**检察人员考核工作指引**

**第一章 总则**

   第一条 为深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九届五中全会精神,全面贯彻习近平法治思想,认真落实习近平总书记关于绩效评价和干部考核的重要指示精神,提升检察业务和队伍管理水平,推动新时代检察工作高质量发展,根据《中华人民共和国公务员法》《中华人民共和国检察官法》《党政领导干部考核工作条例》《公务员考核规定》《公务员平时考核办法(试行)》等法律法规,制定本指引。

  第二条 本指引所称检察人员考核,是指检察机关按照管理权限贯彻落实干部考核、公务员考核规定,结合司法规律和职业特点,以政治素质和工作实绩为重点,对检察人员德、能、勤、绩、廉的了解、核实和评价。

  第三条 检察人员实行分级分类考核。检察官考核应当落实司法责任制要求,突出对办案工作质量、效率、效果的考核。检察辅助人员、司法行政人员应当结合岗位特点,参照检察官考核理念,按照简便易行的标准设计考核指标和规则。领导干部实行有别于其他检察人员的考核机制。检察院领导成员由党委组织部门按照干部管理权限考核,上级人民检察院根据干部协管职责和司法责任制要求开展相关考核工作。

**第二章 考核指标和方法**

  第四条 检察人员考核指标要突出质效导向,避免繁琐操作,严禁下达不切合工作实际的数量指标,坚决防止出现官僚主义、形式主义、数据造假和盲目攀比排名。

  各级人民检察院要结合本院、本地区实际设置检察人员考核指标,并实行动态调整。检察院领导成员和部门负责人对本院、本部门检察人员考核指标制定及运用承担主体责任。

  第五条 检察人员考核采取量化评分的方式,得分由业绩指标得分、共性指标得分和综合评价得分三部分组成。

  检察人员考核评分实行分值总量控制,其中业绩指标分值不低于满分分值的60%。

  第六条 业绩指标侧重不同类别人员岗位职责、工作特点,按照政治与业务深度融合要求,重点评价检察人员的政治素质和工作实绩,主要从质量、效率、效果三个维度具体设置考核指标和计分分值。其中,考核工作效果的指标及其分值设置应当体现难度和区分度,突出政策性、灵活性和阶段性,根据党中央决策部署及时调整、动态设置,充分发挥抓落实、补短板、强弱项的指挥棒功能。

  检察官业绩指标主要根据检察官业绩考核评价有关规定设置。

  第七条 共性指标重点评价检察人员政治品质、道德品行、履职能力、精神状态、廉洁自律等,主要围绕以下内容具体设置:

  (一)学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和习近平法治思想,坚定理想信念,坚守初心使命,忠于党、忠于国家、忠于人民、忠于宪法和法律,增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”等情况;

  (二)践行社会主义核心价值观,恪守检察职业道德,遵守社会公德、家庭美德、个人品德等情况;

  (三)岗位练兵、业务竞赛等业绩之外体现政治鉴别能力、学习调研能力、群众工作能力、沟通协调能力、贯彻执行能力、改革创新能力、应急处突能力等情况;

  (四)遵守工作纪律、规章制度,团结协作、担当奉献等体现忠于职守、爱岗敬业、勤勉尽责的精神状态和工作作风情况;

  (五)执行防止干预司法“三个规定”及重大事项记录报告制度、落实中央八项规定精神及其实施细则等秉公用权、廉洁自律情况。

  检察人员因前款第(一)(五)项被考核减分的,其部门负责人、分管领导应当一并减分,落实“一岗双责”。

  第八条 综合评价可以结合民主测评等形式,由分管领导、部门负责人、检察官、检察辅助人员、司法行政人员等评分。各级人民检察院可以结合本院工作实际确定综合评价的人员范围、评分标准和评分要点。

  检察官办案组成员主要由部门负责人或主办检察官进行评价。检察辅助人员主要由部门负责人或相关检察官进行评价。检察官对检察辅助人员的考核等次有一定建议权。

  部门负责人对本部门检察人员进行综合评价,分管领导对部门负责人进行综合评价。

  第九条 检察人员考核应当与日常检察队伍管理相融合,建立以月、季度、半年、年度为时间节点的实时动态考核管理机制。

  (一)一月一分析。每月召开部门负责人办公会,汇总本部门检察人员考核情况,对指标计分、综合评分是否客观公正,重点工作质效评价和加减分是否准确等进行审核把关,对计分结果与实际表现有无明显偏差进行分析评判,统筹调整考核得分。考核结果应当向检察人员公示,并结合部门例会、专题工作会等开展总结点评,指导改进工作,鼓励先进,帮促后进。

  (二)一季一报告。每季度检察人员考核工作落实情况、考核结果情况应向检察院党组进行专题报告。院党组结合检察队伍管理、干部能力素质、业务数据分析情况,研究提出调整干部、优化分工、改进业务等工作举措。

  (三)半年一评估。检察院组织评估各部门检察人员考核开展情况。各部门评估本部门考核指标、计分规则及结果运用情况,进行合理化调整。

  (四)年度总考核。结合年度考核有关工作安排,及时组织检察人员年度考核,根据得分排名开展等次评定、绩效奖金分配、交流任职、员额退出等工作。

  第十条 各级人民检察院要加强组织绩效和个人绩效的衔接。在推进检察人员考核的基础上,统筹开展部门考核、条线考核、检察院考核工作,实现个人、部门和全院工作目标有机统一、工作力量有序联动、整体工作有效开展。

  各级人民检察院可以围绕部门党建工作、目标绩效、队伍管理等情况对部门进行考核,部门考核结果作为确定部门负责人考核等次、调整各部门检察人员考核优秀等次比例的依据。

**第三章 检察官考核**

  第十一条 检察官考核得分原则上在部门内部或者职责相近的本院同类岗位之间进行排名比较。人员编制少、检察官数量有限,难以在部门内形成有效竞争的,可以跨部门条线比较。

  第十二条 市、县级人民检察院可以在检察官业绩指标得分的基础上,综合考虑下列因素对检察官业绩指标得分进行相应加减分或者加权换算,作为跨部门排名的主要依据:

  (一)由上级院运用案件质量评价指标对所辖下级院开展条线业务数据评价,综合考虑检察官所属部门条线在本地同级检察院中的排名情况;

  (二)由上级院对全市各条线检察官的业绩指标得分进行考核排名,考虑检察官在全市相同条线检察官中的排名情况。

  政法专项编制在30人以下的检察院,可以对全院检察官统一进行考核,由院领导或者考核委员会统筹确定考核等次。

  第十三条 一名检察官从事多个条线业务,或者在考核周期内进行岗位调整的检察官,可以在根据本指引第十二条计算各条线业绩指标得分后,按照平均分或者加权计算总成绩。权重的标准,可以考虑上级检察院业务考评的条线分值比例、不同业务条线的工作量、本院工作重点等因素研究确定。

  第十四条 以检察官办案组形式办理案件或其他检察业务的,可以由部门负责人或者主办检察官根据办案组成员承担工作量和发挥作用的大小合理确定每名检察官得分。办案组内各检察官的得分总和,一般不超过该案件或业务工作按照考核计分规则计算的得分。

  第十五条 对检察长、副检察长、检察委员会专职委员,重点考核办理重大复杂敏感案件、新类型案件和在法律适用方面具有普遍指导意义案件情况。

  对担任领导职务的检察官,除对办理案件等业务工作情况考核计分外,还可以根据不同层级领导职责,结合其分管部门的工作成效以及监督管理、审核把关、业务指导等情况,合理设置考核分值的构成,反映其办案、管理、指导等履职质效。

  检察院领导成员的考核情况作为上级检察院考察了解干部、开展干部协管工作的重要参考,结果等次按照干部管理权限由党委组织部门确定。

**第四章 检察辅助人员、司法行政人员考核**

  第十六条 检察辅助人员考核指标计分总体上采用基础分结合加减分的方式,具体工作量在基础分中体现,原则上不逐一细化计分。

  第十七条 检察辅助人员基础分一般设置平均分,并可参考下列因素作上下浮动:

  (一)结合个人工作总结述职,对工作量明显高于或者低于平均水平的,相应调整基础分;

  (二)根据检察官考核结果确定相应检察辅助人员的基础分值档次;

  (三)检察官根据其了解掌握的情况对检察辅助人员基础分值提出建议;检察辅助人员同时辅助多名检察官的,综合考虑各检察官建议后确定基础分值。

  第十八条 检察辅助人员加减分指标以工作质效为主要标准,可以围绕下列辅助办案工作的质量、效率、效果具体设置:

  (一)协助检察官讯问犯罪嫌疑人、被告人,询问证人和其他诉讼参与人的工作情况;

  (二)协助检察官接待律师及案件相关人员的工作情况;

  (三)协助检察官开展现场勘验、检查,实施搜查,实施查封、扣押物证、书证的工作情况;

  (四)协助检察官收集、调取、核实证据的工作情况;

  (五)协助检察官草拟案件审查报告,草拟法律文书的工作情况;

  (六)协助检察官出席法庭的表现情况;

  (七)完成检察官交办的其他办案事项情况。

  第十九条 司法行政人员考核可以参考下列模式,结合具体岗位职责采用简便有效的考核方法:

  (一)基础分(平均分)结合加减分模式。对于难以量化评价的工作任务,可以直接赋予基础分(平均分),同时从工作完成的创新性、规范性、准确性、及时性等方面设置加减分规则。承担急难险重任务的,或者岗位职责要求明显高于其他岗位的,可以对基础分赋予更高分值。

  (二)目标绩效评价模式。主要适用于领导干部以及工作内容项目化特征明显的岗位。绩效目标应明确、具体、可控,要将检察院、部门目标任务层层分解、落实到人,根据目标任务完成情况设置过程管理和结果评价指标。

  (三)按件计分结合加减分模式。适用于职责类型专一、工作内容相对固定、规范要求明确具体的岗位,主要对工作量进行评价,可以按件数等指标计分,同时根据管理规范设置加减分规则。

  (四)综合评价模式。采用定性与定量相结合方式,在量化考核的基础上,通过个人工作小结或总结、领导审核评鉴的方式,对工作质量、效率、效果进行综合定性评价。可以由主管领导结合任务交办和办结情况进行逐件评价,或者对岗位职责完成情况进行逐项评价,作为确定考核等次的依据。

**第五章 等次确定及结果运用**

  第二十条 检察人员考核按照干部考核、公务员考核有关规定确定等次。对检察人员业绩的考核评价不再另外确定等次。

  检察人员平时考核结果分为好、较好、一般和较差4个等次,考核周期执行公务员平时考核有关规定。检察人员年度考核结果分为优秀、称职、基本称职和不称职4个等次。

  第二十一条 检察人员考核实行逐月累计计分、实时动态排名。

  平时考核等次,主要根据检察人员对考核周期内工作态度、工作质效、工作作风等情况的个人小结,结合实时累计考核得分排名,经审核评鉴确定。在承担急难险重任务、处理复杂问题、应对重大考验时,表现突出、有显著成绩和贡献的,当期考核结果可以直接确定为好等次。

  年度考核等次,主要根据检察人员全年累计考核得分排名确定。年度考核确定为优秀等次的,应当从得分排名靠前,当年平时考核结果好等次较多,且无一般、较差等次的人员中产生。

  第二十二条 检察人员考核的优秀等次名额按照公务员考核有关要求核定。其中,非检察院领导成员检察官的考核优秀等次名额实行单独核定。

  第二十三条 检察人员考核应当评定为不称职等次的情形,执行公务员考核有关规定。

  经检察官考评委员会全面审核工作态度、工作质效、遵守办案纪律等有关情况,认定具有下列情形之一的,检察官当年年度考核应当评定为不称职等次:

  (一)办理案件和其他检察业务的总体情况较差,经量化考核达不到合格分数标准的;

  (二)办案质效达不到规定要求,办案能力明显不胜任的;

  (三)经检察官惩戒委员会审查认定,存在故意违反法律法规办理案件,或者因重大过失导致案件错误并造成严重后果的;

  (四)因重大过失导致所办案件出现证据审查、事实认定、法律适用错误等可能影响公正司法的严重质量问题,造成恶劣影响的;

  (五)连续或者多次出现办案质量和效果问题,经综合评价,政治素质、业务素质达不到检察官标准的;

  (六)负有司法办案监督管理职责的检察官违反规定不正确履行职责,后果严重的;

  (七)年度内因违反法律规定、违背职业操守受到党纪政纪处分,不宜继续任职的。

  第二十四条 各级人民检察院应当按照一定比例,将年度考核排名靠后的检察官纳入评审范围,由检察官考评委员会组织检察业务专家、资深检察官等人员对其进行客观、专业的业务能力评审,实行先评审、后定等次。

  经评审认定能够继续履职的,可以确定为称职等次。经评审认定符合公务员基本履职要求但不能胜任检察官职务的,应当确定为称职或者基本称职等次,免除检察官职务,按照人岗相适的原则转任其他岗位。经评审认定具有不称职等次情形的,应当确定为不称职等次。

  市、县级人民检察院每年度对考核排名靠后检察官的评审情况要报上级检察院备案,上级检察院负责监督指导。

  第二十五条 市、县级人民检察院应当对经评审认定能够继续履职的检察官进行专项培训。专项培训应坚持问题导向,重点围绕检察实务和办案技能补足能力素质短板。

  第二十六条 检察人员具有下列情形的,可以按照现任职部门同类检察人员相应考核周期内的平均得分赋予基础分并根据工作质效加减分,或者由考核委员会直接确定考核等次:

  (一)检察人员在岗位职责之外,根据组织安排参与重大任务、重点专项工作时间较长的;

  (二)考核周期内岗位职责调整、在不同类别人员之间交流任职的;

  (三)其他不便或难以累计计分排名的情形。

  第二十七条 检察人员被统一调用办理其他检察院案件的,由所调用检察院提供调用期间办理案件的质量、效率、效果情况,按照被调用人员所属检察院制定的考核指标规则进行考核计分。

  第二十八条 检察人员考核结果是绩效奖金分配、评优奖励、职务职级晋升、交流任职、检察官等级升降、退出员额的重要依据。

  绩效奖金一般按照考核等次发放,也可以根据考核得分排名划分不同档次发放。

  考核得分排名多次靠后的一般不得晋升领导职务;考核得分排名多次靠后,且工作质效不高、能力较弱、态度消极的,一般不得晋升等级、职级。

  检察官年度考核确定为不称职等次,或者连续两年确定为基本称职等次的,应当免除检察官职务。检察官免职后转任检察辅助人员或者司法行政人员的,综合考虑其德才表现、任职资历、工作经历等条件,比照同等条件人员确定职级。

  第二十九条 检察人员考核情况是检察队伍管理的工作抓手,作为完善日常考核、分类考核、近距离考核的知事识人体系的重要举措,以及优化部门职能配置、人员配置、任务分配的重要参考。

  检察人员考核工作开展和结果运用情况,作为评价检察院领导成员、部门负责人政治担当和组织管理能力的重要依据。

**第六章 附则**

  第三十条 参照公务员法管理的检察院直属事业单位中除工勤人员以外的工作人员考核,可参照执行本指引。

  第三十一条 本指引由最高人民检察院负责解释。

  第三十二条 本指引自印发之日起施行。此前最高人民检察院发布的有关检察人员考核、考评文件规定,与本指引不一致的,按照本指引开展相关工作。

  第三十三条 有关检察人员考核的内容、标准、程序、结果运用及相关事宜,本指引未作规定的,执行干部考核、公务员考核有关规定。