

# 儋州市人民法院

## 执行干警工作绩效考核办法

为落实司法责任制，客观、公正评价从事执行实施工作的法官、审判辅助人员、书记员的工作业绩，充分调动工作积极性，决胜“基本解决执行难”战役，根据最高人民法院《关于人民法院执行工作考核的意见》等文件规定，结合本院执行工作实际，制定本考核办法。

### 一、考核机构

成立执行干警工作绩效考核领导小组，负责综合考评对被考核的执行干警的工作业绩作出总体评价。考核领导小组由政治部、监察处、审监庭、执行局等相关职能部门的干警组成。

### 二、考核对象、范围和方法

（一）考核对象为全体执行干警，按照员额法官、审判辅助人员、书记员的不同岗位职责予以区别考核。编入法警大队派驻执行局从事执行实施工作的司法警察，参照审判辅助人员的指标考核；

（二）考核范围包括共性指标（综合管理考核项目）和个性指标（业务考核项目）两大部分及附加分项目，并参照

《人民法院基本解决执行难第三方评估指标体系》科学设定重点考核指标；

（三）考核工作应尊重工作实际，坚持客观评价、简便易行、公开透明的原则，绩效考核工作实行定性和定量相结合，以量化考核为主，合理设置考核权重比例；

（四）考核实行每月考核方式进行，考核数据采集主要来源于执行案件流程管理系统；

（五）考核得分等于或高于 90 分的，为本月执行工作绩效考核合格，考核得分低于 90 分的，为不合格；

（六）考核结果由考核领导小组向执行干警反馈，如有异议的，由考核领导小组复核。

### **三、考核结果的使用**

考核领导小组每月 5 日前对上月执行工作进行考核。考核结果作为评先评优、表彰奖励的基础依据。当月考核不合格的，考核领导小组将约谈该执行干警；考核不合格超过 2 次的，考核领导小组将按照相关规定进行问责处理。

### **四、考核指标**

考核指标基础总分为 100 分，每一条设定最高扣分值，扣完为止，不计负分。

#### **（一）共性指标（40 分）**

1.（10 分）有消极执行、违法执行、选择性执行的案件，每 1 件扣 0.5 分。

2. (10分) 因违法执行、不规范执行等引发执行信访案件, 每1件扣0.5分, 进京访案件每1件扣1分; 信访案件未及时化解, 每1件扣0.5分; 督办案件未按要求报告并办结, 每1件扣0.5分。

3. (5分) 未按要求落实执行指挥中心值班制度, 每一次扣0.5分。

4. (5分) 对上级法院或院、局领导等交办工作事项、执行工作重要举措或制度贯彻不力、落实不够的, 每1次扣0.5分。

5. (5分) 因执行不当造成群体性事件, 每1次扣0.5分; 对群体性事件、信访风险等重大事项不按规定及时上报或隐瞒不报的, 每1次扣0.5分。

6. (5分) 因执行不当或作风不实工作被上级法院通报批评的, 每1次扣0.5分。

## (二) 员额法官、审判辅助人员个性指标 (60分)

1. (18分) 完成结案指标数 (参照本院绩效考核管理办法确定的办案指标)。员额法官、审判辅助人员未完成结案指标的, 每少一件扣3分, 扣完为止; 每多执结1件案件, 加2分。

2. (7分) 12个月以上案件消化率。员额法官、审判辅助人员每月在上月超12个月以上案件存量基础上递减8%, 每低一个百分点, 扣0.5分, 每高一个百分点, 加0.5分。

3. (7分) 待处置资产案件消化率。员额法官、审判辅助人员每月在上月存量基础上递减5%，每低一个百分点，扣0.5分，每高一个百分点，加0.5分。

4. (7分) 终本案件程序适用率。员额法官、审判辅助人员每月在超3个月以上符合终本条件的案件存量基础上递减5%，每低一个百分点，扣0.5分，每高一个百分点，加0.5分。

5. (7分) 终本案件合格率。员额法官、审判辅助人员每月终本案件合格率应达90%，每增1个百分点，加0.5分，每低1个百分点，扣0.5分。

6. (7分) 法定期限内结案率。员额法官、审判辅助人员每少1件，扣0.5分，每多1件，加0.5分。

7. (7分) 均衡结案率。员额法官、审判辅助人员第一季度结案率应达30%，第二季度结案率应达45%，第三季度结案率应达60%，第四季度结案率应达80%。每个季度的结案率每低5个百分点，扣0.5分；每高5个百分点，加0.5分。

### (三) 书记员个性指标 (60分)

1. (12分) 书记员有执行案件未及时纳入案件节点管理系统，被上级法院通报的，每1件扣0.5分。

2. (12分) 书记员有执行法律文书存在差错的，每1份扣0.5分；书记员有执行法律文书未送达当事人，每1件扣0.2分。

3. (12分) 书记员有超法定执行期限未予以及时报批的, 有1件扣0.5分。

4. (12分) 书记员对案件具备报结条件未及时报结的, 有1件扣0.5分。

5. (12分) 书记员有无财产可供执行案件终本不合格的, 每有1件, 扣0.5分。

6. 每季度对书记员进行服务态度、速录和笔录能力、季度跟案数量、案件网络信息填报等考评, 考评得分加上本季度每月考核得分是书记员季度考评结果, 作为每月绩效工资发放的主要依据。

## 五、其他

1. 为营造“比学赶帮超”氛围, 举行“决胜基本解决执行难”冲刺大比武攻坚竞赛活动, 结合上述绩效考核, 对各执行小组和执行干警考核得分予以排名, 设集体和个人奖项, 院党组将适时研究具体奖励办法。

2. 执行干警出现以下情况的, 实行一票否决, 不对其业绩进行评价, 取消当年评先评优资格:

(1) 不达到四个核心指标的;

(2) 执行数据弄虚作假的;

(3) 因违法违纪被追究刑事责任的或受党纪政纪处分的;

(4) 因违法执行或执行方法不当, 导致矛盾激化, 形

成重大恶性事件，在全国、全省、全市产生恶劣影响的；

(5) 因违法执行或执行方法不当，造成国家赔偿案件。

3. 本绩效考核办法由考核领导小组负责解释。

4. 本绩效考核办法自下发之日起试行。

