

关于印发《禹会区城市管理局城市管理工作人员绩效考核实施细则》的通知

各科室、中队，环卫所：

为进一步强化工作责任意识，全面提升我区城市管理工作水平，加强执法队伍自身建设，强化内部管理和监督激励机制，增强城市管理工作人员的事业心、责任感，经研究，修定《禹会区城市管理局城市管理工作人员绩效考核实施细则》，现印发给你们，请严格遵照执行。

蚌埠市禹会区城市管理局

2023年2月27日

禹会区城市管理局城市管理工作人员 绩效考核实施细则

为客观公正考核我局城市管理工作人员的日常表现，奖优罚劣，形成有效竞争激励机制，特制定本绩效考核实施细则。

一、组织领导

局党委成立禹会区城市管理局日常考评组，日常考评工作由大队主要领导牵头，大队综合督查组负责，局执法信息室配合做好队员的考评汇总工作并将考评结果报局办公室备案。

二、考核对象

各中队、科室从事城市管理工作的城市管理工作人员（含在编人员和协管员，借调人员除外）。

三、考核内容

（一）考勤情况；（二）遵规守纪情况；（三）仪表风纪；（四）工作情况；（五）加分情况；（六）其它情况。

四、考核时间

自2023年3月起。

五、考评方式

（一）定期考评：综合督查组每周考评不少于4次，对发现的问题每周通报1次，通报内容为考评时间、地点、存在问题、整改完成情况和扣分情况。

（二）不定期考评：执法信息室牵头不定期检查，对发现问题，列入考评成绩。

六、考核标准

（一）考勤情况（25分）

1.迟到、早退一次扣2分，旷工扣20分。

2.请假以请假条为准，无特殊情况不准捎假、电话请假，不请假者按旷工处理。节假日实行值班制度。

3.开会、集合、重大活动等迟到、早退一次扣3分，缺勤一次扣10分。

（二）遵规守纪（25分）

1.上班时间不准从事与工作无关的活动。发现一次取消当月绩效考核资格，连续两次以上或情节较重造成极坏影响的，由局党委研究给予相应处理。

2.发现在工作日中午或应急值班周饮酒者待岗1个月并责令当事人在全体队员大会上做出书面检查，待岗期间在单位集中学习，协管员扣发当月绩效工资，在编人员扣发当月事业单位奖励性绩效，并调整工作岗位。

3.执法中队按照标准配备执法记录仪。城管执法人员在外出执勤时，必须佩戴执法记录仪，并保持开启状态。如发现外出执勤未佩戴执法记录仪，首次予以责任人扣5分，第二次予以责任人扣20分；如因未佩戴执法记录仪发生纠纷或责任事故，直接责任人自行承担相关责任。

4.严禁粗暴执法、打人、骂人、乱耍权威，突发事件应及时上报中队或区局进行处置。发现违反者取消当月考核资格，一次性扣25分，情节严重并对全局造成不良后果者，协管员予以辞退，在编人员定为本年度考核不合格，如涉及违纪违法问题，移交相关部门处理。

5.发现有“吃、拿、卡、要”，截留、私分、使用扣留没收物品的，一经查实，取消当月考核奖。发现违反者取消当月考核资格，一次性扣 25 分，情节严重并对全局造成不良后果者，协管员予以辞退，在编人员定为本年度考核不合格，如涉及违纪违法问题，移交相关部门处理。

（三）仪表风纪（25 分）

1.不按规定着装、混装、标识不全、仪表不整者每次扣 5 分。

2.从事执法活动时，不得披衣、敞怀、挽袖、卷裤腿，不得插手、插兜、揽腰、勾肩搭背，不得吸烟、扇扇子、戴墨镜，违反每次扣 2 分。

3.在执法车内应坐姿优雅、严肃，不得翘腿、斜躺、睡觉、嬉笑打闹，不得在工作时间、在执法车中吃东西，违反一次扣 2 分。

4.严禁着制式服装私自出入餐馆、商场、娱乐等场所。一经发现取消当月考核资格，一次性扣 25 分，情节严重并对全局造成不良后果者，由局党委研究给予相应处理。

（四）工作情况（25 分）

1.听从领导，服从安排。工作期间无正当理由不听从领导，不服从安排的每次扣 10 分并给予通报批评，两次以上视其情节轻重，按有关规定给予相应处分。

2.在协助执法队员执法过程中，要做到“三先后”、“六个步骤”的执法要求。（“三先后”是：查清缘由在先，宣讲法律在先，帮贫扶困在先，处罚在后。“六个步骤”是：日常执

法和管理活动必须做到敬礼、问候、表明身份、指出违法事实、进行现场教育和处置。)未按执法要求顺序执法的,在本月的考核成绩中扣10分;每缺少一个执法步骤在本月的考核成绩中扣5分;违反执法要求情节严重的,取消当月考核资格。

3.凡在执法活动中,不主动向前认真协助执法的,发现一次扣5—10分;不能完成执法任务的,每人每次扣5—20分;造成工作失误或负面影响的,每人每次20分。

4.工作时间出现脱岗、串岗现象,办理与工作无关的事,每次扣5分。

5.各中队、科室在集中整治、重大市容保障、防违拆违、数字化案件处置等活动中由于队员履职不力造成重大失误,影响全局工作的,视情对当事人绩效考核按基本档减半发放或不予发放,所在中队或科室正、副职不得参与当月“城管之星”评比,视情予以核减所在中队或科室“城管之星”人选,责令当事人作出书面检查,对中队或科室予以通报批评。

(五) 加分项目

工作成绩突出,有特殊贡献并获得区政府肯定或者表扬的人员,中队或者科室上报并经执法信息室查证属实,经局主要领导同意后,视其情况加计5—30分。

(六) 其他情况

本考核内容中未说明的事项按有关文件执行。

七、考核成绩评定与奖励

(一) 基本原则

每月考核一次，每名协管员基本分 100 分，得分在 80—99 之间的，享受绩效考核基本档 800 元。得分在 80 分以下的，每扣 1 分，扣绩效奖金 10 元。每月各中队按照协管员人数的 30% 推报城管之星，每名城管之星奖励 800 元。

（二）考核分值

考核设定好、中、差分值。好、中、差中间值分别为 100 分、80 分—99 分、80 分以下，分值在 80 分以下不得评为城管之星。

（三）考核权重

1. 乡街队员：乡镇、街道测评占比 30%，中队测评占比 50%，局考核组占比 20%。

2. 机关队员：科室测评占比 50%，局考核组占比 50%。

（四）考核程序

坚持公开、公平、公正原则，各中队、科室进行个人自评、民主测评，结合各中队、科室协管员日常考核，确定协管员分值和当月协管员“城管之星”推荐人选并在中队、科室内部进行公示。公示无异议后，每月 3 日前由局办公室将队员上月绩效考核得分情况汇总，交分管领导审核，经局党委会研究，确定各中队、科室队员绩效成绩和当月“城管之星”人选并报主要领导签字。绩效考核奖金每月发放一次。

（五）结果运用

协管员年终评先评优以每月考核成绩为依据参考评选。全年累计获评三次及以上城管之星的，优先获得评先评优资格。连续三个月或全年累计差评五次及以上被评为差评等次、不胜

任城市管理的协管员，中队或科室对其劝退，不听劝退者，予以辞退。

在编人员实行月评分制度，每月按好、中、差对其考评，上报办公室，每月累计，年底作为事业单位工作人员年度考核、绩效发放和评先评优依据。

（六）重大影响

因个人未按照执法程序规范执法造成重大影响的，违反党纪政纪或者国家法律法规受到处分、处理的，协管员予以辞退，在编人员按照行政事业单位有关管理规定执行。

八、本细则修定后自二〇二三年三月一日起执行。