

中共济南大学委员会办公室文件

济大党办字〔2013〕11号



济南大学处级单位领导班子及处级干部 2013年度考核实施方案

为全面、客观、公正地考核各处级单位领导班子和处级干部的工作实绩，增强领导干部的事业心和责任感，促进学校的建设、改革和发展，根据上级有关规定，结合我校实际，制定本工作方案。

一、考核对象和范围

全校处级单位领导班子和现职处级干部。新提拔任职的处级干部，按现任职务进行考核；交流任职的处级干部在现工作单位进行考核，其交流前有关情况由原工作单位提供；兼职的干部按主要职务进行考核；经学校派出挂职锻炼、学习培训超过六个月的，由组织部另行考核；因病、事假累计工作不满六个月的，不进行考核。

二、处级单位考核

1. 机关、群团、教辅及直属单位考核。召开全体中层正职参加的述职测评会议，由机关、群团、教辅及直属单位主要负责人逐一对年度工作进行述职。发放测评票，由与会人员对机关、群团、教辅及直属单位领导班子工作情况进行评议，同时对机关、群团、教辅及直属单位的处级干部进行测评。将评议结果转化成量化分值，计算机关、群团、教辅及直属单位的综合考核得分，并进行排序。

2. 教学学院考核。一是通过实绩分析量化：对教学学院教学、科研、师资队伍建设、社会服务等工作的有关数据指标与上一年度进行对比分析，通过预设模型计算量化分值，主要考核本年度工作业绩增长情况；二是在本学院述职测评。召开学院科级以上干部，高级职称专业技术人员，系（室、所）负责人、党支部书记、工会分会负责人，人大代表、政协委员、民主党派负责人参加的述职测评会议，由学院领导班子及成员逐一对本年度工作进行述职，与会人员对学院领导班子进行测评，根据测评结果得出量化分值；三是机关、群团等对教学学院领导班子工作情况进行评议，得出量化分值。

教学学院年度考核综合得分为：实绩量化考核（60%）、本单位测评（20%）、机关、群团等对教学学院评议（20%）三项求和，并进行排序。

三、教学学院单项工作考核

在对教学学院整体考核的基础上，对学院单项工作进行考核。考核办法为：一是通过实绩分析量化：对学院教学、科研等单项工作的有关数据指标与上一年度进行对比分析，通过预设模型计算量化分值，主要考核本年度单项工作业绩的增长情

况；二是由有关职能部门对各教学学院年度教学、科研等单项工作情况进行评价，将评价意见转化成分值；三是由学院师生对学院开展教学、科研等情况进行评议，转化成量化分值。

单项工作考核综合得分为：单项工作实绩量化（60%）、有关职能部门评价（20%）、本学院师生评议（20%）三项求和，并进行排序。

四、处级干部考核

1. 本单位民主测评。由一个单位组建的党委，在科级以上干部，高级职称专业技术人员，系（室、所）负责人、党支部书记、工会分会负责人，人大代表、政协委员、民主党派负责人中进行测评，单位人数较少的在全体人员范围内进行测评；多个单位联合组成的党总支，在科级以上干部中进行测评。并将测评结果转化成分值。

2. 由教学学院党政正职对机关、群团、教辅及直属单位全体处级干部进行测评。

3. 统计汇总。根据单位量化考核、单项工作考核、民主测评的结果，得出处级干部的年度综合得分：

机关、群团、教辅及直属单位正职综合得分：单位工作量化（70%），学院正职对其测评（20%），本单位民主测评（10%）；

机关、群团、教辅及直属单位副职综合得分：单位的工作量化（50%），学院正职对其评价（30%），本单位民主测评（20%）；

学院正职综合得分：单位的工作量化（80%），本单位民主测评（20%）；

学院副职综合得分：单位的工作量化（30%），所分管工作单项得分（40%），本单位民主测评（30%）。

五、确定考核等次

处级单位分为机关、群团、教辅及直属单位和教学学院两个序列，年度考核综合得分排名在每个序列前 30%的，经党委常委会研究，可确定为优秀等次。

教学学院单项工作综合得分排名在前 30%的，经党委常委会研究，可确定为单项工作优秀等次。

处级干部分为机关、群团、教辅及直属单位正、副职和教学学院正、副职四个序列，年度考核综合得分排名在每个序列前 30%的，经党委常委会研究，可定为优秀等次。

设立年度特别贡献奖，奖励本年度在某项工作中做出特别重大贡献的单位和个人。特别贡献奖由考核工作领导小组提出建议，党委常委会研究确定。获得年度特别贡献奖的单位和个人年度考核结果直接定为优秀等次。

党委常委会根据处级干部民主测评情况，研究确定处级干部的考核称职、基本称职和不称职等次。处级干部民主测评总体评价优秀和称职得票率达不到三分之二的为基本称职，不称职得票率超过三分之一的为不称职，其余的为称职。

对处级单位考核和单项工作考核综合得分排名靠后的单位，要进行谈话提醒或批评教育，促其改进；对连续 2 年都处于末位的单位负责人要进行诫勉谈话或予以组织调整。

对处级干部年度考核综合得分排名靠后的干部，要进行谈话提醒或批评教育，促其改进；对连续 2 年都处于末位的处级干部，要进行诫勉谈话或予以组织调整。

年度工作计划未完成（学校对工作计划作调整的除外）部门、单位的负责人，不能定为优秀；在考核年度内受到党内警

告或行政警告处分的，不能定为优秀；有以下情形之一者，经党委常委会研究，应定为不称职：

（1）分管工作出现责任事故，给学校造成重大财产损失的；

（2）对突发性事件处置不当或失职渎职给学校造成严重影响的；

（3）在离任审计和专项审计中发现有重大问题，并负有直接责任或领导责任的；

（4）违反法纪或存在不廉洁、不道德问题，受到党内严重警告或行政记过及以上处分的。

中共济南大学委员会办公室

2013年12月26日