

(二)干部人事

东北大学中层领导干部选拔任用工作实施细则

东大党字〔2014〕40号

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,落实从严治党、从严管理干部的要求,进一步规范和完善领导干部选拔任用制度,促进干部工作科学化、民主化、制度化建设,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,造就一支信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁,善于推动学校科学发展的高素质领导干部队伍,根据《党政领导干部选拔任用工作条例》《中共教育部党组关于进一步加强直属高等学校领导班子建设的若干意见》《东北大学章程》等有关文件与规定,结合我校实际,制定本细则。

第二条 选拔任用领导干部,必须坚持以下原则:

- (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)注重实绩、群众公认原则;
- (五)民主、公开、竞争、择优原则;
- (六)民主集中制原则;
- (七)依法办事原则。

第三条 本细则适用于选拔任用中层领导干部(以下简称中层干部),主要包括校长助理、学院(含部,以下同)、分党委(含直属党总支,以下同)、校机关部处(含群团,以下同)及直属部门等正副职领导干部。其中,校长助理按照中层正职领导干部管理。

第四条 中层干部队伍由专职干部和兼职干部共同组成。专职干部系指专职从事管理工作的人员;兼职干部系指承担管理工作的专任教师及其他专业技术人员。

第五条 中层干部的选拔任用工作,在校党委的领导下,由党委组织部组织实施。

第二章 选拔任用条件

第六条 中层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、邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导,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,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,忠于党的教育事业,坚持社会主义办学方向,树立正确政绩观,在教学、科研、管理等工作中,用心履职、敢于担当,取得公认的工作业绩。

(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和学校实际相结合,勇于改革,卓有成效开展工作,讲实话,办实事,求实效,反对形式主义。

(四)有强烈的革命事业心和政治责任感,具有高等学校管理实践经验,善于学习和把握教育规律,有胜任领导工作的组织能力、文化水平和专业知识。

(五)具有正确的权力观和价值观,坚持原则,敢抓敢管,依法办事,勤政廉政,为人师表,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,自觉接受党和群众的批评和监督,加强道德修养,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,作风民主,顾全大局,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。

第七条 提任中层干部,应当具备下列基本资格：

(一)文化程度与工作经历条件

1.专职干部

提任中层干部应当具有大学本科及以上学历。

提任中层正职,应当具有两年以上副职岗位任职经历;提任中层副职,应当具有三年以上正科级岗位任职经历。

提任中层正职,一般应当具有两个以上副职岗位任职经历。

提任校团委书记、副书记,任职经历可适当放宽。

2.兼职干部

提任中层正职,一般应当具有两年以上副职岗位任职经历或受聘于正高级专业技术职务、有一定的管理工作经历;提任中层副职,一般应当具有研究生学历、受聘于副高级及以上专业技术职务。

(二)年龄与身体条件

1.提任中层干部,副职年龄一般不超过 45 周岁;正职年龄一般不超过 50 周岁;校长助理年龄一般不超过 55 周岁。兼职干部可适当放宽要求。

2.提任校团委副书记,年龄一般不超过 32 周岁,提任校团委书记,年龄一般不超过 35 周岁。

3.干部集中换届、调整时,任职不能满两年的(男超过 58 周岁、女超过 53 周岁),原则上不再担任领导职务,受聘于教授专业技术职务的女性中层正职干部,年龄条件可比照男性中层正职干部执行。

4.身体健康,能正常履行岗位职责。

(三)其他条件

1.近三年年度考核结果为称职以上。

2.提任党、团、工会的干部,应当符合有关章程的规定。

3.从加强学校党建和管理工作的需要出发,学院的党委书记、副书记、分管行政工作的副院长原则上由专职干部担任;规模较小学院的党委书记、分管行政工作的副院长也可由兼职干部担任。

4.专职干部从科级提拔到中层领导职务的,除业务属性较强的岗位外,同等条件下优先考虑跨部门任职。

第八条 中层干部一般应当逐级提拔,近年来年度考核结果为优秀的,在选拔任用中优先考虑。

第三章 动 议

第九条 校党委根据工作需要,提出启动干部选拔任用工作意见。

第十条 党委组织部根据校党委意见,就选拔任用的岗位、条件、范围、方式、程序等提出初步建议。

第十一条 初步建议向校党委主要领导成员报告后,在一定范围内进行酝酿,形成工作方案。

第四章 民主推荐

第十二条 选拔任用中层干部,须经过民主推荐提出考察对象。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。

第十三条 中层干部集中调整,按照岗位设置定向推荐;个别选拔任职,按照拟任职岗位推荐。

第十四条 民主推荐应在一定范围内进行,一般情况下,专职干部要放在全校视野上组织推荐;兼职干部应根据岗位特点确定推荐人员范围,学院的兼职干部侧重在部门内部推荐。

第十五条 民主推荐应当经过下列程序:

(一)召开推荐会,公布推荐岗位、任职条件、推荐范围,提供干部名册,提出有关要求,组织填写推荐表;

(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)向党委常委会汇报推荐情况。

第十六条 参加会议推荐人员一般在下列范围内确定:

(一)学校层面:校党委委员、纪委委员、两院院士、中层正职及以上领导干部、教授代表、民主党派负责人、教代会执委、省级以上“两代表一委员”、其他需要参加的人员。

(二)学院层面:领导班子成员、分党委委员、部门工会主席、基层学术组织负责人、党支部书记、教授代表、科级干部、团学代表、其他需要参加的人员。

参加个别谈话推荐人员参照上列范围确定,可以适当调整。

第十七条 根据实际情况需要,可以进行二次会议推荐,程序和参加人员参照本细则第十五条和第十六条执行。也可以先进行个别谈话推荐,根据谈话情况,经党委常委会讨论确定初步名单后,再进行会议推荐。

第十八条 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。所推荐人选经组织(人事)部门审核符合条件的,纳入民主推荐范围,缺乏民意基础的,不得列为考察对象。

第五章 公开选拔和竞争上岗

第十九条 公开选拔、竞争上岗是选拔任用中层干部的方式之一。公开选拔面向国内外进行,竞争上岗在学校内进行。

第二十条 根据工作需要,部分中层正职干部可在校内通过竞争上岗的方式产生。中层副职干部一般通过竞争上岗的方式产生。对于个别专业性较强的岗位,可面向国内外公开选拔学术造诣深、管理水平高、素质全面的优秀专家学者担任领导干部。

第二十一条 对于新增或出现空缺的岗位,报名人数在两人以上的,方可组织竞岗述聘会。同一岗位经再次公布后,报名人数仍然不能达到上述要求的,由党委组织部提出人选。

第二十二条 公开选拔、竞争上岗工作应当包括下列程序:

- (一)公布岗位主要职责、任职条件和有关要求;
- (二)报名与资格审查;
- (三)召开竞岗述聘会;
- (四)进行测评与推荐;
- (五)对测评与推荐情况进行综合分析;
- (六)向党委常委会汇报测评与推荐情况。

第六章 考 察

第二十三条 考察对象由党委常委会讨论确定,一般按 1:2 的比例确定人数。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、测评的结果与近年来的年度考核、一贯表现和人岗相适等情况综合考虑,充分酝酿,防止简单地以票取人。

第二十四条 特别优秀的干部,视其推荐与测评情况,也可由校党委或党委组织部直接提名,经党委常委会讨论确定为考察对象。

特别优秀的干部,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经受住考验、表现突出、作出重大贡献;在条件艰苦、环境复杂、基础差的地方或者单位工作实绩突出;在其他岗位上尽职尽责,工作实绩特别显著。

第二十五条 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)有跑官、拉票行为的。
- (三)配偶已移居国(境)外;或者没有配偶,子女均已移居国(境)外的。
- (四)受到组织处理或者党纪政纪处分影响使用的。
- (五)被立案审查或有重大问题尚未查清的。
- (六)在重大事件面前表现不好的,严重失职、渎职,给学校名誉和工作造成不良影响或严重损失

的。

(七)有严重违反学术道德行为,造成恶劣影响的。

(八)其他原因不宜提拔的。

第二十六条 对确定的考察对象,由党委组织部依据干部选拔任用条件和岗位职责要求,全面考察其德、能、勤、绩、廉方面的情况。

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、完成岗位工作任务,在重点工作、创新工作和长远建设方面取得的实际成效,遇到重大事件时的表现等情况。

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,严格要求亲属和下属等情况。

第二十七条 考察拟任人选,经过下列程序:

(一)成立考察组,制定考察工作方案;

(二)同考察对象所在部门的主要负责人就考察工作方案沟通情况,征求意见;

(三)通过适当方式在一定范围发布干部考察预告;

(四)采取民主测评、个别谈话、查阅干部档案和工作资料、同考察对象面谈等方式,广泛深入地了解情况;

(五)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;

(六)同考察对象所在部门的主要负责人交换意见;

(七)向学校纪委办[监察室]征求意见,了解考察对象的党风和廉洁自律情况。

第二十八条 考察拟任人选,个别谈话和征求意见的范围要有代表性、知情度和相关性,并保证一定的数量,更准确了解考察对象的真实情况。范围一般为:

(一)部门内部

学院:领导班子成员、分党委委员、部门工会主席、基层学术组织负责人、党支部书记、教授代表、科级干部、团学代表、其他需要参加的人员。

校机关部处、直属部门:科级以上干部、业务科室负责人、群众代表、其他需要参加的人员。

(二)部门外部

工作联系较多的相关部门的负责人及有关人员。必要时可到以前任职部门进行延伸考察。

第二十九条 考察拟任人选,必须形成书面考察材料。考察材料应写实,全面、准确、清楚地反映考察对象的情况,内容包括:

(一)考察对象的自然情况,学习工作经历;

(二)德、能、勤、绩、廉等方面的主要表现和主要特长;

(三)主要缺点和不足;

(四)民主推荐、民主测评情况。

第三十条 根据工作需要,对拟提拔的考察对象,可以按规定程序查阅个人有关事项报告,必要时可以进行核实。对需要进行经济责任审计的考察对象,党委组织部应当委托审计处按照有关规定进行审计。

第三十一条 实行干部考察工作责任制。党委组织部派出的考察组由两名以上成员组成。考察人员应当具有较高的思想政治素质和较丰富的干部工作经验。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群众意见,对考察材料负责,遵守工作纪律。

第七章 讨论决定

第三十二条 拟任人选在讨论决定前,应当根据岗位和人选的不同情况进行充分酝酿。

第三十三条 拟任人选须征求分管校领导的意见。非中共党员拟任人选,还应征求党委统战部和民主党派主要负责人的意见。对秦皇岛分校领导班子副职的任免,还应征求秦皇岛市委的意见。

第三十四条 对新成立的学院或确需从国内外引进高水平学术带头人担任学院领导的,可以在履行相关程序后,提交党委常委会讨论。

第三十五条 选拔任用中层干部,应当由党委常委会集体讨论作出任免决定,或者决定提出推荐、提名的意见。

第三十六条 党委常委会讨论决定干部任免事项,必须有三分之二以上的成员到会,并保证与会人员在足够的时间听取情况介绍,充分发表意见。与会成员对任免事项,应当发表同意、不同意或缓议等明确意见。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。

有关干部任免的决定,需要复议的,应当经党委常委会半数以上成员同意后方可进行。

第三十七条 党委常委会讨论决定干部任免事项,应当按照下列程序进行:

(一)由党委分管组织工作的副书记或党委组织部主要负责人逐个介绍拟任人选的推荐、提名、考察和任免理由等情况;

(二)参加会议的党委常委进行充分讨论;

(三)进行表决,以党委常委会应到会成员超过半数同意形成决定。

第三十八条 需要报教育部人事司备案的干部,应当按照有关规定及时上报。

第八章 任 职

第三十九条 选拔任用中层干部主要采取以下模式:

(一)校长助理、校机关行政部门的干部、学院的行政业务干部、直属部门的干部实行聘任制;

(二)校党委职能部门的干部实行任命制;

(三)分党委、校工会、校团委的干部,依据相关的章程选举产生,日常的调整、调动实行任命制;

(四)科技产业集团、出版社等企业类行政干部经组织部门考核、党委常委会研究,由董事会聘任。

第四十条 实行任职前公示制度。在党委讨论决定后、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,便于监督。公示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。

第四十一条 职务任免时间计算。校党委决定任免的干部,时间自校党委决定之日起计算;按有关章程规定选举产生的干部,正式任职自当选之日起。

第四十二条 职务任免发文。校党委根据会议决定和公示情况发出任免通知。干部因岗位变化,不再担任原职务的,应按程序发文免职;集中调整阶段或因部门撤销(合并)、调离学校、退休的干部,原职务自行免去,不再专门发文。

第四十三条 实行试用期制度。提拔担任非选举产生的干部原则上试用期一年,试用期间享受现职待遇。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。

第四十四条 实行任期制度。干部每个任期一般为四年,具体期限根据学校工作的总体安排,由每一轮干部集中调整的时间来决定。

第四十五条 逐步推行干部任期目标责任制。干部上岗后,应根据学校发展规划,区别不同岗位,制定任期目标,明确工作责任。

第四十六条 实行任职谈话制度。对决定任用的干部,由校党委指定专人同本人谈话,肯定成绩,指出不足,提出要求和需要注意的问题。集中调整阶段,除个别谈话外,还须就勤政廉政等方面的内容进行集体谈话。

第四十七条 党委组织部负责协调分管(联系)校领导宣布任免决定。宣布任免决定后,干部一般应在一周内到岗,并认真做好交接工作。

第九章 交流、回避

第四十八条 实行干部交流制度。

(一)干部的交流要在保证工作连续性、稳定性的前提下,按照实事求是的原则,妥善处理好交流与稳定、流向与专长的关系,有计划、按步骤地推进。

(二)交流的对象一般包括:需要通过交流锻炼提高工作能力的;因工作需要交流的;在同一部门或同一岗位工作时间较长的;按照规定需要回避的;因其他原因需要交流的。

(三)干部在同一岗位任职一般不超过两个任期。在同一岗位任职满一个任期的,一般要交流;在同一岗位任职满两个任期的,必须交流。特殊情况由党委常委会决定。

干部在任期内,根据工作需要,经组织考察后可以平级调任。

(四)同一部门党政正职一般不同时交流,每个班子中一次交流人数不宜过多。

(五)统筹推进干部交流。注重推进校机关、学院、直属部门之间以及党务与行政之间的干部交流。干部个人不得自行联系交流事宜,领导干部不得指定交流人选。同一干部不宜频繁交流。

第四十九条 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。有上列亲属关系的,双方不得在同一部门担任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、财务等方面工作。

第五十条 实行干部选拔任用工作回避制度。党委常委会讨论干部任免,涉及与会人员本人及其亲属的,本人必须回避。干部考察组、各部门干部任用工作小组的成员在干部考察、考核等工作中涉及

其亲属的,本人必须回避。

第五十一条 中层干部任职前或任职期间出现需要回避情况的,本人应当主动提出回避申请。个人、组织有权向党委组织部反映领导干部需要回避的情况,若所在单位党组织发现其有需要回避情况的应当提出回避意见,报党委组织部审核,提交党委常委会作出决定。

中层干部有需要回避的情况不及时报告或者有意隐瞒的,应当予以批评,情节严重的进行组织处理。

第十章 培养、考核及日常管理

第五十二条 加强干部培训。有计划、分期分批地选送优秀中层干部到国家教育行政学院、省委党校、市委党校或国外高校学习。积极创造条件,有计划地组织中层干部到名校强校调研考察,到经济相对发达地区、革命老区、国(境)外考察和培训。有计划地举办不同层次、不同类型的干部培训班、研讨班,有针对性地对干部进行培训。中层干部原则上每两年接受一次轮训,提任的中层干部上岗前后原则上要接受一次较系统的培训。

第五十三条 根据干部培养和工作实际的需要,鼓励中青年干部多岗位锻炼,到条件艰苦的岗位和基层工作,提高干部的综合素质和能力。注重在急难险重任务中培养锻炼干部,把干部的培养和使用与援疆援藏、到条件艰苦地方的挂职锻炼紧密结合。

第五十四条 干部培养经费纳入学校事业发展计划,实行专款专用,保证使用效益。

第五十五条 实行干部考核制度。采取任期考核、届中考核、年度考核和日常考核相结合,定性与定量相结合的方式,综合考核干部履行职责和完成目标情况。

第五十六条 干部考核结果要通过一定方式反馈给相关部门和本人,并与干部的选拔、使用、奖惩、校内津贴分配等直接挂钩。

第五十七条 建立健全干部管理档案,内容包括:干部数据库、干部任免审批表、民主推荐和民主测评材料、考察材料、年度考核材料以及任免、奖惩、学习培训情况等。

第五十八条 兼职干部要把主要精力投入管理工作中,在校机关、直属部门任职的,要求坐班。

第五十九条 实行干部外出请假制度。中层正职干部外出应向分管校领导请假(学院的党政正职应分别向校党委书记、校长请假且原则上不能同时外出);中层副职干部外出要向本部门正职请假。

第十一章 免职、辞职、降职

第六十条 干部有下列情形之一的,一般应当免去现职:

- (一)达到任职年龄界限的。
- (二)受到责任追究应当免职的。
- (三)年度考核结果连续两年为基本称职的。
- (四)辞职或者调出的。
- (五)非组织选派,离职学习、连续出国(境)等原因离开现岗位期限超过一年的。
- (六)因其他原因,无法履行岗位职责或不宜再担任领导职务的。

第六十一条 实行干部辞职制度。辞职包括自愿辞职、引咎辞职和责令辞职。辞职应当符合有关规定,并按有关程序办理手续。

第六十二条 自愿辞职,是指干部因个人或者其他原因,自行提出辞去现任领导职务。自愿辞职须向党委组织部提交书面申请。党委组织部应当自收到申请书之日起一个月内予以答复。未经批准,不得擅自离职守;擅自离职的,给予纪律处分。

第六十三条 引咎辞职,是指干部因工作严重失误、失职造成重大损失或者恶劣影响,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领导职务。

第六十四条 责令辞职,是指校党委及党委组织部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领导职务。拒不辞职的,应当免去现职。

第六十五条 引咎辞职、责令辞职和因问责被免职的中层干部,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,按照影响期长的规定执行。

第六十六条 实行干部降职制度。中层干部在年度考核中被确定为不称职的,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。

第六十七条 干部免职、辞职后的管理。

(一) 兼职干部原则上回归专任教师及其他专业技术队伍。若兼职干部在管理岗位做满两个任期后,不再担任管理职务,按学校相关政策,根据需要为其提供研修的机会,提高其业务能力。

(二) 专职干部从事专业技术工作的,原则上按专业技术职务管理。继续在党务、行政管理岗位工作的,原职务任满一任的,按相应级别职员进行管理;不满一任的,按下一级别职员进行管理。

(三) 专职干部因年龄原因不再担任领导职务的,保留原领导职务的级别,其待遇按学校有关规定执行。

第十二章 纪律和监督

第六十八条 选拔任用中层干部,必须严格执行本细则的各项规定,并遵守下列纪律:

(一) 不准超职数配备、超机构规格提拔领导干部,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部门干部选拔任用工作;

(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。

第六十九条 加强干部选拔任用工作全程监督,严肃查处违反组织人事纪律的行为,对违反本细则规定的事项,按照有关规定对主要责任人以及其他直接责任人作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,依照规定予以免职或者降职使用。

第七十条 校党委每个年度应专题报告干部选拔任用工作情况,并在一定范围内对干部选拔任用工作进行民主评议,对新提拔的领导干部进行民主测评。

第七十一条 校纪委按照有关规定,对干部选拔任用工作进行监督检查。党员、干部、群众对干部选拔任用工作中的违纪违规行为,有权向党委组织部、纪检监察部门进行举报、申诉,受理部门应按有关规定核实处理。

第七十二条 建立组织、人事、纪检监察、审计等有关部门的联系制度,就加强对干部选拔任用工作的监督,沟通信息,交流情况,提出意见和建议。

第十三章 附 则

第七十三条 秦皇岛分校的干部选拔任用工作参照本细则执行。

第七十四条 本细则未尽事宜,按照中共中央《党政领导干部选拔任用工作条例》的有关规定执行。

第七十五条 本细则由党委组织部负责解释,自发布之日起施行。原《东北大学中层领导干部选拔任用工作实施细则》(东大党字〔2011〕21号)、《关于设立校长助理的暂行规定》(东大党发〔1999〕51号)文件废止。