西北能化党发〔2021〕 47 号

**西北能化公司科级干部选拔任用管理工作办法**

各党（总）支部：

为进一步规范科级干部选拔任用管理工作，根据集团公司党委相关文件精神，结合本单位实际，经研究，制定本办法。

一、科级干部选拔任用原则

（一）必须坚持党管干部原则；坚持德才兼备、以德为先，五湖四海、任人唯贤；人岗相适、人事相宜；事业为上、注重实绩；公道正派、群众公认的原则，把担当、务实、干净、忠诚的好干部选拔到合适的岗位上。

（二）选拔任用科级干部，应注意优化科级干部队伍年龄、

文化、能力、气质等结构，形成以中年为主体、老中青梯次配备的年龄结构，选优配强基层班子。应当注重培养选拔优秀年轻管理人员，一般应当从后备干部中选任。

二、科级干部应当具备以下基本条件

（一）能自觉贯彻执行习近平新时代中国特色社会主义思想，牢固树立“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，具有较高的思想政治素质。

（二）具有强烈的事业心和责任感，坚决执行集团公司和西北能化公司各项改革发展方针政策，解放思想、实事求是，与时俱进、开拓创新，成绩突出。

（三）具有胜任拟任职务的组织能力、文化水平和专业知识，有一定的实践经验，工作业绩突出。

（四）具有求真务实的工作作风，敢于担当，敢抓敢管，能富有成效地开展工作，讲实话、办实事、求实效。坚持党的群众路线，自觉接受党和群众的批评和监督，群众评价好。

（五）坚持和维护党的民主集中制，具有较强的民主意识和法制观念，坚持依法办事，廉洁自律，公道正派，善于团结同志。

三、提拔担任科级干部的应当具备以下资格

（一）提任副科级职务的，一般应当具有3年以上工龄；提任正科级职务的，一般应在副科级岗位工作2年以上；提任副总师职务的，一般应在科级岗位工作3年以上。

（二）提任正、副科级干部原则上应具有大专以上文化程度，在专业技术部门任职的科级干部原则上应具有本科以上文化程度；提任副总师原则上应具有本科以上文化程度及相关专业中级以上专业技术职称。

（三）初次担任党支部书记时，年龄一般不超过40周岁，具有大学本科以上文化程度，专职党支部书记在同一岗位连续任职一般不超过6年。

（四）具有正常履行职责的身体条件。

（五）符合集团公司党委规定的其他要求。副总师、组织人事部门负责人、纪检监察部门负责人、财务部门负责人等岗位人选，须报经集团公司党委组织部等部门同意。

四、破格提拔

科级干部一般应逐级提拔，特别优秀或者工作特殊需要的干部，经党委会研究后书面报告集团公司党委组织部同意后，可以突破任职资格规定或者越级提拔担任科级管理职务。破格提拔参照上级有关规定执行。

五、选拔任用程序

选拔任用科级干部，应当按“分析研判和动议、民主推荐、考察、讨论决定、任职”的程序进行。

（一）分析研判和动议

人力资源部根据工作需要和科级干部队伍建设实际，对选拔任用的职位、条件、产生范围、方式、程序等提出初步建议，在向公司党委主要领导报告后，在一定范围内进行酝酿，形成工作方案。同时，按照人岗相适原则，对拟选拔职位资格条件和人选产生范围等进行充分酝酿，研究确定意向性人选。对意向性人选的人事档案提前审核，并就其廉洁自律情况征求纪检监察部门意见，凡发现涉嫌档案造假的，一律暂停选任程序，进行调查核实；未调查核实清楚前，不得提拔。

（二）民主推荐

选拔任用科级干部，必须经过民主推荐。民主推荐采用会议投票方式，要根据拟任职位在一定范围内进行，推荐结果作为选拔任用的重要参考，在一年内有效。

（三）考察

1.确定考察对象，应当根据工作需要和干部德才条件，将民主推荐与平时考核、年度考核、一贯表现和人岗匹配相适等情况综合考虑，防止把推荐票等同于选举票、简单以票取人。

2.有下列情形之一的，不得列为考察对象

（1）群众公认度不高的；

（2）上一年度考核结果被确定为基本称职及以下等次的；

（3）有跑官、拉票行为的；

（4）配偶已移居国（境）外；或者没有配偶，子女均已移居国（境）外的；

（5）受到诫勉、组织处理或者党纪政纪处分影响使用的；

（6）调入公司工作不足半年的；

（7）其他原因不宜提拔的。

3.对已确定的考察对象，由人力资源部负责考察。

4.考察科级干部必须依据选拔任用条件和不同职位的要求，对考察对象进行其德、能、勤、绩、廉全面考察，突出考察政治标准、政治品质和道德品行，注重考察工作实绩和考察对象的专业能力、专业精神，加强作风考察，强化廉政情况考察。考察程序包括：

（1）组织考察组，考察组应由两名以上人员组成。

（2）同考察对象单位党政负责人就考察工作沟通情况，征求意见。

（3）采取个别谈话、实地走访、同考察对象面谈等方法，听取和征求各方面意见，广泛深入地了解情况。参与考察、谈话的范围和对象包括考察对象所在部门班队长以上管技人员及普通员工，以及考察组认为有必要参加考察、谈话的其他人员。根据考察需要进行民意调查、专项调查、延伸考察。

（4）考察组按照《安徽省干部档案任前审核暂行规定》的要求，指定专人负责审查考察对象档案的审核情况，并征求同级纪检监察部门意见。

（5）综合分析考察情况，考察组成员要实事求是地反映考察情况和意见，形成书面考察报告。考察报告内容主要包括：德、能、勤、绩、廉方面的主要表现和主要特长、行为特征，尤其要实事求是地反映工作实绩；主要缺点和不足；民主推荐、测评、考察谈话等情况；档案审核、纪检监察部门意见、核查信访举报等情况的结论。

5.考察结束后，人力资源部根据综合考察情况，研究提出科级干部任用建议方案，向单位党委主要领导报告。

（四）讨论决定

1.科级干部任免，由公司党委会集体讨论，作出任免决定。

2.一批次集中调整干部（含提拔）超过20人或一次性提拔干部超过10人的，在党委会讨论决定前须报集团党委组织部审批。

3.党委会在讨论科级干部任免事项时，成员应全部到会，如因事缺席，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，应当发表同意、不同意或缓议等明确意见。

4.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。

5.讨论决定科级干部任免事项，应当按照下列程序进行：

（1）人力资源部负责人逐个介绍拟任管理职务人选的推荐、考察和任免理由等情况；

（2）参加会议人员进行充分讨论；

（3）进行表决，以党委会应到会成员超过半数同意形成决定。

（五）任职

1.提拔科级干部职务的，党委在讨论决定后、下发任职通知前，应当在一定范围内进行公示。公示内容应当真实准确，便于监督。公示期从公示的下一天算起，不少于五个工作日。公示结果不影响任职的，办理任职手续。

2.任职谈话。对决定任用的科级干部，由党委指定专人进行任职前谈话，谈话的主要内容是：宣布任免职务，指出考察考核和公示期间群众反映的一些缺点和不足，提出希望和具体要求，特别是廉洁自律方面提出严格要求。

3.会议通过任免决定后，由人力资源部依据有关规定和公司章程，办理任免手续。任职时间从党委会决定之日起计算。

4.建立干部任免文书档案，对干部选拔进行全程记录，将每一批次干部选拔各个环节形成的材料如：动议情况、民主推荐情况、考察材料、干部任免审批表、干部档案任前审核表、考察对象征求纪委监察部门意见表、考察对象情况核实表、人事调整方案、党委会会议纪录、干部任前公示及任前公示结果的报告等材料整理归档，留存备查。干部任免审批表、考察材料要及时归入个人档案。同时，公司党委会研究决定任免事项后7个工作日内，人力资源部将相关材料报集团党委组织部备案。

六、公开选拨、竞争上岗

这是科级管理干部选拔任用的方式之一。参照《集团公司中层管理人员选拔任用工作办法》（皖北煤电党发【2020】77号）第三章有关规定实施。

七、纪律和监督

（一）选拔任用科级干部，要遵守以下纪律：

1.不准超职数配备、超机构规格提拔管理人员，或者违反规定擅自提高管理人员职级待遇；

2.不准采取不正当手段为本人或者他人谋取职位；

3.不准违反规定程序随意任免管理人员；

4.不准私自泄露动议、民主推荐、民主测评、考察、讨论等环节有关情况；

5.不准在管理人员考察工作中隐瞒或者歪曲事实真相；

6.不准在民主推荐、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下级或者原任职单位人员选拔任用工作；

8.不准在工作调动、机构变动时，突击提拔、调整管理人员；

9.不准封官许愿，任人唯亲，营私舞弊；

10.不准涂改管理人员档案，或者在管理人员身份、年龄、工龄、党龄、学历、经历等方面弄虚作假。

（二） 对科级干部选拔任用工作，应当按下列规定实行有效监督：

1.加强科级干部选拔任用工作全程监督，实行责任追究制度，凡用人失察失误造成严重后果的，应当根据具体情况，严肃追究责任人的责任。

2.党委及相关部门要自觉接受上下级组织和群众的监督。

3.各级管理人员、员工群众，对科级干部选拔任用工作中的违纪违规行为，可向纪委及人力资源部检举申诉，公司受理部门按有关规定核实处理。

八、管理制度

建立健全科级干部选拔任用管理工作的有关制度，主要制度包括：任职试用期制度；聘期制度；交流与回避制度；免职、降职制度；诫勉谈话制度。

（一）任职试用期制度

提任科级干部实行1年试用期。试用期满后，经考核胜任现职的，予以正式任职。不能胜任的，按试用前职级安排工作。

（二）聘期制度

科级干部实行岗位聘期管理，聘期3年（含试用期）。

（三）交流与回避制度

1.科级干部交流制度

科级干部有下列情形之一的，应当交流：因工作需要交流的；需要通过交流锻炼提高管理能力的；在同一岗位工作时间较长的，其中组织人事、纪检监察、经营管理、人力资源等管理人、财、物的岗位重点进行交流；按照规定需要回避的；因其他原因需要交流的。

2.科级干部回避制度

（1）任职回避

凡有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲以及近姻亲关系的管理人员，不得在同一机关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、财务工作。

按照上述规定应当实行回避的，一般由职务较低的一方回避；因工作需要也可以由职务较高的一方回避；职务级别相同的，可根据具体情况决定其中一方回避。

凡应回避人员，职务较高的一方应主动向组织申请回避，对隐瞒不报者，予以批评教育。因未回避给工作造成损失或在职工中造成严重影响的，给予组织处理。

（2）公务回避

公司党委成员及人力资源部等部门工作人员，在办理科级干部任免调配、组织处理、入党、评聘专业技术职务、查处违法违纪案件等工作中，凡涉及本人和与本人构成回避关系的，应主动申请回避，不得参与有关调查、讨论、审核、决定，也不得以任何形式参与、指示或暗示他人进行干预，施加影响。

考察人员在考察工作中涉及亲属的，本人必须回避；党委及人力资源部讨论人员任免，涉及与会人员本人及亲属的，本人必须回避。

（四）免职、降职制度

1.科级干部有下列情形之一的，一般应当免去现职：

（1）达到任职年龄界限的；

（2）受到责任追究应当免职的；

（3）辞职或者调出的；

（4）非组织选派，个人申请离职学习期限超过一年的；

（5）年度综合考核排名末位的；

（6）因工作需要或者其他原因应当免去现职的。

2.科级干部有下列情形之一的，应当降职使用：

（1）经组织考核认定，被确定为不称职的；

（2）民主测评不称职票达到30%及以上、经组织认定为不称职的；

（3）诫勉谈话延期期满后，仍无明显改进的；

（4）因工作能力较弱、受到组织处理或者其他原因，不适宜担任现任职务的；

（5）年度内累计诫勉谈话两次的。

降职使用的科级干部，其待遇按照新任职务的标准执行。因安全事故被降职的，一年内不得提拔任用。因其他原因被降职的，一般两年内不得提拔任用。同时受到党纪政纪处分的，按照影响期长的规定执行。影响期满并解除处分后，对德才表现和工作实绩突出，因工作需要且经考察符合任职条件的，可以提拔任职。

（五）诫勉谈话制度

1.科级干部出现下列情况之一的，应当给予诫勉谈话：

（1）年度综合考核为基本称职的；

（2）连续三个月完不成计划任务的单位党政负责人；

（3）一年内出现两次轻伤及以上人身事故或二级以上非人身事故的单位党政负责人；

（4）完不成年度经营指标的单位党政负责人；

（5）工作出现重大失误，造成较大损失或严重不良影响的；

（6）工作作风漂浮、渎职、失职、执行力较差、群众威信严重下降的；

（7）其他原因，应当给予诫勉谈话的。

2.需要给予诫勉谈话的，由人力资源部通知到人，党委指定专人进行，人力资源部负责登记、记录。

3.受到诫勉谈话的，年度内不得评先评优，一般不提拔使用，不平级调动。

4.诫勉谈话期限三个月，到期经考核有明显改进的，解除诫勉；无明显改进的，延期三个月。延期期满后，仍无明显改进的，降职使用。

九、科级干部的考核

科级干部考核按照《西北能化公司职工绩效考核管理办法》执行。

十、后备干部管理

公司应加强科级后备干部选拔培养工作。

（一）后备干部应当具备的基本条件

德才兼备、业绩突出、群众公认。

（二）后备干部应当具备以下资格

1.具有1年以上队长或专业技术人员工作经历；

2.具有大专以上学历；

3.年龄在45周岁以下。

（三）数量与结构

1.后备干部数量一般按副科级管理岗位职数不高于1:1的比例确定；

2.后备干部的数量比例，一般按单位党建工作、安全生产技术、经营管理岗位类型数量比例确定。

（四）选拔与确定

后备干部推荐选拔工作由人力资源部统一安排，每年组织进行一次。按下列程序进行：

1.制定选拔工作方案。各部门根据人力资源部分配的后备干部数量及结构要求，按照本办法规定的条件和资格，制定推荐选拔工作方案。

2.提出初步人选。单位党政主要领导形成一致意见，提出初步人选建议名单，经部门班子会议或支委会研究通过。

3.听取意见。各单位应在本单位范围内就初步人选征求群众意见。

4.推荐上报。征求意见无异议后，各单位应于每年1月初上报人力资源部。同时附单位推荐材料（须经单位负责人和公司分管领导签字）。

5.比选确定。人力资源部对初步人选进行调查了解，在综合分析、统筹比选的基础上，提出后备干部建议名单，报公司党委研究确定。

（五）培养、管理与使用

1.各单位及人力资源部应加强对后备干部的培养，通过教育培训、轮岗交流、实践锻炼等有效形式，有目的地压担子、加任务，切实提高后备干部综合素质和工作能力，努力造就一支德才兼备的高素质后备干部队伍。

2.对后备干部实行动态管理、优胜劣汰。每年集中考核一次，按5%—8%的比例淘汰。同时，有下列情形之一的，随时调整出后备干部队伍：

（1）工作作风漂浮、职工群众意见较大、威信不高的；

（2）工作实绩不突出、发展潜力不大的；

（3）工作严重失误、失职，造成重大损失或者不良影响的；

（4）年度考核结果为不称职或年度内被诫勉谈话的；

（5）因其他原因，不适宜作为后备干部的；

3.对德才兼备、业绩突出、群众公认、各方面条件成熟的后备干部，根据工作需要，优先提拔使用。

本办法由人力资源部负责解释，自印发之日起执行。

 西北能化公司党委

 2021年7月10日

 西北能化公司综合部 2021年7月12日印发