

# 广州华夏职业学院文件

华夏院人字〔2024〕13号

---

## 关于印发《广州华夏职业学院干部选拔聘任 管理办法（修订）》的通知

各部门、各学院：

现将《广州华夏职业学院干部选拔聘任管理办法（修订）》  
印发给你们，请遵照执行。



# 广州华夏职业学院干部选拔聘任管理办法 (修订)

## 第一章 总 则

**第一条** 为加强干部队伍建设，规范干部选拔聘任管理，形成富有生机与活力的用人机制，推进忠诚干净担当的高素质专业化干部队伍建设，根据《党政领导干部选拔任用工作条例》（中发〔2019〕8号）文件要求，结合学校当前发展实际和相关规章制度，特制定本办法。

**第二条** 本办法所称干部，是指学校根据工作需要，由学校或学校党委聘任担任二级单位（部门）正副处级负责人、二级单位（部门）内设机构正副科级人员。

**第三条** 选拔聘用干部的原则：德才兼备、以德为先；事业为上、任人唯贤；按需配备、人岗相适；注重实绩、群众公认；民主公开、择优聘任。

**第四条** 干部的任用和管理，由学校（学校党委）统一领导，人事处会同党委组织部等相关部门履行选拔、管理、监督、考核等职责，全过程受纪委监察。

## 第二章 选拔聘任条件和资格

**第五条** 选拔聘任的干部应具备下列基本条件：

（一）具有较高的思想政治素质，拥护和坚持中国共产党的领导，拥护中国特色社会主义制度，坚持社会主义办学方向，落实立德树人根本任务，全面贯彻党的教育方针。

(二) 热爱高等职业教育事业，具有良好的道德品质和敬业精神，事业心责任感强，遵纪守法，作风正派，清正廉洁，求真务实，勇于创新，敢于担当，对工作有热情、有思路、有干劲。

(三) 熟悉高等职业教育工作特点和规律，具有胜任岗位职责所必需的专业知识和职业素养，了解高等职业教育工作规律和相关政策法规，具有领导科学发展的能力，能全力推进学校事业发展。

(四) 选拔聘任党委（党总支）、工会、团委等管理岗位干部还应符合相关章程、法律法规等规定的任职资格要求，并经学校党委会议研究通过，按有关程序办理。

(五) 校内选拔聘任的干部，原则上应在我校实际工作满一年以上。

(六) 身心健康，具有正常履行职责的身体条件。

**第六条** 选拔聘任处级干部，还应具备以下任职要求：

(一) 具有相关的专业背景或相关管理工作经验。

(二) 原则上，干部由处级副职提任正职的，应在副职任职三年以上；由正科级提任副处级的，应在正科级任职三年以上。

(三) 专业技术人员直接提拔担任处级干部的，一般应有高级专业技术职务（或者三年以上中级专业技术职务）和硕士学位，并具有管理工作经历。

(四) 担任学院正职的，应具有高级专业技术职务，并有同类院校担任相应职务（职称）三年以上任职经历。担任学院副职的，一般应具有中级以上职称和硕士学位，并有同类担任相应职务（职称）一年以上任职经历。

(五) 担任职能部门正副处级的，原则上应具有中级专业技术职务和硕士学位，并有同类院校担任相应职务三年以上任职经历。

**第七条** 选拔聘任科级干部，还应具备以下任职要求：

(一) 大学本科毕业的应工作三年以上，硕士研究生毕业的应工作两年以上。

(二) 提任科级干部（包括党组织内按科级配置的干部）原则上先从副科级职务做起。原则上，提任正科级职务的应在副科级职务工作满三年。

(三) 专业技术人员直接提任副科级干部的一般应具有初级以上专业技术职务，提任正科级干部的一般应有中级以上专业技术职务。

**第八条** 专职干部一般应逐级提拔。对群众公认、特别优秀的干部或工作特殊需要的干部，以及以公开选拔、竞争上岗选拔的干部，可以适当放宽任职资格和任职年限破格提拔。破格提拔须从严掌握，相应由党政联席会议讨论批准。

**第九条** 有下列情况的，不得提任：

(一) 违反国家法律法规或校规校纪的。

(二) 违反职业操守、师德师风，违背学术道德，有徇私舞弊行为的。

(三) 工作中出现严重失职、渎职，给学校造成不良影响或严重后果的。

(四) 工作无思路、业绩不突出、能力表现不足、群众认可度不高的。

(五) 近三年年度考核结果有称职以下等级的。

(六) 因工作失职、能力较弱等原因辞职、降职或免职时间未满一年的。

(七) 出现廉洁问题尚在调查期或处分期的。

(八) 其他不适宜提任的情形。

### **第三章 选拔聘任的方式和程序**

**第十条** 干部选拔聘任包括公开选聘、民主推荐和公开竞聘等方式。

**第十一条** 公开选聘的程序：学校作出聘任决定后，与聘任人员签订劳动（劳务聘用）合同，约定双方权利和义务。具体聘用手续由学校人事处按照《广州华夏职业学院人事管理制度》有关规定办理。

**第十二条** 民主推荐的程序：

(一) 综合考虑民主推荐人选对象条件、岗位要求、班子结构等，经与相关人员沟通协商后，由党政联席会议提出民主推荐人选对象。

(二) 进行谈话调研，确定民主推荐人选。向民主推荐人选对象说明推荐职位、任职条件、推荐范围，提出有关要求，提高谈话质量。

(三) 成立考察小组，对确定的民主推荐人选进行考察。

(四) 校务会议或党委会议或党政联席会议讨论决定任命。

(五) 指定专人与受聘人谈话。

(六) 公示 7 个自然日。

(七) 公布任职文件。

**第十三条** 公开竞聘的程序：

(一) 公布岗位设置及任职条件。

- (二) 个人自荐或推荐。
- (三) 资格审查。
- (四) 笔试(或提交竞聘报告)、演讲答辩。
- (五) 根据笔试、演讲答辩成绩,确定考察对象。
- (六) 成立考察小组,对确定的民主推荐人选进行考察。
- (七) 校务会议或党委会议或党政联席会议讨论决定任命。
- (八) 指定专人与受聘人谈话。
- (九) 公示7个自然日。
- (十) 公布任职文件。

**第十四条** 对已确定的考察对象,学校在一定范围内听取各方面意见,全面考察其德、能、勤、绩、廉等方面的表现。考察的有关要求:

(一) 考察小组一般由人事处、党委组织部等部门的负责人和干部组成。

(二) 通过个别谈话、民主评议或民主测评等形式进行考察,考察范围一般包括:本部门的领导成员、相关部门的主要负责人及其他需要参加的人员。

(三) 考察组成员必须坚持公平正义,实事求是地反映考察情况和意见。坚持群众路线,充分发扬民主,广泛了解情况,实行领导与群众相结合,全面准确地了解考察对象的德、能、勤、绩、廉表现。

(四) 在考察干部时,考察组成员要坚持原则,秉公办事,并对考察材料的真实性负责。如发现在考察中弄虚作假或隐情不报者,要追究当事人的责任。

(五) 考察结束后,考察组成员要汇总考察情况,形成考察

意见。

（六）对于外单位人员参加公开竞聘的，还需按《广州华夏职业学院人事管理制度》有关规定开展背景调查。

**第十五条** 对已确定聘任的干部，学校组织对其进行谈话。谈话的有关要求：

（一）谈话一般由主管人事校领导、有关主管领导和人事处负责人负责。

（二）确定谈话内容。要讲明组织上的整体考虑、简要肯定干部的优点。任职谈话必须指出不足，提出要求和需要注意的问题，使其看到差距，明确今后的努力方向。

（三）讲究谈话方法。注意因人而异、因事而异、因地制宜。对于谈话对象提出的要求或者反映的问题，能回答的当场回答，不能当场回答的，可以在谈话结束后妥善处理，并可根据情况向谈话对象反馈。

#### **第四章 任期管理**

**第十六条** 实行干部试用（考察）期制。新晋升的干部均实行考察6个月。新聘任干部的试用期按照与学校签订的劳动（劳务聘用）合同执行。试用（考察）期满经考核胜任现职的，正式任职，试用（考察）期计入任期时间；不胜任的，免去试任职务，专职党政管理人员一般按试用（考察）前职级或者职务层级安排工作；专业技术人员一般回原业务岗位工作，不再保留试任行政职级和相关待遇。

**第十七条** 实行干部任期制。对处级干部实行职务任期制，每个任期原则上为三年（含试用期），按有关规定选举产生的干部任期按规定执行。干部任期内应明确任期工作任务、工作目

标。任职期满视其本人工作能力、业绩和岗位需要等情况，经任期考核后由党政联席会议根据考核结果决定是否续聘。职务任期与所签订的劳动（劳务聘用）合同关系：如在职务任期内，劳动合同（协议）期满续聘的，职务任期不变；如劳动（劳务聘用）合同期满不再续聘的，职务任期自然终止。

**第十八条** 实行干部职务动态管理制。根据学校发展需要、干部管理有关规章制度和干部工作表现等，学校有权对干部作免职、降职和辞退处理。

（一）干部降职。干部因在年度考核中被确定为不称职的，或因工作能力较弱、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。降职使用的干部，在新的岗位工作实绩突出且符合干部提拔任用条件的，可以按照有关规定重新任职或提拔使用。

（二）干部有下列情形之一的，应当免去现任职务：

1. 达到任职年龄界限的。
2. 受到责任追究应当免职的。
3. 出现廉洁问题被查证的。
4. 不适宜担任现职应当免职的。
5. 因违纪违法应当免职的。
6. 辞职或者调出的。
7. 非学校选派，个人申请离职学习期限超过3个月的。
8. 因健康原因，无法正常履行工作职责半年以上的。
9. 因工作需要或者其他原因应当免去现职的。

（三）干部辞职。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，并依照法律或者有关规定程序办理。

1. 自愿辞职：因个人原因无法履行现任职务工作，由本人提交书面辞职申请交学校人事处，人事处按程序报审批，自收到申请之日起一个月内予以答复。未经批准的，不得擅自离职。擅自离职的，视情节轻重，给予纪律处分。

2. 引咎辞职：是指干部因工作严重失误、失职或渎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，由本人向学校主动提出辞去现任职务，经党政联席会议研究做出决定。

3. 责令辞职：是指根据干部任职期间的表现，经党政联席会议研究决定，认定其不适合担任现职，经分管校领导与其谈话，责令其辞去现任职务。拒不屈职的，免去现职。

因不适宜担任现职调离岗位、免职的，原则上一年内不得提拔使用。引咎辞职、责令辞职的干部，一年内不得安排同级职务，两年内不得聘任高于原任职级的职务。同时受到党纪政纪处分的，按照影响期长的规定执行。出现工作严重失误、失职或渎职等造成学校重大损失或恶劣影响的，学校保留追究其法律责任的权利。

因各种原因不再担任管理岗位职务的专业技术人员，回原业务岗位工作，不再保留原行政职级和相关待遇。

### **第十九条 实行干部培训制度。**

（一）根据学校发展的需要，有计划地对干部进行培训。通过举办干部培训班；选送干部参加上级主管部门组织的培训；到

高校进修；参观访问、对口交流等多种形式，提高干部队伍的整体素质。

（二）人事处负责制定培训计划，推荐选派外出学习交流的干部，经校务会议审定后组织实施。

**第二十条** 实行主管领导与干部谈话制度。遇有下列情况，主管领导必须及时同干部谈话：

（一）工作岗位变动、职务升降、聘任期到期时。

（二）受到表彰或处分时。

（三）工作中遇到困难、挫折时。

（四）群众对干部的工作业绩、思想、办事作风等方面有反映时。

（五）干部考察、考核或民主评议的意见需向干部反馈时。

（六）其他问题需要谈话时。

**第二十一条** 实行干部任职和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近亲属的，本人必须回避。考察组成员在考察工作中涉及其近亲属的，本人必须回避。有近亲属关系的，原则上不得在同一部门担任双方直接隶属同一领导人员的职务或有直接上下级领导关系的职务。干部任职回避的近亲属关系为：配偶、父母、子女、祖父母、外祖父母、孙子女、外孙子女。

**第二十二条** 实行干部经济责任审计制度。学校处级主要负责人任期届满，或任期内办理调任、转任、轮岗、免职、辞职、退休等事项时，应接受经济责任审计。根据干部管理、监督工作的需要，也可以在干部任职期间进行任中经济责任审计。经济责任审计由人事处（组织部）委托学校监察审计部门组织实施。干

部任期经济责任审计结果，作为干部使用、奖惩的重要依据。

**第二十三条** 逐步实行干部交流轮岗制度。干部交流轮岗一般与干部任职期满、干部队伍结构调整相结合，有计划、有步骤地进行，由学校人事组织部门按照干部管理权限组织实施，个人不得自行联系交流事宜。

## 第五章 纪律和监督

**第二十四条** 选拔聘任干部，必须严格执行本办法的各项规定，并遵守下列纪律：

- （一）不得超职数配备、超机构规格提拔干部。
- （二）不得擅自设置职务名称、提高干部职级待遇。
- （三）不得违反干部选拔任免程序选任干部。
- （四）不得在干部考察工作中隐瞒或歪曲事实真相。
- （五）不得利用职务便利干预干部选拔任用工作。
- （六）不得擅自将讨论干部会议情况或尚未决定的事项对外泄露或向相关当事人许愿承诺。
- （七）不得篡改、伪造人事干部档案，或者在身份、年龄、工龄、党龄、学历、经历等方面弄虚作假。

**第二十五条** 各单位（部门）及教职员工对干部选拔聘任工作中的违纪违规行为，有权向学校人事组织部门及纪委举报、申诉，举报、申诉应实名提出，受理单位（部门）应当按照有关规定查核处理。

**第二十六条** 学校有关单位（部门）在接到投诉或申诉后应及时进行调查核实，按照学校有关规定对实名投诉或申诉人作出答复，并将调查结果和处理建议报党政联席会议审定后按规定处理。

## 第六章 附 则

**第二十七条** 干部的考核按照学校同期公布的有关考核制度开展实施。

**第二十八条** 学校办公室、教务处、学生处、人事处、财务处、规划与质量监控办公室等部门主要负责人的聘用还须报董事会备案。

**第二十九条** 本办法由人事处负责解释。

**第三十条** 本办法自印发之日起施行，原《广州华夏职业学院中层干部管理办法》同时废止。