

最新煤矿领导干部考核工作总结报告 领导干部年度考核工作总结(大全5篇)

报告材料主要是向上级汇报工作,其表达方式以叙述、说明为主,在语言运用上要突出陈述性,把事情交代清楚,充分显示内容的真实和材料的客观。怎样写报告才更能起到其作用呢?报告应该怎么制定呢?下面是我给大家整理的报告范文,欢迎大家阅读分享借鉴,希望对大家能够有所帮助。

煤矿领导干部考核工作总结报告篇一

我作为局里的科级领导干部、基层单位的法人,在工作中有时会感觉上有压力,下有阻力,且权力有限,陷入工作两难的境地。但是肩负着领导的重任,广大职工的期盼就要靠自己的人格魅力开展工作,让领导放心,群众满意。在工作中不断加强自身建设,奋发图强,带好基层队伍。

1、作为科级领导干部,政治上靠得住是第一位的。始终把加强政治理论学习放在各项工作的首位,在深入学习运用邓小平理论、“三个代表”重要思想和实践科学发展观上下功夫,着力提高政治敏锐性和政治鉴别力。确保党的路线、方针、政策和国家法律法规在房产工作中的全面贯彻落实。我始终把政治思想过硬作为立身之本,放在个人素质之首,作为人生的根基。在事关全局和关系群众利益的大是大非问题上做到认识不含糊,态度不暧昧,行动不动摇,始终旗帜鲜明,立场坚定,保持一个党员领导干部坚持中国特色社会主义的坚定信仰。

2、作为科级领导干部,业务上过关是必要的保障。始终不断强化业务知识更新学习,不断开拓眼界,积极学习其他兄弟单位先进经验,增强适应新环境的能力,增强自身爱岗敬业,无私奉献的理念,以更加振奋的姿态、奋发有为的作风投入到工作中去。

1、作为科级领导干部在工作中要勤于谋事，敢于干事，善于成事。时刻保持精神振奋，大胆创新，事业有为的工作状态之下，做到干事有精神，创业有x□

2、俗语说得好：正人先正己，做事先做人。在工作中切实要求自己做到思想正，行为正，行事正。说话心口一致，做事表里如一，对待下属一视同仁，激励下属干好事业，干成事业，在公司内部营造出充满正气的工作氛围。

3、在工作中要尊重人、关心人、依靠人。把干部作为工作伙伴、荣辱与共的共同体。切实关心他们的工作、生活和进步、前途。在失误时，帮他们放下包袱；在挫折时，帮他们树立自信心；在困难时，帮他们解决问题，时时处处让他们对自己感到可亲可近。

20xx年初主持二公司工作以来，面对二公司的现状：底子薄、账面资金不足；人员参差，长假、病假、工伤、退休职工错综复杂；以前领导班子遗留问题较多（包括区局要求解决的各种协议）我时刻感到身上的责任重大，不敢有丝毫的懈怠之心，始终坚持干实事，求实效，不搞短期行为，不做表面文章，兢兢业业工作，踏踏实实做事，清清白白为官。

经济指标是我们经理公司的生命线，是衡量我们工作成败与否的关键。租金收缴工作是我们的重中之重。

1、深入管区，认真排查，加大工商业租金收缴力度

我们经理二公司所管辖的工商业用房大部分散落在街巷内，尤其特定的地理位置导致其租金水平低，出租率低，承租单位大部分为区属企业经营方式机构发生变化，经济效益极为不佳，无能力缴纳租金，历史遗留问题较多。

面对这种状况，多次深入管区，多方位广思路，逐一排查，研究租金征收对策，提高工商业租金征收力度。

2、加强管理，提高员工队伍建设，确保租金任务的完成。

面对今年公房租金收缴任务加重、管理难度大、租户经济能力低等实际情况，我公司领导班子集思广益，奖惩分明。实行了部门负责制，于年初与房管科签订了目标责任书，责任书条款明晰、责任明确，不但对房管科各岗位的工作职责和操作流程提出了具体要求，而且把全年工作任务具体分解到每人每月，实行月度考核，做到人人有任务、月月有计划、按任务完成情况进行考核，极大地提高了工作人员的主动性和积极性。确保了租金任务的完成。

同时，加强了产权产籍管理，明细台帐，实现资料微机化管理，按照上级要求积极建设房屋档案，由于领导班子的高度重视，多次召开会议布置任务，细化到科室，任务到人头，档案建设工作也xx完成。

以管理促经济，向管理要效益，一系列措施的实施为房屋租金征收工作提供了保障。

我们经理公司所面对的任务将更加艰巨，道路更加曲折，工作更加艰辛。但我相信只要我们大力弘扬求真务实之风，以团结协作的精神、海纳百川的胸怀，卓有成效的工作去面对事业和未来，我们的前途会更加光明，事业会更加辉煌！

煤矿领导干部考核工作总结报告篇二

一、实施范围

全矿现职副科（区）级以上干部，（含副总）。

二、考核内容及标准

（一）考核内容为德、能、勤、绩、廉、学六个方面。重点考核工作实绩。

想作风、道德品质、群众威信和遵纪守法等方面的现实表现，及协调各方面关系的水平。

“能”主要看：对企业改革及创业发展的工作思路；履行岗位职责能力，创新能力，分析问题、解决问题能力；驾驭工作的能力，科学决策、综合协调、组织领导能力；知人善任、选贤用能能力。

“勤”主要看：工作事业心、责任感、积极性、主动性以及工作质量、效率等。

“绩”主要看：主管或分管工作范围内的职责履行情况、工作绩效及各项指标、任务完成情况。

“廉”主要看：个人廉洁自律情况及党风廉政建设责任制执行情况等。

“学”主要看：个人的学习态度、学习内容、学习效果及参加培训情况等。

（二）实行量化考核。将德、能、勤、绩、廉、学等六项内容进行量化，实行百分制考核。考核分为优秀（90—100分，含90分）、称职（80—90分，不含90分）、基本称职（60—80分，不含80分）、不称职（60分以下，不含60分）四个等次。

（三）末位基本条件

- 1、在年度考核、干部考察中，民主测评不称职票超过三分之一，或基本称职和不称职票累加达到50以上的。
- 2、在考核中较差，量化考核低于60分的。
- 3、经组织综合考察考核，综合分析认定为不称职的。

4、经考核排名较后的。

5、有下列情况之一者，直接进入末位：

（1）受到党内严重警告或行政记大过以上（含）处分的。

（2）年度内连续三个月或累计六个月完不成矿下达的指标和任务的单位党政主管。

（3）因决策失误、工作失职、工作不到位，造成重大经济损失，或者对重大责任事故负有主要责任或领导责任的。

（4）严重违章指挥，造成严重后果的。

（5）违反财经纪律，侵占集体或职工利益的，克扣截留工人工资奖金，私设小金库，乱支乱花受到处理的。

（6）经查实有利用职权吃、拿、卡、要行为的。

（7）分管工作不到位，致使工作被动造成严重后果、不良影响，或工作总是处于末位、或者因此影响矿荣誉及上级评估检查的，或单位出现严重越级集访的。

（8）因自身行为不当造成恶劣影响和严重后果的。

三、考核程序

1、个人总结：被考核者对照个人岗位职责要求，实事求是地总结年度主管或分管的工作，撰写述职报告，基层单位科（区）级干部在本单位职工代表大会或职工大会上述职并接受评议，机关部室的科级干部在本机关述职，副总、井领导在中层干部会上述职，并接受评议。

2、民主评议：好范文版权所有

(1) 组织单位干部职工评议；

(3) 基层评议机关、采掘评议辅助。

3、分线领导考核：矿分管领导根据平时工作情况对分管干部按照量化考核内容考核评定，并签署考核意见。张小楼井、东城井则由井分管领导考核。

4、部门日常考核：矿职能部门对分线或上级安排的阶段性、日常性工作的考核、通报、记录是年终考核的重要依据。

5、组织综合考核：政工部汇总科（区）级干部民主评议情况，分管领导考核情况，部门日常考核情况及考察情况，提出末位人员名单和处置意见。

四、末位的处置

按照全矿党群线、行政主管线、行政副职线分线排出各线及全矿末位人员名单，比例原则上控制在全矿副科级以上干部总数的3左右。对末位者，视情况分别采取下列办法处置。

1、诫勉：在年度考核中处于分线位置相对较后者，或经组织考察考核认定为基本称职的，由分管矿领导对其进行诫勉谈话，提出警告。

2、待岗：在年度考核中被评定为分线末位或位置较后的，实行待岗、降职或离职学习，或调整其工作岗位及职务。待岗时间一般不少于半年。

3、降职、免职（解聘）、责令（劝）辞职：在年度考核中位于全矿位置较后的或处于末位，并经组织考察考核认定为不称职的，免去（解聘）职务或责令辞职。

受到降职、免职（解聘）的科（区）级干部，一年后各方面

表现较好，有突出成绩、群众认可的，可重新选拔使用或参与领导干部公开竞聘上岗。

五、考核办法

1、末位考核工作与科（区

煤矿领导干部考核工作总结报告篇三

一、实施范围

全矿现职副科（区）级以上干部，（含副总），煤矿领导干部末位考核办法。

二、考核内容及标准

（一）考核内容为德、能、勤、绩、廉、学六个方面。重点考核工作实绩。

“德”主要看：贯彻党和国家的路线、方针、政策及执行矿党政的决议、指令、制度等情况；个人的政治立场、思想作风、道德品质、群众威信和遵纪守法等方面的现实表现，及协调各方面关系的水平。

“能”主要看：对企业改革及创业发展的工作思路；履行岗位职责能力，创新能力，分析问题、解决问题能力；驾驭工作的能力，科学决策、综合协调、组织领导能力；知人善任、选贤用能能力。

“勤”主要看：工作事业心、责任感、积极性、主动性以及工作质量、效率等。

“绩”主要看：主管或分管工作范围内的职责履行情况、工作绩效及各项指标、任务完成情况。

“廉”主要看：个人廉洁自律情况及党风廉政建设责任制执行情况等。

“学”主要看：个人的学习态度、学习内容、学习效果及参加培训情况等。

（二）实行量化考核。将德、能、勤、绩、廉、学等六项内容进行量化，实行百分制考核。考核分为优秀（90—100分，含90分）、称职（80—90分，不含90分）、基本称职（60—80分，不含80分）、不称职（60分以下，不含60分）四个等次。

（三）末位基本条件

1、在考核、干部考察中，民主测评不称职票超过三分之一，或基本称职和不称职票累加达到50%以上的。

2、在考核中较差，量化考核低于60分的。

3、经组织综合考察考核，综合分析认定为不称职的。

4、经考核排名较后的。

5、有下列情况之一者，直接进入末位：

（1）受到党内严重警告或行政记大过以上（含）处分的。

（2）内连续三个月或累计六个月完不成矿下达的指标和任务的单位党政主管。

（3）因决策失误、工作失职、工作不到位，造成重大经济损失，或者对重大责任事故负有主要责任或领导责任的。

（4）严重违章指挥，造成严重后果的。

(5) 违反财经纪律，侵占集体或职工利益的，克扣截留工人工资奖金，私设小金库，乱支乱花受到处理的，管理制度《煤矿领导干部末位考核办法》。

(6) 经查实有利用职权吃、拿、卡、要行为的。

(7) 分管工作不到位，致使工作被动造成严重后果、不良影响，或工作总是处于末位、或者因此影响矿荣誉及上级评估检查的，或单位出现严重越级集访的。

(8) 因自身行为不当造成恶劣影响和严重后果的。

三、考核程序

1、个人总结：被考核者对照个人岗位职责要求，实事求是地总结主管或分管的工作，撰写述职报告，基层单位科（区）级干部在本单位职工代表大会或职工大会上述职并接受评议，机关部室的科级干部在本机关述职，副总、井领导在中层干部会上述职，并接受评议。

2、民主评议：

(1) 组织单位干部职工评议；

(3) 基层评议机关、采掘评议辅助。

3、分线领导考核：矿分管领导根据平时工作情况对分管干部按照量化考核内容考核评定，并签署考核意见。张小楼井、东城井则由井分管领导考核。

4、部门日常考核：矿职能部门对分线或上级安排的阶段性、日常性工作的考核、通报、记录是年终考核的重要依据。

(1)(2)

5、组织综合考核：政工部汇总科（区）级干部民主评议情况，分管领导考核情况，部门日常考核情况及考察情况，提出末位人员名单和处置意见。

四、末位的处置

按照全矿党群线、行政主管线、行政副职线分线排出各线及全矿末位人员名单，比例原则上控制在全矿副科级以上干部总数的3%左右。对末位者，视情况分别采取下列办法处置。

1、诫勉：在考核中处于分线位置相对较后者，或经组织考察考核认定为基本称职的，由分管矿领导对其进行诫勉谈话，提出警告。

2、待岗：在考核中被评定为分线末位或位置较后的，实行待岗、降职或离职学习，或调整其工作岗位及职务。待岗时间一般不少于半年。

3、降职、免职（解聘）、责令（劝）辞职：在考核中位于全矿位置较后的或处于末位，并经组织考察考核认定为不称职的，免去（解聘）职务或责令辞职。

受到降职、免职（解聘）的科（区）级干部，一年后各方面表现较好，有突出成绩、群众认可的，可重新选拔使用或参与领导干部公开竞聘上岗。

五、考核办法

1、末位考核工作与科（区）级干部考核工作结合进行，每年一次，但对直接进入末位的视情况也可以随时进行考核处理。

2、末位考核工作与组织考察、考核相结合，根据考核结果可适时进行末位考核工作。

3、末位考核采用定性考核和定量考核相结合、定期考核与不定期考察相结合的方法进行，尤其是注重平时各职能部室对各单位日常工作及表现的考核、记录。

4、当年考核及末位考核工作在次年四月份前结束。

六、考核纪律

科（区）级干部末位考核是一项原则性很强的工作。考核人员要认真履行考核职责，严格按照规定和要求进行考核，全面、客观、准确、细致地反映考核对象的情况。考核人员要坚持标准，严格把关，对考核材料和考核结果的客观性、真实性、公正性负责。

考核工作中，考核人员和考核对象都必须严格遵守以下纪律：

- （一）不准借考核之机谋私利、泄私愤；
- （二）不准泄露考核机密；
- （三）不准设置障碍、干扰或妨碍考核工作；
- （四）不准弄虚作假，故意夸大、缩小、隐瞒、歪曲事实；
- （五）不准对反映问题的人打击报复。

对违反以上规定的当事人，视性质、情节轻重，进行批评教育直至给予党纪、政纪处分。

七、组织领导

为加强对末位考核工作的领导，矿成立科（区）级干部末位考核工作领导小组。党委书记、矿长任组长，其他副矿级领导为成员。按照专业分工成立安全、生产、经营、政工四个考核小组，矿分管领导为各分线考核小组组长，相关部室负

责人为考核小组成员。

领导小组下设办公室，办公室设在政工部，政工部部长兼任办公室主任。办公室负责末位考核工作的具体实施。

□1□□2□

煤矿领导干部考核工作总结报告篇四

全矿现职副科（区）级以上干部，（含副总）。

二、考核内容及标准

（一）考核内容为德、能、勤、绩、廉、学六个方面。重点考核工作实绩。

“德”主要看：贯彻党和国家的路线、方针、政策及执行矿党政的决议、指令、制度等情况；个人的政治立场、思想作风、道德品质、群众威信和遵纪守法等方面的现实表现，及协调各方面关系的水平。

“能”主要看：对企业改革及创业发展的工作思路；履行岗位职责能力，创新能力，分析问题、解决问题能力；驾驭工作的能力，科学决策、综合协调、组织领导能力；知人善任、选贤用能能力。

“勤”主要看：工作事业心、责任感、积极性、主动性以及工作质量、效率等。

“绩”主要看：主管或分管工作范围内的职责履行情况、工作绩效及各项指标、任务完成情况。

“廉”主要看：个人廉洁自律情况及党风廉政建设责任制执

行情况等。

“学”主要看：个人的学习态度、学习内容、学习效果及参加培训情况等。

（二）实行量化考核。将德、能、勤、绩、廉、学等六项内容进行量化，实行百分制考核。考核分为优秀（90—100分，含90分）、称职（80—90分，不含90分）、基本称职（60—80分，不含80分）、不称职（60分以下，不含60分）四个等次。

（三）末位基本条件

1、在年度考核、干部考察中，民主测评不称职票超过三分之一，或基本称职和不称职票累加达到50%以上的。

2、在考核中较差，量化考核低于60分的。

3、经组织综合考察考核，综合分析认定为不称职的。

4、经考核排名较后的。

5、有下列情况之一者，直接进入末位：

（1）受到党内严重警告或行政记大过以上（含）处分的。

（2）年度内连续三个月或累计六个月完不成矿下达的指标和任务的单位党政主管。

（3）因决策失误、工作失职、工作不到位，造成重大经济损失，或者对重大责任事故负有主要责任或领导责任的。

（4）严重违章指挥，造成严重后果的。

（5）违反财经纪律，侵占集体或职工利益的，克扣截留工人

工资奖金，私设小金库，乱支乱花受到处理的。

(6) 经查实有利用职权吃、拿、卡、要行为的。

(7) 分管工作不到位，致使工作被动造成严重后果、不良影响，或工作总是处于末位、或者因此影响矿荣誉及上级评估检查的，或单位出现严重越级集访的。

(8) 因自身行为不当造成恶劣影响和严重后果的。

三、考核程序

1、个人总结：被考核者对照个人岗位职责要求，实事求是地总结年度主管或分管的工作，撰写述职报告，基层单位科（区）级干部在本单位职工代表大会或职工大会上述职并接受评议，机关部室的科级干部在本机关述职，副总、井领导在中层干部会上述职，并接受评议。

2、民主评议：

(1) 组织单位干部职工评议；

(3) 基层评议机关、采掘评议辅助。

3、分线领导考核：矿分管领导根据平时工作情况对分管干部按照量化考核内容考核评定，并签署考核意见。张小楼井、东城井则由井分管领导考核。

4、部门日常考核：矿职能部门对分线或上级安排的阶段性、日常性工作的考核、通报、记录是年终考核的重要依据。

5、组织综合考核：政工部汇总科（区）级干部民主评议情况，分管领导考核情况，部门日常考核情况及考察情况，提出末位人员名单和处置意见。

四、末位的处置

按照全矿党群线、行政主管线、行政副职线分线排出各线及全矿末位人员名单，比例原则上控制在全矿副科级以上干部总数的3%左右。对末位者，视情况分别采取下列办法处置。

1、诫勉：在年度考核中处于分线位置相对较后者，或经组织考察考核认定为基本称职的，由分管矿领导对其进行诫勉谈话，提出警告。

2、待岗：在年度考核中被评定为分线末位或位置较后的，实行待岗、降职或离职学习，或调整其工作岗位及职务。待岗时间一般不少于半年。

3、降职、免职（解聘）、责令（劝）辞职：在年度考核中位于全矿位置较后的或处于末位，并经组织考察考核认定为不称职的，免去（解聘）职务或责令辞职。

受到降职、免职（解聘）的科（区）级干部，一年后各方面表现较好，有突出成绩、群众认可的，可重新选拔使用或参与领导干部公开竞聘上岗。

五、考核办法

1、末位考核工作与科（区）级干部年度考核工作结合进行，每年一次，但对直接进入末位的视情况也可以随时进行考核处理。

2、末位考核工作与组织考察、考核相结合，根据考核结果可适时进行末位考核工作。

3、末位考核采用定性考核和定量考核相结合、定期考核与不定期考察相结合的方法进行，尤其是注重平时各职能部门对各单位日常工作及表现的考核、记录。

4、当年考核及末位考核工作在次年四月份前结束。

六、考核纪律

科（区）级干部末位考核是一项原则性很强的工作。考核人员要认真履行考核职责，严格按照规定和要求进行考核，全面、客观、准确、细致地反映考核对象的情况。考核人员要坚持标准，严格把关，对考核材料和考核结果的客观性、真实性、公正性负责。

考核工作中，考核人员和考核对象都必须严格遵守以下纪律：

- （一）不准借考核之机谋私利、泄私愤；
- （二）不准泄露考核机密；
- （三）不准设置障碍、干扰或妨碍考核工作；
- （四）不准弄虚作假，故意夸大、缩小、隐瞒、歪曲事实；
- （五）不准对反映问题的人打击报复。

对违反以上规定的当事人，视性质、情节轻重，进行批评教育直至给予党纪、政纪处分。

七、组织领导

为加强对末位考核工作的领导，矿成立科（区）级干部末位考核工作领导小组。党委书记、矿长任组长，其他副矿级领导为成员。按照专业分工成立安全、生产、经营、政工四个考核小组，矿分管领导为各分线考核小组组长，相关部室负责人为考核小组成员。

领导小组下设办公室，办公室设在政工部，政工部部长兼任办公室主任。办公室负责末位考核工作的具体实施。

煤矿领导干部考核工作总结报告篇五

为了切实加强我站干部考核工作，促进勤政廉政建设，强化竞争机制，切实改变全站职工的工作作风，提高全体工作人员工作效率，充分发挥年度考核在干部管理中的重要作用。根据《关于印发〈库车县20xx年度党政机关事业单位工作人员考核工作实施方案〉的通知》(库人劳社字 [2019]95号)文件精神，我院精心组织，周密安排，严格履行考核程序，认真完成了20xx年度领导班子及工作人员考核工作，现将考核工作总结如下：

20xx年，阿拉哈格镇卫生院干部考核工作以邓小平理论、“三个代表”重要思想和党的xx届四中、五中全会精神为指导，按照树立、落实科学发展观和正确政绩观的要求，考核工作人员的德、能、勤、绩、廉，注重实际考核，全面、客观、公正、准确地评价工作人员的政治业务素质和履行职责情况，激励工作人员恪尽职守、奋发进取、开拓创新，在全面加强党的执政能力建设，促进经济发展、维护社会稳定中建功立业功立业，为全县的妇幼卫生保健事业做出更大的贡献。

根据库人劳社字 [2019]95号文件精神，我院认真组织开展了20xx年干部考核工作。按照通知要求，及时组织召开了考核动员大会，单位领导组织全站职工传达学习了有关文件，调整充实了干部考核工作领导小组，并认真组织学习了《国家公务员暂行条例》、《事业单位工作人员考核暂行规定》和《库车县干部年度考核实施细则》等有关文件，站领导作了动员讲话，根据德、能、勤、绩、廉五个方面的要求，对全年考核工作的具体方法和步骤做了安排。

阿拉哈格镇卫生院现有职工38人，其中：一般干部34人，工人4人。应参加考核人员38人，实参加考核人员37人，未参加人员1人。根据岗位职责和完成目标任务及平时的考核依据，

经过充分酝酿、讨论，采取民主测评、领导小组集中的方式，确定了2019年度的考核等次。参加考核的38人中，优秀4人，合格33人，未定等1人。

根据我站的具体情况，首先组织考核领导小组成员召开了会议，研究了全年考核工作的方案，认真学习了县考核办的有关文件，在以往考核工作的基础上，对薄弱环节提出有效整改计划，制定了年度考核方案，严格遵守12%的评优比例。20xx年度，我院评定买买提·艾拉，日孜万古丽·托乎提，达毛拉·米吉提，麦麦提·孜拜四名同志为优秀。

按照德、能、勤、绩、廉五个方面的总体要求，院领导班子及班子成员在全站职工大会上进行了述职述廉报告，对所报告的内容充分征求广大干部职工的意见，之后，开展了领导班子及班子成员民主测评。一般干部及工勤人员完成了个人的全年工作总结，并逐个进行了个人述职，根据个人的述职总结，结合平时工作中的表现及各季度考核情况，经民主评议，由考核领导小组审议，为最后的考核结果，报主管局及考核办审批。

收集、整理、装订了全年所有的考核材料，以便保管和今后利用。