

中共中央财经大学委员会文件

校党字〔2019〕33号



关于印发《中央财经大学中层领导干部 选拔任用工作规定（修订）》的通知

机关党委，各学院党委，各党总支、直属党支部：

各院、部、处（室、馆、所、中心）、直属单位：

为了进一步规范和完善我校中层领导干部选拔任用制度，经学校第六届党委第 143 次常委会议讨论通过，现将《中央财经大学中层领导干部选拔任用工作规定（修订）》印发给你们，请遵照执行。

中共中央财经大学委员会

2019年6月14日

中央财经大学 中层领导干部选拔任用工作规定（修订）

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，为了规范干部选拔任用工作，坚持新时期好干部标准，建立科学规范的中层领导干部选拔任用制度，形成有效管用、简便易行、有利于优秀人才脱颖而出的选人用人机制，推进干部队伍革命化、年轻化、知识化、专业化，建设一支高举中国特色社会主义伟大旗帜，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，忠诚干净担当的高素质专业化中层领导干部队伍，根据中共中央《党政领导干部选拔任用工作条例》（2019修订版）、《事业单位领导人员管理暂行规定》（中办发〔2015〕34号）和上级有关文件精神，结合学校实际制定本规定。

第二条 选拔任用中层领导干部必须坚持下列原则：

- （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）民主集中制；
- （六）依法依规办事。

第三条 选拔任用中层领导干部，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，全面贯彻党的教育方针，全心全意为师生员工服务，善于推动学校和本单位、部门科学发展的坚强领导集体的要求。

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、实绩突出的干部。

注重发现和培养选拔优秀年轻干部，用好各年龄阶段干部。

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 干部选拔任用工作要依规依纪严格履行各项程序，认真做好“四必查”工作，严格遵守“三个不上会”、“两个不得”、“五个不准”等纪律要求，切实防止干部“带病提拔”。对政治信念、纪律规矩、师德师风、学术诚信等方面存在问题的，实行“一票否决”。

第五条 本规定适用于选拔任用学校党政管理部门中层领导干部，教学科研单位、直属单位中层行政领导干部。

学校纪委，学校二级党组织（机关党委，学院党委，党总支、直属党支部），校工会，校团委和校友总会秘书处、教育基金会秘书处中层领导干部在换届时按照各自章程和规定进行。在干部任期换届和届中调整时，按照本规定执行。

组织员、纪检员、校党委秘书等中层干部的选拔任用工作参照本规定执行。

除挂职干部外，学校内部机构一般不设置助理岗位。

实行董事会管理的直属单位行政领导干部的任免，由学校党委讨论，向其所在单位董事会提出任免建议，由所在单位董事会按照国有企业干部任免程序，作出任免决定。

“经济学与公共政策优势学科创新平台”相关干部聘任按照学校相关规定执行。

第六条 组织部在校党委领导下负责本规定的具体组织实施。

第二章 选拔任用条件

第七条 中层领导干部必须信念坚定、为师生员工服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁，应当具备下列基本条件：

（一）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，全面贯彻执行党的理论和路线方针政策，具有履行职责所需要的较高的政治理论水平。牢固树立政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识，坚定道路自信、理论自信、制度自信、文化自信，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，坚持党的教育方针和社会主义办学方向，忠诚干净担当。

（二）忠于党的教育事业，认真贯彻执行学校党委、行政各项决议和工作部署。坚持解放思想，实事求是，与时俱进，开拓创新，落实“三严三实”要求，有强烈的革命事业心、政治责任感和历史使命感，主动担当作为，真抓实干，对高校管理有较深入的研究，能够用马克思主义的立场、观点、方法分

析和解决学校与本单位、部门改革发展中出现的问题，有斗争精神和斗争本领，有实践经验，有胜任领导本部门、单位教学、科研、管理、服务工作科学发展的组织能力，文化水平和专业素养，工作业绩突出。有奉献精神，将主要精力和时间投入到党政管理工作。

担任党内领导职务的领导干部，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。

（三）正确行使师生员工赋予的权力，依法办事，清正廉洁，为人师表，艰苦奋斗，勤俭节约，全心全意为广大师生员工服务。坚持党的群众路线，自觉接受群众的批评和监督，加强道德修养，讲党性、重品行、做表率，带头践行社会主义核心价值观，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。

（四）坚持和维护党的民主集中制，有民主作风，善于听取和集中师生员工意见，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。

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，民主作风好。

第八条 选拔担任中层领导干部应具备以下资格：

（一）担任副职领导职务的，一般应当具有 5 年以上工作经历。一般应任正科级满 3 年；专任教学科研人员应具有高级专业技术职务。

（二）担任正职领导职务的，一般应任副处级职务满 2 年，

专任教学科研人员任高级专业技术职务应满 2 年且具有一定的管理工作经验。担任教学科研单位行政主要负责人的，一般应具有正高级专业技术职务。

（三）对于提任处级领导职务的，一般应当具有在下一级两个以上职位任职的经历。

（四）担任党委工作部门的领导干部或二级党组织书记、副书记，一般具有 3 年及以上党龄；担任党委工作部门正职领导职务或二级党组织书记的一般应有从事党务工作的经历。

（五）新提任党委工作部门负责人一般应有学生工作经历；财务部门负责人一般具有经济、管理类专业背景，具有 3 年以上财经、会计、审计、资产等管理岗位工作经历。

（六）距离退休年龄的时间一般应满一个聘期。

任期结束后未达到退休年龄界限的中层领导干部，对于教学科研人员，鼓励和支持其后续职业发展；其他领导人员，根据本人实际和工作需要，作出适当安排。

（七）一般应具有大学本科及以上文化程度。

（八）应当经过党校（行政学院）、干部学院或者组织（人事）部门认可的其他培训机构培训，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。

（九）具有正常履行职责的身体条件。

第九条 对于特别优秀或者因工作特殊需要的干部，可以破格提拔使用。破格提拔的干部在讨论决定前，须报上级领导机关同意。

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、基础差的地区或者单位工作实绩突出；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。

破格提拔干部必须从严掌握。不得突破本条例第七条规定的基本条件。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。

第十条 拓宽选人视野和渠道，注重发现培养选拔优秀年轻干部。

第三章 分析研判和动议

第十一条 组织部门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，对领导班子和领导干部进行综合分析研判，为学校党委选人用人提供依据和参考。

第十二条 学校党委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。

第十三条 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。

第十四条 组织部门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。

第十五条 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学校内部没有合适人选的，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，学校内部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。

公开选拔、竞争上岗设置的资格条件突破规定的，应当事先报上级领导机关审核同意。

第四章 民主推荐

第十六条 选拔任用中层领导干部应当经过民主推荐。民主推荐形式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，民主推荐的结果在一年内有效。

第十七条 领导班子换届时，民主推荐按照领导班子岗位设置全额定向推荐；个别提拔任职或者进一步使用，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；进一步使用的，可以采取听取意见的方式进行，其中正职也可以参照个别提拔任职进行民主推荐。

第十八条 领导班子换届，民主推荐应当经过下列程序：

（一）进行谈话调研推荐，提前向谈话对象提供谈话提纲、换届政策说明、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，经与二级单位党组织沟通协商后，由学校党委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，由部门、单位党组织负责人主持，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。

（四）组织部门对民主推荐情况进行综合分析，并向学校党委汇报民主推荐情况。

第十九条 领导班子换届，参加谈话调研推荐的人员范围一般为：

（一）教学科研单位：本单位领导班子成员，党组织委员、纪委委员（纪检委员），内设机构负责人，工会、团委负责人和其他相关人员等；

（二）党群行政管理部门和直属单位：本部门、单位领导班子成员，党组织负责人，内设机构负责人，工会、团委负责人和其他相关人员等；

其他相关人员，可以根据知情度、关联度和代表性原则，以

熟悉了解情况为前提，合理确定人员范围。参加会议推荐的人员参照上列范围确定，可适当调整。

第二十条 个别提拔任职，或者进一步使用需要进行民主推荐的，民主推荐程序可以参照本规定第十八条规定进行；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，参考人选应当差额提出。部门、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。

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，在人选所在部门、单位领导班子范围内进行沟通。

第二十一条 个别提拔任职，或者进一步使用需要进行民主推荐的，参加民主推荐人员参照本规定第十九条规定执行，可以适当调整。

第二十二条 个别特殊需要的领导干部人选，可以由学校党委推荐提名，报上级领导机关同意后作为考察对象。

第五章 考 察

第二十三条 确定考察对象，应当根据工作需要和干部德才条件，将民主推荐日常了解、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。

第二十四条 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) 群众认可度不高的；

(三) 上一年中层领导干部年度考核结果为基本称职及以下等次的或教职工年度考核结果为不合格的；

(四) 有跑官、拉票等非组织行为的；

(五) 受到诫勉、组织处理或者党纪政务处分等影响期未滿或者期滿影响使用的。

(六) 其他原因不宜提拔或者进一步使用的。

第二十五条 配偶已移居国（境）外；或者没有配偶，子女均已移居国（境）外的按照有关规定执行。

第二十六条 组织部门在民主推荐的基础上，集体研究提出考察对象建议名单，经学校中层领导干部选拔任用工作领导小组（以下简称领导小组）酝酿讨论，提交学校党委常委会研究，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。

第二十七条 对确定的考察对象，由组织部门组织考察组，进行严格考察。

第二十八条 考察中层领导干部，必须依据干部选拔任用条件全面考察其德、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，强化专业素养考察，注重考察工作实

绩，加强作风考察，强化廉政情况考察。

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，对中层正职人选，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。

第二十九条 考察中层领导干部拟任人选，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；

（二）同考察对象所在部门、单位的党政主要领导成员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，通过适当方式向考察对象所在单位、部门发布干部考察预告；

（四）考察包括个别谈话、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开设考察意见箱和电子邮箱等方式，考察组应根据考察要求和需要，采取适当考察方式，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；

（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）考察组综合分析考察情况，同考察对象所在单位、部门党政主要领导成员交换意见，全面准确的对考察对象作出评价；

（七）考察组向组织部门汇报考察情况，提出人选任用建

议；

（八）组织部门综合任职考察和年度考核、任期考核情况，以及工作一贯表现，集体研究提出任用建议方案，向学校党委报告。

第三十条 民主测评的内容主要包括被考察对象的德、能、勤、绩、廉表现以及是否胜任拟任职务的情况。民主测评要在了解考察对象德才表现的人员范围中进行，具体范围可根据实际情况确定。参加民主测评的人数须达到应参加人数的五分之四以上。

第三十一条 考察中层领导干部拟任人选，个别谈话和征求意见的范围一般为：

（一）教学科研单位：考察对象所在单位领导班子成员，党组织委员、纪委委员（纪检委员），内设机构负责人，工会、共青团负责人及相关人员等；

（二）党群行政管理部门和直属单位：考察对象所在单位、部门领导班子成员，党组织负责人，内设机构负责人，工会、共青团负责人及有关人员等。

根据考察工作需要，也可安排与之工作联系较多的相关人员参加。

第三十二条 考察中层领导干部拟任人选，应当书面征求纪检监察部门意见，根据需要可以听取巡察机构、审计部门和其他相关部门意见。

组织部门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机关意见，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。

考察对象所在二级党组织必须就考察对象廉洁自律情况提出结论性意见，并由二级党组织书记、二级纪委书记（二级党组织纪检委员）签字。

第三十三条 考察中层领导干部拟任人选，必须形成书面考察材料，建立考察文书档案。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，包括以下内容：

（一）德、能、勤、绩、廉方面的主要表现和主要特长、行为特征；

（二）主要缺点和不足；

（三）民主推荐、民主测评、考察谈话等情况；

（四）审核干部人事档案、查核个人有关事项报告、听取纪检监察机关意见、核查信访举报等情况的结论。

第三十四条 学校党委选派具有较高素质的人员组建考察组，考察组由 2 名及以上成员组成。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、纪律严明，如实反映考察情况和意见，并对考察材料负责，履行干部选拔任用风气监督职责。

第六章 讨论决定

第三十五条 中层领导干部拟任人选，在讨论决定前，应当在党委常委成员中充分酝酿，并应当根据职位和人选的不同

情况，分别征求人选和职位所在部门、单位分管或联系校领导的意见，与副职领导干部人选和职位所在部门、单位主要领导交换意见。

非中共党员拟任人选，还应当征求学校党委统战部和民主党派负责人、无党派代表人士的意见。

第三十六条 选拔任用中层领导干部，应当经领导小组共同酝酿后向党委常委会提名，由学校党委常委会集体讨论作出任免决定。

第三十七条 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）拟任人选所在二级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干部任免事项；

（八）其他原因不宜提交会议讨论的。

第三十八条 学校党委常委会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，应当逐一发表同意、不同意或者缓议等明确意见。在充分讨论的基础上，采取无记名投票或举手表决、口头表决等方式进行表决。意见分歧较大时，暂缓进行表决。

学校党委有关干部任免的决定，需要复议的，应当经过学校党委常委超过半数成员同意后方可进行。

第三十九条 学校党委常委会讨论决定干部任免事项，应当按照下列程序进行：

（一）组织部负责人逐个介绍人选的推荐考察、任免理由等情况，其中涉及破格提拔等需要按照要求事先向上级领导机关报告的选拔任用有关工作事项，应当说明具体事由和征求上级领导机关意见的情况；

（二）参加会议人员进行充分讨论，校党委书记、校长要末位表态，不得首先定调，不得暗示引导；

（三）采取无记名投票方式进行表决，以党委常委应到会成员超过半数同意形成决定。

第七章 任 职

第四十条 实行中层领导干部任职前公示制度，具体要求按学校《中层领导干部任职前公示办法》（校党字〔2019〕35号）执行。

第四十一条 党委系统中层领导干部任职由党委书记签发，以校党委名义发出书面任职通知。行政系统中层领导干部任职由校长签发，以行政名义发出书面任职通知。

第四十二条 中层领导职务的任职时间自学校党委常委会决定之日起计算。

第四十三条 实行中层领导干部任职试用期制度。对于提拔担任非选举产生的中层领导干部职务的，试用期为 1 年。试用期满后，经考核胜任的，正式任职；不胜任的，免去试任职务，一般按试任前职级或者职务层次安排工作。

第四十四条 实行任职谈话制度。对做出任职决定的干部，由党委指派专人同本人谈话，其程序按有关规定执行，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。

第八章 交流、回避

第四十五条 实行中层领导干部交流制度。

（一）交流对象主要是：因工作需要交流的；需要通过交流锻炼提高领导能力的；人财物管理、招生、基建等重要岗位的；在一个单位、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。注重管理部门与教学科研单位、直属单位，党务与行政之间的干部交流，鼓励中青年干部到多个岗位进行锻炼。积极向社会推荐优秀中青年干部。

（二）交流的具体要求：

1. 在党政管理部门、后勤服务和校办产业等部门、单位正职同一岗位连续任职满 3 届或 10 年须进行岗位交流；副职同一岗位连续任职满 3 届或 10 年一般应进行交流。

2. 在教学科研单位同一领导岗位连续任职满 3 届或 10 年

一般要进行岗位交流。

3. 在直属单位同一领导岗位连续任职满 3 届或 10 年一般要进行岗位交流。

4. 交流的干部接到任职通知后，应当在学校规定的时间内到任。

第四十六条 实行中层领导干部选拔任用工作和干部任职回避制度。

讨论干部任免，涉及与会人员本人及其近亲属、直接指导的研究生的，本人必须回避。干部考察组成员在干部考察工作中涉及其近亲属的，本人必须回避。

与校级领导干部有近亲属关系的，一般不得担任中层领导干部。

第九章 聘（任）期、待遇、考核、审计

第四十七条 中层领导干部实行聘（任）期制，每届聘（任）期一般为 3 年。聘（任）期内，学校党委可以根据领导班子建设、工作需要和干部年度考核、任期考核等情况对干部进行调整。

第四十八条 受聘任（任用）的中层领导干部，应实行聘（任）期目标责任管理，学校加强对干部任期目标执行落实情况的监督管理，其待遇按学校有关规定执行。

第四十九条 教学科研岗人员担任中层领导副职职务在同一层级上连续任职不得超过 5 届。若继续担任中层领导副职职务，须从教学科研人员转为职员管理人员序列。

教学科研岗人员担任中层领导职务达到一定年限，可以根

据学校有关规定享受学术休假。

第五十条 年底结合职工年度考核对中层领导干部进行年度考核，任期末对中层领导干部进行任期考核。考核结果作为干部任免、奖惩及岗位调整的重要依据。

第五十一条 在本部门、单位负有经济责任的领导干部在任期内调离、退休和任期届满，由审计部门对其进行离任审计。

第十章 免职、辞职、降职

第五十二条 聘（任）期未满，中层领导干部有下列情形之一的，一般应当免去现职：

- （一）达到退休年龄界限的；
- （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 1 年的；未经批准出国出境逾期不归的；
- （七）因身体健康或其他个人原因，无法正常履行工作职责 1 年及以上的；
- （八）发生重大责任事故，在政治上、经济上造成不良影响和损失者；
- （九）学术不端或者师德师风存在问题受到查处，或者其他违背社会公德、职业道德、家庭伦理道德行为，造成不良影响者；
- （十）因工作需要或者其他原因应当免去现职的。

第五十三条 实行中层领导干部辞职制度。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。

第五十四条 自愿辞职，是指党政领导干部因个人或者其他原因，自行提出辞去现任领导职务。自愿辞职者应提出书面申请，经组织部审核，报学校党委常委会审批。学校党委常委会自收到申请书之日起三个月内予以答复。未经批准，不得擅自离职；擅自离职的，给予纪律处分。

中层领导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满解密期限的；

（二）重要公务尚未处理完毕，须由本人继续处理的；

（三）有其他特殊原因的。

中层领导干部提出辞职并要求调离学校的，按学校有关规定执行。

第五十五条 引咎辞职，是指中层领导干部因工作严重失误、失职造成重大损失或者恶劣影响，或者对重大事故负有重要领导责任，不宜再担任现职，由本人主动提出辞去现任领导职务。

第五十六条 责令辞职，是指党委根据领导干部任职期间的表现，认定其已不再适合担任现职，通过一定程序责令其辞去现任领导职务。拒不辞职的，应当免去现职。

第五十七条 中层领导干部在年度考核中被确定为不称职的或者连续两年年度考核被确定为基本称职的，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的标准执行。

第五十八条 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。

第五十九条 引咎辞职、责令辞职和因问责被免职的中层领导干部一年内不得安排领导职务，两年内不得担任高于原任职务层次的职务。同时受到党纪政务处分的，按照影响期长的规定执行。

第十一章 纪律与监督

第六十条 选拔任用中层领导干部，必须严格执行本规定，并遵守下列纪律：

（一）不准超职数配备、超机构规格提拔领导干部，超审批权限设置机构配备干部，或者违反规定擅自设置职务名称、提高干部职务职级待遇；

（二）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；

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

（四）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；

(五) 不准在干部考察工作中隐瞒或者歪曲事实真相；

(六) 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；

(七) 不准利用职务便利私自干预下级或者原任职单位、部门干部选拔任用工作；

(八) 不准在机构变动，学校主要领导成员即将到任职年龄界限、退休年龄界限或者已经明确即将离任时，突击提拔、调整干部；

(九) 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；

(十) 不准篡改、伪造干部人事档案，或者在干部身份、年龄、工龄、党龄、学历、经历等方面弄虚作假。

第六十一条 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。对违反本规定的事项，按照有关规定对主要责任人以及其他直接责任人作出组织处理或者纪律处分，涉及违法犯罪的，移送有关国家机关依法处理。

对无正当理由拒不执行党委已作出的干部任免事项的，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。

第六十二条 学校党委常委会讨论干部选拔任用问题应有专人记录，使用专门记录本，记录字迹清楚、语句通顺，记录本应严密保管。

第六十三条 实行中层领导干部选拔任用工作责任追究制

度。用人失察失误造成严重后果的，应当根据具体情况，追究主要责任人以及其他直接责任人的责任。

第六十四条 学校党委及组织部在干部选拔任用工作中，必须严格执行本规定，坚持出以公心、公正用人，严格规范履职用权行为，自觉接受党内监督、社会监督和群众监督。教职员工对干部选拔任用工作中的违规违纪行为，有权向组织、纪检部门检举、申诉，受理部门应按有关规定核实处理。

第六十五条 学校党委对干部选拔任用工作和贯彻执行本规定的情况进行监督检查，认真受理有关干部选拔任用工作的举报、申诉，制止、纠正违反本规定的行为，并对有关责任人提出处理意见或处理建议。纪检监察、巡察部门按照有关规定，加强对干部选拔任用工作的监督检查。

建立组织部与纪检监察、巡察、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，及时向党委报告并提出意见和建议。联席会议由组织部召集。

第十二章 附 则

第六十六条 本规定由组织部负责解释。

第六十七条 本规定自发文之日起施行。《中央财经大学中层领导干部选拔任用规定（修订）》（校党字〔2018〕59号）同时废止。