中山大学中层领导人员选拔任用工作实施办法

为认真贯彻执行党的干部路线方针政策，落实全面从严治党重要战略部署和从严管理干部要求，建立和完善科学规范的中层领导人员选拔任用制度，形成能上能下、能进能出、有效管用、简便易行、富有生机与活力、有利于优秀人才脱颖而出的选人用人机制，推进领导人员队伍革命化、年轻化、知识化、专业化，建设一支信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁，适应学校各项事业科学发展和创建世界一流大学战略目标的高素质领导人员队伍，根据《中国共产党章程》、《事业单位领导人员管理暂行规定》，参照《党政领导干部选拔任用工作条例》和有关法律法规，结合学校工作实际，制定本办法。

第一章 选拔任用的原则和要求

第一条 选拔任用中层领导人员，必须坚持下列原则：

- （一）党管干部原则；
- （二）德才兼备、以德为先原则；
- （三）注重实绩、群众公认原则；
- （四）职业化、专业化原则；
- （五）民主、公开、竞争、择优原则；

- (六) 民主集中制原则；
- (七) 依法依规办事原则；
- (八) 遵循高等教育规律原则。

第二条 选拔任用中层领导人员，必须符合把领导班子建设成为坚决贯彻党的基本路线和教育、卫生工作方针，全心全意为师生员工服务，具有推动本单位（部门）改革发展稳定工作能力，知识结构、能力结构和年龄结构合理，团结坚强的领导集体的要求。

注重培养选拔任用优秀年轻领导人员，注重使用后备领导人员，合理使用各年龄段干部，树立注重基层的导向。

第二章 选拔任用的适用范围和方式

第三条 本办法适用于选拔任用校管中层领导人员，包括：校长助理，二级党委（党总支、直属党支部）、党工委正副书记，学校机关各部处室、学院、直属系、直属单位、附属医院（中心）、产业集团（广州中大控股有限公司，含出版社有限公司）行政正副职，校工会、校团委正副职，各单位配置的其他正副处级干部等。

第四条 中层领导人员的配备必须严格按照学校核定或者批准的职数和岗位设置方案进行。

选拔任用中层领导人员包括组织选拔任用、公开竞争性选拔

任用、面向海内外公开招聘等方式。

第五条 学校党委及党委组织部按照干部管理权限履行选拔任用领导人员职责，负责本办法的组织实施。

第三章 选拔任用的条件和资格

第六条 中层领导人员应当具备下列基本条件：

（一）具有较高的思想政治水平，坚决执行党的基本路线和各项方针政策，理想信念坚定，忠于党的教育、卫生事业，坚持社会主义办学方向，思想上、政治上、行动上同党中央保持高度一致。

（二）热爱高等教育事业和医疗卫生事业，熟悉高等教育或医疗卫生工作的特点和规律，有较丰富的管理工作经验，有胜任领导工作的组织能力、文化水平和专业知识。

（三）认真贯彻执行民主集中制原则，有大局意识和全局观念，作风民主，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。

（四）有强烈的事业心和社会责任感，勇于担当，勤政务实，能够全身心投入到管理工作中，在教学、科研、医疗和管理等各项工作中努力工作，做出实绩。

（五）密切联系群众，有良好的道德修养，讲党性、重品行、

作表率，带头践行社会主义核心价值观，清正廉洁，做到严以修身、严以用权、严以律己，谋事要实、创业要实、做人要实。

第七条 中层领导人员，应当具备下列基本资格：

（一）应当具有大学本科以上文化程度。

（二）应当具有五年以上工作经历。

（三）具有正常履行职责的身体条件。

（四）一般应当经过党校、行政学院或者党委组织部认可的其他培训机构的培训，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。

（五）符合有关党内法规、法律法规和行业主管部门规定的其他任职资格要求。

此外，专职党政管理人员提拔担任领导职务的还应具备下列资格：

提任正处实职一般应担任副处实职满两年，或现任五级职员，或任六级职员满五年。

提任副处实职一般应担任正科实职满三年，或现任六级职员，或任七级职员满五年。

续任年龄原则上不超过56岁，提任年龄原则上不超过54岁。

专业技术人员直接提拔担任领导职务的还应具备下列资历：

提任正处实职一般应有正高级专业技术职务；提任副处实职

一般应有副高级以上专业技术职务。

一般应具有一定的管理工作经历。

提任和续任年龄原则上不超过 56 岁。新建学院、直属系首任行政主要负责人年龄可适当放宽。

第八条 中层领导人员应当逐级提拔。特别优秀的或者工作特殊需要的，可以适当放宽任职资格。

破格提拔的特别优秀领导人员，应当德才素质突出、群众公认度高，并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；在本职岗位上尽职尽责，工作实绩特别显著。

因工作特殊需要破格提拔的领导人员，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重要专项工作急需的。

破格提拔领导人员必须从严掌握。不得突破本办法规定的基本条件和任职资格的第 5 条规定。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。

破格提拔的，应按照上级规定的有关程序办理。

第四章 动议

第九条 学校党委及学校党政主要负责人根据工作需要和领导班子、领导人员队伍建设实际，提出启动领导人员选拔任用工

作意见。

第十条 党委组织部综合有关方面建议和平时了解掌握的情况，对领导班子进行分析研判，就选拔任用的职位、条件、范围、方式、程序等提出初步建议。

第十一条 初步建议向学校主要领导报告后，在一定范围内进行酝酿沟通，提交学校干部工作领导小组讨论，形成工作方案，党委组织部组织实施。

第五章 民主推荐

第十二条 组织选拔任用中层领导人员，必须经过民主推荐。民主推荐包括会议投票推荐和个别谈话推荐。根据工作需要，民主推荐和考察的个别环节可以相互结合、一并实施。民主推荐结果作为选拔任用的重要参考，在一年内有效。

第十三条 领导班子换届，按照领导班子职位的设置全额定向推荐，并在述职述廉基础上对领导班子及领导人员进行民主测评；个别提拔任职，按照拟任职位推荐。

第十四条 领导班子换届，民主推荐工作由党委组织部主持，须经过下列程序：

（一）制定推荐工作方案；

（二）召开推荐会，公布推荐职位、任职条件、推荐范围，提供人员参考名册，提出有关要求，组织填写测评表和推荐票。

推荐会一般由所在单位（部门）全体教职工参加。如教职工人数较多的，可根据实际情况在本单位一定范围内进行，参加范围一般应包括：党政班子成员，党委、纪委委员，下属单位负责人，骨干教师代表，工会、教（职）代会负责人，民主党派负责人和其他教职工代表等。

（三）进行个别谈话推荐。参加个别谈话推荐的人员参照上述范围确定，可以适当调整；

（四）对民主推荐情况进行汇总综合分析；

（五）由党委组织部向学校党委汇报推荐情况。

第十五条 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，可以差额提出初步名单进行二次会议推荐。二次会议投票推荐参加人员范围，参照上述范围确定，可适当调整。

第十六条 个别提拔任职的民主推荐程序，可以按照上述程序进行，也可以先进行个别谈话推荐，根据谈话情况，经学校党委研究，提出初步名单，再进行会议推荐。

第十七条 个别提拔学院、直属系、附属医院副职领导人员，由党委组织部按程序组织推荐，也可由学校党委委托所在单位党委（党总支、直属党支部）参照上述规定进行民主推荐。推荐票由党委组织部负责回收、统计，推荐结果向学校干部工作领导小组

报告。

第十八条 学校党政机关、直属单位、二级党组织等党政领导人员人选，可根据岗位性质和需要，按照本办法第九章公开选拔、竞争上岗规定，在全校公开推荐选拔，或在一定范围内进行民主推荐后按程序选拔。

第十九条 个人向党组织推荐中层领导人员人选，必须负责地写出推荐材料并署名。经党委组织部审核符合条件的，纳入民主推荐范围，缺乏民意基础的，不得列为考察对象。

第二十条 个别特殊需要的中层领导人员人选，可以由学校干部工作领导小组推荐提名，报上级组织（人事）部门同意后作为考察对象。

第二十一条 按有关章程或规定选举产生的选任制中层领导人员，按照有关章程规定和参照本办法进行民主推荐和考察。

第六章 组织考察

第二十二条 确定考察对象，应当根据工作需要和人选德才条件，将民主推荐与平时考核、年度考核、综合测试、一贯表现和人岗相适等情况综合考虑，充分酝酿，防止把推荐票等同于选举票、简单以推荐票取人、以分取人。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)存在师德师风问题和学术不端行为的。

(五)受到组织处理或者党纪政纪处分影响使用的。

(六)其他原因不宜提拔的。

第二十三条 领导班子换届，由学校干部工作领导小组根据民主推荐情况，结合岗位特点和需要进行酝酿，提出考察对象建议人选名单，提交学校党委常委会研究确定考察对象。

个别提拔任职，由学校干部工作领导小组在民主推荐的基础上，研究确定考察对象。

考察对象人数一般应当多于拟任职务人数。

第二十四条 考察拟任人选，必须依据领导人员选拔任用条件和不同领导职务的职责要求，全面考察其德、能、勤、绩、廉。

突出考察政治品质和道德品行，深入了解理想信念、政治纪律、坚持原则、敢于担当、开展批评和自我批评、行为操守等方面的情况。

注重考察工作实绩，深入了解履行岗位职责、推动和服务科学发展的实际成效。

加强作风考察，深入了解为民服务、求真务实、勤勉敬业、

奋发有为，反对形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风等情况。

强化廉政情况考察，深入了解遵守廉洁自律有关规定，保持高尚情操和健康情趣，慎独慎微，秉公用权，清正廉洁，不谋私利，严格要求亲属和身边工作人员等情况。

第二十五条 考察拟任人选，应当保证充足的考察时间，一般经过下列程序：

（一）组织考察组，制定考察工作方案；

（二）同考察对象所在单位（部门）分管（联系）校领导（考察对象为正职）或所在单位（部门）党政主要领导（考察对象为副职）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，通过适当方式在一定范围内发布领导人员考察预告；

（四）采取个别谈话、发放征求意见表、民主测评、实地走访、查阅考察对象人事档案和工作资料、同考察对象面谈等方法，广泛深入地了解情况，根据需要进行民意调查、专项调查、延伸考察；

（五）综合分析考察情况，与考察对象的一贯表现进行比较、相互印证，全面准确地对考察对象作出评价；

（六）根据需要，向考察对象所在单位（部门）的分管（联

系)校领导(考察对象为正职)或所在单位(部门)党政主要领导(考察对象为副职)反馈考察情况,并交换意见;

(七)党委组织部提出人选任用建议方案,向学校干部工作领导小组报告。

第二十六条 考察拟任人选,个别谈话和征求意见的范围一般为:

- (一) 考察对象所在单位(部门)领导成员;
- (二) 考察对象所在单位(部门)中层负责人;
- (三) 考察对象所在单位(部门)骨干教师和各类代表;
- (四) 其他有关人员。

考察与个别谈话推荐结合进行的,考察谈话和征求意见范围按个别谈话推荐范围确定。

第二十七条 考察拟任人选,应当听取学校纪检监察、审计部门意见,根据需要可以听取其他相关部门意见。对拟提拔的考察对象,须审核个人人事档案及核查个人有关事项报告情况。对需要进行经济责任审计的考察对象,应当委托审计部门按照有关规定进行审计。

第二十八条 考察拟任人选,必须形成书面考察材料,建立考察文书档案,并在其任职后归入本人档案。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:

- (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) 民主推荐、民主测评情况。

第二十九条 考察组由两名以上成员组成。考察组负责人应当由思想政治素质好、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，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。

第三十条 拟任人选的考察情况，一般由党委组织部向学校干部工作领导小组、学校党委反馈。

第七章 讨论决定

第三十一条 任用中层领导人员，在讨论决定前，应当在学校干部工作领导小组进行酝酿，必要时征求分管（联系）领导意见。

第三十二条 任用中层领导人员，由学校党委常委会集体讨论作出任免决定。对拟破格提拔的人选在讨论决定前，必须报经上级组织（人事）部门同意。越级提拔或者不经过民主推荐列为破格提拔人选的，应当在考察前报告，经批复同意后方可进行。

第三十三条 学校党委常委会讨论决定领导人员任免事项，

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。

学校党委会对有关领导人员任免的决定，需要复议的，应当经党委常委超过半数成员同意后方可进行。

第三十四条 学校党委会讨论决定领导人员任免事项，应当按照下列程序进行：

（一）学校党委分管干部工作的领导成员或者党委组织部负责人逐个介绍拟任人选的提名、推荐、考察和任免理由等情况，其中涉及破格提拔的人选，应当说明破格的具体情形和理由；

（二）参加会议人员进行讨论；

（三）进行表决，以学校党委会应到会成员超过半数同意形成决定。

第三十五条 按有关章程或规定选举产生的选任制领导人员，班子换届时，正副职候选人预备人选报学校党委会审批，按章程规定选举产生后由学校党委批复发文，其中校工会、校团委领导人员选举产生后，报相关的上一级主管部门批复，学校党委发文。个别调整时，可按照本办法规定由学校党委选拔任用。

第三十六条 产业集团（广州中大控股有限公司，含出版社有限公司）等经济实体的经营班子成员的选拔任用，参照本办法和相关章程规定，由学校党委提出拟任人选，董事会履行聘任手续，学校发文任职。独立学院行政正副职领导人员，由学校党委提出推荐人选，董事会聘任；独立学院党委正副职领导人员，由学校党委发文。

第三十七条 属于省委管理的附属医院（中心）党政正职由学校党委提出建议人选，报中共广东省委审批。

第三十八条 需要报上级备案的领导人员（含校长助理、组织人事部门正职、财务审计部门正职、纪委副书记、保卫处处长），应当按照规定及时向上级组织（人事）部门备案。

第八章 任职

第三十九条 中层领导人员实行选任制、委任制及聘任制。

因学科建设和岗位需要，对学术水平要求高、专业性强的中层领导岗位人选，可以由学校领导或专家学者直接推荐提名，经学校组织专家严格评审和考察，由用人单位提出意见后，报学校干部工作领导小组研究并提出建议意见，提交学校党委常委会讨论决定，由校长聘任。

第四十条 实行中层领导人员任职前公示制度。

对拟提拔任职的中层领导人员，在学校党委常委会讨论决定后、下发任职通知前，在全校或一定范围内进行公示。公示内容应当真实准确，便于监督；涉及破格提拔的，还应当说明破格的具体情形和理由。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。

第四十一条 实行任职谈话制度。对决定任用的，由学校党委指定专人同本人谈话，肯定成绩，指出不足，提出要求和需要注意的问题。

第四十二条 实行中层领导人员任职试用期制度。

提拔担任非选举产生的中层领导人员，实行任职试用期制度，试用期为一年。试用期间享受相应待遇。试用期满后，胜任现职的，正式任职，试用期计入任期时间；不胜任的，免去试任职务，一般按试任前职级安排工作。

第四十三条 实行中层领导人员职务任期制度。

（一）中层领导职务每个任期为4年。

（二）中层领导人员在任期内应保持相对稳定，除有下列情形之一的，原则上应任满一个任期：

1. 达到退出领导岗位年龄或退休年龄的；
2. 由于健康原因不能或者不宜继续担任现职务的；
3. 考核不合格需要调整职务的；

4. 自愿辞职或者引咎辞职、责令辞职的；
5. 因受处分或处罚需要变动职务或者被罢免职务的；
6. 因工作特殊需要调整职务的。

（三）中层领导人员任期期满原则上按时换届。任期届满经考核胜任的领导人员，且因工作需要，可以连任，在同一职位上连续任职一般不超过两届或8年。

（四）中层领导人员如在任期内调整职务，任职3年以上的，计算为一个任期；任职不足3年的，只计算任职年限，不计算为一个任期。领导班子换届后个别提拔的班子副职不单独计任期，其换届与班子换届同时进行。

（五）二级党委（党总支、直属党支部）、校工会、校团委选任制领导人员，其职务任期依据有关章程，结合学校实际情况，每届任期4年。

第四十四条 职务任免发文。党群类领导人员以学校党委名义发文，党委书记签发；行政类和业务类领导人员以校长名义发文，党委书记与校长共同签发。

第四十五条 任职时间计算。由学校党委决定任职的，自学校党委常委会决定之日起计算；按有关章程规定选举产生的党组织、校工会、校团委等负责人，自当选之日起计算。

第四十六条 领导人员职务任免调整后，到任和离任者均应

及时做好交接工作。有关的待遇变更，从任免职时间的下一个月计起。

第九章 公开选拔、竞争上岗

第四十七条 公开选拔、竞争上岗是中层领导人员选拔任用的方式之一。公开选拔、竞争上岗在全校范围内进行，必要时面向社会、海外范围内进行。公开选拔、竞争上岗的职位、数量和范围，依据学校实际情况确定。

第四十八条 公开选拔、竞争上岗方案设置的条件和资格，应当符合本办法第三章的规定，不得因人设置资格条件。资格条件突破规定的，应当事先报上级组织（人事）部门审核同意。

第四十九条 公开选拔、竞争上岗工作在学校党委领导下进行。面向海内外公开招聘选拔高层次的业务类中层领导人员的工作，由党委组织部和人事人才部门共同组织实施；面向校内公开招聘上岗的工作，由党委组织部组织实施。

公开选拔、竞争上岗工作须经过下列程序：

- （一）公布职位、资格条件、基本程序和方法等；
- （二）报名与资格审查；
- （三）采取面试或其他适当的方式进行能力和素质测试、测评；

(四) 确定考察对象与组织考察；

(五) 汇总面试等能力、素质测评和考察情况，研究提出人选方案；

(六) 学校党委常委会讨论决定；

(七) 履行任职手续。

第五十条 公开选拔、竞争上岗应当科学规范测试、测评，突出岗位特点，突出实绩竞争，注重能力素质和一贯表现，防止简单以分数取人。

第十章 交流、回避

第五十一条 实行中层领导人员交流轮岗制度。

(一) 交流轮岗的对象主要是：因工作需要交流的；需要通过交流锻炼提高领导能力的；在一个单位(部门)工作时间较长，特别是在涉及人、财、物等岗位工作时间较长的；按照规定需要回避的；因其他原因需要交流的。

(二) 中层领导人员原则上应当任满一届，在同一职位上任职满两届或8年的，一般应当交流，或不再推荐、提名或者任命担任同一职务。同一单位的党政正职一般不同时交流。

中层领导人员在任期内和任期届满按照有关规定进行考核，考核结果作为领导人员是否连任或调整岗位的重要参考。

（三）加强领导人员交流统筹，推进学校机关部处、学院、直属系、直属单位、附属医院（中心）、校区之间以及党务与行政不同岗位之间进行的交流。注重附属医院（中心）的专职中层党政管理人员在全校范围的选拔和交流轮岗。积极推荐优秀领导人员到校外交流任职和挂职锻炼。

（四）经历单一或者缺少基层工作经历的年轻管理人员，要有计划地安排到学院、直属系、不同校区和复杂环境工作。

第五十二条 实行中层领导人员任职回避制度。

中层领导人员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，不得在同一单位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从事组织（人事）、纪检监察、审计、财务工作。

第五十三条 实行中层领导人员选拔任用工作回避制度。

学校党委及党委组织部讨论领导人员任免，涉及与会人员本人及其亲属的，本人必须回避。

考察组成员在考察工作中涉及其亲属的，本人必须回避。

第十一章 免职、辞职、降职

第五十四条 推进领导人员能上能下，严格执行领导人员到

龄免职（退休）、任期届满离任制度，加大问责追究、调整不适宜担任现职领导人员力度。中层领导人员有下列情形之一的，一般应当免去或调整现职：

- （一）达到规定的任职年龄界限或者退休年龄界限的。
- （二）达到任期年限、届数和最高任职年限的。
- （三）受到责任追究应当免职的。
- （四）不适宜担任现职须调整职务的。
- （五）辞职或者调出的。
- （六）非组织选派，离职学习期限超过一年的。
- （七）因工作需要或者其他原因，应当免去现职的。

第五十五条 实行中层领导人员辞职制度。辞职包括因公辞职、自愿辞职、引咎辞职和责令辞职。辞职手续依照有关规定程序办理。

第五十六条 引咎辞职、责令辞职和因问责被免职的中层领导人员，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，按照影响期长的规定执行。

第五十七条 实行中层领导人员降职制度。领导人员在年度考核中被确定为不合格的，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。降职使用的领导人员，其待遇按照新任职务的标准执行。

降职使用的领导人员重新提拔，按照有关规定执行。

第五十八条 实行聘任制的中层领导人员的解聘和辞聘，按照聘用合同和学校有关规定执行。

第十二章 纪律和监督

第五十九条 选拔任用中层领导人员，必须严格执行本办法的各项规定，并遵守下列纪律：

（一）不准超职数配备、超机构规格提拔领导人员，或者违反规定擅自设置职务名称、提高中层领导人员职级待遇。

（二）不准采取不正当手段为本人或者他人谋取职位。

（三）不准违反规定程序推荐、考察、酝酿、讨论决定任免领导人员。

（四）不准私自泄露动议、民主推荐、民主测评、考察、酝酿、讨论决定领导人员等有关情况。

（五）不准在领导人员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领导人员选拔任用工作。

（八）不准在工作调动、机构变动时，突击提拔、调整领导

人员。

(九)不准在领导人员选拔任用工作中封官许愿,任人唯亲,营私舞弊。

(十)不准涂改领导人员人事档案,或者在身份、年龄、工龄、党龄、学历、经历等方面弄虚作假。

第六十条 加强领导人员选拔任用工作的监督,严肃查处违反组织人事纪律的行为。对违反本办法规定的事项,按照有关规定对党委主要领导成员和有关领导成员、组织部门有关领导成员以及其他直接责任人作出组织处理或者纪律处分。

对无正当理由拒不服从组织调动或者交流决定的,予以免职或者降职使用。

第六十一条 实行领导人员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,用人上的不正之风严重、师生群众反映强烈以及对违反组织人事纪律的行为查处不力的,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。

第六十二条 实行领导人员选拔任用纪实制度。对动议、民主推荐、考察、讨论决定、任职的各个环节的主要工作和重要情况,如实记录,形成有关资料,及时归档和妥善保管。

第六十三条 学校党委及党委组织部对领导人员选拔任用工作和贯彻执行本办法的情况进行监督检查,受理有关领导人员

选拔任用工作的举报、申诉，制止、纠正违反本办法的行为，并对有关责任人提出处理意见或者处理建议。

学校纪检监察部门按照有关规定，对领导人员选拔任用工作进行监督检查。

第六十四条 实行党委组织部与纪检监察、审计部门等有关单位联席会议制度，加强对领导人员选拔任用工作的监督，沟通信息，交流情况，提出意见和建议。联席会议由党委组织部召集。

第六十五条 实行领导人员选拔任用工作监督责任制。学校党委及党委组织部在领导人员选拔任用工作中，必须严格执行本办法，自觉接受组织监督和群众监督。党员、干部、群众对领导人员选拔任用工作中的违纪违规行为，有权向学校党委、党委组织部、纪检监察部门或上级有关部门举报、申诉，受理部门和机关应当按照有关规定核实处理。

第十三章 其他相关规定

第六十六条 实行领导人员经济责任审计制度。按照《中山大学领导干部任期经济责任审计实施办法》，学校行政部门、二级单位行政主要负责人任期届满，或任期内办理调任、转任、轮岗、免职、辞职、退休等事项时，应接受经济责任审计。根据干部管理、监督工作的需要，也可以在领导人员任职期间进行任中

经济责任审计。

经济责任审计由学校党委组织部委托学校审计处组织实施。

领导人员任期经济责任审计结果，作为领导人员使用、奖惩的重要依据。

第六十七条 年满 58 周岁的专职中层领导人员，原则上应退出实职领导岗位，领导人员退出实职岗位后，保留一年原领导职务相关待遇。各单位内部的有关待遇，由各单位参考学校规定和本单位具体情况实施。

因各种原因不再担任中层领导人员专业技术人员，一般回原业务岗位工作，不再保留原行政职级和相关待遇。

年满 60 周岁的专业技术领导人员一般应退出领导岗位。学校聘任的高层次人才（包括院士、千人等）的任职年龄可适度放宽。如因工作需要突破上述任职年限的，需经学校干部工作领导小组会议讨论决定。

第十四章 附则

第六十八条 本办法由学校党委组织部负责解释。

第六十九条 本办法自发布之日起施行。《中山大学中层党政领导干部选拔任用工作实施办法》（中大党发〔2010〕3 号）同时废止。