

上海市长宁区市场监督管理局文件

长市监办〔2025〕13号

关于印发《上海市长宁区市场监督管理局 工作目标考核办法》的通知

各科（室）、执法大队、各市场监督管理所、各协（学）会：

经研究决定，现将《上海市长宁区市场监督管理局工作目标考核办法》印发给你们，请认真贯彻执行。

特此通知。

上海市长宁区市场监督管理局

2025年5月13日

上海市长宁区市场监督管理局

工作目标考核办法

为全面、客观、公正、准确地考核各部门履行工作职责、落实局总体目标、完成各项任务的情况，特制订本考核办法。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的二十大和二十届三中全会精神，深入贯彻习近平总书记考察上海重要讲话精神和对上海工作的重要指示要求，严格依据长宁区机关绩效考核内容，按照区委、区政府、市局工作要求和局年度中心工作要求，以突出重点、奖优罚劣、效率优先、兼顾公平为考核原则，全面考核部门负责人履行“一岗双责”及各项工作推进情况，充分发挥目标考核的导向和激励作用，营造创先争优的良好氛围。通过考核，促进干部作风转变和市场监督管理效能提升，为长宁经济社会持续平稳健康发展作出新贡献。

二、组织领导

成立局工作目标考核领导小组，由局长任组长，其他局领导任副组长，各科（室）为考核小组成员，干部人事科负责考核的协调和汇总工作。

三、考核原则

1. 实事求是原则。以部门的工作实绩为主要考核内容，结合区委、区政府和市局对局相关工作的考评，采用监管实地考和工

作台账考相结合的办法。

2. 实行两级考核制原则。局考核部门，部门考核个人。对部门的考核实行半年度考核和年度考核；对个人的考核实行季度考核和年度考核。

3. 考核与考评相结合原则。考核结果与各部门评优评先相结合；干部的日常工作绩效与年度评优评先相结合；考核成绩与选拔任用干部考察相结合。

四、考核内容

考核内容主要以区委、区政府下达的年度重点工作目标和市局对局相关工作的考评考核要求为主要内容，结合局重点、中心工作，每年制订年度目标考核实施细则，并由考核领导小组确定。

考核基础分值满分按100分计，各考核部门经考核后确定被考核对象考核等次。考核等次分“A”、“B”、“C”三个档次，对应的评价分数为5分、4分、3分，相应等次对应的评价分数与年度加、减分项汇总后即为部门最终考核得分。其中“A”占比不得超过被考核部门40%。

1. 对科（室）的考核

总分为100分，主要依据是年度条线重点工作和基础工作，其中局长室工作目标考核结果占50%，基础工作目标考核结果占30%，队、所对机关各科（室）工作目标考核结果占20%。

2. 对执法大队的考核

总分为100分，主要依据是年度目标考核实施细则，其中局

局长室工作目标考核结果占40%，重点业务考核项目结果占40%，基础工作考核项目结果占20%。

3. 对市场监督管理所的考核

总分为100分，主要依据是年度目标考核实施细则，其中局长室工作目标考核结果占40%，重点业务考核项目结果占40%，基础工作考核项目结果占20%。

五、考核方法

考核采用平时考、集中考和实地考相结合的方式。

1、各科(室)按季度对执法大队和各市场监督管理所开展日常实地检查，按月开展相关业务的网上巡查；督导执法大队和相关市场监督管理所及时作好对检查中发现问题的整改落实，并做好相关记录。

2、每半年各部门书面汇报工作完成情况及成效，并上报本部门的亮点、特色工作。

3、年度由局领导带领部分科(室)到执法大队和各市场监督管理所现场检查各项工作，听取年度工作汇报。科(室)集中向考核领导小组汇报年度工作。

六、考核结果

1、局长室依据条线重点工作、基础工作及目标考核实施细则确定各部门考核等次。科(室)依据目标考核实施细则确定队、所考核等次。执法大队和各所根据科(室)日常对基层的指导等情况确定科(室)考核等次。干部人事科汇总全部考核结果后报

局考核领导小组，确定各部门考核等次。

2、每半年安排一次工作讲评会，公布考核结果，通报考核情况。

七、加分与扣分

1. 有下列情形的给予部门加分

(1)局、局属各部门获市委、市政府或同级单位“先进集体”、“文明单位”等荣誉称号的，牵头科室、相关部门首次获得上述荣誉称号的加3分；复评成功的加1分。

(2)局、局属各部门获得区委、区政府或同级单位“先进集体”、“先进党支部”等荣誉称号的，牵头科室、相关部门首次获得上述荣誉称号的，加1分。

(3)队伍建设和业务工作中有创新、有特色、成效明显、形成经验的做法被区委、区政府和市局系统简报形式专题介绍或条线工作形成专题简报被《市府动态》录用的加1分，相关工作被区委、区政府或市局主要领导批示表扬的加1分。

(4)业务工作中取得突出成绩，在条线内名列前茅的，或在条线重点推广的先试先行工作中取得突破性成绩的，可由牵头科室向考核小组提请，经考核小组研究，酌情予以加分。

(5)经考核小组研究，认为有必要进行加分的其他情况。

2. 有下列情形的给予部门扣分

(1)部门干部有违法、违规、违纪的，视情节轻重，扣分幅度为严重扣20分、较重扣10分、轻微扣5分。

(2) 被区委、区政府或市局通报批评的，扣10分。

(3) 对于复议被撤销、诉讼败诉的，经局考核小组研究，根据其原因、造成的损失等情况决定对相关部门扣分。

(4) 发生各类责任事故，按事故性质、损失大小等由考核小组研究予以扣分，扣分幅度为严重扣10分，一般扣5分，轻微扣3分。

(5) 对因履职不到位发生不满意件并产生重大影响的，每件扣2分；队、所发生此类情况，经核实属科（室）督导不力的，科室承担对应责任，扣2分。

(6) 经考核小组研究，认为有必要进行扣分的其他情况。

八、相关要求

1. 加强科所联动，形成推进工作的整体合力

(1) 科（室）要充分发挥对基层队、所业务指导、工作检查、任务督办的作用，各项重点工作项目未能按时完成的，相关科（室）和相应队、所承担连带责任。

(2) 各科（室）要全面掌握条线工作的状况、进度、质量等情况，每半年对条线工作进行一次分析。

(3) 队、所领导班子要全面掌握各项工作的落实情况，分管队、所长要坚持参与各项分管工作，有力发挥督导把关作用。

2. 加强日常考核，促进干部履职效能的提升

(1) 各部门要制订相应的岗位职责和业务操作流程，便于干部参照执行。

(2)各部门要加强对干部的日常考核，每季度有对个人的考核记录。

3. 认真开展考核工作

(1)考核工作要坚持客观公正，做到公平、公开和实事求是，严格按照考核标准执行。

(2)各职能部门要各司其职，各负其责，认真做好考核工作，真正发挥考核推动工作的作用。

(3)各部门要积极支持考核工作，按规定的时间提供各种数据资料，保证考核结果真实、准确。