

东北大学学院领导班子任期目标责任制 实施办法(暂行)

东大党字〔2015〕79号

为推进学校综合改革,进一步加强学院(部、重点实验室,以下简称“学院”)领导班子建设,促进学校各项事业快速发展,根据《事业单位领导人员管理暂行规定》《东北大学中层领导干部选拔任用工作实施细则》等文件精神,结合学校实际,制定本办法。

一、指导思想

深入贯彻落实党的十八大、十八届三中、四中、五中全会精神和习近平总书记系列重要讲话精神,坚持依法治校,以深化综合改革为契机,以建立学院领导班子任期目标责任制为抓手,健全学校目标管理体制,完善学院领导干部选拔任用和考核评价机制,进一步提高学院领导班子自主决策和治理能力,为提升学校总体办学水平,增强核心竞争力,完成战略发展目标,促进学校健康发展提供保障。

二、基本原则

实施学院领导班子任期目标责任制要围绕一流大学和一流学科建设的目标,以学校发展规划为依据,与学校目标管理和干部考核工作紧密结合,并遵循以下几个原则:

(一)完善体制机制明晰目标责权

进一步完善校院两级管理体制,实现管理重心下移,明确学院领导班子在学校建设发展过程中的目标、责任、权利,充分调动学院领导班子积极性和创造性,强化责权意识,建立健全责、权、利相统一的管理体制和运行机制。

(二)注重核心要素突出关键指标

实施任期目标责任制要紧密围绕学校发展战略和对学校发展起推动作用的核心要素与关键指标进行,既要注重事业发展的全面性指标,更要关注影响和制约学院、学科发展的关键性、标志性指标,抓住关键、突出重点。

(三)完善任期考核强化结果运用

通过实施学院领导班子任期目标责任制,进一步完善学院领导班子任期考核机制,加强学院领导干部年度考核、届末考核,强化考核结果运用,提高领导干部行政能力,提升学院领导班子建设水平。

三、任期目标的制定

(一)任期目标的构成

任期目标包括行政工作和党的工作两部分。

1. 行政工作主要包括:人才培养(含学生工作)、科学研究、学科建设、队伍建设、国际合作与交流、行政管理等。

2. 党的工作主要包括:党风廉政建设、基层党组织建设、宣传思想和意识形态工作、安全稳定等。

具体指标须与学校目标管理核心指标相结合,可适当扩展。

(二)任期目标的制定

1. 任期目标的制定要以学校和学院发展规划为依据,以落实学校和学院发展规划确定的关键性、标志性指标为核心。任期目标应充分反映学院定位、办学目标和学科发展水平。

2. 任期目标的制定要坚持定量定性相结合,简明扼要、重点突出、远近兼顾、实事求是,同时遵循教育发展规律,做到重基础、利长远、求实效。

3. 任期目标的制定要坚持民主集中制原则,在贯彻落实学校发展战略和发展规划的基础上,充分调动教职工的积极性,统一思想、汇聚民意、充分酝酿、集中智慧,广泛征求包括学术带头人、基层教学科研学术组织、教代会等各方面意见。

(三)任期目标的审核

1. 学院领导班子应在换届完成后半年内,按照本办法的要求制定学院领导班子任期目标任务书,报送学校目标管理办公室。

2. 学校目标管理办公室汇总各学院领导班子任期目标,送相关职能部门审核。

3. 学校相关职能部门审核学院领导班子任期目标并向相关学院反馈意见。相关学院在与职能部门充分沟通、协商的基础上,将修改后的任期目标重新上报学校。

4. 学校目标管理办公室汇总各学院领导班子任期目标,报学校领导班子审议。

5. 学校领导班子审议学院领导班子任期目标,并可根据需要对学院领导班子任期目标进行调整。学校目标管理办公室将确定的任期目标任务书报送组织部备案。

(四)关于几种特殊情况的规定

1. 任期内学院正职调整,原则上不调整班子任期目标。任期内学院副职调整,原则上不调整其分管工作的任期目标。

2. 因事业发展需要,由学校从国内外高水平人才中直接聘任的学院正职,应在任职半年内,按照有利于学校发展的原则和任期目标制定程序,制定主管工作的任期目标。

3. 通过竞争上岗方式产生的学院正职,应在竞聘时阐述任期目标,并在任职半年内,以竞聘时阐述的目标为基础,按照任期目标制定程序,制定主管工作的任期目标。

四、任期目标的组织实施

(一)学院正职是学院领导班子任期目标实施的主要责任人,要加强对任期目标和年度目标执行情况的监督检查,把握好工作进度,及时发现和解决实施过程中出现的问题,确保任期目标按时完成。

(二)任期目标实施过程中要坚持集体领导、分工负责,处理好集体领导与个人分工之间的关系,强化领导干部岗位责任意识,加大决策执行力度。

(三)学院领导班子要将任期目标与学校年度工作以及目标管理工作紧密结合,把任期目标分解到学院年度目标管理工作中,明确完成任期目标的具体措施和关键时间节点,保证各年度工作计划衔接有序。

五、任期目标的考核

(一)学院领导班子任期目标考核纳入领导干部届末考核评价体系。届末考核时,学校对学院领导

班子任期目标进行考核。

(二)届末考核时,学院正职应向学院教代会报告关键性、标志性指标完成情况,取得的显著成果,分析未能完成目标任务的原因。

学院教代会对领导班子任期目标完成情况作出评价,对班子成员进行满意度测评。

(三)年度考核时,学院正职要向学院一定范围的干部群众(或教代会)报告任期目标进展情况和采取的措施。

六、考核结果的确定与使用

(一)考核结果的确定

学院领导班子任期目标考核是学校确定学院领导班子成员届末考核结果的重要依据,考核结果按不同权重计入领导班子正副职个人考核成绩。

学院正职届末考核结果由学校根据任期目标考核结果和学院教代会满意度测评情况确定。

学院副职届末考核结果,由学校根据其在完成任期目标过程中发挥的作用,并结合学院教代会满意度测评情况确定。

(二)考核结果等次的划分

届末考核结果分为优秀、称职、基本称职和不称职四个等次。

(三)考核结果的使用

届末考核结果以及任期目标完成情况是干部培养、使用、奖惩等的重要依据。

届末考核结果为优秀、任期目标完成较好的学院领导干部,学校将予以奖励,在评奖评优、职务晋升、高级培训等方面优先考虑,符合干部任职条件的,可连续任职。

届末考核结果为称职的,学校将结合任期目标完成情况统筹考虑干部使用。

届末考核结果为基本称职或不称职的,学校将提出诫勉或免去其领导职务。

(四)任期内干部调整届末考核结果的确定

1. 任期内学院正职调整的,其考核结果以任期目标完成情况为基础,考虑其在推进任期目标完成中的贡献和作用确定;任期内学院副职调整的,其考核结果以任职后的年度考核成绩为基础,结合其在班子任期目标完成过程中的贡献和作用确定。

2. 因事业发展需要,由学校从国内外高水平人才中直接聘任的学院正职,其考核结果以任期目标完成情况为基础,考虑其在推进班子任期目标完成中的贡献和作用确定。

3. 通过竞争上岗方式产生的学院正职,其考核结果以其任期目标完成情况为基础,考虑其在推进班子任期目标完成中的贡献和作用确定。

4. 学院副职任期内,任期目标因学院正职调整而变动的,届末考核时,其考核结果以其任期目标完成情况为基础,考虑其在班子任期目标完成中的贡献和作用确定。

七、附则

(一)本办法由组织部、人事处负责解释,特殊问题由学校研究决定。

(二)本办法自下发之日起施行。