

# 平邑县人民调解员绩效考核办法（试行）

为进一步严格人民调解员绩效考核，提高人民调解员工作质效，根据《中华人民共和国人民调解法》及省、市有关规定要求，结合我县实际，制定本办法。

## 一、绩效考核对象

全县各级各类人民调解委员会选聘的人民调解员。

## 二、绩效考核内容

- 1、人民调解员履行职责和工作开展情况；
- 2、各级党委、政府及综治部门、司法行政机关交办的工作任务。

## 三、绩效考核分值设定

人民调解员考核分值最高分 120 分，由基础分（100 分）和加分（不超过 20 分）组成。本办法设定考核得分值和考核扣分值，考核得分值减去考核扣分值后为最后得分。

### （一）绩效考核得分值（100 分）

#### 1、学习培训工作（10 分）：

（1）认真学习党的路线方针政策、国家法律法规以及中央和地方各级党委、政府的重要部署要求（2 分）。

（2）按要求参加人民调解委员会的会议和学习活动，做好会议记录和学习笔记（2 分）。

（3）积极参加司法行政机关和人民调解员协会组织的各项业务学习培训（6 分）。

## **2、法制宣传工作（10分）：**

（1）配合各级司法行政机关做好“法律六进”工作，坚持开展法治和政策宣传教育工作（4分）。

（2）通过个案调解工作宣传法律、法规、规章和政策，教育公民遵纪守法，尊重社会公德，预防矛盾纠纷发生（4分）。

（3）充分发挥人民调解员的“桥梁”、“纽带”作用，积极参与并推动基层民主法治建设（2分）。

## **3、业务工作（70分）：**

（1）按照相关规定，定期开展矛盾纠纷排查工作，及时掌握纠纷动态信息，认真做好矛盾纠纷排查登记，建立工作台账（10分）。

（2）及时做好矛盾纠纷劝导稳控工作，预防纠纷发生、激化（6分）。

（3）及时向村（居）民委员会、综治部门、基层党委、政府或司法行政机关反映社情民意（4分）。

（4）及时受理属于人民调解范畴的矛盾纠纷，辖区内矛盾纠纷受理率达100%；对不属于人民调解范畴的矛盾纠纷，及时告知当事人通过仲裁、行政、司法等合法途径表达利益诉求（4分）。

（5）依据法律、法规、政策以及社会公德、良风民俗等，尊重事实，公平、公正、客观、灵活开展调解工作；调解程序规范，在规定时限内调解结案；调解成功率不低于95%（12分）。

（6）认真开展小纠纷“随时调解”工作，就地就近化解矛

盾纠纷，做好“随时调解”登记工作（4分）。

（7）积极开展综治部门、司法行政机关组织开展的基层矛盾纠纷专项排查化解活动，未发生因调解不当或不及时引发的民转刑案件、自杀自残案件、非正常上访案件、群体性事件（10分）。

（8）对调解成功的矛盾纠纷适时进行跟踪回访，听取群众意见，督促调解协议履行，回访率达到100%。（5分）

（9）调解文书规范，手续材料齐全、内容真实有效，字迹清晰工整；简易纠纷可以“多案一卷”，重大、疑难纠纷必须“一案一卷”；按照要求规范装订卷宗（6分）。

（10）按时报送各类报表和工作总结，数据准确，材料真实（2分）。

（11）积极编写并报送人民调解工作信息、典型案例（2分）。

（12）认真完成村（居）民委员会、综治部门、基层党委、政府或司法行政机关交办的其他工作任务（4分）。

#### **4、德廉情况（10分）：**

严格遵守人民调解工作纪律，调解行为规范，无违纪违法行为（10分）。

#### **（二）绩效考核扣分值**

**1、思想政治。**遵纪守法，爱岗敬业，举止文明，廉洁自律。服从所驻单位和司法行政机关的管理和指导。（1）如有旷工、请假无正当理由逾期不归、不履行工作职责等不服从管理的行

为，情节轻微的一次扣 5 分，情节严重的一次扣 10 分。(2) 在调解工作中有偏袒一方当事人、侮辱当事人、泄露当事人隐私等违规行为，经查证，情节轻微的扣 3 分，情节严重的扣 10 分。

(3) 在调解过程中，有索取、收受当事人财物等违纪行为的，经查证，情节轻微的扣 10 分，情节恶劣或造成严重后果的予以辞退或解聘。对于严重失职造成重大后果的予以辞退或解聘。(4) 在调解过程中，有指使、煽动、诱导、暗示当事人闹事或以违反社会治安、干扰国家机关正常工作的手段谋求纠纷解决的，经查证后，予以辞退或解聘并按相关法律法规给予处置。

**2、纠纷调解。**依法公正调解，严格执行调解程序，及时有效解决各类矛盾纠纷。(1) 违法调解的，每发生 1 起扣 10 分；(2) 显失公正、不依法调解的，每发生 1 起扣 5 分；(3) 因调解员失职或过错行为导致调解协议被法院撤销或者确认无效的情况，每发生 1 起扣 5 分；(4) 因民间纠纷调解不当或调解不及时转化为刑事案件、引起自杀事件、群体性事件及其他事件的，每发生 1 起扣 10 分。调解案件一般应在一个月内调结。

**3、格式文书制作。**规范各类调解文书的制作，做好案件的立卷、归档工作。(1) 调解协议书制作不规范的，每件扣 2 分。(2) 卷宗中调解申请书、权利义务告知书、询问笔录、调查笔录、调解笔录、回访笔录等主要材料缺失的，每缺 1 份扣 2 分。(3) 卷宗装订未按要求，材料顺序混乱的，每件扣 1 分。

**4、重大事项请示汇报。**认真做好重大敏感矛盾纠纷信息的请示汇报工作。人民调解员在调解过程中，发现重大敏感事项或

可能引发群体性事件和越级上访的不安定因素等矛盾纠纷隐患，应在2小时内上报同级司法行政机关和行业主管单位，汇报内容包括事由、案情简况、承办人和已经采取的措施等，未及时上报的，每次扣8分。

5、其他工作。未经允许无故缺席各类会议、业务学习、培训考试的，每次扣3分。

### （三）奖励加分（20分）

1、在中央、省、市、县举办的人民调解员培训班上传授经验知识或举办专题报告的，分别加20分、15分、10分、8分。

2、因人民调解工作成绩突出，受到司法部、省司法厅、市级司法行政机关、县级司法行政机关表彰的，分别加10分、6分、4分、2分。

3、积极探索创新人民调解工作，经验做法或调研文章在司法部、省司法厅、市级司法行政机关简报、刊物或者同级媒体上发表的，分别加20分、18分、15分。

4、同一年度在不同的层级场所授课，可以累积加分，最高不超过20分；但在同一层级多次授课，不累积加分。同一事项在同一年度受到不同层级表彰的，取最高分；同一工作、经验做法或信息、调研文章分别被不同层级部门采用的，取最高分。

5、奖励加分累计不超过20分。

## 四、绩效考核时间安排及程序

（一）人民调解员绩效考核应于次年1月底前完成。

（二）人民调解员绩效考核按照自评、考核、评定、公示程

序进行。

1、开展自评。人民调解员按照年度岗位目标责任项目开展自查评分。整理《人民调解案件登记本》、《人民调解工作记录本》、当年承办的调解卷宗等相关材料。

2、组织考核。司法所根据人民调解员整理上报的工作材料开展考评工作。

3、审核评定。基层司法所通过实地检查、查阅资料等方法，提出综合考评意见，报县级司法行政机关审核批准。镇街人民调解委员会、行业性专业性人民调解委员会人民调解员绩效考核工作由县级司法行政机关组织实施。

4、结果公示。县司法行政机关将人民调解员绩效考核评定结果以适当形式予以公示，公示期不少于5个工作日，公示无异议的，绩效考核评定结果生效。

## **五、绩效考核结果运用**

考核结果成绩分为三个档次。90分以上为优秀、70-89分为合格、70分以下为不合格。考核结果将作为人民调解员先进评比、续聘、补贴发放的主要依据。对工作实绩突出的人民调解员由县司法行政机关向上级业务主管部门推荐予以表彰；对工作不称职，考评不合格的人民调解员，按照有关规定予以辞退或解聘。

平邑县司法局  
2021年 月 日