

中共浙江万里学院委员会文件

浙万院党〔2023〕36号



关于印发浙江万里学院中层干部选拔任用和 管理工作实施办法的通知

各分党委（党总支、直属党支部），各单位、部门：

现将《浙江万里学院中层干部选拔任用和管理工作实施办法》印发给你们，请结合实际，认真学习研究，抓好贯彻落实。

中共浙江万里学院委员会

2023年10月7日

浙江万里学院中层干部选拔任用和管理工作的 实施办法

第一章 总则

第一条 为贯彻落实新时期党的建设总要求，深入践行新时代党的组织路线，进一步加强和改进中层干部管理，健全选拔任用机制和管理监督机制，努力建设一支德才兼备、忠诚干净担当，与学校事业发展相适应的高素质专业化中层干部队伍，为学校高质量发展提供有力的组织保证和人才支撑，根据《党政领导干部选拔任用工作条例》《事业单位领导人员管理规定》《浙江省高等学校领导人员管理实施办法（暂行）》《浙江省高校中层领导人员选拔任用工作实施办法》等有关规定，结合学校实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于全校中层干部的选拔任用和管理。党群组织中层干部依照各自章程换届选举产生，在届中调整、选拔任用的，参照本办法执行。

第三条 选拔任用中层干部，必须坚持党管干部原则，坚持五湖四海、任人唯贤，坚持德才兼备、以德为先，坚持注重实绩、群众公认，坚持以事择人、人事相宜，坚持实干实绩导向，坚持民主集中制原则，坚持依法依规办事原则。

第四条 选拔任用中层干部，必须把政治标准放在首位，学校党委要切实发挥把关作用。树立注重基层和实践的导向，

大力选拔敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出的干部。注重发现和培养选拔优秀年轻干部，注重使用中青年骨干、党外干部、女干部和各年龄段干部。

第五条 学校中层干部由学校党政共同管理。中层干部任期届满集中调整的，换届工作实施方案需根据学校改革和事业发展的需要和机构设置情况确定中层干部职数和岗位设置，按干部管理权限报省委教育工委审核后执行。

第二章 任职条件和资格

第六条 中层干部应当具备《党政领导干部选拔任用工作条例》和《事业单位领导人员管理规定》中明确的基本条件外，还应符合以下基本要求：

（一）全面贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，自觉落实立德树人根本任务。

（二）热爱教育事业，具有一定的管理能力。

（三）具有良好的师德师风和职业操守。

第七条 提拔担任中层干部人员，应当具备下列基本资格：

（一）一般应当具有大学本科以上文化程度。

（二）提任二级党组织书记或副书记的，一般应有基层党支部书记工作 or 相关党务工作经历；业务性较强的部门正职和学科性较强的二级学院（含研究院所）的行政正职、行政副职，一般应当具有博士学位或高级专业技术职务。

（三）一般应当具有 5 年以上工作经历。

（四）从中层副职提任中层正职的，应当具有副职岗位 2 年以上任职经历；提任中层副职的，应当具有下一级管理岗位或相应职级职员岗位 3 年以上任职经历。

（五）从专业技术人员直接提任中层干部的，应当具有一定的管理工作经历。其中提任中层正职的，应当具有正高级专业技术职务（岗位）或者 2 年以上副高级专业技术职务（岗位）任职经历；提任中层副职的，应当具有副高级专业技术职务（岗位）或者 5 年以上中级专业技术职务（岗位）任职经历。

（六）新任中层干部的，一般要求 45 周岁以下；正高专业技术职务者年龄要求可放宽至 50 周岁以下。新提任中层正职和任期届满连任中层干部的，一般应能任满 1 个任期；高层次人才连任学科性二级学院院长的，可适当放宽任职年龄，一般应能任满 2 年以上。新提任中层副职的，一般应能任满 2 个任期。

（七）符合有关法律法规章程规定的资格要求。提任党的领导职务的，还应当符合《中国共产党章程》规定的年龄要求。

（八）突破任职资格条件或越级提拔的，必须从严掌握。试用期未满或提拔任职不满 1 年的，一般不得破格提拔；不得连续破格提拔，不得越两级提拔。

（九）具有正常履行职责的身体条件。

合理使用各年龄段干部，加大“业务强、管理强”优秀年轻干部选拔力度，注重选拔 45 岁以下中层正职和 40 岁以下中层副职，二级学院还应注重选配 35 岁左右的年轻领导人员，形

成中层干部队伍年龄合理梯次。中层干部任期届满集中调整的，调整后 40 岁以下中层干部比例须不低于 15%。

第八条 海内外引进人才或者工作特殊需要的，经学校考核认定，表现特别优秀的，可以适当放宽任职资格。

第三章 分析研判和动议

第九条 学校党委组织部应当结合平时考核、学年考核、试用期考核、任期考核以及经济责任审计、信访调查、日常调研等情况，全方位、多角度、近距离了解干部教师队伍。根据日常了解情况，对中层干部人员队伍进行综合分析研判，在此基础上提出加强中层干部人员队伍建设建议，为学校选人用人提供依据和参考。

第十条 学校根据工作需要和领导班子建设实际，结合综合分析研判情况，提出启动中层干部选拔工作意见。党群中层干部由学校党委提出意见，同学校行政商议后，启动干部选拔任用工作；其他中层干部由学校行政提出意见并启动干部选拔任用工作。启动意见可以是口头的，也可以是书面的。

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，就拟选拔任用的职位、资格条件、范围、方式、程序和人选意向等研究提出初步建议报学校主要领导进行酝酿，形成工作方案。

第十二条 研判动议时，根据工作需要和实际情况，可以把组织选拔、竞争（聘）上岗、公开选拔（聘）等作为产生人

选的一种方式。

第十三条 组织选拔一般采用民主推荐的方式开展,民主推荐包括调研推荐和会议推荐。竞争(聘)上岗一般面向校内进行,公开选拔(聘)可面向社会进行。

第十四条 组织选拔、竞争(聘)上岗、公开选拔(聘)由党委组织部按照具体程序和要求办理,并向学校主要领导汇报情况。根据干部类别,由学校会议讨论决定具体人选。

第十五条 党委组织部将初步建议方案向学校主要领导报告,报告内容一般应包括:拟调整的岗位、人选资格条件和产生范围、方式和程序,人选意向(包括基本情况、主要表现、配备理由等)或人选产生方向(包括来源、资格条件要求等)。报经同意后,应当在学校书记办公会进行酝酿。特殊情况下,也可以由学校主要领导或组织部长与相关领导进行个别沟通。同时,注意听取拟调整岗位分管校领导的意见。形成工作方案的同时,可以就意向人选,听取学校纪委意见。

第四章 民主推荐

第十六条 组建考察组,负责民主推荐与考察工作。考察组由两名以上成员组成,考察组组长应当由政治素质好、熟悉干部工作的人员担任,考察组成员应当严格执行考察回避制度。

第十七条 民主推荐包括调研推荐和会议推荐。调研推荐和会议推荐可以不分先后,也可同步进行。推荐结果作为选拔任用的重要参考。

第十八条 根据工作需要，可以在民主推荐前对推荐职位、条件、范围及符合职位要求和任职条件的人选，在校领导班子成员、中层正职、人选所在单位（部门）领导班子成员范围内进行推荐。

第十九条 参加民主推荐的人员范围，一般按照知情度、关联度和广泛性的原则来把握，由党委组织部结合实际情况、目标岗位等确定。

从学校部门推荐产生人选时，参加调研推荐的人员一般由学校领导班子成员、部门中层正职及其他需要参加的人员组成。参加会议推荐的人员一般由部门中层正职和副职及其他需要参加的人员组成。

从二级学院推荐产生人选时，参加调研推荐的人员一般由学校领导班子成员、所在学院领导班子成员及其他需要参加的人员组成。参加会议推荐的人员一般由所在学院领导班子成员、内设机构主要负责人、党支部书记、教代会职代会代表、高级专业技术职务人员代表、民主党派代表及其他需要参加人员组成。如人数较少的，全体教职员工参加。

第二十条 民主推荐会议一般由单位（部门）负责人主持，考察组组长作推荐说明，公布推荐职位、任职条件、推荐范围，提出有关要求，组织填写推荐票。

第五章 考察

第二十一条 考察对象由学校会议研究确定。确定考察对

象，应当根据工作需要和干部德才表现，综合考虑民主推荐与一贯表现和人岗相适等情况，深入分析、比较择优、充分酝酿，防止简单以票取人。

第二十二条 有下列情形之一的，不得列为考察对象：

- （一）违反政治纪律和政治规矩的。
- （二）群众公认度不高的。
- （三）有跑官、拉票等非组织行为的。
- （四）师风师德存在问题的。
- （五）上一学年考核结果为基本合格以下等次的。
- （六）受到诫勉、组织处理或者党纪政务处分等影响期未
满或期满影响使用的。
- （七）有重要信访问题尚在查核中或已被纪检监察部门立
案审查调查的。
- （八）其他原因不宜提拔的。

配偶已移居国（境）外，或者没有配偶但子女均已移居国（境）外的，按照《配偶已移居国（境）外的国家工作人员任职岗位管理办法》有关规定执行，一般不得作为中层正职和办公室、组织、纪检监察、人事、财务等部门中层副职以及其他不适合任职的岗位考察对象。

第二十三条 考察对象可多于拟任职务人数，实行差额考察。意见比较集中的，可等额考察。

第二十四条 对确定的考察对象，由党委组织部依据干部

选拔任用条件和不同职务的职责要求，全面考察其德、能、勤、绩、廉，突出政治素质考察，加强实绩口碑考察，注重师德师风考察，强化廉政情况考察，严把人选的政治关、品行关、能力关、作风关、廉洁关。

第二十五条 考察应当经过下列程序：

（一）制定考察工作方案。

（二）通过适当方式在一定范围内发布考察预告。

（三）采取个别谈话、发放征求意见及民主测评表、查阅档案资料、同考察对象面谈等方式，广泛深入地了解考核对象现实表现情况，根据需要进行专项调查、延伸考察等，注意了解考察对象生活圈、社交圈情况。

（四）严格落实“凡提四必”要求，强化人选审核把关，对考察对象要做到人事档案“凡提必审”，个人有关事项报告“凡提必核”，学校纪检监察室意见“凡提必听”，反映违规违纪问题线索具体、有可查性的信访举报“凡提必查”。正在进行巡视、巡察或审计的，还应听取巡视组、巡察组、审计部门的意见。

二级党组织、二级纪委（纪检委员）须就考察对象的政治素质和党风廉政实际情况进行说明，并落实“双签字”要求。

（五）考察组综合分析考察情况，全面、客观、准确地对考察对象作出评价，形成书面考察材料。考察材料必须写实，应当包括：德、能、勤、绩、廉方面的主要表现以及主要特长、行为特征，主要缺点和不足，民主推荐、民主测评、考察谈话

情况，审核人事档案、核查个人有关事项报告、听取学校纪检监察机构意见、核查信访举报等情况的结论。

（六）考察组向党委组织部汇报考察情况。党委组织部根据考察情况，研究提出任用建议方案，向学校会议汇报。

第二十六条 中层干部换届时，继续担任同一职级岗位的，可简化考察流程，由学校会议讨论决定任用名单。

第二十七条 党外代表人士拟任人选，应当征求党委统战部、学校民主党派（或统战团体）负责人的意见。

第六章 讨论决定和任职

第二十八条 对需提交学校会议讨论决定的中层干部任免事项，在讨论决定前或者决定呈报前，应在学校书记办公会再次酝酿。特殊情况下，也可以个别沟通酝酿。

第二十九条 提拔任用中层干部，应当由学校会议按照规定程序集体讨论作出任免决定，或者决定提出推荐、提名的意见。

第三十条 讨论决定干部任免事项，学校会议须有三分之二以上的应到成员到会，不得以个别征求意见、领导圈阅等形式代替集体讨论决定，并保证与会成员有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，应当逐一发表同意、不同意或者缓议等明确意见，主要领导应当末位表态。在充分讨论的基础上，采取无记名投票的方式进行表决，以学校会议应到成员超过半数同意形成干部任免决定。对于在讨论中意见分歧较大或者有重大问题不清楚的，一般应当暂缓表决。

会议讨论决定情况应如实记录。

第三十一条 需要报上级组织审批的拟提拔任职的中层干部，必须呈报学校的请示并附干部任免审批表、考察材料等相关材料。需要报上级部门备案的干部，应当按照规定及时上报备案。需要征求上级部门意见的，应及时报告，并征得同意。

第三十二条 实行中层干部任前公示制度。对拟提拔任用的中层干部在讨论决定后、下发任职文件前，应当在全校范围内进行不少于 5 个工作日的公示，从发布公示通告的第二个工作日开始计算。

第三十三条 实行中层干部任职谈话制度和任职廉政谈话制度。新提任的中层干部任职前，由学校指定专人对其任职谈话；学校纪委领导对其进行廉政谈话。

第三十四条 实行中层干部任职试用期制度。试用期为 1 年，试用期间因工伤、产假、进修等特殊原因离岗超过半年的，可适当延长试用期，延长期不超过半年。

第三十五条 中层干部在试用期间一般不调整岗位，不得参加竞争上岗、公开选聘。

在试用期间受到诫勉或者党纪政务处分的，应按照规定，在调查核实、提出处理意见时，根据所犯错误的性质、情节严重程度以及履行所任职务的影响，综合研究确定是否终止其任职使用。对不适宜任职的，应提前结束试用期。对不影响任职的，可以继续试用。试用期已满 1 年但影响期未满的，在

影响期满后考核。

第三十六条 试用期满后，对中层干部试用期间表现情况进行考核，形成试用期考核材料。经考核胜任现职的，正式任职；不胜任的，免去试任职务，一般按试任前职级或者职务层次安排工作。对在试用期间出现工作重大失误或犯有严重错误不宜继续试用的，提前结束试用期，并按有关规定予以处理。

第三十七条 中层干部任免发文：行政干部以行政名义发文，由校长签发；党群干部以校党委名义发文，由校党委书记签发。

第七章 任期管理和考核评价

第三十八条 实行中层干部任期制度。每届中层干部的任期为四年。中层干部在任期内应保持相对稳定。

第三十九条 实行任职交流制度。统筹推进党务与行政之间、机关部门与教学科研等单位（部门）之间、机关部门之间、教学科研等单位（部门）之间中层干部的交流。中层干部在同一岗位连续任职一般不超过 2 个任期。学术性较强的二级学院院长根据工作需要可延长任期，但原则上不超过 3 个任期。学校纪检监察、基建、财务、后勤、设备管理处等处室负责人超过 5 年原则上须轮岗交流。

第四十条 实行岗位聘期目标责任制。岗位聘期目标以学校下达的指标任务为主要内容，结合单位（部门）实际情况设定。

第四十一条 实行中层干部考核制度。严格执行《浙江万

里学院中层干部考核工作实施办法（试行）》。中层干部学年考核和聘期考核的评价等次，分为优秀、合格、基本合格、不合格。评价结果作为领导班子优化和干部选拔任用、培养教育、管理监督、激励约束等的重要依据。

第四十二条 积极选派中层干部参加上级组织举办的各类培训和挂职锻炼；拓展中层干部尤其是年轻干部的培训和挂职锻炼渠道，提高思想政治素质和管理工作能力。

第四十三条 中层干部在本职工作和承担专项重要工作中表现突出、有显著成绩和贡献的，给予表彰奖励；对学校岗位聘期目标任务（职责）完成不理想的干部要进行组织调整。

第八章 中青年骨干队伍建设

第四十四条 建立中青年骨干人员培养档案。注重对业务强、管理强的优秀年轻干部的选拔培养，加强对中青年骨干的教育培训和实践锻炼。

第四十五条 基本条件和资格

（一）中青年骨干应当具备第二章第七条规定的基本条件。

（二）一般在 40 周岁以下，具有研究生学历（或硕士学位）和中级以上职称。

第四十六条 中青年骨干的选拔重点从院长助理、单位（部门）内设机构负责人、博士学位（研究生学历）或高级专业技术职务的优秀年轻教师中选拔，注重考察基本素质、工作实绩和发展潜力。可运用中层干部选拔的结果，并结合现有干部结

构性需要确定名单库。

第四十七条 中青年骨干的教育培养由党委组织部和所在党组织共同负责。党委组织部通过举办中青年骨干培训班，负责综合指导和统筹协调；二级党组织负责具体落实。

第四十八条 中青年骨干实行常态和动态管理。对于已经成熟的中青年骨干，可适时地选任到相应的管理岗位，并鼓励和支持参加公开选拔（聘）、竞争上岗和向上级组织推荐。

第九章 纪律和监督

第四十九条 选拔任用中层干部，应遵守下列纪律：

（一）不准超职数配备、超机构规格提拔领导干部、超审批权限设置机构配备干部，或者违反规定擅自设置职务名称、提高干部职务职级待遇。

（二）不准采取不正当手段为本人或者他人谋取职务、提高职级待遇。

（三）不准违反规定程序动议、推荐、考察、讨论决定任免干部，或者由主要领导成员个人决定任免干部。

（四）不准私自泄露研判、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、助选等非组织活动。

（七）不准利用职务便利私自干预下级或者原任职地区、

系统和单位干部选拔任用工作。

（八）不准在机构变动，主要领导成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）不准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、搞团团伙伙，营私舞弊。

（十）不准篡改、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。

第五十条 中层干部在工作日或节假日出差、出访、外出学习调研、参会等公务活动，须严格执行《浙江万里学院中层干部外出报备工作实施办法》。中层正职外出向联系校领导请假，征得同意后，经学校 OA 系统向学校党委书记和校长报备；中层副职外出向本单位（部门）中层正职请假，征得同意后，经学校 OA 系统向联系校领导报备。

第五十一条 中层干部因工作需要兼职的，须按照《浙江万里学院中层干部兼职管理办法（试行）》相关规定执行，落实中层干部兼职审批制度。

第五十二条 严格执行中层干部个人有关事项报告制度。根据上级相关规定，实事求是地填写《领导干部个人有关事项报告表》《领导干部有关亲属从业及从事经营活动报告表》《干部廉洁从政信息登记表》等相关个人报告材料，报党委组织部和纪检监察室备案。

第五十三条 中层干部出国（境）证件（含护照、通行证）保管和出国（境）审批制度，须按照《浙江万里学院登记备案人员因私出国（境）证件管理规定》执行。

第五十四条 严格执行中层干部经济责任审计制度和离任经济事项交接制度。干部离任时要严格按照审计规定积极配合并做好离任经济责任审计工作，有组织地执行任期内审计制度。

第五十五条 严格执行中层干部任职回避制度。中层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、近姻亲关系及其他亲属关系。有上列亲属关系的，不得聘用至具有直接上下级领导关系的岗位。与校级领导人员有上述关系的，不得聘用至组织、纪检监察、人事、审计、财务等岗位。

第五十六条 严格执行中层干部选拔任用工作回避制度。学校讨论干部任免，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。

第五十七条 严格执行中层干部脱产进修审批制度。中层干部脱产进修半年以上的，在征得所在学院（部门）同意的情况下，须及时向党委组织部提出书面申请，由学校会议研究讨论确定是否同意。

第五十八条 中层干部有违反政治纪律、组织纪律、廉洁纪律、群众纪律、工作纪律、生活纪律的，按照有关规定给予

组织处理或纪律处分；涉嫌违法犯罪的，按照国家有关法律规定处理。

第十章 退出

第五十九条 对不适宜担任现职的中层干部，应当根据其一贯表现和工作需要，区分不同情形，采取调离岗位、免职、降职等方式予以调整。对非个人原因不能从事现职岗位的，应当予以妥善安排。

第六十条 中层干部有下列情形之一的，一般应当免去现职：

- （一）达到任期制年限规定且不宜交流轮岗的。
- （二）年满 58 周岁的。
- （三）受到责任追究应当免去现职的。
- （四）辞职或者调出的。
- （五）非组织选派，离职学习或进修期限超过一年的。
- （六）因健康原因无法正常履行工作职责一年以上的。
- （七）学年考核、任期考核被确定为不合格的，或者连续两年学年考核被确定为基本合格或民主测评位居同类人员末三位的。
- （八）因工作需要或者其他原因，应当免去现职的。

第六十一条 因校内外专项工作需要，需由学校选派中层干部较长时间担负专项工作的，保留干部原职级和待遇不变。

第六十二条 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。辞职应当符合有关规定，依

照法律或者有关规定程序办理。

第六十三条 实行中层干部降职制度。经组织考核认定工作能力较弱、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。

第六十四条 引咎辞职、责令辞职、降职的干部，在新的岗位工作一年以上，实绩突出，符合提任条件的，可以按照有关规定，重新担任或者提拔担任适合的领导职务。

第六十五条 建立中层干部退出保障机制。凡中层干部任满两届（或八年）以上，任期和聘期考核均合格以上，因年龄等原因退出中层干部领导岗位的，由学校授予“万里德劭奖”荣誉。具体按照《浙江万里学院中层干部退出领导岗位实施办法（实行）》（浙万院〔2017〕15号）执行。

第十一章 附则

第六十六条 本办法由党委组织部负责解释和组织实施。

第六十七条 本办法若有与上级有关文件政策相抵触之处，以上级有关文件政策为准，按规定程序予以修正。

第六十八条 本办法经2023年第9次党委会审定通过，自公布之日起施行。原《浙江万里学院中层干部选拔任用和管理暂行办法》（浙万院党〔2016〕7号）同时废止。