



“随便混混呗”，这样的公务员寄生虫要遭殃了！今后，在南京，处级以下的公务员干得好的，可以享受职务晋升、年终一次性奖励、修学提升、健康休养等福利，干得不好的，不仅享受不到这些福利，还将面临谈话、扣奖金、降级别等处罚，甚至下岗。

昨天，南京出台了《关于加强公务员考核奖惩工作的意见》（简称“意见”），明确了上述考核、奖励、惩戒规定。旨在进一步严格公务员日常管理，用制度“治庸治懒”，全面提升公务员执行力。现代快报记者了解到，南京市目前共有3万多名公务员，其中处级以下公务员是2万多名，对他们的管理就此有了“史上最严”紧箍咒。

现代快报记者 项风华 鹿伟

# 南京公务员考核首提公费修学 连续两年不称职将辞退

“史上最严”考核意见出台，全市2万多名处级以下公务员上了紧箍咒

## 亮点

### 首次将公务员的考核、奖励和惩戒结合 “铁饭碗”将真正被打破

昨天出台的意见，首次将公务员考核、公务员奖励和公务员惩戒结合起来，重点突出了公务员日常工作实绩的考核，并要求将公务员职业道德和行为规范纳入年度考核范畴，以制度规范公务员职业道德和行为，以制度激励公务员立足岗位、恪尽职守、努力工作。

现代快报记者了解到，此前，南京每年都会对公务员进行年度考核，还没出现过因为考核不合格而被辞退的情况。南京市人社局有关负责人向记者透露，虽然这并不是第一次出台对公务员的考核办法，但这是史上最严格、最有操作性的办法，将给全市2万多名公务员戴上紧箍。年度考核不称职，不仅要扣奖金，还降级，连续两年不称职，将被辞退。这将打破多年来公务员“能进不能出，能上不能下”的惯例体制，打破“铁饭碗”。

另外，考核的奖惩对象，为南京各级机关处级以下公务员及经批准参照公务员法管理的处级以下工作人员（以下统称“公务员”）。

## 办法

### 1. 推行岗位绩效考核

不同岗位不同的考核指标，想“混日子”难了

不时偷个懒，坐在办公室喝喝茶，上上网，今后再想“混日子”难了。意见细化了绩效考核办法，其中之一就是岗位绩效考核，这是公务员平时考核和年度考核的基础。

值得一提的是，考核不再是笼统的办法，而是按照公务员不同岗位职责和所承担的任务，科学设置岗位考评要素、分值及权重。意见提出，按照综合管理类、行政执法类、专业技术类等职位类别，各部门、各单位要科学设置岗位绩效考核指标，将考核要素根据实际进行量化和细化，形成完整、科学、客观的考核指标。同时，建立以“确责、履责、问责”为内容的岗位职责分析体系，编制、修订并完善《岗位说明书》。

### 2. 加强平时考核

主观分值多少由领导和同事来打分

平时干得好不好也很重要，每月或者每季公务员都将面临“考试”。意见提出，平时考核内容主要有：（1）岗位基本职责；（2）年度重点工作；（3）应急性工作。应加大对完成市委市政府下达的重点工作的考核权重。

平时考核采取分值制，分为客观分值和主观分值。客观分值主要根据履行岗位职责情况、工作难易、风险程度设定。客观分值不低于总分值的60%。平时干得怎样，单位的领导、同事或许最有发言权。意见提出，主观分值应体现“知情人打知情分”原则，由本单位领导和同事评定。平时考核“优秀”比例占本单位参加考核人员的15%之内，“良好”比例控制在25%之内。

### 3. 改进年度考核

将职业道德、行为规范及窗口服务对象评价纳入

年度考核年年有，过去，年度考核容易陷入“凭印象打分”，印象好的人多打点，不好的少打点。今后，将克服这一缺陷，意见要求，年度考核要在个人小结、内部述职基础上，按照“知情人打知情分”原则，通过集体评议、综合评价确定考核等次。执法和窗口部门还应引入服务对象的评价。其中平时分值占年度分值不低于60%。

在原有考核内容基础上，还要将职业道德和行为规范纳入其中。同时，《意见》规定，年度考核为优秀等次人员，平时考核必须均为称职以上，且至少四分之一考核周期等次为优秀，或二分之一考核周期等次为良好以上。



考核完了，接下来就是奖惩。意见对于奖励有详细的规定，即年度考核为优秀等次的，予以嘉奖；连续三年年度考核结果为优秀的，记三等功。

另一方面，充分体现平时奖励。即在平时本职工作中表现突出、有显著成绩和贡献的，视情及时给予嘉奖、记三等功、记二等功、申报记一等功和按规定授予“人民满意的公务员”称号。

意见同时强化了对考核较差公务员的惩戒举措。



资料图片

## 奖励办法

### 连续两次获嘉奖 “修学提升”

获得以上奖励人员，可享受以下待遇：

- 1. 职务晋升。**对获嘉奖人员，在职务晋升时，应优先考虑。对副处级以下记三等功人员，可视情适当放宽任职条件，参与上一职务领导岗位竞争。
- 2. 年终一次性奖励。**对获嘉奖和记三等功人员，给予一次性物质奖励。
- 3. 修学提升。**建立优秀公务员修学提升制度。凡连续两次获嘉奖人员，通过选拔，可由政府资助参加国内外高校或培训机构修学提升。记三等功以上人员，可由单位出资并报送参加国内高校或培训机构修学提升。修学期间正常享受工资福利待遇，修学时间不计入年休假。
- 4. 健康休养。**凡获嘉奖以上人员，可参加市公务员主管部门组织的公务员健康休养。健康休养时间不计入本人年休假时间。

#### 解读

#### 健康休养已实施两年

南京市人社局有关负责人举例说，从科员起步，一般正常情况是3年一次晋升。如果获得嘉奖，那么可以在学历、年限等方面适当放宽，提前晋升。还有健康休养，目前已进行了两年，前年是去海南，去年是在庐山，入住疗养院，人均在3000多元，不过要强调的是这不是旅游，是健康疗养，突出休养主题。修学提升，这是今年最新的内容，具体的细则还在制定之中。

## 惩戒措施

### 连续两年不称职 将被辞退

- 1.**平时考核一年中有四分之一考核周期为基本称职以下等次人员，由组织对其进行提醒谈话。
- 2.**年度考核基本称职人员，由组织对其进行诫勉谈话，限期改进。基本称职的年限不计算为按年度考核结果晋升级别和级别工资档次的考核年限，**不享受年度考核奖金，并扣发一个月工作性津贴，一年内不得晋升职务。**
- 3.**连续两个年度考核为基本称职等次人员，除应受第2条规定的相应惩戒外，给予通报批评，**三年内不得晋升职务。**
- 4.**年度考核不称职人员，不享受年度考核奖金，并扣发两个月工作性津贴，**降低一个职务层次任职，不称职的年限不计算为按年度考核结果晋升级别和级别工资档次的考核年限。**
- 5.**连续两个年度考核被确定为不称职等次的，予以辞退。

#### 解读

#### 考核低除了扣奖金外，还要降级

“虽然，过去南京也有公务员的考核实施细则，但是因为考核不合格而被辞退的，目前还没有。”南京市人社局有关负责人分析，针对部分公务员平庸懒散的现象，南京将严格加强考核，比如年度考核基本称职，不享受年度考核奖金（这笔奖金人均在1300元），并扣发一个月工作性津贴（根据各个职务层次不同，一般是两三千元），除了扣工资外，一年内还不得晋升职务。

#### 有此一问

### 处级以上的怎么考核？

根据规定，此次出台的意见，主要针对处级以下公务人员，那么处级以上的公务员，如何考核？

南京市人社局相关负责人表示，处级以上的公务员由组织部门单独考核，级别不同，考核办法也不一样。

根据中组部规定，对领导班子和领导干部的考核，包括平时考核、任职前考核、定期考核。考核结果将作为领导干

部选拔任用、职务升降、奖惩、培训、调整级别和工资等的重要依据。比如，选拔担任上一级领导职务的人选，是从考核中被评定为优秀、称职的干部中产生；被评定为基本称职的，考核机关应对其提出诫勉，限期改进，也可以调整其领导职务；被评定为不称职的，将免去现任领导职务、降职等。