**汕头职业技术学院干部考核办法**

（汕职院党办〔2023〕113号）

**第一章 总则**

**第一条** 指导思想。为充分调动和激发学校干部的积极性、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，建设高素质党政领导干部队伍，根据《事业单位工作人员考核规定》（人社部发〔2023〕6号）、《党政领导干部考核工作条例》、《广东省事业单位工作人员考核办法（试行）》（粤人社发〔2011〕125号）、《广东省市级以下事业单位领导人员管理暂行办法》（粤办发〔2017〕10号）等文件精神，结合我校实际，制定本办法。

**第二条** 基本原则

（一）党管干部、党管人才；

（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）分级分类、简便有效；

（六）考用结合、奖惩分明。

**第三条** 考核对象。本办法适用于纳入我校管理考核的在编在职干部（专任教师、政治辅导员除外）。

**第四条** 考核内容。以岗位职责和所承担的工作任务为基本依据，全面考核德、能、勤、绩、廉，突出对德和绩的考核。结合管理工作特点，注重廉政勤政情况、履行“一岗双责”情况、管理水平、组织协调能力、工作规范性等内容

（一）德。坚持将政治标准放在首位，全面考核政治品质和道德品行，重点了解学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，坚定拥护“两个确立”，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，坚定理想信念，坚守初心使命，忠于宪法、忠于国家、忠于人民的情况；做到坚持原则、敢于斗争、善于斗争的情况；模范践行社会主义核心价值观，胸怀祖国、服务人民，恪守职业道德，遵守社会公德、家庭美德和个人品德等情况。

（二）能。全面考核适应新时代要求履行岗位职责的政治能力、工作能力、专业素养和技术技能水平，重点了解政治判断力、政治领悟力、政治执行力和学习调研能力、依法办事能力、群众工作能力、沟通协调能力、贯彻执行能力、改革创新能力、应急处突能力等情况。

（三）勤。全面考核精神状态和工作作风，重点了解爱岗敬业、勤勉尽责、担当作为、锐意进取、勇于创造、甘于奉献等情况。

（四）绩。全面考核践行以人民为中心的发展思想，依法依规履行岗位职责、承担急难险重任务、为师生办实事等情况，重点了解完成工作的数量、质量、时效、成本，产生的社会效益和经济效益，服务对象满意度等情况。

（五）廉。全面考核廉洁从业情况，重点了解落实中央八项规定及其实施细则精神，执行本系统、本行业、本单位行风建设相关规章制度，遵规守纪、廉洁自律等情况。

**第二章 考核机构**

**第五条** 为保证考核工作的顺利开展，成立学校考核小组；各部门成立相应的二级考核小组。其组成和工作职责分别如下：

（一）学校考核小组

组成：由分管组织人事工作的学校领导、组织人事和纪检监察人员组成。考核小组成员按有关规定实行回避制度。

工作职责：牵头组织考核工作；受理申诉并做出处理决定。

（二）二级考核小组

组成：各部门成立由部门党政领导班子、教师代表等组成的二级考核小组，联合考核部门考核小组由联合部门党政领导班子组成。

工作职责：接受学校考核小组指导；组织开展本部门副科级及以下干部年度考核；上报副科级及以下干部考核档次建议给党委组织部。

**第三章 考核指标体系**

**第六条** 考核指标体系

（一）履职考评

干部履职情况以年度工作计划（聘期目标）为依据，以日常管理为基础，突出党建工作实效，注重业绩导向，按照不同职级不同岗位确定考核评价指标，包括：所承担的部门党建工作情况、所承担的部门创新强校工作推进情况、所承担的部门双高建设工作推进情况、年度工作情况（包括“一岗双责”、年度重点工作和常规工作）和个人奖惩情况，具体指标见《干部年度考核量化评分表》（附件3）。

（二）民主测评

测评内容为德、能、勤、绩、廉等方面，具体指标见《干部考核民主测评表》（附件5）。

第七条 干部分类考核的分值计算：

干部考核得分=履职考评分×60%+民主测评分×40%

1. 履职考评分

履职考评分=所承担的部门党建工作得分率×100×25%+所承担的部门创强工作得分率×100×25%+所承担的部门双高工作得分率×100×25%+年度工作得分率×100×25%+个人奖惩得分

得分率=已完成工作得分和应完成工作得分的比率。

特殊情况说明：

1．仅承担三项工作任务的干部

履职考评分=（所承担工作任务1得分率×100×25%+所承担工作2得分率×100×25%+所承担工作任务3得分率×100×25%）÷75%+个人奖惩得分

2．仅承担两项工作任务的干部

履职考评分=（所承担工作任务1得分率×100×25%+所承担工作2得分率×100×25%）÷50%+个人奖惩得分

3．仅承担一项工作任务的干部

履职考评分=所承担工作任务1得分率×100×25%÷25%+个人奖惩得分

原则上，各部门正职全面负责本部门的各项工作，不再对各项工作下设的子指标具体负责，各部门副职按照业务线条具体负责各项工作下设的子任务。各部门党建工作、创强工作考核、双高工作考核、其他工作考核得分即为该部门正职该项工作得分。各部门副职可根据实际承担本部门的党建工作子任务、创强工作子任务、双高建设三级指标、其他工作子任务得分情况计算该项工作得分。

各部门党建工作、创强工作、双高建设工作、年度工作考核平均分基本持平。

（二）民主测评分

民主测评分（教学部门中层干部）=学校领导评分×40%+中层互评分×30%+所在部门教职工评分×30%

民主测评分（非教学部门中层干部）=学校领导评分×50%+中层互评分×40%+所在部门教职工评分×10%

民主测评分（副科及其他行政教辅人员）=部门正职（含临时负责全面工作的副职）评分×40%+部门副职评分×30%+所在部门教职工评分×30%

特殊情况说明：只有一位中层干部的部门或联合开展测评部门，民主测评分（副科及其他行政教辅人员）=中层干部评分×60%+所在部门教职工评分×40%。

**第四章 考核程序**

**第八条** 干部考核分为年度考核和聘期考核。其中，年度考核侧重考核干部的年度工作表现情况，聘期考核侧重考核聘期目标完成情况。

（一）撰写述职报告。被考核干部撰写个人述职报告，填写《汕头市事业单位工作人员年度考核登记表》（附件1）或《汕头职业技术学院干部聘期考核登记表》（附件2）（以下均简称《考核登记表》）。聘期考核主要侧重近三年主要工作业绩，新入职人员以入职时间开始计算。多岗位任职经历则重点考核任现职业绩，参考历任履职情况。中层正职（含临时负责全面工作的副职）由分管领导对其考核期内述职报告和《考核登记表》进行审阅，正科及其他行政教辅工作人员，由中层正职（含临时负责全面工作的副职）对其考核期内述职报告和《考核登记表》进行审阅。

（二）履职情况考评。被考核干部根据不同岗位类别的《干部考核量化评分表》（附件3）要求，填写《干部年度（聘期）履职情况考核表》（附件4）并提交个人相关材料；副科级及以下行政人员、教辅人员等由所在部门提出履职评分建议；中层干部由组织部牵头各相关职能部门根据干部履职情况进行评分。

（三）民主测评。组织民主测评会，按照知情度、关联度、代表性原则确定参加测评人员范围。测评内容为德、能、勤、绩、廉等方面。被考核干部在民主测评会上进行个人述职，参加民主测评人员填写《干部考核民主测评表》（附件5）。

（四）考核档次建议。副科级及以下行政人员、教辅人员等由所在部门提出综合评价和考核档次建议；中层干部由党委组织部提出考核档次建议。

（五）校长办公会审议考核档次。

（六）党委会研究确定考核档次。

（七）考核结果公示。考核结果在学校范围内进行公示，公示期不少于5个工作日。

（八）考核结果确认。考核结果以书面形式通知被考核干部，并由被考核干部签署意见，存入本人档案。

**第五章 考核档次确定标准**

**第九条** 综合干部履职情况考评结果、民主测评得票情况，形成考核结果。

**第十条** 干部年度考核结果分为“优秀、良好、合格、基本合格、不合格”五个档次。各职级“优秀”档次占参加考核干部总数比例按照考核当年事业单位年度考核中“优秀”档次比例确定，“优秀”“良好”档次合计比例一般不超过参加考核干部总数的50%，其他档次比例不限。各等次具体名额分配在当年度考核通知中明确。各部门应履行人员管理考核的主体责任，明确本部门副科及以下行政岗位人员的岗位职责，科学量化工作量，排序报送建议档次。

**第十一条** 年度考核确定为优秀档次应当具备下列条件：

（一）思想政治素质高，理想信念坚定，贯彻落实党中央决策部署坚决有力，模范遵守法律法规，恪守职业道德，具有良好社会公德、家庭美德和个人品德；

（二）履行岗位职责能力强，精通本职业务，与岗位要求相应的专业技术技能或者管理水平高；

（三）公共服务意识和工作责任心强，勤勉敬业，甘于奉献，改革创新意识强，工作作风好；

（四）全面履行岗位职责，高质量地完成各项工作任务，工作实绩突出，对社会或者单位有贡献，服务对象满意度高；

（五）廉洁从业且在遵守廉洁纪律方面具有模范带头作用。

**第十二条** 年度考核确定为良好档次应当具备下列条件：

（一）思想政治素质高，能够贯彻落实党中央决策部署，自觉遵守法律法规和职业道德，具有良好社会公德、家庭美德和个人品德；

（二）履行岗位职责能力强，熟悉本职业务，与岗位要求相应的专业技术技能或者管理水平高；

（三）公共服务意识和工作责任心强，工作认真负责，工作作风好；

（四）全面履行岗位职责，高质量地完成各项工作任务，服务对象满意度较高；

（五）廉洁从业。

**第十三条** 年度考核确定为合格档次应当具备下列条件：

（一）思想政治素质较高，能够贯彻落实党中央决策部署，自觉遵守法律法规和职业道德，具有较好社会公德、家庭美德和个人品德；

（二）履行岗位职责能力较强，熟悉本职业务，与岗位要求相应的专业技术技能或者管理水平较高；

（三）公共服务意识和工作责任心较强，工作认真负责，工作作风较好；

（四）能够履行岗位职责，较好地完成工作任务，服务对象满意度较高；

（五）廉洁从业。

**第十四条** 事业单位工作人员有下列情形之一的，年度考核应当确定为基本合格档次：

（一）思想政治素质一般，在贯彻落实党中央决策部署以及遵守职业道德、社会公德、家庭美德、个人品德等方面存在明显不足；

（二）履行岗位职责能力较弱，与岗位要求相应的专业技术技能或者管理水平较低；

（三）公共服务意识和工作责任心一般，工作纪律性不强，工作消极，或者工作作风方面存在明显不足；

（四）能够基本履行岗位职责、完成工作任务，但完成工作的数量不足、质量和效率不高，或者在工作中有一定的失误，或者服务对象满意度较低；

（五）能够基本做到廉洁从业，但某些方面存在不足。

**第十五条** 事业单位工作人员有下列情形之一的，年度考核应当确定为不合格档次：

（一）思想政治素质较差，在贯彻落实党中央决策部署以及职业道德、社会公德、家庭美德、个人品德等方面存在严重问题；

（二）业务素质和工作能力不能适应岗位要求；

（三）公共服务意识和工作责任心缺失，工作不担当、不作为，或者工作作风差；

（四）不履行岗位职责、未能完成工作任务，或者在工作中因严重失职失误造成重大损失或者恶劣社会影响；

（五）在廉洁从业方面存在问题，且情形较为严重。

**第十六条** 下列干部的年度考核按以下规定办理：

（一）对初次就业的干部，在本学校工作不满考核年度半年的（含试用期），参加年度考核，只写评语，不确定档次。

对非初次就业的干部，当年在其他单位工作时间与本单位工作时间合并计算，不满考核年度半年的（含试用期），参加年度考核，只写评语，不确定档次；满考核年度半年的（含试用期），由其现所在部门进行年度考核并提出档次建议，原工作单位提供有关情况。

前款所称其他单位工作时间，可以根据干部人事档案有关记载、劳动合同、社会保险缴费证明等综合认定。

（二）担任多项职务的干部，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。新提拔任职的干部，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。

（三）交流任职的干部，在现工作部门进行考核，其交流任职前的有关情况由原部门协助提供。

（四）挂职、援派、驻外的干部，在外派期间一般由工作时间超过考核年度半年的单位进行考核并以适当的方式听取派出单位或者接收单位的意见。

（五）单位派出学习培训、执行任务的干部，经批准以兼职创新、在职创办企业或者选派到企业工作、参与项目合作等方式进行创新创业的专业技术人员，由人事关系所在部门进行考核，主要根据学习培训、执行任务、创新创业的表现确定档次，由相关单位提供在外表现情况。

（六）考核年度内病假、事假、非学校派出外出学习培训累计超过考核年度半年的干部，参加年度考核，不确定档次。

（六）因公伤病假、女性干部产假累计超过半年的，参加年度考核，确定档次。

（七）涉嫌违纪违法被立案审查调查尚未结案的，参加年度考核，不写评语，不确定档次。结案后未受处分或者给予警告处分的，按规定补定档次。

（八）受党纪政务处分或者组织处理、诫勉的事业单位工作人员参加年度考核，按照有关规定办理。同时受党纪政务处分和组织处理的，按照对其年度考核结果影响较重的处理、处分确定年度考核结果。

（九）对无正当理由不参加年度考核的干部，经教育后仍拒绝参加的，确定其年度考核结果为“不合格”档次。

**第十七条** 聘期考核结果的确定。

（一）聘期考核结果分为“合格、不合格”档次。

（二）完成聘期目标任务，且聘期内年度考核均在合格及以上档次的，聘期考核应当确定为合格档次。

（三）无正当理由未完成聘期目标任务的，聘期考核应当确定为不合格档次。

**第六章 考核结果的运用**

**第十八条** 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。

**第十九条** 年度考核结果的运用

（一）干部年度考核结果直接运用于事业单位年度考核结果。干部年度考核为“优秀”档次的，事业单位年度考核结果一般确定为“优秀”档次；干部年度考核为“良好”或“合格”档次的，事业单位年度考核结果一般确定为“合格”档次；干部年度考核为“基本合格”档次的，事业单位年度考核结果一般确定为“基本合格”档次；干部年度考核为“不合格”档次的，事业单位年度考核结果一般确定为“不合格”档次。

（二）干部年度考核结果为“合格”及以上档次的，按照有关规定增加一级薪级工资、发放绩效工资、本考核年度计算为现聘岗位等级的任职年限。

（三）年度考核结果为“基本合格”档次的：责令作出书面检查，限期改进；不得增加薪级工资；相应核减绩效工资；本考核年度不计算为现聘岗位等级的任职年限，下一考核年度内不得晋升岗位等级；连续两年被确定为基本合格档次的，予以组织调整或者组织处理。

（四）年度考核结果为“不合格”档次：不得增加薪级工资；相应核减绩效工资；向低一级岗位等级调整；本考核年度不计算为现聘岗位等级的任职年限。被确定为不合格档次且不同意调整工作岗位，或者连续两年被确定为不合格档次的，可以按规定解除聘用（任）合同。其中，受处理、处分时已按规定降低岗位等级且当年年度考核被确定为不合格档次的，为避免重复处罚，不再向低一级岗位等级调整。

（五）年度考核不确定档次的：不得增加薪级工资；相应核减绩效工资；本考核年度不计算为现聘岗位等级的任职年限，连续两年不确定档次的，视情况调整工作岗位。

（六）干部年度考核结果作为年度绩效考核奖金发放的重要依据。

1．年度考核被评定为基本合格档次的，其基础性绩效工资下年度按基准的80%发放，奖励性绩效工资按单位同类同级人员平均水平80%计发。

2．年度考核不合格或因违纪违法年度考核不评定档次，下一年度基础性绩效工资按50%计发，奖励性绩效工资按单位同类同级人员平均水平50%计发。

（七）干部不适宜担任现职的，应当根据有关规定对其进行调整。

（八）考核分数在同级同类干部中排名前20%的干部原则上列入学校后备干部培养计划。考核分数在同级同类干部中排名靠前的干部原则上优先提拔。考核分数在同级同类干部中排名后5%的干部，须参加党委组织部统一安排的继续教育；连续两年排名后5%的干部，予以调整职务、职位或降职。

**第二十条** 聘期考核结果的运用

聘期考核结果作为干部职务调整的重要依据。

聘期考核被确定为合格档次且所聘岗位存续的，经本人、单位协商一致，可以续订聘用（任）合同。聘期考核被确定为不合格档次的，合同期满一般不再续聘；特殊情况确需续订聘用（任）合同的，应当报经主管机关（部门）审核同意。

**第七章 申诉**

**第二十一条**  对考核结果有异议的干部，可自接到考核结果书面通知之日起五个工作日内向党委组织部申请复核，党委组织部应当在十个工作日内将复核意见书面通知其所在部门和本人。

对复核结果不服的人员，可以自接到复核意见之日起五个工作日内，向考核小组提出申诉，考核小组应当自受理之日起二十个工作日内做出处理决定，并将处理决定书面通知其所在部门和本人。

**第二十二条** 申请人申请复核或申诉期间，不影响原考核结果执行。经核查后，考核结果如有变动的，按照复核结果补办相关待遇。

**第八章 附则**

**第二十三条** 对于在考核过程中有徇私舞弊、打击报复、弄虚作假行为的，依照有关规定予以严肃处理。

**第二十四条** 工勤人员参照本办法进行考核。

**第二十五条** 本办法未尽事宜按上级文件和学校有关规定执行。本办法所依据的国家法律、法规和相关政策发生变化时，按新的规定执行。

**第二十六条** 本办法由党委组织部负责解释。

**第二十七条**  本办法自2023年6月25日起实施，《汕头职业技术学院干部考核制度（试行）》（汕职院党办〔2022〕51号）同时废止。

附件：1．汕头市事业单位工作人员年度考核登记表

2．汕头职业技术学院干部聘期考核登记表

3．干部年度考核量化评分表

4．干部年度（聘期）履职情况考核表

5．干部考核民主测评表