

# 中共河南科技大学委员会文件

河科大党发〔2020〕28号



## 关于印发《河南科技大学中层领导班子和领导干部年度考核办法》的通知

各基层党委、党总支，校属各单位：

《河南科技大学中层领导班子和领导干部年度考核办法》已经校党委常委会（扩大）会议研究通过，现印发给你们，请结合本单位实际，认真贯彻落实。

中共河南科技大学委员会

2020年12月25日

# 河南科技大学中层领导班子和领导干部 年度考核办法

为加强对中层领导班子和领导干部的考核与管理，全面准确、客观公正地评价中层领导干部德、能、勤、绩、廉、学和履行岗位职责情况，根据《党政领导干部选拔任用工作条例》《党政领导干部考核工作条例》《关于进一步激励教育部直属系统广大干部新时代新担当新作为的实施意见》《河南科技大学教职工年度考核暂行办法》和河南科技大学实行目标管理工作的相关要求，结合学校实际，特制订本考核办法。

## 一、考核原则

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、公正；
- （六）与单位目标管理考核相结合；
- （七）分层分类、多维度评价干部；
- （八）定性与定量相结合；
- （九）多种考核方式相结合；
- （十）考用结合、奖惩分明。

## 二、考核对象

学校中层领导班子和在职在岗中层领导干部。

## 三、考核组织

中层领导班子和中层领导干部的年度考核工作在学校考核工作领导小组的统一领导下，由考核工作领导小组办公室会同相关部门具体负责。

## 四、考核内容

中层领导班子和中层领导干部的年度考核，与教职工年度考核同时进行。在坚持政治标准的前提下，主要考核中层领导班子和中层领导干部在德、能、勤、绩、廉、学等方面的现实表现，重点考核履行岗位职责和年度目标任务完成情况。

### （一）领导班子考核内容

**政治思想建设。**坚持把增强“四个意识”，做到“四个服从”“两个维护”，遵守政治纪律和政治规矩等情况；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。

**领导能力。**适应新时代要求、落实党中央、省委和校党委决策部署、完成目标任务的能力，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、依法执政本领、群众工作本领、狠抓落实本领、驾驭风险本领等情况。

**工作实绩。**树立正确政绩观，以推动学校高质量发展为最大政绩，忠诚履职，敬业奉献，真正做到对学校负责。围绕中心服务大局，全面履行抓党建和推动发展职能，取得实际成效等情况。

**党风廉政建设。**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。

**作风建设。**贯彻党的群众路线，密切联系师生，全心全意为师生服务的情况；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；实事求是，真抓实干，察实情、出实招、办实事、求实效的情况。

**意识形态工作。**贯彻落实中央和省委关于意识形态工作的重大部署，认真履行意识形态工作责任制。做好民族宗教工作，抵御和防范宗教向校园渗透工作。

## **（二）中层领导干部考核内容**

**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。

能：全面考核领导干部履职尽责特别是应对突发事件、妥善解决意识形态领域问题的政治能力、专业素养和组织领导能力等情况。

勤：全面考核领导干部的精神状态和工作作风，重点了解发扬创新精神、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。

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、履行党建职责、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等情况。

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。

学：全面考核领导干部的政治理论学习情况，用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑、指导实践、推动工作等情况。

## 五、考核程序和方法

对中层领导班子和领导干部的年度考核评价，主要由总结述职、民主测评、分类互评、领导评价等程序组成。单位目标

管理年度考核结果将作为对中层领导班子和领导干部年度考核评价的重要内容。

### **（一）总结述职**

各中层领导班子和领导干部要首先根据年度工作计划和目标任务完成情况、履行岗位职责情况，对照考核内容，撰写述职述廉述学报告，经分管或联系校领导审核同意后，按单位报送党委组织部，电子文档发至指定邮箱。中层领导班子和领导干部个人的年度述职述廉述学报告要通过适当的形式予以公示。新提拔任职的领导干部，按照现任职务进行考核，年度述职述廉述学报告中要包含新提拔年份原任职岗位的工作情况。

### **（二）民主测评**

各单位召开测评会议，所属领导干部做述职述廉述学报告，与会人员根据个人述职述廉述学和平时了解的情况，对本单位领导班子和领导干部个人进行民主测评。

机关（含纪委部门和群团组织，下同）、直属单位、医学部、书院和教学单位参加会议的范围是全体教职工。后勤管理处（后勤集团公司、校医院）、第一附属医院参加会议的范围是本单位中层以上干部。人数在5人以下的单位，以党支部为单位组织会议。

### **（三）分类互评**

1. 机关部门领导班子和领导干部。召开全体中层领导干部会议，机关各部门主要负责人向与会人员汇报一年来部门的主

要工作，与会人员在听取汇报后（汇报稿用 PPT 制作），根据汇报内容、审阅领导干部个人年度述职述廉述学报告和平时掌握的情况，对机关各部门领导班子及领导干部进行民主测评。全体校领导参加会议。

**2. 教学单位领导班子和领导干部。**机关、直属单位领导干部根据对教学单位中层领导班子和领导干部个人述职述廉述学报告的审阅（见各单位网页）和平时了解的情况，对各教学单位领导班子以及领导干部进行民主测评。

**3. 直属、医学部、书院、附属单位领导班子和领导干部。**全体中层领导干部审阅直属、医学部、书院、附属单位中层领导班子和领导干部个人的述职述廉述学报告和平时了解的情况，对各直属、医学部、书院、附属单位领导班子及领导干部进行民主测评。

#### **（四）领导评价**

1. 全体校领导对所有中层领导班子和中层正职进行考核评价。

2. 校领导对分管（联系）单位的中层领导干部进行考核评价。

3. 各单位中层正职对中层副职进行考核评价。

为提高工作效率，分类互评和领导评价的相关内容可由考核领导小组办公室统筹安排、同步进行。

#### **六、考核计分办法**

考核计分采用百分制，正、副职分类计分。

### **（一）机关、直属单位中层领导班子和领导干部**

#### **1. 中层领导班子计分项数及权重：**

$S1 = \text{党支部考核得分} \times 10\% + \text{单位目标管理考核得分} \times 35\% + \text{单位民主测评得分} \times 10\% + \text{分类互评得分} \times 25\% + \text{校领导集体评价得分} \times 20\%。$

#### **2. 中层正职计分项数及权重：**

$S2 = \text{党支部考核得分} \times 10\% + \text{单位目标管理考核得分} \times 30\% + \text{单位民主测评得分} \times 20\% + \text{分类互评得分} \times 10\% + \text{校领导集体评价得分} \times 15\% + \text{分管校领导评价得分} \times 15\%。$

#### **3. 中层副职计分项数及权重：**

$S3 = \text{党支部考核得分} \times 10\% + \text{单位目标管理考核得分} \times 30\% + \text{单位民主测评得分} \times 20\% + \text{分类互评得分} \times 10\% + \text{分管校领导评价得分} \times 15\% + \text{单位正职评价得分} \times 15\%。$

### **（二）教学、附属单位中层领导班子和领导干部**

#### **1. 中层领导班子计分项数及权重：**

$S4 = \text{党建目标考核得分} \times 20\% + \text{单位目标管理考核得分} \times 35\% + \text{单位民主测评得分} \times 15\% + \text{分类互评得分} \times 15\% + \text{校领导集体评价得分} \times 15\%。$

#### **2. 中层正职计分项数及权重：**

$S5 = \text{党建目标考核得分} \times 20\% + \text{单位目标管理考核得分} \times 30\% + \text{单位民主测评得分} \times 20\% + \text{分类互评得分} \times 10\% + \text{校领导集体}$



评价得分×10%+分管（联系）校领导评价得分×10%。

### 3. 中层副职计分项数及权重：

$S_6 = \text{党建目标考核得分} \times 20\% + \text{单位目标管理考核得分} \times 30\% + \text{单位民主测评得分} \times 20\% + \text{分类互评得分} \times 10\% + \text{分管（联系）校领导评价得分} \times 10\% + \text{中层正职评价得分} \times 10\%$ 。

### （三）各类测评等次的计分办法

$S = (\text{优秀率} \times 1.5 + \text{称职率} \times 1 + \text{基本称职率} \times 0.8 + \text{不称职率} \times 0.4) \times 100$ 。

## 七、年度考核等次的确定

领导班子年度考核结果一般分为优秀、良好、一般、较差四个等次。领导干部年度考核结果分为优秀、称职、基本称职、不称职四个等次。

学校考核领导小组办公室根据考核计分情况，按照机关、自科类学院、社科类学院、直属、附属单位五个类别分别排序，上报考核领导小组进行综合研判，依据各等次相关标准确定考核等次初步意见，上报校党委研究确定。

综合研判将结合各单位和中层领导干部个人取得的突出业绩，综合考虑纵向发展分析和横向比较分析，按照工作同类比较原则，根据工作性质、职责要求、发展基础、目标定位等，按类别对比分析班子之间、班子内部各成员的考核情况。

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，经综合分析给予容错的，应当客观评价，合理确定考

核结果。

确定领导干部考核等次要征求学校纪委（监察专员办公室）的意见。

### **（一）中层领导班子考核等次的确定标准**

中层领导班子年度考核优秀等次比例按照学校相关规定执行，择优确定考核优秀等次。

有下列情形之一的，领导班子年度考核结果不得确定为优秀等次：

1. 贯彻落实党中央决策部署成效不明显的；
2. 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；
3. 受到上级党委和政府通报批评，责令检查的；
4. 工作实绩不突出的；
5. 组织领导能力较弱，年度工作目标任务完成不好的；
6. 履行管党治党责任不力，违反廉洁自律规定的；
7. 其他原因不宜确定为优秀等次的。

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：

1. 违反政治纪律和政治规矩，政治上出现问题的；
2. 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；
3. 其他原因应当确定为较差或者不称职等次的。

## **（二）中层领导干部考核等次的确定标准**

### **1. 优秀等次**

在符合《河南科技大学教职工年度考核暂行办法》规定的有关优秀人员条件的前提下，按单位类别和干部职级排序，由校党委综合分析研判。

中层领导干部年度考核优秀等次比例按照上级部门和学校相关规定执行。

领导班子为一般及以下等次的，主要负责人一般不得确定为优秀等次。领导班子年度考核结果不得确定为优秀等次的七种情形同样适用于领导干部。

### **2. 基本称职等次**

（1）符合《河南科技大学教职工年度考核暂行办法》规定的有关基本称职条件的；

（2）民主测评基本称职和不称职率达到三分之一（含）以上，并经组织考核存在个性问题的。

### **3. 不称职等次**

（1）符合《河南科技大学教职工年度考核暂行办法》规定的有关不称职条件的；

（2）违反政治纪律和政治规矩，政治上出现问题的；

（3）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；

（4）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；

（5）民主测评不称职率达到三分之一（含）以上，并经组织考核存在个性问题的；

（6）其他原因应当确定为较差或者不称职等次的。

#### **4. 称职等次**

以上三个等次之外的人员均为称职，同时，需符合《河南科技大学教职工年度考核暂行办法》规定的称职人员的条件。

### **八、考核结果的使用**

考核结果作为干部奖惩、职务晋升、干部选拔任用的重要依据。

（一）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；

（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，应当责成其向上级党组织写出书面报告，剖析原因、进行整改；

（四）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；

（五）连续三年获得“好”等次的班子以及连续三年获得“优秀”等次的领导干部，在援派挂职期间表现突出、考核优秀、群众认可的干部，在职务职级晋升时优先考虑；

（六）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；

（七）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或者职级层次任职；

（八）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职级的任职年限，不计算为晋升工资级别和级别工资档次的考核年限；

（九）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。

## **九、相关问题说明**

（一）单位目标管理考核得分指的是该单位在目标管理年度考核中依据其所在考核类别中排名位次折合的标准分；

（二）在学校党政目标管理年度考核中获得优秀单位的中层正职若在领导干部年度考核序列排序中在前 50%，原则上可优先作为年度考核优秀人选，但所占比例不超过该序列优秀名额的 50%；

（三）对于学校发展做出重大贡献的中层领导干部，可由学校考核工作领导小组办公室提出优秀等次人选，报学校考核工作领导小组研究决定；

（四）担任多项职务的领导干部，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；

（五）援派或挂职锻炼的领导干部，由当年工作半年以上的地方或者单位进行考核，以适当方式听取派出单位或者接收单位的意见；

（六）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；

（七）第一附属医院的处级领导干部考核优秀名额占该院的优秀指标；

（八）中层领导班子考核随领导干部年度考核一并进行；

（九）本办法由校党委组织部负责解释；

（十）本办法自发布之日起试行，2014年出台的《河南科技大学处级领导班子和处级干部年度考核办法（试行）》（河科大发〔2014〕46号）同时废止。

