

中共东北大学委员会文件

东大党字〔2022〕34号



东北大学党委关于印发《中层领导干部 考核工作办法》的通知

各部门：

修订后的《中层领导干部考核工作办法》已经合法合规性审查，并经党委常委会会议审议通过，现印发给你们，请认真遵照执行。

中共东北大学委员会

2022年6月12日

中层领导干部考核工作办法

第一章 总则

第一条 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，进一步完善干部考核评价机制，加强领导班子和干部队伍建设，根据《党政领导干部考核工作条例》《教育部直属高等学校领导班子和领导人员年度考核评价等次确定办法（试行）》等文件精神，结合学校实际，制定本办法。

第二条 考核工作坚持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，坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，奖勤罚懒、奖优罚劣，调动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，突出考核贯彻党中央重大决策部署和落实学校党委工作要求，推进学校事业发展的实际成效。

第三条 考核工作坚持以下原则：

- (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。

第四条 本办法所称考核是指学校党委按照干部管理权限，对内设机构领导班子（简称“领导班子”以下同）和中层领导干部（简称“领导干部”，以下同）的政治素质、履职能力、工作成效、作风表现等所进行的了解、核实和评价，以此作为加强领导班子和领导干部队伍建设的重要依据。考核方式主要包括平时考核、年度考核、专项考核、任期考核。

第二章 考核内容

第五条 领导班子考核内容主要包括：

（一）政治思想建设。全面考核领导班子坚决维护习近平总书记党中央的核心、全党的核心地位，坚决维护党中央权威和集中统一领导，坚持和加强党的全面领导，执行党的理论和路线方针政策，增强“四个意识”，做到“四个自信”，遵守政治纪律和政治规矩的情况；用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，坚定理想信念，坚定“四个自信”，不忘初心、牢记使命的情况；坚持民主集中制，执行新形势下党内政治生活若干准则，发现和解决自身问题，营造风清气正政治生态的情况；践行新时代党的组织路线，贯彻新时期好干部标准，树立正确选人用人导向的情况。

（二）领导能力。全面考核领导班子适应新时代要求、落实学校党委决策部署、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、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，以推动学校事业发展为最大政绩，真正做到对广大师生负责。考核学院领导班子的工作实绩，主要看人才培养、教学科研、学科发展、国际合作与交流等重点工作完成情况。考核其他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。对基层党组织领导班子的考核还应该注重其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。全面考核领导班子贯彻党的群众路线，密切联系群众，为群众排忧解难，全心全意为人民服务的情况；结合实际落实学校党委决策部署的情况；师德师风建设、教职工思想政治工作、治理体系和治理能力建设情况；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 领导干部考核主要内容包括：

(一)德。全面考核领导干部政治品质、道德品行、担当精神和领导作风。考核领导干部的政治品质，重点了解坚定理想信念

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。考核领导干部的担当精神，重点了解敢于担当负责、主动作为，是否推诿扯皮、不思进取等情况。考核领导干部的领导作风，重点了解执行民主集中制、抵制“四风”、团结合作等情况。

(二)能。全面考核领导干部在日常工作以及应对突发事件、化解矛盾冲突、处理复杂问题等过程中的政治能力、专业素养、组织领导和目标完成等情况。侧重考核中层正职干部的工作思路、统筹协调、抓班子带队伍等情况，侧重考核中层副职干部的业务素质和推动工作落实等情况。

(三)勤。全面考核领导干部的精神状态和工作投入，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，艰苦奋斗、甘于奉献等情况。

(四)绩。全面考核领导干部坚持正确政绩观，完成岗位职责、重点任务、抢抓机遇、改革创新等情况和实际成效。考核分党委书记的工作实绩，首先看抓党建工作的成效，考核领导班子其他党员领导干部的工作实绩也要根据实际看抓党建工作的情况。

(五)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其实施细则精神，秉公用权，树立良好家风等情况。

第七条 具体考核内容的确定以贯彻党中央和教育部党组有关精神为前提，结合学校事业发展及时调整优化。

第三章 平时考核

第八条 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。

第九条 平时考核注重突出重点。

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。

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。

第十条 平时考核主要结合领导班子和领导干部日常管理进行，采取下列途径：

（一）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；

（二）与干部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）其他适当方法。

第十一条 平时考核根据实际情况形成考核结果。考核结果采用考核报告、评语、等次或者鉴定等形式确定。

第十二条 建立平时考核工作档案，将相关材料整理归档，作为了解评价领导班子日常运行情况和领导干部一贯表现的重要依据。

第四章 年度考核

第十三条 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，一般在每年年末或者次年年初组织开展。

根据工作需要，学校党委每年将选定部分领导班子和领导干部进行重点考核。

第十四条 年度考核一般按照下列程序进行：

（一）总结述职。召开会议，领导班子总结报告全年工作，领导干部进行个人述职。

（二）民主测评。在听取述职的基础上，采取无记名投票方式进行民主测评。参加测评人员范围，按照知情度、关联度、代表性原则，结合实际确定。

（三）确定结果。党委组织部汇总民主测评情况，结合日常表现和征求意见情况，对领导班子和领导干部进行综合分析，提出考核结果初步建议，经党委常委会议研究确定最终考核结果。公示无异议后，印发文件。

第十五条 领导班子年度考核结果分为优秀、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。

优秀是指年度综合表现突出，出色履行领导职责和岗位要求，圆满完成年度工作任务，工作实绩显著，群众满意度高。

良好、称职是指年度综合表现好，认真履行领导职责和岗位要求，较好完成年度工作任务，群众满意度较高。

一般、基本称职是指年度综合表现基本符合领导职责和岗位要求，或者在某个方面存在明显不足、有较大问题，群众满意度一般。

较差、不称职是指年度综合表现不符合领导职责或岗位要求，或者在某个方面存在严重问题、出现重大错误，群众满意度较低。

第十六条 担任多项职务的领导干部，一般在承担主要工作职责的部门进行考核，对兼任的其他工作以适当方式进行了解。

新提拔或交流任职的领导干部，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。

经学校选派到外单位挂职或借调半年以上的领导干部，以适当方式听取接收单位的意见，其考核成绩由学校单独考虑。

本年度内病、事假累计超过半年的领导干部，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

者组织处理的领导干部，其年度考核按照有关规定进行。

第五章 专项考核

第十七条 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。

第十八条 专项考核一般应当按照下列程序进行：

（一）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。

（二）听取考核对象的总结汇报。

（三）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，必要时可以向纪检监察机关或者审计、信访等部门了解情况。

（四）形成考核结果。对领导班子和领导干部作出评价。

第十九条 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

第二十条 任期考核是对实行任期制的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，一般结合干部集中调整或者任期届满当年年度考核进行。任期考核突出对完成任期

目标或者任期目标情况的考核。

第二十一条 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。

第二十二条 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

第二十三条 考核结果的确定注重加强综合分析研判，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、增长速度与质量效益、显绩与潜绩、发展成果与成本代价等情况，注重了解广大教工对学校发展的真感受和评价，防止简单以民主测评结果确定考核结果。

第二十四条 平时考核、年度考核、专项考核、任期考核情况相互补充印证，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。

第二十五条 年度考核结果以平时考核结果为基础，年度考核优秀等次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%。

第二十六条 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：

- (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) 受到上级党委和政府通报批评，责令检查的；
- (四) 工作实绩不突出的；
- (五) 组织领导能力较弱，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。

在基层党建述职评议考核工作中，分党委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。

第二十七条 有下列情形之一，领导班子年度考核结果确定为较差等次，领导干部年度考核结果确定为不称职等次：

- (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，领导干部闹无原则纠纷，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，依法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) 其他原因应当确定为较差或者不称职等次的。

第二十八条 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，合理确定考核结果。

第二十九条 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

第三十条 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。

第三十一条 考核结果主要采取个别谈话方式向领导干部反馈，肯定成绩、指出不足，督促整改，传导压力、激发动力。

分党委书记的考核结果由党委书记反馈、学院院长的考核结果由校长反馈，或由党委书记、校长委托其他校领导向分党委书记、院长反馈。其他中层正职的考核结果由分管校领导反馈。中层副职的考核结果由部门正职反馈。

第三十二条 依据考核结果，有针对性地加强领导班子建设：

(一) 领导班子表现突出或者年度考核结果为优秀等次的，按照有关规定给予表彰或奖励；

(二) 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，根据工作需要进行调整；

(三) 领导班子年度考核结果为一般等次的，责成其向学校

党委写出书面报告，剖析原因、进行整改；

（四）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，对主要负责人和相关责任人进行调整。

第三十三条 依据考核结果，激励约束领导干部：

（一）领导干部表现突出或者年度考核结果为优秀等次的，按照有关规定给予表彰或奖励；

（二）领导干部年度考核结果为称职及以上等次的，按照有关规定享受年度考核奖金、晋升工资级别和级别工资档次。

（三）领导干部年度考核结果为基本称职等次的，对其进行诫勉，限期改进。

（四）领导干部年度考核结果为不称职等次的，免去现任职务。

（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。

（六）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。

第三十四条 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。

第三十五条 考核中发现领导班子和领导干部存在问题的，

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，移送纪检监察、司法机关处理。

第三十六条 领导干部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

第三十七条 学校党委按照干部管理权限，履行考核领导班子和领导干部的职责。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。

第三十八条 考核人员应当具有较高的思想政治素质以及胜任考核工作的政策水平和业务知识，公道正派，组织纪律观念和保密意识强。考核人员按照规定实行工作回避。

第三十九条 实行考核工作责任制。考核人员须认真履行职责，按照规定的程序和要求实施考核，全面客观准确地了解和反映情况，公道公平公正地对待和评价领导班子和领导干部。

第十章 纪律与监督

第四十条 考核工作必须严格遵守下列纪律：

- (一) 不准搞形式、走过场；
- (二) 不准隐瞒、歪曲事实；
- (三) 不准弄虚作假；
- (四) 不准搞非组织活动；
- (五) 不准泄露谈话内容、测评结果等考核工作秘密；
- (六) 不准凭个人好恶评价干部、决定或者改变考核结果；

- (七)不准借考核之机谋取私利;
- (八)不准干扰、妨碍考核工作;
- (九)不准打击报复干部和反映问题的人员。

第四十一条 领导班子和领导干部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。

对不按照要求参加或者不认真配合考核工作，经教育后仍不改正的，领导班子年度考核结果直接确定为较差等次，领导干部年度考核结果直接确定为不称职等次。

第四十二条 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、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，严肃追究相关责任人的责任。

第四十三条 对违反本办法的，根据情节轻重，依规依纪给予批评教育、责令检查、通报批评、诫勉、组织调整或者组织处理，涉嫌违纪或者职务违法、职务犯罪的，按照有关纪律和法律法规处理。

第四十四条 学校党委、纪检监察和组织（人事）部门要加强对考核工作的监督检查，确保考核工作客观公正。

第十一章 附则

第四十五条 秦皇岛分校干部考核工作参照本办法执行。

第四十六条 科级干部考核工作参照本办法执行。

第四十七条 本办法未尽事宜，按照有关规定执行。

第四十八条 本办法由党委组织部负责解释，自发布之日起施行。
原《东北大学中层领导干部考核暂行办法》（东大党字〔2012〕
49号）同时废止。