
1、简述奖励的特征。

公务员奖惩的基本特征有：

- 1、惩戒主题（授奖机关）是拥有法定奖惩权限的机关，并非所有机关都拥有奖惩权限；
- 2、奖励对象包括公务员个体或公务员集体，而惩戒对象只是个公务员个体；
- 3、奖惩的实体规范和程序规范均有法律法规确定，不得随意变更。

2、简述平时考核程序。

平时考核的主要对象主要是非领导成员公务员，主要包括以下六个步骤：

1. 确定考核指标；
2. 个人工作纪实；
3. 领导审核评鉴；
4. 反馈考核结果；
5. 公示考核情况；
6. 汇总考核情况。

3、试述回避制度中的任职回避。

含义：任职回避是指对特定亲属关系的公务员，在担任某些关系密切的职务方面做出限制。任职回避一般以工作需要为前提，实现以低避高的方法。主要有以下四种亲属关系：

1. 夫妻关系；
2. 直系血亲关系；
3. 三代以内的旁系血亲关系；
4. 近姻亲关系。

4、论述公务员的身份保障权

1. 含义：指公务员享有“非因法定事由、非经法定程序，不被免职、降职、辞退或者被处分的权利”，又被称之为职务保障，即国家任命行为一经产生，公务员身份就受到国家法律保障。
2. 身份保障权中的法定事由和法定程序，是指机关对公务员作出免职、降职、辞退或者处分时，必须准守的法定事由和法定程序，法定事由和程序一般都有较为明确的规定；

3. 免职即免去公务员的职务，有三种情况：

- 1、转职性免职，即职务变动
- 2、中止性免职，如因非组织选派而离职学习或其他原因不能正常履职超过一定期限的免职
- 3、终止性免职，即辞职与退休等；降职的原因较为简单，就是在定期考核中确定为不称职的公务员降职使用，辞退的法定事由五个，但法律后果都是一样的，即不仅终止公务员执行职务，而且失去公务员身份；处分指纪律惩戒，其种类由轻到重依次是：警告、记过、记大过、降级、撤职、开除六种。

背景资料：

小杨 2016 年 6 月大学毕业后考上了县公安局的国家公务员，变现比较突出，在当年的考核中即确定为优秀等次。在一桩重大案件侦破过程中，小杨利用他的专业知识发挥了重要作用，局里给他记三等功的奖励。2017 年底，局里决定提拔小杨为副科长，并为他安排了为期 15 天的初任培训。

问题：

5、请分析案例中有哪些情况不符合国家公务员制度的相关规定，为什么？

1. 对考核中评为优秀等次不符合规定；因为新录用的公务员在试用期间内参加年度考核，不确定等次，只写评语，作为任职，定级的依据；
2. 三等功的奖励权限不符合规定；因为三等功只能由县级以上党委、政府或市（地）级以上机关授予，公安局无此权限；
3. 提拔小杨为副科长职务不符合规定，因为晋升乡科级副职领导职务应当担任科员级职务三年以上，小杨参加工作年限不够格；
4. 安排初任培训不符合规定，因为初任培训应当在试用期一年内进行员工培训，此时培训应当是在职培训。