

长江大学中层干部选拔任用工作办法（试行）

长大发〔2016〕47号

（2016年9月27日）

第一章 总 则

第一条 为进一步规范我校中层干部选拔任用工作，根据《湖北省属高校中层干部选拔任用工作办法（试行）》等文件精神，结合我校实际，制定本办法。

第二条 选拔任用干部，必须坚持党管干部原则，坚持五湖四海、任人唯贤原则，坚持德才兼备、以德为先原则，坚持注重实绩、群众公认原则，坚持民主、公开、竞争、择优原则，坚持职业化、专业化原则，坚持民主集中制原则，坚持依法办事原则。

第三条 本办法适用于我校内设机构、直属单位和教学、科研单位的中层正、副职干部以及我校举办的独立学院领导班子成员选拔任用工作。

第四条 校党委履行干部选拔任用工作职责，党委组织部根据校党委安排，负责具体工作的组织实施。

第二章 任职条件和资格

第五条 提拔担任中层干部应当具备《党政领导干部选拔任用工作条例》第七条规定的基本条件，同时符合以下基本要求：

- （一）全面贯彻党的教育方针，坚持立德树人；
- （二）热爱教育事业，熟悉高等教育管理和办学基本规律，具有高等教育管理工作的实践经验和胜任领导工作的组织管理能力。
- （三）具有良好的师德师风和职业操守。

第六条 提拔担任中层干部，应当具备下列基本资格：

- （一）具有五年以上工龄和两年以上高校工作经历；
- （二）专职管理岗位人员提拔担任中层正职的，应当在副职岗位工作（或担任相当级别职务）两年以上；提拔担任中层副职的，应当在下一级岗位工作（或担任相当级别职务）三年以上。

专业技术人员提拔担任中层正职的，应当受聘担任正高级专业技术职务，并具有三年以上管理工作经历；提拔担任中层副职的，应当受聘担任正高级专业技术职务或三年以上副高级专业技术职务，并具有两年以上管理工作经历。

- （三）具有大学本科及以上文化程度；
- （四）提拔担任中层干部的，年龄一般应能任满一个任期；
- （五）具有正常履行职责的身体条件；
- （六）符合有关法律法规章程规定的资格要求。提任党的领导职务的，还应当符合《中国共产党章程》规定的党龄要求。

第七条 学校中层干部应当逐级提拔。特别优秀或者工作特殊需要的干部，可以突破任职资格规定或者越级提拔。

破格提拔的中层干部，应当德才素质好、发展潜力大、群众公认度高，并且符合下列条件之一：

- （一）在关键时刻或者承担急难险重任务中经受住考验、表现突出、做出重大贡献；
- （二）在本职岗位上尽职尽责，工作实绩特别显著，受到省部级以上表彰奖励；
- （三）入选省部级以上高端人才工程（培养计划），或者专业水平较高、在行业有较大影响。

破格提拔干部必须从严掌握。不得突破本办法第五条规定的条件要求和第六条第六项规定的资格要求。试用期未满或提拔任职不满一年的，不得破格提拔；不得连续破格提拔；不得越两级提拔。

第三章 动 议

第八条 校党委根据工作需要和中层干部队伍建设实际，提出启动干部选拔任用工作意见。

第九条 党委组织部通过对干部队伍进行分析研判，就选拔任用的职位、资格条件、范围、方式、程序等提出初步建议。

选拔任用中层干部，根据岗位特点和不同情形，可以采用组织选拔、竞争上岗、公开选聘等方式进行。其中，个别提拔任职，一般采取组织选拔方式进行；中层干部任期届满、集中性调整干部，或职位出现空缺、本校符合资格条件人选较多且意见不易集中时，一般采取竞争上岗方式；职位出现空缺且本校没有合适人选的，可以面向社会公开选聘。

第十条 初步建议向学校党委主要领导成员报告后，应在党委书记、校长、副书记、纪委书记等范围内进行充分酝酿，形成工作方案。采取竞争上岗和公开选聘方式选拔干部的，工作方案报省委组织部审核同意后组织实施。

第四章 组织选拔

第十一条 通过组织选拔的方式选任干部，一般应当经过下列程序：

- （一）民主推荐；
- （二）确定考察对象；
- （三）组织考察；
- （四）学校党委讨论决定；
- （五）履行任职手续。

第十二条 民主推荐包括会议推荐和个别谈话推荐。推荐结果作为干部选拔任用的重要参考。自推荐之日起，非定向推荐的结果在一年内有效；对具体职位进行定向推荐的结果，在确定该职位考察对象时一年内有效，如果拟任职位发生变化，原推荐结果不再有效。民主推荐一般按拟任职位进行定向推荐，也可以按拟任职务职级层次进行非定向推荐。民主推荐工作按以下程序进行：

（一）召开民主推荐会，公布推荐职位、任职条件及资格、推荐范围，提供人员名册，组织填写推荐票。

推荐专职管理岗位中层正职的，参加会议推荐的人员范围为学校校级干部，三级及以上

教授代表，中层正职干部，其他有关人员。会议推荐时，参会人员需达到应到会人数的三分之二以上。

推荐专职管理岗位中层副职的，参加会议推荐的人员，参照上列范围确定，可适当调整。

推荐教学、科研单位中层行政正副职的，参加会议推荐人员范围为岗位所在单位全体教职工。

（二）进行个别谈话推荐。参加个别谈话推荐人员推荐自己认为该职位最合适的人选，并说明推荐理由。

推荐专职管理岗位正职干部的，个别谈话推荐的人员范围为：学校校级干部，二级以上教授代表，中层正职干部；推荐专职管理岗位中层副职的，参加个别谈话的人员参照推荐正职干部人员范围确定，可适当调整。

推荐教学单位中层行政正副职的，参加个别谈话推荐的人员范围为：岗位所在单位现任中层领导班子成员、系（室）负责人、科级干部、教师代表等。

（三）分类统计推荐情况，进行综合分析。

（四）向学校党委汇报推荐情况。

第十三条 个别提拔任职的民主推荐，可以先进行会议推荐，也可以先进行个别谈话推荐。先进行个别谈话推荐的，根据谈话情况，经学校党委研究，差额提出初步名单，再进行会议推荐。

第十四条 综合会议推荐和个别谈话推荐情况，如推荐得票比较分散，可在得票靠前的人选中（一般按人选与拟任职位 3:1 比例掌握）组织进行第二次会议推荐。

参加二次会议推荐人员参照第十二条第一项规定确定，可适当调整。

第十五条 考察对象由学校党委集体研究确定。确定考察对象，应当根据工作需要和干部德才条件，将民主推荐与平时考核、年度考核、一贯表现和人岗相适等情况综合考虑，充分酝酿，防止简单地以推荐票取人。

有下列情形之一的，不得列为考察对象：

- （一）群众公认度不高的；
- （二）近三年年度考核结果中有被确定为基本合格以下等次的；
- （三）有跑官、拉票行为的；
- （四）配偶已移居国（境）外；或者没有配偶，子女均已移居国（境）外的；
- （五）受到组织处理或者党纪政纪处分影响使用的；
- （六）其他原因不能提拔的。

本条第四项所涉人员，确因工作需要列为考察对象的，须报经上级党委组织部门同意。

第十六条 对确定的考察对象，由党委组织部负责组织考察，全面考察其德、能、勤、绩、廉。要突出德的考察，注重考察工作实绩，加强作风考察，强化廉政情况考察。

考察应当经过下列程序：

- （一）组织考察组，制定考察工作方案；

党委组织部派出的考察组有两名以上组员组成。考察人员应当具有较高素质和相应资格，考察组负责人应当由思想政治素质好、有较丰富工作经验并熟悉干部工作的人员担任；

- （二）通过适当方式在一定范围内发布考察预告；

（三）采取个别谈话、民主测评、查阅档案资料、同考察对象面谈等方法，广泛深入地了解情况，根据需要进行延伸考察；

参加个别谈话的人员范围一般为：考察对象所在单位分管校领导、所在单位的领导班子成员、干部和教职工代表（单位人数在 15 人以下的应全部参加）、其他有关人员。其中，考察中层正职拟任人选，还应听取校级干部的意见。

（四）综合分析考察情况，与考察对象的一贯表现进行比较、相互印证，全面、准确地对考察对象作出评价；

（五）考察组向党委组织部汇报考察情况；

（六）党委组织部根据考察情况，研究提出任用建议方案，向学校党委报告。

第十七条 考察中层干部拟任人选，应当听取校纪委（监察处）的意见；考察非中共党员拟任人选，还需征求校党委统战部门的意见。对拟提拔的考察对象，应当核查个人有关事项报告情况。对需要进行经济责任审计的考察对象，应当按照有关规定进行审计。

第十八条 考察中层干部拟任人选，必须形成书面考察材料，建立考察文书档案。已经任职的，考察材料归入本人档案。考察材料必须写实，全面、准确、清楚地反应考察对象的德、能、勤、绩、廉等方面的主要表现和主要特长、主要缺点和不足以及民主推荐情况。

第十九条 在讨论决定干部任免前，有下列情况之一的，不得提交党委常委会议讨论决定：

- （一）考察中发现或举报反映的问题没有查清的；
- （二）校纪委（监察处）没有书面回复意见的；
- （三）个人有关事项报告核查发现问题未处理完毕的；
- （四）干部档案查阅发现疑点未核实清楚的；
- （五）按规定在讨论决定前应当征求上一级组织部门意见，未经批复同意的。

第二十条 校党委讨论决定干部任免，坚持集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定的原则。

校党委常委会议讨论决定干部任免事项，必须有三分之二以上的成员到会。对不能参加会议的人员，应事先或事后听取意见。

校党委常委会议讨论决定干部任免事项，由校党委主要负责人主持，按照下列程序进行：

（一）听取汇报。党委组织部负责人逐一介绍拟任人选的民主推荐、考察及任免理由和征求有关方面意见等情况。

（二）会议讨论。党委常委进行充分讨论，对干部任免事项，应当发表同意、不同意或者缓议等明确意见。

（三）进行表决。党委常委对拟任人选逐一进行表决，可以发表同意、不同意或者弃权等明确意见，但不得另提他人，也不得临时动议改变人选拟任岗位或职务。表决可以采取口头表决、举手表决或者无记名投票表决等方式进行。表决结束后，由会议主持人现场公布表决结果，以超过应到会成员半数同意形成决定。

党委有关干部任免的决定，需要复议的，应当经党委常委超过半数成员同意后方可进行。复议程序按本条上述规定执行。

党委讨论决定干部任免事项，应当指定专人用专门记录本做好记录，如实记载与会人员发表的意见，并妥善保管，任何人不得损毁或涂改。

第二十一条 对拟破格提拔的人选，学校党委在讨论决定前，必须报经上级党委组织部同意；对拟越级提拔的人选，应当在考察前报告，经批复同意后方可进行；需要报上级备案的干部，应当按照规定及时报上级组织（人事）部门备案。

第五章 竞争上岗

第二十二条 竞争上岗面向校内，采取定向竞岗或不定向竞岗的方式进行。一般应经过下列程序：

- (一) 公布职位、资格条件、基本程序和方法等；
- (二) 报名与资格审查；
- (三) 能力素质测试、测评；
- (四) 民主推荐、组织考察；
- (五) 学校党委讨论决定；
- (六) 履行任职手续。

任期届满、集中性调整干部时，可先进行干部任期考核（含民主测评），根据任期考核情况，结合一贯表现和人岗相适情况，经校党委研究，决定续聘干部和岗位，再对空缺岗位实行竞争上岗；也可对所有岗位全部实行竞争上岗，将任期考核情况作为干部重新聘任的重要依据。

第二十三条 报名参加竞争上岗人员的基本条件和资格，应当符合本办法第五条、第六条、第七条的规定。实行定向竞岗的，每一职位参加竞岗人数应不少于 3 人；实行不定向竞岗的，实际参加竞岗人数与竞岗职位数的比例一般不低于 2:1。达不到竞岗人数或比例要求的，应取消或按比例核减竞岗职位。

第二十四条 民主推荐，在参与竞争者中推荐合适人选。参加民主推荐人员范围，参照本办法第十二条规定确定。

第二十五条 能力素质测试、测评，一般采取笔试、面试方式进行。任期届满、集中性调整干部时，能力素质测试、测评也可采取述职竞岗的方式进行。采取面试、述职竞岗方式进行能力素质测试、测评的，一般应组建由学校领导、中层干部和教师代表、外请专家参加的评委会（一般不少于 11 人），采取百分制量化计分。

采取不定向竞岗方式、参加竞岗人员较多时，可以先进行笔试并根据笔试成绩从高分到低分按照竞岗人员与职位数 5:1 的比例，确定进入面试（或述职竞岗）人员名单。

因工作需要，也可以在民主推荐基础上，根据人选综合素质，确定一定比例人选直接进行面试（或述职竞岗）。

第二十六条 学校党委根据能力素质测试、测评成绩、民主推荐情况和竞岗人员的德才条件、人岗相适度，综合考虑，集体研究差额确定考察对象。其中，定向竞岗的，按照竞岗人员与职位数 2:1 的比例差额确定考察对象；实行不定向竞岗的，按照竞岗人员与职位数 1.5:1 的比例差额确定考察对象。

第二十七条 组织考察、讨论决定的方法、程序等，按照本办法第十六条至第二十一条规定执行。

第六章 公开选聘

第二十八条 中层干部公开选聘应当经过下列程序：

- (一) 公布职位、资格条件、基本程序和方法等；
- (二) 报名与资格复审；
- (三) 能力素质测试、测评；
- (四) 确定考察对象，研究提出人选方案；
- (五) 组织考察；
- (六) 校党委讨论决定；
- (七) 履行任职手续。

第二十九条 报名参加公开选聘人员的基本条件和资格，应当符合本办法第五条、第

六条、第七条的有关规定。其中，实际参加竞聘人数应多于公开选聘职位数。

第三十条 公开选聘能力素质测试、测评，一般采取笔试、面试方式进行。面试一般应组建由校领导、中层干部和教师代表、外请专家参加的评委会（一般不少于人 11 人，其中外请专家不少于 1/3）。笔试、面试可采取百分制量化计分。

参加应聘人员较多时，可以先进行笔试并根据笔试成绩，从高分到低分按照应聘人员与职位数 5:1 的比例，确定进入面试人员名单。

第三十一条 校党委根据参加应聘人员能力素质测试、测评成绩的人岗相适情况，综合考虑个人道德条件、经历业绩等因素，集体研究差额确定考察对象。

第三十二条 校党委组织部负责考察工作，采取一定方式对考察对象进行考察，研究提出人选方案。

第三十三条 校党委讨论决定的方法、程序等，按照本办法第二十条、第二十一条的规定执行。

公开选聘非中国籍人员担任学校中层干部，必须上报上级党委组织部门同意。

第七章 任 职

第三十四条 实行中层干部任职前公示制度。

提拔担任中层干部，在校党委讨论决定后、下发任职通知前，应当在全校范围内进行公示。公示内容应当真实准确，便于群众监督。公示日期不少于五个工作日。公示结果不影响任职的，办理任职手续。

第三十五条 实行中层干部任职试用期制度。提拔担任中层干部的，试用期为一年。试用期满后，经考核胜任现职的，正式任职；不胜任的，免去试任职务，本校干部按试任前职级安排工作，面向校外公开选聘的干部解除试聘职务。

第三十六条 实行中层干部任职谈话制度。对决定任用的干部，由校党委指定专人同干部本人谈话，肯定成绩，指出不足，提出要求和需要注意的问题。

第三十七条 实行中层干部职务任期制度。

中层干部每个任期为四年。

中层干部在同一职位连续任职达到两个任期的，一般不再担任同一职务。教学、科研单位中层行政干部在同一职位连续任职时间根据工作需要可适当延长。

第三十八条 中层干部任职时间从学校党委研究决定之日起计算。按有关章程或规定选举产生的干部，任职时间从当选之日起计算。

第八章 轮岗与回避

第三十九条 实行干部轮岗制度。轮岗的对象主要是：因工作需要轮岗的；需要通过轮岗锻炼提高领导能力的；因任期制规定需要轮岗的；在一个单位或部门工作时间较长的；按照规定需要轮岗的；因其他原因需要轮岗的。

第四十条 实行干部任职回避制度。干部任职回避的亲属关系为：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。有以上亲属关系的，不得在同一单位或部门担任有直接上下级领导关系的职务。

第四十一条 实行干部选拔任用工作回避制度。党委及组织部门讨论干部任免，涉及与

会人员本人及其亲属的，本人必须回避。干部考察组成员在干部考察工作中涉及本人及其亲属的，本人必须回避。

第九章 免职、辞职、降职

第四十二条 中层干部有下列情形之一的，一般应当免去现职：

- （一）达到任期制年限规定且不宜交流轮岗的；
- （二）达到退休年龄界限的；
- （三）受到责任追究应当免去现职的；
- （四）辞职或者调出学校的；
- （五）非组织选派，离职学习期限超过一年的；
- （六）因健康原因不能坚持正常工作连续一年以上的；
- （七）因工作需要或者其他原因，应当免去现职的。

第四十三条 实行中层干部辞职制度。辞职包括因公辞职、自愿辞职、引咎辞职和责令辞职。

辞职应当符合有关规定，依照法律或者有关规定程序办理。

引咎辞职、责令辞职或因问责免职的中层干部，一年内不安排职务，两年内不得担任高于原任职务层次的职务。同时受到党纪政纪处分的，依照影响期长的规定执行。

第四十四条 实行中层干部降职制度。

中层干部在年度考核中被确定为不合格的，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的标准执行。

第十章 纪律与监督

第四十五条 选拔任用中层干部，必须遵守《党政领导干部选拔任用工作条例》规定的“十不准”纪律要求，严格执行本办法的各项规定。

第四十六条 加强中层干部选拔任用工作全程监督，实行选拔任用工作全程纪实制度，严肃查处违反组织人事纪律的行为。对违反本办法规定的干部任免事项，一经发现，从严查处；已经作出的干部任免决定一律无效，并按照规定对有关责任人作出组织处理或者纪律处分。

第四十七条 实行中层干部选拔任用工作责任追究制度。凡用人失察失误造成严重后果的，学校用人上的不正之风严重、师生员工反映强烈以及对违反组织纪律的行为查处不力的，应当根据具体情况，追究有关人员的责任。

第四十八条 省委组织部对我校中层干部选拔任用工作和贯彻执行办法的情况进行监督检查，受理有关干部选拔任用工作的举报、申诉，制止、纠正违反本办法的行为，并对有关责任人提出处理意见或者处理建议。

第十一章 附 则

第四十九条 本办法由党委组织部负责解释。

第五十条 本办法自发布之日起施行。原《长江大学处科级干部选拔任用与管理办法》（长大发〔2004〕21号）和《中共长江大学委员会关于修改处科级干部任职年龄规定的通知》（长大发〔2013〕38号）同时废止。