

中共北京理工大学委员会文件

北理工党委发〔2017〕35号



中共北京理工大学委员会 关于印发《北京理工大学中层领导人员 管理办法（试行）》的通知

各基层党委、党总支、直属党支部，各部处：

《北京理工大学中层领导人员管理办法（试行）》经6月2日常委会审定通过，现印发给你们，请遵照执行。



中共北京理工大学委员会 关于印发《北京理工大学中层领导人员 管理办法（试行）》

第一章 总则

第一条 为加强和改进学校中层领导人员管理，完善选拔任用和管理监督机制，建设一支信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的高素质中层领导人员队伍，深入推进学校综合改革和“双一流”建设，根据中组部《事业单位领导人员管理暂行规定》（2015年）和中组部、教育部《高等学校领导人员管理暂行办法》（2017年）等有关文件精神，结合学校实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于学校五级、六级管理人员，即学校中层领导人员。

第三条 学校中层领导人员管理，必须坚持党管干部、党管人才，坚持德才兼备、以德为先，坚持依法依规办事，坚持分类管理，坚持从严管理监督与激励关怀相结合，遵循教育规律，公道公平公正地对待、评价和使用领导人员，充分调动积极性、主动性、创造性，不断促进学校办出特色、争创一流。

第四条 选拔任用学校中层领导人员，必须坚持正确的选人用人导向，把公道正派作为核心理念贯穿选人用人全过程，自觉防范和纠正选人用人上的不正之风，使选出来的领导人员群众满意、组织放心，形成风清气正的环境和能者上、庸者下、劣者汰的导向。必须严格标准、条件和程序，精准科学选人用人，注重优化

领导班子结构和单位一把手配备,形成年龄、经历、专长等方面的合理配备,增强班子整体功能。

第五条 学校中层领导人员实施分类管理。学校内设机构分为学院、党政部门与群团组织、其他教学单位、其他学术组织与科研单位、支撑与保障机构、后勤与产业机构。根据机构分类,中层领导人员分为 ABC 三种类型,在选拔、培养、考核等方面各有侧重。

A 类指学院院长,书记,常务副院长,副书记,行政副院长;党政部门与群团组织的正职、副职。

B 类指支撑与保障机构正职、副职;按照岗位设置方案,参照五级、六级管理岗位管理的其他教学单位、其他学术组织与科研单位、后勤与产业机构的正职、副职。

C 类指学院学术型副院长;按照岗位设置方案,按专业技术岗位管理或相应岗位管理其他教学单位、其他学术组织与科研单位、后勤与产业机构的正职、副职。

第六条 在学校党委的领导下,党委组织部按照干部管理权限履行学校中层领导人员管理职责,负责本办法的组织实施。

第二章 任职条件和资格

第七条 学校中层领导人员应具备下列基本条件:

(一) 具有坚定的政治立场和崇高的理想信念,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,坚定中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信、文化自信,严守政治纪律和政治规矩,牢固树立政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识,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，坚持党对学校的领导，忠诚党的教育事业，履行立德树人职责。

（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，坚持全员全过程全方位育人理念，了解和掌握思想政治工作规律、教书育人规律和学生成长规律，能够把上级政策同单位实际相结合，卓有成效开展工作。党员领导人员应牢固树立党建责任意识，善于做思想政治工作。

（三）具有较强的组织领导和管理能力，贯彻执行民主集中制，有全局观念、服务意识和改革创新精神，能够站在学校高度科学谋划，依法依规办事，善于集中正确意见，团结合作，沟通协调，推动落实。正职领导人员应当能够驾驭全局工作，善于抓班子带队伍。

（四）具有强烈的事业心和责任感，热爱教育事业，爱校荣校。坚持原则，敢于担当，勤勉尽责，能够全身心投入工作，实绩突出。学术型领导人员能协调好管理与学术的关系，保证主要精力投入管理工作。

（五）具有良好的品行修养，坚持不懈地培育和弘扬社会主义核心价值观，恪守职业道德，立德树人，为人师表，追求真理，淡泊名利，能够正确行使权力，严于律己，清正廉洁，群众威信高。

第八条 学校中层领导人员应具备下列基本资格：

（一）应当具有大学本科以上文化程度。

（二）一般应当具有五年以上工作经历。初任中层领导人员原则上应当能任满一届，换届继任时原则上应当能任满两年。

（三）提任五级管理人员的，应当具有六级管理岗位两年以上任职经历，或具有正高级专业技术职务且有一定的管理工作经

历。

提任六级管理人员的，应当具有五年以上管理岗位工作经历，或具有副高级专业技术职务且有一定的管理工作经历，或具有中级专业技术职务（或任七级职员）三年以上且有一定的管理工作经历。

（四）具有正常履行职责的身体条件。

（五）符合有关法律法规和岗位需要的其他任职资格要求。

第九条 对特别优秀或者工作特殊需要的，可以破格提拔。破格提拔必须从严掌握，并报工业和信息化部人事教育司审批。

第三章 选拔任用

第十条 学校党委或党委组织部，按照干部管理权限，根据工作需要和内设机构领导班子建设实际，提出启动中层领导人员选拔任用工作意见，在综合研判、充分酝酿的基础上形成工作方案，并按照组织考察、会议决定等有关程序和要求组织实施。

第十一条 选拔中层领导人员，必须严格按照核定的领导职数和岗位设置方案进行，可以采取组织选拔、竞争（聘）上岗、公开遴选等方式进行。积极探索分类选拔和其他有利于优秀人才脱颖而出的选拔方式。具体工作要求和程序按照有关规定执行。

第十二条 综合考虑工作需要、人选德才条件、一贯表现、人岗相适、民主推荐和征求意见等情况确定考察对象，防止简单以票、以分或者以学历、职称、头衔、荣誉等取人偏向。

政治不合格、纪律规矩意识不强，在教育教学和管理活动中贯彻执行党的教育方针不力、偏离社会主义办学方向，师德师风存在问题或者有学术不端行为受到查处，有伪造学历学位、奖励证书、档案材料等行为受到责任追究，以及具有其他有关政策规

定明确限制情形的，不得作为考察对象。

第十三条 严格执行考察制度，依据任职资格条件和岗位职责要求，全面了解考察对象的德、能、勤、绩、廉表现，着重了解政治品格、作风品行、廉洁自律等情况，深入了解专业水平、管理能力、师德师风、治学精神、服务意识和工作实绩等情况，实事求是、客观准确地作出评价，把好政治关、品行关、作风关、廉洁关，防止“带病提拔”。

第十四条 党委决定任用的中层领导人员，任职时间按党委常委会决定之日起计算。

任用中层领导人员，区别不同情况实行选任制、委任制、聘任制。A类领导人员和B类、C类领导人员中书记岗位实行选任制或委任制，B类、C类其他领导人员实行聘任制，聘任关系通过聘任通知等形式确定，所聘职务及相关待遇在聘期内有效。在班子任期内聘任的领导人员，其聘期到班子任期届满时为止。

第十五条 提任中层领导人员，应当在一定范围内进行公示，公示期不少于五个工作日。

第十六条 提任非选举产生的学校中层领导人员，实行任职试用期制度。试用期一般为一年。

第四章 任期和任期目标责任

第十七条 中层领导班子和领导人员实行任期制，任期一般为四年。中层领导人员的任期一般与领导班子任期相一致。实行聘任制的领导人员，聘期一般与领导班子任期相衔接。

中层领导人员在同一岗位连续任职一般不超过两届或者八年。工作特殊需要的，经党委批准可适当延长任职年限。涉及人、财、物管理机构的正职领导人员，连续在岗两个任期或者八年须

进行换岗交流。

第十八条 中层领导人员在任期内应当保持相对稳定，一般应当任满一个任期。任期内调整职务，任职二年以上的，计算为一个任期；任职不足二年的，不计算任期届数。

第十九条 中层领导班子及成员实行任期目标责任制。领导班子任期目标应当贯彻党和国家对高等教育事业改革发展的要求，应与学校发展总体目标高度一致。任期目标由学院党政联席会或部（处）务会集体研究确定，报经学校批准或者备案，并在一定范围内公布。中层领导人员的任期目标，根据领导班子任期目标和岗位职责确定。

学院领导班子任期目标应围绕全面提高人才培养能力，突出加强思想政治工作，体现政治方向、教学科研、学科建设、人才培养、教师队伍建设、学校管理、师德师风和党的建设等内容，注重打基础、利长远、求实效。领导班子任期目标内容应当充分听取学术委员会、教职工代表大会等方面意见。

第五章 考核评价

第二十条 完善中层领导人员考核评价制度，充分发挥考核的激励和鞭策作用，推动领导人员树立正确业绩观，敢于担当、真抓实干、积极作为。

第二十一条 对中层领导班子和领导人员实行平时考核、年度考核和任期考核。

第二十二条 考核评价以任期目标为依据，以日常管理为基础，注重工作实绩，与绩效管理等工作相衔接。年度考核按照学校有关规定执行，任期考核可结合领导班子换届进行。

坚持党建工作、意识形态工作与业务工作同步考核，把思想

政治工作纳入党建工作和意识形态工作责任制进行重点考核，实行抓党建述职评议考核制度，与年度考核等结合进行，重点了解二级党组织履行管党治党主体责任，书记履行党的建设和思想政治工作第一责任人职责，班子其他党员成员履行“一岗双责”、结合业务分工抓党的建设和思想政治工作等情况，深入了解坚持社会主义办学方向、开展思想政治工作、全面提高人才培养能力等情况。

第二十三条 推进实施分类考核，改进方法，简化程序，提高考核工作质量和效率。中层领导人员应当确保主要精力和时间用于管理工作，减少本职工作以外的兼职，兼职须经学校批准。学术型领导人员任职期间，学校对其考核以管理工作为主。

第二十四条 中层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；中层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。

第二十五条 考核评价结果以适当方式向领导班子和领导人员反馈，并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、激励约束等的重要依据。

第六章 职业发展和激励

第二十六条 完善中层领导人员培养教育制度，充分发挥党校、干部学校等机构的功能，加强党的理论、理想信念、党性修养、高等教育理论与政策、业务知识、管理能力等方面的教育培训，采取多种方式加强实践锻炼，着力提高马克思主义思想觉悟和理论水平，提高领导能力和专业化水平。

第二十七条 完善中层领导人员交流轮岗制度，统筹并重考虑学术型、管理型干部队伍。着力优化班子成员结构，强化交叉

任职和轮岗交流，突出机关干部基层工作任职经历，积极推进机关部门与学院和基层单位、党务部门与职能部门之间领导人员交流。对重要岗位和综合素质好、有培养前途的领导人员有计划地进行交流。

第二十八条 加强中层领导人员后备人才队伍建设，按照拓宽来源、优化结构、改进方式、提高质量的要求，积极发现和着力培养政治素质过硬、有战略眼光和国际视野、有基层工作经历、有良好的学术背景和管理能力的优秀年轻人才。加大优秀青年学者在管理岗位的培养力度。

第二十九条 完善中层领导人员挂职锻炼制度，将挂职作为提高干部综合素质特别是实际工作能力的重要途径，鼓励、支持优秀年轻干部挂职锻炼，有计划地进行择优选派。加强对挂职干部的管理和关心，做好挂职干部的工作支持与考核，切实解决实际困难。

第三十条 完善中层领导人员后续职业发展制度。对任期结束后未达到退休年龄界限回到专业技术岗位的中层领导人员，给予一定的学术恢复期和必要的条件支持；其他退出管理岗位的中层领导人员，根据本人实际和工作需要，作出适当安排。

第三十一条 中层领导人员在履行本职工作、承担专项重要工作、应对重大突发事件等方面表现突出、作出显著成绩和贡献的，按照有关规定给予表彰奖励。

第三十二条 建立容错纠错机制，宽容中层领导人员在工作中特别是改革创新中的失误，营造鼓励探索、支持创新的氛围，旗帜鲜明地为敢于担当者担当，为敢于负责者负责。正确对待犯错误的中层领导人员，不混淆错误性质或者夸大错误程度作出不适

当的处理，决不允许利用其所犯错误泄私愤、打击报复。

第三十三条 加强人文关怀，开展经常性谈心谈话，及时了解中层领导人员思想、工作、生活等方面情况，听取意见建议，帮助解决实际困难。加强心理疏导，培育理性平和的健康心态。

第七章 监督约束

第三十四条 贯彻全面从严治党要求，学校党委及纪委、党委组织部、纪委办公室/监察处按照管理权限和职责分工，对中层领导班子和领导人员进行监督，督促引导中层领导人员认真履职尽责，依法依规办事，保持清正廉洁。

第三十五条 加强执行政治纪律和政治规矩的监督，重点监督中层领导班子和领导人员贯彻执行党的基本路线和党的教育方针，坚持党对学校的领导，坚持社会主义办学方向，落实党建工作责任制和意识形态工作责任制，健全组织生活制度，严肃党内政治生活等情况。

第三十六条 加强权力运行的监督，重点监督中层领导班子和领导人员贯彻民主集中制，坚持集体决策，落实“三重一大”决策制度等情况和关键环节的监督力度。对贯彻执行学校重大部署、推进落实工作不力的，进行追究问责。

第三十七条 加强作风和廉洁的监督，重点监督中层领导班子和领导人员落实中央八项规定精神，加强师德师风建设，廉洁自律等情况。

第三十八条 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，综合运用考察考核、述职述廉、民主生活会、谈心谈话、提醒、函询、诫勉等方式，对中层领导班子和领导人员进行监督。严格实行个人有关事项报告、经济责任审计、

问责和任职回避等制度。

充分发挥二级党组织和党员的监督作用，党员领导人员应当以普通党员身份参加所在党支部或者党小组的组织生活，坚持民主生活会、组织生活会和民主评议党员制度，开展严肃认真的党内政治生活，营造党内民主监督环境。

第三十九条 实行中层领导人员选拔任用工作回避制度。学校党委讨论领导人员任免，涉及与会人员本人及其亲属的，本人必须回避。考察组成员在考察工作中涉及其亲属的，本人必须回避。

第四十条 实行任职承诺制度，中层领导人员任职后应当签订承诺书，并于所在单位内进行公示。

第四十一条 中层领导人员应当正确对待监督，主动接受监督，习惯在监督下开展工作，自觉检查和及时纠正存在的问题。

第八章 退出

第四十二条 完善中层领导人员退出机制，促进领导人员能上能下、能进能出，增强队伍生机活力。

第四十三条 中层领导人员达到退休年龄界限的，应当按照有关规定程序办理免职(退休)手续。因工作需要而延迟免职(退休)的，应当向上级报备，按照有关规定履行手续。

第四十四条 中层领导人员因健康原因，无法正常履行工作职责一年以上的，应当对其工作岗位进行调整。

第四十五条 中层领导人员有下列情形之一的，一般应当免职：

- (一) 调出学校的；
- (二) 非组织选派，离职学习期限超过一年的；

(三) 出国(境)连续超过一年的;

(四) 因工作需要或者其他原因应当免职的。

第四十六条 中层领导人员因德、能、勤、绩、廉与所任职务要求不符,具有下列情形之一,被认定为不适宜担任现职的,应当按照有关规定予以组织调整或者组织处理:

(一) 贯彻执行党的教育方针、上级党组织指示和决定不及时不得力的;

(二) 在大是大非问题上立场不稳、态度不正、无动于衷、置身事外,在错误言行面前不抵制、不斗争,明哲保身、当老好人的;

(三) 擅自公开发表与中央精神不符的言论、文章、作品等,造成恶劣社会影响的;

(四) 学术不端或者师德师风存在问题受到查处,或者有其他违背社会公德、职业道德、家庭伦理道德行为,造成不良影响的;

(五) 不敢担当、不负责任,为官不为、庸懒散拖,干部群众意见较大的;

(六) 不能有效履行职责、按要求完成工作任务,单位工作或者分管工作处于落后状态,或者出现较大失误的;

(七) 无正当理由拒不服从组织调动或交流决定的;

(八) 年度考核、任期考核被确定为不合格,或者连续两年年度考核被确定为基本合格的;

(九) 存在其他问题需要调整或者处理的。

第四十七条 实行中层领导人员辞职制度。辞职包括自愿辞职、引咎辞职和责令辞职。自愿辞职,须由本人写出书面申请,报

党委常委会审批。引咎辞职、责令辞职和因问责被免职的领导人员，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 中层领导人员不再任职时，待遇根据新聘岗位进行调整，继续从事管理工作的薪酬可按职员职级相应标准执行。

第九章 附则

第四十九条 本办法由党委组织部负责解释。此前学校文件中有与本办法不一致的，依据本办法执行。《中共北京理工大学委员会关于处级领导干部管理的规定》（党发〔2008〕26号）自本办法施行时废止。

第五十条 本办法自发布之日起施行。

