

江苏医药职业学院中层干部 选拔任用工作规程

一、总 则

第一条 根据《中国共产党组织工作条例》《党政领导干部选拔任用工作条例》《中国共产党普通高等学校基层组织工作条例》《高等学校领导人员管理暂行办法》《江苏省事业单位领导人员管理暂行办法》等法规制度，结合学校实际，制定本工作规程。

第二条 深入践行新时代党的组织路线和干部工作方针政策，坚持党管干部，坚持德才兼备、以德为先，坚持五湖四海、任人唯贤，坚持好干部标准，坚持正确用人导向，突出政治要求，严格选任程序，依法依规办事，着力打造“讲政治有格局、懂教育有情怀、善治理有担当、守规矩有底线”的高素质专业化干部队伍。

第三条 本工作规程适用于选拔任用学校职能部门、二级学院（部）正职和副职干部（以下简称中层干部）。

第四条 学校党委对干部实行统一管理，党委及党委组织部履行选拔任用干部职责，充分发挥党组织领导和把关作用，负责本工作规程的组织实施。

二、任职条件和资格

第五条 学校中层干部应当具备下列基本条件：

（一）具有较高的政治素质，深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，坚持党对高校的全面领导，不折

不折不扣落实立德树人根本任务，心怀“国之大者”，树牢“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，严守政治纪律和政治规矩，自觉增强政治判断力、政治领悟力、政治执行力。

（二）具有胜任岗位职责的专业素养，熟悉高等教育相关政策法规，潜心钻研工作业务，懂得教书育人规律、学生成长规律、学校管理规律和思想政治工作规律，干一行爱一行、专一行精一行。

（三）具有较强的组织领导和管理能力，大局意识和全局观念比较强，眼界胸襟比较宽，善谋划会治理，讲民主会集中，部署工作有思路，推进落实有韧劲，解决问题有办法。

（四）具有强烈的责任心和使命感，热爱党的教育事业，有深厚的教育情怀，坚决抵制形式主义、官僚主义，坚持原则、敢于担当，全心投入、乐于奉献，实绩明显、群众公认。

（五）具有良好的道德操守和品行修养，大力践行社会主义核心价值观，恪守为人师表职业道德，遵守廉洁自律制度规定，淡泊名利、勇于斗争、弘扬正气。

第六条 学校中层干部应当具备下列基本资格：

（一）一般应当具有大学专科以上文化程度。

（二）二级学院（部）、教务处、科技处等部门单位行政正职，一般应当具有院系管理工作经历。新提任的党委工作部门负责人一般应当具有学生工作经历。

（三）从副职提任正职的，应当具有副职岗位两年以上任职经历；从下级正职提任上级副职的，应当具有下级正职岗位三年以上任职经历。

（四）从专业技术岗位到管理岗位担任领导职务的，应当具有相应的专业技术职务任职经历和管理工作经历。

担任六级管理岗位领导职务的，应当现聘在专业技术四级以上岗位，或者在专业技术五、六、七级岗位上累计工作三年以上；

担任七级管理岗位领导职务的，应当现聘在专业技术七级以上岗位，或者在专业技术八、九、十级岗位上累计工作五年以上；

担任八级管理岗位领导职务的，应当现聘在专业技术七级以上岗位，或者在专业技术八、九、十级岗位上累计工作三年以上；

已担任管理岗位领导职务的专业技术人员，提拔任用时需具备本条第（三）项规定的相应资格。

（五）从职员管理岗位（未设科级领导职务）提任中层副职的，应当在八级以上职员管理岗位累计工作三年以上。

（六）应当经过各级党校、行政学院、干部学院等学习培训，培训时间达到有关规定要求。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。

（七）身体和心理健康。

（八）符合有关党内法规、法律法规和上级部门规定的其他任职资格条件。

第七条 对特别优秀或者工作特殊需要的，可以适当放宽任职资格，应当从严掌握。放宽任职资格、从专业技术岗位担任管理岗位领导职务正职或担任七级以上管理岗位领导职

务的，事前应当报上级组织（人事）部门审核，经批准同意后组织实施。

三、选拔任用程序

第八条 分析研判和动议

（一）党委组织部深化对干部的日常了解掌握，坚持知事识人，把功夫下在平时，全方位、多角度、近距离接触了解干部，深入开展综合研判、专项研判、即时研判，定期开展优秀年轻干部专题调研，为党委选准用好干部提供依据和参考。

（二）党委或者党委组织部根据工作需要和干部队伍建设实际，结合分析研判、专题调研等情况，提出启动干部选拔任用工作意见。

（三）党委组织部综合有关方面意见建议和平时了解掌握的情况，对部门单位领导班子和中层干部进行动议分析，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。

个人向党组织推荐干部人选，必须负责地写出推荐材料并署名。

（四）党委组织部将初步建议向党委主要负责人汇报，对初步建议进行完善，经在一定范围内沟通酝酿，形成工作方案。沟通酝酿一般在党委书记、校长、党委副书记、纪委书记、党委组织部部长范围内进行，有关人选应当听取分管校领导意见。

（五）对动议人选严格把关，根据工作需要和有关规定

要求，可以提前开展“凡提四必”，即对拟提拔或者进一步使用人选的干部档案必审、个人有关事项报告必核、纪检监察部门意见必听、线索具体的信访举报必查，做到动议即审、该核早核。核查发现问题影响使用的，及时终止选拔任用程序，坚决防止“带病提拔”。不宜提前核查的，在考察环节必须严格审核把关。

（六）研判动议、核查有关事项等必须严格遵守保密规定，对违反保密规定的严肃追究责任。

第九条 民主推荐

（一）选拔任用学校中层干部，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。

（二）任期换届、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。进行非定向推荐的，推荐结果一年内有效；对具体职位进行定向推荐的，推荐结果在确定该职位考察对象时一年内有效。如拟任职位发生变化，一般应当另行组织民主推荐。进一步使用的，可以采取听取意见的方式进行，其中拟任正职的参照个别提拔任职进行民主推荐。

（三）民主推荐一般先进行谈话调研推荐，再进行会议推荐。在坚持原则要求的同时，综合考虑单位实际、岗位要求、符合条件人选情况，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，也可以不提出会议推荐参考人选，提出参考

人选的应当实行差额。

民主推荐前，根据工作需要，可以对推荐职位、条件、范围以及符合职位要求和任职条件的人选，采取一定方式在学校领导班子范围内进行沟通，更好发挥党组织领导和把关作用。

（四）民主推荐参加人员范围，根据知情度、关联度和代表性原则确定。

谈话调研推荐范围，中层正职拟任人选一般为：学校领导班子成员，职能部门和二级学院（部）主要负责人，以及其他需要参加的人员。推荐二级学院（部）主要负责人、中层副职人选，参加人员范围可以根据实际作适当调整。

会议推荐范围，中层正职拟任人选一般为：学校领导班子成员，党委委员、纪委委员，职能部门和二级学院（部）正副职，部分县（市、区）级以上“两代表一委员”，民主党派负责人，高级专业技术人员代表。推荐二级学院（部）主要负责人、中层副职人选，参加人员范围可以根据实际作适当调整，视符合条件人选情况也可以在所在部门单位内进行，一般适用于干部数量较多的部门单位。

第十条 考察

（一）确定考察对象，应当根据工作需要、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，防止简单以推荐票或者以学历、职称、头衔、荣誉等取人。

考察对象由学校党委会研究确定，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。

（二）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；
2. 在教育教学和管理工作中贯彻执行党的教育方针不力、偏离社会主义办学方向；
3. 师德师风存在问题或者有学术不端行为受到查处；
4. 伪造学历学位、奖励证书、档案材料；
5. 群众公认度不高；
6. 上一年年度考核结果为基本合格以下等次；
7. 有跑官、拉票等非组织行为；
8. 配偶已移居国（境）外，或者没有配偶但子女均已移居国（境）外（特殊岗位需要的除外）；
9. 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；
10. 其他原因不宜提拔或者进一步使用。

（三）对确定的考察对象，由党委组织部进行严格考察。依据选拔任用条件和职位职责要求，全面考察其德、能、勤、绩、廉，严把政治关、品行关、能力关、作风关、廉洁关。

强化政治素质考察，突出政治标准开展政治体检，深入了解政治理论学习情况，考准考实政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治纪律等方面情况。

强化道德品行考察，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

情况。

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

强化工作作风和实绩考察，深入了解群众观念、勤勉敬业、求真务实、担当作为、工作成效等方面情况。

强化廉洁自律考察，深入了解遵守中央“八项规定”和省委“十项规定”精神，慎独慎微、秉公用权，保持高尚情操和健康情趣，严格要求亲属和身边工作人员等方面情况。

对中层正职人选，坚持更高标准、更严要求，突出把握政治方向、驾驭全局、抓班子带队伍等方面情况的考察。

（四）考察拟任人选，应当保证充足时间，经过下列程序：

1. 制定考察工作方案；

2. 同考察对象所在部门单位主要负责人就考察工作方案沟通情况，征求意见；

3. 根据考察对象不同情况，通过适当方式在一定范围内发布干部考察预告；

4. 采取个别谈话、发放《政治体检表》及《征求意见和民主测评表》、实地走访、查阅干部人事档案和工作资料等方法，广泛深入了解掌握考察对象情况。对在现部门单位任职不满两年的，应当到其前一个任职部门单位进行延伸考察；

5. 同考察对象面谈，进一步了解其政治立场、思想品质、视野格局、见识见解、适应能力、性格特点、心理素质等方面情况，以及缺点和不足，深化对考察对象的整体研判；

6. 综合分析考察情况，与考察对象一贯表现进行深入比较、相互印证，全面准确、客观公正作出评价；

7. 党委组织部听取考察组考察情况汇报，提出干部任用建议方案，向学校党委报告。

（五）考察拟任人选，个别谈话、政治体检、民主测评和征求意见的范围一般为：

1. 学校领导班子成员；

2. 党委委员、纪委委员，相关职能部门、二级学院（部）主要负责人；

3. 考察对象所在部门单位正副职及相关工作人员；

4. 其他有关人员。

中层副职拟任人选，参加人员范围可以结合实际作适当调整。

（六）考察拟任人选，应当听取学校纪检监察部门和所在党组织意见，并由纪检监察部门出具廉洁自律情况结论性意见、所在党组织出具政治表现鉴定。

（七）对考察拟任人选必须形成书面考察材料，建立考察文书档案。正式任职的，考察材料及《干部任免审批表》归入干部人事档案。考察材料应当写实，运用具体事例和典型案例增强说服力，主要包括下列内容：

1. 政治表现。反映考察对象在重大时刻、重大任务、重大斗争中的政治判断力、政治领悟力、政治执行力。

2. 主要特点。描述考察对象能力特长、履职状况、工作成效、自身要求及行为特征，注意把握集体取得成绩与个体

作用发挥的关系。

3. 主要不足。点明考察对象在品行修养、能力作风、工作方法等方面的突出短板，不以工作希望或建议代替个人缺点。

4. 民意情况。包含民主推荐、民主测评和征求意见、考察谈话等情况。

5. “凡提四必”审核结论和政治体检结果。

第十一条 讨论决定

（一）选拔任用中层干部，应当由学校党委集体讨论作出任免决定。不得以个别征求意见、领导圈阅等形式代替党委集体讨论决定干部任免。

（二）拟任人选有以下情形之一的，不得提交会议讨论：

1. 没有按照规定进行民主推荐、考察；
2. 学校纪委有不同意见或者未反馈意见；
3. 个人有关事项报告未查核或者经查核存疑尚未查清；
4. 线索具体、有可查性的信访举报尚未调查清楚；
5. 干部人事档案中身份、年龄、工龄、党龄、学历、经历等存疑尚未查清；
6. 巡视巡察、审计等工作中发现重大问题尚未作出明确结论；
7. 干部任免事项没有按照规定向上级报告或者报告后未经批准同意；
8. 其他原因不宜提交会议讨论。

（三）党委会讨论决定干部任免事项，必须有三分之二

以上成员到会，并保证与会成员有足够时间听取情况介绍、充分发表意见。与会成员对任免事项应当逐一发表同意、不同意或者缓议等明确意见，党委主要负责人应当最后表态。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。意见分歧较大时，应当暂缓进行表决。对未参加会议的成员，应当采取适当方式听取意见。

有关干部任免的决定，需要复议的，应当经学校党委会超过半数成员同意后方可进行。

（五）党委讨论决定干部任免事项，应当按照下列程序进行：

1. 党委组织部部长逐个介绍拟任人选的推荐、考察和任免理由等情况，涉及破格或者越级提拔等必须事先向上级组织（人事）部门报告的选拔任用工作事项，应当说明具体事由和上级组织（人事）部门意见等情况；

2. 与会成员进行充分讨论；

3. 进行表决，以应到会党委会成员超过半数同意形成决定。

（五）党委讨论决定干部任免，必须指派专人如实记录，包括时间地点、参会人员、缺席人员、议题内容、讨论情况、表决结果等，会后形成会议纪要。会议记录应当使用专用的会议记录本，由主持人、记录人签字。

第十二条 任职

- （一）实行任职前公示制度。对提拔任职人选，在党委讨论决定后、下发任职通知前，应当在一定范围内公示。

公示内容一般包括：姓名、性别、民族、出生年月、学历学位、政治面貌、现任职务职级、拟任职务职级（一般不涉及具体部门单位名称），根据工作需要可以公示入党时间、参加工作时间、专业技术职务以及曾任职务职级简要信息（不涉及具体部门单位名称），不公示籍贯、出生地、毕业院校、学习培训、详细简历等。

公示一般通过张榜或者内部网站进行。

公示期从公示发布之日起的下一个工作日起算，时间不少于五个工作日。公示结果不影响任职的，办理任职手续。

加强对公示信息的后续管理，公示期满后，有条件撤除公示信息的及时撤除。

（二）实行任职试用期制度。提拔担任非选举产生的领导职务的，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，一般按照试任前职务层次安排工作。选任制干部在试用期内经选举当选后，试用期自行结束。一般情况下，试用期间不宜调整工作岗位，也不宜提任领导职务。

干部任职试用期间因工伤、产假等特殊原因离岗超过半年的，可以适当延长试用期。试用期一般不能缩短，试用期间工作出现重大失误或者犯有严重错误，不宜继续试用的，可以提前终止试用期。

干部任职试用期间受到诫勉或者党纪政务处分，根据其所犯错误性质、情节轻重程度以及对履行所任职务的影响，学校党委综合研究确定是否终止任职试用。对不适宜任职的，

提前结束试用期。不影响任职的，可以继续试用，处理或者处分影响期、试用期全部结束后经考核合格的正式任职，任职时间连续计算，不合格的免去试任职务。

（三）实行任职谈话制度。对决定任用的干部，由党委指定专人同本人谈话，肯定成绩，指出不足和需要注意的问题，提出希望和要求。

四、交流、回避

第十三条 实行干部交流制度。因工作需要，或者需提高干部综合素质能力，或者干部在一个部门单位工作时间较长的，通过转岗、轮岗等形式，有计划地对学校中层干部工作岗位进行交流调整。同一干部短期内不宜频繁交流。

中层正职在同一岗位连续任职超过两个任期的，一般应当实施交流。对岗位经历或者任职经历相对单一的年轻干部，应当加强工作统筹，加大交流培养力度。

第十四条 实行任职回避制度。有以下亲属关系的，不得在学校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人员的部门单位从事组织（人事）、纪检监察、审计、财务工作。

- （一）夫妻关系；
- （二）直系血亲关系；
- （三）三代以内旁系血亲关系；
- （四）近姻亲关系；

（五）其他亲属关系，包括养父母子女、形成抚养关系的继父母子女及由此形成的直系血亲、三代以内旁系血亲和

近姻亲关系。

直接上下级领导关系包括：学校领导班子正职与副职；部门单位正职与副职；上级正职、副职与下级正职；无内设机构的部门单位正职、副职与其他管理人员以及从事审计、财务工作的专业技术人员；无下级机构的部门单位正职、副职与其他管理人员以及从事审计、财务工作的专业技术人员。

需要任职回避的，岗位等级不同的一般由岗位等级较低的一方回避，岗位等级相同或者岗位类别不同的，根据工作需要和实际情况决定一方回避。学校党委应当在1个月内作出回避决定，并在回避决定作出之日起1个月内调整需要任职回避干部的岗位。

第十五条 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。干部考察组成员在考察工作中涉及其亲属的，本人必须回避。

五、退出

第十六条 完善学校中层干部退出机制，促进干部能上能下、能进能出，增强干部队伍生机活力。

第十七条 学校中层干部有下列情形之一的，一般应当免去现职。

- （一）达到任职年龄或者退休年龄界限；
- （二）因健康原因，无法正常履行工作职责一年以上；
- （三）非组织选派，个人申请离职学习期限超过一年；
- （四）自愿辞职、引咎辞职、责令辞职或者调出；
- （五）受到责任追究应当免去现职；

(六) 因工作需要或者其他原因应当免去现职。

第十八条 学校中层干部具有下列情形之一，被认定为不适宜担任现职的，应当按照有关规定进行组织调整或者组织处理。

(一) 对党不忠诚、不老实，“四个意识”淡薄，践行“两个维护”不坚决，无视党的政治纪律、政治规矩，违反“五个必须”要求，搞“七个有之”等活动；

(二) 贯彻执行党的教育方针和上级决策部署不及时、不有力；

(三) 在大是大非问题上没有立场、无动于衷、置身事外，在错误言行面前不抵制、不斗争、当老好人；

(四) 擅自公开发表与中央精神不符的言论、文章、作品等，造成恶劣社会影响；

(五) 不担当、不作为，履行教学科研、学生管理、风险防控、党建工作等职责错位、缺位；

(六) 年度考核、任期考核被确定为不合格，或者连续两年年度考核被确定为基本合格；

(七) 学术不端或者师德师风存在严重问题，或者其他违背社会公德、职业道德、家庭伦理道德行为，产生不良后果；

(八) 存在其他问题需要调整或者处理。

第十九条 学校中层干部因不适宜担任现职调离岗位或者免职的，一年内不得提拔；引咎辞职、责令辞职的，两年内不得担任高于原职务层次的职务；降职的两年内不得提拔。

第二十条 学校中层干部违法违纪的，按照有关法律法规和规定处理。

六、任前事项报告

第二十一条 严格执行学校中层干部选拔任用工作请示报告制度。有下列情形之一的，必须按照干部管理权限，事前向上级组织（人事）部门报告。未经上级组织（人事）部门答复或者同意的人选，不得提交党委讨论决定。

（一）学校机构变动或者党委主要负责人即将离任前（六个月内）提拔、调整干部；

（二）学校中层干部换届，或者一次集中调整干部数量较大，或者因特殊情况暂时超职数配备干部，或者一定时期内频繁调整干部；

（三）特殊需要的干部人选，不经民主推荐程序，由组织推荐提名作为考察对象；

（四）从专业技术岗位担任管理岗位领导职务正职或者担任七级以上管理岗位领导职务；

（五）破格、越级提拔干部；

（六）校级领导人员近亲属在校内提拔任用；

（七）干部因问责引咎辞职或者被责令辞职、免职、降职、撤职影响期满后，拟重新担任领导职务、进一步使用或者提拔任用；

（八）各类高层次紧缺人才中配偶已移居国（境）外或者没有配偶但子女均已移居国（境）外人员、本人已移居国（境）外的人员（含外籍专家），因工作需要限制性岗位

任职；

（九）根据工作需要和实际情况，确有必要进行公开选拔或者竞争上岗；

（十）干部达到任职或者退休年龄界限，需要延迟免职或者退休；

（十一）其他应当报告的事项。

第二十二条 党委组织部部长、宣传部部长、统战部部长、人事处处长职位，启动任免程序前必须征得上级组织（人事）部门同意，未经答复或者同意的人选，不得提交学校党委讨论决定。纪委副书记、财务处处长、审计处处长、团委书记和副书记、工会主席和副主席、人民武装部部长和副部长职位人选，任免前需征求上级部门意见的，按照有关规定执行。

七、纪律和监督

第二十三条 选拔任用学校中层干部，必须严格执行有关政策规定，严格落实干部选拔任用工作纪律要求。

（一）不得超职数配备、超机构规格提拔干部、超审批权限设置机构配备干部，或者擅自设置职务名称、提高干部职务职级待遇；

（二）不得采取不正当手段为本人或者他人谋取职务、提高干部职务职级待遇；

（三）不得违反规定程序动议、推荐、考察、讨论决定任免干部，或者由学校党委主要领导人员个人决定任免干部；

（四）不得私自泄露研判动议、民主推荐、民主测评、考察、酝酿、讨论决定干部等有关情况；

（五）不得在干部考察工作中故意隐瞒或者歪曲事实真相；

（六）不得在民主推荐、民主测评、组织考察和选举中搞拉票、助选等非组织活动；

（七）不得利用职务便利私自干预下级或者原任职部门单位干部选拔任用工作；

（八）不得在机构变动，党委主要领导人员即将达到任职年龄界限、退休年龄界限或者已经明确即将离任时，突击提拔、调整干部；

（九）不得在干部选拔任用工作中任人唯亲、排斥异己、封官许愿、拉帮结派、营私舞弊；

（十）不得篡改、伪造干部人事档案，或者在干部身份、年龄、工龄、党龄、学历、经历等方面弄虚作假。

第二十四条 加强干部选拔任用工作全程监督，严格执行干部选拔任用全程纪实和任前事项报告、“一报告两评议”、专项检查、“带病提拔”问题倒查等制度。严肃查处违反组织人事纪律行为。

第二十五条 实行干部选拔任用工作责任追究制度。凡用人失察失误造成严重后果的，学校用人不正之风严重、干部群众反映强烈的，严肃追究相关责任人责任。

第二十六条 学校党委和党委组织部在干部选拔任用工作中，必须坚持出以公心、公正用人，严格规范履职用权行为，切实加强干部选任后续管理，自觉接受党内监督、社会监督、群众监督。

八、附 则

第二十七条 学校中层以下干部选拔任用，参照本工作规程执行，程序可以适当简化。聘任制干部选任工作方案，应当报上级组织（人事）部门审核同意后实施。

第二十八条 学校党委和党委组织部负责对中层干部选拔任用工作和贯彻执行本工作规程的情况进行监督检查，受理有干部选拔任用工作的举报、申诉，制止、纠正违反本工作规程的行为。

第二十九条 本工作规程由学校党委负责解释，具体解释工作由党委组织部承担。

第三十条 本工作规程自发布之日起施行。学校《中层干部选拔任用工作办法》同时废止。