附件

吉林大学科级干部选拔任用实施办法

第一章 总则

第一条 为贯彻新时代党的组织路线，建立科学、规范、高效的科级干部选拔任用制度，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，根据《党政领导干部选拔任用工作条例》《事业单位人事管理条例》的有关规定，并参照《事业单位领导人员管理暂行规定》有关精神和要求，结合学校实际，制定本办法。

第二条 选拔任用科级干部必须坚持下列原则：

（一）党管干部；

（二）德才兼备、以德为先，五湖四海、任人唯贤；

（三）事业为上、人岗相适、人事相宜；

（四）公道正派、注重实绩、群众公认；

（五）民主集中制；

（六）遵循教育规律；

（七）依法依规办事。

第三条 本办法适用于按照学校有关规定及工作程序设置的科级岗位，选拔任用的科级干部应为学校事业编制在编在岗职工。

第四条 科级干部选拔任用工作由学校党委统一领导，岗位所在单位具体组织实施。党委组织部、人力资源处按照职责分工分别审批任免党群系统和行政系统科级干部。党群系统科级干部任免由党委组织部负责，行政系统科级干部任免由人力资源处负责。

第五条 科级干部实行岗位聘任制。各中层单位根据工作需要在学校下达的科级职数内提出本单位科级岗位设置建议，报学校党委机构编制委员会办公室审批后执行，并按照本办法规定的选任条件和选任程序开展科级干部选拔任用工作。

第六条 负责组织实施科级干部选拔任用工作的院级党组织和中层单位要切实发挥把关作用，确保选任的科级干部政治素质过硬，并具有较强的责任心和服务意识，全心全意为广大师生服务。

第二章 选拔任用条件

第七条 科级干部必须信念坚定、为民服务、勤政务实、乐于奉献、敢于担当、清正廉洁，并具备下列基本条件：

（一）具有较高的思想政治素质和政策理论水平，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，增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，自觉在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致，坚持党对高等学校的全面领导，严守政治纪律和政治规矩，经得起各种风浪考验。

（二）具有胜任岗位职责所必需的专业知识和职业素养，熟悉高等教育工作和相关政策法规，坚持全员、全程、全方位育人，了解和掌握教育规律、思想政治工作规律、人才成长规律，善于做知识分子工作。

（三）具有一定的组织领导和管理能力，贯彻执行民主集中制，有全局观念和改革创新精神，能够科学谋划，依法依规办事，团结合作，善于深入调查研究，集中师生正确意见。

（四）具有强烈的事业心和责任感，热爱教育事业，坚持原则，勤勉尽责，有一定的斗争精神和斗争本领，工作投入，实绩突出。

（五）具有良好的品行修养，带头践行社会主义核心价值观，恪守职业道德，为人师表，追求真理，淡泊名利，能够正确行使党和人民赋予的权力，密切联系师生，严于律已，群众基础好。

第八条 聘任科级职务人员应具备以下基本资格：

（一）聘任科级职务原则上应具有本科及以上学历。

（二）聘任正科级职务的，应在副科级或八级职员岗位工作满2年，或博士研究生毕业在科员或九级职员岗位工作满1年，或在七级及以上职员岗位工作。

（三）聘任副科级职务的，应在科员或九级职员岗位工作满3年，或硕士研究生毕业在科员或九级职员岗位工作满1年，或在八级及以上职员岗位工作。

（四）确因工作需要，聘任专业技术人员到科级岗位上工作，聘任正科级职务的，应在相应专业技术岗位工作并在副科级岗位工作满2年，或博士研究生毕业在专业技术系列岗位工作满1年。聘任副科级职务的，应在相应专业技术系列岗位工作满3年，或硕士研究生毕业在相应专业技术系列岗位工作满1年。具有相应系列高级专业技术职务的可不受任职年限限制。

（五）应聘科级职务的，上一年年度考核结果应为合格及以上档次。

（六）身心健康，具备正常履行岗位职责的身体条件。

（七）聘任党务系列科级职务的，应为中共党员。

（八）具备岗位所在单位要求的其他任职资格。

第九条 有下列情形之一的，不得聘任科级职务：

（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）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聘任的；

（五）其他原因不宜聘任的。

第三章 选拔任用方式和程序

第十条 科级干部选任工作的组织实施单位根据工作需要，召开院级党组织会议，处级单位未单独设置院级党组织的，召开领导班子会议，对本单位科级干部选任工作提出动议，与党委机构编制委员会办公室核实编制及岗位情况后，启动科级干部选任工作。

第十一条 科级干部的选拔任用主要分为“组织调整”“民主推荐”和“公开竞聘”三种方式。

第十二条 “组织调整”是指对于现岗科级干部，任现职以来能够较好履行岗位职责，上一年年度考核为合格及以上档次，并符合相应科级职务任职条件及资格，经院级党组织会议研究决定，直接聘任（任命）到本单位同级科级岗位的科级干部选任方式。处级单位未单独设置院级党组织的由领导班子会议研究决定。

科级干部组织调整工作按照以下程序开展：

（一）岗位所在单位领导班子根据工作需要对符合条件的人员在德、能、勤、绩、廉及岗位适应性等方面的综合表现酝酿拟聘人选，学校管理、服务与业务机构在酝酿拟聘人选后，应征求分管校领导意见，再通过投票表决方式确定拟聘人选。票决结果以超过应到会人员半数同意为通过。学校管理、服务与业务机构中未单独设置院级党组织的，拟聘人选需提交机关党委审查。

单独设置院级党组织单位的科级干部拟聘人选确定，按照《吉林大学党政联席会议议事规则》及《吉林大学院级党组织会议议事规则》有关规定执行。

（二）确定拟聘人选后，岗位所在单位形成选任情况报告并填写科级干部任免审批表，按职责分工分别报党委组织部和人力资源处办理审批聘任（任命）手续。

选任情况报告应包含拟聘人选基本情况、调整原因及投票表决情况。

（三）岗位所在单位要对聘任（任命）的科级干部进行任前谈话。

第十三条 “民主推荐”是指对于人选空缺的科级岗位，在本单位符合条件的人员中推荐科级干部建议人选，提交院级党组织会议研究决定的科级干部选任方式。处级单位未单独设置院级党组织的由领导班子会议研究决定。民主推荐方式适用于本单位工作人员提任本单位科级职务的情况。

第十四条 民主推荐可以采取会议推荐方式或谈话调研推荐方式，推荐结果作为选拔任用的重要参考，一年内有效。采取单一推荐方式意见集中的，根据实际情况，可以直接进入后续考察环节；意见不集中的，需结合另一种推荐方式进行综合考量。

科级干部民主推荐工作按照以下程序开展：

（一）岗位所在单位在本单位内部公布拟采取民主推荐方式选任的科级岗位，本单位符合条件人员向岗位所在单位报名。报名时间不得少于3个工作日。

（二）岗位所在单位成立民主推荐工作组（以下简称“工作组”），成员由院级党组织指定1名处级领导和2名工作人员组成。处级单位未单独设置院级党组织的由领导班子指定工作组人选。

（三）采取会议推荐方式的，需召开推荐会议，工作组说明科级干部选任有关政策，现场提供任职条件说明、报名人员中符合条件的干部名册等相关材料，提出有关要求，组织填写推荐票。

采取谈话调研推荐方式的，需提前向谈话对象提供谈话提纲、推荐人选名单等相关材料，提出有关要求，提高谈话质量。工作组成员应在开展谈话调研推荐工作前，向单位党政负责人明确本人推荐意见。谈话调研推荐过程应做好记录，存档备查。

（四）工作组对民主推荐产生人选进行考察，考察结果提交单位领导班子会议（党政联席会议）审议。考察内容包含日常工作中在德、能、勤、绩、廉方面的综合表现，听取单位纪委意见，核查信访举报情况的结论。对于信访举报等没有明确结论的人员，后续工作程序暂缓。

（五）岗位所在单位召开院级党组织会议对民主推荐和考察情况进行综合分析，酝酿并确定拟聘人选，处级单位未单独设置院级党组织的，召开领导班子会议酝酿并确定拟聘人选。学校管理、服务与业务机构在酝酿拟聘人选后，应征求分管校领导意见，再通过投票表决方式确定拟聘人选。票决结果以超过应到会人员半数同意为通过。学校管理、服务与业务机构中未单独设置院级党组织的，拟聘人选还需提交机关党委审查。

设有院级党组织的单位科级干部拟聘人选的确定，按照《吉林大学党政联席会议议事规则》及《吉林大学院级党组织会议议事规则》有关规定执行。

（六）岗位所在单位所属院级党组织对拟聘人选进行档案审核。对于档案审核通过的拟聘人选，由岗位所在单位形成选任情况报告，按职责分工分别报党委组织部和人力资源处审批。选任情况报告应包含拟聘人选基本情况、选任工作程序、报名情况、选任方式、推荐或考评情况、投票表决情况及档案审核、廉洁性审查、群众举报核查等情况。

（七）经学校审批通过的拟聘人选，由岗位所在单位在校内办公网进行公示，公示期为5个工作日，经公示无异议的拟聘人选，由单位填写科级干部任免审批表，按职责分工分别报党委组织部和人力资源处办理聘任（任命）手续。

（八）岗位所在单位要对聘任（任命）的科级干部进行任前谈话。

第十五条 参加会议推荐和谈话调研推荐的人员范围按照以下方式确定：

（一）学校管理、服务与业务机构一般应包含全体在编在岗职工。其中，在编教职工人数超过50人（不含50人）的机构，应包含本单位领导班子成员，党委（党支部）委员，纪委委员，科级干部，各单位自主聘任并报学校备案的中层干部，且参加会议推荐的应到会人数不得少于50人。

（二）教学科研单位应包含但不限于本单位领导班子成员，党委委员，纪委委员，全体管理干部，辅导员，教职工党支部书记，学术委员会、教学委员会和学位评定分委员会主任委员，学院各系（教研室）主任，依托学院建设的科研机构负责人。

参加会议推荐和谈话调研推荐实到会人数超过应到会人数的2/3视为有效。

第十六条 “公开竞聘”是指针对本单位人选空缺的科级岗位，通过公开选拔、竞争上岗的程序产生拟聘人选的方式。岗位所在单位根据工作需要可面向校内开展公开竞聘工作。具体按照以下程序开展：

（一）岗位所在单位面向校内公布人选空缺的科级岗位，明确提出任职条件和资格，接受报名。公布岗位时间不得少于5个工作日。跨单位申报科级岗位人员，应征得人事关系所在单位同意。

（二）岗位所在单位对应聘人员进行资格审查。资格审查内容包括年龄、学历、任职年限、上一年年度考核情况、受到党纪政务处分或组织处理情况等影响聘任的相关事项。

（三）岗位所在单位成立竞聘工作“考评组”。学校管理、服务与业务机构“考评组”应由本单位副处级及以上领导干部（含自行聘任的业务副职）、正科级干部代表和管理服务对象代表共同组成，其中，正科级干部代表和管理服务对象代表应不低于“考评组”人员总数的1/2；教学科研单位“考评组”应由本单位领导班子成员、全体正科级干部和管理、辅导员以外系列教职工代表共同组成，其中，管理、辅导员以外系列教职工代表应不低于“考评组”总人数的1/3。

资格审查合格人员向“考评组”作竞聘陈述，并回答评委现场提问，考评组对竞聘人员进行测评。

（四）岗位所在单位对通过考评人员进行考察，考察结果提交单位领导班子会议（党政联席会议）审议。考察内容包含日常工作中在德、能、勤、绩、廉方面的综合表现，听取单位纪委意见，核查信访举报情况的结论。对于信访举报等没有明确结论的人员，后续工作程序暂缓。

（五）岗位所在单位召开院级党组织会议，结合考评和考察结果，对通过考评人员进行综合分析，酝酿并确定拟聘人选。处级单位未单独设置院级党组织的，召开领导班子会议酝酿并确定拟聘人选。学校管理、服务与业务机构在酝酿拟聘人选后，应征求分管校领导意见，再通过投票表决方式确定拟聘人选。票决结果以超过应到会人员半数同意为通过。学校管理、服务与业务机构中未单独设置院级党组织的，拟聘人选还需提交机关党委审查。

单独设置院级党组织的单位科级干部拟聘人选的确定，按照《吉林大学党政联席会议议事规则》及《吉林大学院级党组织会议议事规则》有关规定执行。

（六）岗位所在单位所属院级党组织对拟聘人选进行档案审核。对于档案审核通过的拟聘人选，由岗位所在单位形成选任情况报告，按职责分工分别报党委组织部和人力资源处审批。选任情况报告应包含拟聘人选基本情况、选任工作程序、报名情况、选任方式、推荐或考评情况及档案审核、廉洁性审查、群众举报核查等情况。

（七）经学校审批通过的拟聘人选，由岗位所在单位在校内办公网进行公示，公示期为5个工作日，经公示无异议的拟聘人选，由单位填写科级干部任免审批表，按职责分工分别报党委组织部和人力资源处办理聘任（任命）手续。

（八）岗位所在单位要对聘任（任命）的科级干部进行任前谈话。

第四章 相关规定

第十七条 科级干部选拔任用工作中计算工作年限、任职年限和年龄等时间的截止日期为岗位所在单位开展选拔任用工作当月的1日。

第十八条 后勤、保卫、离退休等部门确因工作需要，经单位研究并报学校批准后，可以聘任综合素质较好、工作表现突出的工勤人员担任科级职务，但应具有大学本科及以上学历。工勤人员提任副科级职务的，需在相关岗位工作满3年；提任正科级职务的，需在副科级岗位工作满2年。

第十九条 科级干部实行轮岗交流制度。对于在同一科级岗位任职达到8年的，应进行轮岗交流，确因工作需要留任现岗的，须经院级党组织会议研究决定，并按职责分工分别报党委组织部和人力资源处审批，但任职时间最多不得超过10年。处级单位未单独设置院级党组织的，由领导班子会议研究决定，并报学校审批。学校组织、人事、纪检、财务、资产、后勤、基建、招生、考试、招标采购部门的科级干部连续任职年限达到8年的，必须轮岗交流。任职年限以主要岗位职责确定。轮岗交流人员可聘任到本单位其他科级岗位，或其他单位的科级岗位，或不再担任科级职务。

第二十条 提任科级干部当年年度考核为基本合格及以下档次的，所在单位应按程序提请免去其提任职务；以后年度考核出现基本合格档次的，所在单位视情况可继续保留其所任职务1年，连续2年年度考核结果为基本合格档次的，所在单位应按程序提请免去其所任职务；科级干部年度考核出现不合格档次的，所在单位应按程序提请免去其所任职务。

对于政治、业务素质较低，组织纪律较差，难以适应工作要求，或工作责任心不强，不能完成工作任务或在工作中造成严重失误的科级干部，所在单位可按程序提请免去其科级职务。

第二十一条 新聘辅导员工作不满4年的，不可跨系列聘任科级职务。

第二十二条 跨系列申报科级职务的，须经归口管理的职能部门审批同意，同时需提交转岗材料。

第二十三条 凡受聘新的科级职务人员，原则上一年内不得申报其他科级职务；在新的科级岗位工作不满一年因个人原因辞职的，原则上一年内不得聘任其他科级职务。首次提任副科级职务不满一年的，原则上不得提任正科级职务。确因工作需要或其他特殊情况，经学校研究决定，可由学校组织人事部门直接对相关人员科级职务及人事关系进行调整。

第二十四条 凡首次提任科级职务人员，任职不满一年，因年度考核、受处分或组织处理等原因需免职的，或因个人原因等产生工作岗位变动的，该次所提任科级职务提级时间不予承认，所聘职员职级相应免除。

第二十五条 在科级干部选拔任用工作中，凡涉及《事业单位人事管理回避规定》和《吉林大学关于进一步强化工作回避制度建设的意见》等应回避的情形，按规定执行。

第二十六条 凡科级干部提任处级职务、退休、调离学校的，其科级职务自然免除，所在单位应按程序提请办理免职手续。

第二十七条 学校可根据工作需要，组织开展科级干部的集中调整工作。各单位可根据工作需要，申请对本单位科级干部进行集中调整，调整工作方案报学校审批同意后方可执行。

第五章 纪律要求

第二十八条 选拔任用科级干部，必须严格执行本办法的各项规定，并遵守下列纪律：

（一）未经学校批准不准更改科级机构或科级岗位设置；

（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、讨论决定任免科级干部，或者由主要领导成员个人决定任免科级干部；

（四）不准私自泄露考核、谈话调研、酝酿、讨论决定科级干部等有关情况；

（五）科级干部选拔任用过程中不准搞拉票、助选等非组织活动；

（六）不准利用职务便利私自干预科级干部选拔任用工作；

（七）不准在科级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。

第二十九条　加强科级干部选拔任用工作全程监督，严格执行违反选任程序、“带病提拔”等问题倒查制度。严肃查处违反组织（人事）纪律的行为。对违反本办法规定的事项，按照有关规定对违规单位主要领导和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。

对拒不服从组织调整或者交流决定的，依规依纪依法予以批评教育、降职或者免职，并视情节轻重给予处分。

第三十条 组织实施科级干部选拔任用工作的院级党组织和中层单位对科级干部选拔任用工作负主要责任。党委组织部会同人力资源处，按职责分工，对学校科级干部选拔任用工作和各单位贯彻执行本办法的情况进行监督，制止、纠正违反本办法的行为。纪委办公室负责受理有关科级干部选拔任用工作的举报、申诉，并对有关责任人提出处理意见或者处理建议。

第六章 附则

第三十一条 科级干部聘任工作原始材料由岗位所在单位归档保存，随时备查。

第三十二条 各附属医院科级干部的选拔任用办法由医院参照本办法制定，报人力资源处审批后执行。拟任附属医院人事、纪检、招生相关科室科级干部的，须由附属医院会同相关职能部门酝酿并提出建议人选，经学校考察批准后，履行后续聘任程序。对于在上述岗位工作表现较差，不按学校规定开展工作的科级干部，学校可按有关程序直接免去所任科级职务。

第三十三条 学校开展科级干部集中调整工作时，可对续聘和提任的科级干部年龄提出适当要求。

第三十四条 大数据和网络管理中心、图书馆、校医院根据工作需要自行开展本单位内设业务机构中层干部的选拔任用工作。选任的中层干部，报人力资源处备案，学校承认其任职经历，但不确定行政级别，不作为科级干部管理。

第三十五条 附属中小学和幼儿园，学校各级企业负责人及其内设机构负责人的选任（委派）工作由其主管部门组织开展，选任的负责人不确定行政级别，不作为科级干部管理。

第三十六条 本办法由党委组织部和人力资源处负责解释。

第三十七条 本办法自发布之日起实行，《吉林大学科级干部选拔任用实施办法》（校党发〔2013〕22号）同时废止。此前学校印发文件中，有关科级干部选拔任用工作相关规定与本办法不一致的，按本办法执行。