

中共哈尔滨工业大学（威海）委员会文件

校党发〔2019〕31号



中共哈尔滨工业大学（威海）委员会 转发《哈尔滨工业大学领导人员管理办法》 的通知

各党委（总支、直属支部），各院（系）、部、处、办、直属单位：

现将哈工大党委修订后的《哈尔滨工业大学领导人员管理办法》转发给你们，请认真贯彻落实。

中共哈尔滨工业大学（威海）委员会

2019年11月28日

中共哈尔滨工业大学委员会文件

哈工大党组〔2019〕80号

中共哈尔滨工业大学委员会关于印发 领导人员管理办法的通知

各党委，各院、部、处、直属单位：

现将修订后的《哈尔滨工业大学领导人员管理办法》印发给你们，请遵照执行。

特此通知。


中共哈尔滨工业大学委员会
2019年10月31日

哈尔滨工业大学领导人员管理办法

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，加强和改进学校领导人员管理，健全选拔任用机制和管理监督机制，推进领导人员队伍革命化、年轻化、知识化、专业化，建设一支忠诚干净担当的高素质专业化领导人员队伍，根据中央和上级有关部门相关规定和要求，结合学校实际，制定本办法。

第二条 领导人员的管理，应当坚持下列原则：

- （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）分级分类管理；
- （六）依法依规办事；
- （七）遵循高等教育规律。

第三条 选拔任用领导人员，必须把政治标准放在首位，符合将领导班子建设成为坚持党的基本理论、基本路线、基本方略，全心全意为人民服务，具有推进新时代中国特色社会主义事业发展、推动教育综合改革和“双一流”建设的能

力，结构合理、团结坚强的领导集体的要求。

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、实绩突出的领导人员。

注重发现和培养选拔优秀年轻领导人员，用好各年龄段领导人员。

统筹做好培养选拔女性领导人员、少数民族领导人员和党外领导人员工作。

对不适宜担任现职的领导人员应当进行调整，推进领导人员能上能下。

第四条 本办法适用于学校党委任免、管理的领导人员，包括：

- （一）校部机关、直属单位领导班子成员；
- （二）学院领导班子成员；
- （三）威海校区和深圳校区领导班子成员；
- （四）其他领导人员（组织员、纪检员、辅导员）。

第五条 学校党委及组织部门按照干部管理权限履行领导人员管理职责，负责本办法的组织实施。

第二章 机构设置、领导职数和管理权限

第六条 校部机关、直属单位和学院的机构设置及领导职数，由人事部门提出方案、组织部门会签，经党委常委会讨论确定。领导人员的配备，必须严格按照党委常委会核定或者批准的领导职数和岗位设置方案进行。

第七条 威海校区和深圳校区在核定的机构、职数范围

内任免和管理领导人员，组织部门会同纪检监察部门、教师工作部门等对其领导人员的选拔任用进行审查、备案和检查。

第三章 任职条件和资格

第八条 领导人员必须信念坚定、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）政治素质好，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，牢固树立政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识，坚决维护习近平总书记核心地位，坚决维护党中央权威和集中统一领导，自觉在思想上政治上行动上同党中央保持高度一致，坚定道路自信、理论自信、制度自信、文化自信，坚决贯彻执行党的理论和路线方针政策，坚持民主集中制，带头践行社会主义核心价值观，忠实履行立德树人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，践行“三严三实”要求，主动担当作为、真抓实干、推动落实，有较强的公共服务意识和改革创新精神，有斗争精神和斗争本领，工作实绩突出；

（三）有相关的专业素养或者从业经历，熟悉有关政策法规和高等教育规律，有良好的声誉；

（四）事业心、责任感和使命感强，热爱高等教育事业，求真务实，团结协作，遵纪守法，廉洁自律，群众威信高。

担任党内领导职务的领导人员，应当牢固树立党建责任意识，熟悉党务，善于做思想政治工作。

正职领导人员，应当具有驾驭全局的能力，善于抓班子带队伍，民主作风好。

第九条 领导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。部分领导岗位根据工作需要，可对学历和职称提出具体要求。

（二）一般应当具有五年以上工作经历。

（三）提任五级管理岗位领导职务的，应当具有六级管理岗位领导职务两年以上任职经历；提任六级管理岗位领导职务的，应当具有七级职员或正科级岗位三年以上任职经历。

（四）具有正常履行职责的身体条件。

（五）符合有关党内法规、法律法规、上级有关规定的其他任职资格条件。提任党的领导职务的，还应当符合《中国共产党章程》等规定的党龄要求。

第十条 从专业技术岗位到管理岗位担任领导职务的，其任职资格应当符合第九条第（一）、（二）、（四）、（五）项规定，并且具有一定的管理工作经历。其中：

（一）担任六级管理岗位领导职务的，还应当已担任副高级以上专业技术职务，或者担任中级专业技术职务三年以上；

（二）担任五级管理岗位领导职务的，还应当已担任正

高级专业技术职务，或者担任副高级专业技术职务两年以上。

第十一条 特别优秀或者工作特殊需要的，可以适当放宽任职资格。放宽任职资格以及从专业技术岗位到管理岗位担任领导职务正职的，必须从严掌握。

破格提拔领导人员必须从严掌握。任职试用期未满或者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。不得越两级提拔。

第四章 选拔任用

第十二条 组织部门应当深化对领导人员的日常了解，坚持知事识人，把功夫下在平时，全方位、多角度、近距离了解领导人员。根据日常了解情况，对领导班子和领导人员进行综合分析研判，为学校党委选人用人提供依据和参考。

学校党委或组织部门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，提出启动领导人员选拔任用工作意见。组织部门综合有关方面建议和平时了解掌握的情况，对领导班子和领导人员进行动议分析，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，并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。对动议的人选严格把关，根据工作需要，可以提前核查有关事项。

研判和动议时，根据工作需要和实际情况，如确有必要，也可以把公开选拔、竞争上岗作为产生人选的一种方式。领

导职位出现空缺且没有合适人选的，特别是需要补充紧缺专业人才或者配备结构需要领导人员的，可以通过公开选拔产生人选；领导职位出现空缺，符合资格条件人数较多且需要进一步比选择优的，可以通过竞争上岗产生人选。公开选拔、竞争上岗一般适用于副职领导职位。

公开选拔、竞争上岗应当结合岗位特点，坚持组织把关，突出政治素质、专业素养、工作实绩和一贯表现，防止简单以分数、票数取人。

第十三条 选拔任用领导人员，应当经过民主推荐。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。

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。

领导班子换届，民主推荐应当经过下列程序：进行谈话调研推荐，提前向谈话对象公布推荐岗位、资格条件、推荐范围，提供名册，提出有关要求，提高谈话质量；综合考虑谈话调研推荐情况以及人选条件、岗位要求、班子结构等，研究提出会议推荐参考人选，参考人选结合综合分析研判情况应当差额提出；召开推荐会议，由同级党组织主持，考察组说明换届有关政策，介绍参考人选产生情况，提出有关要求，组织填写推荐表；对民主推荐情况进行综合分析。

个别提拔任职，或进一步使用需要进行民主推荐的，可参照领导班子换届民主推荐程序进行；必要时也可以先进行

会议推荐，再进行谈话调研推荐。先进行谈话调研推荐的，可以提出会议推荐参考人选，参考人选结合综合分析研判情况应当差额提出。

民主推荐由下列人员参加：到学院进行谈话调研推荐的，参加人员一般为院班子成员，系、所、中心副主任以上人员代表，副高职以上人员代表，党支部书记、纪检委员，管理人员代表和根据知情度、关联度、代表性原则确定的其他需要参加的人员；到校部机关、直属单位进行谈话调研推荐的，参加人员一般为本部门班子成员，内设机构负责人，党支部书记、纪检委员，管理人员代表和根据知情度、关联度、代表性原则确定的其他需要参加的人员。参加会议推荐的人员参照谈话调研推荐范围确定，可以适当调整。

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。

个人向党组织推荐领导人员人选，必须负责地写出推荐材料并署名。

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。

第十四条 确定考察对象，应当根据工作需要和领导人员德才条件，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。

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务处分等影响期未满或者期满影响使用的。

（七）其他原因不宜提拔或者进一步使用的。

第十五条 考察领导职务拟任人选，必须依据选拔任用条件，结合岗位要求，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。

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。

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。

注重考察工作实绩，围绕贯彻落实党中央重大决策部署

和学校中心工作，深入了解履行岗位职责、贯彻新发展理念、推动高质量发展取得的实际成效。考察党政工作部门领导人员，应当把履行党的建设职责，制定和执行政策、推动改革创新、营造良好发展环境、提供优质公共服务、维护公平正义等作为考察评价的重要内容。

加强作风考察，深入了解为民服务、求真务实、勤勉敬业、敢于担当、奋发有为，遵守中央八项规定精神，反对形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风等情况。

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。

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，对党政正职人选，坚持更高标准、更严要求，突出把握政治方向、驾驭全局、抓班子带队伍等方面情况的考察。

考察应当保证充足的考察时间，经过下列程序：

（一）制定考察工作方案；

（二）同考察对象所在单位主要负责同志就考察工作方案沟通情况，征求意见；

（三）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领导人员考察预告；

（四）采取个别谈话、发放征求意见表、民主测评、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，注意了解考察对象生活圈、社交圈情况。谈话考察的范围按照知情性、相关性原则确定，一般应是对考察对象熟悉的人员；

（五）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；

（六）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，全面历史辩证地作出评价，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；

（七）向考察对象所在单位主要负责同志反馈考察情况，并交换意见；

（八）组织部门集体研究提出任用建议方案，向学校党委报告。

第十六条 组织部门必须严格审核考察对象的干部人事档案，核查个人有关事项报告，就党风廉政情况听取纪检监察部门意见，对反映问题线索具体、有可查性的信访举报进行核查，就师德师风和意识形态情况听取教师工作部门意见。对需要进行经济责任审计的考察对象，应当事先按照有关规定进行审计。

考察对象所属党组织必须就考察对象廉洁自律情况提出结论性意见，并由党组织书记、纪检监察部门负责人签字。

第十七条 党委常委会讨论决定领导人员任免事项，必

须有三分之二以上常委到会，并保证与会成员有足够时间听取情况介绍、充分发表意见。与会成员对任免事项，应当逐一发表同意、不同意或者缓议等明确意见，党委书记应当最后表态。在充分讨论的基础上以无记名投票方式进行表决，以党委常委会应到会成员超过半数同意形成决定。

党委常委会推荐、提名的需要选举和依法任免的领导职务人选，其选举和依法任免按照有关法律、章程和规定进行。

需要报上级有关部门备案的职务，应当按照规定履行备案手续。需要征求协管单位意见的，应当事先以书面形式征求意见。

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）拟任人选所属党组织对廉洁自律情况没有作出结论性意见的，或者纪检监察部门未反馈意见的，或者纪检监察部门有不同意见的；
- （三）个人有关事项报告未查核或者经查核存疑尚未查清的；
- （四）线索具体、有可查性的信访举报尚未调查清楚的；
- （五）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；
- （六）巡视巡察、审计等工作中发现重大问题尚未作出结论的；
- （七）没有按照规定向上级报告或者报告后未经批复同

意的领导人员任免事项；

（八）其他原因不宜提交会议讨论的。

第十八条 提任管理岗位领导职务的，应当在一定范围内进行公示，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。

第十九条 提任非选举产生的管理岗位领导职务的，实行任职试用期制度。试用期一般为一年。

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，一般按试任前职级安排工作。

第二十条 任用领导人员，区别不同情况实行选任制、委任制，部分专业性较强的领导职务或根据工作需要可以实行聘任制。

实行聘任制的，聘任关系通过聘任通知、聘任书、聘任合同等形式确定，所聘职务及相关待遇在聘期内有效。

第二十一条 实行任职谈话制度。对决定任用的领导人员，由学校党委指定专人同其谈话，肯定成绩，指出不足，提出要求和需要注意的问题。对破格提拔以及通过公开选拔、竞争上岗任职的干部，试用期满正式任职时，学校党委还应当指定专人进行谈话。

第二十二条 领导人员的任职时间：由党委决定任职或提出拟委任岗位建议人选的，自党委常委会讨论决定之日起计算；由各类代表大会、全体会议等选举、决定任命的，自当选、决定任命之日起计算。

第五章 任期和任期目标责任

第二十三条 领导人员一般应当实行任期制。每个任期为 5 年，在同一岗位连续任职一般不超过 10 年。对于超过任职期限的领导人员，一般要进行轮岗、交流或退出领导班子。工作特殊需要的，经党委常委会讨论同意，可以适当延长任职年限。

党组织的领导班子任期，以召开党员大会或党员代表大会选举产生新一届党组织领导班子的时间作为任期起始时间；行政领导班子任期，一般以行政正职领导人员任职时间作为任期起始时间。

第二十四条 领导班子和领导人员一般实行任期目标责任制。任期目标应突出政治建设，坚决维护习近平总书记核心地位，坚决维护党中央权威和集中统一领导，深入贯彻党和国家重大决策部署，支撑服务学校中心工作，体现担当作为。在内容的设定上，应当体现校部机关、直属单位和学院等不同单位特点，注重打基础、利长远、求实效，要实事求是、切实可行。制定任期目标时，应当充分听取本单位教职工代表大会或者教职工代表的意见，注意体现服务对象的意见。主要负责同志对任期目标负总责，并按照领导班子成员分工，将目标分解到每一位班子成员，以此作为领导人员任期考核的依据。

第二十五条 任期目标由各单位领导班子集体研究确定，一般应当在宣布任职后的半年内公布。领导班子的任

期目标应当经学校党委常委会批准，并在本单位范围内以适当形式公布，自觉接受群众监督。

第六章 考核评价

第二十六条 领导班子和领导人员的考核，分为平时考核、年度考核、专项考核和任期考核。平时考核、年度考核、专项考核按照有关规定执行；任期届中考核安排在任期中，根据需要适时进行；任期届末考核安排在任期最后一年，结合领导班子换届进行。

第二十七条 考核评价以任期目标为依据，以日常管理为基础，注重业绩导向，既要突出行政管理工作业绩，也要突出党建工作实效。正职领导人员离任或任期届末，须进行经济责任审计。

第二十八条 综合分析研判考核情况和日常了解掌握的情况，客观公正地作出评价，形成考核评价意见，确定考核评价等次。

领导班子年度考核和任期考核的评价等次，分为优秀、良好、一般、较差；领导人员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。

第二十九条 考核评价结果作为领导班子建设和领导人员选拔任用、培养教育、管理监督、激励约束、问责追责等的重要依据。

第七章 职业发展和激励保障

第三十条 完善领导人员培养教育制度，加强政治引领

和能力培养，强化任职培训、岗位培训，注重实践锻炼，提高思想政治素质和管理工作能力。

第三十一条 完善领导人员交流制度，统筹推进校部机关、直属单位和学院、校区之间领导人员的交流。注意推荐优秀领导人员到校外党政机关、企事业单位工作。

第三十二条 任期结束后未达到退休年龄界限或职务调整的领导人员，按下列情况执行：

（一）免职、辞职、降职的领导人员，一般不享受原职务级别待遇；

（二）因年龄等原因不再担任领导职务的领导人员，经学校党委同意，可保留原待遇；

（三）因健康原因免职的领导人员，恢复健康后可参照原任职务层次作出安排；

（四）因机构调整、撤销，或因工作需要暂未安排职务的领导人员，一般保留原职务级别及待遇1年，1年后仍未安排职务的，其待遇按照新岗位的标准执行；因工作需要安排低于原职务的领导人员，其待遇一般按照新岗位的标准执行；

（五）从专业技术岗位到管理岗位的领导人员任职一届以上，回到教学科研工作岗位后，给予2年的学术恢复期；

（六）因不能胜任现职而调整职务的领导人员，其待遇按照新岗位的标准执行。

第三十三条 领导人员在本职工作中表现突出、有显著

成绩和贡献的，在处理突发事件和承担专项重要工作中作出显著成绩和贡献的，或者有其他突出事迹的，按照有关规定给予表彰奖励。

第八章 监督约束

第三十四条 学校党委及纪检监察部门、组织部门按照管理权限和职责分工，履行对领导班子和领导人员的监督责任。

第三十五条 监督的重点内容是：贯彻执行党的理论和路线方针政策，依法依规办事，执行民主集中制，履行职责，作风建设，选人用人，国有资产管理，收入分配，职业操守，廉洁自律等情况。

第三十六条 发挥党内监督、民主监督、法律监督、审计监督和舆论监督等作用，综合运用巡察检查、考察考核、述职述廉、民主生活会、提醒、函询、诫勉等措施，对领导班子和领导人员进行监督。

严格实行领导人员选拔任用全程纪实、“一报告两评议”、领导人员报告个人有关事项、经济责任审计、问责和回避等制度。

第三十七条 领导人员有违反政治纪律和政治规矩、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

第三十八条 领导人员有下列情形之一的，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、任期考核被确定为不合格的，或者连续两年年度考核被确定为基本合格的；
- （三）受到责任追究应当免职的；
- （四）不适宜担任现职应当免职的；
- （五）因违纪违法应当免职的；
- （六）辞职或者调出的；
- （七）非组织选派，个人申请离职学习期限超过半年的；
- （八）因健康原因，无法正常履行工作职责一年以上的；
- （九）因工作需要或者其他原因应当免职的。

具体程序和要求，参照推进领导人员能上能下有关规定执行。

第三十九条 实行领导人员辞职制度。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。

第四十条 领导人员的退休，按照有关规定执行。

第十章 附 则

第四十一条 威海校区、深圳校区中层领导人员选拔任用和管理参照本办法执行。

第四十二条 本办法由党委组织部负责解释。

第四十三条 本办法自发布之日起施行。《哈尔滨工业大学领导人员管理办法》（哈工大党组〔2016〕66号）同时废止。

哈尔滨工业大学学校办公室

2019年11月5日印发
