

中共淮阴工学院委员会文件

淮工院委〔2020〕29号

关于印发《淮阴工学院中层领导班子和 领导干部综合考核办法（修订）》的通知

各党（工）委、党总支，各部门、单位：

《淮阴工学院中层领导班子和领导干部综合考核办法（修订）》已经2020年第10次党委常委会讨论通过，现予印发施行。

中共淮阴工学院委员会 淮阴工学院

2020年5月9日

淮阴工学院中层领导班子和领导干部 综合考核办法（修订）

第一章 总则

第一条 为了坚持和加强党的全面领导，坚持党要管党、全面从严治党，推动中层领导班子和领导干部做到忠诚干净担当、带头贯彻落实中央、省委和校党委决策部署，完善干部考核评价机制，发挥考核评价工作在党政领导班子和干部队伍建设中的引导和激励作用，建设一支信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的高素质干部队伍，根据《党政领导干部考核工作条例》和省有关文件精神，结合我校实际，制定本办法。

第二条 综合考核是指学校党委对中层领导班子和领导干部的政治素质、履职能力、工作成效、作风表现等所进行的了解、核实和评价，以此作为加强中层领导班子和干部队伍建设的重要依据。综合考核主要包括平时考核、年度考核、专项考核、任期考核，通过合理安排，统筹兼顾，相互补充，相互印证，不断增强考核工作的科学性。

第三条 考核工作以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻落实新时代党的建设总要求和新时代党的组织路线，坚持把政治标准放在首位，突出考核中层领导班子和领导干部贯彻校党委重大决策部署、落实新发展理念、完成各项目标任

务的实际成效。落实“三项机制”，坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，奖勤罚懒、奖优罚劣，调动中层领导班子和领导干部的积极性、主动性、创造性，树立讲担当、重担当、改革创新、干事创业的鲜明导向。

第四条 综合考核工作坚持下列原则：

- （一）党管干部；
- （二）德才兼备、以德为先；
- （三）事业为上、公道正派；
- （四）注重实绩、群众公认；
- （五）客观全面、简便有效；
- （六）考用结合、奖惩分明。

第二章 考核内容

第五条 中层领导班子考核内容主要包括：

（一）政治思想建设。全面考核领导班子坚持和加强党的全面领导，执行党的理论和路线方针政策，增强“四个意识”，做到“两个维护”，遵守政治纪律和政治规矩的情况；用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，坚定理想信念，坚定“四个自信”，不忘初心、牢记使命的情况；坚持民主集中制，执行新形势下党内政治生活若干准则，发现和解决自身问题，营造风清气正政治生态的情况；践行新时代党的组织路线，贯彻新时期好干部标准，树立正确选人用人导向的情况。

(二)领导能力。全面考核领导班子适应新时代要求、把握高等教育发展规律、落实学校党委决策部署、引领本部门本单位事业发展、完成学校各项目标任务等情况。重点了解学习本领、政治领导本领、改革创新本领、科学发展本领、依法治校本领、群众工作本领、狠抓落实本领、驾驭风险本领。

(三)工作实绩。全面考核领导班子政绩观和工作成效等情况。考核政绩观，主要看是否坚持以立德树人为根本，具有“功成不必在我”精神，以服务师生发展为最大政绩，真正做到对学校事业发展负责。考核工作实绩，主要看是否全面履行职能、服务大局、取得实际工作成效。对二级党组织领导班子注重考核贯彻新时代党的建设总要求，落实全面从严治党主体责任的情况。

(四)党风廉政建设。全面考核领导班子履行管党治党政治责任，加强党风廉政建设，持之以恒正风肃纪，推进反腐败斗争等情况。

(五)作风建设。全面考核领导班子坚持贯彻党的群众路线，密切联系师生，为师生排忧解难，全心全意为师生服务的情况；实事求是，真抓实干，深入改进作风，落实中央八项规定及其实施细则精神，反对“四风”特别是形式主义、官僚主义的情况。

第六条 中层领导干部考核内容主要包括：

(一)德。全面考核领导干部政治品质和道德品行。考核领导干部的政治品质，重点了解坚定理想信念、对党忠诚、尊崇党

章、遵守政治纪律和政治规矩，在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致等情况。考核领导干部的道德品行，重点了解坚守忠诚老实、公道正派、实事求是、清正廉洁等价值观，遵守社会公德、职业道德、家庭美德和个人品德等情况。

（二）能。全面考核领导干部履职尽责特别是推动事业发展、应对突发事件、群体性事件过程中的政治能力、专业素养和组织领导能力等情况。

（三）勤。全面考核领导干部的精神状态和工作作风，重点了解发扬革命精神、斗争精神，坚持“三严三实”，勤勉敬业、恪尽职守，认真负责、紧抓快办，锐意进取、敢于担当，艰苦奋斗、甘于奉献等情况。

（四）绩。全面考核领导干部树立正确政绩观，履职尽责、完成日常工作、承担急难险重任务、处理复杂问题、应对重大考验的情况和实际成效。考核二级党组织书记的工作实绩，首先看抓党建工作的成效，考核领导班子其他党员领导干部的工作实绩应当明确党建工作的责任。

（五）廉。全面考核领导干部落实党风廉政建设“一岗双责”政治责任，遵守廉洁自律准则，带头落实中央八项规定及其实施

细则精神，秉公用权，树立良好家风，严格要求亲属和身边工作人员，反对“四风”和特权思想、特权现象等情况。

第七条 坚持从实际出发，逐步探索实行分级分类考核，建立健全可量化、能定责、可追责的中层领导班子和领导干部工作目标以及岗位职责规范。

第三章 平时考核

第八条 平时考核是对中层领导班子日常运行和中层领导干部一贯表现进行的经常性考核，是综合考核评价的重要基础。

第九条 平时考核应当突出重点。考核中层领导班子日常运行情况，重点了解政治思想建设、执行民主集中制、贯彻党的群众路线、科学决策、完成学校目标任务和反对“四风”等情况。考核中层领导干部的一贯表现，重点了解政治态度、担当精神、工作思路、工作进展等情况。

第十条 平时考核主要结合中层领导班子和领导干部日常管理进行，主要采取下列途径：

（一）列席领导班子民主生活会、理论学习中心组学习、重要工作会议，参加重要工作活动等；

（二）与干部本人或者知情人谈心谈话，到所在单位听取干部群众意见；

（三）开展调研走访、专题调查、现场观摩等；

(四) 结合党内集中学习教育、纪委日常监督、巡视巡察、工作督查、干部培训等进行深入了解;

(五) 其他适当方法。

第十一条 加强考核工作信息化, 建立平时考核大数据系统, 推进平时考核工作的常态化、科学化、规范化。

第十二条 平时考核情况可以根据工作实际形成考核报告, 并以适当方式定期予以公布, 作为年度考核和任期考核的重要依据。

第四章 年度考核

第十三条 中层领导班子和领导干部年度考核一般在每年年末或次年初组织开展, 在学校党委领导下, 结合年度目标任务综合考核进行。

第十四条 年度考核的基本程序包括总结述职、民主测评、个别谈话、了解核实、形成考核结果等。

第十五条 中层领导班子年度考核结果一般分为优秀、良好、一般、较差 4 个等次。中层领导干部年度考核结果分为优秀、称职、基本称职、不称职 4 个等次。

第十六条 党委组织部牵头对中层领导班子和领导干部组织考核并提出年度考核意见, 形成考核报告。其中, 二级党组织纪检委员由纪委机关牵头同时对其纪检工作成效进行考核, 并综

合两方面情况提出考核意见，形成考核报告。考核结果经学校考核工作领导小组审议后，报学校党委研究决定。

第十七条 担任多项职务的中层领导干部，一般在承担主要工作职责的单位进行考核，对兼任的其他工作以适当方式进行了解。

新提拔或轮岗交流的中层领导干部，按照现任职务进行考核，注意了解在原任职岗位的工作情况。

脱产学习、援派或者挂职锻炼的中层领导干部按有关规定进行考核。

本年度内病、事假累计超过半年的中层领导干部，参加年度考核，不确定等次。

涉嫌违纪违法被立案审查调查尚未结案、受党纪政务处分或者组织处理的中层领导干部，其年度考核按照有关规定进行。

第五章 专项考核

第十八条 专项考核是对中层领导班子和领导干部在完成学校重大任务、重要专项工作、承担急难险重任务、应对和处置重大突发事件中的工作态度、担当精神、作用发挥、实际成效等情况所进行的针对性考核。

专项考核由学校党委根据工作需要研究确定，由党委组织部会同相关职能部门共同组织实施。

第十九条 专项考核根据考核对象、考核内容确定考核方案，通过听取汇报、查阅资料、实地调研、民主测评等方式开展。

第二十条 专项考核结果可以采用考核报告、评语、等次或者鉴定等形式确定，作为对中层领导班子和领导干部评价的重要依据。

第六章 任期考核

第二十一条 任期考核是对实行任期制的中层领导班子和领导干部在一届任期内总体表现所进行的全方位考核，一般结合换届考察或者任期届满当年年度考核进行。

第二十二条 任期届满，学校党委根据工作需要设立考核组，具体负责开展中层领导班子和领导干部的任期考核工作。党委组织部根据考核组形成的任期考核报告，结合平时考核和专项考核等情况，对中层领导班子和领导干部提出总体评价意见，报学校党委研究决定。

第二十三条 任期考核一般每四年进行一次。根据需要，也可进行届中考核。具体考核办法由学校党委另行制定。

第七章 考核结果确定

第二十四条 平时考核、年度考核、专项考核、任期考核情况应当相互补充印证，坚持考人与考事相结合，注重吸收运用巡视巡察、审计、工作督查、相关部门业务考核、个人有关事项报

告查核等成果，把敢不敢扛事、愿不愿做事、能不能干事作为识别干部、评判优劣的重要标准，增强考核结果的真实性、准确性。

第二十五条 考核结果应全面准确反映考核对象情况，以考核报告、评语、鉴定等形式确定结果的，应明确具体肯定成绩和优点，指出问题和不足。

第二十六条 中层领导班子和领导干部的年度考核结果以平时考核、专项考核、年度目标任务综合考核和民主测评等情况为基础。

在中层领导班子年度考核结果中，年度目标任务综合考核结果占 50%，民主测评结果占 50%。

在中层领导干部年度考核结果中，正职（含主持工作副职，下同）年度目标任务考核结果、民主测评分别占 50%、50%，副职年度目标任务综合考核结果、民主测评分别占 30%、70%。

其中，教学科研单位二级党组织书记年度目标任务考核结果中，单位年度目标任务综合考核结果占 25%，党建考核结果占 25%。管理服务部门正职年度目标任务考核结果中，部门年度目标任务综合考核结果占 40%，党建考核结果占 10%；管理服务部门副职年度目标任务考核结果中，部门年度目标任务综合考核结果占 20%，党建考核结果占 10%。

对管理服务部门中非党员中层领导干部，党建考核不计入年度考核结果，年度目标任务综合考核结果占正职的 50%，副职的 30%。

中层干部民主测评结果由二级党组织测评情况，学校组织的校领导、中层干部和教师代表测评情况组成。

第二十七条 中层领导班子年度考核优秀等次比例为参加考核领导班子总数的 30% 左右。根据《党政领导干部考核工作条例》有关规定，中层领导干部年度考核优秀等次比例不超过 25%。

中层领导班子按教学科研单位和管理服务部门分别排序，中层领导干部按正职、副职分别在教学科研单位、管理服务部门中排序，根据中层领导班子优秀名额（ m ）和领导干部考核优秀名额（ n ），由学校考核工作领导小组分别按 $m+1$ 、 $n+2$ 的标准确定优秀候选名单，提交学校党委研究。

第二十八条 中层领导班子年度考核为一般等次及以下的，其主要负责人原则上不得确定为优秀等次；领导班子为较差等次的，其主要负责人原则上不得确定为称职及以上等次。

学校年度目标任务综合考核优秀的部门、单位，可直接推荐一位主要负责人作为年度考核优秀人选报学校研究确定；综合考核排名前三名的部门、单位，党政主要负责人在评优中优先考虑；完成重大任务、做出重大贡献的中层领导班子和领导干部，由分管校领导提名，经主要校领导同意后，列入优秀候选名单。

在综合考核工作中专项排名第一的分管教学工作、学科科研、学生工作的教学科研单位负责人，排名前三的纪检委员，表现优秀的挂职干部，列入优秀候选名单。

第二十九条 有下列情形之一，中层领导班子和领导干部年度考核结果不得确定为优秀等次：

- （一）贯彻落实学校党委决策部署不力的；
- （二）干事创业精气神不够，拈轻怕重、患得患失，不敢直面矛盾、不愿动真碰硬，不担当不作为的；
- （三）受到学校或上级有关部门通报批评，责令检查的；
- （四）工作实绩不突出的；
- （五）组织领导能力较弱，年度工作目标任务完成不好的；
- （六）落实全面从严治党主体责任不力，违反廉洁自律规定的；
- （七）其他原因不宜确定为优秀等次的。

在学校开展的基层党建述职评议考核工作中，二级党组织书记抓基层党建工作情况综合评价等次未达到“好”的，其年度考核结果不得确定为优秀等次。

第三十条 有下列情形之一，中层领导班子年度考核结果应当确定为较差等次，中层领导干部年度考核结果应当确定为不称职等次：

- （一）违反政治纪律和政治规矩，政治上出现问题的；

（二）不执行民主集中制，领导班子运行状况不好，不能正常发挥职能作用，领导干部闹无原则纠纷，影响较差的；

（三）责任心差、能力水平低，不能履行或者不胜任岗位职责要求，依法履职出现重大问题的；

（四）表态多调门高，行动少落实差，敷衍塞责、庸懒散拖，作风形象不佳，师生意见大，造成恶劣影响的；

（五）不坚守工作岗位，擅离职守的；

（六）其他原因应当确定为较差或者不称职等次的。

第三十一条 中层领导班子和领导干部在履职担当、改革创新过程中出现失误错误，经综合分析容错纠错的，应当客观评价，合理确定考核结果。

第三十二条 考核对象对考核结果有异议的，可以按照有关规定提出复核或者申诉。

第八章 考核结果运用

第三十三条 坚持考用结合，将考核结果与选拔任用、培养教育、管理监督、激励约束、问责追责等结合起来，鼓励先进、鞭策落后，推动能上能下，促进担当作为，严厉治庸治懒。

第三十四条 考核结果采取个别谈话、工作通报、会议讲评等方式，实事求是地向中层领导班子和领导干部反馈，肯定成绩、指出不足，督促整改，传导压力、激发动力。

第三十五条 依据考核结果，有针对性地加强中层领导班子建设：

（一）领导班子作出重要贡献的，表现突出或者年度考核结果为优秀等次的，按照有关规定给予奖励。

（二）领导班子运行状况不好、凝聚力战斗力不强、不担当不作为、干部群众意见较大的，应当进行调整。

（三）领导班子年度考核结果为一般等次的，应当责成其向学校党委写出书面报告、剖析原因，对全体班子成员进行提醒谈话，进行整改。

（四）领导班子年度考核排名末位的，应对班子进行提醒谈话。领导班子年度考核结果为以下情况的，视情况对主要负责人和领导班子进行调整：考核结果为较差的；连续两年排名末位的；连续两年为一般等次的。

第三十六条 依据考核结果，激励约束中层领导干部：

（一）领导干部作出重大贡献的，表现突出或者年度考核结果为优秀等次的，按照有关规定给予奖励。同等条件下优先使用。

（二）领导干部年度考核结果为基本称职等次的，应当对其进行诫勉谈话，限期改进，且一年内不得参加上一级领导职务岗位的选拔和竞聘。

（三）领导干部年度考核结果为不称职等次的，按照规定程序作出组织调整。

（四）领导干部年度考核排名末位的，应予以谈话提醒，连续两年排名末位的，视情况予以免职或责令辞职。

（五）领导干部不适宜担任现职的，应当根据有关规定对其进行调整。

第三十七条 考核中发现中层领导班子和领导干部存在问题的，区分不同情形，予以谈话提醒直至组织处理；发现违纪违法问题线索，学校纪委按有关规定办理。

第三十八条 中层领导干部考核形成的结论性材料，应当存入干部人事档案。

第九章 考核组织实施

第三十九条 考核工作由学校党委统一领导，党委组织部组织实施，有关职能部门参与配合，形成领导有力、协调顺畅、运转高效、师生参与的工作体制机制。

第四十条 实行考核工作责任制。考核人员应当认真履行职责，按照规定的程序和要求实施考核，全面客观准确地了解和反映情况，公道公平公正地对待和评价中层领导班子和领导干部。考核人员按照规定实行公务回避。

考核人员应当在考核材料上签名，对考核材料的客观性、真实性负责。

第四十一条 考核工作的组织实施应当严肃认真、稳妥审慎，注意与日常工作相协调、相促进，要充分发扬民主，深入教

学科研一线，广泛听取意见、了解情况，多渠道、多层次、多侧面了解中层领导班子和领导干部的现实表现。

第四十二条 考核工作严格遵守考核纪律，接受师生和舆论监督，学校纪委认真受理有关举报、复核、申诉，严肃查处违反考核工作纪律的行为。

第十章 附则

第四十三条 本办法由党委组织部负责解释。

第四十四条 本办法自发布之日起施行。《淮阴工学院中层领导班子和领导干部综合考核办法（试行）》（淮工院委〔2018〕74号）同时废止。