

# 中共上海城建职业学院委员会文件

沪城建院委〔2025〕34号

## 关于修订印发《上海城建职业学院 干部选拔任用工作实施办法》的通知

各二级学院（部）党总支、直属党支部，各附属单位党组织：

《上海城建职业学院干部选拔任用工作实施办法》已经学校研究修订，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知。



# **上海城建职业学院干部选拔任用工作实施办法**

## **第一章 总 则**

**第一条** 为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，形成有利于优秀人才脱颖而出的选人用人机制，建设忠诚干净担当的高素质专业化党政领导干部队伍，根据《中国共产党章程》《党政领导干部选拔任用工作条例》《上海市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 选拔任用党政领导干部的原则**

- (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) 依法依规办事。

**第三条 选拔任用学校干部，把政治标准放在首位。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、实绩突出的干部。注重发现和培养选拔优秀年轻干部，用好各年**

龄段干部。统筹做好培养选拔女干部、少数民族干部和党外干部工作。对不适宜担任现职的领导干部应当进行调整，推进领导干部能上能下。

**第四条** 本办法适用于选拔任用全校中层干部。中层干部指学校副处级、正科级岗位上的干部。

党（总）支部书记、副书记，工会主席、副主席，团委书记、副书记在换届时，依照党章、工会法、团章等有关规定产生；届中任命的按照本办法执行。

中共上海市建筑工程学校委员会干部选拔任用参照本办法执行。

**第五条** 中层领导干部的选拔任用可采取民主推荐、公开选拔、竞争上岗、公推直选等方式进行，具体方式由学校党委视情况确定。

**第六条** 按照干部管理权限，学校党委组织部履行选拔任用中层干部的职责，负责本办法的组织实施。

## 第二章 选拔任用条件

**第七条** 党政领导干部必须信念坚定、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）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，努力用马克思主义立场、观点、方法分析和解决实际问题，坚持讲学习、讲政治、讲正气，牢固树立“四个意识”，坚决做到“两个维护”，自觉在思想上政治上行动上同党中央保持高度一致，经得起各种风浪考验。

（二）具有共产主义远大理想和中国特色社会主义坚定信念，坚定“四个自信”，坚决贯彻执行党的理论和路线方针政策，政治强、情怀深、思维新、视野广、自律严、人格正，立志改革开放，献身教育现代化事业，在社会主义建设中艰苦创业，树立正确政绩观，做出经得起实践、人民、历史检验的实绩。

（三）坚持解放思想、实事求是、与时俱进、求真务实，认真调查研究，善于学习掌握高等教育的特点和规律，能够把党的方针政策同本单位本部门实际相结合，卓有成效地开展工作，落实“三严三实”要求，主动担当作为，真抓实干，讲实话、办实事、求实效。

（四）忠诚党的教育事业，坚持言行、雅正秉持、公平诚信，有强烈的革命事业心、政治责任感和历史使命感，有胜任领导工作的组织能力、文化水平和专业素养及较丰富的实践经验，有较强的公共服务意识和改革创新精神，工作勤奋，真抓实干，在教学、科研、管理、服务工作中实绩突出。

（五）落实立德树人根本任务，正确行使人民赋予的权力，

坚持原则，敢抓敢管，依法办事，以身作则，艰苦朴素，勤俭节约，坚持党的群众路线，密切联系群众，加强道德修养，讲党性、重品行、作表率，带头践行社会主义核心价值观，努力培养担当民族复兴大任的时代新人。

（六）坚守廉洁从政、廉洁用权、廉洁修身、廉洁齐家，做到自重自省自警自励，反对形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风，反对任何滥用职权、谋求私利的行为，自觉接受党组织和师生的监督。

（七）坚持和维护党的民主集中制，有民主作风，有全局观念，善于团结同志，包括团结同自己有不同意见的同志一道工作，得到大多数群众的拥护。

担任党内领导职务的领导干部，应当牢固树立全面从严治党责任意识，熟悉党务，善于从政治上把方向看问题，有坚定的政治立场、崇高的理想信念、服务国家和人民的价值追求，善于做思想政治工作。

正职领导干部，应当具有驾驭全局的能力，善于抓班子带队伍，善于用全球视野谋发展、创业绩，具有战略思维、战略把握、战略运用能力，民主作风好。

#### **第八条 提拔担任党政领导职务的，应当具备下列基本资格：**

（一）提任六级职员（副处级）领导职务，应当满足下列基本资格条件之一：

1. 具有五年以上工龄和两年以上基层工作经历且在七级职员（正科）工作三年以上，一般应当具有在下一级两个以上职位任职的经历。

2. 具有两年以上基层工作经历且具有高级专业技术职务。

提任七级职员（正科）干部的，应当满足下列基本资格条件之一：

1. 具有三年以上工龄且在八级职员（副科）岗位工作两年以上。

2. 具有两年以上基层工作经历且具有中级专业技术职务。

3. 聘在九级职员岗位五年及以上或二星一级管理岗的科员或二星级专职辅导员，可以参与七级职员（正科）干部岗位选拔，综合表现优秀者可先提至八级职员（副科）在正科岗位工作。

（二）专业技术人员直接提任领导干部的，应当具有相应的专业技术职务和一定的管理工作经历。其中：

1. 提任六级职员（副处级）领导干部的，应当已经担任副高级专业技术职务或者五年以上中级专业技术职务。

2. 提任七级职员（正科）领导干部的，应当已经担任副高级专业技术职务或者三年以上中级专业技术职务。

（三）应当具有大学本科以上文化程度。

（四）应当经过党校、干部学院或者组织部门认可的其他培训机构的培训，培训时间应当达到干部教育培训的有关规定要求。确因特殊情况在提任前未达到培训要求的，应当在提任后一

年内完成培训。

(五) 具有正常履行职责的身体条件。

(六) 符合有关法律规定的资格要求。提拔担任党、团、工会组织的领导职务的，还应当符合《中国共产党章程》《中国共青团章程》以及工会章程的有关规定及党、团龄要求。

**第九条** 党政领导干部应当逐级提拔。特别优秀或者工作特殊需要的干部，可以突破任职资格规定或者越级提拔担任领导职务。

破格提拔的特别优秀干部，应当政治过硬、德才素质突出、群众公认度高，且符合下列条件之一：在关键时刻或者承担急难险重任务中经受住考验、表现突出、作出重大贡献；在条件艰苦、环境复杂、基础条件弱的二级学院（部、处、中心）工作实绩突出；在其他岗位上尽职尽责，工作实绩特别显著。

因工作特殊需要破格提拔的干部，应当符合下列情形之一：领导班子结构需要或者领导职位有特殊要求的；专业性较强的岗位或者重要专项工作急需的；对口援建的艰苦边远地区、贫困地区急需引进的。

破格提拔干部必须从严掌握，不得突破本办法第七条规定的基本条件和第八条第六款规定的资格要求。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。

### 第三章 分析研判和动议

**第十条** 组织部应当深化对干部的日常了解，坚持知事识人，把功夫下在平时，全方位、多角度、近距离了解干部。根据日常了解情况，组织、人事、人才、统战等部门共同谋划、协同推进，在综合各方情况基础上，组织部对基层领导班子和领导干部进行综合分析研判，为党委选人用人提供依据和参考。

**第十一条** 党委或者组织部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，提出启动干部选拔任用工作意见。

**第十二条** 组织部综合有关方面建议和平时了解掌握的情况，对基层领导班子和领导干部进行动议分析，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。

个人向党组织推荐领导干部人选，必须负责地写出推荐材料并署名。

**第十三条** 组织部将初步建议向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。

**第十四条** 研判和动议时，根据工作需要和实际情况，如有必要，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本二级学院（部、处、中心）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干部的，可以通过公开选拔产生人选；领导职位出现空缺，学校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，防止简单地以分数、票数取人。

**第十五条** 严格动议保密责任，参与酝酿的同志要严格遵守干部人事纪律，不准跑风漏气、随意扩散酝酿情况。

#### 第四章 民主推荐

**第十六条** 选拔任用党政领导干部，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。

**第十七条** 民主推荐应当经过下列程序：

（一）提前向谈话对象提供谈话提纲、政策说明、干部名册等相关材料，提出有关要求，提高谈话质量。

（二）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，经与所需配备干部的二级学院（部、处、中心）党政沟通协商后，由组织部研究提出会议推荐参考人选。参考人

选应当差额提出。

(三) 召开推荐会议，由组织部主持，考察组说明有关政策，介绍参考人选产生情况，提出有关要求，组织填写推荐表。

(四) 组织部统计推荐票及谈话推荐结果，对民主推荐情况进行综合分析。

(五) 向学校党委汇报民主推荐情况。

**第十八条** 谈话调研推荐一般按部门属性等确定参加人员。

(一) 教学部门。谈话调研推荐参加人员为所在部门的分管领导、干部(含党支部书记)、教务处负责人、党员代表、教代会代表、高级专业技术职务人员代表、民主党派等相关人员。

(二) 机关党群部门。谈话调研推荐参加人员为所在部门的分管领导、干部(含党支部书记)、党员代表、教代会代表、民主党派及其他相关部门负责人等。

(三) 未满35岁的干部考察，还要听取团委负责人的意见。

(四) 党外干部考察，还要听取统战部负责人的意见。

参加会议推荐的人员参照上列范围确定，可以适当调整。二级学院(部、处、中心)党政副职的谈话调研推荐和会议推荐范围原则上在所在二级学院(部、处、中心)党总支及相关业务部门范围内确定。

**第十九条** 所需配备干部的二级学院(部、处、中心)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。

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，在人选所在二级学院(部、处、中心)领导班子范围内进行沟通。

**第二十条** 确定考察对象人选时，应当根据工作需要和干部德才条件，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、简单地以推荐票取人。

**第二十一条** 工会、团委领导班子进行换届选举的，依照工、团章程所提出的领导干部候选人预备人选为拟考察人选。

**第二十二条** 学校党政工作部门个别特殊需要的领导职务人选，可以由党委或者组织（人事）部门推荐，报上级组织（人事）部门同意后作为考察对象。

## 第五章 考 察

**第二十三条** 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称职以下等次的。

(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。

**第二十四条** 组织部在民主推荐、资格(条件)审查、分析研判和动议的基础上提出所需配备干部拟任人选考察对象初步人选，然后提交党委会集体研究确定考察对象。考察对象一般应当多于拟任职务人数，个别提拔任职或者进一步使用时意见比较集中的，也可以等额确定考察对象。

**第二十五条** 对确定的考察对象，由组织部进行严格考察。考察党政领导职务拟任人选，必须依据干部选拔任用条件和不同领导职务的职责要求，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，统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局，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。考察基层党政主要领导，应当把立德树人、政治建设、文化建设、社会建设、文明建设和党的建设等情况作为考察评价的重要内容。考察基层党政干部，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、带队伍等方面情况的考察。

**第二十六条** 考察党政中层领导拟任人选，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，组织考察组。
- (二) 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干部考察预告。

(三)采取个别谈话、发放征求意见表、民主测评、实地走访、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、延伸考察等，注意了解考察对象生活圈、社交圈情况。提任副处级干部的，还要进行“三龄二历”和“四必核”。

(四)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、心理素质等方面的情况，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。

(五)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，全面准确地对考察对象作出评价。

(六)向考察对象分管领导反馈考察情况，并交换意见。

(七)考察组根据考察情况形成考察材料，研究提出人选任用建议，经组织(人事)部门集体研究提出任用建议方案，向学校党委报告。

**第二十七条** 考察党政中层领导拟任人选，应通过个别谈话广泛征求所在二级学院(部、处、中心)广大教职工的意见。

**第二十八条** 组织部必须严格审核考察对象的干部人事档案，查核个人有关事项报告，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。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。

**第二十九条** 考察党政领导职务拟任人选，必须形成书面考察材料，建立考察文书档案。已经任职的，考察材料归入本人干部人事档案。考察材料必须写实，评判应当全面、准确、客观，用具体事例反映考察对象的情况，包括下列内容：

- (一) 德、能、勤、绩、廉方面的主要表现以及主要特长、行为特征。
- (二) 主要缺点和不足。
- (三) 民主推荐、民主测评、考察谈话情况。
- (四) 审核干部人事档案、查核个人有关事项报告、听取纪检监察部门意见、核查信访举报等情况的结论。

**第三十条** 党委或者组织部选派具有较高素质的人员组建考察组，考察组由两名以上成员组成。考察组负责人应当由思想政治素质好、具有较丰富工作经验并熟悉干部工作的人员担任。

实行干部考察工作责任制。考察组必须坚持原则，公道正派，深入细致，如实反映考察情况和意见，对考察材料负责，履行干部选拔任用风气监督职责。

## 第六章 讨论决定

**第三十一条** 对党政中层领导职务拟任人选，在讨论决定或者决定呈报前，应当根据职位和人选的不同情况，征求学校党政

主要领导、分管校领导、二级学院（部、处、中心）党政主要领导意见。

对非中共党员拟任人选，应当征求党委统战部门和民主党派主要领导成员、无党派代表人士的意见。

**第三十二条** 对拟破格提拔的人选，在讨论决定前，必须报经上级组织部门同意。越级提拔或者不经过民主推荐列为破格提拔人选的，应当在考察前报告，经批复同意后方可进行。

**第三十三条** 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) 纪检监察部门对拟任人选廉洁自律情况没有作出结论性意见的，或者未反馈意见的，或者有不同意见的。
- (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干部任免事项。
- (八) 其他原因不宜提交会议讨论的。

**第三十四条** 党委会议讨论决定干部任免事项，必须有三分之二以上的成员到会，并保证与会成员有足够的时间听取情况介

绍、充分发表意见；与会成员对任免事项，应当发表同意、不同意或者缓议等明确意见，党委主要负责人应当最后表态。

**第三十五条** 涉及干部调整和提拔的，在党委会充分讨论的基础上，采取无记名投票方式进行表决。对意见分歧较大或者有重大问题不清楚的，应当暂缓表决；对影响作出决定的问题，会后应当及时查清，避免久拖不决；经党委会讨论通过的有关干部任免的决定，需要复议的，应当经党委会（党委委员超过半数）成员同意后方可进行。

**第三十六条** 党委会议论决定干部任免事项，应按下列程序进行：

（一）党委组织部负责逐个介绍拟任人选的提名、推荐、考察和任免理由等情况，其中涉及破格提拔应当说明具体事由和征求上级组织部门意见的情况。

（二）参会人员进行讨论。

（三）进行表决，以党委应到会成员超过半数同意形成决定。

党委会讨论干部提拔任用问题应有专人记录，记录本严密保管。

**第三十七条** 纪委副书记（纪检监察室主任）、党委组织部部长以及人事、财务、审计部门负责人等拟任人选，应按规定报上级有关部门并征询意见，或在任职后及时上报备案；其他需报上级组织审核和备案的干部选任按有关规定进行。

## 第七章 任 职

**第三十八条** 实行任前公示制度。对提拔担任职务的干部，在党委会讨论决定后，下发任职通知前，须进行任前公示。公示的内容为公示对象的自然情况、主要简历、拟任职务等，应当真实准确、便于监督，涉及破格提拔的还应当说明破格的具体情形和理由。公示采取张贴公示公告或在学校官网发布公示公告等方式进行，公示期不少于五个个工作日。公示结果不影响任职的，办理任职手续；影响任职的，经党委会讨论决定是否任用。

**第三十九条** 提拔担任非选举产生领导职务的，试用期为一年，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，一般按照试任前职级或者职务层次安排工作。

**第四十条** 实行任前谈话制度。对决定任用的干部，一般部门正职干部由学校党委书记、组织部部长同本人谈话，部门正职以下干部由分管组织人事工作的党委副书记、组织部部长同本人谈话。谈话要肯定成绩、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，党委指定专人进行谈话。

**第四十一条** 干部的任职时间，按照下列时间计算：

- (一) 由党委决定任职的，自党委决定之日起计算。
- (二) 由党的代表大会、党的纪律检查委员会、工会、共青团选举决定任命的，自当选、决定任命之日起计算。

## 第八章 公开选拔和竞争上岗

**第四十二条** 公开选拔、竞争上岗是竞争性选拔干部的主要方式。报名参加公开选拔、竞争上岗人员的基本条件和资格应当符合本办法第七条和第八条的规定。

**第四十三条** 公开选拔、竞争上岗工作在学校党委领导下进行，由党委组织部组织实施，应当经过下列程序：

- (一) 发布公告，公布职位、任职条件、基本程序和实施方法等。
- (二) 报名与资格审查。
- (三) 组织答辩（竞争上岗须进行民主测评）。
- (四) 差额确定考察对象。
- (五) 组织考察，研究提出拟任人选。
- (六) 党委会议讨论决定。

## 第九章 交流、回避

**第四十四条** 实行干部交流制度。

(一) 交流的对象是：因工作需要交流的；需要通过交流锻炼提高领导能力的；在一个部门工作时间较长的；按照规定需要回避的；因其他原因需要交流的。原则上应当任满一届，在同一

职位上任职满十年的，必须交流；在同一职位连续任职达到两个任期的，不再推荐、提名或者任命担任同一职务；同一部门的党政正职一般不同时交流。

(二) 经历单一或者缺少基层工作经历的年轻干部，应当有计划地派到基层、艰苦和复杂环境工作，坚决防止“镀金”思想和短期行为。

(三) 加大干部交流的力度。坚持实行校内部门之间、机关部门与二级学院（部）、教辅部门之间的干部交流换岗工作，同时积极向校外推荐输送优秀中青年干部，推荐干部到校外挂职锻炼或任职。

(四) 干部交流由党委及其组织部门按照干部管理权限组织实施，严格把握人选的资格条件。干部个人不得自行联系交流事宜，领导干部不得指定交流人选。同一干部不宜频繁交流。

(五) 交流的干部接到任职通知后，应当在党委或者组织部限定的时间内到任。跨学院、跨部门交流的，应当同时转移行政关系、工资关系和党的组织关系。

#### **第四十五条 实行干部任联回避制度。**

干部任联回避的亲属关系为：夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲以及近姻亲关系。有上列亲属关系的，不得在同一部门同时担任干部职务或者有直接上下级领导关系的职务，也不得在其中一方担任领导职务的二级学院（部、处、中心）从事

组织（人事）、纪检监察等方面的工作。

**第四十六条** 实行干部选拔任用工作回避制度。

学校党委会讨论干部任免，涉及与会人员本人及其亲属的，本人必须回避；干部考察组成员在干部考察工作中涉及本人及其亲属的，必须回避。

## 第十章 免职、辞职、降职

**第四十七条** 干部有下列情形之一的，一般应当免去现职：

- (一) 达到任职年龄界限或者退休年龄界限的。
- (二) 受到责任追究应当免职的。
- (三) 不适宜担任现职应当免职的。
- (四) 因违纪违法应当免职的。
- (五) 辞职或者调出的。
- (六) 非组织选派，个人申请离职学习期限超过一年的。
- (七) 因健康原因，无法正常履行工作职责一年以上的。
- (八) 因工作需要或者其他原因应当免去现职的。

**第四十八条** 实行干部辞职制度。辞职包括因公辞职、自愿辞职、引咎辞职和责令辞职。

辞职应当符合有关规定，手续依照法律或者有关规定程序办理。党委组织部应当自收到申请书之日起 30 个工作日内予以

答复。未经批准，不得擅离职守；擅自离职的，给予党纪、政纪处分。

干部有下列情形之一的，不得提出辞职：

（一）在涉及国家安全、重要机密等特殊职位任职且不解除密期限的。

（二）重要公务尚未处理完毕，需由本人继续处理的。

（三）有其他特殊原因的。

**第四十九条** 引咎辞职、责令辞职和因问责被免职的党政领导干部，一年内不安排领导职务，两年内不得担任高于原任职务层次的领导职务；同时受到党纪政务处分的，按照影响期长的规定执行。

**第五十条** 实行党政领导干部降职制度。党政领导干部在年度考核中被确定为不称职的，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。

**第五十一条** 因不适宜担任现职调离岗位、免职的，一年内不得提拔。降职使用的干部重新提拔，按照有关规定执行。

重新任职或者提拔任职，应当根据具体情形、工作需要和个人情况综合考虑，合理安排使用。对符合有关规定给予容错的干部，应当客观公正对待。

## 第十一章 纪律和监督

**第五十二条** 选拔任用干部，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。

(二) 不准违反规定程序动议、推荐、考察、讨论决定任免干部，或者由主要领导成员个人决定任免干部。

(三) 不准私自泄露研判、动议、民主推荐、民主测评、考察、酝酿、讨论决定干部等有关情况。

(四) 不准在干部考察工作中隐瞒或者歪曲事实真相。

(五) 不准在民主推荐、民主测评、组织考察和选举中搞拉票、助选等非组织活动。

(六) 不准利用职务便利私自干预下级或者原任职部门干部选拔任用工作。

(七) 不准在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。

**第五十三条** 加强干部选拔任用工作全程监督，严格执行干部选拔任用全程纪实和任前事项报告、“一报告两评议”、专项检查、离任检查、立项督查、“带病提拔”问题倒查等制度。

严肃查处违反组织（人事）纪律的行为。对违反本办法的事

项，按照有关规定对有关干部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。

对无正当理由拒不服从组织调动或者交流决定的，依规依纪依法予以免职或者降职使用，并视情节轻重给予处分。

**第五十四条** 实行干部选拔任用工作责任追究制度。凡用人失察失误造成严重后果的，用人上的不正之风严重、干部群众反映强烈以及对违反组织（人事）纪律的行为查处不力的，应当根据具体情况，严肃追究组织（人事）部门、纪检监察部门、干部考察组有关领导成员以及其他直接责任人的责任。

**第五十五条** 实行（人事）部门和纪检监察、审计、信访等有关部门联席会议制度，就加强对干部选拔任用工作的监督，沟通信息、交流情况、研究问题，提出意见和建议。联席会议由组织部门召集。

**第五十六条** 党员、干部、群众对干部选拔任用工作中的违纪违规行为，有权向党委及组织、纪检监察部门举报、申诉，受理部门应按照有关规定核实处理。

## 第十二章 其他

**第五十七条** 本办法由党委组织部负责解释。

**第五十八条** 本办法自印发之日起施行，原《上海城建职业

学院干部选拔任用工作实施办法》(沪城建院委〔2019〕50号)  
同时废止。

**第五十九条** 本办法未尽事宜，按上级相关规定执行。

