

校人发〔2016〕26号

关于发布《南京邮电大学科职干部选拔任用暂行办法》的通知

各二级单位、职能部门：

《南京邮电大学科职干部选拔任用暂行办法》已经校长办公会议通过，现予发布，自发布之日起施行。

2016年11月29日

南京邮电大学科职干部选拔任用暂行办法

第一章 总 则

第一条 为认真贯彻党的干部路线、方针、政策，优化干部队伍结构、完善干部选拔任用管理机制，营造有利于优秀人才脱颖而出的环境和氛围，推进干部队伍年轻化、知识化和专业化，根据中共中央《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》、《江苏省事业单位领导人员管理暂行办法》等规定，结合我校实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于学校设置的正、副科职岗位干部的选拔任用管理工作，其中选拔任用共青团科职干部遵照共青团章程和相关规定执行。

第三条 科职干部的选拔任用，应当坚持下列基本原则：

- （一）党管干部原则；
- （二）德才兼备、以德为先原则；
- （三）注重实绩、群众公认原则；
- （四）公平公正、择优任用原则；
- （五）依法依规办事原则。

第二章 任职条件和资格

第四条 科职干部应当具备下列基本条件：

（一）政治素质好，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、科学发展观为指导，深入学习贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，理想信念坚定，思想

上、政治上、行动上同党中央保持高度一致，坚持民主集中制，坚决贯彻执行党的基本路线和各项方针政策，带头践行社会主义核心价值观，忠实履行公共服务的政治责任和社会责任；

（二）组织领导能力强，善于科学管理、沟通协调、依法办事、推动落实，有较强的公共服务意识和改革创新精神，工作实绩突出；

（三）有相关的专业素质或者从业经历，熟悉有关政策法规和教育管理规律，具有履行职责所需要的教育管理能力 and 实践经验，并能独立、卓有成效地开展工作，业界公认度高；

（四）事业心和责任感强，热爱社会主义教育事业，坚持原则，办事公正，为人正派，求真务实，团结协作，遵纪守法，廉洁从业，全心全意为学生和教职员工服务，群众威信高。

第五条 科职干部应当具备下列基本资格：

（一）新提任的科职干部应当具有研究生学历或硕士学位，对于后勤等部门的特殊岗位，新提任的科职干部的学历可以放宽到本科及以上学历。

（二）提任副科职干部的，一般应当具有两年以上工作经历；提任正科职干部的，一般应当具有四年以上工作经历。

（三）从副科职干部提任正科职干部的，应当具有副科职（级）岗位2年以上任职经历，或具有正科级任职经历。

（四）具有正常履行职责的身体条件。选拔任用科职干部的年龄一般不超过45周岁，有特殊要求的岗位原则上不超过50周岁。

(五)符合有关党内法规、法律法规和上级主管部门规定的其他任职资格要求。

第六条 通过“组织选拔”、“竞争(聘)上岗、公开选拔(聘)”、“组织推荐”等方式从管理岗位提拔担任科职干部的，其任职资格除应当符合第五条的规定之外，还应当具备下列条件：

具有博士学位的：可提任副科职干部；提任正科职干部的，应当具有2年副科职(级)经历，或具有3年管理工作经历。

具有研究生学历或硕士学位的：提任副科职干部的，应当具有副主任科员及以上职务，或具有2年科员工作经历；提任正科职干部的，应当具有主任科员职务，或具有2年副科职(级)经历。

具有本科学历的：提任副科职干部的，应当具有副主任科员及以上职务，或具有3年科员工作经历；提任正科职干部的，应当具有主任科员职务，或具有3年副科职(级)经历。

第七条 通过“组织选拔”、“竞争(聘)上岗、公开选拔(聘)”、“组织推荐”等方式从专业技术岗位到管理岗位担任科职干部的，其任职资格应当符合第五条第(一)、(二)、(四)、(五)项规定，并且具有相应的专业技术职务(岗位)任职经历和一定的管理工作经历。在专业技术职务(岗位)任职经历上，应当具备下列条件：

(一)担任正科职干部的，一般应当具有4年以上工作经历，应现聘在专业技术七级以上岗位，或者在专业技术八、九、十级岗位上工作5年以上；

(二)担任副科职干部的,应现聘在专业技术七级以上岗位,或者在专业技术八、九、十级岗位上工作3年以上。

第八条 内涵建设业务部门以及其他部门特定岗位的科职干部的选拔任用,除符合第四条、第五条、第六条和第七条的规定外,对岗位专业技术有要求的,原则上还必须符合上述特定岗位的专业技术任职条件。

第三章 选拔任用

第九条 对科职干部的选拔任用,根据工作特点和岗位要求,可采取组织选拔、竞争(聘)上岗、公开选拔(聘)等方式进行,也可以委托相关机构遴选等方式进行。

(一)产生初步推荐人选

1. 组织选拔

二级单位将空缺科职干部岗位及岗位任职条件上报人事处,人事处审核后,如无其他合适科职干部调任,则委托二级单位所在基层党委(党总支、直属党支部)以民主推荐方式组织选拔。具体程序参见《产生初步推荐人选的具体流程》(附件)。

此外,对于科室副科职主持工作的情况,在选拔任用正科职岗位初步推荐人选时,由用人单位根据实际情况,决定采用科室副科职(主持工作)干部提任科室正科职干部的方式或文件规定的产生初步推荐人选程序的方式。对于科级职数有数量要求的部门,确定正科职岗位须免除副科职(主持工作)岗位人员职务。

如果由科室副科职(主持工作)干部提任科室正科职干部的,由用人单位所在党委(党总支、直属党支部)组织召开民主推荐

会议，参加无记名民主推荐会议的人数应不少于用人单位（含合署办公）总人数的 80%，有效票中的得同意票率不低于 90%的，可作为该岗位的初步推荐人选。如果有效票中的得同意票率低于 90%的，则按照文件规定的初步推荐人选程序，确定正科职初步推荐人选。

2. 竞争(聘)上岗、公开选拔(聘)

一般情况下，科职岗位出现空缺，该岗位所在二级单位符合资格条件人数较多且人选意见不易集中的，可以进行竞争(聘)上岗、公开选拔(聘)；科职岗位出现空缺且该岗位所在二级单位没有合适人选的，特别是需要补充紧缺专业人才的，可以进行竞争(聘)上岗、公开选拔(聘)。由二级单位报学校批准同意后进行。采取竞争(聘)上岗、公开选拔(聘)方式的，可以组建选聘机构，主要负责能力素质测试测评，提出科职干部初步推荐人选等工作。具体工作由人事处组织实施，具体程序参见《产生初步推荐人选的具体流程》（附件）。

3. 组织推荐

特殊情况下，根据工作需要，可由分管或联系用人单位的校领导直接向人事处推荐科职干部初步推荐人选。

（二）人事处将初步推荐人选向学校党政主要负责人汇报后，将科职岗位初步推荐人选报校长办公会议研究，同意后作为考察对象。

（三）人事处会同用人单位所在基层党委（党总支、直属党支部）对被考察对象进行考察，将考察结果向分管或联系用人单

位的校领导、学校党政主要负责人汇报后，经校长办公会议批准，确定拟任职人选后，在全校范围内公示，进一步广泛听取群众的意见，接受群众的监督。公示时间不少于5个工作日。

（四）如公示期间无异议，人事处将公示结果报校长办公会议批准，确定为任职人选，人事处起草任职文件，由分管校领导签发；如公示期间有异议，人事处应将意见收集、整理后向学校党政主要负责人、分管或联系用人单位的校领导汇报，按规定程序决定是否复议。

（五）科职干部选拔任用工作，由学校纪委、监察部门全程监督。

第十条 对科职干部拟任人选，必须依据任职条件和资格，结合工作特点和岗位要求，全面考察其德、能、勤、绩、廉。

第十一条 综合分析人选的考察考核、一贯表现和人岗相适等情况，客观公正地作出评价，既重管理能力、专业水平和工作实绩，更重政治品质、道德品行，防止简单以票或者以分取人。

第十二条 逐步推行科职干部选拔任用工作全程纪实，强化科职干部选拔任用全程监督。

第十三条 委托相关机构遴选科职干部的方式另行规定。

第四章 干部的试用期与任期

第十四条 对选拔任用的科职干部实行试用期制，具体办法如下：

（一）选拔任用科职干部，试用期为一年。

（二）试用任职的科职干部不能履行相应的职责、工作出现

重大失误或犯有严重错误不宜继续试用的，应提前结束试用期，不再享受试任职务相应的待遇。

（三）试用期满，试用任职的科职干部应提交述职报告，从德、能、勤、绩、廉等方面认真总结自己在试用期内履行职责的情况。

（四）人事处采取召开座谈会或个别征求意见的形式，在一定范围内对试用任职干部的履职情况进行全面考察和民主测评。

参加民主测评会的人数一般应占本单位教职工总数三分之二以上且不少于 10 人，如果少于 10 人，则须由熟悉被考核人工作的外单位人员补足 10 人。若人数较多的二级单位，可以在其所在的部门内进行考核测评，人数不少于 10 人，如果少于 10 人，则须由熟悉被考核人工作的人员补足 10 人。民主测评会一般采用填写无记名测评表的方式进行。

（五）二级单位所在基层党委（党总支）和二级单位组织的考核期民主测评中“胜任”票数比例不低于有效票数的 80%，则民主测评结果可建议为“胜任现职”；若“不胜任”票数高于 20%，则民主测评结果可建议为“不胜任现职”。

二级单位所在基层党委（党总支）和二级单位要注重对试用任职干部的培养和考察，根据其具体履职情况和群众评议意见写出考核意见，并明确提出考核对象试用期考核结果（胜任、不胜任）的建议。

（六）人事处根据二级单位所在基层党委（党总支）和二级单位的考核意见形成综合考察意见，报校长办公会审核。

(七)经校长办公会审核后,胜任现职的,正式任职;不胜任的,免去试任职务,不再保留相应待遇,一般按试任前职级安排工作。

第十五条 科职干部一般实行任期制,一个任期一般为三年,在同一岗位连续任职一般不超过六年。

第五章 科职干部的轮岗交流

第十六条 学校定期对科职干部实行轮岗交流。轮岗交流一般应在不同学院、直属单位和部门之间进行;同时为了保证工作环境的相对熟悉和工作的有效衔接,轮岗交流的职位在工作性质上应较为相同或相近。

第十七条 专业性较强的职位可在部门内部进行轮岗交流。

第十八条 在现职岗位上任职满两个任期的科职干部一般应轮岗交流,因工作需要可以适当延长,但任职满三个任期的必须轮岗交流;涉及到人、财、物等核心岗位的科职干部满一个任期一般应进行轮岗交流,因工作需要可以适当延长,但任职满两个任期的必须轮岗交流。

第十九条 科职干部年满 55 周岁(专业技术职务为中级及以下的女干部年满 50 周岁),一般应改任同级非领导职务;确因工作需要,可以适当放宽年龄限制,但最多不得超过 58 周岁(专业技术职务为中级及以下的女干部不得超过 53 周岁);年满 58 周岁(专业技术职务为中级及以下的女干部年满 53 周岁),必须改任同级非领导职务。改任同级非领导职务后,原单位应妥善安排其工作,发挥他们的作用,保留原经济待遇。

第二十条 科职干部轮岗交流工作，由校人事处按照相关政策组织实施。具体工作程序如下：

（一）公布岗位和人员。人事处对照本规定，公布轮岗交流岗位和人员名单；按照“先退后进”原则进行操作。

（二）岗位申报。符合本规定的轮岗交流对象，根据人事处公布的科职干部岗位填写《南京邮电大学科职干部职位申报表》，申报科职岗位；轮岗交流对象所申报的科职干部岗位志愿不得少于2个，并要明确是否服从组织调整。

（三）岗位确定。人事处对轮岗交流对象申报材料进行审核，根据岗位工作性质和申报对象的条件拟定轮岗交流对象新任岗位，并报分管人事的校领导批准，再报校长办公会审批。

（四）下文任命。人事处根据校长办公会决议，下文任命新任科职干部。

第六章 科职干部选拔任用与回避制度

第二十一条 凡有近亲属关系的，不得在同一单位或部门担任同级或有上下级领导关系的职务。

第二十二条 在人事部门和有关部门考核、考察、讨论决定干部任免过程中，涉及考察组成员及其近亲属的，必须主动回避。

第七章 考核与奖惩

第二十三条 科职干部的考核采取年度考核和任期考核相结合的方式。年度考核和任期考核的评价等次，分为优秀、合格、基本合格、不合格。

第二十四条 在任期内，年度考核等级定为基本合格的，给

予诫勉谈话，可调整其工作；对不合格的，要降职使用、或责令其辞去现职、或免除现职；对不能胜任本职工作或者不宜继续在原岗位工作或因其它工作需要，可以提前免职，改任同级别非领导职务或免除现职。

第二十五条 被降职使用、被责令辞去现职或免除现职后重新分配工作的干部，其待遇均按照新任职务的标准执行。

第二十六条 被责令辞去现职、降职、免职后重新安排工作但本人拒绝任职机会的，或者被第二个单位试用后不同意接收的，视为自然解职。自然解职人员的待遇参照有关规定执行。

第二十七条 被责令辞去现职、降职、免职的干部，在新的岗位上工作突出，符合提拔任用条件的，可以重新提拔使用。

第二十八条 科职干部因个人或其它方面原因要求辞去现职务的，应由个人提出书面申请，报校人事处。人事处按照干部管理权限及有关程序办理，并在三个月内予以答复。未经批准，擅自离职的给予纪律处分。经答复不允许辞职的，应安心工作。如因个人情绪原因造成损失或其他不良影响的，将追究其责任。

第二十九条 对无正当理由不服从组织调动或者交流决定的，可免职或者降职使用。

第八章 纪律和监督

第三十九条 选拔任用科职干部必须严格遵守以下纪律：

（一）不准向被任免对象及他人泄露酝酿、考察、讨论干部任免的情况。

（二）考核组成员必须坚持原则、公道正派、实事求是反映

考核情况，并对考核材料负责。

(三)不准在民主推荐、民主测评等选拔干部过程中违反党的纪律。

(四)有关岗位的科职干部离任时，根据需要进行离任审计。

第三十一条 选拔任用科职干部工作应坚持公道正派、实事求是、任人唯贤，严格遵守组织人事纪律，抵制用人上的不正之风，自觉接受组织和群众的监督。

第三十二条 科职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，以及违反社会公德、职业道德、家庭美德且造成不良社会影响等情形的，按照有关规定给予组织处理或者纪律处分；涉嫌违法犯罪的，按照国家有关法律规定处理。

第九章 退 出

第三十三条 科职干部有下列情形之一的，一般应当免职：

- (一)达到任职年龄界限或者退休年龄界限的；
- (二)年度考核评价等次为不合格、连续两年年度考核等次为基本合格，或者任期考核评价等次为基本合格以下的；
- (三)非组织选派，离职学习期限超过一年的；
- (四)受到责任追究应当免职的；
- (五)因健康原因无法履职一年以上的，或虽未达到一年但对单位工作有严重影响的；
- (六)正在接受纪检监察机关、司法机关立案调查，有证据证明严重违纪违法的；

(七)因工作需要或者其他原因应当免职的。

因健康原因免职的，恢复健康后，参照原任职务层次作出安排。

第三十四条 任期结束后不再担任领导职务且未达到退休年龄界限的科职干部，本人具有一定的专业素质且愿意继续从事专业工作的，其所在二级单位应积极主动提供便利条件，鼓励和支持其后续职业发展；其他科职干部，学校根据本人实际和工作需要，作出适当安排，合理保障待遇。

第三十五条 科职干部未达到所任职务要求，经组织提醒、函询、诫勉没有改正，被认定为不适宜担任现职的，必须予以组织调整，具体要求和程序参照有关规定执行。

第三十六条 实行科职干部辞职制度。辞职包括因公辞职、自愿辞职、引咎辞职和责令辞职。辞职程序参照有关规定执行。

第三十七条 科职干部的退休，按照有关规定执行。

第十章 附 则

第三十八条 本规定与上级有关文件相抵触的，按照上级有关文件规定执行；凡是学校已经公布施行的有关科职干部选拔任用文件之规定与本规定不一致的，按照本规定执行。《南京邮电大学科职干部选拔任用管理规定》（校人发〔2011〕8号文）和《南京邮电大学科职干部选拔任用补充规定（试行）》（校人发〔2014〕11号文）同时废止。

第三十九条 本规定自发布之日起执行，由学校人事处负责解释。

附件：产生初步推荐人选的具体流程

主题词：科职干部 选拔 任用 通知

南京邮电大学校长办公室

2016年11月29日印发

附件：

产生初步推荐人选的具体流程

一、组织选拔

二级单位将空缺科职干部岗位及岗位任职条件上报人事处，人事处审核后，如无其他合适科职干部调任，则委托二级单位所在基层党委（党总支、直属党支部）以民主推荐方式组织选拔。

（一）学院（部、中心）党委（党总支、直属党支部）以民主推荐方式组织选拔程序：

1. 学院（部、中心）将待推荐科职干部岗位及该岗位任职条件上报人事处，由人事处审核；人事处审核通过后反馈学院（部、中心）。

2. 学院（部、中心）党委（党总支、直属党支部）在学院（部、中心）内公布人事处审核通过的待推荐岗位及该岗位任职条件，并组织符合基本任职条件的人员申报。学院（部、中心）党委（党总支、直属党支部）会同人事处对申报人员的资格进行审核。如果学院（部、中心）无人申报或申报人员未能通过资格审核，则由人事处组织在全校范围内竞争(聘)上岗、公开选拔(聘)。

3. 由学院（部、中心）党委（党总支、直属党支部）组织全体人员进行民主推荐。学院（部、中心）党委（党总支、直属党支部）公布经资格审核合格的申报人员名单，组织召开民主推荐会议，参加民主推荐会议的人数应不少于学院（部、中心）总

人数的 80%。参会人员填写《科职干部初步推荐人选民主推荐表》，进行无记名推荐。参会人员可以在本院（部、中心）之内推荐符合条件但没有申报的其他人。

4. 学院（部、中心）党委（党总支、直属党支部）会同人事处汇总并统计推荐结果，有效票中的得同意票率不低于 90% 的可作为该岗位的初步推荐人选。如果有效票中的得同意票率低于 90%，且申报人员有两名及以上的，则对得有效票中的同意票率超过 50% 的进行第二轮指名推荐。第二轮有效票中的得同意票率不低于 90% 的，可作为该岗位的初步推荐人选。学院（部、中心）综合分析人选的一贯表现和人岗相适等情况后，填写《南京邮电大学科职干部初步推荐人选用单位意见表》，经学院（部、中心）负责人、学院（部、中心）党委（党总支、直属党支部）负责人及联系学院（部、中心）的校领导同意后，由学院（部、中心）党委（党总支、直属党支部）报人事处。没有满足上述情况的，视为学院（部、中心）党委（党总支、直属党支部）没有推荐出待推荐岗位的科职干部初步推荐人选，则由人事处组织在全校范围内竞争(聘)上岗、公开选拔(聘)。

（二）机关党委、离退休职工处党委、后勤、基建党总支、产业党总支、图书馆、档案馆党总支（本部分以下简称“部门所在党委（党总支）”）以民主推荐方式组织选拔程序：

1. 部门将待推荐科职干部岗位及该岗位任职条件上报人事处，由人事处审核；人事处审核通过后反馈至部门所在党委（党总支）。

2. 部门所在党委（党总支）在部门（含合署办公的部门）内公布人事处审核通过的待推荐岗位及该岗位任职条件，组织该部门内符合基本任职条件的人员申报，并会同人事处进行资格审核。

3. 由部门所在党委（党总支）组织部门（含合署办公）内全体人员进行民主推荐。部门所在党委（党总支）公布经资格审核合格的申报人员名单，组织召开民主推荐会议进行推荐，参加民主推荐的人数应不少于部门（含合署办公）总人数的80%。参会人员填写《机关科职干部初步推荐人选民主推荐表》，进行无记名推荐。参会人员可以在本部门（含合署办公）之内推荐符合条件但没有申报的其他人。

4. 部门所在党委（党总支）会同人事处汇总并统计推荐情况。有效票中的得同意票率不低于90%的可作为该岗位的初步推荐人选。如果有效票中的得同意票率低于90%，且申报人员有两名及以上的，则对得有效票中的得同意票率超出50%的进行第二轮指名推荐。第二轮有效票中的得同意票率不低于90%的，可作为该岗位的初步推荐人选。部门综合分析人选的考察考核、一贯表现和人岗相适等情况后，填写《南京邮电大学科职干部初步推荐人选用单位意见表》，经部门负责人、部门所在党委（党总支）负责人及部门分管校领导同意后由部门所在党委（党总支）报人事处。没有满足上述情况的，视为部门所在党委（党总支）没有推荐出待推荐岗位的科职干部初步推荐人选，则由人事处组织在全校范围内竞争(聘)上岗、公开选拔(聘)。

此外，对于科室副科职主持工作的情况，在选拔任用正科职岗位初步推荐人选时，由用人单位根据实际情况，决定采用由科室副科职（主持工作）干部提任科室正科职干部方式还是文件规定的产生初步推荐人选程序方式。对于科级职数有数量要求的部门，确定正科职岗位需免除副科职（主持工作）岗位人员职务。如果由科室副科职（主持工作）干部提任科室正科职干部的，由用人单位所在党委（党总支、直属党支部）组织召开民主推荐会议，参加民主推荐会议的人数应不少于用人单位（含合署办公）总人数的 80%。参会人员填写《科职干部初步推荐人选民主推荐表》，进行无记名推荐。用人单位所在党委（党总支、直属党支部）会同人事处汇总并统计推荐结果，有效票中的得同意票率不低于 90%的可作为该岗位的初步推荐人选。如果有效票中的得同意票率低于 90%，则按照文件要求的产生初步推荐人选程序，确定正科职初步推荐人选。

二、 竞争（聘）上岗、公开选拔（聘）

一般情况下，科职岗位出现空缺，该岗位所在二级单位符合资格条件人数较多且人选意见不易集中的，可以进行竞争（聘）上岗；科职岗位出现空缺且该岗位所在二级单位没有合适人选的，特别是需要补充紧缺专业人才的，可以进行公开选拔（聘）。由二级单位报学校批准同意后进行。采取竞争（聘）上岗、公开选拔（聘）方式的，可以组建选聘机构，主要负责能力素质测试测评，提出科职干部初步推荐人选等工作。具体工作由人事处组织实施，程序如下：

(一) 在全校范围内公布岗位、资格条件、选拔对象范围。

(二) 报名与资格审查, 参加竞争(聘)上岗、公开选拔(聘)人员应当得到所在二级单位同意。

(三) 人事处组织组建选聘机构, 组织实施竞争(聘)上岗、公开选拔(聘)。选聘机构组成人员中一般应当包括一定比例的外部专家、单位职工代表和服务对象代表等。其中外部专家由人事处、组织部、纪委负责人等组成, 单位职工代表由用人单位和申报人所在基层党委(党总支、直属党支部)和行政负责人、科职岗位所在单位代表组成。

(四) 二级单位所在基层党委(党总支、直属党支部)和用人单位主要负责人根据选聘情况, 确定科职干部初步推荐人选, 报分管或联系用人单位的校领导同意后, 将初步推荐人选及相关材料上报人事处。

三、组织推荐

特殊情况下, 根据工作需要, 可由分管或联系用人单位的校领导直接向人事处推荐科职干部初步推荐人选。