

中共浙江大学宁波理工学院委员会文件

宁波理工委〔2016〕37号

中共浙江大学宁波理工学院委员会 浙江大学宁波理工学院 关于印发《浙江大学宁波理工学院中层领导 干部年度考核办法（试行）》的通知

纪委，各院级党委（党总支），机关、直属党总支，党政各部门，
工会、团委，各学院，直属各单位：

现将《浙江大学宁波理工学院中层领导干部年度考核办法
（试行）》印发给你们，请遵照执行。

中共浙江大学宁波理工学院委员会 浙江大学宁波理工学院

2016年12月9日

浙江大学宁波理工学院中层领导干部 年度考核办法（试行）

为建立科学的干部考核评价机制，全面、客观、公正地评价干部，进一步改进和完善干部年度考核工作，根据《浙江大学宁波理工学院中层领导干部选拔任用和管理办法（修订稿）》（宁波理工委〔2016〕28号）规定，结合学校实际，制定本办法。

一、考核对象

年度考核对象为全体中层领导干部。

（一）在自然年度内，中层领导干部岗位调整或提任时间不满6个月的，按原岗位进行年度考核。

（二）校外挂职中层干部以挂职工作考核为主，同时按需要参加校内年度考核。

（三）对后勤发展有限公司、科技研究院有限公司等单位参照中层管理的干部年度考核工作，学校另行组织。

二、考核原则

（一）坚持德才兼备、以德为先的原则；

（二）坚持岗责对账，注重实绩的原则；

（三）坚持客观公正、综合评价的原则；

（四）坚持民主公开、广泛参与的原则。

三、考核内容

中层领导干部年度考核主要考察本年度履行岗位职责情况和工作成效，内容包括德、能、勤、绩、廉等方面的现实表现。其评价要点：

德：思想政治素质、公平公正、团结协作、全局观念和奉献精神；

能：政策水平、工作思路、组织协调、创新能力；

勤：事业心、责任感、敬业精神和投入程度、工作作风；

绩：工作推进落实、工作效率与成效、解决矛盾和重点难点问题；

廉：党风廉政责任制和个人廉洁自律

四、考核程序

（一）述责述廉

1. 撰写述责述廉报告。

参加考核的中层领导干部对照考核内容和评价要点，撰写述责述廉报告（年度总结）。重点总结本年度履行岗位职责及完成各项任务情况，实事求是分析自身存在的不足，提出今后工作思路与改进措施。其中，应包括以下内容：

- （1）年度重点工作完成情况；
- （2）参加中心组学习和重要会议情况；
- （3）执行八项规定精神和个人廉洁自律情况；
- （4）进课堂进宿舍情况。

述责述廉报告统一在学校内网上公布。

2. 组织述责述廉会议。

（1）二级学院中层领导干部向本学院全体教职工述责述廉。述责述廉会议由学院组织，实际参会人员必须达到应到人员 80% 以上。会议邀请联系校领导和组织部、纪委相关人员参加。

(2) 机关部门与直属单位正处职领导干部面向教职工代表述责述廉，会议由学校组织，参会人员为校领导班子成员，中层领导干部，教代会执委会委员，民主党派负责人，各级人大代表、政协委员和校党代会、双代会、学生代表。副处职中层干部面向本部门（单位）述责，并邀请一定数量服务对象代表参会。

(二) 民主测评

民主测评由领导评价和群众评价组成，重点了解领导干部和群众对中层干部年度履职情况的评价。组织人事部负责各类测评工作的组织、统计。

1. 领导评价

(1) 校领导班子成员对全体中层正职干部进行评价；

(2) 分管（联系）校领导和正职干部对本单位副职干部进行评价；

2. 管理部门测评

机关部门与直属单位正职干部对二级学院领导班子成员进行评价；

3. 群众评价

所有述责会议时，组织参会人员对上述干部进行评价；

五、考核结果评定

中层领导干部的年度考核成绩主要评定依据为测评成绩，同时综合评价工作业绩、工作作风等各方面。测评成绩的统计参照中央组织部有关满意度计算方式。具体公式为：测评得分=优秀比例×100+比较优秀比例×80+称职比例×60+基本称职比例×30

(一) 测评成绩计算

1、机关直属中层领导干部的民主测评得分计算：

民主测评得分=领导测评得分×30%+群众测评得分×70%。

2、二级学院中层领导干部的民主测评得分计算：

民主测评得分=领导测评得分×30%+管理部门测评得分×10%+群众测评得分×60%。

(二) 考核结果

中层领导干部年度考核结果分为优秀、称职、基本称职、不称职四个等级。优秀比例不超过应考核人数的15%。学校中层干部年度考核工作组综合民主测评和实绩情况，提出考核结果的建议方案；学校党委会讨论确定考核结果。

1. 领导干部有下列情形之一的，不能评定为优秀：

- (1) 无正当理由，没有完成学校年度重点工作的责任者；
- (2) 实绩考核结果为较差等级的单位（部门）主要负责人；
- (3) 基层党建工作述职考核排名后50%的党总支书记；
- (4) 领导满意度或群众满意度排名在50%以后的；
- (5) 当年度曾受到诫勉的。

2. 领导干部有下列情形之一的，应评为基本称职或不称职：

- (1) 受到党内警告及以上处分或行政记过及以上处分的；
- (2) 发生责任事故，给学校利益和声誉造成严重损失的；
- (3) 违反学校规章制度和财经纪律，经教育仍不改正的；
- (4) 政策水平和业务能力基本不能适应本职工作要求的；
- (5) 有干部工作要求“一票否决”情形的。

六、考核结果反馈与运用

（一）考核结果反馈。

考核结果由组织人事部以书面形式反馈至领导干部个人。中层干部对考核结果有异议的，可向学校考核工作组书面申请复核。考核工作组在进一步调查了解的基础上，提出处理意见并提交学校党政联席会议复议。

（二）考核结果运用

1. 考核结果作为干部选拔任用、培养教育、管理监督、激励约束、评奖评优的重要依据。

2. 对考核过程中发现苗头性或严重问题倾向的干部，可进行提醒或函询；考核结果认定为基本称职的，应当进行诫勉谈话或组织调整；认定为不称职的，应当视具体情况分别作出免职、责令辞职、降职等组织处理。

3. 年度考核相关材料及考核结果评定归入干部个人档案。

七、附则

（一）本办法由组织人事部负责解释。

（二）本办法从发布之日起执行。

附件：中层领导干部民主测评表

附件：

中层领导干部民主测评表（_____年度）

序号	姓名	职务	履职情况评价 (单选划“√”)						如选基本称职或不称职,请指哪方面存在不足(可多选)				
			优秀	比较优秀	称职	基本称职	不称职	不了解	德	能	勤	绩	廉