

中共攀枝花学院委员会

攀学院党〔2021〕151号



处级领导班子和处级领导干部考核办法

为了坚持和加强党的全面领导，坚持党要管党、全面从严治党，推动学校处级领导班子和处级领导干部做到忠诚干净担当，带头贯彻落实中央、省委、学校决策部署，着力建设一支信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的自律一流处级领导干部队伍，根据《党政领导干部考核工作条例》（中办发〔2019〕26号）《四川省人民政府办公厅关于印发〈四川省事业单位工作人员考核暂行办法〉的通知》（川办发〔1996〕134号）《四川省人力资源和社会保障厅关于做好事业单位工作人员年度考核工作有关问题的通知》（川人社办发〔2012〕420号）等有关文件精神，结合学校实际，

制定本办法。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻落实新时代党的组织路线和干部工作政策，坚持把政治标准放在首位，坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，奖勤罚懒、奖优罚劣，充分调动处级领导班子和领导干部积极性、主动性、创造性，树立讲担当、重担当、改革创新、干事创业的鲜明导向，为建设应用型一流大学提供坚强的组织和队伍保证。

二、考核原则

- (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、简便有效；
- (六) 考用结合、奖惩分明。

三、考核内容

(一) 处级领导班子考核内容主要包括：

1.政治思想建设。全面考核领导班子坚持和加强党的全面领导，执行党的理论和路线方针政策，用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，遵守政治纪律和政治规矩的情

况；坚定理想信念，不忘初心、牢记使命的情况；坚持民主集中制，营造风清气正政治生态的情况。

2.领导能力。全面考核领导班子适应新时代要求，联系本单位实际落实上级和学校党委决策部署，完成目标任务和重点工作的能力。重点了解改革创新、科学发展、狠抓落实、攻坚克难、依法依规办事等本领，坚持二级党组织会议、定期召开党政联席会议，执行民主集中制和“三重一大”事项集体决策落实、党(院)务公开等制度，班子凝聚力、战斗力和运行效率等情况。

3.工作实绩。全面考核领导班子履行工作职责、管理与服务效果，推动发展成效。重点考核抓党建和思想政治工作、意识形态工作、统战工作、师资队伍、人才培养、科研创新、社会服务、合作交流、群团工作、科学管理、制定执行政策、推动改革发展、提供优质服务保障、完成重点任务等工作情况和实际成效。

4.党风廉政建设。全面考核领导班子履行管党治党政治责任，贯彻落实中央、省委和学校党委的决策部署，严肃党内政治生活，定期分析研判所在单位的党风廉政建设和反腐败工作情况；遵纪守法，强化风险防控，持之以恒正风肃纪等情况。

5.作风建设。全面考核领导班子牢固树立宗旨意识，密切联系师生，全心全意为师生服务的情况；执行中央八项规

定及实施细则、省委省政府十项规定及实施细则以及学校有关规定要求，坚决纠正发生在师生身边的“四风”问题；实事求是，真抓实干，察实情、出实招、办实事、求实效的情况。

（二）处级领导干部考核内容主要包括：

1.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。

2.能。全面考核领导干部履职尽责特别是应对突发事件过程中的政治能力、专业素养和组织领导能力等情况。重点了解领导干部运用制度干事创业、开展工作、带领队伍、专业能力和专业精神、干一行爱一行、钻一行精一行等情况。

3.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。

4.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、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。考核领导干部意识形态工作、思想政治工作责任制的履行情况；党组织主要负责人的工作实绩首先看抓党建工作的成效，其他党员领导干部的工作实绩应包括开展党建工作情况。

5.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实施细则、省委省政府十项规定及实施细则以及学校有关规定要求，秉公用权，反对“四风”，廉洁自律等情况。

四、考核方式

考核方式主要包括平时考核、年度考核、专项考核、任期考核。

（一）平时考核

1.平时考核是对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，及时肯定鼓励、提醒纠偏。

2.考核领导班子的日常运行情况，重点了解政治思想建设、执行民主集中制、贯彻党的群众路线、科学决策、完成重点任务和反对“四风”等情况。

3.考核领导干部的一贯表现，重点了解政治态度、担当精神、工作思路、工作进展，特别是对待是与非、公与私、真与假、实与虚的表现等情况。

4.平时考核主要结合领导班子和领导干部日常管理进行，可以采取下列途径：列席领导班子民主生活会、理论学

习中心组学习、重要工作会议、参加重要工作活动等；谈心谈话，到所在部门或学院听取干部群众意见；开展调研走访、专题调查、现场观摩等；结合党内集中学习教育、驻校纪检监察组日常监督、巡察督查、干部培训等进行深入了解；其他适当方法。

5.平时考核结果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。

（二）年度考核

1.年度考核是以年度为周期对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。

2.年度考核一般按照下列程序进行：

（1）撰写总结。对照考核要求和岗位职责，处级领导班子和领导干部认真总结本年度履行岗位职责、完成各项任务及抓党风廉政建设等情况，分析存在的不足，提出今后工作思路与改进措施，撰写述职述廉报告，并填写年度考核登记表。各单位领导班子年度总结报告应经所在单位党政联席会议或部门会议集体研究通过。

（2）述职述廉。召开述职述廉大会，党政主要负责人(含主持工作的副职)代表班子述职不超过10分钟，个人述职述廉每人不超过8分钟；其他领导干部每人述职时间不超过6分钟。

（3）民主测评。民主测评分为校领导测评(A票，权重0.3)和直属党组织群众测评(B票，权重0.7)。

(4) 数据统计分析。党委组织部对考核总分(民主测评得分*70%+单位目标绩效考核得分*30%)进行分层分类分析统计,年度考核分层分类标准按照学校年度单位目标绩效考核指标体系执行。

(5) 集体研究确定。由党委常委会集体研究确定处级领导班子及领导干部年度考核结果等次。

(6) 公示。党委组织部根据党委常委会的决定对考核结果进行公示。

3.领导班子年度考核结果一般分为优秀、良好、一般、较差4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4个等次。

(1) 优秀是指综合表现突出,出色履行领导职责或者岗位要求,圆满地完成了年度工作任务,成绩显著。

(2) 良好、称职是指综合表现好,认真履行领导职责或者岗位要求,较好地完成了年度工作任务。

(3) 一般、基本称职是指综合表现勉强达到领导职责或者岗位要求,或者在某个方面存在明显不足、有较大问题。

(4) 较差、不称职是指综合表现达不到领导职责或者岗位要求,或者在某个方面存在严重问题、出现重大错误。

(三) 专项考核

1.专项考核是对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。

2.专项考核一般按照下列程序进行：

（1）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。

（2）听取考核对象的总结汇报。

（3）了解核实。采取查阅资料、实地调研、舆情分析、个别谈话、民主测评等方式，核实印证有关情况，必要时可以向驻校纪检监察组或者审计、信访等部门了解情况。

（4）形成考核结果。对领导班子和领导干部作出评价，专项考核结果可以采用考核报告、评语、等次或者鉴定等形式确定。

（四）任期考核

1.任期考核是对处级领导班子和领导干部在一届任期内总体表现所进行的全方位考核，一般结合换届考察、岗位聘期考核或任期届满当年年度考核进行。任期考核主要突出对完成任期（聘期）目标情况的考核。

2.任期考核一般按照总结述职、民主测评、个别谈话、了解核实、实绩分析、形成考核结果等程序进行。

3.任期考核结果可以采用考核报告、评语、等次或者鉴定等形式确定。

五、考核结果确定

（一）考核结果确定应当加强综合分析研判，坚持定性与定量相结合，全面、历史、辩证地分析个人贡献与集体作用、主观努力与客观条件、显绩与潜绩等情况，注重了解师生的真实感受和评价，防止简单以排名或者以民主测评、民意调查得票得分确定考核结果。

（二）平时考核、年度考核、专项考核、任期考核情况应当相互补充印证，坚持考人与考事相结合，注重吸收运用巡视巡察、审计、工作督查、学校相关部门业务考核、目标绩效考核、个人有关事项报告查核等成果，把敢不敢扛事、愿不愿做事、能不能干事作为识别干部、评判优劣的重要标准，增强考核结果的真实性、准确性。

（三）考核结果应当全面准确反映考核对象情况，以考核报告、评语、鉴定等形式确定结果的，应当明确具体肯定成绩和优点，指出问题和不足。

（四）年度考核结果以平时考核结果为基础，年度考核优秀等次应当在平时考核结果好的考核对象中产生。领导班子年度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%，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%。领导班子为一般等次的，其党政主要负责人不得确定为优秀等次；领导班子为较差等次的，其党政主要负责人不得确定为称职及以上等次。

(五) 年度考核民主测评作为领导班子和领导干部考核结果评定的重要依据，主要按照以下标准执行：

1.民主测评汇总统计优秀得票率不低于60%，较差或不称职得票率不高于10%，根据综合得分，可评定为优秀。

2.民主测评汇总统计优秀、良好或优秀、称职得票率不低于60%，较差或不称职得票率不高于15%，根据综合得分，可评定为良好或称职。

3.民主测评汇总统计优秀、良好、一般或优秀、称职、基本称职得票率不低于60%，较差或不称职得票率不高于30%，根据综合得分，可评定为一般或基本称职。

4.民主测评汇总统计较差或不称职得票率超过30%，根据综合得分，经组织核实，应评定为较差或不称职。

(六) 有下列情形之一，领导班子和领导干部年度考核结果不得确定为优秀等次：

1.贯彻落实党中央、省委、学校党委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.受到学校党政通报批评，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.党建述职评议考核中，基层党组织书记抓基层党建工作情况综合评价等次未达到好的；

8.其他原因不宜确定为优秀等次的。

（七）有下列情形之一，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.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、庸懒散浮拖，作风形象不佳，群众意见大，造成恶劣影响的；

5.不坚守工作岗位，擅离职守的；

6.其他原因应当确定为较差或者不称职等次的。

（八）特殊考核情况处理

1.校内挂职锻炼担任处级领导职务的干部，由其人事关系所在部门根据挂职单位提供的书面综合表现材料和考核意见进行考核。

2.经学校同意派出短期学习、培训、脱产进修的处级领导干部，参加学校考核，考核结果应参考其学习、培训期间的有关情况确定。

3.病、事假累计超过考核年度半年的处级领导干部，参加年度考核，不确定等次。

4.处级领导干部涉嫌违法违纪被立案调查尚未结案的，参加年度考核，不写评语、不定等次。结案后，不给予处分或给予警告处分的，按规定补定等次。

5.受党纪政务处分或组织处理的处级领导干部，年度考核按有关规定进行。

6.对无正当理由不参加年度考核的，经教育后仍然拒绝参加的，直接确定其考核结果为不称职等次。

（九）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。

（十）考核对象对考核结果有异议的，可以按照有关规定提出复核或者申诉。

六、考核结果运用

（一）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。

（二）考核结果采取个别谈话、工作通报、会议讲评等方式，实事求是地向领导班子和领导干部反馈，肯定成绩、指出不足，督促整改，传导压力、激发动力。

（三）依据考核结果，有针对性地加强处级领导班子建

设：

1.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；

2.领导班子年度考核结果为一般等次的，应当向学校党委写出书面报告，剖析原因、进行整改；

3.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，应当对其主要负责人和相关责任人进行调整。

（四）依据考核结果，激励约束领导干部：

1.领导干部表现突出，年度考核结果为优秀等次的，按照有关规定给予嘉奖；连续三年为优秀等次的，同等条件下优先使用。

2.领导干部年度考核结果为称职及以上等次的，按照有关规定晋升工资级别和级别工资档次。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。

3.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。

4.领导干部年度考核结果连续两年为基本称职等次或一次性考核为不称职等次的，按照规定程序降低一个职务或者职级层次任职。

5.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。

6.依据考核结果加强干部教育培养，按照“缺什么补什么”的原则，对领导干部进行调学调训、安排实践锻炼，补齐能力素质短板。对有潜力的优秀年轻干部加强针对性培养。

7.领导干部考核形成的结论性材料，应当存入干部人事档案。

七、组织实施及纪律监督

（一）处级领导班子和领导干部考核工作由学校党委统一部署，学校党委履行考核工作主体责任，党委书记履行第一责任人职责，党委组织部具体负责实施。各直属党组织、相关部门协助做好考核工作。

（二）考核工作必须严格遵守下列纪律：

- 1.不准搞形式、走过场；
- 2.不准隐瞒、歪曲事实；
- 3.不准弄虚作假；
- 4.不准搞非组织活动；
- 5.不准泄露谈话内容、测评结果等考核工作秘密；
- 6.不准凭个人好恶评价干部、决定或者改变考核结果；
- 7.不准借考核之机谋取私利；
- 8.不准干扰、妨碍考核工作；
- 9.不准打击报复干部和反映问题的人员。

（三）驻校纪检监察组、党委组织部加强对考核工作的

监督检查，自觉接受群众和舆论监督，认真受理有关举报、复核、申诉，严肃查处违反考核工作纪律的行为。

八、附则

（一）本办法由学校党委组织部负责解释，自印发之日起施行。

（二）《攀枝花学院中层领导班子和中层干部岗位绩效考核办法》（攀学院党〔2016〕87号）同时废止。

中共攀枝花学院委员会

2021年12月14日

