

# 中共华东理工大学委员会

华委字〔2020〕29号

---

## 关于印发《华东理工大学中层领导干部选拔任用工作 实施细则》的通知

《华东理工大学中层领导干部选拔任用工作实施细则》已经学校党委十一届62次常委会审议通过，现予以印发，请认真贯彻落实。

中共华东理工大学委员会

2020年5月26日

# 华东理工大学中层领导干部选拔任用工作实施细则

## 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，坚持新时期好干部标准，建立科学规范的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，建设一支忠诚干净担当的高素质专业化干部队伍，根据《党政领导干部选拔任用工作条例》《事业单位领导人员管理暂行规定》等有关规定，结合学校实际，制定本细则。

**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）遵循教育规律；
- （七）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，围绕学校的根本任务和中心工作，树立正确的用人导向，全面、历史、辩证地评价干部，注重干部的全部工作和一贯表现。

注重发现和培养选拔优秀年轻干部，用好各年龄段干部。对基本素质好、有发展潜力的年轻干部，要尽早安排到重要岗位上培养锻炼。

统筹做好培养选拔女干部、少数民族干部和党外干部工作。

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。同等条件下，优先选拔任用具有基层一线和困难艰苦地区工作岗位锻炼经历的干部。

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** 本细则适用于选拔任用校管中层领导干部，包括：校机关部处、二级党组织、学院、直属单位等正副职领导干部。

校工青妇等群团组织正副职的选拔任用，参照本细则执行。

**第五条** 在校党委领导下，党委组织部按照干部管理权限履行选拔任用中层领导干部的职责，负责本细则的组织实施。

## 第二章 选拔任用条件

**第六条** 学校中层领导干部应当具备下列基本条件：

（一）具有较高的思想政治素质和政策理论水平，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、科学发展观和习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，努力用马克思主义的立场、观点、方法分析和解决实际问题，树牢“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，自觉在思想上政

治上行动上言论上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致，坚持党对高校的全面领导，认真贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，严守政治纪律和政治规矩，经得起各种风浪考验。

（二）具有胜任岗位职责所必需的专业知识和职业素养，熟悉高等教育工作和相关政策法规，坚持全员、全程、全方位育人，了解和掌握教育规律、思想政治工作规律、学生成长规律。

（三）具有较强的组织领导和管理能力，有全局观念和改革创新精神，能够科学谋划，依法依规办事，坚持和维护党的民主集中制，有民主作风，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）具有强烈的事业心和责任感，爱岗敬业，坚持原则，敢于担当，勤勉尽责，有奉献精神和为师生服务的意识，能够把主要精力投入管理工作，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，恪守职业道德，为人师表，追求真理，淡泊名利，能够正确行使权力，密切联系师生，严于律己，清正廉洁，群众威信高。

**第七条** 提拔担任学校中层领导职务的，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。新提任的党委工作部门负责人，原则上应有辅导员、班导师等学生工作经历。

（三）专职管理干部（含思政辅导员）提任中层副职领导职务的，应具有管理七级岗位三年以上任职经历；或者已为管理七级职员，且具有高级专业技术职务或五年以上中级专业技术职务。提任中层正职领导职务的，应具有中层副职岗位两年以上任职经历。

（四）教学、科研一线的专业技术人员提任中层副职领导职务的，应具有高级专业技术职务；非教学、科研一线的其他专业技术人员提任中层副职领导职务，特别优秀的，可以放宽至具有五年以上中级专业技术职务。专业技术人员提任中层正职领导职务的，应具有中层副职岗位两年以上任职经历；或具有正高级专业技术职务。

（五）应当经过校级及以上党校或者组织部门认可的其他相关培训机构的培训。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。

（六）具有正常履行职责的身体条件。

（七）优先选拔任用具有多岗位工作经历的干部。

（八）符合有关法律法规规定的资格要求。提任党的领导职务的，还应当符合《中国共产党章程》等规定的党龄要求。

**第八条** 中层领导干部应当逐级提拔。对政治过硬、德才素质突出、群众公认度高、实绩突出的特别优秀的年轻干部，或因工作需要的干部，可以破格提拔，但需符合下列条件之一：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、基础较差的地方工作实绩突出；在其他岗位上尽职尽责，工作实绩特别显著。

破格提拔干部必须从严掌握，并报上级组织部门审批。任职试用期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。

### 第三章 分析研判和动议

**第九条** 党委组织部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，对中层领导班子和领导干部进行综合分析研判，为校党委选人用人提供依据和参考。校党委根据工作需要和干部队伍建设实际，结合综合分析研判情况，提出启动中层领导干部选拔任用工作意见。

**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，对中层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。

个人向校党委推荐中层领导干部人选，必须负责地写出推荐材料并署名。

**第十一条** 党委组织部将初步建议向校党委主要领导汇报，听取分管校领导意见，对初步建议进行完善，在一定范围内进行酝酿，形成工作方案。工作方案经干部工作领导小组讨论通过后提交党委常委会审议。

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。

## 第四章 民主推荐

**第十二条** 选拔任用中层领导干部，应当经过民主推荐。民主推荐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，在一年内有效。

**第十三条** 民主推荐由党委组织部负责，根据实际情况，可以先进行谈话调研推荐，也可以先进行会议推荐。

**第十四条** 先进行谈话调研推荐的，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、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，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，介绍参考人选产生情况，提出有关要求，组织填写推荐表；

（四）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；

（五）对民主推荐情况进行综合分析；

（六）向校党委汇报民主推荐情况。

**第十五条** 先进行会议推荐的，应当经过下列程序：

(一) 召开推荐会，提供干部名册，公布推荐职位、任职条件、推荐范围，提出有关要求，组织填写推荐表；

(二) 进行谈话调研推荐；

(三) 对民主推荐情况进行综合分析；

(四) 向校党委汇报民主推荐情况。

**第十六条** 党委组织部根据职位的岗位职责、性质和工作要求，按照知情度、关联度和代表性原则，合理确定参加会议推荐人员范围。

(一) 从学院选任中层领导干部，参加会议推荐人员范围一般包括：有关校领导，学院领导班子成员，党委委员，工会主席，教工党支部书记，办公室主任，党务秘书，专职组织员，系所中心正副职，区级以上“两代表一委员”，民主党派代表，具有高级职称的教职工等。

(二) 从机关部处选任中层领导干部，参加会议推荐人员范围一般包括：分管校领导，部门所属二级党组织负责人，部门全体工作人员，其他相关部门领导干部、教职工代表等。

(三) 从直属单位选任中层领导干部，参加会议推荐人员范围一般包括：分管校领导，部门所属二级党组织负责人，直属单位领导班子成员，具有中级职称以上人员，七级以上职员，其他相关部门领导干部、教职工代表等。

**第十七条** 参加谈话调研推荐的人员参照上列范围确定，可以适当调整。



**第十八条** 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，在人选所在单位领导班子范围内进行沟通。

## 第五章 考察

**第十九条** 确定考察对象，应当根据工作需要和干部德才条件，将民主推荐与日常了解、综合分析研判以及班子结构、岗位匹配度等情况综合考虑，深入分析、比较择优，防止简单以票数或者以学历、职称、头衔、荣誉等取人。

确定考察对象，要充分听取党委常委意见。确定副职考察对象时，应通过一定方式征求拟任职单位正职意见。

**第二十条** 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；
- （二）贯彻党的教育方针不力、偏离社会主义办学方向；
- （三）群众公认度不高；
- （四）近三年年度考核结果中有被确定为基本称职（或基本合格）及以下等次；
- （五）有跑官、拉票等非组织行为；
- （六）除特殊岗位需要外，配偶已移居国（境）外，或者没有配偶但子女均已移居国（境）外；
- （七）受到诫勉、组织处理或者党纪政务处分等影响期未满或者期满影响使用的；

(八) 师德师风存在问题或者有学术不端行为；

(九) 其他原因不宜提拔或者进一步使用的。

**第二十一条** 对确定的考察对象，由党委组织部按照干部管理权限，进行严格考察。必须依据干部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，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，加强对工作时间之外表现的考察，注重了解社会公德、职业道德、学术道德、家庭美德、个人品德等方面的情况。

强化专业素养考察，深入了解专业知识、专业能力、专业作风、专业精神等方面的情况。

注重考察工作实绩，围绕贯彻落实党中央重大决策部署，深入了解履行岗位职责、贯彻新发展理念、推动学校改革发展稳定取得的实际成效。

加强作风考察，深入了解服务师生、求真务实、勤勉敬业、敢于担当、奋发有为，遵守中央八项规定及其实施细则精神，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。

**第二十二条** 考察拟任人选，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）通过适当方式在一定范围内发布干部考察预告；  
（三）采取个别谈话、发放征求意见表、民主测评、查阅干部人事档案和工作资料等方法，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；

（四）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；

（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）党委组织部研究提出任用建议方案，向校党委报告。

**第二十三条** 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）考察对象为学院的人员，考察范围为：有关校领导，学院领导班子成员，党委委员，工会主席，教工党支部书记，办公室主任，党务秘书，专职组织员，系所中心正职，区级以上“两代表一委员”代表，民主党派代表和具有高级职称的教职工代表等。

（二）考察对象为校机关部处和直属单位的人员，考察范围为：分管校领导，部门所属二级党组织负责人，部门领导班子成员，部门具有高级职称人员和七级以上职员代表，其他相关部门领导干部、教职工代表等。

**第二十四条** 考察对象所在二级党组织必须就考察对象的现实表现情况（含廉洁自律情况）提出结论性意见，由二级党组织书记签字。

**第二十五条** 考察拟任人选，必须形成书面考察材料。已经任职的，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，包括下列内容：

（一）德、能、勤、绩、廉方面的主要表现以及主要特长、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、听取纪检监察部门意见、核查信访举报等情况的结论。

**第二十六条** 实行干部考察工作责任制。党委组织部选派具有较高素质的人员组建考察组，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、具有较丰富工作经验并熟悉干部工作的人员担任。考察组必须坚持原则，公道正派，深入细致，严守工作纪律，如实反映考察情况和意见，对考察材料负责。

## 第六章 讨论决定

**第二十七条** 拟任人选在讨论决定前，应当在一定范围内进行充分酝酿。

中层正职拟任人选，应征求全体党委委员的意见。非中共党员拟任人选，应当征求党委统战部及其所在党派、统战团体主要负责人的意见。

对拟破格提拔的人选在讨论决定前，必须报经上级组织部门同意。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。

**第二十八条** 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；
- （二）拟任人选所在二级党组织对现实表现情况（含廉洁自律情况）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；
- （三）个人有关事项报告未查核或者经查核存疑尚未查清；
- （四）线索具体、有可查性的信访举报尚未调查清楚；
- （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；
- （六）巡视巡察、审计等工作中发现重大问题尚未作出结论；
- （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。

**第二十九条** 选拔任用中层领导干部，由校党委常委会集体讨论决定。

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，党委主要负责同志应当最后表态。在充分讨论的基础上，采取无记名投票的方式进行表决。意见分歧较大时，暂缓进行表决。

校党委常委会有关干部任免的决定，需要复议的，应当经党委常委会超过半数成员同意后方可进行。

**第三十条** 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）党委组织部负责人逐个介绍拟任人选的推荐、考察和任免理由等情况，其中涉及破格提拔等需要按照要求事先向上级组织部门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组织部门意见的情况；

（二）参加会议人员进行充分讨论；

（三）进行表决，以党委常委应到会成员超过半数同意形成决定。

**第三十一条** 任免校长助理和党委办公室、组织、人事、宣传、统战、学生工作等机构正职人选，应当事前向上海市教卫工作党委备案。工会、妇委会、共青团等群团组织负责人讨论决定

后，按有关章程和规定及时报其上级主管部门审批。其他需要报上级审批或备案的干部，根据相关规定执行。

需要报上级审批或备案的拟提拔任职的干部，须呈报党委请示并附干部任免审批表、干部考察材料、本人干部人事档案和党委常委会会议纪要、讨论记录、民主推荐情况等材料。

## 第七章 任职

**第三十二条** 实行新提任中层领导干部任职前公示制度。新提任学校中层领导干部职务的，在党委常委会讨论决定后、下发任职通知前，在全校范围内进行公示。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。

**第三十三条** 实行新提任中层领导干部任职试用期制度。非选举产生的新提拔的中层干部，试用期为一年，试用期间享受现职待遇。试用期满后，经考核胜任现职的，正式任职，试用期计入任期时间；不胜任现职或个人选择不再担任现职的，免去试任职务，一般按试任前职级或者职务层次安排工作。

**第三十四条** 实行任职谈话制度。对决定任用的干部，由校党委指定专人同其谈话，肯定成绩，指出不足，提出要求和需要注意的问题。

中层正职领导干部一般由校党委书记、校长或分管干部工作

的副书记谈话；中层副职领导干部由分管干部工作的副书记或党委组织部负责人谈话。

**第三十五条** 任职发文。校党委根据会议决定和公示情况发出任职决定。党群类干部由党委发文，党委书记签发；行政类干部由行政发文，校长署名、签发。

**第三十六条** 党委组织部负责协调有关校领导宣布任免决定。宣布任免决定后，干部一般应在一周内到岗，并做好交接工作。

**第三十七条** 中层领导干部职务的任职时间，按照下列时间计算：

（一）由校党委常委会讨论并票决通过的干部，自党委常委会决定之日起计算；

（二）经选举产生的干部，自当选之日起计算。

## 第八章 公开选拔和竞争上岗

**第三十八条** 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。一般情况下，职位出现空缺且校内没有合适人选的，特别是需要补充紧缺专业人才或者配备结构需要干部的，可以进行公开选拔；职位出现空缺，校内符合资格条件人数较多且需要进一步比选择优的，可以进行竞争上岗。

**第三十九条** 公开选拔、竞争上岗方案所设置的条件和资



格，应符合本细则规定的基本条件和基本资格，不得因人设置资格条件。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。资格条件突破规定的，应当事先报上级组织部门审核同意。

## 第九章 交流、回避

**第四十条** 实行中层领导干部交流轮岗制度。

（一）交流的对象主要是：因工作需要交流的；需要通过交流锻炼提高领导能力的；在同一岗位连续任职满两届或者十年的；按照规定需要回避的；因其他原因需要交流的。

（二）加强工作统筹，加大干部交流力度。注重推进学校机关部处、学院、直属单位之间，以及党务与行政之间的干部交流。

（三）干部交流由校党委按照干部管理权限组织实施，严格把握人选的资格条件。干部个人不得自行联系交流事宜。同一干部一般不宜频繁交流。

**第四十一条** 实行中层领导干部任职回避制度。干部任职回避的亲属关系为：夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系、近姻亲关系，以及养父母子女、形成抚养关系的继父母子女及由此形成的直系血亲、三代以内旁系血亲和近姻亲关系。有上列亲属关系的，不得在同一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；不得在其中一方

担任领导职务的部门从事组织、人事、纪检（监察）、审计、财务工作。

**第四十二条** 实行中层领导干部选拔任用工作回避制度。校党委常委会及党委组织部讨论干部任免，涉及与会人员本人及其亲属、直接指导的研究生，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。

## 第十章 免职、辞职、降职

**第四十三条** 中层领导干部有下列情形之一的，一般应当免去现职：

- （一）达到任职年龄界限或者退休年龄界限；
- （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；
- （六）非组织选派，个人申请离职学习或出国出境连续半年以上；
- （七）因健康原因，无法正常履行工作职责一年以上；
- （八）无正当理由拒不服从组织调动或者交流决定的；
- （九）因工作需要或者其他原因，应当免去现职的。

**第四十四条** 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。

**第四十五条** 引咎辞职、责令辞职和因问责被免职的干部，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** 实行中层领导干部降职制度。领导干部因工作能力较弱、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职级的标准执行。

**第四十七条** 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。

## 第十一章 纪律和监督

**第四十八条** 选拔任用中层领导干部，必须严格执行本细则的各项规定，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，或者由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干部选拔任用工作；

（八）不准在机构变动，主要领导成员即将达到任职年龄界限、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。

**第四十九条** 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、“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。

对无正当理由拒不服从组织调动或者交流决定的，依规依纪予以免职或者降职使用，并视情节轻重给予处分。

**第五十条** 实行中层领导干部选拔任用工作责任追究制度。凡用人失察失误造成严重后果的，学校用人上的不正之风严重、干部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，严肃追责。

**第五十一条** 校党委及党委组织部认真受理有关干部选拔任用工作的举报、申诉，制止、纠正违反本细则的行为，并对有关责任人提出处理意见或者处理建议。

纪检监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。

**第五十二条** 校党委按照上级部门要求，专题报告年度干部选拔任用工作情况，在一定范围内对干部选拔任用工作进行民主评议，对新提拔的中层干部进行民主测评。

## 第十二章 附则

**第五十三条** 本细则由党委组织部负责解释。本细则未尽事宜，按照《党政领导干部选拔任用工作条例》《事业单位领导人员管理暂行规定》等有关规定执行。

**第五十四条** 本细则自发布之日起施行。原《华东理工大学中层领导干部选拔任用工作实施细则》（华委字〔2015〕15号）同时废止。