

附 1:

## 复旦大学中层领导班子和领导人员 2019 年度考核工作要求

### 一、指导思想

深入学习习近平新时代中国特色社会主义思想，认真学习贯彻党的十九大、全国组织工作会议、全国教育大会、十九届四中全会精神，认真落实学校第十五次党代会决策部署，围绕立德树人根本任务和中国特色世界顶尖大学建设目标，结合“三全育人”综合改革试点工作和“不忘初心、牢记使命”主题教育的要求，促进领导班子凝心聚力，奋发有为，促进领导人员勤政廉政、敢于担当、真抓实干、积极作为，为学校事业发展开创新局面。

### 二、考核的主要内容

在坚持全面考核的同时，对领导班子和领导人员实行分类考核，突出重点、注重实绩。

#### （一）中层领导班子考核的重点

中层领导班子年度考核包括以下五方面主要内容，重点考核本年度发挥职能作用情况：

**1. 政治思想建设。**包括深入学习领会党的理论和路线方针政策，树立“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，遵守政治纪律和政治规矩的情况；贯彻落实党的教育方针，坚持正确的办学、办院、办医方向，贯彻执行学校各项决定和工作部署的情况；坚持民主集中制，健全党委统一领导、党政分工合作、

协调运行的机制，落实“三重一大”决策制度，维护班子团结等。

**2. 领导能力。**包括适应学校事业发展需要、落实上级党委或上级主管部门决策部署、完成目标任务的能力，重点了解学习本领、政治领导本领、改革创新本领、科学发展本领、依法执政本领、群众工作本领、狠抓落实本领、驾驭风险本领。

**3. 工作实绩。**包括全面履行职责、完成工作目标、落实重点工作任务等情况。重点了解在推进“双一流”建设、“三全育人”综合改革、学校综合改革等工作的具体举措和实际成效。

按照分类考核原则，**机关部门**着重考核落实学校任务、提供决策建议、实施战略规划、谋划推动发展、指导服务基层、提升管理效能和内部建设等情况；**院系及研究院（所）**着重考核人才培养、教学科研、学科建设、人才队伍建设、国际合作与交流、社会服务、自主管理、师德师风和学风建设、党的建设和党风廉政建设等情况；**附直属单位**着重考核服务意识、服务举措、保障运转、综合效益、师生满意度和内部建设等情况；**附属医院**着重考核医疗服务、科学研究、人才培养、学科建设、医德医风建设、运营状况、社会满意度、党的建设等情况。

**4. 党风廉政建设。**包括落实领导班子履行管党治党政治责任，完善廉政风险防控机制，推进政务公开、党务公开、民主监督等。

**5. 作风建设。**包括贯彻党的群众路线，密切联系群众，为群众排忧解难，全心全意为师生服务的情况；推进师德师风、医德医风、校风学风、机关作风建设的情况；落实中央八项规定及其实施细则精神，反对“四风”等。

## （二）中层领导人员考核的重点

领导人员年度考核的主要内容为德、能、勤、绩、廉五个方面，重点考核本年度履行岗位职责情况。其中：

**正职领导人员**侧重考核驾驭全局工作、领导科学发展、贯彻执行民主集中制、抓班子带队伍、廉洁自律及履行廉政职责等情况；**副职领导人员**侧重考核履行岗位职责、推进分管工作、管理工作投入、团结协作、廉洁自律等情况。

**党务负责人**侧重考核履行政治责任、落实“三大主体责任”、把握方向、夯实基础、协调运转、监督保障、凝聚人心等情况；**行政负责人**侧重考核谋划发展、推动改革、科学决策、规范管理、破解难题、担当责任、落实“一岗双责”等情况。

## 三、考核的基本程序

### （一）总结自评

领导班子和领导人员结合岗位职责和本年度工作要点、重点任务，撰写年度工作总结，并提出下一年度的工作思路。领导人员需按时填写《年度考核登记表》，并填报个人兼职情况。

### （二）会议述职述廉与民主测评

#### 1. 召开会议

各分党委、总（直）支和机关部门分别召开本单位、本部门领导班子和领导人员述职述廉会议，会议参加范围一般为全体教职工，规模较大的单位可为教代会代表、内设机构负责人、骨干教师代表、教工党支部书记等，一般不少于 60 人；**附属医院**一般为党委委员、纪委委员，中层干部、党支部书记、护士长、工青妇等群众组织负责人，专家教授代表，职代会代表等。

## **2. 述职内容**

领导班子和领导人员述职述廉时，要把学习贯彻党的十九届四中全会精神、贯彻执行学校各项决定和工作部署、推动本单位事业发展等方面的情况作为重要内容。当年度开展校内巡察或领导干部经济责任审计的单位，要将经济责任履行情况和巡察、审计发现问题的整改情况，作为班子述职述廉的重要内容。各二级党组织要对“不忘初心、牢记使命”主题教育开展情况进行总结报告，对照整改问题清单通报整改进展情况。领导人员还要明确说明自己在管理工作精力投入、理论学习中心组学习、落实意识形态工作责任制、承担教学科研任务、社会兼职、因公因私出国（境）等方面的情况。

### **（三）实绩考评**

人事处会同机关党委、医学机关党委负责机关作风与效能建设考评，其结果作为机关部门领导班子及其负责人实绩考评的重要依据之一；党委组织部、人事处牵头相关业务部门统筹开展院系及科研院（所）综合绩效评估，其结果作为院系及科研院（所）领导班子及其党政负责人实绩考评的重要依据之一；党委组织部、医学组织部负责基层党组织书记抓党建工作述职考核，其结果作为基层党组织书记实绩考评的重要依据之一。附属医院本年度考核纳入上海市三级公立医院绩效考核范围，其结果作为医院领导班子及其党政负责人实绩考评的重要依据之一。

### **（四）校领导评价**

校领导评价作为领导班子和领导人员考核考评的重要参考依据。

## 四、考核结果的评定

### （一）评定办法

中层领导班子考核结果由党委组织部、医学组织部汇总考核情况提出初步建议，党委常委会酝酿确定考核意见。

领导人员考核结果按照“一级考一级”的原则进行。正职领导人员由党委组织部、医学组织部综合有关情况提出初步建议。机关副职领导人员由部门主要负责人商分管校领导提出初步意见，机关党委、医学机关党委统筹各机关党总支酝酿提出考核建议；基层单位副职领导人员由党政主要负责人商议提出考核建议。院系分管学生工作的党委副书记由院系和党委学生工作部（处）、研究生工作部、医学学工部（处）共同提出考核建议；附属医院总会计师由医学组织部会同医院管理处提出初步意见。最终考核结果由党委常委会确定。

### （二）考核优秀的提出

正职领导人员年度考核评优，原则上应在综合评价成绩中位列同类别前40%，同时综合考虑以下几方面因素：一是综合评价成绩较上一年度有大幅度进步；二是实施创新举措、推动重大改革或谋划取得突破性发展，工作成效显著；三是承担当年度学校重大任务，并出色完成；四是有其他突出表现、群众公认。

副职领导人员年度考核评优，主要考虑以下几方面因素：工作表现优秀、实绩突出的副职领导人员，按照考核权限，所在分党委（总直支）或条线建议考核优秀的；有其他突出表现、干部群众公认。

### （三）负面清单

考核工作实行“一票否决制”，由相关职能部门共同把关。有违规违纪违法情况（由纪委把关），由于失职渎职造成重大工作失误或责任事故（由学校办公室把关），民主测评中“基本合格”和“不合格”比例合计超过30%、工作作风存在问题、群众意见较大的领导人员，落实基层党建责任制不到位的领导人员（由组织部把关），落实意识形态工作责任制不到位的领导人员（由党委宣传部把关），违反保密规定或酿成泄密隐患的领导人员（由保密办把关），考核不得评优，一般视情况严重程度评为“基本合格”或“不合格”。

基层党组织书记抓基层党建工作情况综合评价等次未达到“好”的，其年度考核不得确定为“优秀”等次。

## **五、考核结果的反馈与运用**

### **（一）考核结果的反馈**

中层领导班子的考核结果，由党委组织部、医学组织部向被考核单位主要负责人或领导班子集体反馈。领导人员的考核结果，由党委组织部、医学组织部通过所在单位主要负责人向班子成员反馈，必要时直接向领导人员本人反馈。

### **（二）考核结果的运用**

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。

年度考核结果与奖励性绩效挂钩，考核“优秀”的领导人员，年度绩效增加10%；考核“基本合格”的领导人员，关键职责津贴扣除50%；“不合格”的领导人员，关键职责津贴全部扣除。

领导人员在考核中被评定为“基本合格”的，酌情予以批评

教育，一年内不能提拔任用；被评定为“不合格”或连续两年被评定为“基本合格”的，一般应免去现职或降职使用。

## 六、组织实施

中层领导班子和领导人员考核工作由考核工作领导小组领导，党委组织部具体实施。其中，上海医学院内设机构、医学相关院系、研究院（所）、附属医院的考核相关工作由上海医学院党委领导，医学组织部具体实施。

各单位、各部门党政主要负责人是本单位、本部门年度考核工作的责任人，应切实担负起领导责任，按照学校总体要求，把握工作节奏和时间节点，认真完成各项任务。