

附件 4

中国矿业大学徐海学院中层干部年度考核办法（试行）

为深入贯彻落实科学发展观，加强我院中层干部队伍建设，全面、客观、公正、准确地考核中层干部的德才表现和履行岗位职责情况，根据上级有关文件和规定，结合我院工作实际，制定本办法。

一、考核对象

全院中层干部，包括各部门担任实职的正科、副科和各系（部）主任、副主任、学工办主任。委派、返聘和外聘系、部门负责人只进行工作总结，不参加考核。

二、考核内容

主要考核中层干部年度工作计划的完成情况和履行岗位职责（含疫情防控）情况，按照德、能、勤、绩、廉等五个方面进行考核。

- （一）德，考核党性修养、执行民主集中制和道德品质等。
- （二）能，考核工作思路、组织协调和依法办事等。
- （三）勤，考核工作态度、努力程度和工作作风。
- （四）绩，考核履行职责成效、解决复杂问题和基础工作。
- （五）廉，考核廉洁自律和履行廉政职责情况。

在实施考核时，适当注意正职和副职的区分。对正职侧重考核统筹协调、决策能力、选人用人等内容；对副职侧重考核协调配合、组织实施能力等内容。

三、考核等次及标准

中层干部的年度考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等级。优秀比例一般掌握在全院参加考核的中层干部总人数的 30% 以内。

优秀：正确贯彻执行党和国家的路线方针政策，模范遵守各项规

章制度，严格遵守劳动纪律，精通业务，工作勤奋，清正廉洁，有改革创新精神，能够维护团结，充分调动本单位教职工积极性，出色完成任期目标年度工作计划的工作任务。

合格：正确贯彻执行党和国家的路线方针政策，自觉遵守各项规章制度，业务良好，工作勤奋，清正廉洁，有改革创新意识，能够维护团结，调动本单位教职工积极性，完成任期目标年度工作计划的工作任务。

基本合格：贯彻执行党和国家的路线方针政策，遵守各项规章制度，熟悉业务，工作勤奋，廉洁自律，基本完成任期目标年度工作计划的主要任务。

不合格：政治业务素质难以适应工作要求，工作责任心不强，不能完成任期目标年度工作计划的工作任务或重要工作中存在严重失误。

此外，被考核人当年有下列情况之一者，定为不合格：

1. 受到党内严重警告以上处分或行政记大过以上处分的；
2. 因严重失职或责任事故给学院声誉和利益造成不良影响或重大损失的；
3. 具有其他不称职行为或无故不参加年度考核的。

四、考核方法及程序

中层干部年度考核采取总结述职、实绩分析和综合测评相结合的方法，以定性考核为主，定量考核为辅。年度考核以平时考核为基础，在每年的年终或次年元月初进行。

民主测评包括学院领导对全体中层干部的测评，各系与部门之间对中层干部的互评，本单位人员对本单位中层干部的测评，同时，参考其他单位代表对本单位的测评结果。

中层干部年度考核程序为：

（一）工作总结。考核对象根据年度工作计划和工作目标完成情况、履行岗位职责情况，对照考核方案规定的考核内容和要求总结工作，撰写年度工作述职报告，同时填写《中国矿业大学徐海学院中层干部年度考核表》（见附件 4-1）。

（二）述职测评。各系、部门召开述职测评会议，由联系院领导主持，参加述职会议的教职员工在认真听取述职报告的基础上，采取无记名投票方式对单位中层干部进行群众测评。

（三）考核结果的评定。学院考核工作领导小组根据学院领导、各系与部门、群众测评结果及被考核人实际工作情况，讨论确定考核结果。

（四）考核结果的反馈。院人力资源部汇总后，公布考核结果。如考核对象对年度考核结果有异议，可在考核结果公布后 2 日内向人力资源部提出复议，考核工作领导小组应在收到复议材料 3 日内做出答复。

五、考核结果的运用

中层干部年度考核结果是干部选拔任用、培养教育、监督管理、激励约束的重要依据。

中层干部年度考核为优秀的，学院统一进行表彰，颁发荣誉证书，并奖励 300 元。

中层干部年度考核为基本合格的，学院对其进行诫勉谈话或者组织调整，两年内不得参加上一级领导职务岗位的选拔和竞聘。

中层干部年度考核为不合格的，视具体情况分别作出免职、责令辞职、降职等组织处理。

六、其它有关规定

（一）提（聘）任到中层干部岗位工作不满半年的干部，原则上只做工作总结，不参加测评，一般按合格对待。

（二）中层干部在考核年度内有岗位调整的，参加现工作单位考核，其转岗前的有关情况，由原工作单位提供。

七、本办法自公布之日起开始执行，由学院考核工作领导小组负责解释。

附件：4-1.中国矿业大学徐海学院中层干部年度考核表