；对村务监督委员会主任和“两委”副职实行“岗位目标任务+‘派工制’”的绩效管理制度。

（二）岗位目标设定

1. 明确岗位目标

岗位目标包括共性目标、个性目标和辅助目标三类。

（1）共性目标是村干部每年必须完成的统一性任务和基础性工作，由乡（镇）统一制定。主要包括经济建设、党组织建设、党风廉政建设、文化建设、社会建设、生态文明建设、乡村振兴、安全生产、信访稳定，以及其他需要安排的工作任务。

（2）个性目标是村干部按照岗位职责，结合本年度全村工作重点，承担的本职工作任务。

村党组织书记个性目标包括：贯彻执行党的路线方针政策和党中央、上级党组织和本村党员大会的决议，落实“一梁三柱”工作机制和党风廉政建设责任制，发展壮大村集体经济，支持村民依法开展自治活动、支持村务监督委员会开展工作、抓好本村的社会治理等。

村民委员会主任个性目标包括：服从党支部领导、做好本村生产服务和协调工作、发展文化教育事业、普及科技知识、保护和改善生态环境、开展精神文明建设、维护村民合法权益等。

村务监督委员会主任个性目标包括：对村务决策和公开情况、村级财产管理情况、工程项目建设情况、惠农政策措施落实情况、精神文明建设情况等进行监督。村“两委”副职的个性目标由村党组织结合工作分工、岗位职责和个人承担的有关工作任务确定。

(3) 辅助目标是根据年中出现的工作任务、各村发生的突发事件或需要突击完成的任务确定的临时性目标。

2. 签订岗位目标责任书

每年年初，乡（镇）党委书记与村党组织书记、村民委员会主任签订《岗位目标责任书》；村党组织书记与村务监督委员会主任、村“两委”副职签订《岗位目标责任书》。责任书内容包括年度工作目标、工作措施、完成时限等。责任书签订后，在本村公开栏内进行公示，接受群众监督。

（三）探索推行“派工制”

对村务监督委员会主任和村“两委”副职，在实行岗位目标任务的基础上推行“派工制”。派工的情形包括：因健康状况、长期外出务工、个人能力等原因无法正常履职，其本职工作需交由他人完成的；由于临时性、突发性和紧急性工作任务，需要派工的；其他需要派工的情形。

三、岗位绩效考核

（一）岗位目标考核

各乡（镇）党委、各村党组织按照岗位目标任务，对村干部进行岗位目标责任制考核。考核采取定量考核和定性考评相结合的方式进行。

1. 定量考核。定量考核分为平时工作考核和年度目标考核两

(3) 辅助目标是根据年中出现的工作任务、各村发生的突发事件或需要突击完成的任务确定的临时性目标。

2. 签订岗位目标责任书

每年年初，乡（镇）党委书记与村党组织书记、村民委员会主任签订《岗位目标责任书》；村党组织书记与村务监督委员会主任、村“两委”副职签订《岗位目标责任书》。责任书内容包括年度工作目标、工作措施、完成时限等。责任书签订后，在本村公开栏内进行公示，接受群众监督。

（三）探索推行“派工制”

对村务监督委员会主任和村“两委”副职，在实行岗位目标任务的基础上推行“派工制”。派工的情形包括：因健康状况、长期外出务工、个人能力等原因无法正常履职，其本职工作需交由他人完成的；由于临时性、突发性和紧急性工作任务，需要派工的；其他需要派工的情形。

三、岗位绩效考核

（一）岗位目标考核

各乡（镇）党委、各村党组织按照岗位目标任务，对村干部进行岗位目标责任制考核。考核采取定量考核和定性考评相结合的方式。

1. 定量考核。定量考核分为平时工作考核和年度目标考核两

部分。

平时工作考核。采取不定期检查和召开观摩会、现场会、推进会等方式，对村干部岗位目标任务完成情况进行督促检查，对发现的问题及时进行反馈，督促村干部限期进行解决。督促检查得分，计入年度考核分值。

年度目标考核。每年底，乡（镇）党委组织考核组进行考核。考核由村级党组织召开考核大会，每名村干部对照个人岗位目标任务进行述职，乡、村两级党组织根据完成情况进行考评打分。本年度无新增工作的，辅助目标得分计入共性目标得分。

参加考核大会的人员范围为：乡（镇）包片领导、包村干部，村党组织班子成员、村民委员会班子成员、村务监督委员会成员，党员代表、村民代表等。

2. 定性考评。定性考评采取民主测评量化分值的方式进行，在考核大会上以无记名方式进行测评。村党组织书记、村民委员会主任的测评还要在乡（镇）层面进行，由乡（镇）党委组织党政班子成员、科室站所负责人进行测评。

（二）派工制考核

村党组织严格按照“五个管好”办法的决策和公开程序进行派工，确保公正民主、公开透明。村党组织指定专人，对派工实行“实派实记”，认真登记核算，对工作完成情况进行验收。对

完成质量不高的，责令整改或对派工数量进行核减。派工情况每月进行汇总，每季度在村务公开栏内进行公示，每年1月初对上年度派工情况进行核算。党员参加“三会一课”、主题党日等组织生活，以及完成党组织安排的工作任务，不计入派工范围。

（三）奖惩加减分

1. 奖励加分。村内工作、分管工作受到国家、省、市、县、乡表彰奖励的；或村工作经验在县以上会议上交流推广的；个人受到县以上表彰的，在个人考核时分层分级进行加分。

2. 惩戒减分。对未能完成目标任务的，按照设定分值逐项进行扣分。有下列情形之一的，直接确定为不称职等次：不执行党在农村的路线、方针、政策的；不服从乡（镇）党委、政府安排，重要工作推进不力的；因工作失职失误，造成恶劣影响的；组织纪律淡薄，无正当理由，一年内有三个月以上时间不履行岗位职责的；缺乏思想道德修养，工作方法简单粗暴，宗族派性思想严重，办事不公，闹不团结的；矛盾纠纷排查处理不力，导致群众集体上访，越级上访，甚至发生群体性事件的；受到党纪政务处分或受到行政处罚的。

（四）综合评定

综合定量考核、定性考评、奖惩加减分情况，算出个人岗位目标考核得分，乡、村两级党组织召开班子会议，研究确定考核

2019 13113 X 2.5 = 32782.5

完成质量不高的，责令整改或对派工数量进行核减。派工情况每月进行汇总，每季度在村务公开栏内进行公示，每年1月初对上年度派工情况进行核算。党员参加“三会一课”、主题党日等组织生活，以及完成党组织安排的工作任务，不计入派工范围。

（三）奖惩加减分

1. 奖励加分。村内工作、分管工作受到国家、省、市、县、乡表彰奖励的；或村工作经验在县以上会议上交流推广的；个人受到县以上表彰的，在个人考核时分层分级进行加分。

2. 惩戒减分。对未能完成目标任务的，按照设定分值逐项进行扣分。有下列情形之一的，直接确定为不称职等次：不执行党在农村的路线、方针、政策的；不服从乡（镇）党委、政府安排，重要工作推进不力的；因工作失职失误，造成恶劣影响的；组织纪律淡薄，无正当理由，一年内有三个月以上时间不履行岗位职责的；缺乏思想道德修养，工作方法简单粗暴，宗族派性思想严重，办事不公，闹不团结的；矛盾纠纷排查处理不力，导致群众集体上访，越级上访，甚至发生群体性事件的；受到党纪政务处分或受到行政处罚的。

（四）综合评定

综合定量考核、定性考评、奖惩加减分情况，算出个人岗位目标考核得分，乡、村两级党组织召开班子会议，研究确定考核

等次。考核结果分为优秀、称职、基本称职、不称职4个等次。村党组织书记、村民委员会主任考核优秀比例不超过同类考评人数的20%；村务监督委员会主任和“两委”副职的优秀比例不超过本村村干部人数的20%。考核结果在党员、村民代表大会上通报或在本村公开栏内公示。

四、岗位绩效薪酬

（一）薪酬确定

1. “两委”主干薪酬。村党组织书记、村委会主任薪酬，按上年度全县农民人均可支配收入2.5倍标准确定；村党组织书记、村民委员会主任“一肩挑”的，按上年度全县农民人均可支配收入3倍标准确定。

实行结构薪酬制度，由基本薪酬、人口和工龄薪酬、激励薪酬三部分构成。基本薪酬，按照上年度全县农民人均可支配收入的2.1倍确定，“一肩挑”的按照2.6倍确定。2019年全县农村

“两委”主干基本薪酬原则上确定为每人每年2.5万元，村党组织书记、村委会主任“一肩挑”的每人每年3.1万元。人口和工龄薪酬，人口以每人每年5元为基数上下进行浮动，工龄以每年50元为基数进行核定。岗位激励薪酬，“两委”主干任职在5年以上10年以下，且受到县委、县政府以上表彰的；或连续担任“两委”主干10年以上的，每人每年发放1万元的激励薪酬。

2. 村务监督委员会主任和村“两委”副职的薪酬按照平均 6000 元
的标准执行。薪酬由岗位目标任务薪酬和派工制薪酬两部分组
成。岗位目标任务薪酬原则上不超过 3000 元，具体由各乡（镇）
结合实际确定。派工制薪酬的标准由村党组织结合实际研究确定，
每人每年派工薪酬最多不超过 9000 元。

（二）薪酬发放

农村“两委”主干的薪酬由乡（镇）党委统筹发放；村务监督委员会主任和村“两委”副职薪酬由村党组织统筹发放。

1. “两委”主干薪酬发放

（1）基本薪酬：村党组织书记、村民委员会主任的 50%按月计算按季进行发放，50%作为年终绩效，在下一年度一月份考核结果确定后，按照考核结果发放，浮动比例不低于 20%。

（2）人口和工龄薪酬：每年底，由乡（镇）按照各村人口数和累计担任“两委”主干时间进行发放。

（3）岗位激励薪酬：每年底由乡（镇）确定符合条件的人员名单后，报县委组织部审定后发放。

具有下列情形的，可适当提高、降低、取消薪酬：

（1）各乡（镇）、各村可按照本乡（镇）、本村经济发展水平、农民收入情况和人口规模、任职时间等，在薪酬标准的基础上，适当提高和降低；

2. 村务监督委员会主任和村“两委”副职的薪酬按照平均 6000 元的标准执行。薪酬由岗位目标任务薪酬和派工制薪酬两部分组成。岗位目标任务薪酬原则上不超过 3000 元，具体由各乡（镇）结合实际确定。派工制薪酬的标准由村党组织结合实际研究确定，每人每年派工薪酬最多不超过 9000 元。

（二）薪酬发放

农村“两委”主干的薪酬由乡（镇）党委统筹发放；村务监督委员会主任和村“两委”副职薪酬由村党组织统筹发放。

1. “两委”主干薪酬发放

（1）基本薪酬：村党组织书记、村民委员会主任的 50%按月计算按季进行发放，50%作为年终绩效，在下一年度一月份考核结果确定后，按照考核结果发放，浮动比例不低于 20%。

（2）人口和工龄薪酬：每年底，由乡（镇）按照各村人口数和累计担任“两委”主干时间进行发放。

（3）岗位激励薪酬：每年底由乡（镇）确定符合条件的人员名单后，报县委组织部审定后发放。

具有下列情形的，可适当提高、降低、取消薪酬：

（1）各乡（镇）、各村可按照本乡（镇）、本村经济发展水平、农民收入情况和人口规模、任职时间等，在薪酬标准的基础上，适当提高和降低；

（2）对长期在外打工无法履行工作职责的、无理取闹影响村里正常工作开展、参与或支持上访的、负责工作发生安全事故的应降低或取消薪酬；

（3）受到违法犯罪处理和党内严重警告以上处分的村干部从处理当日起，停发薪酬。

2. 村务监督委员会主任和村“两委”副职薪酬发放

岗位目标任务薪酬，根据岗位目标考核办法，按照“两委”主干的薪酬发放办法和 20%的浮动比例进行发放。派工制薪酬，按照实际核算的薪酬进行发放。

村党组织书记、村民委员会主任薪酬发放，乡（镇）党委要上会研究，报组织部审查备案。其他村干部薪酬发放，村级党组织要上会研究，报乡（镇）党委批准。

五、工作要求

1. 加强组织领导。乡村两级党组织是落实农村干部岗位绩效管理责任主体，两级党组织书记是工作的第一责任人。要结合实际，认真研究，进一步细化岗位绩效管理的具体办法，确保科学合理、贴近实情。

2. 精心组织实施。要发挥好岗位绩效管理的“风向标”“指挥棒”作用，发挥好薪酬待遇的激励作用，全面调动农村干部的干事创业热情。要严格考评，让干得好的考得好、评得上、薪酬

高，真正体现多劳多得。

3. 强化结果运用。各乡（镇）党委、各村党组织要加强对评定结果的分析研判，强化考核结果运用，对多年被评定为优秀等次的在岗村干部，要大力进行宣传表彰，优先发放激励薪酬、评优评模，优先推选为党代表、人大代表、政协委员，优先推荐下届“两委”班子成员。对作风不实、履职不到位的进行批评教育，对岗位目标任务完成情况差、工作方法简单粗暴、群众反映强烈、民主测评不称职票在三分之一以上的及时予以调整，对以权谋私、违法乱纪的要严肃进行查处，着力营造风清气正、干事创业的良好环境。