

# 中共济宁学院委员会文件

济院字〔2015〕15号

---

## 济宁学院干部选拔任用工作办法 (试行)

### 第一章 总 则

**第一条** 为进一步规范我校干部选拔任用工作，完善选人用人机制，推进干部工作的科学化、规范化、制度化，依据中共中央《党政领导干部选拔任用工作条例》、《事业单位领导人员管理暂行规定》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，必须坚持下列原则：

- (一) 党管干部原则；
- (二) 五湖四海、任人唯贤原则；
- (三) 德才兼备、以德为先原则；
- (四) 群众公认、注重实绩原则；
- (五) 民主、公开、平等、竞争、择优原则；
- (六) 民主集中制原则；

(七) 依法办事原则;

(八) 人岗相适、结构优化原则。

**第三条** 选拔任用干部，必须符合把中层领导班子建设成为坚持党的基本理论、基本路线、基本纲领、基本经验、基本要求，全面贯彻党的教育方针，全心全意为广大师生员工服务，具有合理的知识结构、能力结构和年龄结构，团结坚强的领导集体的要求。

应注重选拔任用优秀年轻干部、女干部、少数民族干部、非中共党员领导干部；注重选拔教学单位高学历干部。

**第四条** 本办法适用于选拔任用全校处、科级干部。

**第五条** 干部的选拔任用可采取民主推荐、竞争上岗等方式进行。具体方式由学校党委根据实际情况确定。

**第六条** 党委组织部具体负责本办法的组织实施。

## 第二章 选拔任用条件资格

**第七条** 选拔任用干部，应当具备下列基本条件：

(一) 政治素质好，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、科学发展观为指导，深入学习贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，理想信念坚定，思想上、政治上、行动上同党中央保持高度一致，坚决执行党的基本路线和各项方针政策，坚持民主集中制，带头践行社会主义核心价值观，忠实履行公共服务的政治责任和社会责任。

(二) 组织领导能力强，善于科学管理、沟通协调、依法办事、推动落实，有较强的公共服务意识和改革创新精神，工

作实绩突出。

（三）有相关的专业素质或者从业经历，熟悉有关政策法规和行业发展情况，业界声誉好。

（四）事业心和责任感强，求真务实，团结协作，遵纪守法，廉洁从业，群众威信高。

担任党内领导职务的领导人员，应当牢固树立党建责任意识，熟悉党务，善于做思想政治工作。

正职领导干部，应当具有驾驭全局的能力，善于抓班子带队伍，民主作风好。

**第八条** 选拔任用干部，应当具备下列资格：

（一）一般应当具有大学本科以上文化程度。

（二）提任处级职务的，应当具有干部身份。

（三）提任副处级以上领导职务的，一般应当具有五年以上工作经历。

（四）提任正处级职务的，应当具有副处级岗位两年以上工作经历；提任副处级职务的，应当具有正科级岗位三年以上工作经历；提任正科级职务的，应当具有副科级岗位两年以上工作经历。提任副科级职务的，应当具有三年以上工作经历，其中，硕士研究生应当具有两年以上工作经历，博士研究生应当具有一年以上工作经历。提任团系统干部，应从年轻干部中选拔。

工作经历时间计算截止到选拔工作启动前的月底。

（五）具有正常履行职责的身体条件。

（六）符合有关党内法规、法律法规和主管部门规定的其他任职资格要求。

（七）从专业技术岗位提任教学单位行政副处级职务的，应当符合本条第（一）、（二）、（三）、（五）、（六）项规定，并且具有副教授以上专业技术职务（岗位）两年以上任职经历和一定的管理工作经历。

（八）应当经过党校、行政院校、干部学院或者组织（人事）部门认可的其他培训机构的培训，培训时间应当达到干部教育培训的有关规定要求。确因特殊情况在提任前未达到培训要求的，应当在提任后一年内完成培训。

**第九条** 干部应当逐级提拔。特别优秀或者工作特殊需要的，可以突破任职资格规定或者越级提拔。

破格提拔的特别干部，应当德才素质突出、群众公认度高，并且符合下列条件之一：在关键时刻或者承担急难险重任务中表现突出、做出重大贡献的；工作实绩特别显著的。

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。

破格提拔干部必须从严掌握。不得突破本办法第七条规定的基本条件和第八条第（二）、（六）项规定的资格要求。任职试用期未满或者提拔任职不满一年的，不得破格提拔。不得在任职年限上连续破格。不得越两级提拔。

### 第三章 动 议

**第十条** 学校党委按照干部管理权限，根据工作需要和领导班子建设实际，提出启动干部选拔任用工作意见。

**第十一条** 党委组织部综合有关方面建议和平时了解掌握的情况，对干部进行分析研判，就选拔任用的职位、条件、范围、方式、程序等提出初步建议。

**第十二条** 初步建议向学校党委主要负责同志报告后，在一定范围内进行酝酿，形成工作方案。

### 第四章 民主推荐

**第十三条** 选拔任用干部，必须经过民主推荐。民主推荐包括会议推荐和个别谈话推荐，推荐结果作为选拔任用的重要参考，在一年内有效。

**第十四条** 民主推荐应当经过下列程序：

- （一）召开推荐会，公布推荐职位、任职条件、推荐范围，提供干部名册，提出有关要求，组织填写推荐票；
- （二）进行个别谈话推荐；
- （三）对会议推荐和谈话推荐情况进行综合分析；
- （四）向省委高校工委汇报推荐情况。

**第十五条** 会议推荐由下列人员参加：

- （一）学校党委成员；
- （二）中层现职正、副处级干部；
- （三）市级以上党代表、人大代表、政协委员；
- （四）民主党派人士代表；

(五) 具有正高级职称的一线教师代表;

(六) 其他需要参加的人员。

**第十六条** 谈话推荐由学校党委成员和现职正处级干部参加。

**第十七条** 选拔任用干部, 根据会议推荐、个别谈话推荐情况和领导班子结构需要, 可以差额提出初步名单进行二次会议推荐。二次会议推荐由下列人员参加:

(一) 学校党委成员;

(二) 纪检、组织部门主要负责人;

(三) 相关部门(单位)主要负责人;

(四) 其他需要参加的人员。

**第十八条** 个人向学校党委推荐干部人选, 必须负责地写出推荐材料并署名。所推荐人选经党委组织部审核符合条件的, 纳入民主推荐范围, 缺乏民意基础的, 不得列为考察对象。

**第十九条** 教学单位业务副处级职务的民主推荐, 受专业限制不宜在全校范围内进行的, 可根据实际情况在本单位进行。会议推荐由学校党委成员、纪检和组织等相关部门主要负责人、本单位全体人员参加; 个别谈话推荐由学校党委成员、纪检和组织等相关部门主要负责人、本单位副科级以上干部、副高级职称以上人员参加。

## 第五章 确定考察对象及考察

**第二十条** 参照民主推荐结果, 在充分酝酿的基础上, 学校召开党委会议, 集体研究确定考察对象。考察对象一般应当多

于拟任职务人数。

**第二十一条** 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，防止把推荐票等同于选举票、简单以票取人。

**第二十二条** 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）干部档案或个人重大事项报告审核不清楚的。

（七）其他原因不宜提拔的。

**第二十三条** 考察拟任人选，必须依据干部选拔任用条件和不同职务职责要求，全面考察其德、能、勤、绩、廉。

突出考察政治品质和道德品行，深入了解理想信念、政治纪律、坚持原则、敢于担当、开展批评和自我批评、行为操守等方面的情况。

注重考察工作实绩，深入了解履行岗位职责、推动和服务学校改革发展稳定的实际成效。

加强作风考察，深入了解为民服务、求真务实、勤勉敬业、

奋发有为，反对形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风等情况。

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，不谋私利等情况。

**第二十四条** 考察拟任人选，应当保证充足的考察时间，经过下列程序：

（一）组织考察组，制定考察工作方案；

（二）根据考察对象的不同情况，通过适当方式在一定范围内发布干部考察预告；

（三）采取个别谈话、发放征求意见表、民主测评、实地走访、查阅干部档案、核查重大事项报告、同考察对象面谈等方法，广泛深入地了解情况，根据需要进行民意调查、专项调查、延伸考察；

（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做出评价；

（五）考察组研究提出人选任用建议，向党委组织部汇报，经党委组织部集体研究提出任用建议方案，向学校党委报告。

**第二十五条** 考察拟任人选，个别谈话和征求意见的范围一般为：

（一）学校党委成员；

（二）相关部门（单位）主要负责人；

（三）考察对象所在部门（单位）副科级以上干部、副高

级职称以上人员。人数较少的单位可以扩大到全体人员；

（四）其他需要参加的人员。

**第二十六条** 党委组织部应当就考察对象的党风廉政情况听取纪检监察机关的意见。根据需要可以听取其他相关部门意见。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。

**第二十七条** 考察拟任人选，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，应当全面、准确、清楚地反映考察对象的情况，包括下列内容：

- （一）德、能、勤、绩、廉方面的主要表现和主要特长；
- （二）主要缺点和不足；
- （三）民主推荐、民主测评等情况。

**第二十八条** 考察组由两名以上成员组成。考察组成员应当具有较高素质和相应资格。考察组负责人由思想政治素质高、有较丰富工作经验并熟悉干部工作的人员担任。

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。

## 第六章 讨论决定及任职

**第二十九条** 干部拟任人选讨论决定或者决定呈报前，应当根据职位和人选的不同情况，在一定范围内进行酝酿。处级干部人选在书记办公会、学校分管领导中酝酿；科级干部人选在

党委组织部长办公会、部门（单位）主要负责人中酝酿。非中共党员人选，应当征求党委统战部门意见。纪委副书记、组织部部长和团委书记、副书记人选，应按规定征求上级有关部门的意见。征求意见一般采用书面形式进行。

**第三十条** 选拔任用干部，由党委集体讨论做出任免决定。党委讨论决定干部任免事项，必须有三分之二以上的成员到会，以应到会成员超过半数同意形成干部任免意见。

**第三十一条** 需要报省委高校工委备案的正、副处级干部，由党委组织部按照有关规定上报备案。

**第三十二条** 实行干部任前公示制度。选拔任用干部，应当在党委讨论决定后、下发任职通知前，由党委组织部根据规定在一定范围内发布任前公示。公示期一般不少于 5 个工作日。公示结果不影响任职的，办理任职手续。

**第三十三条** 实行干部试用期制度。选拔任用干部，试用期为一年，试用期间因工伤、产假等特殊原因离岗超过半年的，可适当延长。干部在试用期间，履行所任职务的职责，享受相应的职级待遇。试用期满后，由组织部组织进行试用期考核。试用期考核采取个人述职、民主评议和个别谈话等方式进行，主要了解干部在试用期间的思想政治表现、组织领导能力、工作作风、工作实绩和廉洁自律等情况，重点考核对所任职务的适应能力和履行职责等情况，如试用期考核与年度考核相近，也可依据年度考核情况，评定其是否胜任现职。经考核胜任现职的，提出正式任用意见，试用期记入任职时间；对工作实绩

一般、民主评议中不称职票达到三分之一以上、半数以下的，提出延长试用期意见，延长期一般为半年；对民主评议中不称职票达到半数以上的，或问题较多、确实不胜任现工作的，免去试用职务，一般按试用前的职级安排工作。

**第三十四条** 党务干部实行委任制，由学校党委行文任免；行政干部实行聘任制，由学校行政行文聘任。

部门（单位）主要负责人实行离任审计制度。

**第三十五条** 实行干部任前谈话制度。对决定任用的处级干部，由党委主要领导或分管领导同本人谈话；对决定任用的科级干部，由党委组织部或单位主要负责人同本人谈话。

**第三十六条** 干部的任职时间，自党委决定之日起计算。

## 第七章 竞争上岗

**第三十七条** 领导职位出现空缺，符合资格条件人数较多且人选意见不易集中的，按竞争上岗方式选拔任用。

**第三十八条** 竞争上岗方案设置的条件和资格，应当符合本办法第七条和第八条的规定，不得因人设置资格条件。资格条件突破规定的，应当事先报省委高校工委审核同意。

**第三十九条** 竞争上岗工作在学校党委统一领导下进行，由组织部组织实施，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）报名与资格审查；
- （三）采取适当方式进行能力和素质测试、测评，比选择优（竞争上岗也可以先进行民主推荐）；

(四) 组织考察，研究提出人选；

(五) 学校党委讨论决定；

(六) 履行任职手续。

**第四十条** 竞争上岗应当科学规范测试、测评，突出岗位特点，突出实绩竞争，注重能力素质和一贯表现，防止简单以分数取人。

## 第八章 交流、回避

**第四十一条** 实行干部交流制度。

(一) 交流的对象是：因工作需要交流的；需要通过交流锻炼提高干部能力的；在一个部门、单位工作时间较长的；按照规定需要回避的；因其他原因需要交流的；

(二) 加大干部交流力度，实行校内部门之间、管理部门与教学单位之间的干部交流轮岗；

(三) 行政、教学单位在同一岗位连续任职满两届的干部原则上需交流，其中，主要负责人应当交流。确因工作特殊需要的，可适当放宽。

**第四十二条** 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。有前述亲属关系的，不得在同一单位同时担任领导职务或者有直接上下级关系的职务。

**第四十三条** 实行干部选拔任用工作回避制度。学校党委讨论干部任免，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，必须

回避。

## 第九章 免职、辞职、降职

**第四十四条** 干部有下列情形之一的，一般应当免去现职：

- （一）达到退休年龄界限的；
- （二）受到责任追究应当免职的；
- （三）辞职或者调出的；
- （四）非组织选派，离职学习期限超过一年的；
- （五）因工作需要或者其他原因，应当免去现职的。

**第四十五条** 辞职包括自愿辞职、引咎辞职和责令辞职。辞职手续依照有关规定程序办理。

**第四十六条** 自愿辞职，是指干部因个人或者其他原因，自行提出辞去现任职务。自愿辞职须以书面形式向党委提出申请；组织部进行了解核实，并提出初步意见；学校党委集体研究，做出同意辞职、不同意辞职或者暂缓辞职的决定。同时辞去公职的，还要对是否同意辞去公职做出决定。按照有关规定办理辞职手续。学校党委应当自接到辞职申请之日起三个月内予以答复。超过三个月未予答复的，视为同意辞职。未经批准的，不得擅离职守；擅自离职的，给予党纪、政纪处分。

**第四十七条** 出国未经批准逾期不归的，视为辞职，应免去相应职务。

**第四十八条** 干部有下列情形之一的，不得提出辞职：

- （一）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；

(二) 重要公务尚未处理完毕，需由本人继续处理的；

(三) 有其他特殊原因的。

**第四十九条** 引咎辞职，是指干部因工作严重失误、失职造成重大损失或恶劣影响，或对重大事故负有重要责任，不宜再担任现职的，由本人主动提出辞去现任职务。拒不辞职的，应免去现职。

**第五十条** 责令辞职，是指干部有工作上不作为、不团结，作风不实等情况，不再适合担任现职的，经党委研究决定，责令其辞去现任职务。拒不辞职的，应免去现职。

**第五十一条** 引咎辞职、责令辞职和因问责被免职的干部，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，按照影响期长的规定执行。

**第五十二条** 实行干部降职制度。因任职表现较差或其他原因，不适宜担任现职的，应降职使用；降职使用的干部，其待遇按照新任职务的标准执行。

降职使用的干部重新提拔，按照上级有关规定执行。

## 第十章 纪律和监督

**第五十三条** 选拔任用干部，必须严格执行本办法的各项规定，并遵守下列纪律：

(一) 不准超职数配备、超机构规格提拔干部，或者违反规定擅自设置职务名称、提高干部职级待遇；

(二) 不准采取不正当手段为本人或者他人谋取职位；

(三) 不准违反规定程序推荐、考察、酝酿、讨论决定任

免干部；

（四）不准私自泄露动议、民主推荐、民主测评、考察、酝酿、讨论决定干部等有关情况；

（五）不准在干部考察工作中隐瞒或者歪曲事实真相；

（六）不准在民主推荐、民主测评和组织考察中搞拉票等非组织活动；

（七）不准利用职务便利私自干预干部选拔任用工作；

（八）不准在工作调动、机构变动时，突击提拔调整干部；

（九）不准在干部选拔任用工作中封官许愿，任人唯亲，营私舞弊；

（十）不准涂改干部档案，或者在干部身份、年龄、工龄、党龄、学历、经历、个人重大事项报告等方面弄虚作假。

**第五十四条** 对无正当理由拒不服从组织调动或者交流决定的，依照有关规定就地免职或者降职使用。

**第五十五条** 实行干部选拔任用工作责任追究制度。对违反选拔任用干部工作纪律的，依据党内有关规定追究有关人员的责任。

**第五十六条** 学校党委及其组织部在干部选拔任用工作中，必须严格执行本办法，自觉接受组织监督和师生监督，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。

党委组织部在干部选拔任用工作中可以召集与纪检监察机关等单位的联席会议，沟通情况，交流信息，提出意见和建议。

纪检监察机关按照有关规定，对干部选拔任用工作进行监督检查。

## 第十一章 附 则

**第五十七条** 本办法由党委组织部负责解释。

**第五十八条** 本办法自发布之日起试行。学校原有关规定与本办法不一致的，以本办法为准。上级有新规定的，按照上级有关规定执行。

中共济宁学院委员会

2015年11月9日