**中国石油大学（华东）**

**中层领导班子和领导干部考核办法（试行）**

 2019年7月9日

第一章  总则

**第一条**为进一步加强干部队伍建设，建设一支忠诚干净担当的高素质专业化干部队伍，根据中共中央办公厅2019年印发的《党政领导干部考核工作条例》和教育部党组《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》等有关文件规定，结合我校实际，制定本办法。

**第二条**考核工作以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，着眼于建设“石油学科世界一流、多学科协调发展的高水平研究型大学”的奋斗目标，健全考核工作机制，充分发挥考核评价的导向和激励作用，增强中层领导班子的凝聚力和战斗力，激发中层领导干部担当作为、追求卓越，为推动学校事业又好又快发展提供坚强组织保证。

**第三条**考核工作坚持党管干部，德才兼备、以德为先，事业为上、公道正派，注重实绩、群众公认，客观全面、简便有效，考用结合、奖罚分明的原则。

考核工作突出实绩导向，以学校中心工作和二级单位年度重点任务为基本依据，定量与定性相结合，综合运用各类考核方式，努力把中层领导班子和领导干部考准考实。

**第四条**考核的主要方式有：平时考核、年度考核、专项考核、任期考核。平时考核为基础，年度考核和任期考核是重点，专项考核作为补充。

**第五条**本办法适用于全校中层领导班子和在岗的副处级以上领导干部。科级干部的考核由所在二级党委组织实施，具体程序可参照本办法执行。

第二章  考核内容

**第六条** 中层领导班子考核以各单位的职责任务和年度工作目标为基本依据，重点考核领导班子在推进“双一流”建设和落实规划任务方面职能作用发挥和任务完成情况，主要包括以下五方面主要内容：

（一）思想政治建设。全面考核中层领导班子贯彻党的教育方针，坚持正确办学方向，执行学校各项决定和工作部署，深化落实意识形态工作责任制，坚持民主集中制，完善议事决策规则，维护班子团结等情况。

（二）领导能力。全面考核中层领导班子适应学校事业发展要求，推动本单位发展的能力，主要包括围绕中心、服务大局，对标争先、开拓进取，科学决策、民主管理以及解决复杂问题等方面的工作水平和能力。

（三）工作实绩。全面考核中层领导班子重点目标任务完成情况，包括推动中心工作、加强党的建设、提升单位核心竞争力和综合实力等情况。

（四）党风廉政建设。全面考核中层领导班子履行管党治党政治责任，履行党风廉政建设责任制，持之以恒正风肃纪等情况。

（五）作风建设。全面考核中层领导班子改进工作作风、密切联系和服务师生，落实中央八项规定及其实施细则精神，民主监督等情况。

实施考核时，对学院领导班子的考核侧重人才培养、学科建设、队伍建设、科研创新、交流合作、安全稳定、党的建设等。对学校机关职能部门、教辅单位及其他直属附属单位领导班子的考核侧重落实学校工作任务、科学管理、服务水平、部门建设、党的建设等。

**第七条** 中层领导干部考核以本人的岗位职责任务为基本依据，全面考核德、能、勤、绩、廉等五个方面的情况：

（一）德。全面考核中层领导干部的理想信念、政治品质、道德品质、坚持原则、执行民主集中制等情况。

（二）能。全面考核中层领导干部的政策水平与工作思路、组织协调、团结协作、促进发展、推动落实等情况。

（三）勤。全面考核中层领导干部的管理工作投入、工作作风、担当意识、责任心和事业心等情况。

（四）绩。全面考核中层领导干部完成目标任务、破解工作难题、注重制度建设和长远发展等情况。

（五）廉。全面考察中层领导干部廉洁自律和履行廉政职责等情况。

实施考核时，对中层正职领导干部的考核侧重于工作思路与战略思维、组织领导与决策、抓班子带队伍、解决重大问题、注重长远建设等情况。对中层副职领导干部考核侧重于组织协调、执行与抓落实、担当精神与改革创新、推进分管工作等情况。

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情况和领导干部一贯表现所进行的经常性考核。

**第九条**平时考核应突出重点。重点了解领导班子的思想政治建设、执行民主集中制、科学决策、完成重点任务等方面的一贯表现，重点了解领导干部的政治态度、担当精神、工作思路、精力投入、工作进展等情况。

**第十条**平时考核主要结合领导班子和领导干部日常管理进行，可以通过检查工作、个别谈心谈话、专项调研和调查、派人参加领导班子民主生活会、教代会评议、评选表彰等多种形式和渠道，加强对中层领导班子和领导干部的日常管理监督，与信访、纪检、巡察等部门联动，多渠道多侧面了解和掌握被考核对象的日常现实表现情况。

**第十一条**组织部门要建立平时考核工作档案，将相关材料整理归档，作为了解评价领导班子日常运行情况和领导干部一贯表现的重要依据。

第四章  年度考核

**第十二条**年度考核是以年度为周期对中层领导班子和领导干部所进行的综合性考核，一般在每年年末组织开展。

**第十三条**年度考核的程序：

（一）撰写述职述廉报告。各中层领导班子对照考核内容和目标任务，认真总结一年来在思想政治建设、领导能力、工作实绩、党风廉政建设、作风建设等方面的情况，总结成绩，查找不足，并提出今后努力的方向；中层领导干部对照考核内容和岗位职责，认真总结一年来在德、能、勤、绩、廉等方面的情况，总结成绩，找出不足，明确今后努力方向和改进措施。领导班子和领导干部的述职述廉报告，经分管学校领导审核后，在党委组织部网站进行集中公布。

（二）单位内部民主测评。各单位召开教师干部会议，参会人员范围一般为全体教职工（其中，教学院（部）应有一定比例的学生代表），实到会人数一般不低于应到会人数的三分之二。主要负责人代表班子述职，班子成员分别作个人述职，考核工作组向与会人员发放民主测评票，对领导班子和领导干部进行民主测评。

（三）学校考评委员会考评。成立由校领导、两委委员、学校党政主要部门负责人、省级以上“两代表一委员”、教授和高层次人才代表、教代会代表、民主党派代表、服务对象代表等组成的学校考评委员会。考评委员会成员在审阅各中层领导班子和领导干部述职述廉报告的基础上，结合平时掌握的情况，填写测评票，对各中层领导班子和领导干部作出评价。

（四）二级单位年度工作考核。由人事处牵头组织对各二级单位进行年度工作考核，对照各二级单位制定的年度目标任务特别是核心指标的进展和完成情况进行考核。单位年度工作考核的成绩，按一定权重计入中层领导班子的考核成绩。

**第十四条**成绩组成：

（一）中层领导班子的年度考核成绩由3部分组成：

1.单位内部民主测评成绩占20%；

2.二级单位年度工作考核成绩占30%；

3.学校考评委员会考评成绩占50%。

（二）中层领导干部的年度考核成绩由2部分组成：

1.单位内部民主测评成绩占20%；

2.学校考评委员会考评成绩占80%。

**第十五条**分类分级排序。按照单位性质，分为教学院（部）、党政管理机构及群团组织、直属附属机构及东营校区等3类对中层领导班子和领导干部进行分别排序，其中对中层干部进行正副职分别排序。排序情况作为确定年度考核结果的重要参考。

第五章  专项考核

**第十六条**专项考核是对中层领导班子和领导干部在完成重要专项工作、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。

根据平时掌握情况，对表现突出或者问题反映较多的领导班子和领导干部，可以进行专项考核。

**第十七条**专项考核主要结合实际工作开展情况进行，一般采取下列程序进行：

（一）制定方案。明确考核对象、考核内容指标、程序步骤和工作要求等。

（二）听取考核对象的总结汇报。

（三）了解核实。通过查阅资料、实地调研、个别谈话、民主测评等方式，核实印证有关情况，必要时可以向纪检部门了解情况。

（四）形成考核结果。对领导班子和领导干部作出评价。

第六章  任期考核

**第十八条**任期考核是对中层领导班子和领导干部的任期目标任务完成情况进行考核，主要依据任期目标，重点考核履行岗位职责、工作实绩、管理水平、群众认可度等情况。

**第十九条**任期考核一般结合任期届满当年年度考核进行。考核程序、成绩计算和结果评定，参照年度考核执行。

**第二十条**对新提任的中层领导干部实行试用期考核制度，试用期为1年，试用期满进行考核。主要考核领导干部在试用期内的思想政治表现、组织领导能力、工作作风、工作实绩和廉洁自律等方面的情况，重点考核所任职务的适应能力和履行职责的情况。考核程序包括个人总结、民主测评、考察谈话、结果评定、组织反馈等。

第七章  考核结果确定

**第二十一条** 考核结果确定应当以平时掌握和了解的情况为基础，参考考核成绩排序，综合分析和研判。应全面、历史、辩证地分析个人贡献与集体作用、主观努力与客观结果、发展速度与质量效益、显绩与潜绩等，防止简单以民主测评得分确定考核结果。

**第二十二条**平时考核和专项考核不划定考核等次，年度考核和任期考核划定考核等次。考核工作组研究提出考核结果建议方案，学校党委常委会研究确定考核结果。

**第二十三条**中层领导班子考核结果分为优秀、良好、一般、较差4个等次。中层领导干部考核结果分为优秀、称职、基本称职、不称职4个等次。

**第二十四条** 中层领导班子年度考核和任期考核“优秀”等次比例一般不超过参加考核领导班子总数的30%，中层领导干部年度考核“优秀”等次比例一般不超过参加考核领导干部总人数的25%。

领导班子为“优秀”等次的，单位主要负责人一般可评定为“优秀”等次，其中涉及院级党组织书记的，还须在抓基层党建述职评议考核中评定为“较好”以上。

领导班子为“一般”等次的，单位主要负责人不能被评定为“优秀”等次。

领导班子考核为“较差”等次的，所有班子成员不能评定为“优秀”等次。

教学院（部）副职在学校进行的分管工作考核中，被评为“良好”以上时，个人才具有被评定为“优秀”的资格。

**第二十五条** 有下列情形之一，不得确定为“优秀”：

领导班子：

1.本单位发生重大安全等责任事故的；

2.意识形态领域出现问题，造成不良影响的；

3.本单位班子成员违犯党纪党规、法律法规、校纪校规受到纪律处分的；

4.本单位班子成员受到诫勉谈话、通报批评、组织处理的；

5.其他不符合“优秀”等次条件的。

领导干部：

1.发生重大安全等责任事故的单位主要负责人和直接责任人；

2.违犯党纪党规、法律法规、校纪校规受到纪律处分的；

3.受到诫勉谈话、通报批评、组织处理的；

4.其他不符合“优秀”等次条件的。

**第二十六条** 中层领导班子考核成绩在同类别中排名在后20%，且在单位内部考核中“一般”和“较差”比例较高，群众反映较多或意见较大的，应列为“一般”或“较差”等次。

中层领导干部考核成绩在同类别中排名在后20%，且在单位内部考核中“基本称职”和“不称职”比例较高，工作作风存在问题的，应列为“基本称职”或“不称职”等次。

**第二十七条**有下列情形之一，应当确定为“较差”或“不称职”：

领导班子：

1.主要负责人违反政治纪律和政治规矩，出现政治性问题的；

2.执行民主集中制不力，领导班子运行状况不好，不能正常发挥职能作用，影响较差的；

3.作风形象不佳，群众意见大，造成恶劣影响的；

4.根据学校其他有关管理规定，经认定应当确定为“较差”的。

领导干部：

1.受到党内严重警告以上处分或行政记大过以上处分的；

2.因严重失职或责任事故给学校声誉和利益造成不良影响或重大损失的；

3.群众信任度低，“基本称职”和“不称职”比例超过30%，不能履行或者不能胜任岗位职责要求的；

4.违反师德师风行为，造成不良影响的；

5.无故不参加年度考核的或根据学校其他有关管理规定，经认定应当确定为“不称职”的。

**第二十八条**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纠错的，应当客观评价，合理确定考核结果。

**第二十九条**考核结果的反馈，按照干部管理权限，由校领导、党委组织部或委托干部所在单位主要负责同志与干部本人谈话，反馈考核结果和意见，肯定成绩，指出不足和努力方向。

第八章  考核结果运用

**第三十条**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。

**第三十一条**依据考核结果，有针对性地加强领导班子建设和激励约束领导干部。

（一）中层领导班子考核结果“优秀”的，给予表扬鼓励；考核结果“一般”的，对全体班子成员进行诫勉谈话，限期整改；考核结果“较差”的或连续两年为“一般”等次的，视具体情况，首先追究党政主要负责人的责任，对主要负责人和相关责任人进行相应组织处理。

（二）中层领导干部考核评定为“优秀”的，予以表扬和奖励；考核评定为“基本称职”的，对其诫勉谈话，限期改进，一年内不得参加上一级领导职务岗位的选拔和竞聘；考核评定为“不称职”或连续两年考核为“基本称职”的，视具体情况分别作出岗位调整、转任非领导职务、降低职务层次等处理。

**第三十二条**年度考核结果作为发放年度奖励性绩效工资的重要依据。考核等次为“优秀”的干部，年度奖励性绩效工资增加20%，考核等次为“基本称职”的干部，年度奖励性绩效工资扣除20%，考核等次为“不称职”的干部，年度奖励性绩效工资扣除50%。

**第三十三条**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  考核组织与监督

**第三十四条**考核工作在学校党委领导下进行，成立由学校领导担任组长，党委组织部、人事处、党委办公室、校长办公室、纪委办公室、财务处、审计处等部门组成的考核工作领导小组，加强对干部考核工作的统一领导，领导小组办公室设在党委组织部。

**第三十五条**考核工作应坚持实事求是，对在考核中徇私舞弊、打击报复、弄虚作假的，或有其他违纪问题的，将进行严肃查处。

第十章  附则

**第三十六条**本办法由党委组织部负责解释。

**第三十七条**本办法自公布之日起施行。