武汉纺织大学中层领导班子

和干部年度考核办法（试行）

为认真贯彻执行《党政领导干部考核工作条例》，落实从严治党、从严管理干部的要求，建立科学规范的干部选育管用制度，形成有效管用、简便易行、有利优秀人才脱颖而出的选人用人机制，坚持聚焦实践实干实效的考核工作导向，坚持党管干部，强化政治考核，提高考核工作精准度，激励干部担当作为，提振干事创业的精气神。根据学校发展和干部队伍建设的需要，结合学校实际，制定本办法。

第一章 总则

**第一条** 中层领导班子和干部年度考核工作是以年度为周期对领导班子和领导干部进行的综合性考核，在每年年末组织开展。

**第二条** 中层干部年度考核把“区分优劣、奖优罚劣、激励担当、促进发展”作为考核的基本任务，突出政治考核。

**第三条** 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、奖惩分明”的考核工作原则。坚持班子考核与个人考核相结合，以个人考核为主；坚持干部个人考核与单位考核相挂钩。

**第四条** 考核对象：二级院部领导班子，后勤集团和图书馆等直属附属单位领导班子；全体在职在岗中层干部。

第二章 考核内容

**第五条**  中层领导班子考核内容主要包括：

**（一）政治思想建设。**全面考核领导班子发挥政治核心和保障监督作用、落实从严治党责任，履行党章等规定的各项职责，保障党的路线方针政策和党的教育方针的贯彻执行等情况。

**（二）领导能力。**全面考核领导班子适应新时代要求、落实党中央决策部署、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。

**（三）工作实绩。**全面考核领导班子政绩观和工作成效。考核政绩观，主要看是否恪守立党为公、执政为民理念，是否具有“功成不必在我”精神，以造福师生为最大政绩，真正做到对历史和师生负责。考核领导班子的工作实绩，主要看全面履行职能、服务大局和中心工作的情况和实际成效。注重考核各级党组织领导班子落实新时代党的建设总要求、抓党建工作的实绩。

**（四）党风廉政建设。**全面考核领导班子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。

**（五）作风建设。**全面考核领导班子坚持以人民为中心，贯彻党的群众路线，密切联系师生，为师生排忧解难，全心全意为人民服务的情况；结合实际落实党中央决策部署，增强师生获得感、幸福感、安全感的情况；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。

**第六条**  中层干部考核内容主要包括：

**（一）德。**全面考核领导干部政治品质和道德品行。

**（二）能。**全面考核领导干部开展教学、科研和行政管理工作等方面主要亮点和特色，在完成年度工作过程中体现出的工作思路、干事创业表现等。

**（三）勤。**全面考核领导干部在履行岗位职责、依法治校、落实立德树人根本任务方面表现出的事业心、责任感和解决问题的态度。

**（四）绩。**全面考核领导干部分管工作完成情况及实际成效，抓落实促发展和抓班子带队伍情况，解决处理学校师生关心的热点难点问题等情况。

**（五）廉。**考核领导干部严格遵守党的政治纪律、政治规矩和廉洁纪律，持之以恒反“四风”等方面的情况。

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。

**第七条**  具体考核内容的确定必须以贯彻党中央精神为前提，根据省委决策部署和学校党委要求及时调整优化。

**第八条**  坚持分级分类考核。中层干部按照正处职和副处职分级考核。中层正职干部，按照二级教学单位、机关党委所属各单位（纳入机关考核单位）和其他二级单位三大类分类考核。中层副职干部，按机关直附属单位干部、二级院部分管教学、科研（研究生）和学生工作的干部等四类分类考核。各职级各类别干部单独划定优秀比例和指标，开展干部年度考核。

第三章 考核程序

**第九条 总结自评**

**（一）**领导班子（单位）总结本年度班子（单位）建设以及抓本单位发展的理念与思路、主要举措以及成效等内容，纳入单位总结，由班子集体研究后提交学校办公室。

**（二）**中层干部对照岗位职责，总结本年度本人在德能勤绩廉等方面的情况，特别是本人履职尽责情况、存在的问题与改正措施以及其他需要说明的情况，形成述职述廉报告，由所在单位审定后提交党委组织部。

**第十条 材料公开公示**

各二级单位党组织召开述职述廉报告会前，学校在门户内网集中公示公开各部门（单位）领导班子（单位）总结、中层干部履职尽责述职述廉报告，接受全校干部师生审阅和监督，作为民主测评的重要依据。

**第十一条 述职述廉**

中层干部在各自所在单位党组织中述职述廉。中层干部述职述廉采取书面和公开述职形式进行，中层正职公开述职述廉，中层副职可只作书面述职述廉。

**（一）二级教学单位。**二级教学单位党政主要负责人在本单位教职工大会上公开述职述廉。

**（二）机关党委所属各单位。**机关党委所属各单位（含纳入机关单位考核的其他二级单位）主要负责人，在机关党委干部职工扩大会议上述职述廉。机关党委所属各单位中层干部、全校各二级单位1名教职工代表参加机关党委扩大会。

**（三）其他二级单位。**后勤集团、图书馆（技术研究院、伯明翰时尚创意学院、现代纺织学院（人工智能学院）、国际教育学院，每年度根据实际情况调整）等单位党政主要负责人在本单位教职工大会上公开述职述廉。

**第十二条 民主测评**

中层干部民主测评分为“履职尽责”和“满意率”民主测评两类。其中，“履职尽责”测评，即中层干部所在单位干部互评和职工测评；“满意率”测评，即中层干部所在单位教职工对本单位中层领导班子和干部个人的满意度测评。

全体中层干部均在本单位教职工大会或机关党委干部职工扩大会议述职述廉后，接受参会人员的“履职尽责”和“满意率”民主测评。

**第十三条 实绩评价**

中层干部的实绩评价，包括“中层干部所在单位干部互评和职工测评”（即“履职尽责”测评）以及“领导评价”。

**（一）领导评价。**领导评价分为校领导对中层正职干部的评价和单位（部门）党政正职领导对本单位副职干部的评价。全体校领导对全体中层正职干部的实绩进行量化评价，各二级单位党政正职领导对本单位副职干部的实绩进行量化评价。

各单位召开年终教职工大会述职述廉大会前，应事先向分管（联系）校领导书面报告本单位年度工作情况和中层干部个人述职述廉报告及有关材料。全体校领导和各二级单位党政正职领导依据各单位（部门）年度工作情况、干部年度履职尽责情况，结合干部个人述职报告，以及平时掌握了解的中层干部的实绩情况，综合量化评价。

**（二）干部互评和职工代表测评。**实绩评价中的“中层干部所在单位干部互评和职工测评”结果，从中层干部“履职尽责”民主测评取值。

第四章 考核结果确定

**第十四条** 考核结果是学校党委对“领导评价”、“中层干部所在单位干部互评和职工测评”（“履职尽责”民主测评）和“满意率”测评等因素综合分析研判确定的结果。

**第十五条** 中层领导班子年度考核评价不确定具体考核等次，学校备案管理，作为学校党委掌握、调整中层领导班子的重要参考。中层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。

**第十六条** 学校党委根据以下规则确定中层干部年度考核“优秀”等次人选。

**（一）中层正职。**学校分别按照“二级教学单位”、“机关党委所属各单位”和“其他二级单位”正职干部总数的20%比例，综合确定“优秀”等次人选。其中，二级教学单位正职，结合单位考核情况、“履职尽责”测评得分，干部在本单位“满意率”测评达85%及以上情况，校领导“领导评价”不低于90分，以及党委掌握的其他情况确定；机关党委所属各单位正职，结合单位考核情况、干部在机关党委正职干部综合考评得分排序前30%和“满意率”测评达85%及以上情况，校领导“领导评价”不低于90分，以及党委掌握的其他情况确定；其他单位正职，结合单位考核情况、“履职尽责”测评得分，干部在本单位“满意率”测评达85%及以上情况，校领导“领导评价”不低于90分，以及党委掌握的其他情况确定。

**（二）中层副职。**学校分别按照“二级教学单位”、“机关党委所属各单位”和“其他二级单位”副职干部总数的15%比例，综合确定“优秀”等次人选。其中，二级院部副职，根据干部分管工作在本系统考核排名前30%情况、干部在本单位“满意率”测评达85%及以上情况，单位正职“领导评价”不低于90分，以及党委掌握的其他情况确定；机关党委各单位副职，根据干部在机关党委副职干部“履职尽责”测评排序前30%、“满意率”测评达85%及以上情况，单位正职“领导评价”不低于90分，以及党委掌握的其他情况确定；其他单位副职，根据干部在本单位“满意率”测评达85%及以上情况，单位正职“领导评价”不低于90分，以及党委掌握的其他情况确定。

**第十七条** 坚持干部个人考核与单位考核挂钩原则。即，单位年度考核优秀的，其正职干部可以评定为优秀，副职干部同等情况下优先考虑。若干部在单位内部“满意率”测评情况比较靠后，即便单位考核优秀，其正职干部也不得评定为优秀。单位年度考核结果为“合格”及以下的，其干部均不得评为“优秀”等次。

**第十八条** 有下列情形之一，领导干部年度考核结果不得确定为优秀等次：

（一）贯彻落实党中央决策部署成效不明显的；

（二）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；

（三）受到学校党委通报批评，责令检查，受到诫勉等组织处理的；

（四）工作实绩不突出的；

（五）组织领导能力较弱，年度工作目标任务完成不好的；

（六）履行管党治党责任不力，违反廉洁自律规定的；

（七）其他原因不宜确定为优秀等次的。

**第十九条** 党委组织部提出全校中层干部考核等次建议名单，报学校党委审定，并在一定范围内公示“优秀”等次人员名单。

第五章 考核结果运用

**第二十条** 中层领导班子考核情况，作为学校党委优化二级单位班子结构的重要依据。干部年度考核情况及材料归入干部个人档案，作为组织培养选拔任用及各类评选推荐的重要依据。考核结果公示公开反馈，年度考核优秀的，按学校有关规定给予奖励。

**第二十一条** 对于分类考核排名后5%的中层干部，学校党委组织部认真核实、综合分析研判，经党委研究确认的，考核排名在后5%的中层干部，给予函询、提醒谈话，诫勉，调整岗位或降级等处理。

第六章 组织实施

**第二十二条**  中层领导班子和干部年度考核工作在学校考核领导小组的统一领导下，党委组织部具体组织实施。学校党委组建若干民主测评小组，负责考核过程中的民主测评工作。

第七章 附则

**第二十三条** 本办法由党委组织部负责解释，从2019年实施。