

遗传发育所中层领导人员选拔聘用和管理实施办法

第一章 总则

第一条 为认真贯彻执行党的干部路线方针政策，落实从严管理干部的要求，建立科学规范的中层领导人员选拔聘用与管理制 度，根据《事业单位人事管理条例》《党政领导干部选拔任用工作条例》《事业单位领导人员管理规定》《中国科学院研究所中层领导人员选拔聘用和管理实施办法》（科发党字〔2017〕25 号）等有关规定，制定本办法。

第二条 选拔聘用中层领导人员必须坚持下列原则：

- （一）党管干部、党管人才原则；
- （二）德才兼备、以德为先原则；
- （三）注重实绩、群众公认原则；
- （四）民主集中制原则；
- （五）依法办事原则。

第三条 坚持按需设岗、按岗聘用、竞争择优、合同管理，坚持职业化与专业化相结合。

第四条 本办法所指的中层领导人员主要包括：管理部门中层正职、副职领导人员。

第二章 岗位设置

第五条 根据研究所日常管理和科研工作需要，合理设置管理部门和 中层领导岗位。

第六条 严格控制中层领导岗位职数。1 个管理部门设正职岗位 1 个。设 6 个及以上岗位的部门可设副职岗位 2 个；设 4 至 5 个岗位的部门可设副职岗位 1 个；设 3 个以下岗位的部门不设

副职岗位；2个及以下岗位不设置独立部门。

第七条 中层领导人员在研究所领导班子的集体领导下，根据国家、院、本单位的政策和规定，执行研究所领导班子的相关决策，负责组织实施业务范围内的各项工作。

第三章 任职条件与资格

第八条 中层领导人员应当具备下列基本条件：

- （一）具有较高的政治素质，良好的公民意识和职业道德。
- （二）爱岗敬业，具有较强的责任心和服务意识。
- （三）具有较高的政策理论水平，较强的分析、组织及协调能力。
- （四）具有胜任岗位职责所必需的专业知识和职业素养。

第九条 中层领导人员应当具备下列基本资格：

（一）具有大学本科以上文化程度，一般应当具有五年以上工作经历。

（二）担任管理部门正职的，应在副职或副高级专业技术岗位工作满三年，或具有正高级专业技术岗位任职经历；担任管理部门副职的，应在七级职员岗位工作满三年或中级专业技术岗位工作满四年，或具有副高级专业技术岗位任职经历。

（三）具有正常履行职责的身体条件。

有职业准入要求的岗位，应满足相应的准入要求。

第十条 对承担重要职责的中层领导人员，还应符合下列任职要求：

（一）人事管理部门正职一般应具有四年以上管理或两年以上人事管理工作经历。

（二）财务管理部门正职一般应具有四年以上财务管理工

经历。

(三)科技管理部门正职一般应具有高级专业技术岗位任职经历，并熟悉本单位的科研方向和承担项目情况。

(四)从事党务、人事、纪检、监察工作的中层领导人员，必须为中共党员。

第十一条 中层领导人员应当逐级提拔，并严格按照相关任职条件和资格进行选拔。特别优秀或者工作特殊需要的，可以突破任职资格规定担任领导职务，但必须从严掌握，并按照有关规定，报人事局审批。

第四章 选拔聘用

第十二条 选拔聘用中层领导人员，主要采取竞争性选拔方式，也可根据岗位要求，采取民主推荐、组织推荐等方式确定考察人选。

(一) 竞争性选拔

竞争性选拔包括公开招聘和竞聘上岗两种方式。公开招聘面向国内外或者全院进行，竞聘上岗在本单位内部进行。主要程序包括：

1. 制定工作方案，明确工作程序和方式。
2. 公布招聘（竞聘）岗位、任职条件等相关信息。
3. 对应聘人员进行资格审查。
4. 组织现场答辩，由评审专家组对应聘人员进行评议，经三分之二以上成员同意后提出拟聘建议人选。
5. 研究所领导班子集体研究确定考察对象。

评审专家组一般由本单位领导班子成员和相关领域专家组成，且不少于七人。

（二）民主推荐

研究所根据岗位需求，在一定范围内通过民主推荐方式产生考察对象初步人选。研究所领导班子集体研究确定中层领导人员考察对象。

（三）组织推荐

研究所个别特殊岗位人选，根据人事局反馈的人员情况，以及平时掌握的情况，在一定范围内听取意见，经征求人事局意见后，由研究所领导班子集体研究确定考察对象。

第十三条 考察。研究所组织（人事）部门采取适当方式在一定范围内对考察对象进行民主测评和考察，听取职工意见，形成书面考察材料，建立考察文书档案。考察材料必须写实，全面、准确、清楚地反映考察对象的情况。

按有关规定和程序，审核考察对象的人事档案、核查个人有关事项报告，其所在单位纪检监察部门出具的纪检监察意见，包括廉政鉴定意见、是否有反映违规违纪问题线索、具体可查性的信访举报等。

第十四条 确定拟聘人员。坚持党管干部原则，注重发挥党委的主导作用。党务中层领导人员初步人选应当征求行政领导班子意见，由党委研究确定拟聘人员；行政中层领导人员初步人选，应当由党委提出任用意见，由领导班子集体讨论确定拟聘人员。

有破格情形的，应当在讨论决定前按本办法第十一条规定履行审批程序。

第十五条 对拟聘人员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 研究所拟聘管理部门中层正职按照上级机关的要

求，及时将新聘用的中层正职干部情况报院相关部门备案。备案材料包括：备案报告，拟聘人员《干部任免审批表》《考察材料》，讨论任职决定会议纪要、记录等。

第十七条 正式聘用。对公示结果不影响使用的拟聘人员，由研究所法定代表人或者其书面授权的委托代理人与其签订聘用合同。所聘人员实行任职试用期制度，试用期一般不少于六个月。

第十八条 通过选举产生的其他中层领导人员按照相关选举办法执行。

第十九条 实行任职回避制度。有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或者近姻亲关系的，不能聘用为双方直接隶属于同一领导人员或者有直接上下级领导关系的岗位，也不得在其中一方担任领导职务的单位或部门从事组织(人事)、纪检监察、审计、财务工作。

第二十条 任前谈话。所领导根据实际情况采用个别谈话或集体谈话方式与新任职的中层干部进行任职廉政谈话，主要内容包括：介绍领导干部廉洁自律有关规定，明确党风廉政责任制有关要求，提出廉洁从政、全心全意为人民服务的要求，听取本人对党风廉政建设的认识与建议等。

第五章 人员管理

第二十一条 中层领导人员聘期原则上与研究所领导班子任期同步，也可根据实际需要作适当调整。

研究所和中层领导人员应当全面履行聘用合同，中层领导人员原则上应任满一个聘期。注意保持中层领导人员岗位的相对稳定，中层领导人员的岗位调整，必须经研究所领导班子集体研究

决定，按有关规定办理。

聘用合同期满，应根据岗位要求续聘或重新进行选聘。

第二十二条 中层领导人员的考核采用年度考核和聘期考核相结合的方式，一般应在一定范围内进行述职。研究所应根据各部门的特点，建立目标明确、标准合理、公正公平的考核评价体系。考核指标主要包括政策理论水平、廉洁自律、一岗双责、敬业精神、组织协调能力、执行能力、管理业绩、职工满意度等。

第二十三条 加大中层领导人员的交流轮岗工作力度。在同一岗位任满十年的中层领导人员一般应进行轮岗或交流。

第二十四条 研究所应注重对中层领导人员的教育培养，提高其学习能力、政策水平和解决实际问题的能力，增强其履行岗位职责的综合素质。中层领导人员每年参加培训的时间应不少于140学时。

第二十五条 按照责、权、利一致的原则，考虑内部公平性和外部竞争性，合理确定中层领导人员的薪酬水平，使其收入与其履职情况和工作实绩相联系。

第二十六条 严格执行个人有关事项报告制度。

第二十七条 按有关规定，研究所组织（人事）部门在党委的领导下，对相关中层领导人员进行提醒、函询和诫勉。

第二十八条 因年龄、聘期满以及其他原因离开中层领导岗位且未退休的人员，应根据其工作能力和综合素质，合理安排好工作岗位。

第二十九条 研究所应及时将新聘用的中层正职情况向院有关部门报告。其中，人事管理部门正职报人事局；财务管理部门正职报条件保障与财务局；纪检（监察）部门正职报监督与审计

局。

第三十条 研究所执行中层干部选拔聘用工作纪实和报告评议制度。中层干部选拔聘用工作实行全程纪实制度，人力资源部按照院人事局的要求，及时填报《中层干部选拔聘用工作纪实表》，如实记录中层干部选拔聘用过程中提名、考察、公示、讨论决定等情况。同时，按照上级通知要求，在研究所领导班子届中和换届考核大会上，接受对中层干部选拔聘用工作和新选拔聘用中层干部的民主评议（“一报告两评议”）。

第六章 附则

第三十一条 本办法由人力资源部负责解释。

第三十二条 本办法自印发之日起施行。《遗传发育所管理支撑岗位工作人员实行交流轮岗制度暂行办法》（科遗发字〔2020〕6号）同时废止。