习近平复信美国高中学生

新华社北京4月21日电 近日,国家主席习近平复信美国伊利诺伊州北奈尔斯高中学生,勉励同学们为增进中美人民友谊作出贡献。此前,北奈尔斯高中中文班40多名学生用中文写信给习近平,询问习近平的工作、生活情况和个人爱好,表示他们正在学习中文,喜爱中国的语言文字、音乐和中餐,希望有机会来中国参观访问。

习近平在给北奈尔斯高中学生的回信中表示:感谢你们的来信,我从信中感受到你们对中文的爱好和对中华文化的兴趣。学习中文可以更好了解中国,结识更多中国朋友,也可以结识很多会说中文的世界各国朋友。你们的汉语书写工整、用词规范,"太棒了"!我希望你们继续"加油",在中文学习上取得更大进步。我曾多次访问美国,那里优美的风光、热情的人民、多元的文化给我留下深刻印象,也结交了很多美国朋友,包括美国青年朋友。我的工作是为人民服务,很累,但很愉快。我对哲学、历史、文学、文化、音乐、体育等都有浓厚兴趣,我的很多爱好从中学时代就养成了,一直保持到现在。青年一代是中美友好的未来。希望同学们珍惜韶华、努力学习,为增进中美人民友谊作出贡献。百闻不如一见。欢迎你们有机会来中国看看。

习近平的复信在北奈尔斯高中引起积极热烈反响。师生们表示,从这封复信中感受到习近平主席的平易近人、和蔼可亲,习主席对中美两国青少年的关心关爱令全体师生倍感亲切、倍受感动;习主席来信将激励更多当地学生学习中文、了解中国文化并参与中美友好交流。

北奈尔斯高中是美国伊利诺伊州一所公立学校,成立于1964年,现有学生两千多名。该校重视国际交流,鼓励学生学习外语,自2008年起开设中文课程,选修人数已拓展至11个班。

美国伊利诺伊州北奈尔斯高中中文班学生致习近平主席的信

亲爱的习主席:

您好!我们是美国芝加哥的高中生。我们的学校是北奈尔斯高中,在美国的伊利诺伊州。我们现在学中文,我们想用中文给您写信。

我们喜欢说中文,也喜欢我们的中文老师。我们喜欢写汉字和吃中国菜。我们喜欢说"太棒了"、"我爱你"、"朋友"、"加油"、"马马虎虎"、"汉堡包"和"累"。我们都喜欢听音乐。可是,我们都不喜欢做功课。您喜欢听美国音乐吗?中国很大,也很漂亮。我们想去中国看看。

您喜欢您的工作吗?您的工作累不累?您有没有朋友?您说英文吗?您几岁?您喜欢吃哪国菜?您有什么爱好?您喜欢美国吗?我们觉得您是好人,也很帅!我们希望收到您的回信。谢谢!

祝您猪年快乐!

新华社北京4月21日电

中共中央办公厅印发《党政领导干部考核工作条例》

(上接第一版)

考核方式主要包括平时考核、年度考核、专项考核、任期考核。

第三条 考核工作以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、"三个代表"重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,贯彻落实新时代党的建设总要求和新时代党的组织路线,坚持把政治标准放在首位,着眼于实现"两个一百年"奋斗目标,突出考核贯彻党中央重大决策部署,统筹推进"五位一体"总体布局和协调推进"四个全面"战略布局、贯彻落实新发展理念的实际成效,坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重,奖勤罚懒、奖优罚劣,调动各级党政领导班子和领导干部积极性、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。

第四条 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。

第五条 本条例适用于考核中共中央、全国人大常委会、国务院、全国政协工作部门或者有关工作机构的领导班子和领导干部;中央纪委国家监委领导班子和领导干部(不含正职);最高人民法院、最高人民检察院领导班子和领导干部(不含正职);县级以上地方各级党委、人大常委会、政府、政协、纪委监委、法院、检察院的领导班子和领导干部;县级以上地方各级党委、人大常委会、政府、政协工作部门或者有关工作机构的领导班子和领导干部。

参照公务员法管理的县级以上党委和政府直属事业单位、群团组织的领导班子和领导干部的考核,参照本条例执行。

第六条 中央和国家机关领导班子和领导干部应当在思想上政治上行动上发挥表率作用,带头接受高标准严格考核。

第二章 考核内容

第七条 领导班子考核内容主要包括:

(一)政治思想建设。全面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,执行党的理论和路线方针政策,增强"四个意识",做到"四个服从",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,坚定"四个自信",不忘初心、牢记使命的情况;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;践行新时代党的组织路线,贯彻新时期好干部标准,树立正确选人用人导向的情况。

(二)领导能力。全面考核领导班子适应新时代要求、落实党中央决策部署、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。

(三)工作实绩。全面考核领导班子政绩观和工作成效。考核政绩观,主要看是否恪守立党为公、执政为民理念,是否具有"功成不必在我"精神,以造福人民为最大政绩,真正做到对历史和人民负责。考核地方党委和政府领导班子的工作实绩,应当看全面工作,看推动本地区经济建设、政治建设、文化建设、社会建设、生态文明建设,解决发展不平衡不充分问题,满足人民日益增长的美好生活需要的情况和实际成效。考核其他领导班子的工作实绩,主要看全面履行职能、服务大局和中心工作的情况和实际成效。注重考核各级党委(党组)领导班子落实新时代党的建设总要求、抓党建工作的实绩。

(四)党风廉政建设。全面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,推进反腐败斗争等情况。

(五)作风建设。全面考核领导班子坚持以人民为中心,贯彻党的群众路线,密切联系群众,为群众排忧解难,全心全意为人民服务的情况;结合实际落实党中央决策部署,增强人民获得感、幸福感、安全感的情况;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、官僚主义的情况;实事求是,真抓实干,察实情、出实招、办实事、求实效的情况。

第八条 领导干部考核内容主要包括:

(一)德。全面考核领导干部政治品质和道德品行。考核领导干部的政治品质,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,在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致等情况。考核领导干部的道德品行,重点了解坚守忠诚老实、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。全面考核领导干部履职尽责特别是应对突发事件、群体性事件过程中的政治能力、专业素养和组织领导能力等情况。

(三)勤。全面考核领导干部的精神状态和工作作风,重点了解发扬革命精神、斗争精神,坚持"三严三实",勤勉敬业、恪尽职守,认真负责、紧抓快办,锐意进取、敢于担当,艰苦奋斗、甘于奉献等情况。

(四)绩。全面考核领导干部坚持正确政绩观,履职尽责、完成日常工作、承担急难险重任务、处理复杂问题、应对重大考验的情况和实际成效。考核党委(党组)书记的工作实绩,首先看抓党建工作的成效,考核领导班子其他党员领导干部的工作实绩应当加大抓党建工作的权重。

(五)廉。全面考核领导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,树立良好家风,严格要求亲属和身边工作人员,反对"四风"和特权思想、特权现象等情况。

第九条 具体考核内容的确定必须以贯彻党中央精神为前提,根据党中央决策部署及时调整优化。

第十条 落实新发展理念,突出高质量发展导向,构建推动高质量发展指标体系,改进推动高质量发展的政绩考核,因地制宜合理设置经济社会发展实绩考核指标和权重,突出对打好重点任务攻坚战的考核,加强对深化供给侧结构性改革、保障和改善民生、加强和创新社会治理、推动创新发展、加强法治建设、促进社会公平正义等工作的考核,加大安全生产、社会稳定、新增债务等约束性指标的考核权重。

第十一条 坚持从实际出发,实行分级分类考核。考核内容应当体现不同区域、不同部门、不同类型、不同层次领导班子和领导干部特点。

第十二条 根据不同岗位职责要求,明确领导班子和领导干部不担当不作为的具体情形和评价标准,推动工作落实和担当尽责。

第十三条 建立健全可量化、能定责、可追责的领导班子和领导干部工作目标以及岗位职责规范,作为确定考核内容的重要依据。

第三章 平时考核

第十四条 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。

第十五条 平时考核应当突出重点。

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、贯彻党的群众路线、科学决策、完成重点任务和反对"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、工作思路、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。

第十六条 平时考核主要结合领导班子和领导干部日常管理进行,可以采取下列途径:

(一)列席领导班子民主生活会、理论学习中心组学习、重要工作会议,参加重要工作活动等;

(二)与干部本人或者知情人谈心谈话,到所在单位听取干部群众意见;

(三)开展调研走访、专题调查、现场观摩等;

(四)结合党内集中学习教育、纪委监委日常监督、巡视巡察、工作督查、干部培训等进行深入了解;

(五)其他适当方法。

第十七条 平时考核可以根据实际情况形成考核结果。考核结果可以采用考核报告、评语、等次或者鉴定等形式确定。

第十八条 建立平时考核工作档案,将相关材料整理归档,作为了解评价领导班子日常运行情况和领导干部一贯表现的重要依据。

第四章 年度考核

第十九条 年度考核是以年度为周期对领导班子和领导干部所进行的综合性考核,一般在每年年末或者次年年初组织开展。

根据工作需要,各级党委(党组)每年可以选定部分领导班子和领导干部进行重点考核。

第二十条 年度考核一般按照下列程序进行:

(一)总结述职。召开会议,领导班子总结报告全年工作,领导干部进行个人述职。

(二)民主测评。根据对领导班子和领导干部考核内容的要求设计测评表,由参加民主测评的人员填写评价意见。参加测评的人员范围,按照知情度、关联度、代表性原则,结合实际确定。

(三)个别谈话。与领导班子成员、相关干部群众以及其他需要参加的人员个别谈话了解情况。

(四)了解核实。根据需要采取查阅资料、采集有关数据和信息、实地调研等方式,核实考核对象有关情况。

(五)形成考核结果。对领导班子和领导干部进行综合分析,形成考核结果并及时反馈。

当年开展党内集中学习教育、换届考察、巡视巡察的,年度考核可以结合实际适当简化程序。

根据工作需要和实际情况,对公共服务部门和窗口单位的领导班子和领导干部,可以在一定范围内听取公众意见。

第二十一条 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。领导干部年度考核结果分为优秀、称职、基本称职、不称职4个等次。

优秀是指综合表现突出,出色履行领导职责或者岗位要求,圆满地完成了年度工作任务,成绩显著。

良好、称职是指综合表现好,认真履行领导职责或者岗位要求,较好地完成了年度工作任务。

一般、基本称职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。

较差、不称职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。

各级党委(党组)应当结合实际,制定考核等次具体评定标准。

第二十二条 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。

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

交流任职的领导干部,在现工作单位进行考核,其交流任职前的有关情况由原单位提供。

援派或者挂职锻炼的领导干部,由当年工作半年以上的地方或者单位进行考核,以适当方式听取派出单位或者接收单位的意见。

本年度内病、事假累计超过半年的领导干部,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领导干部,其年度考核按照有关规定进行。

第五章 专项考核

第二十三条 专项考核是对领导班子和领导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。

根据平时掌握情况,对表现突出或者问题反映较多的领导班子和领导干部,可以进行专项考核。

第二十四条 专项考核一般应当按照下列程序进行:

(一)制定方案。明确考核对象、考核内容指标、程序步骤和工作要求等。

(二)听取考核对象的总结汇报。

(三)了解核实。采取查阅资料、实地调研、舆情分析、个别谈话、民主测评等方式,核实印证有关情况,必要时可以向纪检监察机关或者审计、信访等部门了解情况。

(四)形成考核结果。对领导班子和领导干部作出评价。

第二十五条 专项考核结果可以采用考核报告、评语、等次或者鉴定等形式确定。

第六章 任期考核

第二十六条 任期考核是对实行任期制的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,一般结合换届考察或者任期届满当年年度考核进行。

任期考核应当突出对完成届期目标或者任期目标情况的考核。

第二十七条 任期考核一般应当按照总结述职、民主测评、个别谈话、了解核实、实绩分析、形成考核结果等程序进行。

第二十八条 任期考核结果可以采用考核报告、评语、等次或者鉴定等形式确定。

第七章 考核结果确定

第二十九条 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、历史、辩证地分析个人贡献与集体作用、主观努力与客观条件、增长速度与质量效益、显绩与潜绩、发展成果与成本代价等情况,注重了解人民群众对经济社会发展的真实感受和评价,防止简单以地区生产总值以及增长率排名或者以民主测评、民意调查得票得分确定考核结果。

第三十条 平时考核、年度考核、专项考核、任期考核情况应当相互补充印证,坚持考人与考事相结合,注重吸收运用巡视巡察、审计、绩效管理、工作督查、相关部门业务考核、个人有关事项报告查核等成果,把敢不敢扛事、愿不愿做事、能不能干事作为识别干部、评判优劣的重要标准,增强考核结果的真实性、准确性。

第三十一条 考核结果应当全面准确反映考核对象情况,以考核报告、评语、鉴定等形式确定结果的,应当明确具体肯定成绩和优点,指出问题和不足。

第三十二条 年度考核结果以平时考核结果为基础,年度考核优秀等次应当在平时考核结果好的考核对象中产生。

领导班子年度考核优秀等次比例一般不超过参加考核领导班子总数的30%,领导干部年度考核优秀等次比例一般不超过参加考核领导干部总人数的25%。

领导班子为优秀等次的,其领导成员评为优秀等次的比例可以适当上调,最高不超过30%;领导班子为一般等次的,其领导成员评为优秀等次的比例不得超过20%,主要负责人一般不得确定为优秀等次;领导班子为较差等次的,其领导成员评为优秀等次的比例不得超过15%,主要负责人一般不得确定为称职及以上等次。

第三十三条 有下列情形之一,领导班子和领导干部年度考核结果不得确定为优秀等次:

(一)贯彻落实党中央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)受到上级党委和政府通报批评,责令检查的;

(四)工作实绩不突出的;

(五)组织领导能力较弱,年度工作目标任务完成不好的;

(六)履行管党治党责任不力,违反廉洁自律规定的;

(七)其他原因不宜确定为优秀等次的。

在上级党组织开展的基层党建述职评议考核工作中,党委(党组)书记抓基层党建工作情况综合评价等次未达到好的,其年度考核结果不得确定为优秀等次。

第三十四条 有下列情形之一,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称职等次:

(一)违反政治纪律和政治规矩,政治上出现问题的;

(二)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,领导干部闹无原则纠纷,影响较差的;

(三)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;

(四)表态多调门高,行动少落实差,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;

(五)不坚守工作岗位,擅离职守的;

(六)其他原因应当确定为较差或者不称职等次的。

第三十五条 领导班子和领导干部在履职担当、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。

第三十六条 考核对象对考核结果有异议的,可以按照有关规定提出复核或者申诉。

第八章 考核结果运用

第三十七条 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,推动能上能下,促进担当作为,严厉治庸治懒。

第三十八条 考核结果采取个别谈话、工作通报、会议讲评等方式,实事求是地向领导班子和领导干部反馈,肯定成绩、指出不足,督促整改,传导压力、激发动力。

第三十九条 依据考核结果,有针对性地加强领导班子建设:

(一)领导班子作出重要贡献的,按照有关规定记功、授予称号,给予物质奖励;

(二)领导班子表现突出或者年度考核结果为优秀等次的,按照有关规定给予嘉奖;

(三)领导班子运行状况不好、凝聚力战斗力不强、不担当不作为、干部群众意见较大的,应当进行调整;

(四)领导班子年度考核结果为一般等次的,应当责成其向上级党组织写出书面报告,剖析原因、进行整改;

(五)领导班子年度考核结果为较差或者连续两年为一般等次的,应当对主要负责人和相关责任人进行调整。

第四十条 依据考核结果,激励约束领导干部:

(一)领导干部作出重大贡献的,可以按照有关规定记功、授予称号,给予物质奖励;表现突出或者年度考核结果为优秀等次的,按照有关规定给予嘉奖;连续三年为优秀等次的,记三等功,同等条件下优先使用。

(二)领导干部年度考核结果为称职及以上等次的,按照有关规定享受年度考核奖金、晋升工资级别和级别工资档次。

(三)领导干部年度考核结果为基本称职等次的,应当对其进行诫勉,限期改进。

(四)领导干部年度考核结果为不称职等次的,按照规定程序降低一个职务或者职级层次任职。

(五)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称职以下等次的,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。

(六)领导干部不适宜担任现职的,应当根据有关规定对其进行调整。

第四十一条 依据考核结果加强干部教育培养,按照"缺什么补什么"的原则,对领导干部进行调学调训、安排实践锻炼,补齐能力素质短板。对有潜力的优秀年轻干部加强针对性培养。

第四十二条 考核中发现领导班子和领导干部存在问题的,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。

第四十三条 领导干部考核形成的结论性材料,应当存入干部人事档案。

第九章 组织实施

第四十四条 党委(党组)及其组织(人事)部门按照干部管理权限,履行考核领导班子和领导干部的职责。

党委(党组)承担考核工作主体责任,党委(党组)书记是第一责任人,组织(人事)部门承担具体工作责任。

第四十五条 考核人员应当具有较高的思想政治素质以及胜任考核工作的政策水平和业务知识,公道正派,组织纪律观念和保密意识强。考核人员按照规定实行公务回避。

根据工作需要,党委(党组)可以组建和派出考核组。考核组组长根据每次考核任务确定并授权,应当具有较强的组织领导能力,坚持原则、敢于担当。

第四十六条 实行考核工作责任制。

考核人员应当认真履行职责,按照规定的程序和要求实施考核,全面客观准确地了解和反映情况,公道公平公正地对待和评价领导班子和领导干部。

考核人员应当在考核材料上签名,对考核材料的客观性、真实性负责。

第四十七条 考核工作的组织实施应当严肃认真、稳妥审慎,注意与日常工作相协调、相促进。根据不同考核对象和考核任务,改进创新考核方法,充分发扬民主,多到基层干部群众中、多在乡语口碑中听取意见、了解情况,坚持在现场看、见具体事,多渠道、多层次、多侧面了解核实领导班子和领导干部的现实表现。

第四十八条 组织(人事)部门应当加强考核工作信息化建设,充分运用互联网技术和信息化手段开展考核,提高工作质量和效率。

第四十九条 各级党委(党组)应当加强对本地区本部门本单位干部考核工作与其他业务考核工作的统一领导、统筹协调和督促指导,整合考核力量,归并考核项目和种类,严格控制"一票否决"事项,防止多头考核、重复考核。

第十章 纪律与监督

第五十条 考核工作必须严格遵守下列纪律:

(一)不准搞形式、走过场;

(下转第六版)