

中共首都师范大学委员会文件

首都师大党发〔2014〕45号



中共首都师范大学委员会 关于印发《首都师范大学处级领导干部 年度考核办法》的通知

各院（系）、单位党委、党总支：

《首都师范大学处级领导干部年度考核办法》已经十二届党委常委第95次会议研究通过，现予以印发。

中共首都师范大学委员会

2014年12月5日

首都师范大学处级领导干部年度考核办法

为充分发挥干部考核工作的导向、激励和约束作用，结合学校发展实际的需要，制定本办法。

以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，坚持德才兼备、以德为先，树立注重品行、科学发展、崇尚实干、重视基层、鼓励创新、群众公认的用人导向，把贯彻落实科学发展观的目标和要求转化为对干部管理与考核的指标，促进干部提升素质，提高能力，调动处级领导干部的积极性，推动学校的科学发展。

处级领导干部的年度考核坚持客观公正、注重实绩、合理奖惩、简便易行的原则。

全校在职处级领导干部。

（一）处级领导干部的年度考核在年末与教职员工的年度考核同步进行。主要是对处级领导干部本人履行岗位职责与年度工作目标完成情况进行考核。

（二）学校成立处级领导干部考核工作组，负责处级领导干部年度考核工作。工作组由主管校领导、部分院（系）、单位处级正职领导组成，办公室设在组织部。

（一）主要考核内容

主要是从德、能、勤、绩、廉五方面对领导干部综合素质的整体评价。

（二）双肩挑处级领导干部的考核

双肩挑处级领导干部在进行岗位职责年度考核的同时，还要依据学校对岗位职责的规定进行教学科研岗位年度考核。

（一）总结述职

年末考核时，处级领导干部应根据本人本年度（两学期）工作计划要点（处级领导干部应结合学校每学期工作要点，制定本人每学期的工作计划要点，并于开学两周内将工作计划要点交到组织部），针对工作目标以及履行岗位职责情况，在学校规定的教职工范围内进行述职述廉，并将述职述廉报告提交组织部。

参加述职会议的人员范围：所在单位的领导班子成员、党委（党总支）委员、教代会负责人、工会负责人、教授、专业负责人、学科负责人、党支部书记、系（教研室、实验室、管理室、办公室等）主任、民主党派、无党派代表和教职员工代表等。

参加述职会议的人数要求：30人以下的单位，教职员工全体参加；30人-60人的单位不少于30人参会；60人以上的单位可参照以下公式确定人数：参加述职会议人数=（教职工总数-30）×20%+30（注：教职工总数确定为在岗工作半年及以上的人员）。

（二）民主测评

1. 单位群众测评

参加述职会议的全体人员对本单位的处级领导干部进行考核测评，具体由各单位考核领导小组负责实施。

测评结果由组织部统计，并将统计结果报送处级领导干部考核工作组。

2. 学校领导评定

学校党政领导班子成员对全校所有单位的正职领导干部（包括主持工作的副处级领导干部）进行评定，具体由组织部负责实施，并将统计结果报送处级领导干部考核工作组。

3. 单位之间互评

（1）院（系）党政领导班子对机关部（处）、后勤集团和教辅、直属单位处级领导干部进行测评；

（2）机关部（处）、后勤集团和教辅、直属单位的领导班子对院（系）处级领导干部进行测评。

具体互评由组织部负责组织实施，并将测评结果报处级领导干部考核工作组。

4. 所有测评采取无记名方式，并实行测评重要环节回避制度，即：被考核干部本人及其有亲属关系的人员不得参与考核对象测评过程的收票、验票和统计工作。

（三）考核结果的确定

1. 考核等级

处级领导干部考核结果分为优秀、合格与不合格三个等级。

2. 考核结果的计算

处级领导干部的考核成绩按下述办法由学校统一评定：

(1) 正处级干部考核的权重：本单位群众测评为 0.5；学校领导评定为 0.3；单位间互评为 0.2。

(2) 副处级干部考核的权重：本单位群众测评为 0.5；本单位正职领导评定为 0.3，单位间互评为 0.2。

(3) 结合所在单位的考核结果进行综合评价及评优。

3. 考核结果的确定

(1) 考核“优秀、合格”合计达到三分之二及以上者为年度考核合格并可参加优秀评选；

(2) 考核“不合格”达到三分之一以上者视为考核未达标，由学校处级领导干部考核工作组调研分析，并经党委常委会讨论决定后，确定为年度考核是否合格；如确定为合格，由分管校领导或组织部给与警示告诫；如确定为不合格或第二年度再次未达标者，由学校处级领导干部考核工作组调研分析并经党委常委会讨论决定后，根据中共中央《党政领导干部选拔任用工作条例》、《事业单位人事管理条例》给与相应的组织或行政处理。

4. 处级领导干部考核的综合评价与评优

(1) 正副处不同级别分别按照院（系）和机关部（处）、后勤集团、教辅、直属单位两个系列的处级领导干部人数 15%的比例分别确定考核优秀者的名额（不占各单位指标）；

(2) 处级领导干部的年度评优以个人考核结果和本单位考核结果进行综合评价及反馈。所在院（系）考核为综合优秀的干部和机关部（处）、后勤集团、教辅、直属单位年度考核满意率排名在本系列前 10 位的干部，优先入围评优人选。

(3) 在上述综合评价基础上，正副处级领导干部分别按照院

(系)和机关部(处)、后勤集团、教辅、直属单位两个系列的前20%确定评优范围,经分类排序、综合分析,提出处级领导干部年度考核为优秀的建议名单,报送党委常委会审定。

(4)组织部负责处级领导干部考核的综合评价与评优工作,年度考核优秀人员名单在校园网公示。

5.在考核当年凡有下列情况之一者,年度考核成绩直接定为不合格等次:

- (1)因工作失误给学校和本单位造成不良影响或严重损失的;
- (2)严重违规违纪的;
- (3)拒不接受组织分配的任务,不履行工作职责的。

处级领导干部年度考核的结果与干部的聘任、奖惩、晋升、培训、辞退以及调整职务挂钩。考核结果由校领导向所联系院(系)、单位的党政领导干部进行反馈。

本办法自发布之日起施行。《中层干部年度考核办法(试行)》(党发〔2010〕53号)同时废止。

附件:《处级领导干部年度考核民主测评表》

处级领导干部年度考核民主测评表

姓名	职务	总体评价	德		能		勤	绩		廉
			政治品质和道德修养	全局观念和责任意识	工作思路	组织协调与推动落实	管理工作投入	实际完成任务情况	工作创新与工作绩效	法纪观念和廉洁自律
		A B C D	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E
		A B C D	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E
		A B C D	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E
		A B C D	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E
		A B C D	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E
		A B C D	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E
		A B C D	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E	A B C D E
其它需要反映的意见和建议:										

- 注：1. 总体评价的“A、B、C、D”分别代表“优秀、合格、不合格、不了解”；
 2. 各分项评价的“A、B、C、D、E”分别代表“好、较好、一般、差、不了解”；
 3. 请在所选择的字母上划“○”，请不要多划或者漏划。

