

中共中国科学院党组关于印发《中国科学院研究所领导人员选拔任用管理办法》的通知

科发党字〔2017〕23号

院属各单位、院机关各部门：

现将《中国科学院研究所领导人员选拔任用管理办法》印发给你们，请遵照执行。本办法自印发之日起施行。2009年印发的《中国科学院研究所领导干部选拔任用工作实施办法》（科发党字〔2009〕90号）、2011年印发的《关于规范竞争性选拔干部工作的实施办法》（科发党字〔2011〕64号）同时废止。

中共中国科学院党组
2017年4月13日

中国科学院研究所领导人员选拔任用管理办法

第一章 总 则

第一条 为全面实施“率先行动”计划，落实从严管理干部的要求，健全我院领导人员选拔任用和监督机制，推进管理工作的科学化、制度化、规范化，按照《党政领导干部选拔任用工作条例》有关精神，根据《事业单位领导人员管理暂行规定》《科研事业单位领导人员管理暂行办法》等，结合我院实际，制定本办法。

第二条 选拔任用领导人员，必须坚持下列原则：

- （一）党管干部、党管人才原则；
- （二）五湖四海、任人唯贤原则；
- （三）德才兼备、以德为先原则；
- （四）注重实绩、群众公认原则；
- （五）民主、公开、竞争、择优原则；
- （六）民主集中制原则；
- （七）依法办事原则。

第三条 建设一支信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁，富有创新能力的领导人员队伍。

选拔任用熟悉科研规律、擅长管理、廉洁自律的领导人员；坚持专兼结合，重视选拔任用专职管理型领导人员。

建立能上能下、能进能出、科学规范、竞争择优，有利于优秀人才脱颖而出的领导人员选拔任用机制。

第四条 本办法适用于选拔任用我院直属研究、支撑机构（包含所、院、台、中心、

园等,以下简称研究所)的领导班成员。

第二章 选拔任用条件

第五条 研究所领导人员应当具备下列基本条件:

(一)具有较高的思想政治素质,重视政治理论学习,坚持马克思主义指导思想,坚定共产主义远大理想和中国特色社会主义共同理想,牢固树立政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识,自觉践行创新科技、服务国家、造福人民的价值理念,认真贯彻党和国家科技工作方针政策,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)具有胜任岗位职责所必需的专业知识和职业素养,熟悉科研院所的发展规律,能够正确理解和贯彻执行党和国家以及我院的各项方针政策,善于解决研究所改革发展中遇到的实际问题。

(三)具有较强的组织领导能力,有全局观念,自觉贯彻执行民主集中制,能够听取不同方面的意见和建议。有战略眼光、科研规划能力和开拓创新精神,能够科学决策,注重沟通协调、团结合作。

(四)具有强烈的事业心和责任感,积极献身科技事业,敢于担当,求真务实,忠于职守,勤勉尽责,能够把主要精力投入到研究所管理工作中,实绩突出。

(五)具有良好的品行修养,带头践行社会主义核心价值观,自觉遵守科研伦理道德,尊重人才,尊重创造,严于律己,廉洁从业。

第六条 研究所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。

(二)副所级领导人员,应当具有中层领导人员正职(以下简称中层正职)岗位或正高级专业技术岗位三年以上任职经历;从专业技术岗位提任的,一般应当具有一定的管理工作经历;新提任的,原则上应当能任满一个任期。

正所级领导人员,应当具有副所级岗位两年以上任职经历。

(三)具有正常履行职责的身体条件。

(四)提拔任职的,应当经过党校、干部学院等培训机构的培训,学习相应的理论、专业、管理知识;提任前未达到培训要求的,应当在任职后一年内完成培训。

(五)提任党组织领导职务的,还应当符合《中国共产党章程》和有关规定的要求。

(六)提任专职管理型领导职务的,还应当具有丰富的管理工作经历或相应的管理岗位任职经历。

(七)从企业、社会组织、国(境)外著名高等学校和其他科研机构等单位选聘的领导人员,应当具有较高的专业水平,一般应当具有在科技研发关键岗位工作或者组织实施重大科技项目的经历。

(八)符合有关法律法规和行业主管部门规定的其他任职资格要求。

第七条 除第五条、第六条规定的基本条件、基本资格外,所长还应当满足下列任职要求:

(一)战略视野开阔,具有较高的学术造诣,善于把握研究所发展方向,善于领导和组织实施重大科技创新活动,促进重大成果产出。

(二)具有较强的驾驭全局和处理复杂问题的能力,重视和支持党建工作,善于抓班子带队伍,依法治所和民主决策的意识较强。

第八条 除第五条、第六条规定的基本条件、基本资格外,党委书记还应当满足下列任职要求:

(一)牢固树立党建责任意识,具有较高的政策理论水平和一定的党务工作经历。

(二)了解科研工作的特点和规律,具有较强的组织协调和沟通交流能力,善于做思想政治工作。

第九条 根据岗位履职需要,纪委书记不应当担任国家、院在研重大科技项目的主持人。

第十条 研究所领导人员应当逐级提拔。特别优秀或者工作特殊需要的,可以突破任职资格担任领导职务。破格提拔按照中央有关规定执行。

第三章 动议

第十一条 人事局会同分院分党组根据工作需要和领导班子建设实际,提出启动干部选拔任用工作意见。

第十二条 人事局会同分院分党组综合有关方面建议和平时了解掌握的情况,对研究所领导班子进行分析研判,就选拔任用的岗位、条件、意向性人选、方式、程序等提出初步建议。

第十三条 人事局将初步建议向院党组主要领导成员报告后在一定范围内进行充分酝酿,形成工作方案。

第四章 产生考察对象的方式和程序

第十四条 选拔任用领导人员主要包括内部推选、竞争性选拔和交流提任三种方式。

第十五条 内部推选主要结合领导班子任期考核工作进行,由人事局会同分院分党组组成考核组。内部推选包括会议推荐和个别谈话推荐,推荐结果作为选拔任用的重要参考,在一年内有效。领导班子换届,内部推选按照新一届领导班子岗位设置全额定向推荐,应当经过下列程序:

(一)召开推荐会议,一般由分院分党组主持,公布推荐岗位、任职条件,提出有关要求,组织填写推荐表。

参加推荐人员范围一般包括:现任领导班子成员、新近离任的领导班子成员、党委委员、纪委委员、中层领导人员、专业技术骨干人员以及各类职工代表(职代会主要成员、党支部书记、民主党派代表、离退休人员代表等)。

推荐会议实际参会人数须达到应参会人数的三分之二。

(二)通过个别谈话听取对新一届领导班子组成人选的推荐意见。

参加谈话人员范围一般包括:现任领导班子成员、新近离任的领导班子成员、党委委员、纪委委员、中层正职、正高级专业技术人员以及各类职工代表。考核组可根据实际情况按规定对谈话范围进行调整。

(三)考核组对会议推荐和谈话推荐情况进行综合分析。

(四)分院分党组将推荐结果向研究所党政主要领导进行反馈。

第十六条 领导班子换届,根据会议推荐、个别谈话推荐情况和领导班子结构需要,可以提出初步名单进行二次会议推荐(一般要差额)。

二次会议推荐参加人员一般包括:现任领导班子成员、新近离任的领导班子成员、党委委员、纪委委员、中层正职、专业技术骨干人员。

第十七条 个别提拔任职,按照拟任岗位推荐。内部推选程序可以参照第十五条、第十六条执行,也可以先进行个别谈话推荐,根据谈话情况提出初步名单,再进行会议推荐。参加推荐人员范围可适当调整。在会议推荐前,可根据需要安排符合条件的人员作自荐报告。

个人向组织推荐领导人员人选,必须负责地写出推荐材料并署名。所推荐人选经组织(人事)部门审核符合任职条件和相关要求的,纳入内部推选范围,按规定程序开展内部推选。

第十八条 竞争性选拔包括公开选拔(聘)和竞争(聘)上岗两种方式。公开选拔(聘)面向国内外或者全院进行,竞争(聘)上岗在本单位内部进行。应当从实际出发,合理确定岗位、数量和范围。一般情况下,领导岗位出现空缺且本单位或者本部门没有合适人选的,特别是需要补充紧缺人才的,可以进行公开选拔(聘);领导岗位出现空缺,本单位或者本部门符合资格条件人数较多且人选意见不易集中的,可以进行竞争(聘)上岗。公开选拔(聘)一般由人事局组织,竞争(聘)上岗一般由分院分党组组织。应当经过下列程序:

(一)制定工作方案,明确工作程序和方式。

(二)公布岗位、任职条件等相关信息。

(三)严格按照公布的任职条件,对报名者进行资格审查,参加公开选拔(聘)的人员一般应经所在单位同意。

(四)通过资格审查的人员,应当进行现场答辩。竞争(聘)上岗时可邀请本单位或者本部门的科研、管理骨干对参加答辩人员进行评议或推荐,作为确定建议人选的参考。

(五)评审组经无记名投票,研究确定建议人选。

第十九条 分院分党组结合内部推选或专家评审结果,对考察对象人选进行初步酝酿,并提出考察对象建议名单;人事局会同分院分党组充分酝酿,经院党组主要领导和分管领导审核同意,确定考察对象。

通过竞争性选拔方式产生的所长建议人选,须由院党组会议审议确定考察对象。

第二十条 交流提任一般由人事局负责组织,按照个别提拔任职内部推选的有关规定,在意向性人选所在单位进行。人事局结合内部推选结果充分酝酿,经院党组主要领导和分管领导审核同意,研究确定考察对象。

第二十一条 个别特殊需要的领导人员人选可采取组织推荐方式,按程序报中央组织部批准后,确定为考察对象。

第二十二条 考察对象的确定应当根据工作需要和人选的德才条件,综合考虑民主推荐与年度考核、一贯表现和人岗相适等情况,充分酝酿,防止把推荐票等同于选举票、简单以推荐票取人。

第二十三条 有下列情形之一的,不得列为考察对象:

- (一)群众公认度不高的。
- (二)近三年年度考核结果中有被确定为基本合格以下等次的。
- (三)有跑官、拉票行为的。
- (四)受到组织处理或者党纪政纪处分影响使用的。
- (五)其他原因不宜提拔的。

第五章 考察

第二十四条 人事局或分院分党组负责组织对考察对象的考察工作,在考察对象所在单位进行。若考察对象在现单位工作不满两年,应当到其原单位进行延伸考察。

第二十五条 考察工作应当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,深入了解工作能力与实绩等情况,实事求是、客观准确地作出评价,防止“带病提拔”。

第二十六条 考察工作应当采取个别谈话、民主测评、同考察对象面谈等方式,广泛深入地了解情况。

个别谈话和民主测评的范围一般包括:现任领导班子成员、党委委员、纪委委员、中层正职、所在部门的科研和管理骨干。

第二十七条 考察时须审核考察对象的人事档案,核查个人有关事项报告,听取纪检监察部门的党风廉政意见,了解考察对象的任职回避情形等。

第二十八条 考察工作应当形成书面考察材料,建立考察文书档案。考察材料必须全面、准确、清楚地反映考察对象的情况,包括下列内容:

- (一)德、能、勤、绩、廉方面的主要表现和主要特长。
- (二)主要缺点和不足。
- (三)内部推选、民主测评等情况。

分院分党组还应当对本系统内单位的考察对象,在征求考察对象所在单位意见的基础上,以书面形式出具任用意见。

第二十九条 对平级转任重要岗位的,参照上述规定进行考察。

第三十条 考察组一般由人事局以及分院分党组、干部协管部门的有关人员组成。考察组由两名以上成员组成。考察组成员应当具有较高素质和相应资格。

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。考察组成员应当严格遵守保密规定,对违反工作纪律、泄漏考察内容的,按有关规定追究当事人的责任。

第六章 讨论决定和任职

第三十一条 院党组会议审议推荐和考察情况,审定新一届领导班子组成或个别调整方案,经集体讨论决定任免事项。人事局应向院党组报告拟任人选的任职回避情况、个人有关事项报告核查情况等。

有干部选拔任用有关事项报告情形的,在讨论决定前应按程序向中央组织部报告。

第三十二条 凡有协管关系的单位,由人事局书面征求相关地方组织部门意见。

第三十三条 人事局或分院分党组在一定范围内对拟提拔任用、拟平级转任重要岗位、拟换届连任人选进行任前公示,公示期不少于五个工作日。公示结果不影响任职的,办理任职手续。

第三十四条 研究所领导人员实行委任制、选任制。开展去行政化试点的研究所领导人员、通过公开选拔(聘)的科研业务型领导人员、因考虑工作需要或身份因素等选拔的学术所长(副所长),应当实行聘任制。

第三十五条 实行聘任制的领导人员,以聘任书形式确定聘任关系,所聘职务及相关待遇在聘期内有效。聘任期满,因工作需要继续聘任的,经考核为合格以上等次、本人愿意且未达到最高任职年限,按照有关程序办理续聘手续。

第三十六条 提任非选举产生的所级领导职务的,实行任职试用期制度。试用期一般为一年。

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,一般按试任前职级安排工作。

第三十七条 实行任职谈话制度,对决定任用的领导人员,一般由院领导、人事局领导或分院分党组领导同本人谈话,肯定成绩,指出不足,提出要求和需要注意的问题。

第七章 交流、回避

第三十八条 根据中央关于领导人员交流工作的有关规定,在院党组的统一安排下,有组织、有计划地整体推进领导人员交流,特别注意加强院(分院)机关与研究所、研究所之间的领导人员交流。

第三十九条 交流的对象主要为下列领导人员:

- (一)因工作需要进行交流的;
- (二)同一岗位任职时间较长的;
- (三)为优化班子结构而需要调整的;
- (四)按照规定需要回避的;
- (五)其他原因需要交流的。

第四十条 交流的领导人员应当迁转行政关系、工资关系和党的组织关系。

第四十一条 严格执行党政领导干部任职回避的有关规定。

有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系以及近姻亲关系的,不得在同一单位或部门担任双方直接隶属于同一领导人员的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单位或部门从事组织(人事)、纪检监察、审计、财务工作。

出现上述需要回避情形时,职务层次不同的,一般由职务层次较低的一方回避;职务层次相当的,根据工作需要和实际情况决定其中一方回避。

第四十二条 严格执行党政领导干部选拔任用工作回避的有关规定。

党委(党组)及其组织(人事)部门讨论干部任免,涉及与会本人及其亲属的,本人必须回避。

考察组成员在干部考察工作中涉及其亲属的,本人必须回避。

第八章 免职、辞职、降职

第四十三条 领导人员有下列情形之一的,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;
- (二)年度考核、任期考核被确定为不合格的,或者连续两年年度考核被确定为基本合格的;
- (三)受到责任追究应当免职的;
- (四)辞职或者调出的;
- (五)非组织选派,离职学习期限超过一年的;
- (六)因工作需要或其他原因,应当免去现职的。

第四十四条 实行领导人员辞职制度。

辞职包括因公辞职、自愿辞职、引咎辞职和责令辞职。辞职应该符合有关规定,手续依照法律或者有关规定程序办理。

自愿辞职的,本人应当提出书面申请,经分院分党组审核后报人事局履行审批程序。人事局在收到申请书之日起两个月内予以答复。未经批准,不得擅离职守;擅自离职的,按照有关规定给予严肃处理。

第四十五条 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。同时受到党纪政纪处分的,按照影响期长的规定执行。

第四十六条 实行领导人员降职使用制度。因工作能力较弱、受到组织处理或其他原因不适宜担任现职的,应当降职使用。降职使用的领导人员,其待遇按照新任职务的标准执行。

第九章 纪律和监督

第四十七条 严格执行干部选拔任用的有关规定,把监督贯穿于领导人员选拔任用工作全过程,在动议、确定考察对象、考察、讨论决定、任职等环节,按照规定的标准和程序,严格把关。

第四十八条 选拔任用领导人员,必须严格执行本办法的各项规定,并按照中央“十不准”要求,遵守以下各项纪律:

(一)不得采取不正当手段为本人或者他人谋取职位,不得在内部推选、民主测评、组织考察和选举中搞拉票等非组织活动。

(二)不得在考察工作中隐瞒或者歪曲事实真相,不得私自泄露动议、内部推选、民主测评、考察、酝酿、讨论决定等有关情况。

(三)不得利用职务便利私自干预下级或者原任职单位领导人员选拔任用工作,不得在选拔任用工作中封官许愿、任人唯亲、营私舞弊。

(四)不得涂改人事档案,或者在身份、年龄、工龄、党龄、学历、经历等方面弄虚作假。

第十章 附则

第四十九条 院机关、分院机关及其他院直属机构领导人员的选拔任用工作参照本办法执行。

涉及提任院机关内设机构部门副职以上职务的,应当由院党组会议审议确定考察对象。

第五十条 中国科学院大学、中国科学技术大学领导人员的选拔任用工作,应当符合《高等学校领导人员管理暂行办法》有关规定,并参照本办法执行。

第五十一条 本办法由人事局负责解释。

第五十二条 本办法自印发之日起施行。《中国科学院研究所领导干部选拔任用工作实施办法》(科发党字〔2009〕90号)、《关于规范竞争性选拔干部工作的实施办法》(科发党字〔2011〕64号)同时废止。
(联系部门:人事局)