

中共浙江外国语学院委员会文件

浙外党〔2025〕39号

中共浙江外国语学院委员会关于印发 中层干部选拔任用工作办法（修订）的通知

各二级党组织，各部门、学院（部）、单位：

《浙江外国语学院中层干部选拔任用工作办法（修订）》已经党委会审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

中共浙江外国语学院委员会

2025年10月30日

浙江外国语学院中层干部选拔任用工作办法（修订）

第一章 总则

第一条 为贯彻落实新时代党的建设总要求，深入践行新时代党的组织路线，进一步提升学校选人用人工作科学化、制度化、规范化水平，推动干部队伍组织工作系统性重塑，努力建设一支符合好干部标准的高素质专业化中层干部队伍，为建设国际知名以服务新型国际关系为特色的外语名校提供坚强有力的组织保证，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规定》《推进领导干部能上能下规定》《关于进一步加强新时代高素质专业化高校领导人员队伍建设的实施意见》《浙江省高校中层领导人员选拔任用工作实施办法》等上级有关文件精神，结合学校实际，制定本办法。

第二条 本办法所称中层干部，是指学校党政管理序列干部。

第三条 选拔任用中层干部，必须坚持以下原则：

- (一) 党管干部；
- (二) 五湖四海、任人唯贤，德才兼备、以德为先；
- (三) 注重实绩、群众公认；
- (四) 以事择人、人事相宜；
- (五) 实干实绩导向；
- (六) 民主集中制；
- (七) 依法依规办事。

第四条 选拔任用中层干部，必须把政治标准放在首位，符合将领导班子建设成为坚持党的基本理论、基本路线、基本方略，全心全意为师生服务，具有贯彻落实推动学校改革发展的能力，结构合理、团结坚强的领导集体的要求。

树立注重基层和实践的导向，大力选拔长期扎根本岗位、熟悉学校发展现状和办学特色，公道正派、甘于奉献、担当作为，工作实绩突出、群众认可度高的干部。

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。

对不适宜担任现职的干部应当进行调整，推进干部能上能下。

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中层干部职责，切实发挥把关作用，负责本办法的组织实施。

第二章 资格条件

第六条 中层干部必须信念坚定、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）思想政治素质好，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、习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，努力用马克思主义立场、观点、方法分析和解决实际问题，坚持讲学习、讲政

治、讲正气，牢固树立“四个意识”，坚决做到“两个维护”，自觉在思想上政治上行动上同党中央保持高度一致，经得起各种风浪考验。

（二）具有共产主义远大理想和中国特色社会主义坚定信念，坚定“四个自信”，坚决贯彻执行党的理论和路线方针政策，坚持社会主义办学方向，全面落实立德树人根本任务，树立正确政绩观，做出经得起实践、人民、历史检验的实绩。

（三）具有较强的组织领导能力和管理能力，自觉贯彻执行民主集中制，有全局观念，善于团结同志，善于沟通协调、依法办事、推动落实，工作实绩突出。

（四）热爱教育事业，熟悉高等教育工作和相关政策法规，具有胜任岗位职责的专业知识、专业能力、职业素养、领导能力、工作水平和身心素质，坚持全员全过程全方位育人理念，坚持遵循教育规律、思想政治工作规律和学生成长成才规律，善于做师生工作。

（五）具有强烈事业心和责任感，有斗争精神和斗争本领，有实践经验；创新意识强，勤于学习，勇于探索，敢于攻坚克难；能主动担当作为，真抓实干，讲实话，办实事，求实效。

（六）具有良好的品行修养，能正确行使职权，坚持原则，带头践行社会主义核心价值观，具有良好的师德师风和职业操守，严于律己，清正廉洁。

党员干部应当自觉履行党建工作“一岗双责”。从事党务工作的中层干部应当熟悉党建工作，善于做思想政治工作。

从事行政工作的中层干部，应具有较强的行政管理能力和较高的专业水平。

中层正职干部应当带头提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力，具有驾驭全局的能力，善于抓班子带队伍，民主作风好。

第七条 提拔担任中层干部的，应当具备下列基本资格：

(一) 学校在编在岗教职工，具有大学本科以上文化程度。一般应当具有5年以上工作经历。

(二) 提任二级学院党组织书记或副书记，一般应有基层党支部书记工作或相关党务工作经历；提任教学、科研、人事、学科建设、研究生教育等业务性较强的部门和学科性学院(部)行政正职的，一般应具有硕士以上学位且为正高级专业技术职务；提任学科性学院(部)行政副职的，一般应具有博士学位或高级专业技术职务。

(三) 从中层副职提任中层正职的，应当具有副职岗位2年以上任职经历；提任中层副职的，应当具有主管岗位或七级职员管理岗位3年以上任职经历。

(四) 从专业技术人员直接提任中层干部的，应当具有一定的管理工作经历。其中提任中层正职的，应当具有正高级专业技术职务(岗位)或者2年以上副高级专业技术职务(岗位)任职经历；提任中层副职的，应当具有副高级专业技术职务(岗位)或者5年以上中级专业技术职务(岗位)任职经历。

(五) 新提任中层正职的，年龄一般应能任满1个任期；新提任中层副职的，年龄一般应能任满2个任期。合理使用各年龄段干部，加大“业务强、管理强”优秀年轻干部选拔力度，注重选拔45岁以下中层正职和40岁以下中层副职，二级学院（部）还应注重选配35岁左右的年轻领导人员，形成中层干部队伍年龄合理梯次。任期届满集中调整时，根据干部队伍建设实际和年轻干部配备比例要求，可对新提任中层干部年龄要求作适当调整。

(六) 任期届满连任中层干部的，年龄应符合任满1个任期的要求。不能任满1个任期的，一般不再留任领导职务；学科性学院（部）行政正职确因工作需要，经学校党委研究同意后，可适当放宽任职年龄，一般应能任满2年以上。

(七) 符合有关法律法规章程规定的资格要求。提任党的领导职务的，应当符合《中国共产党章程》规定的党龄要求，即具有3年以上党龄。

(八) 具备正常履行职责的身体条件。

第八条 中层干部一般应当逐级提拔。表现特别优秀或者工作特殊需要的干部突破任职资格或越级提拔的必须按照上级有关要求执行，从严掌握。

试用期未满或提拔任职不满1年的，不得破格提拔；不得连续提拔，不得越两级提拔。

第三章 分析研判和动议

第九条 党委组织部结合平时考核、年度考核、专项考核、任期考核以及巡视巡察、经济责任审计、信访调查、日

常调研等情况，立足学校发展对于中层干部结构、能力等方面的要求，对中层干部队伍进行综合分析研判并提出加强领导班子和领导干部队伍建设建议，为党委选人用人提供依据和参考。

第十条 学校党委或党委组织部根据工作需要和中层干部队伍建设实际，结合综合分析研判情况，提出启动中层干部选拔工作意见。

第十一条 党委组织部综合有关方面建议和平时了解掌握的情况，就拟选拔任用的职位、资格条件、范围、方式、程序和人选意向等提出初步建议。

第十二条 根据工作需要和实际情况，如确有必要，也可以采取竞争上岗、公开选聘方式。竞争上岗、公开选聘工作方案须报上级组织（人事）部门审核同意。

第十三条 党委组织部将初步建议方案向学校党委主要领导汇报。报经同意后，在一定范围内进行沟通酝酿，同时听取拟调整岗位分管校领导的意见，形成工作方案。同时可以就意向人选，听取学校纪委意见。根据工作需要，可以提前核查个人有关事项。

第四章 民主推荐

第十四条 组建考察组，负责民主推荐与考察工作。考察组由两名以上成员组成，考察组组长应当由政治素质好、熟悉干部工作的人员担任，考察组成员应当严格执行考察回避制度。

第十五条 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。

第十六条 民主推荐可以按照拟任职位进行定向推荐，也可以根据拟任职位的职级或类别等具体情况进行非定向推荐。

第十七条 定向推荐结果在确定该职位考察对象1年内有效，如拟任职位发生变化，应当另行组织民主推荐；非定向推荐结果在1年内有效。

根据工作需要，可以在民主推荐前对推荐职位、条件、范围及符合职位要求和任职条件的人选，在人选所在部门领导人员或二级学院（部）领导班子成员范围内进行沟通。

第十八条 参加民主推荐人员的范围应当结合岗位要求和工作惯例，充分考虑知情度、关联度和广泛性等因素，由党委组织部结合实际情况、目标岗位等确认。民主推荐同类型中层干部时参加人员范围应保持相对一致，不得随意扩大或缩小范围。

从党政管理机构、党组织关系隶属于机关党委的教辅机构推荐产生人选时，参加谈话调研推荐的人员一般由学校领导班子成员、学校部门中层正职及主持工作副职、其他需要参加的人员组成。参加会议推荐的人员一般由学校部门中层正职和副职及其他需要参加的人员组成。

从二级学院（部）、独立设置党组织的教辅机构推荐产生人选时，参加谈话调研推荐的人员一般由学校领导班子成员、所在单位领导班子成员、内设机构主要负责人及其他需要参加的人员组成。如二级学院（部）人数较少（一般为30

人以下）的，全体教职工参加。参加会议推荐的人员一般由所在单位领导班子成员、内设机构主要负责人、党支部书记、教代会职代会代表、高级专业技术职务人员代表、民主党派代表及其他需要参加人员组成。如二级学院（部）人数较少（一般为30人以下）的，全体教职员参加。

第十九条 从党政管理机构、党组织关系隶属于机关党委的教辅机构推荐人选时，民主推荐会议一般由学校分管副书记或组织部长主持并作推荐说明，公布推荐职位、任职条件、推荐范围，提出有关要求，组织填写推荐票；从二级学院（部）、独立设置党组织的教辅机构推荐人选时，民主推荐会议一般由二级学院（部）、独立设置党组织的教辅机构党组织负责人主持，考察组组长作推荐说明，公布推荐职位、任职条件、推荐范围，提出有关要求，组织填写推荐票。

第二十条 因工作需要从校外平职引进中层干部的，可以由党委组织部在一定范围内听取意见的基础上，提出干部人选建议，报学校党委研究决定；从校外引进的拟提任中层干部的，委托其所在单位组织（人事）部门按照提任程序进行推荐考察，党委组织部派员参加。

第五章 考察

第二十一条 考察对象由学校党委研究确定。如考察对象人选与酝酿方案一致，可采取党委班子成员个别沟通形式确定；如考察对象人选与酝酿方案不一致或任期届满集中调

整、竞争上岗、公开选聘的，一般采取召开党委会研究确定。

第二十二条 确定考察对象，应当根据工作需要和干部德才表现，综合考虑民主推荐与一贯表现和人岗相适等情况，深入分析、比较择优、充分酝酿，防止简单以票取人。

第二十三条 有下列情形之一的，不得列为考察对象：

- (一) 违反政治纪律和政治规矩的；
- (二) 群众公认度不高的；
- (三) 有跑官、拉票等非组织行为的；
- (四) 师德师风存在问题的；
- (五) 上一年年度考核结果为基本合格以下等次的；
- (六) 受到诫勉、组织处理或者党纪政务处分等影响期未满或期满影响使用的；
- (七) 有重要信访问题尚在查核中或已被纪检监察机关立案审查调查的；
- (八) 其他原因不宜提拔的。

配偶已移居国（境）外，或者没有配偶但子女均已移居国（境）外的，按照《配偶已移居国（境）外的国家工作人员任职岗位管理办法》有关规定执行，一般不得作为中层正职和办公室、组织、纪检监察、人事、财务等部门中层副职以及其他不适合任职的岗位考察对象。

第二十四条 考察对象可多于拟任职务人数，实行差额考察。意见比较集中的，可等额考察。

第二十五条 党委组织部负责组织考察，依据干部选拔任用条件和不同职务的职责要求，全面考察其德、能、勤、

绩、廉，突出政治素质考察，加强实绩口碑考察，注重师德师风考察，强化廉政情况考察，严把人选的政治关、品行关、能力关、作风关、廉洁关。

第二十六条 考察应当经过下列程序：

(一) 制定考察工作方案。

(二) 通过适当方式在一定范围内发布考察预告。

(三) 采取个别谈话、发放征求意见及民主测评表、查阅档案资料、同考察对象面谈等方式，广泛深入地了解考察对象现实表现情况，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；

考察谈话人员一般与谈话调研推荐范围一致，视情可增加知情度较高的其他人员。征求意见及民主测评范围一般与会议推荐范围一致，视情可增加与考察对象工作关联度较高的工作或服务对象。

(四) 严格落实“凡提四必”要求，强化人选审核把关，对考察对象要做到人事档案“凡提必审”，个人有关事项报告“凡提必核”，学校纪检监察机构意见“凡提必听”，反映违规违纪问题线索具体、有可查性的信访举报“凡提必查”。正在进行巡视、巡察或审计的单位，还应听取巡视组、巡察组、审计部门的意见。

学校二级党组织、纪检组织（纪检委员）须就考察对象的政治素质和党风廉政实际情况进行说明，并落实“双签字”要求。

(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、客观、准确地对考察对象作出评

价。考察材料必须写实，应当包括：德、能、勤、绩、廉方面的主要表现以及主要特长、行为特征，主要缺点和不足，民主推荐、民主测评、考察谈话情况，审核人事档案、核查个人有关事项报告、听取学校纪检监察机构意见、核查信访举报等情况的结论。

（六）考察组向党委组织部汇报考察情况。党委组织部根据考察情况，研究提出任用建议方案，向学校党委报告。

第二十七条 考察中层干部拟任人选，必须形成书面考察材料，建立考察文书档案。已经任职的中层干部，考察材料归入本人干部人事档案。

第六章 讨论决定

第二十八条 中层干部拟任人选，在提交学校党委讨论决定前，应在一定范围内再次酝酿。酝酿可以采取会议形式，也可以个别沟通酝酿。

第二十九条 有下列情形之一的，在讨论决定前须报上级组织（人事）部门同意：

- （一）破格提拔的；
- （二）超过任职年龄或规定任期需要继续留任的；
- （三）因问责引咎辞职或者被责令辞职、免职、降职、撤职，或者受到纪律处分，影响期满拟重新担任领导职务或者提任的；
- （四）学校领导班子成员近亲属或正职干部身边工作人员提任的。

第三十条 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、考察的;
- (二) 学校纪检监察机关未反馈廉洁自律意见或有不同意见的;
- (三) 个人有关事项报告经查核存疑尚未查清，或属于查核验证对象，尚未得出明确结论的;
- (四) 线索具体、有可查性的信访举报尚未调查清楚的;
- (五) 人事档案中身份、年龄、工龄、党龄、学历、经历等存疑尚未查清的;
- (六) 巡视巡察、审计等工作中发现重大问题尚未作出结论的;
- (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。

第三十一条 学校党委讨论决定中层干部任免事项，须由三分之二以上成员到会，不得以个别征求意见、领导圈阅等形式代替集体讨论决定，并保证与会人员有足够时间听取情况介绍、充分发表意见。

会议应当由党委书记或受委托的副书记主持，按照以下程序进行：

- (一) 介绍人选情况。学校分管副书记或组织部长逐个介绍拟任人选的推荐、考察、任免理由和“凡提四必”中需要说明的情况。涉及须向上级组织（人事）部门报告的有关事项及收到回复情况。

(二) 充分讨论。主要领导应当末位表态，与会其他人员对任免事项逐一发表意见，讨论的人选，凡涉及与会人员本人及其亲属的，本人应回避。

(三) 集中表决。在充分讨论基础上，采取无记名投票方式进行表决，党委应到会成员超过半数同意方可形成任免决定。缺席人员不得委托他人投票、不得另行投票。对在讨论中意见分歧较大或者有重大问题不清楚的，应当暂缓进行表决。会议讨论决定情况应如实记录。

第三十二条 党委讨论决定后，涉及须报上级组织（人事）部门审批同意的拟任职中层干部的人员，按照规定及时向上级组织（人事）部门报送相关材料。

第七章 任职

第三十三条 实行任前公示制度。拟提拔任用的干部在党委会讨论决定后、下发任职文件前，应在一定范围内进行公示。公示内容应当真实准确，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5个工作日，从发布公示通告的第二个工作日开始计算。

第三十四条 实行任职谈话制度。一般由学校党委书记、校长或分管副书记与拟任职的中层干部进行任职谈话。

校纪委书记或纪委副书记负责中层干部任前廉政谈话。

第三十五条 任职宣布。学校党委决定任用的中层干部，在下发任职文件前，中层正职与主持工作的副职由分管（联系）的校领导到任职的部门（学院）宣布，宣布对象范

围一般为所在单位（部门）全体教职工；中层副职由党委组织部部长在所在单位（部门）党政班子成员范围内宣布。

第三十六条 任职时间以学校党委会决定之日起计算。

第三十七条 实行任职试用期制度。试用期为1年，试用期间因工伤、产假等特殊原因离岗超过半年的，可适当延长试用期，延长期不超过半年。

在试用期间一般不调整岗位，不得参加竞争上岗、公开选聘。

在试用期间，履行所任职务的职责，享受相应的政治和工资待遇。

在试用期间受到诫勉或者党纪政务处分的，应按照有关规定，在调查核实、提出处理意见时，根据所犯错误的性质、情节严重程度以及履行所任职务的影响，综合研究确定是否终止其任职使用。对不适宜任职的，应提前结束试用期。对不影响任职的，可以继续试用。试用期已满1年但影响期未满的，在影响期满后进行考核。

第三十八条 试用期满后，由党委组织部对中层干部试用期间表现情况进行考核，形成试用期主要表现材料。经考核胜任现职的，经校党委会审定同意后正式任职，试用期计入任职时间。不胜任的，免去试任职务，一般按试任前职级或者职务层次安排工作。

第八章 交流、回避

第三十九条 实行任期制，中层干部每个任期一般为4年。任期内调整职务，任职2年以上的，可以计算为一个任

期；任职不足2年的，只计算任职年限，不计算任职期数。中层干部在任期内应保持相对稳定。

第四十条 实行任职交流制度。中层干部在同一岗位连续任职一般不超过2个任期；学科性学院（部）行政正职根据工作需要由学校党委研究决定后可延长任期，但最长不超过3个任期。学校纪检监察、校建、财务、审计、后勤、设备管理等处室负责人超过5年必须轮岗交流。

第四十一条 符合条件的二级学院（部）党政“一把手”实行双向交叉任职，院长（主任）兼任二级党组织副书记，二级党组织书记兼任副院长。

第四十二条 实行任职回避制度。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、近姻亲关系及其他亲属关系。有上述亲属关系的，不得聘用至具有直接上下级领导关系的岗位。与校级领导人员有上述关系的，不得聘用至组织、纪检监察、人事、审计、财务等岗位。

第九章 退出

第四十三条 中层干部有下列情形之一的，一般应当免去现职：

- (一) 达到任期制年限规定且不宜交流轮岗的；
- (二) 达到退休年龄界限的；
- (三) 受到责任追究应当免去现职的；
- (四) 辞职或者调出的；

(五) 非组织选派，离职学习或进修期限超过一年的；

(六) 因健康原因无法正常履行工作职责一年以上的；

(七) 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或民主测评位次居同类人员末三位的；

(八) 中共中央办公厅《推进领导干部能上能下规定》中所列不适宜担任现职的十五种情形，经认定应当及时予以调整的；

(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，依照法律或者有关规定程序办理。中层干部在辞职审批期间或者组织决定其暂缓辞职期间不得擅离职守，对擅自离职的，按照有关规定给予相应的党纪政务处分。

引咎辞职、责令辞职或因问责免职的中层干部，1年内不安排职务，2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，依照影响期长的规定执行。受处理处分影响期满后，一般不立即重新使用，应根据综合表现分析研判，审慎提出使用意见。

第四十五条 建立退出保障机制。任期届满集中调整时，因年龄原因或个人自愿退出管理岗位的中层干部，原为“双肩挑”的，可以聘任到专业技术岗位，执行专业技术岗位工资待遇；原为非“双肩挑”的，可以安排到相应管理职员岗

位工作，执行管理职员岗位工资待遇。其中绩效工资、考核奖等由学校根据相关规定执行。

第十章 纪律和监督

第四十六条 选拔任用中层干部，应遵守下列纪律：

(一) 不得超职数配备、超机构规格提拔、超审批权限设置机构，或者违反规定擅自设置职务名称、提高职务职级待遇；

(二) 不得为本人或者他人谋取职务或职级待遇；

(三) 不得违反规定程序动议、推荐、考察、讨论决定任免，或者由主要领导个人决定任免；

(四) 不得泄露研判、动议、酝酿、民主推荐、民主测评、考察、讨论决定等有关情况；

(五) 不得在考察工作中隐瞒或者歪曲事实真相；

(六) 不得在民主推荐、民主测评、组织考察和选举中搞拉票、助选等非组织活动；

(七) 不得利用职务便利干预下级或者原任职单位领导人员选拔任用工作；

(八) 不得在机构变动，主要领导即将达到任职年龄界限、退休年龄界限或已经明确即将离任时，突击提拔、调整中层干部；

(九) 不得在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) 不得篡改、伪造人事档案，或者在身份、年龄、工龄、党龄、学历、经历等方面弄虚作假。

第四十七条 加强中层干部选拔任用工作全程监督，严格执行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、离任检查、立项督查、“带病提拔”问题倒查等制度，对选拔任用中的违规违纪问题，严格按照《干部选拔任用工作监督检查和责任追究办法》有关规定追究相应责任人责任。

第四十八条 经学校党委会讨论决定任用的中层干部，如无特殊情况，应当在发文后10个工作日内报到。

中层干部岗位发生变动时，应根据《浙江外国语学院中层干部工作交接管理办法》，妥善做好工作交接和基础资料整理移交。若未按规定进行交接，按办法中相关条款进行处理。对无正当理由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使用，并视情节轻重给予处分。

第四十九条 学校党委及党委组织部对中层干部选拔任用工作和贯彻执行本办法的情况进行监督检查，认真受理有关干部选拔任用工作的举报、申诉，制止、纠正违反本办法的行为，并对有关责任人提出处理意见或者处理建议。

纪检监察室按照有关规定，加强对选拔任用中层干部工作的监督检查。

第五十条 党委组织部和纪检监察、人事、审计等有关部门协同联动，就加强对干部选拔任用工作的监督，沟通信息、交流情况、研究问题，提出意见和建议。

第五十一条 学校党委及党委组织部在中层干部选拔任用工作中，必须严格执行本办法，坚持出以公心、公正用人，严格规范履职用权行为，自觉接受监督。

第十一章 附则

第五十二条 本办法中涉及“以上”或“以下”表述均包含本级或本数。

第五十三条 本办法自发布之日起施行。原《浙江外国语学院中层干部选拔任用工作办法》（浙外党〔2021〕10号）同时废止。学校学术管理序列干部、经营管理序列干部按照《浙江外国语学院学术管理序列干部管理规定》《浙江外国语学院经营管理序列干部管理规定》文件执行。校内其他干部工作有关规定与本办法不一致的，以本办法为准。实施过程中，若上级出台有关干部选任新文件，按上级新文件执行。

第五十四条 本办法未尽事宜，按照上级有关规定执行。本办法由党委组织部负责解释。