

中共浙江大学宁波理工学院委员会文件

宁波理工委〔2013〕30号

中共浙江大学宁波理工学院委员会 浙江大学宁波理工学院 关于印发《浙江大学宁波理工学院中层干部 选拔任用和管理办法》的通知

纪委，各总支、党政各部门，工会、团委，各学院（系、部），
直属各单位：

现将《浙江大学宁波理工学院中层干部选拔任用和管理办法》印发给你们，请遵照执行。

中共浙江大学宁波理工学院委员会

浙江大学宁波理工学院

2013年12月10日

浙江大学宁波理工学院 中层干部选拔任用和管理办法

第一章 总 则

第一条 为认真贯彻执行党的干部路线、方针、政策，建立健全科学规范的干部选拔任用和管理体制，推进干部工作的民主化、制度化、科学化，营造有利于优秀人才脱颖而出的选人用人机制与环境，建设一支高素质的党政领导干部队伍，为学校的改革、发展和建设提供坚强的组织保证，按照中共中央《党政领导干部选拔任用工作条例》（中发〔2002〕7号）和《中共浙江大学委员会 浙江大学关于进一步规范宁波理工学院干部管理的意见》（党委发〔2013〕13号）等文件精神，制订本办法。

第二条 干部选拔任用和管理必须树立“以人为本”理念，适应学院发展的需要，符合把中层领导班子建设成为实践“三个代表”重要思想和科学发展观，坚持社会主义办学方向，具有较强的凝聚力、执行力、创新力，推动学院各项事业发展的领导集体的目标和要求。

第三条 本办法适用的学院中层干部界定

- （一）学院纪委副书记，党委部门、行政部门正、副职负责人；
- （二）各直属单位正、副职负责人；
- （三）各党总支正、副职负责人；
- （四）学院工会常务副主席、副主席，团委正、副职负责人；

(五) 二级学院(系、部)行政正、副职负责人,执行院长;

(六) 资产经营有限公司及其下属公司不定行政级别,受聘的总经理、副总经理参照中层干部要求管理。

非全职工作人员担任上述领导职务的管理办法另行制定。

第四条 学院党委受浙江大学党委委托,负责中层正职干部的选拔任用、考核考察和发文任免等日常管理工作;按照干部管理权限,负责其他中层干部的遴选、任免、考核和日常管理等工作。学院党委组织部是中层干部管理的职能部门。

第二章 选拔与任用

第五条 中层干部选拔任用的原则

- (一) 党管干部的原则。
- (二) 任人唯贤、德才兼备原则。
- (三) 群众公认、注重实绩原则。
- (四) 公开、平等、竞争、择优原则。
- (五) 民主集中制原则。
- (六) 依法办事原则。

第六条 中层干部选拔任用条件和资格

(一) 中层干部任职基本条件

1. 具有履行职责所需的马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论水平,认真实践“三个代表”重要思想,坚持科学发展观,坚持讲学习、讲政治、讲正气、讲大局,能较好地运用马克思主义的立场、观点、方法分析和解决实际问题。

2. 认真执行党的纲领、路线、方针、政策,艰苦创业、踏实工作,在本职岗位上实绩明显。

3、坚持解放思想、实事求是、与时俱进、开拓创新。坚持求真务实，认真调查研究，讲实话、办实事、求实效，反对形式主义，卓有成效地开展工作。

4. 有强烈的事业心和责任感，有胜任领导岗位工作的实践经验、专业知识和组织管理能力。

5. 依法办事、勤政廉洁、以身作则，密切联系师生员工，具有奉献精神和服务意识，自觉接受组织和群众的监督，善于团结同志一道工作，得到多数群众的认同。

6. 坚持和维护党的民主集中制，工作作风民主，办事公正公道，正确处理个人与集体、局部与全局的关系。

（二）中层干部任职资格

1. 专职管理干部提任中层副职的，应在正科职岗位工作 3 年以上，或 7 级职员 5 年以上，或 6 级职员及以上；由教师提任中层副职的，一般应在学院或二级学院（系）教学、科研、实验及兼职党务管理等岗位担任负责人，且具有 2 年以上的任职经历，或曾受学院组织部门委派在政府机关、企事业单位实职挂职 1 年以上。

2. 由中层副职提任正职的，应在副职岗位上工作 2 年以上，或 6 级职员 5 年以上，或 5 级职员；由中层副职转为主持工作的，原则上应在副职岗位上工作 2 年，工作业绩突出的可以提前，但不应少于 1 年。浙江大学委派至学院担任中层正职的应符合提任浙江大学中层副职的条件与资格。

3. 新提任的中层干部，原则上应具备硕士及以上学位，其中，二级学院（系、部）等教学科研单位的行政正职负责人、执行院

长应具有正高级专业技术职务且是本学科领域知名的学者，分管教学、科研等业务工作的行政副职负责人应具有博士学位和副高级及以上专业技术职务；教务处处长、科研处处长、图书馆馆长，原则上应具有正高级专业技术职务。

4. 新提任的中层干部，副职一般不超过 45 周岁，正职原则上不超过 52 周岁。二级学院院长、系主任和工作特殊需要的管理部门的正职干部，年龄可适当放宽。换届时连任的中层干部年龄原则上能任满一届。

5. 新提任的中层干部原则上应有 2 年以上的学生工作经历（含辅导员、班导师等）。

6. 新提任的中层专职管理干部原则上应具有机关与二级学院（系、部）或二个部门（单位）及以上的岗位工作经历。

7. 中层干部任职前一般应经过组织部门认可的培训机构培训，若任前未达到培训要求的，应当在任职后 1 年内参加培训。

8. 提任党务部门领导职务的，应符合《中国共产党章程》规定的年龄要求。

9. 具备相应职位规定的其他任职资格要求。

10. 身体健康。

第七条 中层干部一般应逐级提拔，特别优秀的中青年教学、科研、管理骨干或工作特殊需要的，可以破格提拔。

重视选拔女同志和民主党派成员进入中层干部队伍。

第八条 中层干部选拔任用程序

（一）民主推荐

1. 推荐与提名。选拔任用中层干部，必须通过民主推荐提出考察对象。民主推荐的结果在1年内有效。

2. 民主推荐一般应由下列人员参加：本单位党政领导班子成员，正科职、副科职干部，下属党组织和教学、科研机构负责人，工会、共青团等群众组织负责人，具有高级专业技术职务的人员代表，民主党派、无党派人士代表，各级党代会代表、人大代表、政协委员和教代会的代表，其他需要参加的人员。

3. 需选举产生的中层干部，按照有关选举制度规定的办法进行。

4. 民主推荐由党委组织部主持。

（二）酝酿考察对象

在民主推荐的基础上，学院党委会议根据岗位需要，对考察对象人选进行酝酿，确定考察对象名单。确定考察对象时，应把民主推荐的结果作为重要依据之一，但又要防止简单地以票取人。推荐对象得不到所在单位多数群众拥护的，不列为考察对象。考察对象人数一般应多于拟任职务人数。

（三）组织考察

1. 考察预告。党委组织部按干部考察的有关规定，在一定范围内发布干部考察预告。考察预告的内容包括被考察对象的姓名、考察组成员、考察内容、时间、地点等。

2. 考察。由党委组织部牵头，组成不少于2人的考察组，根据中层干部选拔任用条件、资格和不同岗位的任职要求，对考察对象的德、能、勤、绩、廉进行全面考察。考察重点为思想政治素质和工作实绩。考察方式以个别谈话、民主测评为主，也可

采取发放征求意见表、查阅资料、专项调查、与被考察对象面谈等方法。现职干部近年的考核材料，也是考察的重要参考依据之一。

采取个别谈话方式考察时，谈话对象一般为考察对象的直接领导，所在单位领导班子成员，教师、干部、民主党派代表，相关单位负责人和其他有关人员。人数较少的部门，可扩大到本部门全体人员。谈话人同时对考察对象进行民主测评。

党委会讨论任用干部前书面征求学院纪委意见。纪检监察部门应及时向组织部反馈已经掌握的考察对象遵守党纪政纪和廉洁自律情况。对需要进行经济责任审计的考察对象，应当委托审计部门按照有关规定进行审计。

考察应按要求形成书面材料。材料必须写实，能全面、准确、清楚地反映考察对象的情况，其内容包括：(1)德、能、勤、绩、廉方面的主要表现和主要特长；(2)主要缺点和不足；坚持实行干部考察责任制。干部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，并做好保密工作。已经提拔任职的，考察材料归入本人档案。

(四) 讨论决定

学院党委在充分酝酿的基础上，召开党委会议，集体讨论决定干部任命。党委会讨论决定中层干部任用实行票决制。票决制必须有三分之二以上党委委员到会，表决以无记名投票的方式进行，以同意票超过应到会党委委员人数的半数为通过，缺席的党委委员不得委托他人投票，书面或口头意见不计入票数，也不另

行投票。对讨论中意见分歧较大的干部，或对重大问题不清楚的，应当暂缓表决。

中层正职干部任用提名及考察情况应报浙江大学党委常委会研究批复。

（五）任前公示

拟任用的中层干部，需在一定范围内进行公示，公示期一般为7天。公示结果不影响任职的，按规定程序办理任职手续。否则，应在下次党委会上再议。

（六）发文任命

党群系统中层干部由党委发文任命，行政系统中层干部由行政发文任命。对决定任用的干部，由党委指定专人进行任前谈话。中层正职干部的任免宣布由组织部协同主管干部工作的领导和相应的分管、联系领导进行，中层副职干部的任免决定一般由组织部负责宣布。

第九条 推行干部公开选拔和竞争上岗制度

公开选拔、竞争上岗是学院中层干部选拔任用的主要方式之一，适用于非选举产生的中层干部和应由选举产生、但在闭会期间需作调整的中层干部。具体按《浙江大学宁波理工学院干部公开竞争上岗实施办法》执行。

第十条 实行新提任中层领导干部任职试用期制度

非选举产生的新提任中层干部，任职前没有担任中层干部的经历，或担任中层干部不满1年的，实行1年试用期制度。试用期满后，经考核胜任现职的，正式任职，其试用期时间可计算为任期时间；不胜任的，免去试任职务，原则上按试任前职级安排

工作。干部试用期间，待遇与同级干部相同。经选举产生的新提任的中层干部，参照试用期干部进行考核。

第十一条 实行中层领导干部任期制

学院中层领导干部每届任期一般为4年。任期内根据工作需要可进行调整，调整增补的干部随班子一并任职到期，任职时间不足2年的，只计算任职年限，不计算任期届数。中层干部根据工作需要可以连任，但在同一职位连续任职一般不超过两届。

由选举产生的中层干部的任职期限，按有关规定执行。

因退休年龄因素而任期不满一届的中层干部，若主动退出现职岗位的，则院内聘岗级别及其相应待遇实行保护政策，另由学院统筹安排工作岗位。

第十二条 实行中层干部交流轮岗制度

学院根据工作需要和可能，对中层干部进行交流和轮岗。在同一职位任满两届的应加强轮岗交流，特别是主管人财物（组织、人事、财务、国有资产、设备、后勤）等高风险岗位的中层干部应当交流。加强党务思政岗位干部与行政岗位干部的交流、机关干部与二级学院（系、部）干部的交流。积极推进校内干部参加校外交流和挂职锻炼。

第十三条 实行中层干部任职回避制度

中层领导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。有上列亲属关系的，不得在同一单位和部门担任同级或有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部门从事组织（人事）、纪检（监察）、审计、财务等工作。

党委及组织部门讨论干部任免，涉及与会人及其亲属的，本人必须回避。考察组成员在考察干部时，实行回避制度。

第十四条 选拔任用干部的纪律和监督

（一）选拔任用中层干部，必须严格遵守中共中央《党政领导干部选拔任用工作条例》中“十不准”的规定和本办法的各项规定，自觉接受组织监督和群众监督。会议酝酿、讨论干部问题，与会人员未经组织委托，不得向外泄露会议情况。

（二）实行党政领导干部选拔任用工作责任追究制度。未按规定程序，因用人失察、失误造成严重后果的，应当根据具体情况，追究主要责任人以及其他直接责任人的责任。

（三）院党委、纪委对干部选拔任用工作和贯彻执行本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。

（四）基层单位及党组织和党员、干部、群众，对学院干部选拔任用工作中违纪违规行为，有权向上级党组织、组织部门及纪检监察机关举报、申诉。

（五）纪检监察部门按照有关规定，对干部选拔任用工作进行监督检查。

第三章 考核和监督

第十五条 建立和完善科学公正的干部考核机制

根据工作需要，学院对中层领导班子和成员进行年度考核、任期届中和届末考核，对有试用期的中层干部进行试用期考核。中层党政领导班子和成员的年度考核每年一次，可结合教职工

年度考核工作进行。届中和届末考核分别为 2 年和 4 年。以上考核工作由党委组织部为主组织实施。考核主要包括德、能、勤、绩、廉等方面的内容，重点考核工作实绩。

第十六条 建立和完善科学有效的干部激励机制和约束机制

中层领导班子和中层干部的考核结果由党委组织部负责反馈。学院重视考核结果的运用，与班子的调整和干部聘任、奖惩、晋升、培训以及职务调整挂钩，建立重实绩、重贡献，向关键岗位和优秀人才倾斜的激励政策。对考核中工作平庸的干部，采取告诫等措施；对发现违法违纪、失职渎职的干部，依照国家和学院有关规定处理。

第十七条 建立完善干部监督管理机制

按照廉洁、勤政、务实、高效的要求，逐步完善和严格执行各项工作程序与议事规则，贯彻民主集中制原则，增强领导干部依法行政意识。中层干部应自觉遵守关于党风廉政建设的有关要求和规定，经常对照检查，做到自重、自省、自警、自律。

第十八条 完善党员中层领导班子成员民主生活会制度

党员中层干部应认真参加年度民主生活会。会前应根据学院党委的要求确定主题，并广泛征求党内外群众的意见建议，与会干部要认真准备发言提纲，严肃认真地开展批评与自我批评，努力提高民主生活会质量。要指定人员做好会议记录。干部廉洁自律情况应作为民主生活会的主要内容之一。民主生活会情况应通过适当方式向群众通报，接受群众监督。

第十九条 实行中层干部公务回避制度

中层干部在参加讨论涉及本人或亲属的岗位聘任、公派出国、职务晋升、奖惩等问题时，应当回避。

第二十条 实行中层干部报告个人有关事项制度

中层干部应按照规定报告本人婚姻变化和配偶、子女移居国（境）外、从业，以及收入、房产、投资等事项，自觉接受监督，具体根据《关于领导干部报告个人有关事项的规定》（中办发〔2010〕16号）、《关于对配偶子女均已移居国（境）外的国家工作人员加强管理的暂行规定》（中办发〔2010〕15号）执行。

第二十一条 实行中层干部任期经济责任审计制度

学院中层正职（包括主持工作的副职）任期届满，或任期内办理调任、转任、轮岗、免职、辞职、退休等事项，应当接受任期经济责任审计。审计任务由学院党委组织部根据需要提出，委托审计部门组织实施。

第二十二条 加强群众监督，发挥舆论监督的作用，对群众反映的问题，要认真调查落实。

第四章 免职、辞职、降职

第二十三条 中层干部有下列情形之一的，应当免去现职：

- （一）达到学院规定任职年龄的。
- （二）在考核、考察中，经组织讨论认定为不称职的。
- （三）因机构调整改变岗位设置，不再担任原任职务的。
- （四）因工作需要或者其他原因，应当免去现职的。
- （五）因个人原因提出辞职，经批准同意的。

第二十四条 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。辞职手续依照法律及有关法规程序办理。

(一) 因公辞职，是指中层干部因工作需要变动职务等原因，向学院党委提出辞去现任职务。

(二) 自愿辞职，是指中层干部因个人或其他原因，自行提出辞去现任职务。自愿辞职必须书面申请，由主管部门按照干部管理权限，在3个月内予以答复。未经批准，不得擅离职守；擅自离职的，当给予纪律处分。在涉及国家安全、重要机密等特殊职位任职且不满解密期限的，或有重要公务尚未处理完，必须由本人继续处理以及有其他特殊原因的，不得提出辞职。

(三) 引咎辞职，是指中层干部在工作中出现严重失误、失职并造成重大损失与恶劣影响，或者对重大事故负有重要领导责任，不宜再担任现职，由本人主动提出辞去现任职务。

(四) 责令辞职，是指学院党委及组织部门根据干部任职期间的表现，认定其已不再适合担任现职，通过一定程序责令其辞去现任职务。拒不辞职的，应当免去现职。

第二十五条 实行中层干部降职制度

中层干部因自身工作能力较弱或者其他原因，不适宜担任现职的，应当降职使用。降职使用的干部，其待遇按新任职务的标准执行。

第二十六条 引咎辞职、责令辞职、降职的干部，在新的岗位工作1年以上，实绩突出，符合提拔任用条件的，可以按照有关规定，重新担任或者提拔担任合适的领导职务。

第五章 教育和培养

第二十七条 根据学院干部队伍建设的实际现状，以增强执政意识、提高管理能力、提升干部素质为重点，开展干部的教育与培养。学院党校、党委组织部负责制定干部教育和培养的规划和具体计划。

第二十八条 利用学院党校和其他培训途径，分期分批对现职中层干部进行集中培训或短期轮训，重点进行政治理论教育、基本素质教育、党风廉政教育、业务知识教育等。有计划、有组织地安排在职干部到各级党校、国内高校、国（境）外大学和研究机构等参加学习进修和考察培训。积极鼓励支持优秀青年干部参加学历、学位教育。

建立健全中层领导干部学习培训的激励和约束机制，提高学习培训的成效。干部培训教育经费列入学院财务预算，专款专用。

因出国访学、学习培训、业务进修等原因离岗 6 个月以上中层干部，在此期间的职务职级保留，但不参加班子内部工作分工。

第二十九条 建立理论中心组学习制度

加强理论中心组学习的制度化、规范化建设。理论中心组要围绕本单位中心工作，坚持理论与实践的结合，把理论学习、调查研究与科学决策紧密地结合起来，切实提高理论素养与分析、解决实际问题的能力。学习每学期不少于 4 次。党委宣传部、组织部要加强对中层干部理论学习的指导、检查和考核。

第三十条 加强中青年干部教师的挂职锻炼工作

积极创造条件，拓宽渠道，有计划地选派优秀中青年干部、教师到地方和机关单位等挂职锻炼。挂职干部选派由党委组织部负责，挂职工作考核由党委组织部会同派出单位和接收单位进

行。挂职期间表现突出、挂职期满考核优秀的干部，可纳入学院后备干部队伍。学院对挂职干部开展挂职锻炼给予必要的政策支持。

第三十一条 认真执行干部谈话制度

干部谈话制度是干部教育的重要方法，根据工作需要，组织、纪检、监察等部门可通过谈话方式对干部进行教育与培养。

（一）诫勉谈话

按照《中央办公厅关于对党员领导干部进行诫勉谈话和函询的暂行办法》（中办发〔2005〕30号）等文件要求，学院中层干部出现事业心责任感减退、违反社会公共职业道德、违反民主集中制原则影响团结等情形，应当对其进行诫勉谈话。

（二）谈心谈话

中层干部在职务发生变动和退休时、试用期考核和届中、届末考核后、班子内部出现不团结及群众对干部在思想作风、工作作风、道德品质、廉洁自律等方面有反映，组织认为有必要给予提醒时，应及时找本人谈话。谈话人由党委组织部视情况确定，一般为分管院领导、组织部和有关单位负责人。

（三）廉政教育谈话

对新任命的中层干部，实行党风廉政教育谈话制度。谈话由纪检监察部门采用集体谈话或个别谈话方式进行。

第三十二条 建立后备干部管理制度

按照备用结合、动态管理的原则，建设一支德才兼备、结构合理的中层后备干部队伍。具体按《浙江大学宁波理工学院

后备干部队伍建设暂行办法》（宁波理工委〔2012〕33号）执行。

第六章 附 则

第三十三条 助理岗位主要作为年轻干部培养锻炼的岗位或为了负责完成阶段性重大任务、专项工作设立，不作为常规性工作岗位。助理岗位设置和任用办法另行规定。

第三十四条 本办法自印发之日起实施。过去有关规定与本办法不一致的，按本办法执行。上级主管部门有明确规定的，按上级规定执行。2008年印发的《浙江大学宁波理工学院中层干部选拔任用和管理办法》（宁波理工委〔2008〕49号）同时废止。