

# 中共济宁学院委员会文件

济院字〔2021〕31号

---

## 关于印发《济宁学院 中层领导班子和中层领导干部年度考核办法 (2021年修订)》的通知

各党委（党总支）、党支部：

现将《济宁学院中层领导班子和中层领导干部年度考核办法（2021年修订）》印发给你们，请遵照执行。

中共济宁学院委员会

2021年6月2日

# 济宁学院 中层领导班子和中层领导干部年度考核办法 (2021年修订)

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步规范中层领导班子和中层领导干部年度考核工作,调动中层领导班子和中层领导干部的积极性、主动性、创造性,促进中层领导班子和中层领导干部依法依规履职尽责,提高管理服务质量和效率,根据《党政领导干部考核工作条例》,结合学校实际,制定本办法。

**第二条** 考核是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,坚持民主公开、客观公正、科学规范、注重实绩的原则,按照规定的内容、标准、程序和方法进行,以此作为加强领导班子和领导干部队伍建设的重要依据。

**第三条** 本办法适用于中层领导班子及其领导干部。法律、法规对考核另有规定的,从其规定。

**第四条** 考核在学校党委领导下进行。党委组织部具体负责考核工作的实施。

## 第二章 考核内容

**第五条** 领导班子主要考核:认真学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,牢固树立“四个意识”,坚定“四个自信”,

自觉做到“四个服从”、“两个维护”情况；遵守政治纪律和政治规矩的情况；坚持民主集中制，执行新形势下党内政治生活若干准则情况；践行新时代党的组织路线情况。全面考核领导班子适应新时代要求、落实学校党政工作部署、完成目标任务的能力，落实新时代党的建设总要求、抓党建工作的实绩。履行职能、服务大局和中心工作的情况和实际成效，推进改革发展重点任务完成情况；思想政治工作情况；落实意识形态工作情况；统战工作情况；严肃党内政治生活，持之以恒正风肃纪情况；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；指导支持群团工作情况等。

**第六条** 领导干部主要考核德、能、勤、绩、廉等方面，重点考核工作实绩。

德，主要考核领导干部政治品质和道德品行，重点了解在坚定理想信念、政治立场、遵守政治纪律和政治规矩、社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德等方面的表现。

能，主要考核领导干部政治能力、组织领导能力和履行岗位职责能力、工作创新等情况。

勤，主要考核领导干部的精神状态和工作作风，重点了解勤勉敬业、恪尽职守、认真负责、锐意进取、敢于担当，甘于奉献等情况。

绩，主要考核领导干部履职尽责、完成日常工作等方面的情况和实际成效。考核党务干部的工作实绩，首先看抓党建工作的

成效，考核其他领导干部的工作实绩应加大抓党建工作的权重。

廉，主要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，廉洁从业方面的表现。

**第七条** 领导干部兼任专业技术岗位的，其考核内容应当包括聘用合同规定的岗位职责任务。

**第八条** 年度考核应当与平时考核、专项考核、任期考核情况相互补充印证，坚持考人与考事相结合，注重吸收运用巡视巡察、审计、绩效管理、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。

### 第三章 考核标准

**第九条** 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。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。

优秀是指综合表现突出，出色履行领导职责或者岗位要求，圆满地完成了年度工作任务，成绩显著。综合得分应在 90 分（含 90 分）以上。

良好、称职是指综合表现好，认真履行领导职责或者岗位要求，较好地完成了年度工作任务。综合得分应在 80 分（含 80 分）至 90 分。

一般、基本称职是指综合表现勉强达到领导职责或者岗位要

求，或者在某个方面存在明显不足、有较大问题。综合得分应在60分（含60分）至80分。

较差、不称职是指综合表现达不到领导职责或者岗位要求，或者在某个方面存在严重问题、出现重大错误。综合得分60分以下。

**第十条** 领导班子优秀档次个数一般按实际参加考核班子数的20%确定；领导干部优秀档次人数一般按实际参加考核领导干部人数的15%确定。

**第十一条** 领导班子为优秀等次的，其领导成员评为优秀等次的比例可以适当上调，最高不超过30%；领导班子为一般等次的，其领导成员评为优秀等次的比例不得超过20%，主要负责人一般不得确定为优秀等次；领导班子为较差等次的，其领导成员评为优秀等次的比例不得超过15%，主要负责人一般不得确定为称职及以上等次。

#### 第四章 考核程序

**第十二条** 成立考核工作领导小组，负责考核工作的组织实施。考核工作领导小组成员在考核工作中按照有关规定实行回避制度。

**第十三条** 年度考核按照下列程序进行：

（一）考核工作领导小组制定年度考核工作方案，听取有关人员意见，学校党委集体研究确定年度考核工作方案并实施；

（二）总结述职。被考核对象撰写工作总结或述职报告，通过召开会议或其他形式，领导班子总结报告全年工作，领导干部进行个人述职，领导干部填写《山东省事业单位工作人员年度考核表》；

（三）民主测评。根据对领导班子和领导干部考核内容的要求设计测评表，由参加民主测评的人员填写评价意见；

（四）个别谈话和了解核实。与领导班子成员、相关干部群众以及其他需要参加的人员个别谈话了解情况。根据需要采取查阅资料、采集有关数据和信息、实地调研等方式，核实考核对象有关情况；

（五）形成考核结果。考核工作领导小组对领导班子和领导干部进行综合分析，报学校党委集体研究确定考核档次；

（六）考核工作领导小组对拟确定的考核结果在本单位范围内公示，公示期一般不少于5个工作日，对拟确定为基本称职、不称职档次的工作人员进行组织谈话；

（七）将考核结果以书面形式告知被考核对象。年度考核表存入本人档案。

#### **第十四条** 考核计分方式。

民主测评有效票为100（不含100）张以上者，分别去掉3张最高和最低档次有效票；民主测评有效票为100（含100）张以下者，分别去掉2张最高和最低档次有效票。

计分：党政部门、教辅单位领导班子及领导干部测评计分

=[党政部门(教辅单位)测评有效票数及本部门(单位)测评有效票数量化得分/有效票数]×40%+(校领导班子测评有效票及教学单位测评有效票数量化得分/有效票数)×60%;教学单位领导班子及领导干部测评计分=(教学单位测评有效票数及本单位测评有效票数量化得分/有效票数)×40%+[校领导班子测评有效票及党政部门(教辅单位)测评有效票数量化得分/有效票数]×60%。

领导班子主要负责人计分=领导班子得分×60%+本人测评得分×40%;

领导班子其他成员计分=领导班子得分×40%+本人测评得分×60%。

**第十五条** 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。

## 第五章 考核结果使用

**第十六条** 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。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。

**第十七条** 依据考核结果,有针对性地加强领导班子建设:

(一)领导班子作出重要贡献的,按照有关规定记功、授予称号,给予物质奖励;

（二）领导班子表现突出或者年度考核结果为优秀等次的，按照有关规定给予嘉奖；

（三）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；

（四）领导班子年度考核结果为一般等次的，应当责成其向上级党组织写出书面报告，剖析原因、进行整改；

（五）领导班子年度考核结果为较差或者连续两年为一般等次的，应当对主要负责人和相关责任人进行调整。

#### **第十八条** 依据考核结果，激励约束领导干部：

（一）领导干部作出重大贡献的，可以按照有关规定记功、授予称号，给予物质奖励。表现突出或者年度考核结果为优秀等次的，按照有关规定给予嘉奖；连续三年为优秀等次的，按照有关规定给予记功；同等条件下优先使用。

（二）领导干部年度考核结果为称职及以上等次的，本年度计算为现聘岗位（职员等级）的任职年限；按照有关规定发放绩效工资、增加薪级工资。

（三）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，限期改进；不得增加薪级工资；按照有关规定核减绩效工资；本年度不计算为现聘岗位的任职年限。

（四）领导干部年度考核结果为不称职等次的，按照规定程序降低一个职务层次任职；不得增加薪级工资；按照有关规定核减绩效工资。

(五)不参加年度考核、参加年度考核不确定等次或者年度考核结果为基本称职以下等次的,该年度不计算为晋升职务的任职年限,不计算为晋升工资级别和级别工资档次的考核年限。

(六)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。

## 第六章 考核相关问题

**第十九条** 有下列情形之一的,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)贯彻落实上级决策部署成效不明显的;

(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)受到上级党委和政府通报批评,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)履行管党治党责任不力,违反廉洁自律规定的;

(七)其他原因不宜确定为优秀等次的。

在学校党委开展的基层党建述职评议考核工作中,党委(党总支)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。

**第二十条** 有下列情形之一的,领导班子年度考核结果应当确定为较差等次,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，群众意见大，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。

**第二十一条** 当年办理退休手续的领导干部可不撰写述职报告，不进行民主测评，由校党委根据表现情况确定考核档次。

**第二十二条** 对派出的领导干部进行年度考核，按照下列规定办理：

(一)挂职锻炼、驻外的，在挂职锻炼、驻外期间由挂职、派驻单位进行考核并确定档次，并反馈学校。挂职锻炼、驻外不足全年一半工作日的，由学校进行考核；

(二)学习培训、执行任务的，由学校进行考核，主要根据学习培训、执行任务的表现确定档次。有关情况由其学习培训、执行任务的相关单位提供。

**第二十三条** 对病假(工伤除外)、事假累计超过全年一半工作日的，不参加年度考核。

**第二十四条** 受政纪处分的领导干部年度考核，按照下列规定办理：

（一）受到警告处分的，在作出处分决定的当年，不能确定为优秀档次；

（二）受到记过处分的，在作出处分决定的当年，确定为基本称职或者不称职档次；

（三）受到降低岗位等级或者撤职处分的，在受处分期间（含作出处分决定的当年），确定为不称职档次。

处解除后，其年度考核不再受该处分影响。

**第二十五条** 受党纪处分的领导干部年度考核，按照中纪委、中组部、原人事部《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意见》（组通字〔1998〕19号）和中纪委、中组部、人力资源社会保障部、国家公务员局《关于受党纪处分公务员年度考核有关问题的答复意见》（组通字〔2016〕60号）有关规定执行。

**第二十六条** 根据《关于组织人事部门对领导干部提醒、函询和诫勉的实施细则》（中组发〔2015〕12号），受到诫勉的领导干部，当年年度考核不能定为优秀档次。

**第二十七条** 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、不定档次。结案后未作党纪、政纪处分的，立案审查期间按正常考核补定档次，受党纪和政纪处分的，自首次立案到作出处分决定前的考核周期只写评语不确定档次。

**第二十八条** 不参加年度考核或者考核不确定档次的领导

干部，不得按年度考核结果增加薪级工资，绩效工资按有关规定执行，本年度不计算为现聘岗位（职员等级）的任职年限。

**第二十九条** 领导班子和领导干部应当正确对待和接受组织考核，如实汇报工作和思想，客观反映情况。对不按照要求参加或者不认真配合考核工作，经教育后仍不改正的，领导班子年度考核结果直接确定为较差等次，领导干部年度考核结果直接确定为不称职等次。

## 第七章 纪律与监督

**第三十条** 考核工作必须严格遵守下列纪律：

- （一）不准搞形式、走过场；
- （二）不准隐瞒、歪曲事实；
- （三）不准弄虚作假；
- （四）不准搞非组织活动；
- （五）不准泄露谈话内容、测评结果等考核工作秘密；
- （六）不准凭个人好恶评价干部、决定或者改变考核结果；
- （七）不准借考核之机谋取私利；
- （八）不准干扰、妨碍考核工作；
- （九）不准打击报复干部和反映问题的人员。

**第三十一条** 对违反本办法的以及在考核过程中有徇私舞弊、打击报复、弄虚作假等行为的，根据情节轻重，依规依纪给予批评教育、责令检查、通报批评、诫勉或者组织处理，涉嫌违纪或者职务违法、职务犯罪的，按照有关纪律和法律法规处理。

**第三十二条** 纪检监察机关、组织、人事部门应当加强对考核工作的监督检查，自觉接受群众和舆论监督，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。

## **第八章 附则**

**第三十三条** 本办法由党委组织部负责解释。

**第三十四条** 本办法自印发之日起施行。学校原制定的有关办法同时废止。

---

济宁学院党委办公室

2021年6月2日印制

---