

中共四川农业大学委员会文件

校党字〔2022〕60号



处级领导干部选拔任用管理办法

第一章 总 则

第一条 为了深入贯彻落实新时代党的组织路线，健全选拔任用机制和管理监督机制，着力建设一支德才兼备、忠诚干净担当的高素质专业化处级领导干部队伍，根据《党政领导干部选拔任用工作条例》《党政领导干部考核工作条例》《事业单位领导人员管理规定》等党内法规和《四川省选拔任用党政领导干部分析研判和动议工作办法》等文件精神，结合实际，制定本办法。

第二条 选拔任用管理处级领导干部，必须坚持下列原则：

- （一）党管干部、党管人才；
- （二）德才兼备、以德为先，五湖四海、任人唯贤；

- (三) 事业为上、人岗相适、人事相宜;
- (四) 公道正派、注重实绩、群众公认;
- (五) 民主集中制;
- (六) 依法依规办事。

第三条 选拔任用管理处级领导干部，必须把政治标准放在首位，符合高等教育事业特点，遵循干部成长内在规律，注重领导班子整体结构功能，适应内涵式高质量发展要求。

鲜明重基层和重实践的导向，持续发现和培养选拔优秀年轻干部，其中教学科研单位领导班子原则上应当配备一名40岁左右的年轻干部，统筹做好培养选拔女干部、少数民族干部和党外干部工作，推进领导干部能上能下。

第四条 校党委及党委组织部履行选拔任用管理处级领导干部职责，负责本办法的组织实施。

第二章 任职条件和资格

第五条 处级领导干部应当具备下列基本条件：

(一) 具有较高的政治思想素质和理论政策水平，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，树牢“四个意识”，坚定“四个自信”，拥护“两个确立”，做到“两个维护”，全面贯彻执行党的教育方针，自觉在思想上政治上行动上同党中央保持高度一致。

(二) 具有较强的组织领导能力和管理服务水平，贯彻民主集中制，有全局观念，有创新精神，有协调能力，有服务意识，

团结同志，按章办事，推动落实。

（三）具有强烈的事业心和责任感，坚持原则、敢抓敢管，求真务实、勤勉尽责，深入调查研究，密切联系实际，能够全身心投入，富有成效地工作。

（四）具有胜任岗位职责所必需的专业知识和业务能力，熟悉有关政策法规和工作领域情况，懂得教学和科研工作规律，了解管理和服务基本要求。

（五）具有良好的道德品行修养，带头践行社会主义核心价值观，带头弘扬“川农大精神”，作风正派，清正廉洁，师德师风好，群众认可度高。

第六条 处级领导干部应当具备下列基本资格：

（一）提任处级领导职务的，应当具有5年以上工作经历、大学本科学历和学士学位以上文化程度，年龄一般不超过52周岁，任职年限的年度考核结果均为合格以上等次。

（二）提任副处级领导职务的，应当满足下列条件之一：任正科级领导职务或者正系（室）主任或者优秀教师党支部书记3年以上；任管理岗位七级职员5年以上；具有副高级以上专业技术职务和硕士研究生以上学历学位，且原则上应当具有一定的管理工作经历。

（三）提任正处级领导职务的，应当在副处级领导岗位工作2年以上。对表现特别优秀或者工作特殊需要的，具有正高级专业技术职务和博士研究生学历学位，任职试用期满的副处级领导干

部可以适当放宽。

（四）从管理岗位提任处级领导职务的，一般应当具有在下一级两个以上职位任职经历（含挂职1年以上），并具有与本岗位相关的专业知识或者工作经历，其中专业性较强的领导职务，还应当具有副高级以上专业技术职务和硕士研究生以上学历学位。

（五）提任教学科研单位行政职务的，一般应当具有副高级以上专业技术职务和硕士研究生以上学历学位，并具有与本岗位相关的教育背景或者工作经历，其中行政正职应当具有正高级专业技术职务。

（六）从事党务工作的应当具有一定的党务工作经历，熟悉党内重要法规，善抓党建思政工作，其中提任分管学生工作副书记职务的，还应当热爱并擅长学生工作。

（七）具有正常履行职责的身体条件。

（八）符合有关党内法规、法律法规和主管部门规定的其他任职资格要求。

第七条 处级领导干部应当逐级提拔。对在教育教学、科技攻关、乡村振兴、管理服务等急难险重任务中表现特别优秀或者因工作特殊需要的，可以突破任职资格规定或者越级提拔。破格提拔必须从严掌握，并按程序报省委组织部审批。任职试用期未滿或者提拔任职不满1年的，不得破格提拔。

第三章 分析研判和动议

第八条 党委组织部根据日常了解掌握的情况，对处级领导

班子和领导干部进行综合分析研判，并提出启动干部选拔任用工作意见。

综合有关方面的意见和建议，党委组织部对班子和干部进行动议分析，并就选拔任用的职位、条件、范围、方式、程序和人选意向等提出初步建议。

个人向校党委推荐处级领导干部人选，必须负责地写出推荐材料并署名。

第九条 党委组织部将初步建议向校党委主要领导汇报，并在一定范围内（党委书记、校长、党委副书记，分管组织、纪检监察工作的班子成员）进行沟通酝酿。必要时应当个别听取分管（联系）校领导意见，或者以适当方式征求有关单位意见。根据沟通酝酿情况，形成工作方案，提交校党委常委会研究。

第十条 对动议的人选严格审查把关，按照规定开展干部人事档案“凡提必审”，个人有关事项报告“凡提必核”，纪委办公室意见“凡提必听”，反映违规违纪问题线索具体、有可查性的信访举报“凡提必查”。对问题没有查清或者疑点没有消除的，暂缓作为初步意向性人选。

第十一条 根据工作需要和实际情况，必要时可以把公开选拔（聘）、竞争（聘）上岗作为产生人选的一种方式。领导职位出现空缺且校内没有合适人选的，可以通过公开选拔（聘）产生人选。领导职位出现空缺且校内符合资格条件人数较多、需要进一步比选择优的，可以通过竞争（聘）上岗产生人选。公开选拔

（聘）、竞争（聘）上岗一般适用于副处级领导职位。

第四章 考察对象推荐

第十二条 考察对象推荐方式包括民主推荐和公开选拔（聘）、竞争（聘）上岗。个别提拔任职可以按照拟任职位定向推荐，也可以根据拟任职位具体情况非定向推荐。

第十三条 民主推荐包括谈话调研推荐和会议推荐。推荐结果作为选拔任用的重要参考，在1年内有效。

（一）民主推荐一般按照下列程序进行：

1. 谈话调研推荐。向谈话对象介绍推荐职位、任职条件、推荐范围等，并听取提出的推荐人选及推荐理由。

2. 会议推荐。介绍参考人选产生情况，提出有关要求，组织填写推荐表。推荐会的到会人数须达到应到会人数的2/3。

3. 对民主推荐情况进行综合分析，并及时向校党委汇报。

（二）参加民主推荐的人员范围应当结合岗位要求和工作惯例，充分考虑知情度、关联度和代表性等因素合理确定。

1. 参加谈话调研推荐的人员一般包括：人选所在单位党组织委员会委员、科级及以上干部、系（室）主任、教工党支部书记、工会及教（职）代会负责人，省、市党代表、人大代表、政协委员和校党代表，党外干部代表、教职工代表、教授二级岗人员以及其他需要参加的人员。

2. 参加会议推荐的人员一般包括本单位全体在岗教职工。后勤、保卫、图书档案、都江堰校区机关等部门的人员范围参照参

加谈话调研推荐的人员范围确定，且一般不少于50人。

（三）单位人数较少、参加会议推荐和谈话调研推荐的人员范围基本相同，且谈话调研推荐意见集中的，可以不再进行会议推荐。

根据工作需要，可以在民主推荐前对推荐职位、条件、范围以及符合职位要求和任职条件的人选，在人选所在单位领导班子范围内进行沟通。

第十四条 公开选拔（聘）、竞争（聘）上岗应当结合岗位特点，突出政治素质、专业素养、工作实绩和一贯表现，防止简单以票数取人，一般按照下列程序进行：

（一）发布公开选拔（聘）、竞争（聘）上岗公告，采取个人自荐、群众举荐和组织推荐相结合的方式报名，党委组织部会同纪委办公室、教师工作部、人事处进行资格审查。

（二）开展选拔考评，主要采取面试答辩方式进行。选拔考评组由校领导、党委常委、党委委员、纪检监察主要负责人、工会教代会主要负责人、民主党派代表、学术委员会代表、党代表代表、职位所在单位党政主要负责人等组成。在同一职位面试答辩结束后，以无记名投票方式进行民主推荐。

选拔考评组投票规则：竞聘人数在3人及以下的，投票推荐不超过1人；竞聘人数在4人及以上的，投票推荐不超过2人。

考察对象推荐候选人入围规则：竞聘人数为1人的，推荐票数须达投票人数2/3及以上；竞聘人数为2人或者3人的，推荐票数

须达投票人数1/2及以上；竞聘人数为4人及以上的，首轮推荐票数须达投票人数1/2及以上，如果首轮投票没有产生推荐人选，应从首轮推荐票数由高到低确定2人进入次轮投票，且推荐票数须达投票人数1/2及以上。同轮票数相同导致超过应推荐名额时，按不超过缺额数对同票数人选进行再次投票推荐，并按再次推荐票数由高到低确定推荐对象候选人。

第五章 组织考察

第十五条 党委组织部将考察对象推荐情况向校党委反馈。校党委在一定范围内进行酝酿，由校党委常委会确定考察对象。

考察对象分为差额考察和等额考察，意见比较集中的，可以等额确定考察对象。

第十六条 有下列情形之一的，不得列为考察对象：

- （一）违反政治纪律和政治规矩的；
- （二）群众公认度不高或者师德师风存在问题的；
- （三）有跑官、拉票等非组织行为的；
- （四）除特殊岗位需要外，配偶已移居国（境）外，或者没有配偶但子女均已移居国（境）外的；
- （五）受到诫勉、组织处理或者党纪政务处分等影响期未满或者期满影响使用的；
- （六）其他原因不宜提拔的。

第十七条 全面考察拟任人选的德、能、勤、绩、廉，严把政治关、品行关、能力关、作风关、廉洁关，其中在民主测评中，

政治素质专项评价“好”和“较好”的合计比率低于70%，或者“差”的比率高于15%的，不得继续作为考察对象。

实行差异化考察，对外级正职人选，坚持更高标准、更严要求，突出把握政治方向、驾驭全局、组织管理、抓班子带队伍等方面情况的考察；对外级副职人选，突出执行能力、业务水平、组织协调、团结协作等方面情况的考察。

第十八条 考察一般经过下列程序：

（一）发布考察预告。以适当方式在一定范围内发布考察预告。根据工作需要，可以与考察对象公示一并进行，公示期不少于3个工作日。

（二）实施考察。考察组采取个别谈话（人员范围参照谈话调研推荐人员范围确定）、民主测评、实地走访、查阅档案和资料等方法，广泛深入地了解情况，根据需要进行专项调查或者延伸考察，注意了解生活圈和社交圈情况。对在现工作单位任职不满2年的考察对象，应当到其原任职单位进行延伸考察。

（三）同考察对象面谈。进一步了解其各方面情况，以及缺点和不足，鉴别印证有关问题。

（四）综合分析和反馈考察情况。与考察对象的一贯表现进行比较、相互印证，全面准确地对其作出评价，并将考察情况向其所在单位党组织主要领导反馈。

（五）提出人选任用建议。考察组提出人选任用建议，报经党委组织部研究后，形成任用建议方案，向校党委报告。

第十九条 党委组织部必须严格审核考察对象的干部人事档案，认真查核个人有关事项报告，就党风廉政（廉洁自律）情况听取纪委办公室意见，对信访举报进行核查。

考察对象所在单位党组织必须就其党风廉政（廉洁自律）情况提出结论性意见，并由党组织书记、纪委书记（纪检委员）共同签字。考察对象应当如实填写《领导干部家庭成员及重要社会关系信息采集表》。

第六章 讨论决定

第二十条 在校党委常委会讨论决定拟任人选前，一般应当在党委书记、校长、党委副书记和分管组织、纪检监察工作的班子成员中进行酝酿。根据职位和人选的不同情况，还应当征求有关校领导和相关单位的意见。

第二十一条 有下列情形之一的，在会议讨论前须报经省委组织部同意：

- （一）破格提拔干部的；
- （二）一次性调整干部超过30人或者连续2个月累计调整干部超过40人的；
- （三）校领导近亲属拟提拔任用的；
- （四）因被问责受到组织处理或者纪律处分，影响期满拟重新担任领导职务或者提拔任职的；
- （五）其他需要请示的事项。

第二十二条 有下列情形之一的，不得提交会议讨论：

(一) 没有按照规定进行民主推荐、考察的；

(二) 拟任人选所在单位党组织对党风廉政（廉洁自律）情况没有作出结论性意见，纪委办公室未反馈意见或者有不同意见的；

(三) 个人有关事项报告未查核或者经查核存疑尚未查清的；

(四) 线索具体、有可查性的信访举报尚未调查清楚的；

(五) 干部人事档案中“三龄二历一身份”等存疑尚未查清的；

(六) 巡视巡察、审计等工作中发现重大问题尚未作出结论的；

(七) 没有按照规定向上级报告或者报告后未经批复同意的；

(八) 其他原因不宜提交会议讨论的。

第二十三条 校党委常委会讨论决定干部任免事项，必须有2/3以上常委到会。会议应当按照听取汇报、充分讨论、投票表决的程序进行。

意见分歧较大或者有重大问题不清楚的，应当暂缓表决。表决以无记名投票方式进行，按照一人一票和少数服从多数原则，以应到会常委超过半数同意形成决定。缺席人员不得委托他人投票，也不得另行投票。

第七章 任 职

第二十四条 实行任职前公示制度。公示内容包括人选基本信息、公示起止时间、公示受理机构和联系方式，以及对个人廉洁自律情况的举报要求等。公示期不少于5个工作日。公示结果不影响任职的，办理任职手续。

第二十五条 实行任职试用期制度。非选举产生的新提任干部，试用期为1年。因工伤、产假、研修、培训等特殊原因离岗超过半年的，可以适当延长试用期，延长期不超过半年。

试用期内，享受相应的政治和工资待遇，一般不调整工作岗位。因工作出现重大失误或者犯有严重错误，不宜继续试用的，可以提前终止试用期。试用期满后，经考核胜任现职的正式任职，试用期计入任职时间；不胜任的免去试任职务，一般按照试任前职务职级安排。

第二十六条 实行任职谈话制度。对决定任用的干部，由校党委指定专人与其谈话，肯定成绩，指出不足，提出要求和需要注意的问题。任职廉政谈话由校纪委领导成员负责。

干部试用期满正式任职时，由分管（联系）校领导、党委组织部部长进行谈话。

第二十七条 领导职务的任职时间自校党委常委会决定之日起计算。按照有关法规选举产生的干部，任职时间自当选之日起计算。

第八章 交流、回避

第二十八条 实行任期制度。

每个任期为4年（含试用期1年），在同一岗位连续任职一般不超过2个任期，因工作特殊需要的，经批准后可以适当延长。实行任期目标责任制，任期目标由单位班子根据事业发展规划集体研究确定。

第二十九条 实行轮岗交流制度。

（一）轮岗交流的对象主要是：因工作需要交流的；需要通过多岗锻炼提高领导能力的；在一个单位工作时间较长的；专职从事党务工作的；其他原因需要交流的。

（二）在同一岗位连续任职满8年的应当轮岗交流，其中：从事执纪、干部、人事、财务、审计、后勤、招生就业、基本建设、资产管理、物资采购等工作，在同一岗位任职满5年的处级正职应当轮岗交流，在同一岗位任职满5年的处级副职应当调整分工或者轮岗交流。在同一单位内担任处级正职和副职满12年的应当轮岗交流。同一单位的党政正职一般不同时交流，同一干部不宜频繁交流，不得无正当理由不服从轮岗交流。

（三）有下列情形之一的，可不交流或者暂缓交流：离退出领导职务不足2年的；岗位专业性较强或者因工作特殊需要的；涉嫌违纪违法正在接受审查调查尚未作出结论的；其他原因不适合交流的。

第三十条 实行任（履）职回避制度。

有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲以及近姻亲关系的，不得在同一单位担任双方直接隶属于同一领导人员的职务或者有直接上下级领导关系的职务，也不得在其中一方担任领导职务的单位从事干部、人事、财务、审计、采购、纪检监察及日常管理等工作。

在讨论或者考察干部中涉及本人及其亲属的，本人必须回避。在履行职责过程中，涉及本人及其近亲属利害关系或者其他可能影响公正履行职责情况的，本人应当回避。

第九章 教育和管理的

第三十一条 加强教育培训。

按照“缺什么补什么、弱什么强什么”的原则，以理想信念、党性修养、政治理论、政策法规、道德品行教育培训为重点，同时注重业务知识、科学人文素养等方面教育培训，采取脱产培训、党委中心组学习、网络培训、在职自学等方式，全面提高干部素质和能力。

第三十二条 严格兼职管理。

（一）兼职数量控制。处级领导干部可以在与本单位或者本人业务工作相关的社会团体、基金会、学术组织、民办非企业单位和企业兼职。总兼职数量一般不超过5个，其中在民办非企业单位和企业兼职的，一般不超过2个。在高水平学术期刊担任编委或者在国际学术组织兼职的，总兼职数可以适当放宽。

（二）兼职审批程序。本人填写兼职审批表，并附相关材料，

报所在单位党组织审核。对拟在国际学术组织或者有国（境）外背景的社会团体、基金会、民办非企业单位和企业兼职的，还须报国际交流合作处审核。经审核通过的材料报党委组织部，党委组织部提出意见后，由校党委常委会审批。任期届满拟继续兼职的，应当重新履行审批手续。兼职不得超过两届，时间最长不超过10年。干部职务发生变动，依规不得兼任的职务，应当在3个月内辞去。辞去兼职的，应当及时报党委组织部备案。

（三）兼职薪酬管理。干部在兼职单位获取的报酬，应当全额及时上缴校财务处，校方依规酌情给予适当奖励。干部参与科技成果转化，可以获得转化现金奖励或者股权激励。干部兼职或者科技成果转化所得，应当在年度个人有关事项报告和述职述廉报告中予以说明。

第三十三条 加强出国（境）管理。

处级领导干部因私事需出国（境），须由所在单位党组织出具意见后，向党委组织部提出申请，并经校党委常委会审批。对已申领出入境证件的须严格执行有关规定，实行因私事出国（境）报告登记制度。对已申领的出入境证件，由党委组织部集中保管。

第三十四条 规范选派管理。

选派包括挂职、援派、抽调、借调。采取组织推荐和个人自荐相结合方式，由校党委研究确定选派干部人选。

派出期间的基本工资和福利待遇保持不变，其职级、职称、调资等正常晋升。用人单位已为派驻干部提供必要待遇的，一般

不再予以补贴；用人单位未提供适当待遇的，按照不超过与派驻职务对应的同职级管理岗位坐班津贴给予补贴。

派出干部应当每半年向校党委汇报1次工作，每年底应当提交书面工作总结报告。派出期满应当按时回校工作，未经校党委批准而延期的，自延期当月起停发一切待遇。

第十章 考核评价

第三十五条 对外级领导班子和处级领导干部进行考核的方式主要包括平时考核、年度考核、任期考核。考核工作坚持下列原则：

- （一）党管干部；
- （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）客观全面、简便有效；
- （六）考用结合、奖惩分明。

第三十六条 处级领导班子考核内容主要包括：

（一）政治思想建设。全面考核增强“四个意识”、坚定“四个自信”、拥护“两个确立”、做到“两个维护”等情况，用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑、教育师生等情况，坚持民主集中制、执行新形势下党内政治生活若干准则等情况。

（二）领导能力。全面考核落实上级决策部署、推进目标任务完成的能力，重点了解政治领导、科学决策、改革创新、内涵

发展、攻坚克难、凝心聚力等本领。

（三）工作实绩。坚持党建工作、意识形态工作和业务工作同步考核，全面考核贯彻新发展理念、履行职责职能、服务发展大局、推动中心工作的情况和成效。考核教学科研单位班子主要看学科专业、人才培养、科学研究、社会服务、交流合作、师资队伍等工作情况和实际成效。考核管理服务部门班子主要看聚焦主责、执行落实、深化改革、服务保障、推动发展等工作情况和实际成效。

（四）党风廉政建设。全面考核履行管党治党政治责任，加强党风廉政建设，持之以恒正风肃纪，完善内部控制体系等情况。

（五）作风建设。全面考核坚持以师生为中心，弘扬“川农大精神”，用心用情服务师生的情况，抓干部作风、教师师风、学生学风的情况，保障师生知情权、参与权、表达权和监督权的情况，纠治发生在师生身边“四风”问题的情况。

第三十七条 处级领导干部考核内容主要包括：

（一）德。全面考核政治品质和道德品行，重点了解遵守政治纪律和政治规矩、践行社会主义核心价值观、弘扬“川农大精神”等情况。

（二）能。全面考核履职尽责特别是在抓改革、促发展、保稳定过程中的领导水平、开拓精神、专业素养、组织能力等情况。

（三）勤。全面考核精神状态和工作作风，重点了解发扬斗争精神，坚持“三严三实”，勤勉敬业、紧抓快办，敢于担当、甘

于奉献等情况。

（四）绩。全面考核完成日常工作、推进重点任务、解决复杂问题、应对风险考验等情况和成效。考核党组织书记应当首先看抓党建工作的成效，考核其他党员领导干部应当同步考核履行抓党建工作责任。

（五）廉。全面考核落实党风廉政建设“一岗双责”政治责任，遵纪守法、秉公用权、廉洁自律、师德家风等情况。

第三十八条 平时考核是对领导班子日常运行情况和领导干部一贯表现所进行的经常性考核，及时肯定鼓励、提醒纠偏。

考核领导班子的日常运行情况，重点了解政治思想建设、执行民主集中制、坚持议事规则、完成重点任务、服务师生和反对“四风”等情况。考核领导干部的一贯表现，重点了解政治态度、担当精神、工作进展，特别是对待是与非、公与私、真与假、实与虚的表现等情况。

平时考核主要结合日常管理进行，一般采取下列途径：参加单位有关会议活动，与单位干部谈心谈话，到单位听取师生意见，开展调研、走访和观摩，结合组织生活、政治学习和巡察、审计、督查等进行深入了解。

第三十九条 年度考核是以年度为周期对领导班子和领导干部进行的综合性考核，实行定性评价与定量评价、内部评价与外部评价相结合。

（一）年度考核的一般程序

1. 撰写总结报告。领导班子和领导干部对照考核内容，全面总结年度各项工作，分析存在的问题及原因，提出今后努力方向及改进措施。领导班子的工作总结报告须经班子会议集体讨论通过；领导干部须撰写述职述廉报告，并填写考核登记表。

2. 开展述职述廉。召开会议，领导班子报告年度工作，领导干部个人述职述廉。班子报告由党政主要负责人每年轮流代表班子进行，时间不超过 15 分钟；处级正职和副职的述职述廉分别不超过 10 分钟和 8 分钟。

3. 进行民主测评。对领导班子的民主测评在本单位全体教职工范围内进行，对领导干部的民主测评在二级党组织全体教职工范围内进行。民主测评到会人数须达到应到会人数的 4/5。后勤、保卫、图书档案、都江堰校区机关等部门参与民主测评的人员范围和数量，参照第 13 条第 2 款第 2 项确定。

4. 单位集体研究。召开党组织会议或者党政联席会议或者办公会议，经充分讨论后形成考核结果。考核结果应当由本人签字确认，其中优秀等次推荐人选一般不超过处级领导干部人数的 25%。有关考核材料应当及时汇总，并报党委组织部或者纪委办公室。

5. 部门分析评价。人事处、发展规划与学科建设处分别对教学科研单位的年度业绩得分情况、年度目标任务完成情况进行分析评价；党政办公室、党委组织部、发展规划与学科建设处、人事处对管理服务部门的年度工作任务完成情况进行分析评价；党

委巡察办公室、纪委办公室对各中层单位的年度党风廉政建设情况进行分析评价。

6. 党委讨论确定。综合单位推荐和部门评价情况，校党委常委会进行深入分析，并集体研究确定年度考核结果。领导班子优秀等次比例一般不超过班子总数的 30%，其中教学科研单位 10 个、管理服务部门 8 个；在人均业绩较上年度有明显进步的教学科研单位中设成效进步奖，在年度工作取得突出成效的管理服务部门中设特别贡献奖，每个奖项的名额原则上均不超过 3 个。领导干部优秀等次比例一般不超过干部总数的 25%；对年度作出特别贡献和具有特殊奉献的，由校党委常委会直接提名评为优秀，名额最多不超过 5 个。经讨论确定的年度考核结果应当公示，公示期不少于 3 个工作日。

（二）年度考核的指标权重

教学科研单位领导班子考核的指标权重：本单位教职工民主测评占 40%，党组织书记抓党建工作述职评议考核占 25%，本单位年度工作业绩成效占 35%。业绩成效分由人均业绩排名分和人均业绩增减分相加得出，其中：人均业绩排名分按从高到低递减计算，最高分为 100 分，级差为 $100/\text{教学科研单位数}$ ；人均业绩增减分按人均业绩较上年度正或者负增长的百分比乘以 100 计算。

管理服务部门领导班子考核的指标权重：本部门教职工民主测评占 40%，党组织书记抓党建工作述职评议考核占 20%，中层单位民主评议占 10%（与党建工作述职评议考核一并进行），本部门

年度工作完成情况占 30%。

处级领导干部考核要全面对标第 37 条，坚持定性与定量、考人与考事、显绩与潜绩相结合，辩证分析个人贡献与集体作用、主观努力与客观条件、发展成果与质量效益后确定。

（三）年度考核的结果确定

1. 领导班子的考核结果分为优秀、良好、一般、较差 4 个等次。

优秀是指综合表现突出，出色履行领导职责，圆满地完成了年度工作任务，成绩显著。民主测评“好”的得票率不低于 70%、“较差”的得票率不高于 10%，且抓党建工作述职评议考核等次达到“好”。

良好是指综合表现好，认真履行领导职责，较好地完成了年度工作任务。民主测评“好”和“较好”的合计得票率不低于 70%、“较差”的得票率不高于 15%。

一般是指综合表现勉强达到领导职责，或者在某个方面存在明显不足、有较大问题。民主测评“好”“较好”和“一般”的合计得票率不低于 70%、“较差”的得票率不高于 30%。

较差是指综合表现达不到领导职责，或者在某个方面存在严重问题、出现重大错误。民主测评“较差”的得票率高于 30%。

2. 领导干部的考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格 4 个等次。

优秀是指德能勤绩廉的综合表现突出，出色履职尽责，年度

工作成绩显著。民主测评“优秀”得票率不低于70%、“不合格”得票率不高于10%，其中党组织书记抓党建工作述职评议考核等次须达到“好”。

合格是指德能勤绩廉的综合表现好，认真履职尽责，年度工作任务完成较好。民主测评“优秀”和“合格”得票率不低于70%、“不合格”得票率不高于15%。

基本合格是指德能勤绩廉的综合表现勉强达到岗位要求，能够基本完成年度工作任务。民主测评“优秀”“合格”“基本合格”得票率之和不低于60%、“不合格”得票率不高于30%。

不合格是指德能勤绩廉的综合表现达不到岗位要求，不能够按要求完成工作任务。民主测评“不合格”得票率高于30%。

3. 有下列情形之一的，领导班子年度考核结果应当确定为较差等次，领导干部年度考核结果应当确定为不合格等次：违反政治纪律和政治规矩，政治上出现问题的；班子主要负责人不严格执行“三重一大”集体决策制度，违反规章制度和财经纪律，造成不良后果的；不担当、不落实、虚作为、假作为、敷衍塞责、庸懒散拖，师生意见大，造成恶劣影响的；政策水平和业务能力不能适应本职工作要求，经教育培养仍无明显进步的；违反保密规定，造成较严重泄密事故的；违反中央八项规定和省委省政府十项规定及实施细则精神，不能做到廉洁自律的；其他原因应当确定为较差或者不合格等次的。领导班子年度考核结果被确定为较差等次的，其党政主要负责人年度考核结果一般不得确定为合格及以

上等次。

4. 有下列情形之一的，领导班子和领导干部年度考核结果不得确定为优秀等次：贯彻落实中央、省委和校党政决策部署成效不明显的；干事创业精气神不够，拈轻怕重、患得患失，不担当不作為的；受到校党政通报批评，责令检查的；工作实绩不突出的；组织领导能力较弱，年度工作目标任务完成不好的；履行管党治党责任不力，违反廉洁自律规定的；党建述职评议考核等次未达到好的；其他原因不宜确定为优秀等次的。领导班子年度考核结果被确定为一般等次的，其党政主要负责人年度考核结果一般不得确定为优秀等次。

（四）年度考核的结果运用

1. 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，推进能上能下、促进担当作为。

2. 对获评优秀等次和成效进步奖、特别贡献奖的领导班子，给予其班子成员各自对应管理岗位1个月基础性绩效工资奖励。对获评优秀等次的领导干部个人，给予其对应管理岗位1个月基础性绩效工资奖励。

3. 领导班子考核结果为一般等次的，应当写出书面报告，剖析原因、限期整改；考核结果为较差或者连续2年为一般等次的，应当对主要负责人和相关责任人进行调整。

4. 领导干部考核结果为合格及以上等次的，享受年终奖励性

绩效，晋升工资级别和级别工资档次；考核结果为基本合格等次的，应当对其进行诫勉，限期改进，年终奖励性绩效按80%发放；考核结果为不合格等次的，应当免去现职，不享受年终奖励性绩效。

5. 不参加年度考核、参加年度考核不确定等次或者年度考核结果为基本合格以下等次的，该年度不计算为晋升职务职级的任职年限，不计算为晋升工资级别和级别工资档次的考核年限。

（五）年度考核的特殊情形

1. 领导班子组建时间不足半年的，不参加当年年度考核。

2. 担任多项职务的领导干部，一般在承担主要工作职责的单位进行考核，对兼任的其他工作以适当方式进行了解。

3. 新提拔任职的领导干部，按照现任职务进行考核，注意了解在原任岗位的工作情况。

4. 领导干部派出超过半年的，由驻在单位进行考核。

5. 年度内病、事假累计超过半年的，参加年度考核，但不确定等次，年终奖励性绩效按60%发放。

6. 涉嫌违纪违法被立案调查尚未结案、受党纪政务处分或者组织处理的，其年度考核按照有关规定进行。

第四十条 任期考核是对领导班子和领导干部在一届任期内总体表现所进行的全方位考核，一般结合任期届满当年年度考核进行。任期考核应当突出完成任期目标任务、履行岗位职责情况的考核。任期考核程序按照年度考核程序进行。

第十一章 退 出

第四十一条 有下列情形之一的，一般应当免去现职：

（一）年度考核、任期考核被确定为不合格的，或者连续 2 年年度考核被确定为基本合格的；

（二）受到责任追究，或者因违纪违法，或者不适宜担任现职应当免职的；

（三）非组织选派，个人申请离职学习期限超过 1 年的；

（四）因健康原因，无法正常履行工作职责 1 年以上的；

（五）因工作需要或者其他原因应当免去现职的。

免去职务的干部，其待遇按照新任职务职级标准执行。

第四十二条 实行辞职制度。辞职包括因公辞职、自愿辞职、引咎辞职和责令辞职。引咎辞职、责令辞职和因问责被免职的，1 年内不安排领导职务，2 年内不得担任高于原任职务层次的领导职务。同时受到党纪政务处分的，按照影响期长的规定执行。

第四十三条 实行降职制度。在年度考核中被确定为不合格或者连续 2 年被确定为基本合格的，因工作能力较弱、受到组织处理或者其他原因不适宜担任现职务层次的，应当降职使用。降职使用的干部，其待遇按照新任职务职级标准执行。

第四十四条 实行退出实职制度。

（一）年满 58 周岁应当退出处级领导职务，转聘至管理职员岗位或者专业技术岗位，保留原职务职级待遇至法定退休年龄。根据工作需要，应当承担专职组织员、教学督导员或者人才

培养、科学研究、社会服务等工作任务，不得无正当理由不服从组织安排。

（二）未年满 58 周岁的处级领导干部，本人可以自愿申请，并经校党委常委会批准，可以不再担任处级领导职务，转聘至管理职员岗位或者专业技术岗位，其待遇按照新任职务职级标准执行。

第十二章 纪律和监督

第四十五条 选拔任用管理处级领导干部，必须严格执行本办法的各项规定，并遵守下列纪律：

（一）不准超职数配备、超机构规格提拔领导干部、超审批权限设置机构配备干部，或者违反规定擅自设置职务名称、提高干部职务职级待遇；

（二）不准采取不正当手段为本人或者他人谋取职位、提高职级待遇；

（三）不准违反规定程序动议、推荐、考察、讨论决定任免干部，或者由主要领导成员个人决定任免干部；

（四）不准私自泄露研判、动议、民主推荐、民主测评、考察、酝酿、讨论决定干部等有关情况；

（五）不准在干部考察工作中隐瞒或者歪曲事实真相；

（六）不准在民主推荐、民主测评、组织考察和选举中搞拉票等非组织活动；

（七）不准利用职务便利私自干预干部选拔任用工作；

（八）不准在机构变动，主要领导成员即将达到任职年龄界限、退休年龄界限或者已经明确即将离任时，突击提拔、调整干部；

（九）不准在干部选拔任用工作中任人唯亲、排斥异己、封官许愿，拉帮结派、搞团团伙伙，营私舞弊；

（十）不准篡改、伪造干部人事档案，或者在干部身份、年龄、工龄、党龄、学历、经历等方面弄虚作假；

第四十六条 校党委及组织、巡察、纪检、人事、审计等部门按照管理权限和职责分工，履行对干部选拔任用管理工作的监督责任。涉及非中共党员干部的选拔任用管理，应当以适当方式征求党委统战部的意见。

第四十七条 监督的重点内容是：贯彻党的理论和路线方针政策，落实中央、省委决策部署和校党委决定等情况；依法依规办事，执行民主集中制，选人用人，履行职责，担当作为等情况；落实全面从严治党主体责任和监督责任，遵守纪律，廉洁自律，师德师风等情况。

第四十八条 充分发挥党内监督、社会监督、群众监督等作用，综合运用考察考核、述职述廉、民主生活会、谈心谈话、巡察、提醒、函询、诫勉等措施，对领导班子和领导干部进行监督。严格执行干部选拔任用全程纪实和“一报告两评议”、领导干部报告个人有关事项，以及审计、问责等制度。

第十三章 附 则

第四十九条 本办法由党委组织部负责解释。

第五十条 本办法自印发之日起施行。2020年4月28日印发的《处级领导干部选拔任用管理办法》、2021年3月1日印发的《关于处级领导干部任用管理的补充规定》同时废止。

中共四川农业大学委员会
2022年6月6日

四川农业大学党政办公室

2022年6月9日印
