

中共盐城工业职业技术学院委员会文件

盐工院委〔2019〕73号

关于印发盐城工业职业技术学院 中层干部选拔任用管理办法的通知

各党总支、各二级学院、各部门：

《盐城工业职业技术学院中层干部选拔任用管理办法》已经校党委会研究同意，现印发给你们，请认真贯彻执行和落实。

特此通知。

中共盐城工业职业技术学院委员会

2019年12月27日



盐城工业职业技术学院 中层干部选拔任用管理办法

为认真贯彻执行党的干部路线、方针、政策，坚持“20字”好干部标准，建立科学规范的干部选拔任用管理制度，形成能上能下、富有活力的选人用人机制，建设一支素质优良、结构合理、精干高效、奋发有为的高素质专业化中层干部队伍，保证学校各项事业的顺利发展，根据中共中央颁布的《党政领导干部选拔任用工作条例》（以下简称《条例》）和有关规定，结合学校实际，制定本办法。

一、选拔任用原则

- （一）党管干部；
- （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。

选拔任用党政领导干部，必须把政治标准放在首位，符合将领导班子建设成为坚持党的基本理论、基本路线、基本方略，全心全意为人民服务，具有推进新时代中国特色社会主义事业发展的能力，结构合理、团结坚强的领导集体的要求；树立注重基层和实践的导向，大力选拔敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩

突出的干部；注重发现和培养选拔优秀年轻干部，用好各年龄段干部；统筹做好培养选拔女干部、少数民族干部和党外干部工作。

二、选拔任用条件

（一）基本条件

1. 自觉坚持以马克思列宁主义、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，努力用马克思主义立场、观点、方法分析和解决实际问题，坚持讲学习、讲政治、讲正气，牢固树立政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识，坚决维护习近平总书记核心地位，坚决维护党中央权威和集中统一领导，自觉在思想上政治上行动上同党中央保持高度一致，经得起各种风浪考验。

2. 具有共产主义远大理想和中国特色社会主义坚定信念，坚定道路自信、理论自信、制度自信、文化自信，坚决贯彻执行党的理论和路线方针政策，立志改革开放，献身现代化事业，在社会主义建设中艰苦创业，树立正确政绩观，做出经得起实践、人民、历史检验的实绩。

3. 坚持解放思想，实事求是，与时俱进，求真务实，认真调查研究，能够把党的方针政策同本校本部门实际相结合，卓有成效地开展工作，落实“三严三实”要求，主动担当作为，真抓实干，讲实话，办实事，求实效。

4. 有强烈的事业心和责任感，有较丰富的实践经验，有胜任管理工作的文化水平、专业知识和组织能力，爱岗敬业，在教学、

科研、管理等工作中勇于改革，艰苦创业，做出实绩。

5. 正确行使工作职权，坚持依法按章办事，清正廉洁，公正正派，为人师表，以身作则，密切联系群众，自觉接受党和群众监督，反对任何滥用职权、谋取私利的不正之风。

6. 坚持和维护党的民主集中制，作风民主，有全局观念和团结协作精神，善于集中正确意见，团结同志一道工作，坚持原则，敢于负责，模范遵守党纪国法、校纪校规。

(二) 任职资格

1. 五年以上工龄、大学本科以上学历。

2. 中层正职岗位（副处级）应具有同职级或任满一届以上中层副职（正科级）任职经历或正高级专业技术职务，其中教学、科研管理等正职岗位，原则上新提任者应具有正高级专业技术职务或博士学位的副高级专业技术职务（已在教学、科研管理岗位主持工作满一届的可放宽为副高专业技术职务）。

3. 中层副职岗位（正科级）应具有同职级或两年以上中层助理（副科级）任职经历或中级专业技术职务硕士及以上学位或副高专业技术职务，其中教学、科研管理等副职岗位，一般应具有硕士学位或高级专业技术职务。

4. 党务中层领导干部岗位，党龄满 3 年，并具有相应的党务工作经历。

5. 各级领导干部原则上应当逐级提拔，对于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担任领

导职务。破格提拔的特别优秀干部，应当政治过硬、德才素质突出、群众公认度高，工作实绩特别显著；因工作特殊需要破格提拔的干部，应当符合下列情形之一：领导班子结构需要或者领导职位有特殊要求的；专业性较强的岗位或者重要专项工作急需的。破格提拔干部必须按《条例》规定从严掌握。

6. 具有正常履行职责的身体条件。

7. 提任党组织和党务部门领导职务的，应当符合《中国共产党章程》的相关规定。提任群团组织领导职务的，应当符合该组织章程的相关规定。

8. 年满 56 周岁的中层干部，可申请转任同职级的党建专员、巡察专员、人才专员、督导专员、招生就业专员、调研专员等专员岗位或转至专业技术岗位。凡换届时，距退休年限任职不满一届的中层干部，原则上不再担任中层领导职务，可保留原职级，转为管理岗位同职级职员或转至专业技术岗位，从事教学、科研、督导等业务工作。

三、选拔任用程序

（一）分析研判和动议

1. 组织部门应当深化对干部的日常了解，坚持知事识人，把功夫下在平时，全方位、多角度、近距离了解干部。根据日常了解情况，对中层领导班子和领导干部进行综合分析研判，为党委选人用人提供依据和参考。

2. 党委或者组织部门根据工作需要和中层领导班子建设实

际，结合综合分析研判情况，提出启动干部选拔任用工作意见。

3. 组织部门综合有关方面建议和平时了解掌握的情况，对中层领导班子和领导干部进行动议分析，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。个人向党组织推荐领导干部人选，必须负责地写出推荐材料并署名。

4. 组织部门将初步建议向党委主要领导成员汇报，对初步建议进行完善，在一定范围内进行沟通酝酿，形成工作方案。对动议的人选严格把关，根据工作需要，可以提前核查有关事项。

5. 研判和动议时，根据工作需要和实际情况，如确有必要，也可以把公开选拔、竞争上岗作为产生人选的一种方式。领导职位出现空缺且本单位本部门没有合适人选的，特别是需要补充紧缺专业人才或者配备结构需要干部的，可以通过公开选拔产生人选；领导职位出现空缺，本单位符合资格条件人数较多且需要进一步比选择优的，可以通过竞争上岗产生人选。公开选拔、竞争上岗一般适用于副职领导职位。

公开选拔、竞争上岗应当结合岗位特点，坚持组织把关，突出政治素质、专业素养、工作实绩和一贯表现，防止简单以分数、票数取人。公开选拔、竞争上岗设置的资格条件突破规定的，应当事先报上级组织部门审核同意。

（二）民主推荐

1. 选拔任用党政领导干部，应当经过民主推荐。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，

在一年有效期内。

2. 中层领导班子换届，民主推荐按照职位设置全额定向推荐；个别提拔任职或者进一步使用，可以按照拟任职位进行定向推荐，也可以根据拟任职位的具体情况进行非定向推荐；进一步使用的，可以采取听取意见的方式进行，其中正职也可以参照个别提拔任职进行民主推荐。

3. 中层领导班子换届，民主推荐应当经过下列程序：

(1) 进行谈话调研推荐，提前向谈话对象提供谈话提纲、换届政策说明、干部名册等相关材料，提出有关要求，提高谈话质量；

(2) 综合考虑谈话调研推荐情况以及人选条件、岗位要求、班子结构等，经沟通协商后，由学校党委研究提出会议推荐参考人选，参考人选应当差额提出；

(3) 召开推荐会议，由学校党委主持，说明换届有关政策，介绍参考人选产生情况，提出有关要求，组织填写推荐表；

(4) 考察组对民主推荐情况进行综合分析；

(5) 向学校党委或者组织部门汇报民主推荐情况；

(6) 根据民主推荐情况和干部任职条件，党委集体研究确定考察对象。

4. 个别提拔任职，或者进一步使用需要进行民主推荐的，民主推荐程序可以参照换届民主推荐方式进行；必要时也可以先进行会议推荐，再进行谈话调研推荐。先进行谈话调研推荐的，可

以提出会议推荐参考人选，参考人选应当差额提出。单位人数较少、参加会议推荐人员范围与谈话调研推荐人员范围基本相同，且谈话调研推荐意见集中的，根据实际情况，可以不再进行会议推荐。

（三）组织考察

1. 确定考察对象，应当根据工作需要和干部德才条件，将民主推荐与日常了解、综合分析研判，以及岗位匹配度等情况综合考虑，深入分析、比较择优，防止把推荐票等同于选举票、简单以票取人。

2. 有下列情形之一的，不得列为考察对象：

（1）违反政治纪律和政治规矩的；

（2）群众公认度不高的；

（3）上一年年度考核结果为基本称职以下等次的；

（4）有跑官、拉票等非组织行为的；

（5）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；

（6）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；

（7）其他原因不宜提拔或者进一步使用的。

3. 中层领导班子换届，由学校党委书记与副书记根据反馈的情况，对考察对象人选进行酝酿，党委会研究提出考察对象建议名单，确定考察对象。个别提拔任职或者进一步使用，由党委会

研究确定考察对象。考察对象一般应当多于拟任职务人数，个别提拔任职或者进一步使用时意见比较集中的，也可以等额确定考察对象。

4. 组织考察组，制定考察工作方案，发布干部考察预告。

5. 采取个别谈话、民主测评、查阅资料、与考察对象面谈等方法，全面了解考察对象的德、能、勤、绩、廉，严把政治关、品行关、能力关、作风关、廉洁关。

(1) 突出政治标准，注重了解政治理论学习情况，深入考察政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律等方面的情况。

(2) 深入考察道德品行，加强对工作时间之外表现的考察，注重了解社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德等方面的情况。

(3) 强化专业素养考察，深入了解专业知识、专业能力、专业作风、专业精神等方面的情况。

(4) 注重考察工作实绩，围绕贯彻党中央重大决策部署，落实学校中心工作，深入了解履行岗位职责、贯彻新发展理念、推动高质量发展取得的实际成效。

(5) 加强作风考察，深入了解为民服务、求真务实、勤勉敬业、敢于担当、奋发有为，遵守中央八项规定精神，反对形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风等情况。

(6) 强化廉政情况考察，深入了解遵守廉洁自律有关规定，

保持高尚情操和健康情趣，慎独慎微，秉公用权，清正廉洁，不谋私利，严格要求亲属和身边工作人员等情况。

6. 组织部门必须严格审核考察对象的干部人事档案，查核个人有关事项报告，就考察对象的廉洁自律情况征求纪检监察部门的意见，对反映问题线索具体、有可查性的信访举报进行核查。对需要进行经济责任审计的考察对象，应当事先按照有关规定进行审计。

7. 考察组综合分析考察情况，形成书面考察材料，向党委分管领导汇报后，提出任用建议方案。考察材料必须写实，评判应当全面、准确、客观，用具体事例反映考察对象的情况，包括下列内容：

（1）德、能、勤、绩、廉方面的主要表现以及主要特长、行为特征；

（2）主要缺点和不足；

（3）民主推荐、民主测评、考察谈话情况；

（4）审核干部人事档案、查核个人有关事项报告、听取纪检监察机关意见、核查信访举报等情况的结论。

8. 实行干部考察工作责任制。考察组必须坚持原则，公道正派，深入细致，如实反映考察情况和意见，对考察材料负责，履行干部选拔任用风气监督职责。

（四）决定任免

1. 汇报：召开党委会（必须有三分之二以上委员到会），由

党委分管干部工作的领导或党委组织部负责人介绍对拟任职人选的提名、推荐、考察和任免理由等情况。

2. 讨论：党委与会成员对任免事项，应当发表同意、不同意或者缓议等明确意见，意见分歧较大或者有重大问题不清楚的，应当暂缓决定。对影响决定的问题要责成有关部门尽快查清，避免久拖不决。对一时确难查清楚的问题，要慎重地分析，提出处理意见。

3. 表决：在充分讨论的基础上，采取口头表决、举手表决或者无记名投票等方式进行表决，以党委应到会成员二分之一以上同意形成任免决定。

4. 公示：提拔担任中层干部的，在校党委会讨论决定后、下发任职通知前，在全校范围内进行公示。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。凡需征求上级有关部门意见的，应及时报告并征得同意。

5. 谈话：在决定任免干部之前，党委指定专人同任免对象谈话，肯定成绩，指出不足，提出要求和需要注意的问题。

6. 发文：党群干部由党委发文任免，行政干部由学校发文任免，党委组织部负责拟稿。

四、选拔任用纪律

（一）不准个人决定干部任免；不准临时动议决定干部任免。

（二）在干部考察工作中参与考察者，必须实事求是，如实反映情况，不得隐瞒、歪曲事实真相。

（三）在讨论干部任免时，涉及与会人员本人及其亲属的，

本人必须回避。

（四）在干部选拔任用工作中，不得泄露考察酝酿、研究干部任免的情况；不准任人唯亲，封官许愿；不许跑官要官，营私舞弊，搞非组织活动。违者，要严肃追究其责任。

（五）各二级学院、各部门不得拒不执行学校派进或调出干部的决定；所有干部应该服从组织安排，正确对待工作变动。凡不服从任职决定，经教育后仍拒不执行的，予以免职或降职。

（六）党委及组织部门在干部选拔任用工作中，应当自觉接受组织监督和群众监督。纪检监察部门要按照有关规定，对干部选拔任用工作进行监督检查。

五、管理考核制度

（一）实行任职试用期制度

提拔担任非选举产生的学校中层干部，一律实行一年试用期。试用期间享受现职待遇。试用期内个人一般不得脱产进修，因个人学习等原因离岗时间达半年的，延长试用期。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；试用期满，经考核不胜任的，免去试用职务，一般按试用前的职级安排适当工作，试用期享受的相应待遇取消。

（二）实行干部任期制度

由学校委任和聘任的中层领导干部，每届任期三年，每年考核；基层党组织选举产生的中层领导干部，其职务任期执行《中国共产党普通高等学校基层组织工作条例》有关规定；工会、团委等组织选举产生的领导干部，其职务任期按该组织章程执行。

中层干部要与学校签订岗位责任书，明确任期目标、工作思路和主要措施，经分管校领导审定后在本学院或本部门内公布，并报党委组织部备案。中层正职领导干部（含主持工作）调离、辞职和换岗，由学校审计部门对其进行离任审计。

（三）实行轮岗交流制度

中层正职领导干部在同一岗位上任满两届的，一般应当交流；在人财物等关键管理岗位上任满两届的，必须轮岗；同一岗位满三届的必须交流。根据工作需要或培养锻炼干部需要或班子结构调整需要，可不定期进行换岗交流。因年龄原因不再担任中层领导职务的，在达到国家规定的退休年龄之前，可保留原职级，承担相应的工作任务，享受相应的待遇。

（四）建立干部培训制度

通过日常教育与集中培训、脱产学习与在职培训、综合培训与专题教育相结合的形式和途径，加强对中层干部的教育培训工作，不断提高中层干部的政治素质、业务管理水平和组织领导能力。干部参加教育培训的情况列入干部考核的重要内容。中层领导干部个人脱产进修时间原则上不超过一年，一年及以上的，免去其中层领导职务。脱产进修结束后，根据工作需要，学校另行研究。

（五）完善干部鼓励激励机制

对中层干部的考核，除了平时经常性考核外，每年年底进行一次年度考核，换届前进行一次任期考核。考核以岗位职责和任期目标为主要依据，采用定性考核和定量考核相结合的方法，以

德、能、勤、绩、廉为主要内容，重点考核工作实绩。考核结果作为干部任免、奖惩的重要依据。对任职期内成绩显著、贡献突出的中层干部，给予表彰和奖励；对任职期内因工作失职、渎职造成损失的中层干部，进行批评教育，与绩效工资挂钩；情节严重的，进行问责。

（六）建立干部能上能下制度

中层副职（主持）在符合干部选拔任用条件的基础上，年度考核合格，可作为中层正职考察初步人选；中层助理在符合干部选拔任用条件的基础上，年度考核合格，可作为中层副职考察初步人选。

对同一序列年度考核排名末位的二级单位班子和同一序列年度考核排名末位或不称职票达三分之一的中层干部，进行提醒谈话；对在任期内同一序列连续两年年度考核排名末位或不称职票超过三分之一的中层干部，予以调整岗位、降职或免职，中层助理一般按任职前岗位职级安排工作；因健康原因，无法正常履行工作职责一年以上的中层干部，对其工作岗位进行调整；恢复健康后，参照原职级进行安排。

（七）建立容错纠错机制

党员干部在改革创新、干事创业、履职担当过程中，出现失误、错误和过失，未谋取私利，但符合政策和法律规定，且无主观故意，能主动纠错，可对其免除相关责任或从轻、减轻处理。容错认定按照提出申请、调查核实、认定反馈规定程序进行。

健全纠错改正机制，对于工作中存在失误、错误或过失行为

的单位和个人，应抓早抓小，加强日常监督管理，查找原因，纠正错误。采取纪检监察建议书、约谈提醒、诫勉督导、责令纠错等方式，督促制定改进措施，对问题整改到位。

(八) 建立后备干部制度

校级副职后备干部，一般应是中层正职(副处级)领导干部，具有大学本科及以上学历、高级专业技术职务；中层正职后备干部，一般应是中层副职(正科级)领导干部，具有大学本科及以上学历或高级专业技术职务；中层副职后备干部，一般应在教研室主任、党支部书记、团总支书记、专业负责人、教学秘书、学生辅导员、部门副科级人员中产生，具有大学以上学历或中级专业技术职务的人员。

后备干部实行动态管理、适时调整，重点培养、同样使用。优秀专业带头人、优秀骨干教师、优秀青年教师、优秀辅导员、优秀班主任纳入中层业务干部副职后备选拔人选；中层副职连续两次年度考核优秀，优先纳入中层正职后备选拔人选。校级后备干部的选拔、培养、管理和使用工作，由校党委协助省委组织部、省委教育工委具体实施。

本办法由党委组织部负责解释，自发布之日起施行。