

中共攀枝花学院委员会文件

攀学院党〔2016〕87号



攀枝花学院中层领导班子和中层干部 岗位绩效考核办法

为进一步加强学校中层领导班子建设和干部队伍建设，改进和完善年度考核工作，全面、客观、公正、准确地评价中层领导干部的德才表现和履行岗位职责情况，加强对中层领导干部的管理与监督、激励与约束，根据《党政领导干部考核工作暂行规定》、《四川省党政领导班子和领导干部年度考核试行办法》等有关文件精神，结合学校实际，制定本办法。

一、考核原则

(一)客观公正、实事求是的原则。根据考核的条件和标准，对中层领导班子和被考核干部作出恰如其分的评价。对工作的评

价，注意分清主客观因素，既要看现实成果，也要看以往的客观条件和努力程度，以及为以后发展打下的基础。

（二）注重工作实绩的原则。在对中层领导班子和被考核干部进行全面考核的基础上，注重考核班子及个人履行岗位职责的情况，考核目标年度分解任务、创新意识及特色工作情况。

（三）民主公开的原则。中层领导班子及中层干部考核的范围、时间、内容、方法、程序等事项都要事先公布于众，考核结果为“优秀”等级的经公示后印发公布。

（四）坚持全面考核、综合评定的原则。采用各方测评相结合、定性与定量考核相结合的办法。

二、考核对象

本办法适用于学校中层领导班子及中层领导干部的年度考核，在外单位挂职锻炼担任处级领导职务的干部，纳入本办法考核范围。具有下列条件之一的按照相应规定进行考核。

（一）挂职锻炼担任处级领导职务的干部，由原所在部门根据挂职单位提供的书面综合表现材料和考核意见的基础上，给出年度考核建议等次，由学校党委常委会审定。

（二）经学校同意派出短期学习、培训、脱产进修的中层领导干部，由所在学习、培训的单位提供其学习、培训期间的有关情况，由原所在单位进行考核，并提出考核建议等次。

（三）病、事假累计超过考核年度半年的中层领导干部，不进行考核。

（四）中层领导干部涉嫌违法违纪被立案调查尚未结案的，参加年度考核，不写评语、不定等次。结案后，不给予处分或给

予警告处分的，按规定补定等次。

（五）受党纪处分领导干部的年度考核，按《中央纪委、中央组织部、人事部关于受党纪处分的党政机关工作人员年度考核有关问题的通知》（组通字〔1998〕19号）规定办理。

（六）受行政处分中层领导干部的年度考核，按下列规定办理：受警告处分的当年，参加年度考核，不得确定为优秀等次；受记过、记大过、降级、撤职处分的期间，参加年度考核，只写评语，不定等次。在解除处分的当年及以后，其年度考核不受原处分影响。

（七）受党纪政纪双重处分的中层领导干部的年度考核，按受党纪处分的情况确定其考核等次。

三、考核的内容和标准

（一）中层领导班子年度考核，主要考核本年度领导班子集体作用发挥、完成目标任务特别是领导和推动本单位发展，促进学校事业发展等情况，侧重了解思想政治建设、领导能力、工作实绩、反腐倡廉、完成重点任务等方面的情况。

思想政治建设主要包括政治方向和思想作风方面的情况。

领导能力主要包括贯彻科学发展观、构建和谐校园、驾驭全局、攻坚克难和调动教职员工作积极性方面的情况。

工作实绩主要包括发挥班子职能作用、提出政策措施及实施效果，在教学、科研、学科建设、队伍建设、人才培养、党的建设、综治安全、民主管理、财务管理等方面的情况。

反腐倡廉主要包括廉洁自律和党风廉政建设方面的情况。

完成重点工作主要指完成学校的年度重点工作、解决突出问

题的情况。

(二)中层干部考核内容包括德、能、勤、绩、廉五个方面。

德，主要指努力学习、实践“三个代表”重要思想和科学发展观，积极参加学校党委中心组学习，认真贯彻落实学校党委工作决策；服从和服务于学院的中心工作，作风正派，诚实守信，服务主动，顾全大局，团结协作，廉洁奉公，正确行使权力，自觉遵守社会主义道德。

能，主要指精通业务，熟悉本部门、本领导管理岗位的政策法规；工作思路清晰，具有较强的分析问题、解决问题和一定的文字表达能力，有开拓创新意识。中层正职还应具有较强的科学决策和组织协调能力。

勤，主要指作风扎实，勤奋努力，吃苦耐劳，乐于奉献；注重调查研究，熟悉和了解本岗位工作范围的基本情况及教职工的思想状况，不断探索本职工作规律，总结本部门的工作经验。

绩，主要指在完成上一年度工作目标任务和履行岗位职责过程中所提出的工作思路、采取的措施、发挥的作用和取得的成效、工作特色等。

廉，主要指保持和发扬艰苦奋斗、勤俭节约的优良传统作风，遵守党和政府关于领导干部廉洁自律的有关规定，清正廉洁，以身作则，贯彻执行党风廉政建设责任制。

(三)中层领导班子年度考核结果评价由部门考核和民主考核测评两部分组成。考核评价结果分为好、较好、一般、较差四个等次。

其中好班子不超过 30%、较差班子不超过 15%。同时，若领

导班子不够团结，主要工作任务完成情况一般，民主测评总体评价“一般”以下的，应确定为“一般班子”；领导班子严重不团结，主要工作任务没有完成，多数班子成员民主测评情况较差，或因主体责任不到位、集体决策失误等引发重大教学、安全责任事故，造成严重不良影响的，或民主测评中总体评价“较差”的，应确定为“较差班子”。

民主测评等次划分标准：

民主测评“好”得票率不低于60%，“较差”得票率不高于10%，可评定为“好”。

民主测评“好”和“较好”的得票率不低于60%，“较差”得票率不高于15%，可评定为“较好”。

民主测评“好”、“较好”和“一般”的得票率不低于60%，“较差”得票率不高于三分之一，可评定为“一般”。

民主测评“较差”得票率超过三分之一，并经组织核实确属“较差”的，应评定为“较差”。

（四）中层干部年度考核结果分为优秀、称职、基本称职、不称职四个等次。

民主测评“优秀”得票率不低于60%，“不称职”得票率不高于10%，可评定为“优秀”；

民主测评“优秀”和“称职”的得票率不低于60%，“不称职”得票率不高于15%，可评定为“称职”；

民主测评“优秀”、“称职”和“基本称职”的得票率不低于60%，“不称职”得票率不高于三分之一，可评定为“基本称职”；

民主测评“不称职”得票率超过三分之一，并经组织核实确属“不称职”的，应评定为“不称职”。

评定为“一般”和“较差”单位的正职和主持工作的副职不能评定为“优秀”等次；基层党组织书记在年度抓基层党建专项考评中，评定为“一般”和“后进”不得评为“优秀”等次。

为学校的改革、发展和稳定作出优异成绩和重大贡献的，在年度考核确定“优秀”等次时，可由学校党委常委会提名纳入“优秀”等次候选对象。

考核中凡有下列情况之一者，一律定为不称职等次：

1. 政治上、经济上、道德上有严重问题，经调查核实的；
2. 严重失职，造成不良影响或严重损失的；
3. 在工作中因责任事故造成重大损失的；
4. 不能廉洁自律，违反学校规章制度和财经纪律的；
5. 拒不接受组织分配的任务，不履行工作职责的；
6. 无正当理由不参加年度考核的；
7. 具有其他不称职行为的。

四、考核的方法和程序

（一）考核方法

中层干部年度考核采取民主测评和部门考核相结合的办法，民主测评占 70%，部门工作考核占 30%。

中层干部年度考核民主测评分为校领导测评(A 票)、干部互评(B 票)、群众测评(C 票)三个方面。根据不同考核对象，按照不同权重比例，分别对中层领导干部进行民主测评。

1. 对中层正职（包括主持工作的副职）分三部分进行民主测

评：

(1) 全体校领导（A票，权重0.2）；

(2) 中层正职（包括主持工作的副职）交叉测评（B票，权重0.3）；

(3) 干部所在的直属党组织（或所在党支部）全体人员（C票，权重0.5）。

2. 对中层副职分三部分进行民主测评：

(1) 分管、联系校领导（A票，权重0.2）

(2) 教学单位中层副职：所在部门或单位的党政正职（包括主持工作的副职）；机关部门中层副职：机关所有部门中层正副职（B票，权重0.2）；

(3) 干部所在的直属党组织（或所在党支部）全体人员（C票，权重0.6）。

（二）考核程序

1. 自我总结。每年年底按照学校对考核工作的安排，根据年度考核内容及有关要求，领导班子和领导干部要认真总结，写出班子工作总结报告和个人述职报告，填写《四川省事业单位工作人员年度考核登记表》（见附件1），个人述职报告在干部测评系统上公示。

2. 大会述职和测评。召开述职和测评大会。大会一般由分党委（直属党支部）书记主持，部门主要领导代表领导班子（部门）述职，由考核领导小组负责组织对班子进行测评（见附件2）。干部个人测评进入“攀枝花学院干部年度考核测评系统”进行（测评账号由组织部在开启测评系统前分配至各部门、单位，个人测

评指标见附件 3)。

3. 数据统计分析。党委组织部负责对系统投票测评结果进行分析统计。

4. 集体研究确定。按照中层干部的考核总分(个人民主测评得分*70%+部门考核得分*30%)由高到低排序,提出评优候选人名单,由学校党委常委会在评优名额内实行票决,确定年度考核优秀等次人员。

5. 公示。组织部根据测评情况和党委常委会的决定,在校园网上对正、副职考核总分排序(降序)情况与等次评定结果进行公示。

五、考评结果的运用

(一)中层领导班子和领导干部年度考核的结果,是领导班子建设与领导干部使用、奖惩、晋升、培训以及评优表彰等的重要依据。

(二)对中层领导班子民主测评满意度不高,或存在影响本单位发展等突出问题的,学校党委组织部要及时深入了解核实,制定出限期整改方案。对考核结果为“较差”的领导班子,应分析情况后及时调整。

(三)中层领导干部在民主测评中优秀和称职率达不到 50%的,党委应指定人员对其进行诫勉谈话,限期改进。视具体情况,也可以调整其领导职务;对于考评结果中“不称职”票超过 20%者,由组织部进行反馈谈话;对于考评为“不称职”或“基本称职”者,由校领导进行反馈谈话。对于年度考核得分连续 2 年位列后 2 名者,予以诫勉谈话。

(四)对年度考核评定为基本称职的干部,按照规定对其进行诫勉谈话,限期改正;一年内不得晋升职务。对在年度考核中评为不称职的干部,免去其职务。

(五)组织部负责将领导干部个人年度考核结果记入干部年度考核登记表中,并存入干部本人档案。

六、考核的组织工作

(一)学校成立中层领导班子和中层领导干部考核工作领导小组。校党委书记任组长,分管组织、人事、纪律监察工作的校领导任副组长,党委组织部、人事处、监审处(纪委办)、党委行政办公室、校工会的主要负责人为考核小组成员。考核组下设办公室,办公室设在党委组织部。

(二)班子测评工作由所在单位直属党组织负责组织,学校考核工作领导小组派人参会。

(三)中层干部个人测评工作及结果分析等由校考核工作领导小组办公室负责。

附件: 1. 四川省事业单位工作人员年度考核登记表
2. 攀枝花学院中层领导班子岗位绩效考核民主测评表
3. 攀枝花学院中层干部岗位绩效考核指标体系

中共攀枝花学院委员会

2016年12月8日

附件 1 四川省事业单位工作人员年度考核登记表
(年度)

姓 名		性 别		出生年 月		参加工 作时间	
政 治 面 貌		文化程 度		现聘岗位类别、等级			
				起聘时间			
工作单位及职务							
分管（从事）工作							
本 人 述 职							

本人述职		
主管领导评语	考核小组确定等次意见	
签 名： 年 月 日	签 名： 年 月 日	
被考核人意见	考核等次结果	
签 名： 年 月 日	单位盖章 年 月 日	

填表说明：

- 1.本表供事业单位管理人员、专业技术人员和工勤技能年度考核登记使用。
- 2.本表中“个人述职”应主要概述本年度履行聘用合同、岗位职责，完成工作任务、学习培训等情况以及成绩、问题、建议、体会等。专业技术人员应将完成的主要专业技术工作、创造发明及成果和著作、论文及重要技术报告予以登记。
- 3.如需增加考核登记项目或填写内容较多，可另行附页。
- 4.本表可在四川省人力资源和社会保障厅网站事业单位人事管理处网页下载。

附件 2

攀枝花学院中层领导班子岗位绩效考核民主测评表 (年度)

单位名称:

测评项目	评 价 意 见			
	好	较好	一般	较差
思想政治建设				
领导能力				
工作实绩				
反腐倡廉				
完成重点任务				
总体评价				

说 明:

“思想政治建设”重点测评政治方向、思想作风等方面的情况；

“领导能力”重点测评贯彻科学发展观、依法办事、统筹协调、攻坚克难、选人用人等方面的情况；

“工作实绩”重点测评发挥职能作用、提出政策措施及效果、服务基层和群众、行政效能建设、机关党建工作等方面的情况；

“反腐倡廉”重点测评廉洁自律、廉政建设等方面的情况；

“完成重点任务”重点测评完成重点工作、解决突出问题情况。

附件 3

攀枝花学院中层干部岗位绩效考核指标体系

项目	内容	考核等级	分值
德 (100分)	政治理论素质和政策水平、思想道德品质、事业心和责任感、大局意识和团结协作精神、贯彻民主集中制情况	优秀：86 以上 称职：85—70 基本称职：69—60 不称职：59 以下	
能 (100分)	工作思路、创新精神及创新能力、组织协调能力和分析判断能力、学识和文化素养	优秀：86 以上 称职：85—70 基本称职：69—60 不称职：59 以下	
勤 (100分)	工作投入程度、工作的主动性和创造性、工作作风、劳动纪律	优秀：86 以上 称职：85—70 基本称职：69—60 不称职：59 以下	
绩 (100分)	履行岗位职责情况、工作质量、工作效率、工作改进与创新、工作方法	优秀：86 以上 称职：85—70 基本称职：69—60 不称职：59 以下	
廉 (100分)	遵纪守法、遵守学院规章制度、生活上对自己的要求	优秀：86 以上 称职：85—70 基本称职：69—60 不称职：59 以下	
总评 (系统汇总)			

说明：在“德、能、勤、绩、廉”的各子项打分，每项满分为 100 分。2. 总评 86 分以上（含 86 分）为优秀，85~70 分为称职，69~60 分为基本称职，59 分以下为不称职。

攀枝花学院办公室

2016年12月14日印发
