

党委发〔2021〕108号

中共浙江大学委员会 浙江大学印发  
《浙江大学学院（系）、校部机关及直属单位  
内设机构设置和内设机构负责人选拔任用  
工作办法》的通知

纪委，各院级党委，党委各部门，各党工委，工会、团委，  
各学院（系），行政各部门，各校区管委会，直属各单位：

《浙江大学学院（系）、校部机关及直属单位内设机构设置  
和内设机构负责人选拔任用工作办法》已经学校党委同意，现印  
发给你们，请遵照执行。

中共浙江大学委员会 浙江大学

2021年12月10日

# 浙江大学学院（系）、校部机关及直属单位 内设机构设置和内设机构负责人 选拔任用工作办法

## 第一章 总 则

**第一条** 为贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想，深入贯彻新时代党的组织路线和干部工作方针政策，坚持新时期好干部标准，坚持德才兼备、以德为先、任人唯贤，按照更高质量、更加卓越、更受尊敬、更有梦想的战略导向，建立科学规范的内设机构设置和内设机构负责人选拔任用制度机制，建设政治过硬、具有领导世界一流大学建设能力的高素质干部队伍，为学校在建设中国特色世界一流大学中“走在前列”提供坚强的组织保证，根据《党政领导干部选拔任用工作条例》等精神，结合学校实际，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于学院（系）、校部机关及有关直属单位内设机构设置和内设机构负责人的选拔任用工作。

工会、团委等群众团体的内设机构设置和内设机构负责人的选拔任用，参照本办法执行。

学院下设系的主任、副主任的选拔任用程序参照本办法进行。

经济独立核算直属单位和学校有关企业，可结合实际，自行制定相关制度。

医学院直属附属医院内设机构设置和内设机构负责人选拔任用工作办法另行制定。

## 第二章 内设机构设置

**第三条** 内设机构设置，应当坚持以下原则：

（一）党管机构编制原则。内设机构设置以坚持和加强党的全面领导为统领，坚决贯彻落实党和国家关于机构编制工作的方针政策和决策部署，聚焦治理体系和治理能力现代化，规范机构设置，优化职能配置，提高效率效能。

（二）科学设置原则。内设机构设置以职能的科学配置为基础，按照优化协同高效原则合理设置，确保每个内设机构有比较完整且相对稳定的独立职能。以有利于规范内部管理、提高工作效率为导向，做到职能明确、分工合理、数量精简、责权一致、方便师生，管理与服务相协调，着重于服务。

（三）规范精简原则。严控机构层级和数量，坚持一类事项原则上由一个内设机构统筹、一件事情原则上由一个内设机构负责。学院（系）一般可根据党政综合、组织人事、教学、科研、学生工作等职能设置内设机构，并规范其名称。鼓励淡化科室，

设置以综合性办事机构为主的大办公室，配置正、副科职秘书岗位，实施扁平化管理。

（四）相对稳定原则。内设机构设置应考虑可持续发展需要，保持相对稳定和连续性，不因人设机构，不因临时性任务设固定机构。校部机关和有关直属单位不得擅自要求学院（系）设置与其业务对口的内设机构。对下设非实体学术机构和冠名挂牌单位，要规范设置、严格管理。

**第四条** 学院（系）可按照上述原则提出内设机构设置方案，经学校组织人事部门审核通过后，报学校机构编制管理委员会审定，由学院（系）发文设置。校部机关、直属单位的内设机构设置应严格控制数量，可按照上述原则提出内设机构设置方案，经学校组织人事部门审核通过后，报学校机构编制管理委员会审定，由学校发文设置。有关党政管理人员编制、科职职数调整，应事先报学校组织人事部门，由学校组织人事部门提交学校机构编制管理委员会审批。

### **第三章 内设机构负责人选拔任用**

**第五条** 选拔任用内设机构负责人，应当坚持以下原则：

- （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) 遵循教育规律；
- (七) 依法依规办事。

**第六条** 选拔任用内设机构负责人，必须把政治标准放在首位，健全以德为先、任人唯贤、人事相宜的选拔任用体系。坚持事业为上、依事择人，树立重实干、重实绩、重基层、重担当的风向标，大力选拔敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出、群众公认的好干部。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。

**第七条** 内设机构负责人必须信念坚定、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) 全面贯彻党的教育方针和社会主义办学方向，坚持立德树人根本任务，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，牢固树立“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，自觉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。

(二) 坚持解放思想，实事求是，与时俱进，求真务实，开拓创新，担当作为，工作业绩突出，群众基础较好。

(三) 有强烈的事业心、责任感和使命感，有斗争精神和斗

争本领，了解高等学校办学规律，具有国际视野，有胜任岗位工作的组织能力、文化水平和专业素养。

（四）坚持原则，敢抓敢管，依法办事，以身作则，公道正派，注重调查研究，坚持党的群众路线，带头践行社会主义核心价值观，严格廉洁自律。

（五）顾全大局，作风民主，善于团结同志。

**第八条** 提拔担任内设机构负责人的，应当具备下列资格：

（一）提任副科职干部的，应当具有博士研究生学历，或硕士研究生学历且具有2年以上在校工作经历，或大学本科学历且具有3年以上在校工作经历。从专业技术岗位转入党政管理岗位任副科职的，应当具有中级以上专业技术职务资格。

（二）提任正科职干部的，应当在副科职岗位工作2年以上。从专业技术岗位直接转入党政管理岗位任正科职的，应当具有中级专业技术职务4年以上，或具有高级专业技术职务资格。有跨单位多岗位工作经历的优先考虑。

（三）具备正常履行职责的身体条件。

（四）年龄一般不超过45周岁。

（五）具备职位规定的其他任职资格条件。

**第九条** 内设机构负责人一般应当逐级提拔。特别优秀或者工作特殊需要的干部，经学校组织人事部门事先审批同意，可以破格提拔。

破格提拔干部必须从严掌握。工作业绩突出、表现特别优秀的，或受组织委派援藏援疆等全职挂职 1 年以上的，援青援滇或到其他艰苦岗位全职挂职 2 年以上的，经学校组织人事部门审批同意，年龄可适当放宽，但不超过 50 周岁，工作、任职资格年限要求破格最多不超过 1 年。

经济独立核算直属单位、有关企业等单位内设机构负责人和进入学校事业编制前已有校内外相应工作、任职经历的人员，在首次担任内设机构负责人职务时，经学校组织人事部门审核，其工作、任职经历可适当折算成提拔所要求的相应工作、任职资格年限。

#### **第十条** 内设机构负责人基本选拔程序如下：

（一）审核编制、科职职数。组织人事部门按照学校机构编制管理委员会核定的各单位编制和科职职数进行审核，各单位未经审批不得超编制或超科职职数选拔任用内设机构负责人。

（二）制定工作方案。各单位结合工作实际，自主决定采用民主推荐或竞争上岗或公开选拔方式，由领导班子集体研究确定内设机构负责人选拔任用工作方案。

（三）择优选拔。面向本单位事业编制人员采用民主推荐方式的，民主推荐结果作为选拔任用的重要参考。参加民主推荐人员一般包括本单位领导班子成员、党委委员、下属党组织和内设机构负责人及其他需要参加的人员。面向全校事业编制人员采用

竞争上岗方式的，由各单位自行拟定招聘通知，在本单位以及学校人事部门网站上公布，自行负责资格审核、竞聘面试和考察等。涉及校内调动或岗位调整的应聘人员应符合教职工校内调动、岗位调整的相关规定。面向校内外人员采取公开选拔方式的，由有关单位根据工作需要研究提出选拔任用方案，经组织人事部门研究同意后实施，经公开选拔可聘任优秀非事业编制人员为内设机构负责人。竞争上岗和公开选拔应当结合岗位特点，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。

（四）讨论决定。各单位领导班子按照民主集中制原则，根据岗位需要和选拔情况，采用无记名投票表决方式，集体研究决定内设机构负责人选拔任用人选。在任职资格上要求破格的，应事先报学校组织人事部门审批。

（五）发文任免。各学院（系）自行发文、宣布任免有关内设机构负责人。任职文件应使用规范的职务名称和发文字号。各学院（系）应在发文后2周内将任免文件、《干部任免审批表》一式两份报党委组织部。校部机关、直属单位将任免意见和拟任免人选《干部任免审批表》报学校组织人事部门审核，由学校发文任免。

（六）材料归档。学校组织人事部门审核各单位报送的干部工作材料，更新有关干部人事数据库信息。党委组织部负责将《干

部任免审批表》等统一归入干部人事档案。各单位应将干部选拔任用的全过程原始材料自行存档备查。

各单位可根据实际工作需要，采用适当方式开展干部考察、任前公示、征求原单位干部群众意见等工作。其中，聘任非事业编制人员为内设机构负责人的，必须经过考察、任前公示等程序。

**第十一条** 内设机构负责人实行任期制，每届任期4年。在同一岗位连续任职一般不超过2届，所在岗位专业性特别强或工作特殊需要的内设机构负责人经学校组织人事部门同意可适当放宽，在同一岗位上任职满10年的必须轮岗。距退休不足4年的内设机构负责人，原则上不再担任现职。因年龄原因退出现职的干部，可保留相应待遇，在职员职级和相关专业技术职务晋升中，视同现职任职经历。

**第十二条** 加强学院（系）与校部机关之间、党务与行政干部之间的交流轮岗。各单位一般应在中层领导班子换届结束后一年内完成内设机构负责人换届。内设机构负责人换届时，跨单位交流或选任的岗位数原则上应不低于本单位岗位数的10%，近1年内已跨单位交流或选任的岗位可计算在内。业务专业性特别强的单位可适当放宽，但应加强单位内部轮岗。一个任期内，跨单位交流轮岗或选任的岗位数原则上应不低于本单位岗位数的20%。校部机关选拔任用内设机构负责人时，在同等条件下，应优先面向有学院（系）等基层经历的干部。

**第十三条** 实行岗位回避制度。内设机构负责人岗位回避的亲属关系为：夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系、近姻亲关系及其他亲属关系。有上列亲属关系的，不得在同一单位担任双方直接隶属于同一领导人员的内设机构负责人职务或者有直接上下级领导关系的内设机构负责人职务，也不得在其中一方担任处级以上领导职务的单位从事组织、人事、纪检监察、审计、财务工作的内设机构负责人职务。

**第十四条** 实行选拔任用工作回避制度。各单位及学校组织人事部门讨论决定内设机构负责人任免事项，涉及履职回避的，本人应当主动回避。

**第十五条** 内设机构负责人有下列情形之一的，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、访问交流等期限超过一年的；
- （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。

**第十六条** 内设机构负责人因个人原因申请辞去职务的，必须向所在单位提出书面申请并征得本单位的同意，校部机关和直属单位的还需报学校组织人事部门审批同意。辞职应当符合有关规定，未经批准不得擅离岗位。

**第十七条** 内设机构负责人在年度考核中被确定为不合格的、工作能力较弱的、受到组织处理的或因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。

## 第四章 工作要求

**第十九条** 学校组织人事部门应加强内设机构设置和内设机构负责人选拔任用工作的统筹和政策指导，注重干部工作业务培训，推动干部交流轮岗，加强年轻干部培养培训，不断提升能力素质，优化队伍结构。

**第二十条** 各单位应认真履行好内设机构设置和内设机构负责人选拔任用主体责任，严格按规范程序选拔任用干部，自觉

接受组织监督和群众监督。同时，要加强内设机构负责人的考核工作，工作能力弱、投入度低、实绩差、在考核中确定为不合格的，应及时予以调整。

**第二十一条** 严格干部工作纪律。坚持出以公心、公正用人，严格规范履职用权行为，严禁跑风漏气、说情干预、任人唯亲、突击提拔等违纪违规行为。对于超职数配备干部、超机构规格提拔干部、不按任职条件资格提任干部、不按规范程序任免干部等违反干部工作纪律，以及干部任免文件不规范等情况，组织人事部门要责成有关单位纠正错误、立即整改，造成不良后果的要严肃追责问责。

**第二十二条** 加强干部工作监督。党员、群众对干部选拔任用工作中的违规违纪行为，有权向学校党委及党委组织部、纪检监察部门举报、申诉，受理部门应当按照有关规定认真查核处理，共同营造风清气正的选人用人环境。

## 第五章 附 则

**第二十三条** 本办法由党委组织部负责解释。

**第二十四条** 本办法自发布之日起施行。《浙江大学学院（系）、校部机关及直属单位内设机构设置和内设机构负责人选拔任用工作办法》（党委发〔2018〕15号）同时废止。