

澎湃新闻资深记者 林平

11月3日，澎湃新闻（www.thepaper.cn）从最高人民法院获悉，近日，该院印发《关于加强和完善法官考核工作的指导意见》（以下简称《指导意见》），明确规定法官年度考核不称职的应退出员额。

“近年来，各地法院根据司法改革精神和最高人民法院部署要求，积极探索开展法官考核工作，积累了不少经验做法。”最高人民法院政治部相关负责人直言，由于缺乏统一的考核标准和体系，各地认识、做法差异较大，实践中也反映出不少问题：有的地方考核理念不够明确，未能突出法官政治素质和审判工作实绩；有的地方考核指标设置不够合理，未能充分考虑地域、岗位、层级差异；有的地方没有理顺法官业绩考评和公务员考核的关系，造成重复考核、多头考核；有的地方考核结果运用不够深入，与员额退出等机制衔接不够紧密，考核“指挥棒”作用发挥不够明显等等。

为此，《指导意见》明确提出，法官考核要根据公务员考核相关规定，准确立足四级法院审级职能定位，区分不同法院层级、不同业务条线，按照干部管理权限、规定的标准和程序，分级分类开展。在指标体系设置上，总体沿用公务员考核“德、能、勤、绩、廉”指标体系，并将《法官法》规定的考核内容融入其中，确保法官考核既与公务员考核体系保持一致性，又充分体现法官职业特点。

《指导意见》侧重对法官办案业绩进行考核，从办案数量、办案质量、办案效率、办案效果四个维度设置指标，并对各项指标考核重点作出指导性规定；同时，将法官参加党和国家中心工作、重点工作，开展审判延伸工作，参加课题研究等其他工作纳入业绩考核范畴，使考核结果能够全面、准确反映法官工作量和工作成果。

为解决案件类型多样、难易复杂程度不一导致案件难以量化比较的问题，《指导意见》提出构建“固定系数+浮动系数”的办案工作量权重系数体系，综合考虑案件类型、审判程序、审理流程、复杂程度等因素合理设置案件的固定系数和浮动系数，并配套印发《法官考核中案件权重系数设置样式参考表》，为各地法院结合实际制定案件权重系数提供有效指引。

《指导意见》还注重强化法官考核结果运用，明确法官考核结果作为公务员考核结果记入公务员考核登记表，并作为法官等级升降、法官员额退出、绩效奖金分配等的重要依据。

在员额退出方面，《指导意见》明确规定法官年度考核不称职，或者连续两年考核为基本称职的，应当退出员额，从而实现考核结果与员额退出机制的有机衔接，保障法官队伍的良性发展。

在保障考核组织实施方面，《指导意见》亦明确保障法官的复核权利，规定法官对本人考核结果有异议的，可以按规定向法官考评委员会申请复核。法官考评委员会应当及时处理，并将复核结果告知申请人。

此外，《指导意见》还就平时考核与年度考核的评定标准、主要程序、相互关系，法官考评委员会的组成人员、办事机构、工作职责，院庭长考核，考核工作信息化建设等作出规定。

法〔2021〕255号

最高人民法院

印发《关于加强和完善法官考核工作的指导意见》的通知

各省、自治区、直辖市高级人民法院，新疆维吾尔自治区高级人民法院生产建设兵团分院：

建立完善法官考核机制，是全面落实司法责任制的内在要求，也是人民法院切实加强队伍管理和审判管理、提升审判质效的重要举措。为进一步加强和完善法官考核工作，经最高人民法院党组会议研究通过，现将《关于加强和完善法官考核工作的指导意见》（以下简称《指导意见》）印发给你们。请尽快转发辖区中级、基层人民法院，结合实际抓好贯彻落实。

各级人民法院要提高政治站位，切实统一思想，充分认识开展法官考核的重要意义。要精心组织学习培训，引导广大法官增强接受考核的自觉性，全面正确理解考核的价值导向和指标内容。要加强组织领导，提前谋划、认真部署，确保《指导意见》平稳实施，不断提高法官考核工作质量和水平。

工作中遇到的有关情况和问题，请及时报告最高人民法院。

最高人民法院

2021年10月12日

关于加强和完善法官考核工作的指导意见

为进一步加强和完善法官考核工作，构建科学合理的法官考核体系，引导、规范、激励法官依法公正高效履行审判职责，推进法官队伍革命化、正规化、专业化、职业化建设，根据《中华人民共和国公务员法》《中华人民共和国法官法》等有关法

律法规，按照中央推进司法体制改革精神，结合人民法院工作实际，制定本意见。

一、总则

1.坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻习近平法治思想，贯彻新时代党的组织路线和干部工作方针政策，着眼构建更加科学合理、更加符合司法规律的考核机制，把政治标准放在首位，突出考核法官做好审判执行工作的实际成效，充分发挥考核“指挥棒”“风向标”的作用，努力建设一支政治过硬、业务过硬、责任过硬、纪律过硬、作风过硬的高素质专业化法官队伍。

2.法官考核应当根据公务员考核相关规定，立足四级法院审级职能定位，体现法官职业特点和要求，按照干部管理权限、规定的标准和程序，对法官的政治素质、审判工作实绩、职业道德、专业水平、工作能力、审判作风等进行全面考查和综合评价。

干部管理权限不在本院党组的法官考核，按照有关规定办理。

3.法官考核工作坚持以下原则：

- (1) 党管干部；
- (2) 全面、客观、公正、公开；
- (3) 遵循司法规律，体现职业特点；
- (4) 聚焦主责主业，突出工作实绩；
- (5) 定量与定性相结合，平时考核与年度考核相结合；
- (6) 分级分类，科学高效，考用结合。

4.人民法院设立法官考评委员会，在本院党组领导下，负责对本院法官的考核工作。法官考评委员会的组成人员为五至九人的单数，一般由本院院长、相关院领导、相关部门负责人和若干法官代表组成，主任由本院院长担任。

法官考评委员会召开会议，应当有全体组成人员的过半数出席，决定事项须经全体组成人员过半数同意。

5.法官考评委员会的办事机构设在本院组织人事部门。

6.法官考评委员会主要履行以下职责：

- (1) 研究制定法官考核工作制度规范；
- (2) 组织实施法官考核工作；
- (3) 研究提出法官考核结果建议并提交本院党组审议；
- (4) 受理对考核结果的复核申请；
- (5) 其他应当由法官考评委员会负责的事项。

二、考核内容

7.对法官的考核，以其岗位职责和所承担的工作任务为基本依据，以指标化评价的方式，全面考核德、能、勤、绩、廉各方面，重点考核政治素质和审判工作实绩。

8.对“德”的考核，主要围绕政治素质和道德品行等设置指标，重点考核深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，学习贯彻习近平法治思想，坚持党对司法工作的绝对领导、坚持中国特色社会主义法治道路，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力，遵守政治纪律和政治规矩，自觉抵制西方“宪政民主”“司法独立”“三权鼎立”等错误思潮情况，以及践行社会主义核心价值观，恪守法官职业道德，遵守社会公德、家庭美德和个人品德等情况。法官政治素质考核情况应当记入政治素质档案。

9.对“能”的考核，主要围绕法律专业水平和工作能力等设置指标，重点考核法律政策运用能力、审判业务水平、法学理论水平、司法实务研究水平，以及防控风险能力、群众工作能力、科技应用能力、舆论引导能力等。

10.对“勤”的考核，主要围绕精神状态和工作作风等设置指标，重点考核忠于职守，遵守工作纪律，爱岗敬业、勤勉尽责，敢于担当、甘于奉献等情况。

11.对“绩”的考核，一般以办案业绩和其他工作业绩为主要评价内容，其中对办案业绩的考核，主要围绕办案数量、办案质量、办案效率和办案效果等四个方面设置指标。

(1) 对办案数量的考核，应当以结案数量为基础，综合考虑案件类型、审判程序、审级等能够反映案件繁简难易程度和工作量多少的因素，结合审判团队配置情况，合理设置案件权重系数，科学评价不同业务条线、不同岗位法官的实际办案工作

量。

(2) 对办案质量的考核，以案件发回、改判等情况为基础，充分运用案件质量评查等机制，重点考核法官办案中证据审查、事实认定、法律适用、文书制作、释法说理、裁判结果等情况。

(3) 对办案效率的考核，以审限内结案率（包括按规定延长审限）等情况为基础，重点考核案件审理周期以及超过审理期限案件、长期未结案件等情况。

(4) 对办案效果的考核，以案件取得的政治效果、法律效果和社会效果等情况为基础，重点考核维护国家安全和社会稳定、维护法律的严肃性和权威性、维护人民群众合法权益、弘扬社会主义核心价值观等情况。

法官参加党和国家中心工作、地方重点工作，参加审判委员会、赔偿委员会、司法救助委员会、专业法官会议讨论案件，办理涉诉信访，开展执行监督，参与诉源治理，开展案件评查、业务指导，开展未成年人案件社会调查、回访帮教等延伸工作，以及参加规范性文件制定、课题研究、案例研编等其他工作的，可以设置相应指标，纳入法官业绩考核范畴。

12.对“廉”的考核，主要围绕廉洁司法、廉洁自律等设置指标，重点考核遵守廉洁纪律，落实中央八项规定及其实施细则精神，落实防止干预司法“三个规定”等情况。

13.对于担任领导职务的法官，应综合考虑本单位（部门）人员规模、案件数量、管理任务等因素，区分不同地区、层级、岗位，科学合理确定办案数量标准和办案类型。除前述关于德、能、勤、绩、廉的考核内容外，还应当围绕其履行审核批准程序性事项、综合指导审判工作、督促统一裁判标准、全程监管审判质效、排除案外因素干扰等审判监督管理职责和本单位（部门）办案质效总体情况，以及落实党风廉政建设“一岗双责”、抓党建工作成效等情况，设置相应指标，纳入考核范畴。

14.考核指标应当按照四级法院审级职能定位，根据不同法院层级、不同业务条线（岗位）特点，分层分类设置。其中，基层人民法院考核指标应重在体现准确查明事实、实质化解纠纷等方面；中级人民法院考核指标应重在体现二审有效终审、精准定分止争等方面；高级人民法院考核指标应重在体现再审依法纠错、统一裁判尺度等方面；最高人民法院考核指标应重在体现监督指导全国审判工作、确保法律正确统一适用等方面。

各级人民法院可以在本意见规定的基础上，结合本院工作实际，对指标设置、考核内容、考核标准、计分规则、分值比重等内容进一步细化，并根据考核情况有针对

性地进行调整。

因案件重大疑难复杂、社会影响重大或者有其他特殊情况，需要调整个案指标分值的，经本院法官考评委员会讨论决定后，可以单独调整。

三、考核等次和标准

15.法官考核实行平时考核和年度考核相结合，采用量化赋分为主、定性赋分为辅的方式进行。

16.平时考核结果分为好、较好、一般和较差四个等次。年度考核结果分为优秀、称职、基本称职和不称职四个等次。

17.法官平时考核各等次的评定标准，由各级人民法院根据公务员考核有关规定，结合四级法院审级职能定位和本院实际情况研究确定。

18.法官年度考核确定为优秀等次的，应当具备下列条件：

- (1) 思想政治素质高，恪守法官职业道德；
- (2) 精通审判业务，工作能力强；
- (3) 工作责任心强，敢于担当作为，审判作风好；
- (4) 圆满完成年度工作任务，审判工作实绩突出；
- (5) 清正廉洁。

19.法官年度考核确定为称职等次的，应当具备下列条件：

- (1) 思想政治素质较高，遵守法官职业道德；
- (2) 熟悉审判业务，工作能力较强；
- (3) 工作责任心强，工作积极，审判作风较好；
- (4) 能够完成本职工作，审判工作实绩较好；
- (5) 廉洁自律。

20.法官有下列情形之一的，年度考核应当确定为基本称职等次：

- (1) 思想政治素质一般；
- (2) 能基本遵守法官职业道德，但某些方面存在不足；
- (3) 审判业务水平一般，工作能力较弱；
- (4) 责任心一般，工作消极，审判作风方面存在明显不足；
- (5) 能基本完成本职工作，但办案数量、质量、效率、效果指标得分较低，或者在工作中有较大失误；
- (6) 能基本做到廉洁自律，但某些方面存在不足。

21.法官有下列情形之一的，年度考核应当确定为不称职等次：

- (1) 违反政治纪律和政治规矩，思想政治素质较差；
- (2) 严重违反法官职业道德，造成不良社会影响；
- (3) 不担任领导职务的法官无正当理由办案数量指标得分未达到本部门全体法官本年度人均办案数量指标得分的50%；
- (4) 由本院党组管理的担任领导职务的法官无正当理由办案数量未达到相关规定的最低标准；
- (5) 因故意或重大过失导致所办案件出现证据审查、事实认定、法律适用错误而影响公正司法等严重质量问题，造成恶劣影响；
- (6) 办案效率达不到规定要求，办案能力明显不胜任；
- (7) 工作责任心或审判作风差，多次出现办案效果问题，群众意见较大；
- (8) 由本院党组管理的担任领导职务的法官违反规定不认真履行审判监督管理职责，造成严重后果；
- (9) 违反中央八项规定及其实施细则精神，存在不廉洁问题，且情形较为严重；

(10) 其他不称职情形。

因工作需要，各高级人民法院可以对前款第(3)、(4)项所列情形进行适当调整。

法官无正当理由不参加年度考核，经教育后仍然拒绝参加的，按不称职确定考核等次。

22. 部门内案件类型差异较大，或者案件体量、法官岗位较为特殊的部门，可由本院考评委员会研究决定其人均办案数量统计标准。

除入额院领导外，法官应当明确在一个审判业务部门参加考核。

23. 法官因短期交流、轮岗、借调、公派学习培训，或者经组织安排参加其他工作等原因，需要核减年度办案任务的，由本院法官考评委员会研究决定。入额院领导需要核减年度办案任务的，应当按规定报上一级人民法院审批。

四、考核的组织实施

24. 平时考核应当合理确定考核周期，一般按照采集考核数据、组织审核评鉴、反馈考核结果等程序进行。

25. 年度考核开展时间为每年年末或者翌年年初，一般按照下列程序进行：

(1) 总结述职。法官按照岗位职责、年度目标任务和有关要求对本人工作进行总结，并在一定范围内述职。

(2) 组织考评。法官考评委员会组织采集考核数据，进行考核评价，并将指标初评得分反馈法官本人及所在部门核对。

(3) 民主测评。对担任本院内设机构领导职务的法官，在一定范围内进行民主测评。根据需要，可以对其他法官进行民主测评。

(4) 了解核实。采取个别谈话、实地调研等方式了解核实法官有关情况。根据需要，听取纪检监察部门意见。

(5) 确定等次。法官考评委员会在各项指标得分基础上，综合考虑平时考核、个人总结以及所在部门意见等情况，提出考核等次建议，报本院党组审定。

(6) 结果公示。对拟定为优秀等次的法官在本院范围内进行公示，公示时间不少于5个工作日。

(7) 结果反馈。将考核结果反馈法官本人及所在部门。

26.法官年度考核以平时考核为基础，年度考核确定为优秀等次的，应当从当年平时考核结果好等次较多且无一般、较差等次的法官中产生。

27.法官对本人考核结果有异议的，可以按规定向法官考评委员会申请复核。法官考评委员会应当及时处理，并将复核结果告知申请人。

28.法官有调任、转任、援派、挂职等情形，病、事假累计超过半年，或者受党纪政务处分等特殊情形的，其考核按照公务员考核有关规定办理。

29.各级人民法院应当定期通报庭长、副庭长的办案任务完成情况，上级人民法院应当定期通报辖区下一级人民法院入额院领导的办案任务完成情况。

30.各级人民法院党组应当加强对法官考核工作与其他业务考核工作的统一领导，合理归并考核项目和种类，防止多头考核、重复考核。

31.各级人民法院纪检监察机构应当加强对法官考核工作的监督，对在考核过程中有徇私舞弊、打击报复、弄虚作假等行为的，依照有关规定予以严肃处理。

32.各级人民法院应当加强考核工作信息化建设，充分运用信息化手段和技术开展法官考核，探索通过办案（办公）平台自动抓取考核数据，提高考核工作质量和效率。

五、考核结果的运用

33.由本院党组管理的法官的考核结果，作为其公务员考核结果记入本人公务员年度考核登记表。不属于本院党组管理的法官的审判工作实绩等情况，可以按有关规定向党委组织部门反馈。

34.法官考核结果作为法官等级升降、法官员额退出、绩效奖金分配等的重要依据。

35.法官年度考核确定为优秀等次的，其参加法官等级晋升时，在同等条件下优先考虑。法官年度考核确定为称职等次的，可以按相关规定参加法官等级晋升。法官年度考核确定为不称职、基本称职等次或者参加年度考核不确定等次的，本考核年度不计算为法官等级晋升的任职年限。

36.法官年度考核确定为不称职等次，或者连续两年确定为基本称职等次的，应当退出员额。

不属于本院党组管理的法官，具有本意见第21条第一款情形之一的，应当退出员额。

37.法官年度考核确定为优秀、称职等次的，享受当年度奖励性绩效考核奖金。法官年度考核确定为基本称职、不称职等次或者参加年度考核不确定等次的，不享受当年度奖励性绩效考核奖金。

六、附则

38.各高级人民法院可以根据本意见，结合本地实际制定法官考核具体实施办法，并指导辖区内法院开展法官考核工作。

39.本意见由最高人民法院政治部负责解释。

40.本意见自2022年1月1日起施行，此前有关法官考核的规定与本意见不一致的，按照本意见执行。本意见未作规定的，适用公务员考核的相关规定。

附件：案件权重系数设置指引

附件

案件权重系数设置指引

为科学合理测算法官实际办案工作量，实现不同业务条线、不同岗位法官办案工作的可量化、可评价，按照“科学、简便、可行”的原则，制定本指引。

一、人民法院在设置案件权重系数时，可以区分案件特点分别设置固定系数和浮动系数。固定系数与浮动系数之和为案件最终权重系数。

二、固定系数是根据案件普遍性特点设置的办案工作量基础系数，一般包括案件类型、审判程序、审级，以及审判团队配置等。各系数相乘得出固定系数分值。

三、确定案件类型权重系数时，一般按照刑事、民事、行政、国家赔偿、执行、其他类型案件等分类进行设置。其他类型案件可以进一步分为速裁案件、破产案件、减刑假释案件、司法救助案件、国际区际司法协助案件、特别程序案件等。有条件的人民法院还可以根据案由等进一步细化案件类型权重系数。

四、确定审判程序权重系数时，一般按照一审简易程序、一审普通程序、二审程序、再审程序、其他程序等分类进行设置。有条件的人民法院可以根据审判实际情况进一步细化审判程序权重系数。

五、确定审级权重系数时，一般按照基层人民法院、中级人民法院、高级人民法院等分类进行设置，原则上审级越高，审级权重系数越大。

六、确定审判团队配置权重系数时，一般考虑法官助理和书记员的人数、个人贡献度等因素。

七、浮动系数是根据案件性质、流程等特殊性设置的动态系数，可以根据案件审理情况累加适用。

八、确定浮动系数时，一般考虑系列案件、疑难复杂案件、重大敏感案件、当事人人数众多案件、涉外案件、审判委员会讨论案件、专业法官会议讨论案件，以及鉴定、评估、审计、保全、公告、发送司法建议等因素进行设置。

九、刑事案件浮动系数还可以考虑刑事附带民事诉讼、涉众型犯罪案件、判处死刑的案件等因素。

十、民事案件浮动系数还可以考虑先予执行、反诉等因素。

十一、行政案件浮动系数还可以考虑附带提起行政赔偿、规范性文件附带审查、复议双被告等因素。

十二、国家赔偿案件浮动系数还可以考虑调卷审查、组织质证、征求意见、赔偿委员会讨论、舆情处置、案件协调、刑事善后、困难帮扶、回归社会等因素。

十三、执行案件浮动系数还可以考虑异地执行、搜查、拍卖变卖被执行财产、强制腾退房屋或土地、拘留、罚款、限制出境、限制消费、纳入失信名单、移送涉嫌犯罪的有关人员等因素。

十四、涉未成年人案件浮动系数还可以考虑社会调查、社会观护、心理疏导、法庭教育、回访帮教等因素。

十五、司法救助案件浮动系数还可以考虑组织听证、入户调查、邻里访问、司法救助委员会讨论、联动救助等因素。

十六、合议庭成员审理案件的权重系数比重根据其在合议庭审理中的贡献度决定。

其中，承办法官审理案件的权重系数按照本指引确定的标准计算，担任审判长的非承办法官以及合议庭其他成员审理案件的权重系数可以按照承办法官的权重系数的一定比例进行设置。

十七、本指引之外其他能够反映法官办案工作量的因素，也可以计入案件权重系数标准。

十八、各高级人民法院可以参照本指引，结合本地实际设置本辖区案件权重系数，并根据考核情况，适时进行调整。

责任编辑：蒋子文