

中共中国人民大学委员会文件

校党字〔2020〕79号



关于印发《中国人民大学中层领导人员 学年考核实施细则（试行）》的通知

各分党委（党总支、直属党支部），各学院（系），机关各部、处及直（附）属单位：

《中国人民大学中层领导人员考核办法（试行）》于2020年7月10日经中共中国人民大学第十四届委员会第109次常委会议审议通过，现予以印发，请遵照执行。

附件：中国人民大学中层领导人员学年考核实施细则（试行）

中共中国人民大学委员会

2020年7月28日

中国人民大学中层领导人员学年考核 实施细则（试行）

第一章 总 则

第一条 为贯彻落实《中国人民大学中层领导人员考核办法（试行）》，进一步加强和改进学校中层领导人员学年考核工作，制定本实施细则。

第二条 中层领导人员学年考核是学校党委及组织部门按照干部管理权限，以学年为周期对全校学院级单位领导班子和领导人员进行的综合性考核，一般在每学年末组织开展。按自然年度考核的部分校管企业干部，按有关规定执行。

第三条 学年考核是坚持和加强党的全面领导、推动学校党委决策部署贯彻落实的重要举措，是激励干部担当作为、促进事业发展的重要抓手。要把区分优劣、奖优罚劣、激励担当、促进发展作为学年考核工作的基本任务，进一步发挥干部考核的指挥棒、风向标、助推器作用，最大限度调动广大领导人员的积极性、主动性、创造性，推动树立担当作为、改革创新、干事创业的鲜明导向。

第二章 考核内容

第四条 按照《中国人民大学中层领导人员考核办法（试行）》，对领导班子的学年考核主要从政治思想建设、领导能力、

工作实绩、党风廉政建设、作风建设等五方面进行；对中层领导人员的学年考核主要从德、能、勤、绩、廉等五方面进行。

第五条 学年考核具体内容应根据党中央决策部署和各学年学校重点工作目标任务及时调整优化。

第六条 在坚持全面考核的同时，充分考虑不同部门、不同单位类型和不同岗位的差异，实行分类考核。

对学院（系）领导班子的考核侧重基层党组织建设、民主集中制贯彻落实、本科教学、研究生教育与学科建设（特别是“双一流”建设）、实验室工作、科研工作、管理工作（含人事管理、财务管理和学生管理）、国际合作与交流等方面；

对机关部、处及直（附）属单位领导班子的考核侧重完成重点工作任务情况、内部管理、领导班子状况、服务一线和师生员工情况等方面。

对党组织负责同志着重考核抓党的政治建设和基层党组织建设成效、抓党员队伍建设实绩、发挥党组织政治功能和提升组织力情况以及开展师生思想政治工作等情况；

对行政负责同志着重考核谋划事业发展、推动改革创新、科学民主决策、规范管理、破解难题、担当负责等情况。

对校管企业干部着重考核推动校属企业实现社会效益和经济效益情况，其中，社会效益按不同企业类型分别关注管理效能、社会贡献、行业地位、对教学科研提供服务保障等情况。

第三章 考核程序

第七条 学年考核工作的一般程序为：

（一）发布通知。党委组织部发布学年考核工作通知，对本学年考核工作要点和注意事项进行部署。

（二）明确职责。各部门各单位明确考核工作负责人和工作联系人。工作负责人由单位主要负责人担任，设党委（党总支、直属党支部）的单位一般由党委（党总支、直属党支部）书记担任；工作联系人由具有较高思想政治素质、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的工作人员担任，负责本部门本单位学年考核工作的具体组织协调，并及时与党委组织部对接工作。

（三）总结工作。领导班子总结学年工作，领导人员在总结工作的基础上填写《中国人民大学中层领导人员学年考核表》。个人总结应包括但不限于：**1.** 上一学年工作计划及年度工作完成情况；**2.** 对学校工作要点分解任务的完成情况；**3.** 未完成工作部分的原因分析；**4.** 下一学年工作的初步设想（明确**3—5**项重点工作任务）。个人总结应突出个人政治思想表现、完成重点工作任务情况、工作亮点和不足之处。正职领导人员还要对落实基层党建责任制、党风廉政建设责任制、意识形态工作责任制等情况作总结。领导班子和领导人员的工作总结在述职测评会议开始前至少**3**天以适当形式（公告栏、电子邮件、办公系统、内部网站等）集中向本部门本单位参加测评人员公开。

（四）述职测评。召开会议，主要负责人代表领导班子述职，领导人员个人述职，与会人员结合工作实际和述职情况填写民主测评表，对领导班子和领导人员学年工作情况进行评价。

参加述职测评会的人员范围，一般为本部门本单位全体在职人员，人数较多的单位，可按照知情度、关联度、代表性原则，结合实际适当调整参会范围，参会人数原则上不少于本部门本单位在职人员总数的60%。述职测评会的时间地点应提前3天报党委组织部；民主测评表由党委组织部制作，各单位工作联系人提前领取；党委组织部视情况派出工作人员参加述职测评会。

（五）上级评价。按照工作分工，本部门本单位正职领导人员对副职领导人员进行评价，评价表签字密封后连同领导人员考核表、民主测评表，在述职测评会后1个工作日内报党委组织部，领导人员考核表电子版同时报送。领导班子和正职领导人员的上级评价，由分管（联系）其工作的校领导作出，由党委组织部协调组织。

（六）工作对象评价。学院（系）在征求干部师生意见的基础上对机关部处、直（附）属单位学年工作进行评价，机关部处、有管理职能的直（附）属单位在征求干部职工意见的基础上对学院（系）学年工作进行评价，填写测评表，由主要负责人签字并加盖公章后与第（五）款所述其他材料一同报送党委组织部。

（七）个别核实。党委组织部根据考核工作需要，可派出考核组，以个别谈话、查阅资料、采集有关信息、实地调研等方式，

重点核实部分考核对象有关情况。

（八）评价汇总。党委组织部负责汇总各部门各单位领导班子和中层领导人员考核评价意见，形成测评分数。中层领导人员的学年考核测评分数，由上级评价意见和民主测评结果分别按30%和70%的权重加权产生；领导班子的学年考核测评分数，由上级评价、民主测评结果和工作对象评价分别按30%、50%、20%的权重加权产生。

（九）会商研判。由分管干部、组织工作的校领导牵头，党委组织部召集纪委办公室、巡察工作办公室、审计处等单位召开联席会议，对存在影响领导班子和领导人员考核结果的情况进行会商研判，提出意见。

（十）综合分析。党委组织部以领导班子和领导人员一贯表现为基础，以领导班子和领导人员学年考核测评分数为重要参考，汇总有关部门意见，提出考核结果初步意见，报学校党委常委会审议。

（十一）形成结果。学校党委常委会听取党委组织部关于学年考核工作的情况汇报，研究确定领导班子和领导人员学年考核结果。考核结果以书面形式反馈各部门各单位主要负责人，主要负责人向本部门本单位中层领导人员反馈个人考核结果，并在适当范围内公开。

第四章 考核结果确定

第八条 考核结果的确定应当以综合分析研判为基础，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、发展速度与质量效益、显绩与潜绩、发展成果与成本代价等情况，注重了解干部师生对事业发展的真实感受和评价，防止简单以评比排名、测评得票得分确定考核结果。

第九条 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，合理确定考核结果等次。

第十条 领导班子学年考核结果分为优秀、良好、一般、较差 4 个等次。领导人员学年考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格 4 个等次。

优秀是指综合表现突出，出色履行领导职责或者岗位要求，圆满地完成了学年工作任务，成绩显著。年度考核民主测评总体评价优秀率一般不低于三分之二。

良好、合格是指综合表现好，认真履行领导职责或者岗位要求，较好地完成了学年工作任务。年度考核民主测评总体评价优秀率和良好（合格）率一般不低于三分之二。

一般、基本合格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。年度考核民主测评总体评价一般（基本合格）和较差（不合格）率超过三分之一的，一般应评为一般（基本合格）等次。

较差、不合格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。年度考核民主测评总体评价较差（不合格）率超过三分之一，或一般（基本合格）和较差（不合格）率连续两年超过三分之一，一般应评为较差（不合格）等次。

第十一条 学年考核结果以平时考核结果为基础，平时考核不达标的，学年考核结果不得定为优秀等次。

领导班子学年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%**，领导人员学年考核优秀等次比例一般不超过参加考核领导人员总人数的**25%**（本部门本单位参加考核领导人员总人数不到**4**人的，按**4**人计）。

领导班子为优秀等次的，其领导人员评为优秀等次的比例可以适当上调，最高不超过**40%**；领导班子为一般等次的，其领导人员评为优秀等次的比例不得超过**15%**，主要负责人一般不得确定为优秀等次；领导班子为较差等次的，其领导人员一般不评为优秀等次，主要负责人一般不得确定为合格及以上等次。

第十二条 有下列情形之一，领导班子和领导人员学年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、学校工作部署成效不明显的；

（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) 履行管党治党责任不力，违反廉洁自律规定的；

(四) 受到学校通报批评，责令检查的；

(五) 工作实绩不突出的；

(六) 未完成学校年度工作要点、党委常委会、校长办公会等重要决议决定的；

(七) 组织领导能力较弱，学年工作目标任务完成不好的；

(八) 本单位有违反教育部“红七条”和“六禁令”教师的；

(九) 其他原因不宜确定为优秀等次的。

第十三条 在学校党委开展的基层党建和学科建设述职评议考核工作中，党委（党总支、直属党支部）书记抓基层党建工作或院长抓学科建设工作情况综合评价等次未达到“好”的，其本人学年考核结果不得确定为优秀等次。

第十四条 有下列情形之一，领导班子学年考核结果应当确定为较差等次，领导人员学年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，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，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，领导人员未经请示报告擅自外出或

缺席学校重要会议，经批评教育仍不改正的；

（六）其他原因应当确定为较差或者不合格等次的。

第五章 其他事宜

第十五条 考核对象存在下列特殊情况的，一般按以下原则处理：

（一）担任多个领导职务的中层领导人员，一般在其主要职务所在单位参加考核，对兼任的其他工作由党委组织部以适当方式进行了解。

（二）新提拔任职不满半年的中层领导人员，只填写考核表、做工作述职，不参加测评，考核结果一般按合格计；新提拔任职满半年的，学年考核与试用期考核统筹进行。

（三）交流任职的中层领导人员，在现工作单位进行考核，视情况可延伸至原工作单位。

（四）在校外参加援派或者挂职锻炼、借调的中层领导人员，由该学年工作半年以上的地方或者单位进行考核，以适当方式听取派出单位或者接收单位的意见。由接收单位考核且考核结果为优秀的，不计入派出单位优秀等次比例。

（五）本学年内病、事假累计超过半年的中层领导人员，参加学年考核，不确定等次。

（六）涉嫌违纪违法被立案审查调查尚未结案、受党纪政纪处分或者组织处理的中层领导人员，其学年考核按照有关规定进

行。

第六章 考核结果运用

第十六条 学年考核结果的运用、学年考核的纪律及监督等事项，依照《中国人民大学中层领导人员考核办法（试行）》执行。

第十七条 本细则由党委组织部负责解释。

第十八条 本细则自发布之日起施行。

抄报：校领导。

学校办公室

2020年8月5日印发
