

# 中共湖南城市学院委员会文件

湘城院党发〔2022〕16号



## 关于印发《湖南城市学院科级干部 选拔任用工作规定》的通知

校属各单位：

《湖南城市学院科级干部选拔任用工作规定》（2022年修订）经2022年1月13日党委会讨论通过，现印发给你们，请各单位认真遵照执行。

中共湖南城市学院委员会

2022年1月13日

# 湖南城市学院科级干部 选拔任用工作规定 (2022年修订)

## 第一章 总 则

**第一条** 为了坚持和加强党的全面领导，深入贯彻新时代党的组织路线和干部工作方针政策，落实党要管党、全面从严治党特别是从严管理干部的要求，坚持新时期好干部标准，建立科学规范的领导干部选拔任用制度，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，推进干部队伍革命化、年轻化、知识化、专业化，建设一支高举中国特色社会主义伟大旗帜，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、习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，忠诚干净担当的高素质科级干部队伍，根据《中国共产党章程》、2019年3月中共中央颁布的《党政领导干部选拔任用工作条例》、2021年4月中共中央印发的《中国共产党普通高等学校基层组织工作条例》《事业单位领导人员管理暂行规定》（中办发〔2015〕34号）等文件精神，结合学校实际，制定本规定。

**第二条** 选拔任用科级干部，必须坚持下列原则：

- （一）党管干部、德才兼备、以德为先；
- （二）事业为上、人岗相适、注重实绩；
- （三）公道正派、五湖四海、任人唯贤；

(四) 群众公认、民主集中，依法依规。

**第三条** 选拔任用科级干部，必须把政治标准放在首位，必须着眼于贯彻党的基本路线和教育方针，全心全意为教学、科研等工作服务，具有一定的管理实施能力，合理的年龄结构、知识结构等要求和需要。

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，用好各年龄段干部。

对不适宜担任现职的科级干部应当进行调整，推进干部能上能下。

**第四条** 本规定适用于选拔任用全校科级干部。

**第五条** 学校党委及党委组织部履行选拔任用科级干部职责，切实发挥把关作用，负责本规定的组织实施。

## 第二章 选拔任用条件

**第六条** 科级干部必须信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁，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、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，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，具有共产主义远大理想和中国特色社会主义坚定信念，始终坚定“四个自信”，

做到“两个维护”，捍卫“两个确立”，自觉在思想上政治上行动上同党中央保持高度一致，落实意识形态工作责任，在大是大非面前头脑清醒、立场坚定、旗帜鲜明，经得起各种风浪考验；

（二）坚决贯彻执行党的教育方针和重大决策部署，热爱党的教育事业，坚持为党育人、为国育才，在学校建设与改革发展中担当作为、成绩突出；

（三）具有高度的事业心、责任感和奉献精神，坚持解放思想，实事求是，有一定的领导工作能力、贯彻实施能力，有胜任工作的文化水平和专业素养；

（四）具有正确的权力观、政绩观和利益观，带头践行社会主义核心价值观。坚持原则，依法办事，勤政廉洁，艰苦朴素，密切联系群众，自觉接受党和群众批评和监督；

（五）具有良好的工作作风。坚持和维护党的民主集中制，有民主作风，有全局观念，团结同志一道工作。

**第七条** 提拔担任科级职务的，应当具备下列基本资格：

（一）提任科级职务的，应当为学校在职在编在岗人员，具有大学本科以上学历或者硕士学位。

（二）提任正科级职务的，应当在副科岗位工作三年以上，或者博士毕业工作一年以上。提任副科级职务的，应当具有大学本科学历且工作三年以上，或者硕士研究生毕业工作两年以上。合同制在校工作时间计算在内。

（三）具有正常履行职责的身体条件。

**第八条** 从专业技术岗位到管理岗位担任科级领导职务，按《事业单位领导人员管理暂行规定》《湖南省事业单位岗位管理若干问题处理意见》执行；提任科级领导职务的，应当具有中级以上职称。

**第九条** 科级干部应当逐级提拔。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担任科级职务。

**第十条** 破格提拔科级干部由学校党委从严掌握。任职试用期满未滿或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。

### 第三章 分析研判和动议

**第十一条** 党委组织部应当深化对干部的日常了解，坚持知事识人，把功夫下在平时，全方位、多角度、近距离了解干部，综合分析研判，为学校党委选人用人提供依据和参考。

**第十二条** 学校党委或者党委组织部根据工作需要和科级干部队伍建设实际，结合综合分析研判情况，提出启动干部选拔任用工作意见。

**第十三条** 党委组织部综合有关方面建议和平时了解掌握的情况，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。

**第十四条** 党委组织部将初步建议向学校党委主要领导成员汇报，对初步建议进行完善，在一定范围内进行沟通酝酿，形成工作方案。

## 第四章 民主推荐

**第十五条** 选拔任用科级干部，必须经过民主推荐。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，在一年内有效。

**第十六条** 民主推荐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。

**第十七条** 民主推荐应当经过以下程序：

（一）进行谈话调研推荐，提前向谈话对象提供谈话提纲、政策说明、干部名册等相关材料，提出有关要求，提高谈话质量；

（二）综合考虑谈话调研推荐情况以及人选条件、岗位要求、干部结构等，由党委组织部研究提出会议推荐参考人选，参考人选应当差额提出；

（三）召开推荐会议，考察组说明有关政策，介绍参考人选产生情况，提出有关要求，组织填写推荐表；

（四）对民主推荐情况进行综合分析；

（五）党委组织部听取考察组民主推荐情况汇报，向学校党委汇报民主推荐情况。

单位人数较少、参加会议推荐人员范围与谈话调研推荐人员

范围基本相同，且谈话调研推荐意见集中的，根据实际情况，可以不再进行会议推荐。

根据工作需要，必要时也可以先进行会议推荐，再进行谈话调研推荐。

**第十八条** 谈话调研推荐人员一般由所在单位党政班子成员、处级领导干部及相关人员参加，会议推荐人员一般由所在单位党政班子成员、科级以上干部及相关人员参加。必要时，党委组织部根据实际情况可以调整参加推荐人员。

**第十九条** 通过竞争上岗方式提拔任用科级干部，参加民主推荐人员由党委组织部根据职位确定，注重参加推荐人员的代表性、知情度和关联度。

**第二十条** 个别提拔任职，必要时也可以先进行会议推荐，再进行谈话调研推荐。单位人数较少、参加会议推荐人员范围与谈话调研推荐人员范围基本相同，且谈话调研推荐意见集中的，根据实际情况，可以不再进行会议推荐。

根据工作需要，可以在民主推荐前对推荐职位、条件、范围以及符合职位要求和任职条件的人选，在人选所在单位领导班子范围内进行沟通。

## 第五章 考 察

**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，防止把推荐票等同于选举票、简单以推荐票取人。

**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）上一年年度考核结果为基本合格以下等次的；
- （四）有跑官、拉票等非组织行为的；
- （五）除特殊岗位需要外，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；
- （六）受到诫勉、组织处理或者党纪政纪处分等影响期未满或者期满影响使用的；
- （七）其他原因不宜提拔的。

**第二十三条** 根据分析研判和动议、民主推荐结果对考察对象人选进行酝酿，学校党委研究确定考察对象。考察对象一般应当多于拟任职务人数，个别提拔时意见比较集中的，也可以等额确定考察对象。

**第二十四条** 对确定的考察对象，由党委组织部进行严格考察。考察拟任人选，必须依据干部选拔任用条件和不同职务的任职要求，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。

（一）突出政治标准，注重了解政治理论学习情况，深入考察政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律等方面



的情况，深入考察意识形态方面的情况。

（二）深入考察道德品行，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、个人品德等方面的情况。

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

（四）注重考察工作实绩，围绕贯彻落实学校决策部署，深入了解履行岗位职责、担当作为、推动工作开展取得的实际成效。

（五）加强作风考察，深入了解为民服务、求真务实、勤勉敬业，遵守中央八项规定、省委九条规定精神和学校六条履职公约，反对形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风等情况。

（六）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。

（七）根据实际需要，针对不同层级、不同岗位考察对象，实行差异化考察。

**第二十五条** 考察拟任人选，应当保证充足的考察时间，应当经过以下程序：

（一）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、查阅干部人事档案和工作资料等方法，广泛深入地了解情况，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）同考察对象面谈，进一步了解其政治立场、思想品质、价值取向、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，鉴别印证有关问题，深化对考察对象的研判；

（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）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。

根据实际情况，可以适当简化考察程序。

**第二十六条** 考察拟任人选，参加个别谈话人员参照谈话调研推荐所列范围确定，参加征求意见人员参照会议推荐所列范围确定，党委组织部根据实际情况可调整个别谈话、征求意见的范围。

**第二十七条** 考察拟任人选，应当听取学校纪检监察部门、所在单位党组织的意见，根据需要可以听取其他相关部门的意见。

应当严格任前审核，对拟任人选的干部档案必审、纪检监察机关意见必听，对反映问题线索具体、有可查性的信访举报必查，坚决防止“带病提拔”。

考察对象廉洁自律情况由学校纪委办公室牵头，所在单位党

组织配合，就考察对象廉洁自律情况提出结论性意见，并由所在单位党组织书记、学校纪委办公室主任签字。

**第二十八条** 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，考察材料归入本人干部人事档案。考察材料必须写实，评判应当全面、准确、客观，用具体事例反映考察对象的情况，包括下列内容：

（一）德、能、勤、绩、廉方面的主要表现以及主要特长、行为特征；

（二）主要缺点和不足；

（三）民主推荐、民主测评、考察谈话情况；

（四）审核干部人事档案、听取纪检监察部门意见、核查信访举报等情况的结论。

**第二十九条** 党委组织部组建考察组，考察组由两名以上成员组成。考察组负责人应当由思想政治素质好、具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。

**第三十条** 根据工作实际，经学校党委同意，必要时选拔任用科级干部的考察与民主推荐可同步进行。

## 第六章 讨论决定

**第三十一条** 科级干部拟任人选，在讨论决定前，应当根据职位和人选的不同情况，在学校党政领导班子等有关领导成员中进行酝酿。

非中共党员拟任人选，应当征求党委统战部和民主党派主要领导成员、无党派代表人士的意见。

**第三十二条** 选拔任用科级干部，应当由学校党委集体讨论作出任免决定。

**第三十三条** 有下列情形之一的，不得提交会议讨论：

（一）没有按照规定进行民主推荐、考察的；

（二）拟任人选所在党组织对廉洁自律情况没有作出结论性意见的，或者学校纪检监察部门未反馈意见的，或者学校纪检监察部门有不同意见的；

（三）线索具体、有可查性的信访举报尚未调查清楚的；

（四）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的；

（五）巡视巡察、审计等工作中发现重大问题尚未作出结论的；

（六）其他原因不宜提交会议讨论的。

**第三十四条** 学校党委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。与会成员对任免事宜，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，暂缓进行表决。

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

**第三十五条** 学校党委讨论决定干部任免事项，应当按照下列程序进行：

（一）学校党委分管组织工作的领导成员或者党委组织部主要负责人逐个介绍拟任人选的推荐、考察和任免理由等情况；

（二）参加会议人员进行充分讨论；

（三）进行表决，以学校党委应到会成员超过半数同意形成决定。对提拔任用人选，一般采用无记名投票的方式进行表决。

**第三十六条** 根据工作需要，学校党委可适当调整人选拟任职务。对政治过硬，在推进学校建设与改革发展中敢抓善管、实绩突出、群众公认的优秀干部，学校党委优先提拔重用。

## 第七章 任 职

**第三十七条** 实行科级干部任前公示制。

新提任的科级干部在学校党委讨论决定后，下发任职通知前，应当通过校园网或者张榜公布等形式进行公示。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。公示期不少于五个工作日。公示结果不影响任职的，办理任职手续。

新任干部原则上应当在发文宣布后三个工作日内到岗上任。

**第三十八条** 实行科级干部任职试用期制度。提任的科级干部，试用期为一年。干部在试用期间享受相应级别待遇。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，取消相应级别待遇，一般按试任前职级或者职务层次安排工作。

**第三十九条** 实行任职谈话制度。对决定任用的科级干部，由党委组织部指定专人同本人进行任职谈话和廉政谈话。必要时，可进行集体谈话。

**第四十条** 科级干部的任职时间自学校党委决定之日起计算。

## 第八章 交流、回避

**第四十一条** 实行科级干部交流制度。科级干部在同一岗位连续任职满9年，原则上应当在单位内部或者单位之间调整交流或者转岗分流；在同一单位担任科级干部满12年的，原则上应当在单位之间调整交流或者转岗分流。

党委组织部/机关党委/党校、党委教师工作部/人事处/教师发展中心、党委学生工作部/武装部/学生工作处、教务处/高等教育研究所、科研处、研究生处、学科建设与发展规划处/“双一流”建设办公室、招生就业处、计划财务处、基建与后勤管理处、资产处、采购与招投标管理中心、继续教育学院科级干部原则上在同一岗位任满6年必须调整交流或者转岗分流。

调整交流、转岗分流，由党委组织部提出意见，学校党委研究决定。因专业性较强等特殊情况不能交流的，由学校党委研究决定。

学校党委根据工作需要，可动态调整交流干部。

**第四十二条** 实行科级干部任职回避制度。凡有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲以及近姻亲关系的，不得在学校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关系的科级职务，也不得在其中一方担任主要领导职务的单位从事组织、人事、纪检监察、审计、财务工作。

**第四十三条** 实行科级干部选拔任用工作回避制度。学校党委、党委组织部讨论干部任免，凡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。

## 第九章 免职、辞职、降职

**第四十四条** 建立科级干部能进能出、能上能下制度。科级干部因个人或者其他原因辞职的，或者因出现重大失误、犯有严重错误，或者不宜担任现职，或者考核考察不合格等，应当免职、辞职或者降职。

**第四十五条** 科级干部有下列情形之一的，应当免去现职：

（一）调整时不能任满三年的或者达到任职年龄界限或者退休年龄界限的；

(二) 因转岗分流，不再担任科级职务的；

(三) 年度考核为基本合格，经进一步考察了解，需免职或者责令辞职的，或者连续两年年度考核基本合格的，或者年度考核不合格的；

(四) 因工作失职、渎职造成重大损失或者恶劣影响的；

(五) 受到责任追究应当免职的；

(六) 因不适宜担任现职应当免职的；

(七) 因违纪违法应当免职的；

(八) 辞职或者调出的；

(九) 非组织选派，个人申请离职学习期限超过一年的；

(十) 因健康原因，无法正常履行工作职责一年以上的；

(十一) 因工作需要或者其他原因应当免去现职的。

**第四十六条** 实行科级干部辞职制度。辞职包括因公辞职、自愿辞职、引咎辞职和责令辞职。

(一) 因公辞职，是指科级干部因工作需要变动职务，依照规定提出辞去现任职务。

(二) 自愿辞职，是指科级干部因个人或者其他原因，自愿提出辞去现任职务。个人必须写书面申请，报学校党委审批。未经批准，不得擅离职守；对于擅自离职的，给予纪律处分。

(三) 引咎辞职，是指科级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责任等，不宜再担任现职，本人应当引咎辞去现任职务。



(四) 责令辞职，是指学校党委及党委组织部根据科级干部在任职期间的表现，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职务。拒不辞职的，应当免去现职。

辞职应当符合有关规定，手续依照有关规定程序办理。

**第四十七条** 引咎辞职、责令辞职和因问责被免职的科级干部，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。

**第四十八条** 实行科级干部降职制度。科级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职级的标准执行。

**第四十九条** 因不适宜担任现职调离岗位、免职的，一年内不得提拔。降职使用的干部重新提拔，按照有关规定执行。重新任职或者提拔任职，应当根据具体情形、工作需要和个人情况综合考虑，合理安排使用。对符合有关规定给予容错的干部，应当客观公正对待。

## 第十章 纪律和监督

**第五十条** 选拔任用科级干部，必须严格执行本规定，并遵守下列纪律：

(一) 不准超职数配备、超机构规格提拔科级干部，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。

**第五十一条** 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“带病提拔”问题倒查等制度。严肃查处违反组织人事纪律的行为。对违反干部选拔任用规定的事项，按照有关规定对学校党委主要领导成员和有关领导成员、党委组织

部有关领导成员以及其他直接责任人作出组织处理或者纪律处分；涉嫌违法犯罪的，移送有关国家机关依法处理。

对无正当理由拒不服从组织调动或者交流决定的，依规依纪依法予以免职或者降职使用，并视情节轻重给予处分。

**第五十二条** 实行科级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，用人上的不正之风严重、干部群众反映强烈以及对违反组织人事纪律的行为查处不力的，应当根据具体情况，追究学校党委主要领导成员和有关领导成员、党委组织部、纪检监察部门、干部考察组有关领导成员以及其他直接责任人的责任。

**第五十三条** 学校党委及党委组织部对干部选拔任用工作和贯彻执行本规定的情况进行监督检查，受理有关干部选拔任用工作的举报、申诉，制止、纠正违反本规定的行为，并对有关责任人作出处理或者提出处理建议。学校纪委办公室/监察处按照有关规定，加强对干部选拔任用工作的监督检查。

**第五十四条** 建立党委组织部和纪检监察、审计等有关部门联席会议制度，就加强对科级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。联席会议由党委组织部召集。

**第五十五条** 学校党委及党委组织部在干部选拔任用工作中，必须严格执行本规定，坚持出以公心、公正用人，严格规范履职用权行为，自觉接受党内监督、社会监督、群众监督。校属单位和党员、干部、群众对干部选拔任用工作中的违规违纪行为，

有权向上级党委（党组）及其组织（人事）部门、纪检监察机关举报、申诉。

## 第十一章 附 则

**第五十六条** 本规定中的“以上”“以下”都包括本级或者本级数。

**第五十七条** 本规定由党委组织部负责解释，自发布之日起施行。原《湖南城市学院科级干部选拔任用工作规定》（湘城院党发〔2019〕27号）同时废止。上级主管部门有明确规定的，按上级规定执行。