

Số: 04 /HD-UBND

Quảng Ngãi, ngày 11 tháng 3 năm 2025

HƯỚNG DẪN

Khung tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức, viên chức, người lao động để thực hiện sắp xếp và giải quyết chính sách, chế độ theo Nghị định số 178/2024/NĐ-CP ngày 31/12/2024 của Chính phủ

Căn cứ Nghị định số 178/2024/NĐ-CP ngày 31/12/2024 của Chính phủ về chính sách, chế độ đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động và lực lượng vũ trang trong thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị (Nghị định số 178/2024/NĐ-CP) và ý kiến thành viên UBND tỉnh.

Ủy ban nhân dân tỉnh hướng dẫn khung tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức, viên chức và cán bộ, công chức cấp xã (gọi tắt là CBCCVC) và người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động, như sau:

I. ĐỐI TƯỢNG VÀ MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

1. Đối tượng áp dụng

Cán bộ, công chức, viên chức; cán bộ, công chức cấp xã và người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc khối Nhà nước quy định tại điểm a, điểm b, điểm c khoản 1 Điều 2 Nghị định số 178/2024/NĐ-CP ngày 31/12/2024 của Chính phủ.

2. Mục đích

Đánh giá phẩm chất, năng lực, kết quả thực hiện và mức độ hoàn thành nhiệm vụ theo yêu cầu vị trí việc làm của từng CBCCVC và lao động hợp đồng để thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giảm biên chế, cơ cấu lại, nâng cao chất lượng CBCCVC và lao động hợp đồng, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

3. Yêu cầu

Bám sát các tiêu chí quy định tại Điều 6 Nghị định số 178/2024/NĐ-CP đồng thời vận dụng các quy định của Đảng, nhà nước về đánh giá CBCCVC để xây dựng khung tiêu chí đánh giá phù hợp với đặc điểm tình hình và thực tiễn của các cơ quan, tổ chức, đơn vị.

Các sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc UBND tỉnh (gọi chung là sở, ban, ngành); Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố (gọi chung là UBND cấp huyện) ban hành tiêu chí cụ thể và thực hiện rà soát, đánh giá tổng thể CBCCVC về phẩm chất, năng lực, kết quả thực hiện và mức độ hoàn thành nhiệm vụ theo yêu cầu vị trí việc làm. Đối với lao động hợp

đồng, các sở, ban, ngành, UBND cấp huyện vận dụng Hướng dẫn này và căn cứ quy định hiện hành, trên cơ sở thực tế tại địa phương để xác định tiêu chí và triển khai đánh giá.

Quá trình đánh giá phải được thực hiện bảo đảm khoa học, đa chiều, công khai, minh bạch, công bằng, khách quan, nhân văn, đúng quy định của pháp luật.

II. NGUYÊN TẮC ĐÁNH GIÁ VÀ MỤC TIÊU ĐẠT ĐƯỢC

1. Nguyên tắc đánh giá

1.1. Đảm bảo sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy Đảng, tập thể lãnh đạo quản lý nhất là vai trò của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị.

1.2. Đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ, khách quan, công khai, minh bạch và theo quy định của pháp luật.

1.3. Tập thể lãnh đạo cấp ủy, chính quyền và người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị chịu trách nhiệm trong đánh giá, sàng lọc, lựa chọn đối tượng nghỉ việc gắn với việc cơ cấu và nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCVC và lao động hợp đồng thuộc phạm vi quản lý để hoạt động hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả.

1.4. Tổ chức đánh giá 03 năm công tác gần nhất của CBCCVC, lao động hợp đồng (*trường hợp thời gian công tác ít hơn 03 năm thì lấy số năm công tác*).

2. Mục tiêu

2.1. Qua quá trình đánh giá, người đứng đầu sở, ban, ngành và Chủ tịch UBND cấp huyện cần xác định được người có phẩm chất, năng lực nổi trội; người đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ theo vị trí việc làm; người không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ theo vị trí việc làm để làm cơ sở xem xét cho nghỉ hưu trước tuổi, nghỉ thôi việc theo lộ trình được cấp có thẩm quyền giao và đảm bảo không làm ảnh hưởng đến kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao.

2.2. Bảo đảm chậm nhất sau 05 năm kể từ ngày quyết định sắp xếp tổ chức bộ máy của cấp có thẩm quyền có hiệu lực thi hành thì số lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý và số lượng CBCCVC và lao động hợp đồng ở các cơ quan, tổ chức, đơn vị sau sắp xếp theo đúng quy định; đồng thời, tinh giảm biên chế theo lộ trình đề ra.

III. KHUNG TIÊU CHÍ VÀ XÁC ĐỊNH KẾT QUẢ ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC

1. Tiêu chí đánh giá về phẩm chất đạo đức, tinh thần trách nhiệm, ý thức kỷ luật, kỷ cương trong thực thi nhiệm vụ, công vụ của CBCCVC

a) Phẩm chất đạo đức

- Không tham ô, tham nhũng, tiêu cực, lãng phí, quan liêu, cơ hội, vụ lợi, hách dịch, cửa quyền; không có biểu hiện suy thoái về đạo đức, lối sống, tự diễn biến, tự chuyển hóa;

- Có lối sống trung thực, khiêm tốn, chân thành, trong sáng, giản dị;

- Có tinh thần đoàn kết, xây dựng cơ quan, tổ chức, đơn vị trong sạch, vững mạnh;

- Không để người thân, người quen lợi dụng chức vụ, quyền hạn của mình để trục lợi.

b) Tinh thần trách nhiệm

- Có ý thức trách nhiệm với công việc, nhiệm vụ được giao;

- Phương pháp làm việc khoa học, dân chủ, đúng quy chế, quy định tại cơ quan, đơn vị;

- Có tinh thần phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ;

- Có thái độ đúng mực và phong cách ứng xử, lễ lối làm việc chuẩn mực, đáp ứng yêu cầu của văn hóa công vụ.

c) Ý thức kỷ luật, kỷ cương

- Chấp hành sự phân công của tổ chức;

- Thực hiện các quy định, quy chế, nội quy của cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi công tác;

- Báo cáo đầy đủ, trung thực, cung cấp thông tin chính xác, khách quan về những nội dung liên quan đến việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao và hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị với cấp trên khi được yêu cầu;

- Thực hiện việc kê khai và công khai tài sản, thu nhập theo quy định.

2. Tiêu chí đánh giá về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ; khả năng đáp ứng yêu cầu về tiến độ, thời gian, chất lượng thực thi nhiệm vụ, công vụ thường xuyên và đột xuất

a) Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ

- Có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao; có năng lực thực tiễn, kỹ năng vận dụng kiến thức vào công việc;

- Nắm vững và hiểu biết đầy đủ về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của cơ quan, tổ chức, đơn vị; am hiểu lĩnh vực công tác được phân công;

- Có khả năng nghiên cứu, tiếp thu kiến thức mới, ứng dụng công nghệ thông tin vào thực hiện nhiệm vụ;

- Đối với cán bộ, công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo ngoài các tiêu chí nêu trên còn phải căn cứ vào kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý, phụ trách; năng lực lãnh đạo, quản lý; năng lực tập hợp, đoàn kết.

b) Khả năng đáp ứng yêu cầu về tiến độ, thời gian, chất lượng thực thi nhiệm vụ, công vụ thường xuyên.

c) Khả năng đáp ứng yêu cầu về tiến độ, thời gian, chất lượng thực thi nhiệm vụ, công vụ đột xuất.

3. Tiêu chí đánh giá về kết quả, sản phẩm công việc gắn với chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị mà CBCCVC đã đạt được trong 03 năm gần nhất

a) Đối với cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý:

- Quán triệt, thể chế hóa và thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước tại cơ quan, tổ chức, đơn vị;

- Duy trì kỷ luật, kỷ cương trong cơ quan, tổ chức, đơn vị; không để xảy ra các vụ, việc vi phạm kỷ luật, vi phạm pháp luật phải xử lý, tình trạng khiếu nại, tố cáo kéo dài; phòng, chống tham nhũng, lãng phí trong phạm vi cơ quan, tổ chức, đơn vị;

- Lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức kiểm tra, thanh tra, giám sát, giải quyết khiếu nại, tố cáo theo thẩm quyền; chỉ đạo, thực hiện công tác cải cách hành chính, cải cách chế độ công vụ tại cơ quan, tổ chức, đơn vị;

- Xây dựng chương trình, kế hoạch hoạt động hàng năm của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao quản lý, phụ trách, trong đó xác định rõ kết quả thực hiện các chỉ tiêu, nhiệm vụ, lượng hóa bằng sản phẩm cụ thể;

- Kết quả công việc đạt được theo vị trí việc làm;

- Kết quả công việc, nhiệm vụ phát sinh, đột xuất.

b) Đối với công chức, viên chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý:

- Kết quả thực hiện nhiệm vụ theo quy định của pháp luật, theo kế hoạch đề ra hoặc theo công việc cụ thể được giao; khối lượng, tiến độ, chất lượng thực hiện nhiệm vụ;

- Thái độ phục vụ nhân dân, doanh nghiệp đối với những vị trí tiếp xúc trực tiếp hoặc trực tiếp giải quyết công việc của người dân và doanh nghiệp;

- Kết quả công việc đạt được theo vị trí việc làm;

- Kết quả công việc, nhiệm vụ phát sinh, đột xuất.

4. Tiêu chí đánh giá người có phẩm chất, năng lực nổi trội

Ngoài đáp ứng 3 tiêu chí tại Mục này, đồng thời phải đáp ứng tiêu chí sau:

a) Đổi mới, sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ

- Đăng ký các nội dung, cách làm hay trong thực hiện nhiệm vụ;

- Đã xây dựng Kế hoạch đề xuất đổi mới, sáng tạo và báo cáo cơ quan, đơn vị xem xét, phê duyệt;

- Triển khai thực hiện hiệu quả Kế hoạch đề xuất đổi mới, sáng tạo.

b) Tính dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ

- Không lảng tránh hoặc đùn đẩy, làm việc cầm chừng những công việc khó khăn, phức tạp, nhạy cảm;

- Tâm huyết, trách nhiệm với công việc; tích cực đề xuất các giải pháp tháo gỡ khó khăn, vướng mắc, bất cập trên lĩnh vực, nhiệm vụ được giao;

- Thẳng thắn, trách nhiệm trong tự phê bình và phê bình;

- Có tinh thần chủ động, sáng tạo, học hỏi, nâng cao trình độ để đáp ứng yêu cầu của công việc, vị trí việc làm.

c) Thành tích tiêu biểu, nổi trội trong 03 năm gần nhất mang lại lợi ích cho cơ quan, tổ chức, đơn vị.

5. Mức độ đánh giá

Các nhóm tiêu chí 1, 2, 3, 4 được lượng hoá bằng điểm số, tổng điểm tối đa là 100 (theo Phụ lục đính kèm). Để đảm bảo phù hợp với tình hình thực tế, các cơ quan xác định thang điểm để làm căn cứ xác định theo từng nhóm đối tượng sau:

a) Nhóm có phẩm chất, năng lực nổi trội.

b) Nhóm đáp ứng yêu cầu công việc.

c) Nhóm không đáp ứng yêu cầu công việc.

6. Xác định đối tượng tinh giản

Trên cơ sở số lượng biên chế phải giảm tối thiểu của từng cơ quan, đơn vị (giảm tối thiểu 20% công chức, viên chức hưởng lương từ ngân sách nhà nước) theo quy định; đối tượng tinh giản biên chế được xác định theo thứ tự như sau:

a) Người đạt dưới 50 điểm (đương nhiên thuộc đối tượng tinh giản, kể cả đã đạt chỉ tiêu tinh giản);

b) Người có số điểm thấp nhất tính từ dưới lên (trong số những người có số điểm từ 50 trở lên) đến khi hết số lượng phải giảm hàng năm.

IV. THỜI GIAN VÀ QUY TRÌNH ĐÁNH GIÁ

1. Thời gian đánh giá

Mỗi năm 02 đợt, người đứng đầu sở, ban, ngành và Chủ tịch UBND cấp huyện triển khai tổ chức đánh giá CBCCVC để thực hiện sắp xếp và giải quyết chính sách, chế độ. Việc đánh giá và hoàn thành hồ sơ đánh giá báo cáo cấp có thẩm quyền thực hiện trong tháng 7, tháng 12 hàng năm; đối với đợt 1 năm 2025, hoàn thành việc đánh giá chậm nhất trong tháng 4/2025.

2. Quy trình đánh giá

2.1. Đối với CBCCVC lãnh đạo, quản lý từ cấp phòng và tương đương thuộc sở, ban, ngành (kể cả cấp phòng và tương đương thuộc chỉ cục, ban thuộc sở), UBND cấp huyện trở lên.

Bước 1. CBCCVC viết báo cáo tự đánh giá theo tiêu chí đánh giá. Trong báo cáo đánh giá phải tự xác định mức độ đạt được: Đáp ứng hoặc không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ theo vị trí việc làm.

Bước 2: Hợp tập thể lãnh đạo, cấp uỷ đảng cùng cấp của sở, ban, ngành, UBND cấp huyện đề nhận xét, đánh giá đối với CBCCVC:

- CBCCVC trình bày báo cáo tự đánh giá.

- Chủ trì cần định hướng để các thành viên dự họp tham gia ý kiến vào các tiêu chí cụ thể; xác định CBCCVC thuộc đối tượng đáp ứng hoặc không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ theo vị trí việc làm hoặc đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ nhưng cần đào tạo, bồi dưỡng theo quy định để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ hoặc được đánh giá có phẩm chất, năng lực nổi trội (nếu có); trên cơ sở đó, xem xét thống nhất hay không thống nhất đề nghị cho nghỉ hưu trước tuổi, thôi việc;

- Lấy ý kiến biểu quyết để thống nhất; các ý kiến tham gia được ghi vào biên bản và thông qua tại cuộc họp.

Bước 3: Trên cơ sở kết quả tại Bước 2, bộ phận tham mưu về công tác cán bộ (đối với sở, ban, ngành), Phòng Nội vụ/Cơ quan Tổ chức – Nội vụ (đối với UBND cấp huyện) tổng hợp ý kiến nhận xét, đánh giá trình người đứng đầu sở, ban, ngành, UBND cấp huyện báo cáo cấp có thẩm quyền theo phân cấp quản lý cán bộ quyết định; thông báo công khai kết quả đánh giá.

Bước 4. Lập danh sách, hồ sơ đề nghị Sở Nội vụ thẩm định đối tượng, Sở Tài chính thẩm định kinh phí, trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định việc thực hiện chế độ, chính sách nghỉ hưu trước tuổi, thôi việc theo quy định.

2.2. Đối với CBCCVC không giữ chức vụ lãnh đạo quản lý và lao động hợp đồng thuộc sở, ban, ngành, UBND cấp huyện.

Bước 1. CBCCVC và lao động hợp đồng viết báo cáo tự đánh giá theo tiêu chí đánh giá. Trong báo cáo đánh giá phải tự xác định mức độ đạt được: Đáp ứng hoặc không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ theo vị trí việc làm.

Bước 2: Hợp CBCCVC và lao động hợp đồng của cơ quan, đơn vị (mời cấp uỷ cùng cấp) nơi CBCCVC và lao động hợp đồng đang công tác (cấp Phòng và tương đương thuộc sở, cấp Phòng và tương đương thuộc UBND cấp huyện):

- CBCCVC và lao động hợp đồng trình bày báo cáo tự đánh giá.

- Chủ trì cần định hướng để các thành viên dự họp tham gia ý kiến vào các tiêu chí cụ thể; đề xuất CBCCVC thuộc đối tượng đáp ứng hoặc không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ theo vị trí việc làm hoặc đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ

nhưng cần đào tạo, bồi dưỡng theo quy định để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ hoặc được đánh giá có phẩm chất, năng lực nổi trội (nếu có); trên cơ sở đó, xem xét thống nhất hay không thống nhất đề xuất cho nghỉ hưu trước tuổi, thôi việc theo nguyện vọng;

- Lấy ý kiến biểu quyết để thống nhất; các ý kiến tham gia được ghi vào biên bản và thông qua tại cuộc họp.

- Trưởng cấp phòng và tương đương tổng hợp kết quả gửi bộ phận tham mưu về công tác cán bộ (đối với sở, ban, ngành), Phòng Nội vụ/Cơ quan Tổ chức – Nội vụ (đối với UBND cấp huyện) để tổng hợp.

Bước 3: Tổ chức họp tập thể lãnh đạo, cấp uỷ đảng cùng cấp của sở, ban, ngành; lãnh đạo UBND cấp huyện:

- Bộ phận tham mưu về công tác cán bộ (đối với sở, ban, ngành), Phòng Nội vụ/Cơ quan Tổ chức – Nội vụ (đối với UBND cấp huyện) tổng hợp ý kiến nhận xét, đánh giá thực hiện tại Bước 2 và tài liệu liên quan (nếu có) báo cáo ra cuộc họp.

- Chủ trì cần định hướng để các thành viên dự họp tham gia ý kiến vào các tiêu chí cụ thể; xác định CBCCVC thuộc đối tượng đáp ứng hoặc không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ theo vị trí việc làm hoặc đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ nhưng cần đào tạo, bồi dưỡng theo quy định để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ hoặc được đánh giá có phẩm chất, năng lực nổi trội (nếu có); trên cơ sở đó, xem xét thống nhất hay không thống nhất đề nghị cho nghỉ hưu trước tuổi, thôi việc theo nguyện vọng;

- Lấy ý kiến biểu quyết để thống nhất; các ý kiến tham gia được ghi vào biên bản và thông qua tại cuộc họp.

- Thông báo công khai kết quả đánh giá.

Bước 4. Lập danh sách, hồ sơ đề nghị Sở Nội vụ thẩm định đối tượng, Sở Tài chính thẩm định kinh phí, trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định việc thực hiện chế độ, chính sách nghỉ hưu trước tuổi, thôi việc theo quy định.

2.3. Đối với cán bộ, công chức cấp xã

Chủ tịch UBND cấp huyện ban hành quy trình đánh giá phù hợp với đặc điểm, tình hình của địa phương.

V. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Thủ trưởng các sở, ban, ngành; Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện chịu trách nhiệm xây dựng, ban hành tiêu chí đánh giá cụ thể đối với CBCCVC, lao động hợp đồng phù hợp với đặc điểm, tình hình, chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức bộ máy, vị trí việc làm và tổ chức thực hiện đánh giá CBCCVC, lao động hợp đồng thuộc phạm vi quản lý theo đúng quy định.

2. Sở Nội vụ có trách nhiệm thẩm định đối tượng, Sở Tài chính có trách nhiệm thẩm định kinh phí, trình Chủ tịch UBND tỉnh xem xét, quyết định phê

duyet danh sách đối tượng, kinh phí thực hiện chính sách, chế độ theo quy định.

3. Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc, các cơ quan, đơn vị, địa phương phản ánh về Ủy ban nhân dân tỉnh (qua Sở Nội vụ) để xem xét, hướng dẫn. Trường hợp Trung ương ban hành hướng dẫn, quy định khác với nội dung hướng dẫn này, thì thực hiện theo quy định, hướng dẫn của Trung ương và cấp có thẩm quyền./.

Nơi nhận:

- Bộ Nội vụ;
- Thường trực Tỉnh ủy;
- Thường trực HĐND tỉnh;
- Ban Chỉ đạo tổng kết Nghị quyết số 18-NQ/TW;
- Đảng ủy UBND tỉnh;
- CT, PCT UBND tỉnh;
- Ban Tổ chức Tỉnh ủy;
- Sở Nội vụ;
- Văn phòng Đoàn Đại biểu Quốc hội và HĐND tỉnh;
- VPUB: CVP, PCVP, HCQT;
- Công TTĐT tỉnh;
- Lưu: VT, NC(Vi510).

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH**



Nguyễn Hoàng Giang

PHỤ LỤC
KHUNG TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐỂ THỰC HIỆN SẮP
XẾP VÀ GIẢI QUYẾT CHỈNH SÁCH, CHẾ ĐỘ

(Ban hành kèm theo Hướng dẫn số 01../HD-UBND ngày 14/3/2015 của UBND tỉnh Quảng Ngãi)



STT	KHUNG TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ	Điểm tối đa	Điểm tự chấm	Diễn giải nội dung về kết quả tự chấm điểm	Điểm do cơ quan, đơn vị đánh giá	Ghi chú
1	2	3	4	5	6	7
	TỔNG SỐ ĐIỂM	100				
I	Tiêu chí đánh giá về phẩm chất đạo đức, tình thần trách nhiệm, ý thức kỷ luật, kỷ cương trong thực thi nhiệm vụ, công vụ của CBCVC	15				
1	Phẩm chất đạo đức	5				
1.1	Không tham ô, tham nhũng, tiêu cực, lãng phí, quan liêu, cơ hội, vụ lợi, hách dịch, cửa quyền; không có biểu hiện suy thoái về đạo đức, lối sống, tự diễn biến, tự chuyển hóa	2				
1.2	Có lối sống trung thực, khiêm tốn, chân thành, trong sáng, giản dị	1				
1.3	Có tinh thần đoàn kết, xây dựng cơ quan, tổ chức, đơn vị trong sạch, vững mạnh	1				
1.4	Không để người thân, người quen lợi dụng chức vụ, quyền hạn của mình để trục lợi	1				
2	Tình thần trách nhiệm	5				
2.1	Có ý thức trách nhiệm với công việc, nhiệm vụ được giao	1,5				

2.2	Phương pháp làm việc khoa học, dân chủ, đúng quy chế, quy định tại cơ quan, đơn vị	1,5				
2.3	Có tinh thần phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ	1				
2.4	Có thái độ đúng mực và phong cách ứng xử, lễ l貌 làm việc chuẩn mực, đáp ứng yêu cầu của văn hóa công vụ	1				
3	Ý thức kỷ luật, kỷ cương	5				
3.1	Chấp hành sự phân công của tổ chức	1,5				
3.2	Thực hiện các quy định, quy chế, nội quy của cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi công tác	1,5				
3.3	Báo cáo đầy đủ, trung thực, cung cấp thông tin chính xác, khách quan về những nội dung liên quan đến việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao và hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị với cấp trên khi được yêu cầu	1				
3.4	Thực hiện việc kê khai và công khai tài sản, thu nhập theo quy định	1				
II	Tiêu chí đánh giá về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ; khả năng đáp ứng yêu cầu về tiến độ, thời gian, chất lượng thực thi nhiệm vụ, công vụ thường xuyên và đột xuất	20				
1	Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ	10				
1.1	Có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao; có năng lực thực tiễn, kỹ năng vận dụng kiến thức vào công việc	3				
1.2	Nắm vững và hiểu biết đầy đủ về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của cơ quan, tổ chức, đơn vị; am hiểu lĩnh vực công tác được phân công	3				

1.3	Có khả năng nghiên cứu, tiếp thu kiến thức mới, ứng dụng công nghệ thông tin vào thực hiện nhiệm vụ	2				
1.4	Đối với cán bộ, công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo ngoài các tiêu chí nêu trên còn phải căn cứ vào kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý, phụ trách; năng lực lãnh đạo, quản lý; năng lực tập hợp, đoàn kết	2				
2	Khả năng đáp ứng yêu cầu về tiến độ, thời gian, chất lượng thực thi nhiệm vụ, công vụ thường xuyên	5				
3	Khả năng đáp ứng yêu cầu về tiến độ, thời gian, chất lượng thực thi nhiệm vụ, công vụ đột xuất	5				
III	Tiêu chí đánh giá về kết quả, sản phẩm công việc gắn với chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị mà CBCCVN đã đạt được trong 03 năm gần nhất	50				
1.	Đối với cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý	50				
1.1	Quan triệť, thể chế hóa và thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước tại cơ quan, tổ chức, đơn vị	7				
1.2	Duy trì kỷ luật, kỷ cương trong cơ quan, tổ chức, đơn vị; không để xảy ra các vụ, việc vi phạm kỷ luật, vi phạm pháp luật phải xử lý, tình trạng khiếu nại, tố cáo kéo dài; phòng, chống tham nhũng, lãng phí trong phạm vi cơ quan, tổ chức, đơn vị	7				
1.3	Lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức kiểm tra, thanh tra, giám sát, giải quyết khiếu nại, tố cáo theo thẩm quyền; chỉ đạo, thực hiện công tác cải cách hành chính, cải cách chế độ công vụ tại cơ quan, tổ chức, đơn vị	7				

1.4	Xây dựng chương trình, kế hoạch hoạt động hàng năm của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao quản lý, phụ trách, trong đó xác định rõ kết quả thực hiện các chỉ tiêu, nhiệm vụ, lượng hóa bằng sản phẩm cụ thể	9				
1.5	Kết quả công việc đạt được theo vị trí việc làm	12				
1.6	Kết quả công việc, nhiệm vụ phát sinh, đột xuất	8				
2	Đối với công chức, viên chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý	50				
2.1	Kết quả thực hiện nhiệm vụ theo quy định của pháp luật, theo kế hoạch đề ra hoặc theo công việc cụ thể được giao; khối lượng, tiến độ, chất lượng thực hiện nhiệm vụ	20				
2.2	Thái độ phục vụ nhân dân, doanh nghiệp đối với những vị trí tiếp xúc trực tiếp hoặc trực tiếp giải quyết công việc của người dân và doanh nghiệp	10				
2.3	Kết quả công việc đạt được theo vị trí việc làm	10				
2.4	Kết quả công việc, nhiệm vụ phát sinh, đột xuất	10				
IV	Đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung và có thành tích tiêu biểu, nổi trội, mang lại lợi ích cho cơ quan, tổ chức, đơn vị	15				
1	Đổi mới, sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ	5				
1.1	Đăng ký các nội dung, cách làm hay trong thực hiện nhiệm vụ	1				
1.2	Đã xây dựng Kế hoạch đề xuất đổi mới, sáng tạo và báo cáo cơ quan, đơn vị xem xét, phê duyệt	2				
1.3	Triển khai thực hiện hiệu quả Kế hoạch đề xuất đổi	2				

	mới, sáng tạo					
2	Tinh đảm nghĩ, đảm làm, đảm chịu trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ	5				
2.1	Không lảng tránh hoặc đùn đẩy, làm việc cầm chừng những công việc khó khăn, phức tạp, nhạy cảm	2				
2.2	Tâm huyết, trách nhiệm với công việc; tích cực đề xuất các giải pháp tháo gỡ khó khăn, vướng mắc, bất cập trên lĩnh vực, nhiệm vụ được giao	1				
2.3	Thẳng thắn, trách nhiệm trong tự phê bình và phê bình	1				
2.4	Có tinh thần chủ động, sáng tạo, học hỏi, nâng cao trình độ để đáp ứng yêu cầu của công việc, vị trí việc làm	1				
3	Thành tích tiêu biểu, nổi trội trong 03 năm gần nhất mang lại lợi ích cho cơ quan, tổ chức, đơn vị	5				