

附件：

华南理工大学广州学院

管理干部选拔任用工作办法

第一章 总 则

第一条 为贯彻落实党的教育方针和精神，建立科学规范的干部选拔任用制度，形成有效管用、简便易行、有利于优秀人才脱颖而出的选人用人机制，建设一支信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的高素质干部队伍，根据中共中央《党政领导干部选拔任用工作条例》（2014年修订）、中共中央办公厅《事业单位领导人员管理暂行规定》（2015年印发）等有关文件，结合学校实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于选拔任用处级和科级干部，以及参照处级和科级干部管理的人员。

第三条 选拔任用干部，必须坚持下列原则：

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

（六）依法依规办事原则。

第二章 选拔任用条件

第四条 学校干部应当具备下列基本条件：

（一）自觉坚持以马克思列宁主义、毛泽东思想、中国特色社会主义理论为指导，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，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，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。

（二）具有共产主义远大理想和中国特色社会主义坚定信念，坚决执行党的基本路线和各项方针政策，献身教育事业，在学校建设发展中艰苦创业，树立正确政绩观，做出经得起实践、历史、师生检验的实绩。

（三）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落实到学校具体工作中，卓有成效地开展工作，对工作有热情、有思路、有干劲，反对形式主义。

（四）有强烈的革命事业心和政治责任感，有较强的公共服务意识和改革创新精神，有胜任相应岗位的组织协调能力、统筹管理能力、实践经验、文化水平 and 专业知识。

（五）正确行使职权，坚持原则，敢抓敢管，依法办事，清正廉洁，勤政为民，以身作则，艰苦朴素，勤俭节约，密切联系群

众，坚持党的群众路线，自觉接受党和群众批评和监督，加强道德修养，讲党性、重品行、作表率，带头践行社会主义核心价值观，做到自重、自省、自警、自励，反对官僚主义，反对任何滥用职权、谋求私利的不正之风。

（六）坚持和维护党的民主集中制，有民主作风，有全局观念，善于团结同志，包括团结同自己有不同意见的同志一道工作。

第五条 担任职务的干部，应当具备下列基本资格：

（一）具有大学本科及以上文化程度。

（二）提任的干部，原则上其年龄距学校规定退休年龄的时间达到一个任期以上的时间。

（三）具有正常履行职责的身体条件。

（四）符合有关法律规定的资格要求。

（五）提任处级职务的干部，在符合任职条件规定的同时，还应具备下列任职条件：

1. 五年以上工龄。

2. 原则上应当具有在下一级两个以上岗位任职的经历。

3. 由处级副职提任处级正职的，应当在处级副职岗位任职3年以上；由科级正职提任处级副职的，应当在科级正职岗位任职3年以上。由非管理岗位人员提任处级职务的，应当具有高级专业技术职务。

（六）提任科级职务的干部，在符合任职条件规定的同时，还应具备下列任职条件：

1. 由科级副职提任科级正职的，原则上应当具有在下一级两个以上岗位任职的经历，应当在科级副职岗位任职 2 年以上。由非管理岗位人员提任科级正职的，应当具有 2 年以上中级专业技术职务。

2. 提任科级副职的干部，大学本科毕业的应工作 5 年以上，硕士研究生毕业的应工作 3 年以上，博士研究生毕业的应工作 1 年以上。由非管理岗位人员提任科级副职的，应当具有中级专业技术职务。

第六条 干部应当逐级提拔。对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。

第三章 选拔任用基本程序

第七条 干部的选拔任用工作在学校领导下，由人事处具体负责。实行干部任期制，处级干部一个任期为 3 年，科级干部一个任期为 3 年，每一个任期结束时，进行重新聘任。任期结束前半年内除特殊需要外，原则上不再提任增补干部。

第八条 干部选拔任用的基本程序，一般为动议、民主推荐、考察、讨论决定和任职。

第九条 动议

（一）学校用人单位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。

（二）学校人事处综合有关方面建议和平时了解掌握的情况，

提出初步建议。

（三）初步建议向学校校长办公会和分管人事工作的校领导报告后，在一定范围内进行酝酿，形成工作方案。

（四）各二级单位科级干部的日常调整，原则上在任期期满前三个月集中上报人事处。

第十条 民主推荐

（一）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。

（二）一般先召开推荐会，进行会议推荐，再进行个别谈话推荐。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。也可以先进行个别谈话推荐，根据谈话情况，经人事处研究，提出初步名单，再进行会议推荐。个别特殊需要的领导成员人选，可以由学校推荐，报校长办公会同意后作为考察对象。

第十一条 考察

（一）确定考察对象，应当根据工作需要和干部德才条件，结合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，防止把推荐票等同于选举票、简单以推荐票取人。考察对象一般应多于拟任职务人数。对确定的考察对象，由人事处按照干部管理权限组织进行严格考察。

（二）具有下列情形之一的，不得列为考察对象：

1. 群众公认度不高的。

2. 近三年年度考核结果中有不合格的。
3. 受到组织处理或者党纪政纪处分影响使用的。
4. 其他原因不宜提拔的。

（三）对拟任人选的考察，必须依据干部选拔任用条件和不同领导职务的职责要求，全面考察其德、能、勤、绩、廉：

1. 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。

2. 注重考察工作实绩，深入了解履行岗位职责、推动和服务学校科学发展的实际成效。考察学院领导班子成员，应当把学科建设、人才培养、服务社会、文化建设、党的建设、团结和谐等作为考核评价的重要内容。考察机关部处等公共服务部门领导干部，应当把执行政策法规和学校决策、提供优质公共服务、维护公平正义、提高管理效能等作为评价的重要内容。

3. 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。

4. 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。

（四）对考察对象的党风廉政情况，应当书面征求纪检部门的意见。对拟提拔的考察对象，应当按有关规定要求，核实其个

人有关事项报告情况和干部档案情况。

（五）对拟任人选的考察，必须形成书面考察材料。考察材料必须写实，全面、准确、清楚地反映考察对象的情况，包括德、能、勤、绩、廉方面的主要表现和主要特长；主要缺点和不足；民主推荐、民主测评等情况。已经任职的，考察材料归入本人档案。

第十二条 讨论决定

（一）拟任人选在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，进行充分酝酿。各二级单位领导班子成员拟任人选，应当征求分管或联系校领导的意见。

（二）科级、处级干部的选拔任用，均由学校校长办公会集体讨论做出任免决定，其中处级以上干部的任命须向董事会报备。

第十三条 任职

（一）提任的干部，除特殊岗位和在换届考察时已进行过公示的人选外，在下发任职通知前，应当在一定范围内进行公示。公示内容应当真实准确，便于监督，涉及破格提拔的，还应当说明破格的具体情形和理由。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。

（二）提拔担任的处级干部，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，一般按试任前职级安排工作。

（三）干部任职时间，自学校发文之日起计算。

第四章 公开选拔和竞争上岗

第十四条 公开选拔、竞争上岗是管理干部选拔任用的方式之一。公开选拔面向校内外进行，竞争上岗在校内进行。坚持从实际出发，合理确定选拔职位、数量和范围。一般情况下，管理职位出现空缺且校内没有合适人选的，特别是需要补充紧缺专业人才的，可以进行公开选拔；管理职位出现空缺，校内符合资格条件人数较多且人选意见不易集中的，可以进行竞争上岗。

第十五条 公开选拔、竞争上岗工作在学校领导下进行，由人事处组织实施，一般经过下列程序：

- （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，参加公开选拔的一般应当经所在单位同意（引进人才除外）；
- （三）采取竞聘报告会等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，研究提出人选方案；
- （五）学校办公会讨论决定；
- （六）校长审批；
- （七）履行任职手续。

第十六条 公开选拔、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。

第五章 交流和回避

第十七条 实行干部交流制度

（一）实行干部轮岗交流，多岗锻炼。

（二）科级干部在同一职位上任职满 9 年的，或者在同一职位连续任职达到 3 个任期的，必须交流。

（三）同一单位的正职一般不同时跨单位交流。因专业技术性、政策连贯性强等情况不能跨单位交流的，可在本单位内部岗位交流。

（四）交流的干部接到任职通知后，应当在限定的时间内到任。跨单位交流的，应当同时迁转行政关系、工资关系和党的组织关系。

第十八条 实行回避制度

（一）有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲以及近姻亲关系的，不得在同一单位担任双方直接隶属于同一领导人员的职务或者有直接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单位从事组织(人事)、纪检监察、审计、财务工作。

（二）学校校长办公会讨论干部任免，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

考察工作中涉及其亲属的，本人必须回避。

第六章 免职、辞职、降职

第十九条 管理干部有下列情形之一的，一般应当免去现职：

（一）达到任职年龄界限或者退休年龄界限的。

（二）年度考核、任期考核被确定为不合格的。

（三）受到责任追究应当免职的。

（四）辞职或者调出的。

（五）非组织选派，离职学习期限超过一年的。

（六）因工作需要或者其他原因，应当免去现职的。

第二十条 实行干部辞职制度。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，手续依照学校有关规定程序办理。引咎辞职、责令辞职和因问责被免职的领导干部，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。同时受到学校处分的，按照影响期长的规定执行。受聘到管理岗位的专业技术人员，退出管理岗位转回专业技术岗位后，一般不保留行政级别。

第二十一条 实行管理干部降职制度。管理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。降职使用的干部重新提拔，按照有关规定执行。

第七章 纪律和监督

第二十二条 选拔任用管理干部，必须严格执行《管理干部选拔任用工作办法》的各项规定，并遵守下列纪律：

- （一）不准超职数配备、超机构规格提拔管理干部，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、组织考察和选举中搞拉票等非组织活动；
- （七）不准利用职务便利私自干预下级或者原任职单位干部选拔任用工作；
- （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、经历等方面弄虚作假。

第二十三条 实行干部选拔任用工作纪实制度，加强选人用人全程监督和倒查追责，严肃查处违反组织人事纪律的行为。对违规事项，按照有关规定做出组织处理或者纪律处分。对无正当理由拒不服从组织调动或者交流决定的干部，依照有关规定予以免职或者降职使用。

第二十四条 注重干部选拔任用材料的时效性，民主推荐结果、竞争性选拔结果、书面征求纪检监察部门意见、考察材料等相关选任材料，在一年内有效。超过有效期的，应重新组织，履行相关程序，形成新的材料。

第二十五条 人事处受理有关干部选拔任用工作的举报、申诉，制止、纠正违规行为，并对有关责任人提出处理意见或者处理建议。

第二十六条 校内各单位和党员、干部、群众对干部选拔任用工作中的违纪违规行为，有权向组织（人事）部门、纪委部门举报、申诉。

第八章 附 则

第二十七条 干部选拔任用工作中的特殊情况，由学校校长办公会研究决定。

第二十八条 本办法自 2017 年 6 月 1 日起施行，由人事处负责解释。以往规定与本办法不一致的，按本办法执行。