

加强项目建设考核 推动高质量发展

——《咸宁市项目建设考核暂行办法》图解

一、为什么要出台考核办法?

- 立足于“特色产业增长极、转型发展示范区和自然生态公园城市”的发展定位,加快咸宁高质量发展
- 立足于加强项目建设,扩大有效投资,特别是消减疫情带来的负面影响
- 立足于引导干部到经济建设的主战场建功立业,树立凭项目建设实绩用干部的导向

二、考核谁?

- 各县(市、区)党委、政府
- 咸宁高新区党工委、管委会
- 市直有关单位

市委办公室 市政府办公室 关于印发《咸宁市项目建设考核暂行办法》的通知

成办发电(2020)23号

各县(市、区)党委和人民政府,咸宁军分区党委,市委各部委,市级国家机关各委办局,各人民团体,咸宁高新区:

《咸宁市项目建设考核暂行办法》已经市委、市政府领导同志同意,现印发给你们,请结合实际认真贯彻落实。

中共咸宁市委办公室
咸宁市人民政府办公室
2020年5月18日

三、考什么?

优化营商环境(市发改委考核)	根据优化营商环境考核办法,对市直有关单位按年度实施考核
向上争取资金(市财政局、市发改委考核)	根据向上争取资金考核办法,对市直有关单位按年度实施考核
招商引资或项目包保服务(市招商和投资促进局考核)	根据市直单位招商引资工作考核办法,每年对部分市直单位确定招商引资任务、对部分市直单位确定项目包保服务任务,按年度实施考核
市本级项目建设(市重点投资项目办、市财政局考核)	根据市本级项目建设考核办法,对市直有关单位按季度开展督办,按年度实施考核
储备项目	储备项目数量 储备项目规模 储备项目转化率
在建项目	省重点项目投资总量、投资进度 新开工入库项目数量、入库率 市重点项目投资总量、投资进度 招商引资实际到资额
投产项目	工业投产项目数量、投资总额及单个项目规模 工业技改项目数量、投资增速及单个项目规模
入规项目	固定资产投资增速 入规工业企业数量 入限服务业项目数量
项目质量	就业效果 税收质量 环境管理与效益 示范带动效应
新招商引资项目,引进世界500强投资项目的、或单体投资20亿元项目的,当季每个项目加0.3分;引进中国500强投资项目的、或主板上市公司投资项目的、或单体投资10亿元项目的,当季每个项目加0.2分;引进总部经济且年缴税1000万元以上的,当季每个项目加0.3分。每季度加分上限1分	
新开工入库工业项目,单体项目总投资达到10亿元、5亿元的,当季每个项目分别加0.3分、0.2分。 省领导督办项目,完成时序投资进度每个项目加0.2分;未完成每个项目减0.2分。每季度加分上限1分	
优化营商环境考核第1名的,加0.1分;倒数第1名的,减0.1分	
入限文化产业项目,当季每个项目加0.1分。每季度加分上限0.3分	
未落实“五个一”(一个项目、一名领导挂帅、一个部门负责、一个专班服务、一个项目秘书)包保机制的,最高减0.5分	
出现迟报或数据质量不高的,视情节轻重及影响程度,酌情减0.1-0.5分	

四、怎么考?

组织领导	成立咸宁市项目建设考核领导小组,由市政府分管领导担任组长,市委、市政府相关副秘书长担任副组长,市发改委、市经信局、市财政局、市统计局、市招商和投资促进局、市人社局、市生态环境局、市税务局等部门相关人员为成员,领导小组下设办公室(设在市发改委)
	市“四大家”领导和各地各单位主要负责同志在招商引资和项目建设上率先垂范,集中精力抓具体、抓深入、抓落实
考核方式	县(市、区)、咸宁高新区项目建设实行每季一考核、一通报,半年一拉练、一发言。 每季度,市发改委收集数据,形成考核结果,以市委、市政府名义印发专项通报。
	年中和年底,组织全市拉练检查,召开通报会议,开展典型发言、表态发言。各地按要求申报拉练检查项目,以工业项目为主,乡村振兴、文化产业等其他项目可适当作为拉练检查对象,确保看大不看小,看新不看旧,看增量不看存量
分工协作	市直单位项目建设实行年度考核,优化营商环境、向上争取资金、招商引资或项目包保服务、市本级重点项目建设每年分别考核、分别通报排名
	项目建设考核工作由市委办公室、市政府办公室统筹,市发改委牵头具体负责,成员单位各司其职,建立考核联席会议机制
干部管理	每月,结合经济运行调度分析会,市政府召集成员单位专题研究项目建设工作,解决存在的问题,提出推进项目建设的措施
	每季度,领导小组成员单位按规定依法提供各自所负责考核数据,由市发改委归集汇总,市委组织部、市财政局做好相关配合工作

五、考核结果怎么用?

资金奖励	对前3季度考核第1名的县(市、区)、咸宁高新区奖励50万元,对年度考核第1名的奖励100万元、第2名的奖励50万元,作为各地推进项目建设的工作经费
	市委、市政府鼓励招大引强,重奖招商引资有功人员,具体奖励办法由市招商和投资促进局制定
通报排名	每季度,对考核第1名的县(市、区)、咸宁高新区进行通报表扬,对考核倒数第1名的县(市、区)、咸宁高新区进行通报批评;在年中和年底项目建设和拉练检查通报会议上,按考核得分排定县(市、区)、咸宁高新区座次,第1名的作典型发言,倒数第1名的作表态发言
	每年度,对市直单位考核内容分项通报排名
评先评优	项目建设专项考核纳入全市综合考评,保持20%以上的考核权重
	项目建设年度考核结果作为各地各单位综合考评等次评定的重要依据,作为考核评价领导班子和领导干部的重要依据,作为全市年度记功奖励的重要依据
干部管理	根据年度考核结果,市委每年拿出一定数量的领导职务或职级,用于提拔重用在项目建设工作中作出突出贡献、取得显著成绩的干部。同时,各地各单位按照凭项目建设实绩用干部的导向,根据干部管理权限提拔重用一定数量的优秀干部
	在对年度考核排名末位的,县(市、区)、咸宁高新区需向市委、市政府提交书面剖析材料,市直单位由市委、市政府主要领导约谈主要负责同志;对连续两年年度考核排名末位的,依据干部管理权限和程序对主要负责同志进行岗位调整

激励干事创业 促进担当作为

——《咸宁市推行工作日志管理加强干部实绩考核暂行办法》图解

关于印发《咸宁市推行工作日志管理加强干部实绩考核暂行办法》的通知

咸考组文(2020)1号

各县(市、区)党委组织部、市直各单位、咸宁高新区工委:

现将《咸宁市推行工作日志管理加强干部实绩考核暂行办法》印发给你们,请结合实际贯彻执行。

咸宁市绩效管理和干部考评工作领导小组

2020年5月25日

一、背景

习近平总书记强调,“要建立日常考核、分类考核、近距离考核的知事识人体系”,“功夫要下在平时,要近距离接触干部”
《党政领导干部考核工作条例》将“平时考核”列为四种考核方式之一,提出“重点考核领导班子的日常运行情况和领导干部的一贯表现”,“平时考核主要结合领导班子和领导干部日常管理进行”,“年度考核结果以平时考核结果为基础”,要求建立平时考核档案
省委组织部研究省管党政领导班子和领导干部综合考评办法时,要求“突出重点开展平时考核,加强平时考核记实,实行‘一事一记’,适时开展分析研判,将结果作为确定年度考核等次的重要依据”

2015年8月,市委组织部印发《关于进一步加强市管领导班子和领导干部实绩考评工作的通知》,初步建立了以《领导干部年度职责任务承诺书》为载体,以“个人业绩登记、项目跟踪问效、一谈两查、综合分析研判”为抓手的干部日常管理制度
2017年4月,市委组织部印发《关于进一步加强干部日常工作记实的通知》,建立了以《领导干部“5+2”实绩登记表》和《领导干部工作实绩综合评价表》为载体,以“日记录、月小结、季查阅、半年公示、年终考评”为抓手的干部日常工作记实制度
2020年5月,围绕上级要求,借鉴外地经验做法,坚持继承和创新相结合,市考办制定《咸宁市推行工作日志管理加强干部实绩考核暂行办法》

二、目的

着眼于强化平时考核。工作日志是个手段,落脚点是加强平时考核。通过工作日志,可以了解掌握干部日常工作态度、工作表现、工作业绩,为加强平时考核提供了有效载体
着眼于激励干事创业。工作日志是个倒逼机制,不谋事、不干事就无事可记,推行工作日志,加强考核运用,可以鞭策干部履职尽责、担当作为、争先创优
着眼于树立用人导向。日志记的是工作,反映的是干部的作风和实绩,通过日志看干部的德才素质和现实表现,有利于进一步树立“为工作选干部、凭业绩用干部”的鲜明导向

三、原则

坚持结果导向,加强综合评价,把有没有解决实际问题、群众评价怎么样作为干部履职尽责、服务发展的考核依据
坚持实事求是,干什么写什么,表述言简意赅、重点突出,一件事一句话,避免重复琐碎
坚持以用为本,把干部工作日志执行情况作为干部选拔任用、日常管理、激励约束、绩效考核的重要依据
坚持主要领导负责,各县(市、区)委书记、市直各单位党委书记(党组)书记作为干部工作日志管理第一责任人,负责本地本单位干部工作日志制度的落实

四、记录内容和要求

记录内容	八小时之内的日常工作、其他工作	八小时之外的工作情况
	合作者或服务对象	心得体会
记录要求		实事求是、条目清晰、简明扼要
克服形式主义		不统一印制记录本(可纸质版、可电子版)
字数不作要求,可核查、可印证		下管一级开展抽查、调阅、评鉴

五、记录方式和管理办法

每日记录	1.一事一记,每天记录工作开展情况 2.注明合作者或服务对象
	1.围绕一个阶段的重点工作、中心工作、专项工作,抽查相关干部的工作日志 2.了解担当精神、工作思路和进展情况,指出问题,明确改进方向
定期调阅	1.结合工作例会、谈心谈话、干部测评,分级调阅干部工作日志 2.了解工作方法、工作作风和履职成效,从正反两方面进行点评
	1.结合工作日志填写“5+2(5项最满意工作、2项不够满意工作)”实绩登记表并自评 2.领导评鉴 3.党委(党组)按“好、较好、一般、差”评价干部工作实绩等次,“好”等次不超过40%
审核评鉴	1.向市委推荐干部时,呈报拟提拔人选的工作日志 2.各地各单位选拔任用干部时,事先查阅拟提拔人选的工作日志 3.工作日志在考察环节作为必查内容并公示
	表彰奖励、职称评定、岗位调整

六、结果运用

与选拔任用挂钩	1.向市委推荐干部时,呈报拟提拔人选的工作日志 2.各地各单位选拔任用干部时,事先查阅拟提拔人选的工作日志 3.工作日志在考察环节作为必查内容并公示
	表彰奖励、职称评定、岗位调整
与年度考核挂钩	1.工作实绩评定等次转化为个人实绩得分(实绩评价“好”的年度考核才能评“优秀”) 2.无故不记录、拒不改正、弄虚作假的,年度考核一般定为“基本称职”及以下等次
	根据工作饱和度、工作成效实施
与个人薪酬挂钩	1.工作实绩评定等次转化为个人实绩得分(实绩评价“好”的年度考核才能评“优秀”) 2.无故不记录、拒不改正、弄虚作假的,年度考核一般定为“基本称职”及以下等次
	与编制调整挂钩