渝资环职院〔2019〕132号

**重庆资源与环境保护职业学院**

**部门（系部）及中层干部年度考核办法（试行）**

为进一步加强我校部门（系部）和中层干部队伍建设，建立科学的干部考核评价机制，发挥干部考核工作的导向和激励作用，推动部门（系部）和中层干部积极主动、廉洁高效地履行职责，结合学校实际，制定本办法。

一、考核原则

坚持定性考核与定量考核相结合、分类考核与整体考核相结合、民主评议与领导评价相结合、日常考核与综合考核相结合、重点工作考核与日常工作考核相结合的原则。

二、考核组织

成立学院部门（系部）和中层干部年度考核工作组，组长由校党委书记、校长担任，成员由组织部、党政办公室、人事处等部门主要负责人组成，办公室设在组织部。在学院年度考核工作领导小组的统一领导下开展工作。

三、考核对象

（一）考核对象为学院中层正、副职干部。

（二）学校部门（系部）。根据部门（系部）业务性质，分为两个大类：第一类为教学系部；第二类为职能部门。

四、考核内容

部门（系部）和中层干部的考核以岗位职责为依据，以岗位管理为核心，以德、能、勤、绩、廉为基本内容。

（一）部门（系部）考核内容主要是：

1.思想政治建设，主要包括贯彻党的教育方针、大局观念、执行民主集中制、团结协作等。

2.工作能力，主要包括科学决策、管理驾驭、推动落实、务实创新等。

3.工作实绩，教学系部主要包括育人质量、学科建设、队伍建设、教学工作、科研创新、交流合作、学生工作、安全稳定、党的工作、科研创新、社会服务、人才培养、队伍建设、交流合作、内部管理等；职能部门主要包括落实学校工作任务、科学管理、服务水平、部门建设、党的工作等。

4.党风廉政建设，主要包括作风建设、落实党风廉政建设主体责任和监督责任、民主监督、党务政务公开、遵守党的各项纪律和财经纪律等。

（二） 中层干部考核内容主要是：

1.德，主要包括理想信念、政治纪律、领导作风、行为操守、担当精神等。

2.能，主要包括政策水平、工作思路、组织协调、推动落实、管理创新等。

3.勤，主要包括责任意识、敬业精神、投入状况等。

4.绩，主要包括工作成效、任务完成情况、解决矛盾破解难题、基础建设与推动长远发展等。

5.廉，主要包括廉洁自律、履行廉政职责、遵纪守法、接受监督等。

对正职的考核侧重决策能力、驾驭能力、统筹协调、抓班子带队伍情况等；对副职的考核侧重协调配合、组织实施能力等。

五、考核程序

考核采取总结自评、民主测评、综合评价等方式进行。

（一）总结自评

1.撰写部门述职报告。召开单位民主生活会，对照考核内容，集体讨论、总结单位考核期内的工作进展情况、任期目标的完成情况、重点突破性工作和创新点、存在的主要问题以及整改措施等，形成部门考核述职报告。

2.中层干部撰写个人述职报告。干部对照考核内容和岗位职责，对个人思想、工作、学习、作风、廉政等方面的情况进行全面总结，形成干部考核个人述职报告，填写绩效考核表。

（二）民主测评

部门（系部）、中层领导干部民主测评采取会议测评、考核对象互评、领导测评相结合的方式进行。

1.会议测评

按照当年的考核要求，召开中层干部、教职工代表会议。

原则上，参会人员一般应包括校领导、部门（系部）成员、系部负责人、科级以上干部、教职工代表等。

可根据需要安排部分学生代表参会，人数一般不超过与会人数的10%。

部门（系部）和干部公开述职后，参会人员当场进行民主评议，根据部门（系部）和干部考核内容及评价要点，以无记名方式填写评议表。

2. 考核对象互评

参加互评会的人员为中层干部。根据需要，可以邀请部分党代表、教代会工会代表、民主党派代表、校务委员会代表、校学术委员会代表及学生代表参会。

评议会上，单位主要负责人代表本单位作公开述职后，参会人员当场进行民主评议，以无记名方式填写评议表。

3. 校领导评议

部门（系部）和中层干部的书面述职报告提前送校领导审阅，校领导填写评议表。

（三）综合评价

组织部对民主测评等情况进行汇总统计并报告校党委。民主测评按照会议测评40%、考核对象互评30%、校领导测评30%的比例，计算出民主测评量化得分。

考核工作领导小组在汇总统计结果的基础上，结合对单位和干部包括政治纪律在内的各项纪律以及所负责领域工作业绩的考察，作出综合分析评价，提出考核结果建议，经院长办公会讨论，确定考核结果。

六、考核等级评定

根据综合考核计分结果，由考核工作领导小组分类提出部门（系部）和中层干部等级评定的初步意见，提请院长办公会审定。

（一）部门（系部）考核分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等级。原则上按照不超过25%的比例（具体参照当年考核的要求），按百分制换算，从得分在90分及以上的单位中按系部和职能部门两大类排序产生优秀等级；得分在80（含80分）至90分的，以及得分在90分以上未获得优秀等级的，均为合格等级；得分在60（含60分）至80的，均为基本合格等级；得分在60以下的，均为不合格等级。其中，优秀等级确定方法如下：

系部优秀等级不超过1个，按系部考核综合得分从高到低排序产生；职能部门优秀等级不超过2个，按职能部门考核综合得分从高到低排序产生。

（二）中层干部考核分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等级。按照不超过25%的比例（具体参照当年考核的要求），从得分在90分及以上的人员中产生优秀等级；得分在80（含80分）至90分以及得分在90分以上未获得优秀等级的，均为合格等级；得分在60（含60分）至80的，均为基本合格等级；得分在60以下的，均为不合格等级。

七、考核结果反馈

考核结果由学院考核工作领导小组以书面形式反馈组织部，由组织部通知考核对象。考核对象对考核结果有异议的，可以向学院考核工作领导小组申请复核。考核工作领导小组在进一步调查了解的基础上，提出处理意见并复议。

八、考核结果的运用

（一）加强年度考核结果的运用。年度考核结果作为加强部门建设和中层干部选拔任用、培养教育、管理监督、激励约束的重要依据。

1．对于考核等级为优秀的中层管理人员，作为校内外评奖的重要依据，并给予适当奖励。

2．对于考核等级为基本合格的中层管理人员，学院对其提出诫勉，限期改进。视具体情况，也可以调整其职务。

3．对于考核等级为不合格的中层管理人员，视具体情况分别作出免职、降职等组织处理。

（二）实行部门年度考核奖励。根据《重庆资源与环境保护职业学院薪酬调整方案》精神，确定部门年度考核结果奖励办法，加强业绩突出团队集体奖励，进一步发挥绩效奖励工作的导向和激励作用。

九、考核纪律

严格遵守组织人事纪律。考核工作领导小组、考核责任单位、被考核单位及个人、参与考核的人员，要按照公开公平公正的原则、严格严谨的要求，扎实做好考核工作。要坚持按程序、按规矩、按原则办事，考核工作中的重大问题、重要事项要及时请示报告。

严格按方案规范操作。考核工作领导小组、考核责任单位及参评干部要客观公正、实事求是地进行评分，做到一视同仁，一把尺子量到底，不得打“人情分”、“关系分”，不得徇私舞弊、暗箱操作，不得敷衍应付、玩忽职守。被考核单位要如实汇报工作、如实提供有关材料，严谨弄虚作假。考核办要深入分析考核数据，如实提出考核结果和奖励建议。

严肃查处违反纪律的行为。对违反考核纪律的，一经查实，依照有关规定严肃处理。考核工作领导小组以及参与考核的人员违反纪律的，一律取消个人本年度评优评奖资格，情节严重的给予纪律处分。考核对象和考核责任单位违反纪律的，一律取消本单位评优评奖资格，情节严重的追究单位主要负责人和相关责任人的责任。

十、附则

（一）本办法由人事处负责解释。

（二）本办法自公布之日起施行。

重庆资源与环境保护职业学院

2019年12月3日

重庆资源与环境保护职业学院办公室 2019年12月3日印发