**深圳市数字城市工程研究中心**

**岗位管理办法（试行）**

**第一章 总则**

**第一条** 为规范深圳市数字城市工程研究中心（以下简称“中心”）岗位管理工作，根据国家、省、市、委员会相关规定，结合中心实际情况，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于中心全体员工的岗位设置和相关管理工作。

**第三条** 岗位管理坚持工作所需、科学合理、能上能下的原则。

**第四条** 综合部门是岗位管理的责任部门，市规土委人事主管部门对中心岗位管理工作进行指导和监督。

**第二章 岗位分类与设置**

**第五条** 中心岗位分为综合管理岗位和专业技术岗位。

**第六条** 综合管理岗位分为主任、副主任、部门负责人、主办、助理五大类。专业技术岗位分为研究员、副研究员、助理研究员三大类。

**第七条** 中心主任、副主任岗位设置、职数配置按照上级主管部门相关人事规定和人事通知执行。部门管理岗位的设置、职数配置由中心主任办公会决定，报委员会人事部门备案。

**第八条** 中心其它岗位设置由中心根据实际情况，按照以下程序进行：

（一）各部门根据部门职责、业务发展情况和实际工作需要进行统筹，提出岗位设置（变更）需求（包括岗位的名称、岗级、任职条件及工作职责、工作任务、工作要求等内容），汇交至综合部门；

（二）综合部门依据中心实际条件，对岗位设置（变更）需求进行核准后，上报中心主任办公会审定；

（三）各部门根据中心主任办公会审定结果，完成岗位设置事宜。

**第九条** 每年年初是岗位设置和调整的时间，其它时间原则上不对岗位设置进行变更。如遇到特殊情况需要增（减）岗位，或者因机构编制发生变化等原因，确需变更岗位设置，按本办法第八条规定的程序办理。

**第三章 岗位任职与奖惩**

**第十条** 岗位任职均须满足中心岗位任职资格。

**第十一条** 岗位任职按照公开、平等、竞争的原则，通过内部选拔和外部选拔相结合方式，按相关流程开展任职工作。岗位空缺时，先在中心内部进行双向选择。内部选拔无合适人选，可对外选拔。

**第十二条** 对有真才实学、成绩显著、岗位急需且符合任职条件的人员，可以按照有关规定和程序申请破格任职。

**第十三条** 根据工作需要，经综合部门报市人力资源部门批准，可办理管理岗位和专业技术岗位双肩挑事宜。据市事业单位相关岗位管理办法，双肩挑人员应需符合以下条件：

　　（一）中心领导或内设机构领导，所在岗位专业性较强，确因工作需要兼任专业技术岗位；

　　（二）具备相应专业技术岗位的任职资格；

（三）实际从事专业技术工作并完成不少于三分之一的专业技术岗位工作量。

**第十四条** 中心提供正常晋升、越级晋升、奖励晋升、特殊晋升四种岗位任职晋升渠道，由主任办公会决定。

**第十五条** 岗位任职实行双向选择，员工第二次双向选择不成功，只能领取基本工资，停发绩效工资。若第三次双向选择不成功，将严格遵守事业单位相关规定进行处理。

**第十六条** 中心对当年考核确定为不合格等次的，下调绩效系数；连续两年考核确定为不合格等次的，可予以降岗、调整工作、低聘和解聘。

**第四章 附则**

**第十七条** 本办法由中心主任办公会讨论通过后执行，按程序报委人事主管部门备案。

**第十八条** 本办法内容如与法律法规、行政规章及国家、省、市政策相抵触时，以法律法规、行政规章及国家、省、市政策的规定为准。

**附件1 深圳市数字城市工程研究中心岗位设置表**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 岗位名称 | 级别 | 基础任职资格 |
| 主任 | 管理一级 | 国家、省、市事业单位岗位设置管理有关文件规定的基本任职条件，以及中心规定的聘任条件，具体如下：1.具有较强的组织管理能力、沟通协调能力和应对处理能力，具有3年以上数字城市或规划国土领域科研团队管理经验；2. 满足下列条件之两项：（1）近5年获得国家科技奖主要完成人或省部级科技奖一等奖前5名或省部级科技奖二等奖前3名；（2）近5年国家级科技计划项目的课题及以上负责人或省部级科技计划项目负责人；（3）近5年以第一作者或通讯作者身份在数字城市或国土科技相关核心期刊发表学术论文4篇以上（专著、SCI检索论文以3倍计算）；（4）近5年以第一发明人已授权实施或具有重要产业化前景的国家发明专利或国际专利2项及以上，或作为负责人完成1项及以上重点新产品的研制或系统级的实现，并已应用到实际业务中或具有良好的业务应用前景。 |
| 副主任 | 管理二级 | 具备国家、省、市事业单位岗位设置管理有关文件规定的基本任职条件，以及中心规定的聘任条件，具体如下：1.具有较强的组织管理能力、沟通协调能力和应对处理能力，具有2年以上数字城市或规划国土领域科研团队管理经验；2. 满足下列条件之一项：（1）近5年获得国家科技奖主要完成人或省部级科技奖一等奖前5名或省部级科技奖二等奖前3名；（2）近5年国家级科技计划项目的课题及以上负责人或省部级科技计划项目负责人；（3）近5年以第一作者或通讯作者身份在数字城市或国土科技相关核心期刊发表学术论文4篇以上（专著、SCI检索论文以3倍计算）；（4）近5年以第一发明人已授权实施或具有重要产业化前景的国家发明专利或国际专利2项及以上，或作为负责人完成1项及以上重点新产品的研制或系统级的实现，并已应用到实际业务中或具有良好的业务应用前景。 |
| 部门负责人 | 管理三级 | 具备国家、省、市事业单位岗位设置管理有关文件规定的基本任职条件，以及中心规定的聘任条件，具体如下：1.具有较强的组织管理能力、沟通协调能力和应对处理能力，2.满足下列条件之一：（1）具体10年以上规划国土领域工作经验；（2）具有2年以上数字城市或规划国土领域科研团队管理经验，并取得下列成果之一项：①近5年获得国家科技奖主要完成人或省部级科技奖一等奖前7名或省部级科技奖二等奖前5名；；②近5年负责国家级、省部级科技计划项目、课题或子课题1项；③近5年以第一作者或通讯作者身份在数字城市或国土科技相关核心期刊发表学术论文3篇以上（专著、SCI检索论文以3倍计算）；④近5年以主要发明人已授权实施或具有重要产业化前景的国家发明专利或国际专利1项及以上，或作为主要技术骨干完成1项及以上重点新产品的研制或系统级的实现，并已应用到实际业务中或具有良好的业务应用前景。 |
| 主办 | 管理四级 | 具有大学本科以上学历，15年以上工作经验。 |
| 主办 | 管理五级 | 具有大学本科以上学历，10年以上工作经验。 |
| 主办 | 管理六级 | 具有大学本科以上学历，8年以上工作经验。 |
| 主办 | 管理七级 | 具有大学本科以上学历，5年以上工作经验。 |
| 主办 | 管理八级 | 具有大学本科以上学历，3年以上工作经验。 |
| 主办 | 管理九级 | 具有大学本科以上学历，1年以上工作经验。 |
| 助理 | 管理十级 | 具有大学本科以上学历。 |
| 助理 | 管理十一级 | 具有大专以上学历。 |
| 研究员 | 技术一级 | 1.具有正高职称；2.在二级专业技术岗位上工作满2年（中心首次定岗定级，此条可参考）；3.符合国家对于专业技术正高一级的相关评聘要求。 |
| 研究员 | 技术二级 | 1.具有正高职称；2.在三级专业技术岗位上工作满2年（中心首次定岗定级，此条可参考）；3.符合广东省对于专业技术正高二级的相关评聘要求。 |
| 研究员 | 技术三级 | 具备国家、省、市事业单位岗位设置管理有关文件规定的基本任职条件，以及中心规定的聘任条件，具体如下：1.具有正高职称；2.在四级专业技术岗位上工作满2年（中心首次定岗定级，此条可参考）；3.同时满足下列条件中的两项：（1）近5年获得国家科技奖一等奖主要完成人或国家科技奖二等奖前7名或省部级科技奖一等奖前5名或省部级科技奖二等奖前3名或省社科奖一等奖前3名；（2）近5年国家级科技计划项目课题负责人（含子课题负责人）；（3）近5年以第一作者或通讯作者身份在数字城市或国土科技相关核心期刊发表学术论文5篇以上（专著、SCI检索论文以3倍计算）；（4）深圳市政府及以上级别政府特殊津贴获得者，或具备其他同等级身份。 |
| 研究员 | 技术四级 | 具备国家、省、市事业单位岗位设置管理有关文件规定的基本任职条件，以及中心规定的聘任条件，具体如下：1. 具有正高职称；
2. 在五级专业技术岗位上工作满3年（中心首次定岗定级，此条可参考）；

3. 满足下列条件之一：（1）近5年获得国家科技奖一等奖主要完成人或国家科技奖二等奖前7名或省部级科技奖一等奖前5名或省部级科技奖二等奖前3名或省社科奖一等奖前3名；（2）近5年国家级科技计划项目课题负责人（含子课题负责人）；（3）近5年以第一作者或通讯作者身份在数字城市或国土科技相关核心期刊发表学术论文5篇以上（专著、SCI检索论文以3倍计算）；（4）深圳市政府及以上级别政府特殊津贴获得者，或具备其他同等级身份。 |
| 研究员 | 技术五级 | 具备国家、省、市事业单位岗位设置管理有关文件规定的基本任职条件，以及中心规定的聘任条件，具体如下：1.获取副高及以上职称三年及以上；2.在六级专业技术岗位上工作满2年（中心首次定岗定级，此条可参考）；3.同时满足下列条件中的两项：（1）近5年获得国家科技奖主要完成人或省部级科技奖一等奖前7名或省部级科技奖二等奖前5名或省社科奖一等奖前5名；（2）近5年国家级科技计划项目子课题负责人；（3）近5年以第一作者或通讯作者身份在数字城市或国土科技相关核心期刊发表学术论文4篇以上（专著、SCI检索论文以3倍计算）；（4）近5年以第一发明人已授权实施或具有重要产业化前景的国家发明专利或国际专利2项及以上，或作为负责人完成1项及以上重点新产品的研制或系统级的实现，并已应用到实际业务中或具有良好的业务应用前景；（5）深圳市后备级人才及以上，或同等身份。 |
| 研究员 | 技术六级 | 具备国家、省、市事业单位岗位设置管理有关文件规定的基本任职条件，以及中心规定的聘任条件，具体如下：1.具有副高及以上职称；2.在七级专业技术岗位上工作满2年（中心首次定岗定级，此条可参考）；3. 同时满足下列条件中的两项：（1）近5年获得国家科技奖主要完成人或省部级科技奖一等奖前7名或省部级科技奖二等奖前5名或省社科奖一等奖前5名；（2）近5年国家级科技计划项目的子课题及以上负责人或省部级科技计划项目的课题及以上负责人；（3）近5年以第一作者或通讯作者身份在数字城市或国土科技相关核心期刊发表学术论文4篇以上（专著、SCI检索论文以3倍计算）；（4）近5年以第一发明人已授权实施或具有重要产业化前景的国家发明专利或国际专利2项及以上，或作为负责人完成1项及以上重点新产品的研制或系统级的实现，并已应用到实际业务中或具有良好的业务应用前景；（5）深圳市后备级人才及以上，或同等身份。 |
| 研究员 | 技术七级 | 具备国家、省、市事业单位岗位设置管理有关文件规定的基本任职条件，以及中心规定的聘任条件，具体如下：1. 具有副高及以上职称或博士学位；

2. 在八级专业技术岗位上工作满2年（中心首次定岗定级，此条可参考）；3.满足下列条件之一：（1）近5年获得国家科技奖主要完成人或省部级科技奖一等奖前7名或省部级科技奖二等奖前5名或省社科奖一等奖前5名；（2）近5年国家级科技计划项目的子课题及以上负责人或省部级科技计划项目的课题及以上负责人；（3）近5年以第一作者或通讯作者身份在数字城市或国土科技相关核心期刊发表学术论文4篇以上（专著、SCI检索论文以3倍计算）；（4）近5年以第一发明人已授权实施或具有重要产业化前景的国家发明专利或国际专利2项及以上，或作为负责人完成1项及以上重点新产品的研制或系统级的实现，并已应用到实际业务中或具有良好的业务应用前景；（5）深圳市后备级人才及以上，或同等身份。 |
| 研究员 | 技术八级 | 具备国家、省、市事业单位岗位设置管理有关文件规定的基本任职条件，以及中心规定的聘任条件，具体如下：1.具有中级及以上职称，或博士学位；2.在九级专业技术岗位上工作满2年（中心首次定岗定级，此条可参考）；3.同时满足下列条件中的三项：（1）近5年省部级及以上科技或社科奖项主要完成人；（2）近5年主要参与国家级、省部级科技计划项目、课题或子课题2项；（3）近5年以第一作者或通讯作者身份在数字城市或国土科技相关核心期刊发表学术论文2篇以上；（4）近5年以主要发明人已授权实施或具有重要产业化前景的国家发明专利或国际专利1项及以上，或作为主要技术骨干完成1项及以上重点新产品的研制或系统级的实现，并已应用到实际业务中或具有良好的业务应用前景。 |
| 研究员 | 技术九级 | 具备国家、省、市事业单位岗位设置管理有关文件规定的基本任职条件，以及中心规定的聘任条件，具体如下：1.具有中级及以上职称，或博士学位；2.在十级专业技术岗位上工作满3年（中心首次定岗定级，此条可参考）；3. 同时满足下列条件中的两项：（1））近5年主要参与国家级、省部级科技计划项目、课题或子课题2项；（2）近5年以第一作者或通讯作者身份在数字城市或国土科技相关核心期刊发表学术论文2篇以上；（3）近5年以主要发明人已授权实施或具有重要产业化前景的国家发明专利或国际专利1项及以上，或作为主要技术骨干完成1项及以上重点新产品的研制或系统级的实现，并已应用到实际业务中或具有良好的业务应用前景。 |
| 副研究员 | 技术十级 | 具备国家、省、市事业单位岗位设置管理有关文件规定的基本任职条件，以及中心规定的聘任条件，具体如下：1. 具有中级及以上职称，或博士学位；
2. 在十一级专业技术岗位上工作满2年（中心首次定岗定级，此条可参考）；

3. 同时满足下列条件中的两项：（1）近5年主要参与国家级、省部级科技计划项目、课题或子课题1项；（2）近5年以第一作者或通讯作者身份在数字城市或国土科技相关核心期刊发表学术论文1篇以上；（3）近5年以主要发明人已授权实施或具有重要产业化前景的国家发明专利或国际专利1项及以上，或作为主要技术骨干完成1项及以上重点新产品的研制或系统级的实现，并已应用到实际业务中或具有良好的业务应用前景。 |
| 副研究员 | 技术十一级 | 具备国家、省、市事业单位岗位设置管理有关文件规定的基本任职条件，以及中心规定的聘任条件，具体如下：1. 具有中级及以上职称，或博士学位；

2.在十二级专业技术岗位上工作满2年（中心首次定岗定级，此条可参考）；2.同时满足下列条件中的两项：（1）近5年参与国家级、省部级科技计划项目子课题或市级科技项目课题；（2）近5年以第一作者或通讯作者身份在数字城市或国土科技相关核心期刊发表学术论文1篇以上；（3）近5年参与已授权实施或具有重要产业化前景的国家发明专利或国际专利1项及以上，或参与完成1项及以上重点新产品的研制或系统级的实现，并已应用到实际业务中或具有良好的业务应用前景。 |
| 副研究员 | 技术十二级 | 具备国家、省、市事业单位岗位设置管理有关文件规定的基本任职条件，以及中心规定的聘任条件，具体如下：1. 具有中级及以上职称，或博士学位；

2.在十三级专业技术岗位上工作满2年（中心首次定岗定级，此条可参考）；3.同时满足下列条件中的一项：（1）近5年参与国家级、省部级科技计划项目子课题或市级科技项目课题；（2）近5年以第一作者或通讯作者身份在数字城市或国土科技相关核心期刊发表学术论文1篇以上；（3）近5年参与已授权实施或具有重要产业化前景的国家发明专利或国际专利1项及以上，或参与完成1项及以上重点新产品的研制或系统级的实现，并已应用到实际业务中或具有良好的业务应用前景。 |
| 助理研究员 | 技术十三级 | 1. 硕士研究生，且从事中心相关专业技术研究4年以上 或者具有中级及以上职称，且从事中心相关专业技术研究4年 或者博士；2.在十四级专业技术岗位上工作满2年（中心首次定岗定级，此条可参考）； |
| 助理研究员 | 技术十四级 | 1. 硕士研究生，且从事中心相关专业技术研究3年以上 或者具有中级及以上职称，且从事中心相关专业技术研究3年 或者博士；2.在十五级专业技术岗位上工作满2年（中心首次定岗定级，此条可参考）； |
| 助理研究员 | 技术十五级 | 1.硕士研究生，且从事中心相关专业技术研究1年以上 或者具有中级及以上职称，且从事中心相关专业技术研究1年 或者博士；2. 在十六级专业技术岗位上工作满2年（中心首次定岗定级，此条可参考）； |
| 助理研究员 | 技术十六级 | 具有大学本科学历。 |

**深圳市数字城市工程研究中心**

**薪酬管理规定**

**第一章 总 则**

**第一条** 为规范深圳市数字城市工程研究中心（以下简称中心）的薪酬管理，充分发挥薪酬的激励作用，吸引和稳定高素质人才，促进中心快速健康发展，根据国家、省、市有关制度，特制定本规定。

**第二条** 本规定遵循以下基本原则：

（一）严格遵守国家、省、市有关法律、法规及相关政策；

（二）根据中心财务运营状况，比照市场同类人员，建立岗位职责与绩效考核相结合、按劳分配与公平合理兼顾的薪酬管理制度，并定期评估和优化；

（三）薪酬是对个人实际贡献的综合反映。在分配中坚持多劳多得、公平合理的分配原则，重点向一线科研骨干和做出突出成绩的人员倾斜，充分发挥薪酬的激励导向作用。

**第三条** 本规定的实施范围为本中心全体员工。

**第二章 薪酬构成**

**第四条** 员工薪酬是指中心在一定时期内直接支付给员工的劳动报酬总额，包括基本工资和绩效工资两部分。

**第五条** 关于其它各类补贴津贴的发放事宜，中心根据国家和深圳市现行政策另行规定。

**第六条** 中心管理层及员工个人年度最高薪酬总额不得高于中心平均薪酬的200%。

**第七条** 中心员工薪酬的年增幅不得超过8%。

**第三章 基本工资分配管理**

**第八条** 员工基本工资包括岗位工资、薪级工资、基础津贴、特区津贴四部分。

**第九条** 基本工资按照深圳市基本工资相关规定执行，实行与考勤制度相挂钩的机制。

**第十条** 中心人事部门负责核定员工基本工资。

**第四章 绩效工资分配管理**

**第十一条** 绩效工资包括月度绩效工资和年终绩效工资两部分。

**第十二条** 绩效工资的发放按照中心绩效考核相关办法执行。

**第五章 薪酬预算管理**

**第十三条** 中心员工年度薪酬总额（包括基本工资、绩效工资和各项津补贴）须在中心收支平衡的财务预算控制下进行分配，且不得超过上级主管部门的要求。

**第十四条** 薪酬预算报中心主任办公会议审议通过后执行。各部门负责配合财务部门制定薪酬预算，控制本部门年度薪酬预算实际执行情况。

**第十五条** 在执行过程中，若有调整预算指标的需要，报中心主任办公会审定。

**第六章 附 则**

**第十六条** 员工薪酬实行台帐管理。

**第十七条** 原则上，工资每月10号之前发放。若因故未能按时付薪，顺延时间不超过5个工作日。

**第十八条** 本规定经中心主任办公会审议通过后执行，报上级人事主管部门备案。

深圳市数字城市工程研究中心

2016年4月12日

**深圳市数字城市工程研究中心**

**绩效考核办法**

**第一章 总 则**

1. 为规范深圳市数字城市工程研究中心（以下简称“中心”）绩效考核和绩效工资分配，充分调动员工积极性、促进中心的建设发展，根据《深圳市事业单位绩效工资制度实施方案》和《深圳市数字城市工程研究中心薪酬管理规定》，并结合本中心实际情况，制定本办法。
2. 本办法的实施范围为本中心全体员工。

**第二章 绩效考核管理**

1. 绩效考核的内容是，通过有组织的对员工德、能、勤、绩四个方面的评价，确定员工的考核等级和岗位履职系数。
2. 绩效考核分为月度考核及年度考核。每月5号前进行上一月度的绩效考核。
3. 月度考核由考核人根据被考核人当月工作情况确定当月岗位履职系数，报考核人上级领导审定。综合管理类岗位参照附表一进行考核，专业技术类岗位参照附表二进行考核。
4. 考核人每个季度需与被考核人进行一次面谈，就员工工作职责的执行情况进行回顾与沟通，肯定成绩，指出不足，提出改进意见和建议，并帮助员工制定改进措施。
5. 年度考核在每年1月份进行，年度考核应综合考核员工月度考核情况。年度考核为优秀的比例不超过员工总人数的30%。
6. 被考核人对考核结果存在异议的，可向人事部门申诉，由人事部门报主任办公会裁定，裁定结果由人事部门向被考核人传达。

**第三章 绩效工资管理**

1. 月度绩效工资与员工的岗位及其当月履职情况有关，计算公式如下：

**月度绩效工资=岗位基准**$×$**岗位责任系数**$×$**当月岗位履职系数**

1. 岗位基准由中心财务部门根据中心薪酬预算在上一年第四季度拟定，报中心主任办公会审定。
2. 岗位责任系数表示岗位的重要程度，根据中心岗位管理办法确定。
3. 当月岗位履职系数表示员工当月的岗位履职情况，考核等级分为不称职、基本称职、称职、优秀四个档次，考核等级与岗位履职系数的对应关系如下：

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **考核等级** | **岗位履职系数** | **参考依据** |
| 优秀 | 1.5-1.2 | 非常出色地履行了岗位职责 |
| 称职 | 1.2-0.8 | 正常地履行了岗位职责 |
| 基本称职 | 0.8-0.4 | 较差地履行了岗位职责 |
| 不称职 | 0.4-0 | 极差或没有履行岗位职责 |

1. 员工的当月岗位履职系数由其所在部门负责人考核，报中心分管领导审定。部门负责人（含内设所负责人）的当月岗位履职系数由中心分管领导考核。中心副职的当月岗位履职系数由中心主任考核。中心主任的岗位履职系数取部门负责人及以上人员履职系数的平均值。
2. 年终绩效工资额度由中心财务部门在上一年第四季度预留，年终时根据员工本年度绩效考核情况发放。

 在核定年终绩效工资时进行综合平衡，多退少补，对于不能在当年实现平衡的部分，结转至下一年平衡。

**第四章 其他绩效考核管理**

1. 对于“双肩挑”的员工，采用就高不就低的原则发放绩效工资。一般情况,每年第四季度“双肩挑”员工可在其专业技术岗位和综合管理岗位选择一次，下一年全年按此岗位发放。
2. 中心实习生、访问学者等其他人员参照本办法进行绩效考核。

**第五章 附 则**

1. 本办法经中心主任办公会审议通过后执行，报上级人事主管部门备案。

深圳市数字城市工程研究中心

2016年4月12日

**附表一：**

**综合管理类岗位考核表**

姓名： 部门： 职位： 考核时间：

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **考核****维度** | **考核指标** | **考核等级** |
| **优秀** | **称职** | **基本****称职** | **不称职** |
| **德（25%）** | 1、**工作责任感**，份内工作主动完成，处事稳健，不拖延，工作无须督促 |  |  |  |  |
| 2、**工作严谨度**，遵纪守法，遵守规章制度，有原则，廉洁自律，正直诚信，忠于职守，保守机密 |  |  |  |  |
| 3、**工作配合度**，能积极配合同事工作，不推诿，协调能力强，善于沟通协作。 |  |  |  |  |
| **能（25%）** | 1、**业务素质**，熟悉岗位技能，业务处理熟练 |  |  |  |  |
| 2、**工作效率，**按时完成工作，不拖拉，效率高 |  |  |  |  |
| 3、**专业提升，**注重学习提高，认真参加业务培训，不断提升业务水平 |  |  |  |  |
| **勤（25%）**  | 1、**工作纪律**，不迟到早退，严格遵守请休假制度 |  |  |  |  |
| 2、**工作态度**，积极主动，敢于承担责任，全力投入，持之以恒 |  |  |  |  |
| 3、**工作饱和度**，工作量饱满，工作任务重，效率高 |  |  |  |  |
| **绩（25%）** | 1、**工作品质**，工作计划完成情况，无差错，过程管理和最终结果达到预期要求 |  |  |  |  |
| 2、**服务对象满意度**高，无抱怨，无投诉 |  |  |  |  |
| 3、**成本控制**，勤俭节约，能合理控制成本，提高经济效益 |  |  |  |  |
| 考核等级：□优秀□称职□基本称职□不称职履职系数： 考核意见：考核人签字： 年 月 日 |
| **面谈情况记录**有□ 无□ 异议面谈时间： 被考核人： 考核人： 复核人：  |

**附表二：**

**专业技术类岗位考核表**

姓名： 部门： 职位： 考核时间：

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **考核****维度** | **考核指标** | **考核等级** |
| **优秀** | **称职** | **基本****称职** | **不称职** |
| **德（15%）** | 1、**工作责任感**，份内工作主动完成，处事稳健，不拖延，工作无须督促 |  |  |  |  |
| 2、**工作严谨度**，遵纪守法，遵守规章制度，有原则，廉洁自律，正直诚信，忠于职守，保守机密 |  |  |  |  |
| 3、**工作配合度**，富于合作精神，能积极配合同事工作，不推诿，协调能力强，善于沟通协作。 |  |  |  |  |
| **能（35%）** | 1、**业务素质**，熟悉岗位技能，业务处理熟练 |  |  |  |  |
| 2、**工作效率，**按时完成工作，不拖拉，效率高 |  |  |  |  |
| 3、**专业提升，**注重学习提高，认真参加业务培训，不断提升业务水平 |  |  |  |  |
| **勤（15%）**  | 1、**出勤率**，不迟到早退，严格遵守请休假制度 |  |  |  |  |
| 2、**工作态度**，积极主动，敢于承担责任，全力投入，持之以恒 |  |  |  |  |
| 3、**工作饱和度**，工作量饱满，工作任务重，效率高 |  |  |  |  |
| **绩（35%）** | 1、**工作品质**，工作计划完成情况，精益求精，过程管理和最终结果均达到预期要求 |  |  |  |  |
| 2、**业绩成果显著**，项目进展有成效，积极撰写论文或专著，获得奖项或其他表扬 |  |  |  |  |
| 3、**成本控制**，勤俭节约，能合理控制成本，提高经济效益 |  |  |  |  |
| 考核等级：□优秀□称职□基本称职□不称职履职系数： 考核意见：考核人签字： 年 月 日 |
| **面谈情况记录**有□ 无□ 异议面谈时间： 被考核人： 考核人： 复核人：  |