

中共浙江外国语学院委员会文件

浙外党〔2024〕42号

中共浙江外国语学院委员会 浙江外国语学院 关于印发综合考核实施办法（试行） 等制度的通知

各二级党组织，各部门、学院（部）、单位：

经党委会审议通过，现将《浙江外国语学院综合考核实施办法（试行）》《浙江外国语学院教学机构综合考核实施办法（试行）》《浙江外国语学院管理服务机构综合考核实施办法（试行）》《浙江外国语学院中层领导班子和中层干部考核实施办法》印发给你们，请遵照执行。

中共浙江外国语学院委员会 浙江外国语学院

2024年7月5日

浙江外国语学院综合考核实施办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，全面贯彻落实党的二十大精神，充分发挥考核指挥棒作用，推动政治建设走深走实、正确政绩观入脑入心、高质量发展落地落实，推动“四个坚持、八个不”选贤任能要求落地扎根，根据省委有关规定，结合我校实际，制定本办法。

第二条 本办法所指的综合考核，是对各单位各部门综合发展绩效情况、中层领导班子运行与履职情况、中层干部实绩与表现情况等全面考核，主要包括党的建设、高质量发展绩效和满意度评价等。综合考核按照统一考核、分领域实施、分类别评定的原则开展，统筹平时考核、年度考核、专项考核、任期考核等，实现各类考核融合贯通、一体推进。

第三条 综合考核工作坚持党建引领、综合评价；坚持贯彻新发展理念、推进高质量发展、激励担当作为；坚持科学精准、精简高效；坚持考人与考事、考班子与考干部、考显绩与考潜绩、集中考与平时考、领导评价与群众评议、定性与定量相结合，考准、考实、考严领导班子和中层干部实绩；坚持考用结合，强化考核结果运用，实现知事识人、以考促干。

第四条 本办法适用于对全校教学机构、管理服务机构的综合考核工作。

第二章 组织领导体制

第五条 建立统一领导、统一协调的组织领导体制和工作推进机制，形成由学校综合考核工作领导小组统筹协调、综合考

核工作领导小组办公室牵头抓总、各考核工作牵头部门和各分项考核指标责任部门协同推进的工作格局。

第六条 成立学校综合考核工作领导小组，校党委书记任组长，校长任副组长，校党政领导班子成员，学校办公室、战略处主要负责人为领导小组成员。主要负责研究综合考核政策制度、指标体系、年度综合考核结果和考核工作中的重大问题。

第七条 综合考核工作领导小组下设办公室（以下简称考核办），考核办设在党委组织部，组织部部长兼任考核办主任，学校办公室、战略处主要负责人兼任副主任，组织部副部长兼任考核办专职副主任。主要负责开展综合考核政策研究起草、考核组织实施、工作协调指导、日常管理监督等。

第八条 根据工作需要，明确各考核牵头部门和责任部门。考核办统筹负责学校综合考核。“党的建设”工作由党委组织部牵头负责。管理服务机构“高质量发展绩效”工作由党委组织部牵头负责，教学机构“高质量发展绩效”工作由战略管理处牵头负责。“满意度评价”工作由学校办公室牵头负责。各牵头部门在考核办统一组织下，研究提出考核实施办法和指标体系设置建议，开展监测评价，加强工作协调；各考核责任部门配合参与、具体落实，共同做好各项考核工作。

第三章 制度体系

第九条 建立综合集成、实效高效的综合考核制度体系，制定出台综合考核办法和各领域考核实施办法以及相关配套制度等，推动政策制度衔接配套、发挥整体效用。综合考核各项政策制度，由考核办研究提出，按程序报经审定后印发。

第十条 综合考核办法是综合考核的统领性制度，牵头管总综合考核各方面工作，是制定综合考核相关政策制度的主要依据。

第十一条 教学机构、管理服务机构等综合考核实施办法是各领域综合考核的指导性制度，明确各领域考核对象、考核内容、考核程序和工作机制等。

第十二条 根据工作需要，研究制定推进考核工作、改进考核方法、严格考核管理、强化考核保障等方面的配套制度，提高考核制度化、规范化、科学化水平。

第十三条 中层领导班子和中层干部考核相关政策制度，纳入综合考核整体制度框架，与各领域综合考核实施办法等制度有序衔接、统筹实施。

第四章 指标体系

第十四条 建立科学完备、全域贯通的考核指标体系，覆盖学校党的建设、高质量发展的各领域各方面。考核指标设置坚持系统思维、整体考量，实事求是、价值导向，突出重点、体现差异，量化赋分、精准评价，优选精简、科学调整，充分调动各方面的积极性、主动性、创造性。

第十五条 考核指标设置要突出党建统领，聚焦全面贯彻党的教育方针、落实立德树人根本任务、培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人；全面体现贯彻落实上级决策部署、浙江省高校综合考核要求以及完成学校年度重点任务、重点工作等情况。考核指标体系既要管当下、管具体，也要管长远、管根本，树立工作导向，明确工作目标。

第十六条 根据考核对象承担任务数量、工作难度、与中心工作关联度以及现实基础等，通过差异化设置指标权重、开展难易度评价等方式予以区分和把握，确保公平公正，实现奖勤罚懒。考核指标设置既注重结果评价，又注重过程管理，根据实际对工作进度进行分解和评价。

第十七条 考核办统筹综合考核指标制定工作。各考核牵头部门会同责任部门分别提出综合考核指标及计分办法，按程序研究后确定。

第十八条 综合考核指标体系在坚持总体稳定的基础上，每年根据实际情况调整优化，一般于当年一季度下发。指标下达后一般不作变动，年中因重大工作部署或者其他重大原因确需调整的，按程序研究确定。

第五章 工作体系

第十九条 建立系统联动、统筹推进的考核工作体系，按照年初部署、日常监测、学期评估、年终考核、综合评定的基本程序推进实施。

第二十条 年初部署。学校一般于每年一季度发布考核指标及计分办法，部署年度综合考核工作。

第二十一条 日常监测。考核办会同有关部门，根据工作需要，采取监测预警、抽查督查、督办提醒、亮晒比拼等方式，及时掌握情况、发现问题，经分析研判，向考核对象反馈整改要求、督促工作进度、推动任务落实，重大情况、重大问题应向校党委请示报告。各考核牵头部门、责任部门，分别确定本领域考核关键指标进行监测，及时报告情况。

考核对象接到监测反馈意见后，应当及时分析查找原因，跟进整改措施，并向考核办报告整改情况。

强化日常监测情况在年度考核结果中的运用。日常监测情况作为开展中层领导班子和中层干部平时考核、对班子日常运行和干部一贯表现进行分析评价以及动态掌握班子和干部工作状态的重要依据。

第二十二条 学期评估。每年年中，考核办会同有关部门，根据日常监测以及上级学期评估情况，研究提出评估意见，报学校综合考核工作领导小组研究后及时反馈，督促考核对象根据半年评估结果，进一步明晰工作方向、校准工作目标、抓住工作重点，推动整改提升。

第二十三条 年终考核。次年一季度，开展集中考核，通过大会述职、民主测评、个别谈话、实地核查等方式，全面了解各部门、各单位工作情况。

考核对象结合年度工作总结，对照综合考核指标体系，进行自查自评，作为考核评价参考依据。

各考核责任部门协同做好党的建设、高质量发展绩效各项考核指标全年量化数据的采集、统计、校核等工作，经各考核牵头部门汇总审核后，报考核办。

结合年终考核工作，开展各领域满意度评价，具体由学校办公室组织相关部门实施，评价结果报考核办汇总。

第二十四条 专项考核。根据工作实际需要围绕年度综合考核重点内容开展，主要是对中层领导班子和中层干部在完成重要专项工作、承担急难险重任务、应对和处置重大突发事件中

的工作态度、担当精神、作用发挥、实际成效等情况进行针对性考核，考核结果作为年度综合考核评价参考。

第二十五条 综合评定。考核办综合各方面考核情况，分领域提出考核对象年度综合考核等次建议，报学校综合考核工作领导小组审议后，提请校党委会审定。党委组织部根据年度综合考核情况，按照有关政策程序，综合分析中层领导班子运行和中层干部表现情况，提出年度考核等次建议，提请校党委研究确定。

第六章 激励体系

第二十六条 建立导向鲜明、奖优绌劣的考核激励体系，强化考核结果运用，推动考核结果与绩效奖励、评优评先、资源要素分配、干部选拔任用等相挂钩，推动形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的正确导向。

第二十七条 年度综合考核等次，按照分类评定的办法，根据考核对象年度综合考核得分排序，经校党委综合研判，评定为第一、第二、第三、第四共 4 个等次。第一等次的比例一般不超过参加考核对象总数的 35%，其中 5% 的比例用于评定得分排序不在前 30%、当年考核进步明显的考核对象。第三及以下等次比例一般不少于 10%。受到党中央、国务院点名或通报批评、造成重大影响的，作降等次处理；造成严重影响的，直接评定为第三或第四等次。综合考核结果在本类别中排位居后或位次明显下降、且考核评价较差，或工作出现重大失误、造成严重影响的，应评定为第四等次。

第二十八条 中层领导班子年度考核等次，以年度综合考核结果为主要依据，综合民主测评等情况评定，分为优秀、良好、一般、较差 4 个等次。领导班子优秀等次一般从单位年度综合考核为第一等次、未出现不得评优情形的班子中产生；综合考核为第二等次且排序相对靠前的，领导班子战斗力强、年度工作任务完成度高或进步明显、各方面评价好的，经综合研判，可评定为优秀等次。年度综合考核为第三等次的单位，领导班子不得评定为优秀等次；年度综合考核为第四等次的单位，领导班子不得评定为良好及以上等次。

第二十九条 中层干部年度考核等次评定，以年度综合考核结果、民主测评、谈话了解等为主要依据，分为优秀、合格、基本合格、不合格 4 个等次。年度综合考核第一等次单位的党政中层正职优先考虑评定为优秀等次。年度综合考核为第三等次的单位，党政中层正职不得评定为优秀等次；年度综合考核为第四等次的单位，党政中层正职不得评定为合格及以上等次，其他中层领导干部不得评定为优秀等次。

第三十条 考核对象在履职担当、改革创新中出现失误错误，经综合分析给予容错的，应当客观评价，合理评定考核等次。

第三十一条 考核对象存在相关“一票否决”事项，或中层领导班子、中层干部存在不得评定为优秀等次情形的，等次评定按有关规定执行。

第三十二条 对年度综合考核第一等次的机构和领导班子考核优秀等次者，给予表彰。

第三十三条 年度综合考核结果作为绩效奖励发放的重要依据。年度综合考核为第一等次的，管理服务机构按照每人 1200

元标准发放奖励，教学机构按照每单位 50000 元标准发放奖励。根据当年度实际情况，校党委也可以视情对标准作适当调整。

第三十四条 年度综合考核结果作为干部选拔任用的重要依据。连续三年综合考核为第一等次的单位，对中层干部和优秀年轻干部加强关注培养、优先提拔使用。

第三十五条 年度综合考核为第四等次或排名末位的，应当向校党委书面报告原因，提出整改措施，由校领导对主要负责人进行提醒谈话，责令整改。

第三十六条 年度综合考核结果通过适当方式及时向各单位反馈。

第三十七条 中层领导班子和中层干部年度考核结果运用按有关规定执行。

第七章 纪律与监督

第三十八条 全校统一推行年度综合考核制度。确需开展其他全校性工作考核的，须按程序报经批准后实施。

第三十九条 考核对象应当如实报告工作，反映存在问题，接受评议评价。对在年度综合考核工作中隐瞒情况、回避问题、弄虚作假的，给予通报批评，并对本年度综合考核作降等次处理；情节严重、影响恶劣的，依规依纪严肃追究主要负责人和相关责任人责任。

第四十条 各考核牵头部门、责任部门应当履职尽责，严守考核工作纪律，执行考核工作相关规定和程序，客观公正开展考核。

第八章 附 则

第四十一条 本办法由学校党委负责解释，具体工作由考核办承担。

第四十二条 本办法自发布之日起施行。

浙江外国语学院教学机构综合考核实施办法（试行）

为深化校院两级管理，强化对二级学院（部）等教学机构的工作考核、激励机制，增强办学动力和核心竞争力，加快推动学校高质量发展，根据《浙江外国语学院综合考核实施办法（试行）》，制定本实施办法。

一、总体原则

1.贯通上下考核、压实主体责任。以浙江省综合考核精神为指导，结合学校发展实际和特色，主动对标、有效承接上级考核指标要求，推动上级考核和学校内部考核体系一体贯通实施。促进传导考核压力，压实考核责任，优化完善考核协调推进机制、全面落实工作任务，以高质量综合考核助推学校高质量发展。

2.突出党建引领、强化实绩导向。全面贯彻党的教育方针，落实管党治党政治责任，考准考实党的建设成效，进一步强化“五大建设”，推动党建与业务深度融合，切实加强党对高校的全面领导和全面从严治党。聚焦学校高质量发展关键领域内容，全面构建实绩实干实效评价体系，着重考评内涵式发展成效，推动落实立德树人根本任务，加快提升办学竞争力。

3.锚定争先目标、鼓励重点突破。切实发挥考核牵引作用，进一步激励创先争优、引导勇创一流、强化奖优罚劣，围绕打造“外语名校”，全面升级“三地四域”建设，加快推动学校转型发展。坚持当前和长远相结合，既要注重考核当年度发展目标任务和重点工作落实情况，又要注重考核党代会、五年发展规划、教育教学审核评估等各项指标任务推进情况，积极鼓励实现高质量发展关键领域的重大突破。

4.体系衔接有序、确保精准高效。注重理顺综合考核各条块指标内容之间、教学机构与管理服务机构各类别之间、部门单位考核与中层班子及个人考核之间的关系，相互区分又衔接有序、科学合理。坚持特色错位与协同发展、定量评价与定性评价、工作实绩与群众公认相结合，既要注重指标设置的针对性、精准性，又要尽量优化考核程序、精简考核项目，强化可操作性、提升工作效率。

二、考核对象

I 类机构（8 个）：英语语言文化学院，东方语言文化学院，西方语言文化学院，中国语言文化学院，国际商学院、创业学院（合署），教育学院，文化和旅游学院，艺术学院。

II 类机构（4 个）：马克思主义学院，“一带一路”学院、华侨学院、国际学院（合署），应用外语学院，体育教研部。

三、考核内容

考核指标体系主要设置党的建设、高质量发展绩效、满意度评价等 3 项考核内容。

1. 党的建设。总分为 100 分。主要考核贯彻落实新时代党的建设总要求、坚持和加强党的全面领导、加强和改进党的建设情况，主要包括政治建设、思想建设、组织建设、党风廉政建设、党的全面领导等方面工作成效，同时根据实际可分别设置加扣分项。

2. 高质量发展绩效。总分为 100 分。主要考核教学机构贯彻落实上级和学校决策部署，推动办学高质量发展情况，主要包括人才培养质量、教学建设与改革、学科建设与科学研究、人才队伍与结构、教育国际化、社会服务、综合管理等工作成

效，对若干重大突破性指标实行“一票满分”制，同时根据实际情况可分别设置加扣分项。

3. 满意度评价。总分为 100 分。重点考核办学的各方满意度，对学院“五大建设”（党的建设、专业建设、学科建设、队伍建设、文化建设）、办学质量、人才培养、平安校园、廉洁勤政等方面满意度进行总体评价，主要包括校党政领导班子成员评价、管理服务部门评价、所在单位师生评价。

四、计分办法

1. 年度综合考核实行“乘数计分法”，计算公式为：年度综合考核得分=（高质量发展绩效得分×85%+满意度评价得分×15%）×（党的建设得分÷80）。

2. 设置定量指标和定性指标，根据指标属性类别以及统计计算的科学性、合理性，指标考核得分可采取目标完成法、增量赋分法、格次赋分法、态度量化法、功效系数法等形式，对于完成时间或工作进度要求比较明确的指标，可设置相应进度计分规则，得分按一定比例计入总分。

五、考核程序

按照年初部署、日常监测、学期评估、年终考核的程序进行考核。

1. 年初部署。每年 3-4 月左右，根据省委省政府、省教育厅重点工作任务、本科高校综合考核指标体系和学校规划年度分解、工作要点等，研究提出年度考核重点内容、具体指标、计分规则等相关事项和具体要求，启动年度综合考核工作。

2. 日常监测。对党的建设和高质量发展绩效相关指标完成情况进行常态化监测，动态掌握情况、发现问题、督促整改。

3.学期评估。每年年中，结合日常监测以及上级学期评估情况，以学期为周期开展评估工作，分析整体进展和存在的问题及原因，提出并落实整改举措。

4.年终考核。次年一季度，结合日常监测和学期评估情况，采取自查自评、数据分析、现场考核和综合评定相结合的方式，集中开展年度综合考核，形成考核得分。

六、组织实施

1.教学机构综合考核工作由综合考核工作领导小组办公室总牵头；“党的建设”工作，由党委组织部牵头负责；“高质量发展绩效”工作，由战略管理处牵头负责；“满意度评价”工作，由学校办公室牵头负责；相关考核责任部门协同配合。

2.每年根据上级考核要求和实际变化情况，年度指标体系可做适当调整。具体指标说明和计分规则每年另行发布。

3.在指标初步评分后，指标责任部门将评分结果等向考核对象反馈，考核对象如对评分有疑议的，在规定时间内进行申诉，责任部门综合研究认定、确定指标评分。考核对象对考核评价情况如有不同意见的，可向综合考核工作领导小组办公室提出异议。

4.考核对象要全面客观准确反映综合考核内容情况。指标责任部门要客观公正和依法依规采集、整理、汇总相关数据，防止结果失真失实。严格考核工作监督，发现考核工作中存在违纪问题的，可向纪检监察室进行检举反映。

七、等次评定

1.年度综合考核等次，按照分类评定的办法，根据综合考核得分排序，经校党委综合研判，评定为第一、第二、第三、第

四共 4 个等次。其中，第一等次的比例一般不超过参加考核对象总数的 35%，其中 5%的比例用于评定得分排序不在前 30%、当年考核进步明显的考核对象。第三及以下等次比例一般不少于 10%。

2.实施年度“负面情况清单”。

（1）受到省委、省政府、省教育厅通报批评且造成重大影响的，作降等次处理；造成严重影响的，直接评定为第三或第四等次。

（2）在政治安全、意识形态工作、党风廉政建设、师德师风、校园安全稳定等方面出现重大事件（事故）的作降等次处理；产生严重后果或造成严重影响的，应直接评定为第四等次。

（3）按照上级相关要求或经学校认定的其他原因，需作降等次处理或应直接评定为第三、第四等次的。

八、结果运用

1.反馈结果。及时向考核对象反馈年度综合考核结果。对考核得分排序靠后或者下滑幅度较大的，深入分析研究，帮助找准症结，推动改进提升。

2.褒扬激励。将年度综合考核结果与绩效奖励、评优评先、资源要素分配、干部选拔任用等相挂钩。对综合考核第一等次的机构，给予表彰，并按照每单位 50000 元标准发放奖励。根据当年度实际情况，校党委也可视情对标准作适当调整。

3.经费核拨。对于教学机构中实施自主理财的二级学院（部），考核绩效经费核拨时，考核系数依据第一等次 1.3、第二等次 1.0、第三等次 0.7 确定。如出现考核结果为第四等次的，考核系数按照 0.5 确定。

4. 约束整改。年度综合考核结果为第四等次或排序本类别末位的，应当向校党委作书面报告，深入剖析原因、提出整改措施，由相关校领导对考核对象主要负责人和有关责任人进行提醒谈话，督促抓好整改。

九、附则

1. 教学机构设置或者分类如有调整的，根据实际情况确定，不再另行修改发文。

2. 本办法（试行）自发布之日起施行，原《浙江外国语学院关于印发二级学院（部）年度绩效考核办法的通知》（浙外院〔2019〕55号）同时废止，如与学校之前其它有关文件规定不一致的，以本办法为准；如与上级有关文件规定不一致或上级有最新文件规定的，从其规定。本办法由学校综合考核工作领导小组负责解释。

附件：教学机构年度综合考核指标体系

附件

教学机构年度考核指标体系

项目	指标名称	分值		责任部门	条块牵头部门
党的建设 (100分)	一、党的政治建设	25分		组织部、办公室、宣传部	组织部
	二、党的思想建设	21分		宣传部、教工部、学工部、教务处	
	三、党的组织建设	21分		组织部、统战部、工会、团委	
	四、党风廉政建设	20分		纪检监察室、办公室、教工部	
	五、党的全面领导	13分		办公室	
高质量发展绩效 (100分)	指标名称	I类单位	II类单位	责任部门	战略处
	一、人才培养质量	15分	/	学工部、学生处、教务处	
	二、教学建设与改革	12分	马院、应外、体育 35分，国际学院 27分	教务处	
	三、学科建设与科学研究	23分	23分	科研处、学科办	
	四、人才队伍与结构	20分	20分	教工部、人事处	
	五、教育国际化	10分	马院、应外、体育 2分，国际学院 10分	国际处	
	六、社会服务	6分	6分	办公室、宣传部、战略处、科研处、合作处等	
	七、综合管理	14分	14分	办公室、计财处、保卫处	
满意度评价 (100分)	一、校党政领导班子成员评价	40分		办公室、组织部、人事处、学生处	办公室
	二、管理服务部门评价	30分			
	三、所在单位师生评价	30分			

浙江外国语学院管理服务机构综合考核实施办法（试行）

为进一步加强管理服务机构自身建设，提升管理服务质效，推动管理服务机构围绕中心、服务大局，强化对管理服务机构的工作考核、激励机制，更好保障学校高质量发展，根据《浙江外国语学院综合考核实施办法（试行）》，制定本实施办法。

一、总体原则

1.贯通上下考核、压实履职责任。以浙江省综合考核精神为指导，结合学校发展实际和特色，主动对标、有效承接上级考核指标要求，推动上级考核和学校内部考核体系一体贯通实施。促进传导考核压力，压实考核责任，优化完善考核协调推进机制、全面落实工作任务，以高质量综合考核助推学校高质量发展。

2.坚持党建引领、突出服务大局。进一步全面贯彻党的教育方针，切实加强党对高校的全面领导和全面从严治党，考准考实党的建设成效，推动党建与业务深度融合，推动落实立德树人根本任务。聚焦“国之大者”“省之大计”和“学校之所谋”“师生之所盼”，进一步发挥“五大职能”，着重考评在服务推动上级重大决策部署和党委行政重点工作任务落地落实中的发展成效。

3.锚定争先目标、鼓励改革创新。切实发挥考核牵引作用，进一步激励创先争优、引导勇创一流、强化奖优罚劣，为打造“外语名校”，全面升级“三地四域”建设，加快推动学校转型发展提供坚强保障。增强服务意识、强化担当作为，更大力度推进改革、创新、开放，为完成党委行政重点工作任务、实现高质量发展关键领域重大突破跃升注入强劲动力。

4.体系衔接有序、确保精准高效。注重理顺综合考核各条块指标内容之间、管理服务机构与教学机构各类别之间、部门单位考核与中层班子及个人考核之间的关系，相互区分又衔接有序、科学合理。坚持分类考核与共性考核、定量评价与定性评价、工作实绩与群众公认相结合，既要注重指标设置的针对性、精准性，又要尽量优化考核程序、精简考核项目，强化可操作性、提升工作效率。

二、考核对象

1. I 类机构（25 个）：党委办公室、校长办公室，党委组织部、统战部、离退休工作办公室（合署），党委宣传部，纪检监察室，党委学生工作部、学生处（合署），党委教师工作部、人事处（合署），战略管理处，教务处，科研处、学科与硕士学位点建设办公室（合署）、研究生院（筹），国际交流与合作处、港澳台事务办公室（合署），计划财务处，审计处，公共事务与资产管理处，校园建设处，党委人民武装部、保卫处（合署），社会服务与合作处、师干训中心办公室（合署），信息化建设与管理处，机关党委，工会，团委，妇联，图书馆，档案室，教学监测评估中心、教师教学发展中心（合署），实验室管理中心。

2. II 类机构（3个）：浙江教学月刊社，后勤服务中心，继续教育学院、培训学院（合署）。

三、考核内容

考核指标体系主要设置党的建设、高质量发展绩效、满意度评价等 3 项考核内容。

1.党的建设。总分为 100 分。重点考核贯彻落实新时代党的建设总要求、坚持和加强党的全面领导、加强和改进党的建设

情况，主要包括政治建设、思想建设、组织建设、党风廉政建设、党的全面领导等工作成效，同时根据实际可分别设置加扣分项。

2.高质量发展绩效。总分为 100 分。重点考核围绕上级和学校中心大局、重大部署、重点工作服务推动高质量发展的情况，主要包括指标任务完成度、绩效与管理等工作成效，同时根据实际可分别设置加扣分项。其中：指标任务完成度部分包括本科高校综合考核指标完成情况和部门重点工作目标任务完成情况。

3.满意度评价。总分为 100 分。重点考核机构履职的各方满意度，对部门“五大职能”（目标设定、政策研究制定、监控考核、对外联络、公共服务）、工作效率、工作质量、公信力、廉洁勤政等方面满意度进行总体评价，主要包括校党政领导班子成员评价、管理服务部门互评、教学单位评价、师生评价。

四、计分办法

1.年度综合考核实行“乘数计分法”，计算公式为：年度综合考核得分=（高质量发展绩效得分×85%+满意度评价得分×15%）×（党的建设得分÷80）。

2.设置定量指标和定性指标，根据指标属性类别以及统计计算的科学性、合理性，指标考核得分可采取目标完成法、增量赋分法、格次赋分法、态度量化法、功效系数法等形式，对于完成时间或工作进度要求比较明确的指标，可设置相应进度计分规则，得分按一定比例计入总分。

五、考核程序

按照年初部署、日常监测、学期评估、年终考核的程序进行考核。

1.年初部署。每年3-4月左右，根据省委省政府、省教育厅重点工作任务、本科高校综合考核指标体系和学校规划年度分解、工作要点等，研究提出年度考核重点内容、具体指标、计分规则等相关事项和具体要求，启动年度综合考核工作。

2.日常监测。对党的建设和高质量发展绩效相关指标完成情况进行常态化监测，动态掌握情况、发现问题、督促整改。

3.学期评估。每年年中，结合日常监测以及上级学期评估情况，以学期为周期开展评估工作，分析整体进展和存在的问题及原因，提出并落实整改举措。

4.年终考核。次年一季度，结合日常监测和学期评估情况，采取自查自评、数据分析、现场考核和综合评定相结合的方式，集中开展年度综合考核，形成考核得分。

六、组织实施

1.管理服务机构综合考核工作由综合考核工作领导小组办公室总牵头；“党的建设”工作、“高质量发展绩效”工作，由党委组织部牵头负责；“满意度评价”工作，由学校办公室牵头负责；相关考核责任部门协同配合。

2.每年根据上级考核要求和实际变化情况，年度指标体系可做适当调整。具体指标说明和计分规则每年另行发布。

3.在指标初步评分后，指标责任部门将评分结果等向考核对象反馈，考核对象如对评分有疑议的，在规定时间内进行申诉，责任部门综合研究认定、确定指标评分。考核对象对考核评价情况如有不同意见的，可以向综合考核工作领导小组办公室提出异议。

4.考核对象要全面客观准确反映综合考核内容情况。指标责

任部门要客观公正和依法依规采集、整理、汇总相关数据，防止结果失真失实。涉及责任部门自身的赋分，可采取牵头部门交叉赋分等方式。严格考核工作监督，发现考核工作中存在违纪问题的，可向纪检监察室进行检举反映。

七、等次评定

1.年度综合考核等次，按照分类评定的办法，根据综合考核得分排序，经校党委综合研判，评定为第一、第二、第三、第四共 4 个等次。其中，第一等次的比例一般不超过参加考核对象总数的 35%，其中 5%的比例用于评定得分排序不在前 30%、当年考核进步明显的考核对象。第三及以下等次比例一般不少于 10%。

2.无专职领导人员和专职工作人员的机构可不参与指标考核和排名，考核结果具体由校党委综合研判后进行确定，属于兼任以上机构职务的中层干部仍适用主要履职所在机构的综合考核结果。

3.实施年度“负面情况清单”。

（1）受到省委、省政府、省教育厅通报批评且造成重大影响的，作降等次处理；造成严重影响的，直接评定为第三或第四等次。

（2）在政治安全、意识形态工作、党风廉政建设、师德师风、校园安全稳定等方面出现重大事件（事故）的作降等次处理；产生严重后果或造成严重影响的，应直接评定为第四等次。

（3）按照上级相关要求或经学校认定的其他原因，需作降等次处理或应直接评定为第三、第四等次的。

八、结果运用

1. 反馈结果。及时向考核对象反馈年度综合考核结果。对考核得分排序靠后或者下滑幅度较大的，深入分析研究，帮助找准症结，推动改进提升。

2. 褒扬激励。将年度综合考核结果与绩效奖励、评优评先、资源要素分配、干部选拔任用等相挂钩。对综合考核第一等次的机构，给予表彰，并按照每人 1200 元标准发放奖励。根据当年实际情况，校党委也可以视情对标准作适当调整。

3. 约束整改。年度综合考核结果为第四等次或排序本类别末位的，考核对象应当向校党委作书面报告，深入剖析原因、提出整改措施，并由相关校领导对考核对象主要负责人和有关责任人进行提醒谈话，督促抓好整改。

九、附则

1. 管理服务机构设置或者分类如有调整的，根据实际情况确定，不再另行修改发文。

2. 本办法（试行）自发布之日起施行，如与学校之前其它有关文件规定不一致的，以本办法为准；如与上级有关文件规定不一致或上级有最新文件规定的，从其规定。本办法由学校综合考核工作领导小组负责解释。

附件：1. 管理服务机构年度综合考核指标体系

2. 管理服务机构年度重点工作目标任务（自评）表

附件 1

管理服务机构年度综合考核指标体系

项目	指标名称	分值	责任部门	条块牵头部门
党的建设 (100 分)	一、党的政治建设	25 分	组织部、办公室、宣传部	组织部
	二、党的思想建设	20 分	宣传部、教工部	
	三、党的组织建设	21 分	组织部、统战部、教工部、机关党委、工会、团委	
	四、党风廉政建设	20 分	纪检监察室、办公室、教工部	
	五、党的全面领导	14 分	办公室	
高质量 发展绩效 (100 分)	一、指标任务完成度	85 分	①本科高校综合考核指标任务：由组织部、战略处负责任务分解和赋分； ②部门重点工作目标任务：Ⅱ类机构的教学月刊社，继教学院、培训学院（合署）由合作处负责，后勤中心由公管处负责，其余机构由办公室负责牵头审核和赋分。	组织部
	二、绩效与管理	15 分	办公室、计财处、保卫处、信建处	
满意度评价 (100 分)	一、校党政领导班子成员评价	40 分	办公室、组织部、人事处、学生处	办公室
	二、管理服务部门互评	15 分		
	三、教学单位评价	25 分		
	四、师生评价	20 分		

附件 2

管理服务机构年度重点工作目标任务（自评）表

填报时间：____年____月____日 部门（单位）：_____ 责任人（签名）：_____

一级 指标	具体工作事项	预期完成内容与要求	总结实际完成情况自评及说明（不超过 300 字）
重 点 工 作 目 标 任 务			
计划外完成的重点或专项工作			
分管（联系）校领导审核意见： 签名：_____ 年 月 日		学校考核工作领导小组办公室审核意见： _____ 年 月 日	

注：1 重点工作目标任务采取上下结合方式，各管理服务机构分别于年初（一般 3 月前）和年末（12 月底）将该表报送办公室，由办公室汇总审核后提交考核办确认；2. 目标任务主要根据学校五年规划、党代会任务、学校战略目标、重大部署、年度工作要点和本部门单位主要职责等设置，应该注重量化，定性定量相结合；3. 计划外完成的重点或专项工作一般是根据上级或学校部署要求等临时增加的重要工作，须经办公室和分管校领导同意，考核办认定，确需计入的，最后总分以相应折算方式形成。

浙江外国语学院中层领导班子和中层干部考核实施办法

第一章 总 则

第一条 为坚持和加强党的全面领导，推动中层领导班子和中层干部担当作为、全面贯彻落实上级和学校决策部署，完善考核评价机制，打造一支堪当浙外转型升级重任、能引领国际知名以服务新型国际关系为特色的外语名校创建、高素质专业化的干部队伍，根据《党政领导干部考核工作条例》《事业单位领导人员管理规定》以及学校有关文件精神等，结合工作实际，制定本办法。

第二条 考核工作坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，突出政治建设，紧紧围绕落实立德树人根本任务、加快推进“外语名校”建设、促进“三地四域”转型升级等战略目标要求，坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，奖勤罚懒、奖优罚劣，切实增强党对高校的领导和“为党育人、为国育才”的政治自觉，充分调动中层领导班子和中层干部的积极性、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。

第三条 本办法适用于学校中层领导班子和中层干部，学术管理序列干部参照执行。无专职领导人员和专职工作人员的机构，其中层领导班子和中层干部适用于主要履职所在部门单位的考核结果。

新提拔任职的中层干部，按照现任职务进行考核，处于试用期的，一般不评定为优秀。交流任职的中层干部一般按现岗位参加考核，并注意了解在原岗位的工作情况。援派或者挂职锻炼半年以上的中层干部，考核等次由校党委根据接收单位的意见，结合了解核实的各方面情况，综合考虑后研究确定。

本年度内病、事假累计超过半年的中层干部，参加年度考核，

不确定等次。

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

第四条 中层领导班子与中层干部考核工作在学校综合考核工作领导小组的统一领导下开展，由考核工作领导小组办公室具体负责实施。纪检监察室负责考核工作的监督。

第二章 考核内容

第五条 中层领导班子考核内容包括政治思想建设、领导能力、工作实绩、党风廉政建设、作风建设等方面的表现。

（一）政治思想建设。把政治标准放在首位，考核领导班子坚决维护习近平总书记党中央的核心、全党的核心地位，坚决维护党中央权威和集中统一领导，坚持和加强党的全面领导，坚定社会主义办学方向，深刻领悟“两个确立”的决定性意义，增强“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；用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，坚定理想信念，不忘初心、牢记使命，履行意识形态责任制，落实立德树人根本任务的情况；坚持民主集中制，执行新形势下党内政治生活若干准则，发现和解决自身问题，营造风清气正政治生态的情况。

（二）领导能力。考核领导班子适应高等教育发展的新形势、新要求，贯彻执行中央、省委和学校党委决策部署、围绕中心抓落实的能力；聚焦重点任务、核心指标和发展难题大胆探索、改革创新、攻坚克难的能力；立足学校事业发展大局、统筹资源、科学谋划、协调各方、推动发展的能力；处理突发事件、维护学

校稳定、防范化解各类风险的能力。

（三）工作实绩。考核领导班子推动实现学校战略目标、落实指标任务、完成重点工作等情况及对党委行政决策部署的执行效率；对发展重点、难点和师生关注热点问题的破解成效；重视基础工作，加强内部治理的情况；落实新时代党的建设总要求、抓党建工作的实绩等。所在部门单位的综合考核结果，作为评判领导班子与领导干部工作实绩的重要依据。

（四）党风廉政建设。考核领导班子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，推进反腐败斗争，围绕打造勤廉并重的新时代清廉建设高地推进清廉校园建设等情况。

（五）作风建设。考核领导班子坚持以师生为中心，践行群众路线，深入改进作风，落实中央八项规定及其实施细则精神，反对“四风”特别是形式主义、官僚主义，实事求是，真抓实干，察实情、出实招、办实事、求实效的情况。

第六条 中层干部考核内容包括德、能、勤、绩、廉等方面的表现，突出对政治素质、担当精神、严守政治纪律和政治规矩以及廉洁自律等方面情况的考核。

（一）德。考核中层干部政治品质和道德品行，重点了解坚定理想信念、对党忠诚、尊崇党章、遵守政治纪律和政治规矩，坚守忠诚老实、公道正派、实事求是、清正廉洁等价值观，遵守社会公德、职业道德、家庭美德和个人品德等情况。

（二）能。考核中层干部履职尽责的能力，重点了解政治能力、专业素养、工作思路、组织领导、维护稳定、促进发展、推动落实等情况。

（三）勤。考核中层干部的精神状态和工作作风，重点了解

工作投入，勤勉敬业、恪尽职守，认真负责、紧抓快办，锐意进取、开拓创新，敢于担当、甘于奉献等情况。

（四）绩。考核中层干部坚持正确政绩观，履职尽责、完成日常工作和年度工作任务、承担急难险重任务、处理复杂问题等方面的情况和实际成效。考核二级党组织书记的工作实绩，首先看围绕中心抓党建工作的成效；考核其他党员中层干部的工作实绩，注重了解推进党建工作的情况。

（五）廉。考核中层干部落实党风廉政建设“一岗双责”政治责任，遵守廉洁自律准则，带头落实中央八项规定及其实施细则精神，秉公用权，反对“四风”等情况。

第三章 考核方式与考核程序

第七条 对中层领导班子和中层干部的考核，包括平时考核、年度考核、专项考核、任期考核等，主要是年度考核和任期考核，各种考核情况应当相互补充印证。

第八条 平时考核主要结合中层领导班子和中层干部日常管理，一般采取列席会议、谈心谈话、调研走访、巡察督查等适当途径进行，作为了解评价领导班子日常运行情况和中层干部一贯表现的重要依据。

第九条 年度考核主要程序方法包括年度总结、工作述职、实绩考核、民主测评、了解核实、结果评定等，一般在每年年末进行。

（一）年度总结。按照年度考核内容及相关要求，根据履行职责情况，进行领导班子和个人年度工作总结，总结材料在一定范围内进行公示。中层干部填写年度考核表。

（二）工作述职。在一定范围内召开述职会，由单位主要负责人代表领导班子进行年度工作总结，中层干部逐一进行个人述职述廉。

（三）实绩考核。中层领导班子年度工作实绩，以本部门单位综合考核结果为依据，具体见学校综合考核的相关办法，由相关牵头部门负责组织实施。

（四）民主测评。对中层领导班子与中层干部进行总体评价，具体评价要点主要根据本办法第五、第六条规定的相应考核内容进行设置，可结合当年度上级的有关精神和学校阶段性发展任务及干部队伍建设实际进行充实。根据考核对象的类型及特点，确定不同的测评对象参加民主测评，并赋予相应的测评权重。中层领导班子的民主测评设置总体评价，评价意见分为优秀、良好、一般、较差 4 个等次。中层干部的民主测评设置总体评价，评价意见分为优秀、合格、基本合格、不合格 4 个等次。根据上级要求和实际需要，可设置分项评价。

1.中层领导班子民主测评分值构成

教学机构领导班子的民主测评分值构成为：校党政领导班子成员测评占 30%、中层干部测评占 30%、群众测评占 40%（本单位教职工测评）；

管理服务机构领导班子的民主测评分值构成为：校党政领导班子成员测评占 30%、中层干部测评占 30%、群众测评占 40%。群众测评包括本部门单位以及所在类别相关部门单位教职工、教学机构主管以上干部、校教代会执委会成员、正高级专业技术人员代表等相关人员）。

2.中层领导干部民主测评分值构成

教学机构中层正职（含主持工作副职，下同）的民主测评分值构成：校党政领导班子成员测评占 30%，中层干部测评占 30%、群众测评占 40%（本单位教职工）；

教学机构中层党务副职的民主测评分值构成：校党政领导班子成员和本单位中层正职测评占 30%（其中，工作分管及单位联系校领导和本单位中层正职测评占 10%，其他校党政领导班子成员测评占 20%），党群机构中层干部测评占 30%，群众测评占 40%（本单位教职工）；

教学机构中层业务副职的民主测评分值构成：校党政领导班子成员和本单位中层正职测评占 30%（其中，工作分管及单位联系校领导和本单位中层正职测评占 10%，其他校党政领导班子成员测评占 20%），相关业务管理及教辅机构中层干部测评占 30%，群众测评占 40%（本单位教职工）；

管理服务机构中层正职（含主持工作副职，下同）的民主测评分值构成：校党政领导班子成员测评占 30%、中层干部测评占 30%、群众测评占 40%，群众测评包括本部门单位以及所在类别相关部门单位教职工；

管理服务机构中层副职（党群机构）的民主测评分值构成：校党政领导班子成员和本部门中层正职测评占 30%（其中，部门分管校领导和本部门中层正职测评占 10%，其他校党政领导班子成员测评占 20%），教学机构中层党务干部测评占 30%，群众测评占 40%，群众测评包括本部门单位以及所在类别相关部门单位教职工；

管理服务机构中层副职（业务管理与教辅机构）的民主测评分值构成：校党政领导班子成员和本部门（单位）中层正职测

评占 30%（其中，部门（单位）分管校领导和本部门（单位）中层正职测评占 10%，其他校党政领导班子成员测评占 20%），教学机构中层业务管理干部测评占 30%，群众测评占 40%，群众测评包括本部门单位以及所在类别相关部门单位教职工。

3.根据不同岗位职责要求，可结合学校实际情况，明确中层领导班子和中层干部不担当不作为的具体情形，开展反向测评，推动工作落实和担当尽责。

（五）了解核实。根据工作需要，采取个别谈话、查阅资料、采集有关数据和信息、实地调研等方式，核实中层领导班子和中层干部有关情况。

（六）结果评定。中层领导班子和中层正职（含主持工作副职）由校党委综合分析实绩考评、民主测评情况以及平时考核了解的一贯表现等各方面情况，研究确定考核结果。中层副职由所在单位综合分析民主测评得分、实绩实干情况以及了解核实的各方面情况提出考核建议等次，经征求相关部门和分管校领导意见后，由校党委会审定考核结果。

第十条 专项考核根据工作实际需要开展，主要是对中层领导班子和中层干部在完成重要专项工作、承担急难险重任务、应对和处置重大突发事件中的工作态度、担当精神、作用发挥、实际成效等情况所进行的针对性考核，对表现突出或者问题反映较多的领导班子和领导干部也可以进行专项考核，一般应当采取制定方案、听取考核对象汇报、多形式核实印证等程序方法进行。

第十一条 任期考核是对实行任期制的中层领导班子和中层干部在一届任期内总体表现所进行的全方位考核，以任期内年度考核结果为基础，一般结合换届考察或者任期届满当年年度考核进行，

总的按照总结述职、民主测评、个别谈话、了解核实、实绩分析等程序方法进行。

第四章 考核结果评定

第十二条 考核结果确定应当加强综合分析研判，坚持定性与定量相结合，全面分析个人贡献与集体作用、主观努力与客观条件、显绩与潜绩、发展成果与成本代价等情况，经多方考察印证，不简单以民主测评得分或者量化指标得分确定考核结果。

第十三条 中层领导班子年度考核结果一般分为优秀、良好、一般、较差 4 个等次。中层干部年度考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格 4 个等次。

（一）中层领导班子和中层干部年度考核优秀是指综合表现突出，出色履行领导职责或者岗位要求，圆满完成年度工作任务，成绩显著。中层班子所在单位综合考核排名位列所在类别前 1/2，且民主测评排名位列所在类别前 2/3 的领导班子和中层干部，其年度考核可评定为“优秀”等次；其中所在单位综合考核第一等次的，同等条件下领导班子及其主要负责人可优先考虑评定为“优秀”等次。

单位年度综合考核结果为第三等次的，领导班子及其主要负责人不得评定为优秀等次；单位年度综合考核结果第四等次的，班子其他中层领导干部不得评定为优秀等次。领导班子年度考核为一般等次的，其主要负责人不得评定为优秀等次。抓基层党建述职评议考核工作中位列后 1/3 的，其二级党组织书记年度考核结果不得评定为优秀等次。

（二）中层领导班子考核良好、中层干部考核合格是指综合

表现好，认真履行领导职责或者岗位要求，较好地完成年度工作任务。单位年度综合考核结果为第四等次的，领导班子不得评定为良好及以上等次，党政正职领导不得评定为合格及以上等次。

（三）中层领导班子考核一般、中层干部考核基本合格是指综合表现勉强达到领导职责或者岗位要求，或者在某个方面存在明显不足、有较大问题。中层领导班子所在单位年度综合考核结果虽为第三等次及以上，但民主测评总体评价为“一般”和“较差”票数之和超过 1/3 的，年度考核一般评定为“一般”等次。中层干部民主测评总体评价为“基本合格”和“不合格”票数之和超过 1/3 的，年度考核一般评定为“基本合格”等次。

（四）中层领导班子考核较差、中层干部不合格是指综合表现达不到领导职责或者岗位要求，或者在某个方面存在严重问题、出现重大错误。中层领导班子因未正确履职或履职不力出现所在单位年度综合考核结果为第四等次，或民主测评总体评价为“较差”票数超过 1/3 的，年度考核一般评定为“较差”等次。中层干部民主测评总体评价为“不合格”票数超过 1/3 的，年度考核一般评定为“不合格”等次。

第十四条 中层领导班子考核结果按教学机构和管理服务机构两个类别共四个序列（详见附件）分别确定，“优秀”的比例一般不超过参加考核班子总数的 30%；中层干部考核结果按教学机构正职（含主持工作副职）、副职，管理服务机构正职（含主持工作副职）、副职四类分别确定，“优秀”的比例一般不超过考核对象总数的 20%。

第十五条 实施“一票优秀”制。对实现年度重大突破性指标任务、获得重大标志性成果、承担重大战略性任务并取得显著

成效，以及获得学校认定的有关重大成果的所在单位，中层领导班子、单位主要负责人和相关负责人的年度考核，在不存在“一票否决”的情况下可评为“优秀”。

第十六条 有下列情形之一的，中层领导班子和中层干部不得评定为优秀：

- （一）贯彻落实上级决策部署成效不明显的；
- （二）干事创业精气神不够，拈轻怕重、患得患失，不敢直面矛盾、不愿动真碰硬，不担当不作为的；
- （三）受到上级组织通报批评或批评、责令检查、诫勉谈话的；
- （四）受到第二种形态及以上处理的；
- （五）工作实绩不突出的；
- （六）组织领导能力较弱，年度工作目标任务完成不好的；
- （七）未能正确履行意识形态工作职责，造成一定后果的；
- （八）履行管党治党责任不力，违反廉洁自律规定的；平安校园建设及校园安全综合治理考核不达标的；
- （九）其他原因不宜评定为优秀的。

第十七条 有下列情形之一的，中层领导班子年度考核结果一般评定为“较差”等次，中层干部年度考核结果一般评定为“不合格”等次：

- （一）违反政治纪律和政治规矩的；
- （二）受到第三种形态及以上处理的；
- （三）不执行民主集中制，领导班子运行状况不好，不能正常发挥职能作用，干部闹无原则纠纷，影响较差的；
- （四）未能正确履行意识形态工作职责，造成严重后果被问责的；

（五）责任心差、能力水平低，不能履行或者不胜任岗位职责要求，依法履职出现重大问题的；

（六）工作敷衍塞责、庸懒散拖，作风形象不佳，群众意见大，造成恶劣影响的；

（七）不坚守工作岗位，擅离职守的；

（八）因领导不力导致平安校园建设及校园安全综合治理考核不达标、产生重大问题或影响较差的；

（九）其他原因应当评定为较差或者不合格等次的。

第十八条 中层领导班子和中层干部在履职担当、改革创新过程中出现失误错误，经综合分析给予容错的，应当客观评价，合理确定考核结果。

第五章 考核结果运用

第十九条 中层领导班子的考核结果，作为分析中层领导班子情况、加强领导班子建设的重要依据。中层干部的考核结果，作为干部选拔任用、培养教育、管理监督、激励约束等的重要依据。

第二十条 根据需要，考核结果采取谈话、书面、会议等方式，实事求是地向中层领导班子和中层干部反馈。

第二十一条 依据考核结果，有针对性地加强中层领导班子建设，激励约束中层干部：

（一）中层领导班子和中层干部年度考核结果为优秀等次的，给予表彰，同时根据上级文件相关规定予以嘉奖；中层领导干部连续三年为优秀等次的，同等条件下优先使用。

（二）中层领导班子运行状况不好、凝聚力战斗力不强、不

担当作为、干部群众意见较大，年度考核结果较差或者连续 2 年为一般等次的，应当予以调整。

（三）中层干部年度考核结果为基本合格等次的，予以诫勉，限期改进；考核结果为不合格等次的，按照规定程序降低一个职务或者职级层次任职。

（四）中层干部年度考核连续 2 年排名靠后的，根据有关规定进行提醒谈话，谈话后一年度考核仍无明显改进的，进行诫勉谈话或组织调整。

（五）中层干部不适宜担任现职的，根据有关规定进行调整。

第二十二条 年度考核结果为“优秀”等次的中层领导班子，按领导班子成员人数每人 1200 元标准发放奖励；年度考核结果为“优秀”等次的中层干部，按 1500 元标准发放个人奖励。对年度考核结果为基本合格及以下的中层干部，相应核减绩效工资。

第二十三条 考核中发现中层领导班子和中层干部存在问题的，区分不同情形，予以谈话提醒直至组织处理；发现违纪违法问题线索，移送纪检监察、司法机关处理。

第六章 附 则

第二十四条 中层领导班子和中层干部对考核评价情况有不同意见的，可以向综合考核工作领导小组办公室或者党委组织部提出异议或申诉。广大教职工发现考核工作中存在违纪问题的，可以向纪检监察室进行检举反映。纪检监察室在收到检举后，协同相关部门开展调查核实，并作出答复。

第二十五条 本办法自发布之日起施行，原《浙江外国语学院中层领导班子和中层干部年度考核实施办法》（浙外党〔2022〕5

号)及关于对其部分内容进行修订的通知(浙外党〔2023〕2号)同时废止,如与学校之前其它有关文件规定不一致的,以本办法为准;如与上级有关文件规定不一致或上级有最新文件规定的,从其规定。由本办法由党委组织部负责解释。

附件: 学校机构综合考核分类情况表

附件

学校机构综合考核分类情况表

分类（序列）		单位名称
教学机构	I 类（8 个）	英语语言文化学院，东方语言文化学院，西方语言文化学院，中国语言文化学院，国际商学院、创业学院（合署），教育学院，文化和旅游学院，艺术学院
	II 类（4 个）	马克思主义学院，“一带一路”学院、华侨学院、国际学院（合署），应用外语学院，体育教研部
管理服务机构	I 类（25 个）	党委办公室、校长办公室，党委组织部、统战部、离退休工作办公室（合署），党委宣传部，纪检监察室，党委学生工作部、学生处（合署），党委教师工作部、人事处（合署），战略管理处，教务处，科研处、学科与硕士学位点建设办公室（合署）、研究生院（筹），国际交流与合作处、港澳台事务办公室（合署），计划财务处，审计处，公共事务与资产管理处，校园建设处，党委人民武装部、保卫处（合署），社会服务与合作处、师干训中心办公室（合署），信息化建设与管理处，机关党委，工会，团委，妇联，图书馆，档案室，教学监测评估中心、教师教学发展中心（合署），实验室管理中心。
	II 类（3 个）	浙江教学月刊社，后勤服务中心，继续教育学院、培训学院（合署）

注：根据学校机构设置变化或者工作需要，经综合考核工作领导小组研究后可对分类情况作相应调整。

