

榆林中科洁净能源创新研究院

榆院发〔2026〕9号

签发人：杨悦

榆林创新院关于印发《榆林中科洁净能源创新研究院职工年度考核办法（试行）》的通知

各职能部门、研究单元：

为充分调动职工的积极性，激励职工更好地履行岗位职责，健全、完善我院考核评价体系，实现考核工作的规范化、制度化，根据《事业单位人事管理条例》《事业单位工作人员考核规定》，结合我院实际，制定本考核办法。

榆林中科洁净能源创新研究院

2026年4月2日



榆林中科洁净能源创新研究院 职工年度考核办法（试行）

为充分调动职工的积极性，激励职工更好地履行岗位职责，健全、完善我院考核评价体系，实现考核工作的规范化、制度化，根据《事业单位人事管理条例》《事业单位工作人员考核规定》，结合我院实际，制定本考核办法。

一、考核范围

我院事业编制职工均需参加年度考核。对于非事业编制人员的考核，可参照本办法执行。

二、考核组织

依据“谁预算经费、谁绩效考核”的原则，事业编制人员，以及管理部门和院级平台的项目聘用人员的考核由人事教育部负责组织，项目团队人员的考核由所在团队负责组织。

三、考核方式

1. 院长助理，管理部门及院级平台负责人、副职人员集中考核；
2. 管理部门和院级平台一般工作人员分片考核；
3. 项目团队人员由团队负责人进行考核；
4. 考核方式：个人填写年度考核表，在一定范围内进行述职总结，采用 PPT 方式进行述职；

5. 评委根据述职内容针对考核指标进行无记名打分。

四、考核内容

考核内容包括（德、能、勤、绩、廉）但不限于以下内容：部门定位及核心工作；预算执行情况；工作任务计划（若年中有调整，需要单列）完成情况列表；工作完成情况量化说明，未完成原因等。

五、考核指标

考核内容及占比设定为：

业务工作考核（60分）：重点评价年度工作目标、关键任务及领导交办事项的完成情况，包括工作的数量、质量、效率、效益及创新性。核心工作任务须进行量化描述。

基础能力考核（20分）：主要考察专业知识、业务能力、执行力、学习能力、工作责任心及勤奋程度。

团队精神考核（20分）：主要考察大局意识、协作配合、沟通协调、集体荣誉、互助共进及遵规守纪。

六、考核委员会组成及绩效计算办法

1. 院长助理，管理部门及院级平台负责人、副职人员考核委员会组成：院领导（主要负责人、副院长、院长助理）、各部门负责人、职工代表、管理部门及院级平台工作人员，不同类别人员权重不同；

最终绩效分数 = 主要负责人和主管院领导分数(平均分)*权重一+其他院领导分数(去掉一个最高分去掉一个最低分,平均数)

*权重二+各部门负责人分数（去掉一个最高分去掉一个最低分，平均数）*权重三+职工代表分数（去掉一个最高分去掉一个最低分，平均数）*权重四+其人员评价分数（去掉一个最高分去掉一个最低分，平均数）*权重五。

2. 管理片部门职员考核委员会组成：主管院领导、其他院领导、管理部门及院级平台负责人、职工代表、管理部门工作人员；

最终绩效分数 = 主管院领导分数*权重一+其他院领导分数（去掉一个最高分去掉一个最低分，平均数）*权重二+各部门负责人分数（去掉一个最高分去掉一个最低分，平均数）*权重三+职工代表分数（去掉一个最高分去掉一个最低分，平均数）*权重四+其人员评价分数（去掉一个最高分去掉一个最低分，平均数）*权重五。

3. 院级平台片考核委员会组成：主管院领导、其他院领导、管理部门及院级平台负责人、职工代表、院级平台工作人员；

最终绩效分数 = 主管院领导分数*权重一+其他院领导分数（去掉一个最高分去掉一个最低分，平均数）*权重二+各部门负责人分数（去掉一个最高分去掉一个最低分，平均数）*权重三+职工代表分数（去掉一个最高分去掉一个最低分，平均数）*权重四+其人员评价分数（去掉一个最高分去掉一个最低分，平均数）*权重五。

4. 项目团队可参考组成考核委员会，具体由项目团队负责人自主确定。

5. 按片按级排序前 20%且得分 90 分及以上为优秀，得分 70 分及以上为合格，60-69 分为基本合格，60 分以下为不合格。

七、绩效结果运用

根据国家人社部《事业单位工作人员考核规定》的通知要求，考核结果分为四个等级（优秀、合格、基本合格、不合格），结合我院工作实际，对考核结果做如下运用：

1. 考核结果为优秀的：

根据考核结果及院实际情况，对于年度考核结果为优秀个人给予绩效奖励。

2. 考核结果为合格的：下一年度正常享受相应待遇。

3. 考核结果为基本合格的：下一年度中，不增加薪级工资。

4. 考核结果为不合格的：下一年度中，不增加薪级工资，取消岗位聘用和专业技术岗位分级申请资格，停发岗位津贴，转岗和强制参加培训。

5. 连续两次考核结果为不合格的：单位可依据《事业单位工作人员考核规定》及相关法律法规解除聘用合同。

八、附则

本办法由人事教育部负责解释。

