

区委干部选拔任用工作报告 中层干部选拔任用工作报告十(优质5篇)

在当下这个社会，报告的使用成为日常生活的常态，报告具有成文事后性的特点。那么什么样的报告才是有效的呢？下面是小编给大家带来的报告的范文模板，希望能够帮到你哟！

区委干部选拔任用工作报告篇一

为更好地调动激发广大干部的积极性和创造性，规范完善选人、育人和用人机制，进一步加强干部队伍建设，根据中共中央《党政领导干部选拔任用工作条例》、《推进领导干部能上能下若干规定（试行）》和国务院《事业单位人事管理条例》及上级党委相关文件精神，制定本办法。

第一条本办法以马列主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，坚持贯彻***新时代中国特色社会主义思想精神，依据党的干部路线、方针和政策，旨在健全完善干部选拔任用和教育管理制度，有效促进医院各项事业健康发展。

第二条通过健全完善和认真落实干部管理制度，努力培育打造对党忠诚、个人干净和敢于担当的领导干部，建设造就一支政治坚定、业务精湛、管理得力、作风优良、清正廉洁的管理团队。

第三条医院中层干部适用范围为受聘于医院行政后勤职能部门的正副主任（科长）、各大科（科系）的正副主任、护士长、各临床医技类科室的正副主任。临床医技科室正副护士长的选拔任用，参照本办法执行。党群系统干部的使用管理，在依据本办法的同时，还应履行《中国共产党基层组织选举工作暂行办法》和群团组织章程所规定的任用审批程序。

第四条选拔原则

- （一）党管干部原则；
 - （二）任人惟贤、德才兼备、以德为先原则；
 - （三）群众公认、注重实绩原则；
 - （四）公开、平等、竞争、择优原则；
 - （五）民主集中制原则；
 - （六）依法办事原则。
- ## 第五条任职基本条件

（一）政治思想坚定，道德品行优良，坚持和维护马克思主义的指导地位，高举建设有中国特色社会主义的伟大旗帜，认真贯彻执行党的路线方针政策、国家宪法法律法规和医疗卫生行业制度规范，自觉培育和践行社会主义核心价值观，医德医风良好。

（二）具有强烈的事业心和责任感，爱岗敬业，勤奋学习，努力工作，积极完成以医教研防为中心的各项任务，团结同事，为多数群众认可。

（三）有胜任工作的组织管理才能、专业技术水平和实践能力，以身作则，大局意识、团队意识、奉献意识强，勤政廉洁。

（四）临床、医技科室主任、护士长，须是学科带头人或专业技术骨干，能团结和带领科室创新性开展工作。

（五）在岗职工并签署正式劳动（聘用）合同的员工，在本院相应岗位连续工作满五年及以上，近五年的年度考核获得合格及以上等次，无不良执业记录。

（六）现任职的中层干部经任期届满考核，考核结论应为称职及以上，且符合续任或提拔任用条件的。

（七）身心健康，精力充沛，具有胜任岗位工作的身体条件。

（八）副职晋升为正职，须有2年（含）以上副职岗位工作经历，不含试用期工作时间。

第六条新任中层干部任职资格

（一）行政后勤职能部门正副职的任职资格

- 1、应具有大学专科及以上学历；
- 2、具备中级职称及以上职务；
- 3、年龄不超过50周岁。

（二）大科正副主任的任职资格

- 1、具有相应医学专业大学本科及以上学历；
- 2、具备副高及以上技术职称；
- 3、正职年龄不超过55周岁，副职不超过50周岁；

（三）临床、医技业务科室正副主任的任职资格

- 1、原则上应具有本科及以上学历、副高及以上职称或硕士以上学历、中级以上职称；
- 2、正职不超过55周岁，副职不超过45周岁。

（四）科室（病区）护士长的任职资格

- 1、护士长具有专科及以上学历、主管护师及以上职称；
- 2、工作五年以上；
- 3、年龄不超过40周岁。

第七条特别引进特殊需要的专业人才担任中层干部职务的，不受本办法规定的基本任职条件和相关任职资格条件的限制。特殊情况或特殊岗位需要选任的对象，由院党政联席会确定任职资格的放宽条件。

第八条行政后勤职能部门岗位中的医务科、科教科、医患关系办、质控办、病案管理科、科教部、护理部、院感科中层干部的任用管理条件，比照临床、医技业务科室岗位负责人执行。

第九条聘任或任命在医院院办、党办、人事、宣传、纪检监察、审计、团委、工会等岗位的中层干部，政治面貌须为中共党员。

第十条担任党内职务的，除具备上述规定相应资格、条件外，还要符合《中国共产党章程》规定的3年以上党龄要求，支部书记须有3年以上的护士长及以上中层任职工作经历，支部副书记须有5年以上的工龄。共青团、工会、女工委领导职务，要分别符合有关章程和规定。

第三章 选拔任用程序

第十一条 动议

（一）相关部门根据工作需要，向分管院长提出增岗、补岗、调岗需求，分管院长向院委会提出汇报。

（二）院党政联席会根据院委会建议，审议启动干部选拔任

用流程（选拔任用的职位及职数、条件、范围、方式、程序等）。

（三）人事科按照院党政联席会会议安排，根据岗位需要、岗位职责，就选拔任用的职位及职数、条件、范围、方式、程序等拟定初步建议方案。

（一）民主推荐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。

（二）根据干部职位的不同情况和医院工作实际，确定民主推荐参加人员。

（三）民主推荐程序：

- 1、公布推荐职位、任职条件、推荐范围。
- 2、组织推荐会、填写推荐表和进行个别谈话推荐。
- 3、对推荐情况进行综合分析。

公开选拔与竞聘上岗是中层干部选拔任用的常用方式。一般情况下，中层干部职位出现空缺且院内没有合适人选的，特别是需要补充紧缺专业人才的，可以进行公开选拔。中层干部换届或出现干部岗位空缺时，院内符合该岗位资格条件人数较多（2人及以上）形成竞争关系者，原则上在任者和新任者均要进行竞聘上岗。

《干部任用条例》

选拔干部四个标准

区委干部选拔任用工作报告篇二

- 1、结合实际，安排部署学校党风廉政建设工作，带头学习党风廉政理论，有学习资料，有学习笔记。学校组织专题学习全年不少于两次。
- 2、建立和完善党风廉政建设责任制报告制度，重大问题随时报告，每年2次上报贯彻落实党风廉政建设情况。
- 3、建立和完善党风廉政建设责任制、监督检查制度，一把手定期组织对下一级领导班子和领导干部执行责任制情况进行监督检查，有记录，有资料。
- 4、党政领导班子年内召开一次民主生活会，对照《廉政准则》和领导干部廉洁自律6个不准对照检查，做到会前征求意见、会中认真检查、会后通报和整改四个环节。
- 5、实行校务公开制度，凡涉及群众利益的校务活动都应公开，主要公开办事程序、依据、时限、纪律、结果和投诉渠道，校务公开一年不少于4次。
- 6、加强思想政治教育和职业道德教育，不断提高教职工的职业道德素质并切实改善教学态度。进一步加强师德教育和学校德育工作，规范教风、学风、校风，优化行业风气。
- 7、认真抓好校务公开工作，做到每开学前应如实公开收费项目、标准，并及时公开学校的收支情况。
- 8、加强党风廉政建设及行风建设，提高办事效率。
- 9、关心教职工疾苦，组织“阳光健身”与帮扶慰问活动，积极为教职工排忧解难，建立和谐干群关系。
- 10、发生失责行为，根据情节，给予警告、一般失误、严重

失误处分；情节严重者，依法追究责任人。

区委干部选拔任用工作报告篇三

为进一步加强和完善我院中层干部选拔任用的管理机制，严格干部任用管理程序，明确中层干部的责、权、利，充分调动工作积极性，发挥中层干部的组织协调作用，促进医院发展，结合医院实际，特制定本办法。本办法适用于全院中层管理者（各职能科室正、副科长、护士长、副护士长，医技科室正、副主任）。

（一）求真务实，工作作风扎实，具有强烈的事业心、责任感和开拓创新精神。

（二）有较好的政策水平，有与岗位相适应的组织协调能力。

（三）思想作风正派，廉洁自律意识强，能团结同志一道工作，工作业绩突出，群众认可。

（四）有与岗全相适应的专业理论、专业技能和执业资格。

（五）临床科室拟聘中层干部需具有专业技术职称。

（六）身体健康，精力充沛。

（一）医院管理严格实行院、科两级负责制，各职能科室负责人，对院长负责，受院长领导管理。

（二）副主任、各诊疗组长、护士长除接受相关职能科管理，行政上对科室主任负责。

（三）护理工作（即护理人员招聘、人力资源调配、人员培训、督查考核、规划制定和实施等）实行院长领导下垂直管理体系，报院长审批，日常业务工作服从护理部统一安排。

（四）保质保量地完成医院下达的各项中心工作任务及临时突击性任务。

（五）严格执行医院质量安全管理各项核心制度，认真落实各项医疗护理常规和技术操作规程，积极创造条件，引进新技术开展新项目。

（六）院办公室、医务科、护理部、信息化建设科、设备科、药剂科、院感科、医保办、等职能科室负责代表医院行使相关条块工作的监督、检查、指导等职权。

（七）科主任是科室行政管理第一责任人，负责制定科室工作计划、岗位职责和有关工作制度，督促、检查科内各项工作落实情况。

（八）科主任享有科室业务决策权。制定并组织实施业务发展规划、新业务开展计划、科研教学计划、人员培训计划及相应配套措施，对其工作数量与质量进行监督、检查与指导，负责协调科室各临时性工作。

（九）科主任享有科室人员管理权。在遵照医院相关管理原则前提下，科主任享有科室人员的考评权。

（十）科主任享有科室经济分配权。按照医院总体绩效考核方案，根据不同岗位工作性质、数量与质量，按照多劳多得、优绩优酬的分配原则，拟定科室人员的二级绩效分配计划，经科务会讨论通过并报院长审批后执行。

（十一）科主任享有科室医德医风、精神文明建设（社会综合治理等方面）管理权，负责制定落实有关管理规定和考核办法。

（十二）科主任负责本科进修、实习带教、传染病管理等工作。

（十三）护士长享有本科室内护理人员的行政管理权。督促、检查科内各项护理工作落实情况。

（十四）护士长享有对科内护理人员的分工和排班权。

十五、护士长享有本科护理人员工作质量的监督、检查及指导职能。负责制定科内护理业务学习计划、教学计划、人员培训计划、护理带教工作并组织实施，对本科护理人员送出进修推荐权。

（十六）护士长对科内药品、器械、医疗设备、办公用品等管理、保管等职能。具体负责管理、领用、报废工作。

（十七）护士长对科内消毒灭菌、院感管理、环境卫生监督检查指导职能，负责健康教育、卫生宣教等工作，对病区内病人陪护管理，协助科主任进行科室规范化管理。

（十八）各科室建立健全科室组织管理机构，成立科务委员会，由科主任、护士长和工作人员代表3-4人组成，负责研究制定本科学科发展规划，落实目标管理中工作计划，讨论决定二级分配方案及其权限范围内重大事项的决策。（十九）中层干部享受相应标准的干部岗位津贴，津贴标准由院长决定。

区委干部选拔任用工作报告篇四

近年来，市__党组坚持以《干部任用条例》为指导，按照“健全制度，严格程序，强化监督，加大力度”的思路，切实把好选人用人关，有效地提高了选人用人质量，推动了干部监督工作的健康有序发展。现将我委干部选拔任用、监督工作与贯彻中组发[20_]4号文件等有关情况与做法汇报如下：

一、深入学习，营造氛围，牢固树立正确用人导向。

结合共产党员先进性教育、“__”和“__”教育活动，我们“突出一个重点、坚持两个结合”，以贯彻落实《干部任用条例》为重点，坚持把学习《条例》同本单位干部选拔任用工作的实际结合起来，不断提高干部选拔任用工作水平；坚持把贯彻《条例》同促进本单位外贸出口、利用外资、外经合作等业务工作的实际结合起来，不断增强干部选拔任用工作的自觉性、紧迫感和责任感。

二、坚持条件，严格程序，提高选拔任用工作的规范化程度。贯彻执行《干部任用条例》，就是要严格按《干部任用条例》规定的原则和程序选拔任用干部，积极履行好《干部任用条例》所赋予我们的职责，真正从源头上防止和克服用人上的不正之风。20__年以来我委共任免干部__人次，其中破格提正科__人，新提副职__人，副职提正职__人，（平职）交流__人。在干部选拔任用工作中，委党组始终坚持按章办事，严格程序，做到了坚持原则不动摇，执行标准不走样，履行程序不变通。

一是坚持发扬民主，把好推荐关。民主推荐是选拔任用干部的一个重要环节，是坚持走群众路线和群众公认原则的具体体现。我们在这方面加大了力度，委党组明确规定，把民主推荐作为选拔干部必须履行的程序和不可逾越的制度。在部门进行民主推荐时，要求须有90%以上的干部和下属单位的主要领导成员参加，每次民主推荐前，人事科都在对干部选拔调整的对象、数量进行充分研究、分析的基础上，认真确定民主推荐的范围、时间、对象和推荐方式，真正做到精心组织，操作规范，保证推荐工作的顺利进行。我们每一次选拔任用科级干部和推荐县级后备干部都进行了民主推荐。

二是严格用人标准，把好考察关。知人才能善任。深入了解和正确识别干部是决定干部任用和领导班子配备工作成败优劣的关键环节。在选拔任用干部时，我委按照《干部任用条例》的规定，始终坚持德才兼备标准，坚持“群众公认，注重实绩”的原则，坚持在正常情况下得不到多数群众拥护的

不予提拔，政绩不突出的不予重用。在确定考察对象时，把群众推荐的结果作为评价干部的重要依据，真正使政绩突出、群众公认的干部得到提拔重用。在组织考察时，明确要求考察过程既要坚持群众路线，又要认真核实辩明真伪，从政治上、廉洁上、工作实绩上严格把关，近几年实行了考察预告制、差额考察制和考察结果反馈制，保证了考察过程公开、公平、公正。严格按照《干部任用条例》规定实行干部考察责任制，做到了谁考察谁负责，考察后形成的书面考察材料，均由考察人员签名。

三是严格工作程序，把好决策关。委党组会讨论决定干部任用之前，都主动征求纪检组的意见。做到“三不上会”，即没有经过民主测评、民主推荐的不上委党组会，没有考察材料的不上委党组会，没有征求纪检组意见的不上委党组会。

三、建章立制，加强监督，保证干部选拔任用工作的有序操作。

按照《干部任用条例》要求，我委始终把不断完善干部选拔任用制度作为做好干部工作的重要措施来落实，逐步建立、完善了一整套干部选拔任用和监督制度，不断增强干部选拔任用工作的透明度，为选准人，用对人提供了有力保障。

一是全面引入竞争机制。结合机构改革，制定了《机构改革期间科级干部竞争上岗的意见》，全面推行科级干部竞争上岗。所有的科级岗位只要出现空缺，一律实行竞争上岗，__年__月共有__名同志通过竞争上岗走上了科级领导岗位。

二是实施干部交流、轮岗制度。根据上级的有关要求，我们在机关开展了科级及以下干部的轮岗交流，较好地调动了广大干部的工作积极性。截止20__年9月有__名科级干部进行了任职交流，通过开展有计划交流，保持了干部队伍的朝气和活力，使一部分年轻干部得到了更好的培养和锻炼。

三是积极探索干部能下机制。加大了对不称职和不胜任现职干部“下”的力度，委党组会研究决定：凡在年度考核、干部考察中，民主测评不称职票达1/3、经组织考核认定为不称职的，免去现职；不称职票达20%，并且基本称职票与不称职票相加达1/3的，进行诫勉谈话；不称职票虽不足20%，但基本称职与不称职票相加达50%的，进行诫勉谈话。诫勉期满，经组织考察，测评结果仍符合诫勉要求的，免去现职。

四是不断完善审计制度。根据有关领导干部离任审计制度要求，对负有经济责任的委管企业领导干部，因工作变动、退休或其他原因不再担任本岗位职务的，进行任期经济责任审计。由人事科确认审计对象和时间，财务科负责组织实施，审计结果报送委有关领导及人事部门。20_年以来，共对__、__公司__名干部进行任前、离任审计，较好地收到了审计的效果。

五是全面推行任前公示制。20_年开始，实行领导干部任前公示制，把干部任前公示作为选拔任用的必经程序。进一步扩大监督范围，加大监督力度，有效地提高干部工作的透明度，受到了广大干部群众的认可。对公示期间群众反映的问题，我们认真对待，一一进行细致的调查核实，如实向委党组汇报。通过实行任前公示，加大了群众对干部工作的监督力度，提高了干部选拔任用质量。

六是建立干部定期述廉制度。委纪检组每年开展领导干部公开述廉活动，要求每位委领导每年写出书面述廉报告，并在机关全体干部大会上进行公开述廉。述廉的主要内容包括：落实党风廉政建设责任制的情况，遵守和执行中央、省、市、区有关廉洁自律各项规定的情况以及对配偶、子女、亲属和身边工作人员的教育和管理情况。述廉结束后，在全体干部中发测评表对领导干部进行廉政建设情况测评，接受群众评议。

区委干部选拔任用工作报告篇五

为更好地调动激发广大干部的积极性和创造性，规范完善选人、育人和用人机制，进一步加强干部队伍建设，根据中共中央《党政领导干部选拔任用工作条例》、《推进领导干部能上能下若干规定（试行）》和国务院《事业单位人事管理条例》及上级党委相关文件精神，制定本办法。

第一条本办法以马列主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，坚持贯彻***新时代中国特色社会主义思想精神，依据党的干部路线、方针和政策，旨在健全完善干部选拔任用和教育管理制度，有效促进医院各项事业健康发展。

第二条通过健全完善和认真落实干部管理制度，努力培育打造对党忠诚、个人干净和敢于担当的领导干部，建设造就一支政治坚定、业务精湛、管理得力、作风优良、清正廉洁的管理团队。

第三条医院中层干部适用范围为受聘于医院行政后勤职能部门的正副主任（科长）、各大科（科系）的正副主任、护士长、各临床医技类科室的正副主任。临床医技科室正副护士长的选拔任用，参照本办法执行。党群系统干部的使用管理，在依据本办法的同时，还应履行《中国共产党基层组织选举工作暂行办法》和群团组织章程所规定的任用审批程序。

第四条选拔原则

- （一）党管干部原则；
- （二）任人惟贤、德才兼备、以德为先原则；
- （三）群众公认、注重实绩原则；

（四）公开、平等、竞争、择优原则；

（五）民主集中制原则；

（六）依法办事原则。

第五条任职基本条件

（一）政治思想坚定，道德品行优良，坚持和维护马克思主义的指导地位，高举建设有中国特色社会主义的伟大旗帜，认真贯彻执行党的路线方针政策、国家宪法法律法规和医疗卫生行业制度规范，自觉培育和践行社会主义核心价值观，医德医风良好。

（二）具有强烈的事业心和责任感，爱岗敬业，勤奋学习，努力工作，积极完成以医教研防为中心的各项任务，团结同事，为多数群众认可。

（三）有胜任工作的组织管理才能、专业技术水平和实践能力，以身作则，大局意识、团队意识、奉献意识强，勤政廉洁。

（四）临床、医技科室主任、护士长，须是学科带头人或专业技术骨干，能团结和带领科室创新性开展工作。

（五）在岗职工并签署正式劳动（聘用）合同的员工，在本院相应岗位连续工作满五年及以上，近五年的年度考核获得合格及以上等次，无不良执业记录。

（六）现任职的中层干部经任期届满考核，考核结论应为称职及以上，且符合续任或提拔任用条件的。

（七）身心健康，精力充沛，具有胜任岗位工作的身体条件。

（八）副职晋升为正职，须有2年（含）以上副职岗位工作经

历，不含试用期工作时间。

第六条新任中层干部任职资格

（一）行政后勤职能部门正副职的任职资格

- 1、应具有大学专科及以上学历；
- 2、具备中级职称及以上职务；
- 3、年龄不超过50周岁。

（二）大科正副主任的任职资格

- 1、具有相应医学专业大学本科及以上学历；
- 2、具备副高及以上技术职称；
- 3、正职年龄不超过55周岁，副职不超过50周岁；

（三）临床、医技业务科室正副主任的任职资格

- 1、原则上应具有本科及以上学历、副高及以上职称或硕士以上学历、中级以上职称；
- 2、正职不超过55周岁，副职不超过45周岁。

（四）科室（病区）护士长的任职资格

- 1、护士长具有专科及以上学历、主管护师及以上职称；
- 2、工作五年以上；
- 3、年龄不超过40周岁。

第七条特别引进特殊需要的专业人才担任中层干部职务的，不受本办法规定的基本任职条件和相关任职资格条件的限制。特殊情况或特殊岗位需要选任的对象，由院党政联席会确定任职资格的放宽条件。

第八条行政后勤职能部门岗位中的医务科、科教科、医患关系办、质控办、病案管理科、科教部、护理部、院感科中层干部的任用管理条件，比照临床、医技业务科室岗位负责人执行。

第九条聘任或任命在医院院办、党办、人事、宣传、纪检监察、审计、团委、工会等岗位的中层干部，政治面貌须为中共党员。

第十条担任党内职务的，除具备上述规定相应资格、条件外，还要符合《中国共产党章程》规定的3年以上党龄要求，支部书记须有3年以上的护士长及以上中层任职工作经历，支部副书记须有5年以上的工龄。共青团、工会、女工委领导职务，要分别符合有关章程和规定。

第十一条动议

（一）相关部门根据工作需要，向分管院长提出增岗、补岗、调岗需求，分管院长向院委会提出汇报。

（二）院党政联席会根据院委会建议，审议启动干部选拔任用流程（选拔任用的职位及职数、条件、范围、方式、程序等）。

（三）人事科按照院党政联席会会议安排，根据岗位需要、岗位职责，就选拔任用的职位及职数、条件、范围、方式、程序等拟定初步建议方案。

（一）民主推荐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。

（二）根据干部职位的不同情况和医院工作实际，确定民主推荐参加人员。

（三）民主推荐程序：

- 1、公布推荐职位、任职条件、推荐范围。
- 2、组织推荐会、填写推荐表和进行个别谈话推荐。
- 3、对推荐情况进行综合分析。

公开选拔与竞聘上岗是中层干部选拔任用的常用方式。一般情况下，中层干部职位出现空缺且院内没有合适人选的，特别是需要补充紧缺专业人才的，可以进行公开选拔。中层干部换届或出现干部岗位空缺时，院内符合该岗位资格条件人数较多（2人及以上）形成竞争关系者，原则上在任者和新任者均要进行竞聘上岗。

（二）竞聘程序

1、个人报名：

符合报名条件的员工根据本人意愿，填写报名表在截止时间前交人事科，同时提交相关证明材料。

2、资格审查：人事科会同党办、院监察室进行资格审查，向党政主要领导报告审查结果，并公示资格审查名单。

3、竞聘上岗：竞聘演讲和答辩。

（1）竞聘演讲人员包括续聘中干岗位形成竞争者，新竞聘人员。

(2) 竞聘演讲内容包括个人优势、工作目标、思路和保障措施（竞聘护士长人员，根据本人现所在科室的情况演讲）。

4、民主测评和推荐：在竞聘演讲会上，参会人员（中层以上干部、党支部书记、团支部书记、工会委员、职工代表）对每位竞聘演讲人员进行测评和推荐。

5、确定考察对象：

的德、才条件，将民主推荐、演讲答辩测评结果与平时考核、年度考核、一贯表现和人岗相适等情况综合考虑，防

止简单以票或以分取人。新竞聘人员民主测评不合格率超过20%的，不列入中层干部考察范围。按岗位职数与竞聘人数1：2的比例，确定考察对象。

第十四条考察程序

1、由总支、人事科、院监察室组织考察。

2、考察医院中层干部人选，应当经过下列程序：

(1) 组织考察组，拟订考察方案；

(2) 在一定范围内通过适当方式发布干部考察预告；

(3) 考察采取发放《征求意见和民主测评表》、个别谈话、实地考察、专项调查、查阅档案、同考察对象面谈等方式进行。

(4) 综合分析考察情况，形成考察材料。

3、考察医院中层干部人选，个别谈话的范围为：

- (1) 医院党政领导班子成员；
- (2) 医院有关科室负责人；
- (3) 考察对象所在科室人员；
- (4) 其他有关人员。

4、考察结束后，必须形成书面考察材料，并归入考察对象本人档案。考察材料必须写实，全面、准确、清楚地反映考察对象的情况，包括下列内容：

- (1) 德、能、勤、绩、廉方面的主要表现和主要特长；
- (2) 主要缺点和不足；
- (3) 民主推荐、竞争上岗、民主测评情况；
- (4) 考察人和考察时间。

5、实行干部考察责任制。考察组由两名以上成员组成。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，形成书面考察材料，并签字负责。

第十五条意见征询程序

为确保纪检等部门在干部选拔任命过程中的监督和把关作用，在院党政联席会议讨论决议前，人事科对考察对象作意见征询。

1、向医院监察室与纪检委员发出书面意见征询，对列入中层干部考察对象名单的人员近五年来是否存在在廉洁执业、法纪遵从、道德谨守方面等是否存在问题。

2、向医患关系办公室发出书面意见征询，对列入中层干部考

察对象名单的人员近三年来是否存在患者投诉、群众投诉，医患办需将相应情况如实书面回复。

3、向医院计生办发出书面意见征询，对列入中层干部考察对象名单的人员近五年来是否存在违反计生政策等行为。

4、人事科汇总相应意见征询的反馈并与书面考察材料一起汇总。

第十六条 讨论、决定、公示

1、医院中层干部的任免，由党政联席会会议集体讨论决定。

2、院党政联席会会议讨论决定干部任免事项，原则上必须

全部成员到会，超过2名（含2名）未到会情况不讨论干部任免事务。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。在充分讨论的基础上，采取口头表决、举手表决或者无记名投票等方式进行表决。对意见分歧较大或者有重大问题不清楚的，应当暂缓表决。对影响做出决定的问题，会后应当及时查清，避免久拖不决。

3、院党政联席会会议讨论决定干部任免事项，应当按照下列程序进行：

（1）分管人事的院长逐个介绍拟任人选的提名、推荐、考察和任免理由以及意见征询反馈情况。

（2）参加会议人员进行讨论；

（3）进行表决，以超过党委会会议应到会成员半数同意形成决定。

4、需要报上级审批的拟任免人选，任免前需按照上级主管部门有关规定办理。

5、实行中层干部任前公示制。拟提任的医院中层干部在党委会会议讨论决定后、下发任职通知前，应当进行公示。公示期五个工作日，公示结果不影响任职的，办理任职手续。

6、在竞聘和考察中，岗位无合适人选的，由院长办公会、党委会研究确定聘任人选。

第十七条聘任

1、公示后符合条件的分别由党总支和行政予以聘任，聘期3年。

2、实行任职前谈话制度。由党总支指定专人对决定任用的干部谈话。

3、所有干部进行任职前集体谈话，并签订任期目标责任书和廉洁承诺书。

4、新提拔人员试用期一年，试用期满经考核合格者，可予续聘，不合格者不予聘任。如竞聘人员不符合岗位条件的可空岗，可由医院指定负责人。新竞聘人员可竞聘正副职岗位，新提拔人员均为副职（正职空缺时，可主持工作）。由副职提任正职的，原则上需在副职岗位工作两年及以上（不含试用期），并具备正职岗位的能力和素质要求。

本着个人意愿与组织需要相结合，根据个人服从组织的原则，对无正当理由拒不服从组织调动或者交流决定的，依照有关规定予以免职或降职或不予聘任使用。

第十八条中层干部任职届期、交流调整与回避原则

（一）中层干部任职实行聘任制，每聘期为一届，每届期为3年，定期换届。

（二）中层干部交流调整原则。

- 1、中层干部因工作需要交流的，或需要通过交流锻炼提高领导能力的，或按照规定需要回避的，或因其他原因需要交流的。
- 2、行政、后勤、职能科室中层干部在同一职位上任职满10年的，原则上应当轮岗。
- 3、在组织、人事、财务、后勤保障、物资、采购、基建、设备、药学等重点岗位的主要负责人任职满2届（6年）以上的，原则上应当轮岗交流，副职未交流者要进行分工调整。

（三）中层干部任职回避的亲属关系为：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，原则上不得在同一科室担任有直接上下级领导关系的职务。

（四）实行中层干部选拔任用工作回避制度。院党政联席会议讨论干部任用事宜时，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其亲属的，本人必须回避。

第十九条中层干部退出机制

（一）中干任职最高年龄限制

- 1、行政后勤职能部门正副职任职最高年龄，原则上男性不超过58周岁，女性不超过54周岁。
- 2、临床医技科室正副主任的任职最高年龄，原则上男性不超过58周岁，女性不超过55周岁。
- 3、科室护士长的任职最高年龄，原则上不超过50周岁。

（二）任职届满时，若拟任职年龄不能超过1/2届期者，原则上不能续任下一届职务。

其学术水平、专业水平、工作能力特点和工作需要，可担任相应专业业务指导、培训专员、质控专员、巡查专员等管理岗位职务，或在一些专项技术工作中继续发挥作用，享受相应管理岗位待遇。

（四）免职、辞职、降职

1、中层干部有下列情形之一的，一般应当免去现职：

（1）达到任职年龄界限或者退休年龄界限的。

（2）受到组织处理或有关责任追究应当免职的。

（3）在年度考核中被确定为不称职的，因工作能力较弱、或者其他原因不适宜担任现职务层次的。

（4）辞职或者调出的。

（5）非组织选派，离职学习期限超过一年的。

（6）因工作需要或者其他原因，应当免去现职的。

2、实行中层干部辞职制度。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。

引咎辞职、责令辞职和因问责被免职的中层干部，一年内不安排职务，两年内不得担任高于原任职务层次的职务。同时受到党纪政纪处分的，按照影响期的规定执行。

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。

4、免职、辞职、降职的干部重新提拔，按照有关规定执行。

第二十条组织领导

医院成立中层干部选拔任用工作领导小组及办公室，设考察工作组。

（一）中层干部选拔任用工作领导小组由书记、院长任组长，医院党政领导为成员。

（二）中层干部任用工作领导小组办公室设在人事科。

（三）中层干部考察工作组由党办、人事科、监察室有关人员组成。

第二十一条选拔任用工作的纪律和监督

（一）干部竞聘工作是一项关系医院发展和干部队伍建设的重要工作，要坚持原则，严格条件和程序，严明干部任用纪律。严禁在民主测评、推荐和组织考察中搞拉票活动，院总支纪检部门、及院监察部门要对竞聘工作进行监督，确保质量和竞聘工作的顺利进行。

（二）选拔任用中层干部，必须遵守下列纪律：

1、不准超职数配备中层干部，或者违反规定擅自设置职务名称。

2、不准采取不正当手段为本人或者他人谋取职位。

3、不准违反规定程序推荐、考察、酝酿、讨论决定任免干部。

4、不准私自泄露动议、民主推荐、民主测评、考察、酝酿、讨论决定干部等有关情况。

- 5、不准在干部考察工作中隐瞒或者歪曲事实真相。
- 6、不准在民主推荐、民主测评、组织考察和选举中搞拉票等非组织活动。
- 7、不准利用职务便利私自干预干部选拔任用工作。
- 8、不准突击提拔、调整干部。
- 9、不准在干部选拔任用工作中封官许愿，任人唯亲，营私舞弊。
- 10、不准涂改干部档案，或者在干部身份、年龄、工龄、党龄、学历、经历等方面弄虚作假。

（三）加强对中层干部选拔任用工作的监督检查。自觉接受上级组织监督和群众监督，全院党员、干部、职工对干部选拔任用工作中的违纪违规行为，有权向上级党委及其组织（人事）部门、纪检监督机关举报、申诉。

（四）中层干部选拔任用工作领导小组受理中层干部选拔任用工作中的举报、申诉，制止、纠正考核工作中的违规行为，并对有关责任人提出处理意见。

考核材料。

第二十二条本办法自发文之日起执行。

第二十三条本办法由院人事科负责解释。