

# 中共华南师范大学委员会文件

华师党委〔2021〕50号



## 关于印发《华南师范大学党政领导干部 考核管理实施办法（试行）》的通知

各学院、各部处、各单位：

《华南师范大学党政领导干部考核管理实施办法（试行）》已经学校教职工代表大会审议、校长办公会议讨论通过、党委常委会会议审定，现印发给你们，请遵照执行。

中共华南师范大学委员会  
2021年10月19日

# 华南师范大学党政领导干部考核 管理实施办法（试行）

为了坚持和加强党的全面领导，坚持党要管党、全面从严治党，推动学校各级领导干部敢于担当作为、改革创新，打造一支能够切实担负起推进世界一流学科、高水平大学和“新师范”建设，打造教师教育优势突出的创新型高水平大学重任的党政领导干部队伍，根据《中国共产党章程》《党政领导干部考核工作条例》《事业单位人事管理条例》和有关法律法规，制定本办法。

## 一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持把政治标准放在首位，坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，紧紧围绕学校高水平大学建设目标，突出考核党政领导干部贯彻学校决策部署、统筹推进各项改革任务、密切联系和服务师生、解决师生急难愁盼问题的实际成效，着力构建奖勤罚懒、奖优罚劣，多劳多得、优劳优酬的鲜明导向和制度机制，切实推动干部能上能下。

## 二、基本原则

**（一）分层分类。**学校党政领导干部考核要立足岗位职责，对不同类型岗位领导干部根据岗位性质特点进行差异化考核。对二级单位和机关职能部门领导干部正职、副职进行适度分层，淡化身份和职称界线，促进党政领导干部在同类型、同层次人员之

间进行比较和竞争，确保考核管理工作更加科学、合理和公平。

**（二）强化服务。**学校党政领导干部考核要强化服务导向，将服务意识、服务能力、服务质量作为考核的重要内容，引导党政领导干部践行群众路线，在干事创业中增强服务师生的才干，在解决实际问题中提高服务效率，团结带领队伍不断克服事业发展中面临的困难与挑战。

**（三）关联运用。**要充分发挥党政领导干部的表率作用，高度重视考核结果运用，将考核结果与党政领导干部薪酬绩效、岗位聘用、晋升发展、表彰奖励等方面密切关联和深度挂钩，促进全员考核文化氛围的形成，确保通过考核管理真正实现“多劳多得”“优劳优酬”“能上能下”和“能进能出”，着力激发学校党政领导干部工作动力与创新活力。

**（四）规范易行。**学校党政领导干部考核管理要从传统“粗放式”向“精细化”转型，围绕程序方法、内容指标、组织实施、结果运用等重点领域和关键环节，进行精心的制度设计和建构，力图使学校党政领导干部考核管理制度和实践操作既周全严密，又简便易行。

### **三、对象范围**

根据考核对象岗位性质，将考核对象进行适当区分：

（一）学校党政管理机构、群团组织正职（含享受实职待遇的管理五级岗干部）。

（二）学校党政管理机构、群团组织副职（含享受实职待遇

的管理六级岗干部)。

(三)教学科研单位、教辅单位及附属机构党组织正职(含享受实职待遇的管理五级岗干部)。

(四)教学科研单位、教辅单位及附属机构行政正职(含享受实职待遇的管理五级岗干部)。

(五)教学科研单位、教辅单位及附属机构党组织副职(含享受实职待遇的管理六级岗干部)。

(六)教学科研单位、教辅单位及附属机构聘任在行政管理岗的行政副职(含享受实职待遇的管理六级岗干部)。

教学科研单位、教辅单位及附属机构聘任在专业技术岗的行政副职以教学科研业绩或教辅业绩考核为主,行政管理工作考核为辅,由二级单位组织实施。

#### 四、考核内容

对党政领导干部的考核,以岗位职责任务以及工作标准为本依据,采取定性与定量相结合的方式,全面考核领导干部的德、能、勤、绩、廉,重点考核能力水平、工作状态和工作实绩。

**(一)德。**包括政治品质、道德品行、组织纪律、民主作风等4个方面,占10%权重。主要考核坚定理想信念、对党忠诚、尊崇党章、遵守政治纪律和政治规矩、依法履职情况;遵守社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德情况;坚持原则,公道正派情况;作风民主、团结协作情况等。

**(二)能。**包括业务水平、工作创新、科学决策、班子建设、

统筹协调等 5 个方面，占 30%权重。主要考核对本岗位相关业务知识和技能的掌握情况；结合实际工作开展业务钻研，推动改革创新情况；正职驾驭全局与综合决策情况，副职建言献策、分工落实情况；正职抓班子、带队伍情况，副职沟通协调、协同配合情况；执行学校决策、组织协调、应急处突、处理复杂问题情况等。

**（三）勤。**包括担当精神、工作效率、出勤情况等 3 个方面，占 20%权重。主要考核树立大局意识，主动担当作为情况；深入调查研究，热情服务师生，着力解决问题情况；锐意进取、敢抓敢管，紧抓快办、推动落实情况；遵守劳动纪律、勤勉敬业、甘于奉献情况等。

**（四）绩。**包括尽职履责、任务完成、突出业绩等 3 个方面，占 30%权重。主要考核围绕学校事业发展目标，履行本职岗位工作职责情况；落实学校党政决策部署，推动重点工作任务落实与目标达成情况；创造性开展工作，在常规工作进展之外取得标志性成果和突出工作业绩情况等。

**（五）廉。**包括遵纪守法、廉政履职等 2 个方面，占 10%权重。主要考核带头落实中央八项规定精神，反对“四风”，遵纪守法，廉洁自律情况；落实“一岗双责”，抓好主管、分管领域党风廉政建设情况等。

## **五、一票否决**

对党政领导干部考核，学校建立“一票否决”事项清单。如

存在下列事项之一，当年年度考核原则上应确定为“基本合格”或“不合格”：

（一）存在《教育部关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》（教师〔2014〕10号）所列的师德禁行行为，受到记过及以上处分的；

（二）违反廉洁自律规定，受到记过及以上处分的；

（三）不遵守劳动纪律，经常迟到、早退、脱岗、离岗，月考勤率低于80%的；连续旷工15个工作日或一年内累计旷工30个工作日的；

（四）因个人工作态度、能力、责任心等原因，导致出现重大不良后果或造成较大损失，经学校相关部门调查认定属实且受到记过及以上处分的；

（五）存在按照有关党内法规应该给予撤销党内职务及以上处分行为的；

（六）存在按照事业单位有关人事管理条例应该给予降低岗位等级及以上处分行为的。

## **六、考核方式**

党政领导干部考核分年度考核和聘期考核。

### **（一）年度考核**

年度考核重点考察领导干部岗位职责履行情况，突出工作实绩导向。年度考核结果与聘期考核关联，与薪酬绩效、职务晋升、岗位聘用、晋升发展、表彰奖惩等挂钩。

**1.考核等次。**年度考核分“优秀”“合格”“基本合格”和“不合格”4个等次。具体如下：

(1) 优秀。全面履行岗位职责，工作勤奋努力，有改革创新精神，带领单位事业发展取得突出成绩，基层测评、同行测评和校领导测评成绩优秀，经综合评定，可定为“优秀”。各类人员“优秀”比例一般不超过参加考核人数的15%。

(2) 合格。履行岗位职责，工作态度端正，对岗位工作有一定的思考，按时按质完成工作任务，基层测评、同行测评和校领导测评成绩良好，经综合评定，可定为“合格”。

(3) 基本合格。思想政治素质一般，干事创业精气神不够，不能按时按质完成工作任务，基层测评、同行测评和校领导测评成绩较差，或者存在“一票否决”事项的，经综合评定，可定为“基本合格”。

(4) 不合格。思想政治素质较差，业务素质和工作能力不能适应工作要求，不能履行岗位职责，或者存在“一票否决”事项的，经综合评定，可定为“不合格”。

**2.分层评价。**党政领导干部年度考核原则上按照党政管理机构和群团组织正副职、二级单位党组织正副书记、二级单位行政正副职等类别和层次进行，各层次人员“优秀”比例一般不超过参加考核人数的15%。

**3.择优推先。**党委组织部、党委教师工作部、人事处在年度考核“优秀”人员中，按照不高于参加考核人数5%的比例，推

荐“行政管理工作先进个人”候选人，参加学校年度先进个人竞争评选。

## （二）聘期考核

聘期考核综合考察党政领导干部聘期内岗位职责履行情况，以年度考核结果为基础，重点考察取得突出业绩情况。聘期考核结果与薪酬绩效、岗位聘用、晋升发展、表彰奖惩等挂钩。

**1.考核等次。**聘期考核分“优秀”“合格”“基本合格”和“不合格”4个等次。具体如下：

（1）优秀。年度考核1次及以上“优秀”，在带领单位事业发展方面取得突出业绩，且在学校同层次岗位人员中业绩突出者，经综合评定，可定为“优秀”，“优秀”比例一般不超过参加考核人数的15%。

（2）合格。年度考核均为“合格”等次以上，完成岗位职责任务，取得较好工作业绩，经综合评定，可定为“合格”。

（3）基本合格。思想政治素质一般，干事创业精气神不够，不能按时按质完成工作任务，经综合评定，可定为“基本合格”，“基本合格”比例一般控制在参加考核人数的2%-5%之间。其中：

①聘期内年度考核2次及以上“基本合格”，或1次“基本合格”且1次“不合格”的，聘期考核原则上应确定为“基本合格”。

②聘期内因“一票否决”事项而导致年度考核有1次为“不



合格”的，聘期考核原则上应确定为“基本合格”。

③聘期内年度考核均为“合格”等次以上，但聘期内累计2年及以上年度考核排名在同类人员中居后5%或最后1名，且经学校教师考核评价工作领导小组复议，确认其聘期内各年度年度考核各项测评结果总体偏低的，聘期考核原则上应确定为“基本合格”。

(4)不合格。思想政治素质较差，业务素质和工作能力不能适应工作要求，不能履行岗位职责，存在违规违纪或“一票否决”事项的，经综合评定，原则上应确定为“不合格”。其中，聘期内年度考核2次及以上“不合格”，聘期考核原则上应确定为“不合格”。

**2.分层评价。**党政领导干部聘期考核原则上按照党政管理机构和群团组织正副职、二级单位党组织正副书记、二级单位行政正副职等类别和层次进行，各层次人员“优秀”比例一般不超过参加考核人数的15%。

### **(三) 程序方法**

党政领导干部考核由学校教师考核评价工作领导小组负责，党委组织部、党委教师工作部、人事处具体组织实施，坚持考核程序规范严谨，确保考核结果公平公正。

#### **1.年度考核。**年度考核程序包括：

(1)方案制定。党委组织部、党委教师工作部、人事处根据学校部署制定党政领导干部年度考核工作方案。

(2) 个人自评。党政领导干部个人按照统一要求申报年度工作任务完成情况，进行自我评定。党政领导干部个人自评结果作为学校考核评议的参考。

(3) 基层测评。二级单位成立由党政领导、学术分委员会主任、工会主席和不同类型、不同层级教工代表组成的教师考核评价工作小组。由教师考核评价工作小组在个人自评基础上，组织本单位教职员对所在单位党政领导干部进行基层测评。党政管理机构、群团组织领导干部在本部门干部职工中进行基层测评，基层测评结果占 30%权重。

(4) 同行测评。学校党政领导干部按照单位类型和正职、副职的分类分层办法进行交叉测评。学校根据实际情况适时引入服务对象评价。同行测评结果占 30%权重。

(5) 校领导测评。学校领导对党政领导干部进行测评，校领导测评结果占 40%权重。

(6) 学校评定。学校教师考核评价工作领导小组在综合个人自评、基层测评、同行测评、校领导测评基础上，提出考核结果意见，提请校长办公会议研究决定。

(7) 公示复核。学校就党政领导干部年度考核结果进行公示，公示期为 5 个工作日。考核对象对学校评定意见不服，可于 5 个工作日内提出申诉。学校教师考核评价工作领导小组进行复审评议，形成意见，提请校长办公会议最终决定。

学校可根据实际情况，适当调整不同类型、层次领导干部基

层测评、同行测评、校领导测评的范围和权重。

## **2.聘期考核。**聘期考核程序包括：

(1) 方案制定。党委组织部、党委教师工作部、人事处根据学校部署制定党政领导干部聘期考核工作方案。

(2) 个人自评。领导干部个人按照考核方案统一要求申报聘期工作任务完成情况，进行自我评定。

(3) 聘期工作情况公示。领导干部聘期工作任务完成情况和主要业绩应当在一定范围内进行公示，接受学校相关职能部门和广大师生员工的监督检查。

(4) 民主测评。本单位教职员工就领导干部聘期表现情况进行民主测评。

(5) 小组评议。本单位教师考核评价工作小组在个人自评、民主测评的基础上，就领导干部聘期岗位目标任务完成情况进行综合评议，提出评议意见，形成考核等次建议。

(6) 学校审定。学校教师考核评价工作领导小组以领导干部聘期内各年度考核得分、排名和等次情况为主要依据，参考个人自评、民主测评和小组评议情况，按照年度考核与聘期考核的关联规定，提出聘期考核结果意见和聘岗建议，提请校长办公会议研究决定。

(7) 公示复核。学校就领导干部聘期考核结果进行公示，公示期为5个工作日。考核对象对学校评定意见不服，可于5个工作日内提出申诉。学校教师考核评价工作领导小组进行复审评

议，形成意见，提请校长办公会议最终决定。

## **七、结果运用**

党政领导干部年度考核和聘期考核结果与薪酬绩效、职务晋升、岗位聘用、晋升发展、表彰奖惩等方面密切关联和深度挂钩。

### **（一）薪酬绩效**

改革学校现有薪酬分配方式，建立年度考核、聘期考核与薪酬待遇的关联机制，按照“保基本、强激励、奖高端”的原则，探索构建基于“职务职级+基本工作量+行政岗位津贴+奖励绩效”多劳多得、优劳优酬、竞争激励的薪酬分配体系。具体如下：

#### **1.薪酬结构**

（1）基本工资（一级分配）。按照“保基本”的理念，将现有财政统发工资、住房改革补贴作为“基本工资”，按照党政领导干部职务职级和聘用岗位等级，由学校按月发放至教职员工。

（2）基本工作量绩效（二级分配）。按照“保基本”的理念，根据学校教师队伍和教学工作总量情况，设立“基本工作量绩效”，按人均数额核算至二级单位，由二级单位参考学校标准，结合本单位实际情况，研究确定发放标准，按月发放至教职员工。学校党政管理机构、群团组织由学校按相应标准核发至教职员工。

（3）行政岗位津贴。按照“强责任”的理念，对于没有二级单位创收留存的党政管理机构、群团组织、教辅及附属机构，学校按适当标准设立党政领导干部行政岗位津贴。学校鼓励二级单位参照学校指导标准设立党政领导行政岗位津贴。

(4) 奖励绩效(二级分配)。按照“强激励”的理念,设立“奖励绩效”,根据学校二级单位和机关职能部门目标绩效考核等次,按人均数额核算至二级单位和机关职能部门,由二级单位和机关职能部门按照“多劳多得、优劳优酬”原则和年度考核情况将奖励发放至教职员工。

## **2.考核关联**

(1) 对于年度考核“优秀”的党政领导干部,该年度“奖励绩效”原则上应明显高于二级单位和机关职能部门“奖励绩效”平均水平,具体标准由二级单位和机关职能部门研究制定。

(2) 对于年度考核“基本合格”的党政领导干部,该年度“奖励绩效”发放标准不得高于本单位“奖励绩效”平均数的50%,下一年度“基本工作量绩效”和“行政岗位津贴”按60%发放。

(3) 对于年度考核“不合格”的党政领导干部,该年度“奖励绩效”不予发放,下一年度“基本工作量绩效”和“行政岗位津贴”不予发放。

## **(二) 岗位聘用**

1. 聘期考核为“优秀”,可在职务晋升、岗位晋级方面予以优先考虑,具体由学校根据党政领导干部选拔任用和岗位晋级有关规定研究决定。

2. 聘期考核为“合格”,按照职级对应岗位或现聘岗位进行续聘。

3. 聘期考核为“基本合格”,下一聘期降低一个岗位等级予以

聘用，或调整工作岗位。

4.聘期考核为“不合格”，下一聘期降低两个岗位等级予以聘用，视情况调整工作岗位或解聘。

5.连续两个聘期均为“基本合格”，下一聘期降低三个岗位等级予以聘用，视情况调整工作岗位或解聘。

6.年度考核为“基本合格”或“不合格”，下一年度不得参加竞聘上岗，不得申请岗位晋级或职称晋升，当年度不计算为竞聘上岗、岗位晋级或职称晋升的任职年限；聘期考核为“基本合格”或“不合格”，下一个聘期内不得参加竞聘上岗，不得申请岗位晋级或职称晋升。

7.若降低岗位等级后已超出学校最低岗位等级，则必须转岗或解聘。

8.连续两年年度考核均为“不合格”或连续两个聘期考核“不合格”，予以解聘。

### **（三）表彰奖励**

1.学校对在年度考核和聘期考核中获得“优秀”和做出突出贡献的党政领导干部，根据实际情况给予表彰和奖励，在提拔任用、岗位晋级、评优评先、成长发展等方面予以优先支持。

2.年度考核为“基本合格”或“不合格”，下一年度不得申请学校各类评优评先和表彰奖励；聘期考核为“基本合格”或“不合格”，下一聘期不得申请学校各类评优评先和表彰奖励。

## **八、有关说明**

（一）学校“双肩挑”人员、教学科研单位、教辅单位及附属机构行政正职在完成二级单位专任教师聘期任务与考核管理实施细则确定的教学、科研、公共服务等目标任务基础上，主要以党政领导干部身份参加年度考核和聘期考核，同时参考其专任教师考核结果，并与所在单位目标绩效考核结果挂钩。

（二）对因借调、挂职等特殊情况无法完成年度或聘期任务的，由学校根据其借调或挂职工作情况，研究确定考核等次。

（三）对因疾病、生育、进修访学等特殊情况无法完成年度或聘期任务的，由二级单位和学校研究确定考核等次。

（四）本实施办法自发布之日起试行，由党委组织部、党委教师工作部、人事处负责解释，以往规定与本办法不一致的，以本办法为准。

附件：华南师范大学党政领导干部考核指标体系

附件

## 华南师范大学党政领导干部考核指标体系

考核点	观测点	描述	权重
德	政治品质	坚定理想信念、对党忠诚、尊崇党章、遵守政治纪律和政治规矩、依法履职情况；遵守社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德情况；坚持原则，公道正派情况；作风民主、团结协作情况等。	10%
	道德品行		
	组织纪律		
	民主作风		
能	业务水平	对本岗位相关业务知识和技能掌握情况；结合实际工作开展业务钻研，推动改革创新情况；正职驾驭全局与综合决策情况，副职建言献策、分工落实情况；正职抓班子、带队伍情况，副职沟通协调、协同配合情况；执行学校决策、组织协调、应急处突、处理复杂问题等情况。	30%
	工作创新		
	科学决策		
	班子建设		
	统筹协调		



考核点	观测点	描述	权重
勤	担当精神	树立大局意识，主动担当作为情况；深入调查研究，热情服务师生，着力解决问题情况；锐意进取、敢抓敢管，紧抓快办、推动落实情况；遵守劳动纪律、勤勉敬业、甘于奉献情况等。	20%
	工作效率		
	出勤情况		
绩	尽职履责	围绕学校事业发展目标，履行本职岗位工作职责情况；落实学校党政决策部署，推动重点工作任务落实与目标达成情况；创造性开展工作，在常规工作进展之外取得标志性成果和突出工作业绩情况等。	30%
	任务完成		
	突出业绩		
廉	遵纪守法	带头落实中央八项规定精神，反对“四风”，遵纪守法，廉洁自律情况；落实“一岗双责”，抓好主管、分管领域党风廉政建设情况等。	10%
	廉政履职		

---

华南师范大学党委办公室

2021年10月21日印发

责任校对：戴莽利 邓静薇