

中共湖南科技学院委员会文件

湘科院党发〔2020〕21号



关于印发《湖南科技学院中层领导干部年度考核办法（试行）》的通知

各直属党组织、校属各单位：

《湖南科技学院中层领导干部年度考核办法（试行）》经党委会研究通过，现予以印发，请遵照执行。

中共湖南科技学院委员会

2020年6月11日

湖南科技学院中层领导干部年度考核办法

（试行）

第一章 总 则

第一条 为坚持和加强党的全面领导，坚持党要管党、全面从严治党，推动学校中层领导干部考核工作科学化、规范化，根据《事业单位领导人员管理暂行规定》《高等学校领导人员管理暂行办法》《党政领导干部考核工作条例》和有关法律法规，结合学校实际，制定本办法。

第二条 年度考核是以年度为周期对学校中层领导干部进行的综合性考核，一般在当年年末或次年年初组织开展。

第三条 考核工作坚持以下原则：

- （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；
- （七）分级分类管理；
- （八）依法依规办事。

第二章 考核对象

第四条 考核对象是学校中层领导干部。

（一）兼任两个以上职务的中层领导干部，根据其最高职务或担负主要工作的职务进行考核。

（二）主持工作的副职按正职进行考核。

（三）本年度内病、事假累计超过半年的领导干部，参加年度考核，不确定等次。

（四）本年度内新提任或调整岗位的，在现岗位进行考核，注意了解在原任职岗位的工作情况。

（五）援派、借调或挂职锻炼的领导干部，由学校进行考核，充分征求接收单位意见。

（六）涉嫌违纪违法被立案审查调查尚未结案的按照有关规定进行考核；受到党纪政纪处分的中层领导干部，其年度考核按照《湖南省关于执行党纪政纪处分决定的实施办法》（湘纪发〔2004〕5号）等相关规定执行。

第三章 考核内容

第五条 考核内容主要包括德、能、勤、绩、廉五个方面。

（一）**德**。全面考核领导干部政治品质和道德品行。

（二）**能**。全面考核领导干部履职尽责能力及担当作为的表现等情况。

（三）**勤**。全面考核领导干部的精神状态和工作作风。

（四）**绩**。全面考核领导干部坚持正确政绩观，履职尽责、完成日常工作、承担急难险重任务的情况和实际成效。

（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，反对“四风”和特权思想等情况。

第四章 考核指标

第六条 坚持部门和个人考核相结合、定性和定量考核相结合、网络测评和日常管理相结合。按照机关教辅部门正职、副职和教学学院正职、副职四个类别考核。考核指标分为常规考核（100分）和突出业绩加分（1分），其中常规考核包括部门考核（含目标管理、党建工作考核）、个人考核（含学校党委委员、中层领导干部和部门员工测评）和日常管理。

四个类别干部常规考核赋分权重如下：

（一）机关教辅部门正职=部门考核×50%+个人考核×45%+日常管理×5%

1. 部门考核=部门目标管理考核×50%+党建工作考核×50%（部门所在直属党组织党建工作考核×40%+本人所在党支部“五化”建设考核×60%）；

2. 个人考核=学校党委委员测评×40%+中层领导干部测评×40%+部门所有员工测评×20%。

（二）机关教辅部门副职=部门考核×40%+个人考核×55%+日常管理×5%

1. 部门考核=部门目标管理考核×50%+党建工作考核×50%（部门所在直属党组织党建工作考核×40%+本人所在党支部“五化”建设考核×60%）；

2. 个人考核=学校党委委员测评×40%+中层领导干部测评×

40%+部门所有员工测评×20%。

(三) 教学学院正职=部门考核×50%+个人考核×45%+日常管理×5%

1. 部门考核

教学学院院长部门考核=学院目标管理考核×70%+党建工作考核×30%; 党总支书记部门考核=学院目标管理考核×30%+党建工作考核×70%。

2. 个人考核=学校党委委员测评×40%+中层领导干部测评×40%+部门所有员工测评×20%。

(四) 教学学院副职=部门考核×40%+个人考核×55%+日常考核×5%

1. 部门考核

教学学院副院长部门考核=学院目标管理考核×70%+党建工作考核×30%; 教学学院党总支副书记兼副院长部门考核=学院目标管理考核×50%+党建工作考核×50%。

2. 个人考核=学校党委委员测评×40%+中层领导干部测评×30%+部门所有员工测评×30%。

第七条 部门考核

部门考核由目标管理考核和党建工作考核组成,其中目标管理考核以部门目标管理年度考核结果为准,党建工作考核以部门所在直属党组织年度党建工作考核和个人所在党支部“五化”建设考核结果为准。非中共党员领导干部的部门考核以部门目标管

理年度考核结果为准。

第八条 个人考核

个人考核以网络测评结果为准。

（一）参加测评工作的对象

1. 机关教辅部门正、副职测评的参加对象：学校党委委员、教学学院正副职和本人所在部门全体员工。

2. 教学学院正职测评的参加对象：学校党委委员、机关教辅部门正副职和本人所在部门全体员工。

3. 教学学院副院长测评的参加对象：学校党委委员，党政办公室、纪委（监察处）、人事处（党委教师工作部）、教务处、科技处（服务地方办公室）、发展规划与学科建设处（研究生工作处）、教学质量管理处正职，本人所在部门全体员工。

4. 教学学院党总支副书记兼副院长测评的参加对象：学校党委委员，党政办公室、纪委（监察处）、学生工作部（处）、保卫处、团委、就业创业指导中心（创新创业学院）正职，本人所在部门全体员工。

（二）测评工作方法和要求

测评工作使用干部考核网络测评系统，采取匿名方式进行测评。测评人员对被测评干部从“德、能、勤、绩、廉”五个方面进行综合评价打分，评价分“优秀”“合格”“不合格”三个等次。计分范围分别为：“优秀”85-100分，“合格”60-84分，“不合格”59分及以下。

测评人员应认真负责、客观公正地进行测评，严禁将密码卡委托他人代评。

第九条 日常管理

日常管理分值为 100 分，实行扣分制，考核方法如下：

（一）党政办公室负责会议出勤考核。学校层面会议，未请假缺席每次扣 5 分，迟到或早退每次扣 2 分。

（二）党委组织部（党校、扶贫工作办公室）负责学习培训、精准扶贫和因私出国（境）证件管理考核。

1. 学习培训每少 1 个学分扣 2 分，未请假缺席每次扣 5 分。

2. 精准扶贫工作，未完成任务每项扣 5 分。

3. 因私出国（境）证件未按规定上交，每次扣 10 分。

（三）未完成部门分管工作任务的副职，由部门负责人视具体情况扣分，扣完为止。

第十条 个人突出业绩加分

个人突出业绩加分总分为 1 分，计分标准如下：

1. 获国家级奖励、荣誉加 1 分；

2. 获省级荣誉加 0.6 分：优秀党务工作者、优秀党员、优秀教育工作者、优秀教师；

3. 个人在急、难、险、重工作中表现突出，获学校党委、行政表彰的加 0.4 分。

以上奖励或荣誉同类项取最高一项加分，各项不累计加分（以当年获得的奖励荣誉表彰日期为准）。个人突出业绩加分由

学校考核工作领导小组认定。

第五章 等次评定

第十一条 考核等次分为优秀、合格、不合格三个等次。

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。

合格是指综合表现好，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。

不合格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。

中层领导干部年度考核等次评定原则上按考核总分从高到低的顺序确定，其中教学学院院长评优比例与党总支书记持平；教学学院副院长评优比例与党总支副书记持平。

考核优秀等次比例不超过 20%。年度考核最后得分 85 分以上的进入优秀等次评定范围，没有评定为优秀的，评定为合格。

学校党委可以根据中层领导干部在特殊工作中的表现情况直接确定考核优秀等次。

第十二条 有下列情形之一的，实行“一票否优”。

1. 受到学校及上级部门党纪政纪处分或者组织处理的；
2. 全年请假（含病假、事假、学习假、产假等）2 个月及以上不在岗的；
3. 机关教辅部门行政正职和教学学院院长，部门目标管理考核在学校排名后 20%的；直属党组织书记年度党建工作考核排名

后 20%的；

4. 发生严重影响学校安全（如办公室、实验室等发生火灾等安全事故）和稳定（如教职员工发生重大治安或刑事犯罪案件的，以刑事拘留为起点）的事件，部门正职和分管工作的副职不能评优；

5. 对外经济活动中使学校集体财产遭受较大损失的；

6. 其他原因不宜确定为优秀等次的。

第十三条 结果公示。将学校中层领导干部年度考核得分在学校党委会上公布，等次评定结果在一定范围内公示。考核对象对考核结果有异议的，可以向学校考核工作领导小组办公室提出复核或者申诉。

第六章 考核工作的组织实施

第十四条 学校成立中层领导干部考核工作领导小组。领导小组由党委书记、校长任组长，党委副书记、纪委书记任副组长，其他党委委员任成员。领导小组主要职责：领导和组织学校中层领导干部考核工作。领导小组办公室设在学校党委组织部，办公室主任由党委组织部部长担任。

中层领导干部考核工作由党委组织部牵头，党政办公室、纪委（监察处）、党委宣传部（党委统战部）、学生工作部（处）、人事处（党委教师工作部）、教务处、科技处（服务地方办公室）、保卫处、发展规划与学科建设处（研究生工作处）、就业创业指导中心（创新创业学院）等部门参与，各直属党组织密切配合。

第十五条 考核工作实施

（一）撰写个人述职报告。

（二）填写《干部年度考核基本信息表》和提供个人照片。

（三）开展网上测评。

（四）统计测评结果。

（五）确定考核得分。中层领导干部考核工作领导小组认定个人突出业绩加分，确定考核最后得分。

第七章 考核结果运用

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。

第十七条 考核结果采取个别谈话、工作通报等方式，实事求是地向领导班子和干部个人反馈。

第十八条 依据考核结果，激励约束领导干部：

（一）考核结果与奖励激励挂钩。中层领导干部在当年年度考核中评定为优秀等次，按照有关规定进行嘉奖、记功，并给予奖励（参照《湖南科技学院教职员工考核实施办法》执行）。同等条件下优先提拔或重用，并作为对外推优、优先送培的重要依据。

（二）中层领导干部年度考核结果为合格及以上等次的，按照有关规定晋升薪级工资和享受绩效工资，本年度计算为晋升职务职级和更高等级岗位的任职年限。

（三）中层领导干部年度考核结果排名后 5%的，对其进行提醒谈话，并责令深刻剖析原因，制定整改措施，限期改进；连

续两年年度考核结果排名后 5%的，调整岗位；连续三年年度考核结果排名后 5%的，予以降职或免职。

（四）中层领导干部年度考核结果为不合格等次的，按照规定程序降低一个职务或免职。参照《湖南科技学院教职员工考核实施办法》有关规定扣发奖励性绩效。

（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不合格，该年度不计算为晋升职务职级的任职年限，不计算为晋升薪级工资和晋升更高等级岗位的任职年限。

第十九条 考核中发现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，移送纪检监察、司法机关处理。

第八章 纪律监督

第二十条 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干部。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。

第二十一条 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。

第二十二条 中层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,年度考核结果直接确定为不合格等次。

第二十三条 对违反本办法的,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、组织调整或者组织处理,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。

第二十四条 学校党委组织部和纪委(监察处)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。

第九章 附 则

第二十五条 本办法由学校党委负责解释,具体执行中的问题咨询由党委组织部负责答复。

第二十六条 本办法自颁布之日起施行,原《湖南科技学院中层领导干部年度考核办法(试行)》(湘科院党字〔2016〕64号)同时废止。