

# 中共北京理工大学委员会文件

北理工党委发〔2020〕30号

---



## 中共北京理工大学委员会 关于印发《北京理工大学中层领导人员 考核工作办法（试行）》的通知

各基层党委、党总支、直属党支部，各学院、部门：

经学校党委研究决定，现将《北京理工大学中层领导人员考核工作办法（试行）》印发给你们，请遵照执行。

中共北京理工大学委员会

2020年12月19日

# 北京理工大学中层领导人员 考核工作办法（试行）

## 第一章 总 则

**第一条** 为坚持和加强党的全面领导，坚持党要管党、全面从严治党，深入推进学校“双一流”建设，完善中层领导班子和领导人员考核评价机制，建设一支信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的高素质中层领导人员队伍，根据《党政领导干部考核工作条例》《中共中央组织部关于改进推动高质量发展的政绩考核的通知》和有关规定，结合学校实际，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，贯彻落实新时代党的建设总要求和新时代党的组织路线，坚持把政治标准放在首位，强化一流意识、改革意识和本领意识。

**第三条** 考核工作坚持树立讲担当、重担当、改革创新、干事创业的鲜明导向，充分调动学校中层领导班子和领导人员的积极性、主动性、创造性。

鲜明确立推动高质量发展的考核导向。把贯彻落实习近平总书记重要指示批示精神和党中央决策部署，贯彻新发展理念、推动学校高质量发展的实际表现和工作业绩，作为评价中层领导班子和领导人员政绩的基本依据，作为检验是否增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”的重要尺度。

把师生群众的获得感、幸福感、安全感作为评判中层领导班子和领导人员推动高质量发展政绩的重要标准。在考核中充分反映群众感受、体现群众评价，引导领导人员践行以人民为中心的发展思想。

**第四条** 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、奖惩分明的原则。

坚持分级分类，根据学校内设机构类别、管理岗位类别与级别，优化考核内容指标，有针对性地开展考核工作。五级管理人员应有大局观念，有把握本单位发展方向、驾驭全局、顶层设计、系统谋划、统筹协调的管理能力和解决重大问题的决策能力；六级管理人员应有协作配合意识，有决策决定的执行力，能够独当一面。

坚持全面客观，统筹开展平时考核、年度考核、专项考核、任期考核。不同类型机构的领导班子和领导人员各有侧重，教学科研机构侧重任期考核，管理机构侧重年度考核，教学科研辅助机构和服务支撑机构侧重平时考核。

**第五条** 本办法适用于考核学校中层领导班子和领导人员（即五级、六级管理人员）。

## **第二章 考核内容**

**第六条** 中层领导班子考核内容主要包括政治思想建设、领导能力、工作实绩、党风廉政建设、作风建设等内容。

**第七条** 中层领导人员考核按照信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的“好干部”标准，内容包括德、能、勤、绩、廉等五个方面。

### **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中层领导人员一贯表现所进行的经常性考核，及时肯定鼓励、提醒纠偏。

**第九条** 平时考核主要结合中层领导班子和领导人员日常管理进行，可以采取下列途径：

（一）列席中层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；

（二）与中层领导人员本人或者知情人谈心谈话，到所在单位听取干部群众意见；

（三）开展调研走访、专题调查、现场观摩等；

（四）结合党内集中学习教育、日常监督、巡视巡察、工作督查、干部培训等进行深入了解；

（五）经常性的采集整理中层领导人员典型业绩；

（六）其他适当方法。

**第十条** 平时考核可以根据实际情况形成考核结果。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。

**第十一条** 建立平时考核工作档案，将相关材料整理归档，作为了解评价中层领导班子日常运行情况和中层领导人员一

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人员所进行的综合性考核，一般在每年年末或者次年年初组织开展。

根据工作需要，每年可以选定部分中层领导班子和领导人员进行重点考核。

**第十三条** 年度考核一般按照下列程序进行：

（一）个人总结。中层领导人员提交《中层领导人员年度考核登记表》和《中层领导人员年度考核绩效表》，总结突出业绩和本人发挥作用情况，并指出工作不到位的地方进行反思和改进。

（二）总结述职。中层领导班子按照基层党组织和部门召开会议，中层领导班子总结报告全年工作，中层领导人员进行个人述职。

（三）民主测评。按照机构类别分类设定《中层领导人员年度考核测评指标》。由参加民主测评的人员填写评价意见。参加测评的人员范围，按照知情度、关联度、代表性原则，结合实际确定。

（四）个别谈话与了解核实。根据工作需要和实际情况，可以在一定范围内进行个别谈话，采取查阅资料、采集有关数据和信息、实地调研等方式，核实考核对象有关情况。

（五）形成考核结果。由学校党委对中层领导班子和领导人

员进行综合分析，形成考核结果。

当年开展党内集中学习教育、换届考察、巡视巡察的，年度考核可以结合实际适当简化程序。

**第十四条** 中层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。中层领导人员年度考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格 4 个等次。

**第十五条** 担任多项职务的中层领导人员，一般在承担主要工作职责的单位进行考核，对兼任的其他工作以适当方式进行了解。

新提拔任职的中层领导人员，按照现任职务进行考核，注意了解在原任职岗位的工作情况。

交流任职的中层领导人员，在现工作单位进行考核，其交流任职前的有关情况由原单位提供。

援派或者在外挂职、实践锻炼的中层领导人员，由当年工作半年以上的单位进行考核，以适当方式听取派出单位或者接收单位的意见。

本年度内病、事假累计超过半年的中层领导人员，参加年度考核，不确定等次。

涉嫌违纪违法被立案审查调查尚未结案、受党纪政务处分或者组织处理的中层领导人员，其年度考核按照有关规定进行。

## **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人员在完成

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中层领导班子和领导人员，可以进行专项考核。

**第十七条** 专项考核一般按照听取考核对象的总结汇报、采取多种形式了解核实考核对象情况、形成考核结果等程序进行。

**第十八条** 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。

## **第六章 任期考核**

**第十九条** 任期考核是对实行任期制的中层领导班子和领导人员在一届任期内总体表现所进行的全方位考核。一般在中层领导班子换届后制定《中层领导班子任期目标责任书》，下次换届前结合换届考察或者任期届满当年年度考核进行任期考核。任期考核突出对完成届期目标或者任期目标情况的考核。

**第二十条** 任期考核一般应当按照总结述职、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。

**第二十一条** 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。

## **第七章 考核结果确定**

**第二十二条** 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、绩效管理、工作督查、相关部门业务考核、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。

要加强综合分析研判，防止简单以单位取得的成绩或者以民主测评、民意调查得票得分确定考核结果。

**第二十三条** 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。

**第二十四条** 中层领导班子为一般等次的，其主要负责人一般不得确定为优秀等次；中层领导班子为较差等次的，其中层领导成员一般不得确定为优秀等次，主要负责人一般不得确定为合格及以上等次。

**第二十五条** 有下列情形之一，中层领导班子和领导人员年度考核结果不得确定为优秀等次：

- （一）贯彻落实党中央、上级和学校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，责令检查的；
- （四）工作实绩不突出的；
- （五）组织领导能力较弱，学校年度工作要点、学校全面从严治党工作要点、党委常委会、校长办公会等重要决议决定完成



不好的；

（六）履行管党治党责任不力，违反廉洁自律规定的；

（七）履行安全管理工作责任制和保密工作责任制不力，发生安全事故、泄密事件的；

（八）师德考核结果为“基本合格”的；

（九）其他原因不宜确定为优秀等次的。

在学校党委开展的基层党建述职评议考核工作中，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，其年度考核结果不得确定为优秀等次。

**第二十六条** 有下列情形之一，中层领导班子年度考核结果应当确定为较差等次，中层领导人员年度考核结果应当确定为不合格等次：

（一）违反政治纪律和政治规矩，政治上出现问题的；

（二）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，中层领导人员闹无原则纠纷，影响较差的；

（三）责任心差、能力水平低，不能履行或者不胜任岗位职责要求，履职出现重大问题的；

（四）表态多调门高，行动少落实差，敷衍塞责、庸懒散拖，作风形象不佳，群众意见大，造成恶劣影响的；

（五）不坚守工作岗位、擅离职守的；

（六）师德考核结果为“不合格”的；

（七）其他原因应当确定为较差或者不合格等次的。

**第二十七条** 中层领导班子和领导人员在履职担当、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。

**第二十八条** 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。

## 第八章 考核结果运用

**第二十九条** 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。

**第三十条** 依据考核结果，有针对性地加强中层领导班子建设：

（一）中层领导班子作出重要贡献的，按照有关规定给予奖励；

（二）中层领导班子表现突出，年度考核结果为优秀等次的，按照有关规定给予奖励；

（三）中层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；

（四）中层领导班子年度考核结果为一般等次的，应当责成其向学校党委写出书面报告，剖析原因、进行整改；

（五）中层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，应当对主要负责人和相关责任人进行调整。

**第三十一条** 依据考核结果，激励约束中层领导人员：

（一）中层领导人员作出重大贡献的、表现突出或者年度考核结果为优秀等次的，按照有关规定给予奖励。

（二）中层领导人员年度考核结果为合格及以上等次的，按照有关规定享受年度考核奖金、晋升工资级别档次。

（三）中层领导人员年度考核结果为基本合格等次的，应当对其进行诫勉，限期改进。

（四）中层领导人员年度考核结果为不合格等次的，按照规定程序调离岗位。

（五）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合格以下等次的，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档次的考核年限。

（六）中层领导人员不适宜担任现职的，应当根据有关规定对其进行调整。

**第三十二条** 依据考核结果加强中层领导人员的教育培养，按照“缺什么补什么”的原则，对中层领导人员进行调学调训、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。

**第三十三条** 考核中发现中层领导班子和领导人员存在问题的，区分不同情形，予以谈话提醒直至组织处理；发现违纪违法问题线索的，报送纪委处理。

**第三十四条** 中层领导人员考核形成的结论性材料，应当存入干部人事档案。

## 第九章 组织实施

**第三十五条** 学校党委及党委组织部履行考核中层领导班子和领导人员的职责。学校党委承担考核工作主体责任，党委组织部承担具体工作责任。

**第三十六条** 根据工作需要，可以组建和派出考核组。考核组组长根据每次考核任务确定并授权。

**第三十七条** 中层领导班子和领导人员考核工作要注重与学校机构考核、教职工考核、专项评估等工作相协调、相促进。

**第三十八条** 党委组织部、信息化办公室、网络信息技术中心负责加强考核工作信息化建设，充分运用互联网技术和信息化手段开展考核，提高工作质量和效率。

## 第十章 纪律和监督

**第三十九条** 中层领导班子和领导人员应当正确对待和接受组织考核，如实汇报工作和思想，客观反映情况。对不按照规定组织开展考核、考核工作失真失实造成严重后果、本部门本单位考核工作中不正之风严重、干部群众反映强烈以及对违反考核工作纪律等行为查处不力的，应当追究相关负责人的责任。

**第四十条** 党委、纪委应当加强对考核工作的指导，党委组织部、纪委办公室应当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。

## 第十一章 附 则

**第四十一条** 本办法由党委组织部负责解释。

**第四十二条** 本办法自发布之日起施行。此前学校发布的有关中层领导班子和领导人员考核的规定,凡与本办法不一致的,按照本办法执行。

