

中共鄂尔多斯市西北能源化工有限责任公司委员会文件

[illegible]

西北能化党发〔2025〕30号

西北能化公司党委关于印发《科级管理人员 选拔任用工作实施办法》的通知

各党支部、各单位：

现将《科级管理人员选拔任用工作实施办法》印发给你们，
请认真遵照执行。

中共西北能化公司委员会

2025年6月13日

科级管理人员选拔任用工作实施办法

第一章 总则

第一条 为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，建立科学规范的干部选拔任用制度，建设一支忠诚干净担当的高素质专业化干部队伍，根据《皖北煤电集团公司管理人员选拔任用工作实施办法》有关规定，结合公司实际，制定本办法。

第二条 选拔任用科级管理人员必须坚持下列原则：

- （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）依法依规办事。

第三条 选拔任用科级管理人员，必须把政治标准放在首位，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。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科级管理干部应当进行调整，推进干部能上能下。

第四条 本条例适用于选拔任用公司副科级及以上管理人员。

第五条 公司党委按照干部管理权限履行选拔任用管理人员的职责，公司人力资源部在公司党委的领导下负责本办法的具体组织实施。

第二章 选拔任用条件

第六条 选拔任用的科级管理人员必须信念坚定、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）具有较高的思想政治素质和政策理论水平，自觉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、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，牢固树立政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识，坚决维护习近平总书记党中央的核心、全党的核心地位，坚决维护党中央权威和集中统一领导，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）有强烈的革命事业心、政治责任感和历史使命感，有斗争精神和斗争本领，有实践经验，有胜任岗位工作的组织能力、文化水平和专业素养。

（三）坚持解放思想，实事求是，与时俱进，求真务实，认真调查研究，勇担当，善作为，勤奋敬业，真抓实干，把党的方针政策和公司各项决策同本单位的实际相结合，推动企业高质量发展，工作实绩突出。

（四）正确行使人民赋予的权力，坚持原则，敢抓敢管，依法办事，以身作则，艰苦朴素，勤俭节约，坚持党的群众路线，密切联系群众，自觉接受党和群众的批评、监督，加强道德修养，讲党性、重品行、作表率，带头践行社会主义核心价值观，廉洁从政、廉洁用权、廉洁修身、廉洁齐家，做到自重自省自警自励，反对形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风，反对任何滥用职权、谋求私利的行为。

（五）坚持和维护党的民主集中制，有民主作风，有全局观念，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。

第七条 选拔任用科级管理人员应当具备下列基本资格：

（一）提任副科级职务的，一般应当具有三年以上工龄；提任正科级职务的，一般应在副科级岗位工作两年以上；提任矿处副总师职务的，一般应在科级岗位工作三年以上。

（二）提任正、副科级管理人员应具有大专以上文化程度，在专业技术部门任职的科级管理人员一般应具有大学本科以上文化程度。

（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）符合有关法律规定的资格要求。

第八条 科级管理人员应逐级提拔，特别优秀的或者因工作

特殊需要的，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。破格提拔参照上级有关规定执行。

第三章 选拔任用程序

第九条 选拔任用科级管理人员，应按以下程序进行：

- （一）分析研判和动议；
- （二）民主推荐；
- （三）考察；
- （四）讨论决定；
- （五）任职。

第十条 分析研判和动议。

（一）人力资源部应当深化对管理人员的日常了解，坚持知事识人，把功夫下在平时，全方位、多角度、近距离了解管理人员。根据日常了解情况，对基层班子和科技管理人员进行综合分析研判，为党委选人用人提供依据和参考。

（二）公司党委根据工作需要和科级管理人员队伍建设实际，结合综合分析研判情况，提出启动科级管理人员选拔任用工作意见。

（三）人力资源部综合有关方面建议和平时了解掌握的情况进行动议分析，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。

（四）人力资源部将初步建议向党委主要领导成员汇报，对

初步建议进行完善，在一定范围内进行沟通酝酿，形成工作方案。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。

（五）研判和动议时，根据工作需要和实际情况，如确有必要，可把公开选拔、竞争上岗作为产生人选的一种方式。管理职位出现空缺且部门、车间内部没有合适人选的，特别是需要补充紧缺专业人才或者配备结构需要的，可以通过公开选拔产生人选；管理职位出现空缺，符合资格条件人数较多且需要进一步比选择优的，可以通过竞争上岗产生人选。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。

第十一条 民主推荐。选拔任用科级管理人员，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。民主推荐一般应包括以下程序：

（一）进行谈话调研推荐，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，经研究提出会议推荐参考人选，参考人选一般应当差额提出；

（三）召开推荐会议，说明有关政策，介绍参考人选产生情况，提出有关要求，组织填写推荐票；

（四）对民主推荐情况进行综合分析；

（五）向公司党委汇报推荐情况。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，在人选所在党支部或者部门班子范围内进行沟通。参加民主推荐的人员范围，根据推荐岗位知情度、关联度和代表性原则确定。

第十二条 考察。

（一）确定考察对象。应当根据工作需要和德才条件，将民主推荐与日常了解、综合分析研判以及岗位匹配度等情况综合考虑，深入分析、比较择优，防止把推荐票等同于选举票、简单以推荐票取人。有下列情形之一的，不得列为考察对象：

1. 违反政治纪律和政治规矩的；
2. 群众公认度不高的；
3. 上一年年度考核结果为基本称职及以下等次的；
4. 有跑官、拉票等非组织行为的；

5. 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）外的；

6. 受到诫勉、组织处理或者党纪政纪处分等影响期未满或者期满影响使用的；

7. 其他原因不宜提拔或者进一步使用的。

（二）发布考察公告。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考察公告，并对考察对象进行公示。公示时间不少于三个工作日。

（三）开展实地考察。考察职务拟任人选，必须依据选拔任用条件和不同岗位的职责要求，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。突出政治素质考察，强化专业素养考察，注重考察工作实绩，加强作风考察，强化廉政情况考察。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：

1. 制定考察工作方案；

2. 同考察对象所在部门党政负责人就考察工作方案沟通情况，征求意见；

3. 采取个别谈话、发放征求意见表、民主测评、实地走访、查阅人事档案、工作资料 and 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；

4. 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；

5. 对人员较少的部门或单位拟任人选的考察程序，可以根据实际情况适当简化；

6. 参与考察、谈话的范围包括考察对象所在部门党政负责人，人力资源部、纪委、安全监管部等部门负责人，部分中层管理人员及职工代表，以及考察组认为有必要参加考察、谈话的其他人员；

7. 人力资源部必须严格审核考察对象的人事档案，就党风

廉政情况听取纪委意见，对反映问题线索具体、有可查性的信访举报进行核查；

8. 考察必须形成书面考察材料，建立考察文书档案。包括下列内容：

（1）德、能、勤、绩、廉方面的主要表现以及主要特长、行为特征；

（2）主要缺点和不足；

（3）民主推荐、民主测评、考察谈话情况；

（4）审核人事档案、查核个人有关事项报告、听取纪委意见、核查信访举报等情况的结论。

党委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。

实行管理人员考察工作责任制。考察组必须坚持原则，公正正派，深入细致，如实反映考察情况和意见，对考察材料负责，履行管理人员选拔任用风气监督职责。

第十三条 讨论决定。

（一）管理人员职务拟任人选，在党委讨论决定前，应当根据岗位和人选的不同情况，在一定范围内进行酝酿。

（二）选拔任用科级管理人员，由党委会集体讨论作出任免决定。有下列情形之一的，不得提交会议讨论：

1. 没有按照规定进行民主推荐、考察的；

2. 没有对拟任人选廉洁自律情况作出结论性意见的，或者纪委未反馈意见的，或者纪委有不同意见的；

3. 线索具体、有可查性的信访举报尚未调查清楚的；

4. 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；

5. 巡视、巡察、审计等工作中发现重大问题尚未作出结论的；

6. 没有按照规定向上级报告或者报告后未经批复同意的任免事项；

7. 其他原因不宜提交会议讨论的。

（三）公司党委一次性研究提拔、调整科级管理人员不超过二十人，其中提拔不超过十人。

（四）党委讨论决定管理人员任免事项，必须有三分之二以上成员到会，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，应当逐一发表同意、不同意或者缓议等明确意见，党委主要负责人应当最后表态。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。意见分歧较大，暂缓进行表决。党委有关管理人员任免的决定，需要复议的，应当经党委超过半数成员同意后方可进行。

（五）党委讨论决定管理人员任免事项，应当按照下列程序进行：

1. 组织人事部门负责人逐个介绍拟任人选的推荐、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。

（六）需要报上级备案的管理人员，应当按照规定及时向上级组织人事部门备案。

第十四条 任职。

（一）提拔管理职务的，在党委讨论决定后、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，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。

（二）实行任职试用期制度。提拔担任管理人员的，试用期为一年。任职试用期间，一般不调整工作岗位。试用期满后，经考核胜任现职的，正式任职；不胜任的，免去试任职务，一般按照试任前职级安排工作。

（三）实行任职谈话制度。对决定任用的管理人员，由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。

（四）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。

第四章 交流、回避

第十五条 实行管理人员交流制度。

（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工作能力的；在一个岗位工作时间连续任职超过规定

任期的；按照规定需要回避的；因其他原因需要交流的。

（二）管理人员交流由党委组织实施，严格把握人选的资格条件。管理人员个人不得自行联系交流事宜。同一管理人员不宜频繁交流。

（三）加大管理人员交流的力度，推进机关与生产、党务与行政之间的管理人员交流。有计划地安排年轻管理人员到不同岗位进行锻炼。

第十六条 实行管理人员任职回避制度。管理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，不得在同一部门担任管理职务，不得担任双方直接隶属于同一领导人员的职务或者直接上下级关系的职务，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。

第十七条 实行管理人员选拔任用工作回避制度。党委及人力资源部讨论管理人员任免，涉及与会人员本人及其亲属的，本人必须回避。管理人员考察组成员在管理人员考察工作中涉及其亲属的，本人必须回避。

第五章 纪律和监督

第十八条 选拔任用管理人员，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、超机构规格提拔管理人员、超审批权限设置机构配备管理人员，或者违反规定擅自设置职务名称、

提高管理人员职务职级待遇；

（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、讨论决定任免管理人员，或者由主要领导成员个人决定任免管理人员；

（四）不准私自泄露研判、动议、民主推荐、民主测评、考察、酝酿、讨论决定管理人员等有关情况；

（五）不准在管理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、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管理人员选拔任用工作；

（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、调整管理人员；

（九）不准在管理人员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。

第十九条 实行管理人员选拔任用纪实制度，人力资源部负责对管理人员选拔任用工作进行全程纪实，做好分析研判、动议、民主推荐、考察、讨论决定、任职等环节的有关材料收集整理工

作。

第二十条 加强管理人员选拔任用工作全程监督，严肃查处违反组织人事纪律的行为。对违反本实施办法的事项，按照有关规定对相关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，依规依纪依法予以免职或者降职使用，并视情节轻重给予处分。

第二十一条 实行管理人员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，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，追究相关责任人的责任。

第二十二条 党委及人力资源部对管理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，受理有关管理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。纪委按照有关规定，加强对管理人员选拔任用工作的监督检查。

第二十三条 党委及人力资源部在管理人员选拔任用工作中，必须严格执行本办法，自觉接受党内监督、社会监督和群众监督。下级组织和党员、干部、群众对管理人员选拔任用工作中的违规违纪行为，有权向上级党委及其组织人事部门、纪检监察机关举报、申诉，受理部门和机关应当按照有关规定查核处理。

第六章 离岗待退

第二十四条 根据《皖北煤电集团公司管技人员离岗待退管

理办法》有关规定，公司科级管理人员(含矿处副总师)、专业技术人员适用本条款。

第二十五条 离岗待退年龄。离岗待退年龄按岗位职级划分执行，符合下列条件之一的，退出现职，离岗待退：

(一) 公司科级管理人员(含矿处副总师)、专业技术人员，按照国家规定的法定退休年龄，提前4年，退出现职，离岗待退。

(二) 公司科级管理人员(含矿处副总师)、专业技术人员距国家规定的法定退休年龄4年以上、5年以内的，符合下列条件，经公司党委研究同意，可提前退出现职，离岗待退：

1. 因违反中央、省委及集团公司党委有关规定，应给予免职、降职、降级、撤职等处理或处分的，按处理后的岗位层次离岗待退。

2. 年度综合考核被评定为不称职或连续两个年度被评定为基本称职的，按处理后的岗位层次离岗待退。

3. 被所在单位、部门党政主要负责人联名向相关管理权限部门提出不适宜现岗位，且经组织核实确实不适宜现岗位的人员。

4. 因身体或其他原因不适宜担任现职，经本人申请、组织认定确实不能坚持正常工作的。

5. 其他离岗待退情形。

第二十六条 管技人员达到国家规定的按月领取基本养老金最低缴费年限，可以自愿选择弹性提前退休，提前时间距法定退休年龄最长不超过3年，且退休年龄不得低于女职工50周岁、

55 周岁及男职工 60 周岁的原法定退休年龄。管技人员申请弹性提前退休的，至少在本人选择的退休时间前 3 个月，以书面形式告知公司。

特殊工种等符合提前退休政策的按照国家相关规定执行。

第二十七条 离岗待退程序。按照干部管理权限，矿处副总师离岗待退的，由公司党委研究决定，报集团公司党委组织部备案；科级管理人员及专业技术人员离岗待退的，由公司党委研究决定。管技人员符合退出年龄条件的，当月办理离岗待退手续，次月起执行离岗待退待遇。

第二十八条 离岗待退待遇。管技人员离岗待退期间，其基本薪酬按集团公司机关同岗同职级标准执行，年功工资正常执行（不含年薪制人员），安全薪酬不再执行，绩效（效益）薪酬按集团公司机关同岗同职级考核兑现平均数相应比例执行：

1. 正常离岗待退的，效益薪酬按集团公司机关同岗同职级考核兑现平均数 70% 执行。

2. 提前离岗待退的，第一年到第四年效益薪酬按集团公司机关同岗同职级考核兑现平均数 70% 执行；第五年效益薪酬按集团公司机关同岗同职级考核兑现平均数 60% 执行。

第二十九条 管理监督。离岗待退人员参照同职级现职干部管理，公司根据其工作特长和专业特点，组织开展座谈交流、调查研究等活动，积极为集团公司和西北能化公司改革发展建言献策。离岗待退人员是党员的，要正常参加党的组织生活，按时足

额交纳党费。离岗待退人员要严格遵守国家有关法律、法规和企业规章制度，严守集团公司和西北能化公司秘密，不得违反规定在经济组织、社会组织等单位中兼职；经公司党委批准兼职的，不得获取薪酬、奖金、津贴等额外利益；不得违规从事与集团公司和西北能化公司存在直接或间接竞争关系的业务。离岗待退人员存在严重违反公司规章制度、被依法追究刑事责任等情形的，公司可以依法解除劳动合同。

第三十条 其他规定。离岗待退人员达到国家规定的法定退休年龄须及时办理退休手续。离岗待退人员正式退休前应严格遵守上级和公司相关制度规定。

第七章 附则

第三十一条 本实施办法由公司人力资源部负责解释，未尽事宜，按照上级有关规定执行。

第三十二条 本实施办法自发布之日起施行，之前与本办法不一致的以本办法为主。

附件：西北能化公司科级管理人员末等调整和不胜任退出管理办法（试行）

附件

西北能化公司科级管理人员末等调整和不胜任退出管理办法（试行）

第一章 总则

第一条 为进一步加强西北能化公司（以下简称：公司）科级管理人员管理力度，树立能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的用人导向，着力解决不作为、不担当、不进取、不务实、不守信、不知止等方面存在的突出问题，不断激发企业高质量发展的内生动力。经研究，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司全体科级管理人员。

第三条 末等调整和不胜任退出应遵循以下原则：

- （一）党管干部；
- （二）客观公正；
- （三）过责相当；
- （四）惩教结合；
- （五）依法、依规、依纪办理。

第二章 末等调整

第四条 对年度考核结果达不到相应等级的科级管理人员，存在下列情形之一的，视情况予以调整职务（包括调整岗位、降职、免职或解聘职务）：

- （一）年度综合考核结果为不称职；
- （二）连续两年年度综合考核结果为基本称职；
- （三）因个人原因导致发生安全、环保事故的；

- (四) 因管理失当导致本单位多次出现重大安全隐患的;
- (五) 对违规管理造成国有资产损失负有责任的;
- (六) 公司认定的其他情形。

第三章 不胜任退出

第五条 存在下列情形之一的，一般应退出现岗位。

(一) 政治素质问题退出

1. 学习习近平新时代中国特色社会主义思想不认真，落实习近平总书记重要指示批示精神不坚决的；

2. 政治能力不过硬，缺乏应有的政治判断力、政治领悟力、政治执行力，在不折不扣贯彻落实党中央决策部署、结合实际推动落地见效上存在明显差距的；

3. 理想信念动摇，在大是大非问题上立场不坚定、旗帜不鲜明、敢于斗争、不善于斗争的；

4. 在急难险重任务、重大风险挑战面前不敢迎难而上、不能忠实履职、担当作为的；

5. 不能严守党的政治纪律和政治规矩，做政治上的“两面人”的；

6. 存在“七个有之”：搞任人唯亲、排斥异己，搞团团伙伙、拉帮结派，搞匿名诬告、制造谣言，搞收买人心、拉动选票，搞封官许愿、弹冠相庆，搞自行其是、阳奉阴违，搞尾大不掉、妄议中央的。

(二) 考核不胜任退出

1. 连续两年综合考核结果为不称职的；

2. 连续三年综合考核结果为基本称职的；

3. 综合考核民主测评中，综合评价不称职票超过 30%，或基本称职与不称职票之和超过 50%的；

4. 日常考核中，存在严重问题的。

（三）作风问题退出

1. 自我要求不严，违反社会公德，造成恶劣影响的；

2. 工作标准不高，缺乏“慢进是退，不进更是退”的危机感，工作得过且过，工作长期被动，甚至倒退的；

3. 甘当“躺平式”干部，工作不想干、不愿干，不求有功但求无过，对本部门本单位的工作开展形成负面影响的；

4. 在“不作为、不担当、不进取、不务实、不守信、不知止”等方面存在突出问题的。

（四）不胜任工作退出

1. 贯彻落实集团公司党委或公司党委决策部署不力的；

2. 因工作失职、渎职或管理不力，致使本单位发生重大事故、事件、案件，或者在较短时间内连续发生事故、事件、案件，造成重大损失或者恶劣影响的；

3. 在处理职工群众信访过程中不作为，对群体性、突发性事件处置失当，导致事态恶化，造成恶劣影响的，引发群体性事件或者其他重大事件的；

4. 不服从组织调动或工作安排，无正当理由在规定报到期限内不到任的；

5. 抓安全、环保等整改工作不力，敷衍塞责，本部门本单位或者分管领域出现边改边犯、屡改屡犯问题的；

6. 为基层解难题做表面文章，出现会风文风不实，重复

考核、多头考核等较严重情形的；

7. 缺乏事业心和责任感，或组织领导能力较弱，在某一单位、某一部门工作两年以上，仍打不开工作局面，工作较为被动的；

8. 安全生产标准化考核连续三个季度排名末位的。

（五）其他情形退出

1. 因年龄、健康等原因不适宜担任现职或一年内累计半年不能正常履职的；

2. 因个人或其他原因主动申请退出现任职务，经集团公司批准同意的；

3. 因安全生产事故或违反党风廉政建设规定引起问责退出的；

4. 公司认定的其他情形。

第四章 组织实施

第六条 末等调整和不胜任退出一般按照以下程序实施：

（一）启动程序。根据年度综合考核、公司下发的相关处理决定、日常工作表现、实际工作状况和考评情况等，由公司党委、部门负责人提出建议。其中各部门班子正职由公司党委提出建议；各部门班子副职或车间主任由公司党委、部门负责人提出建议。公司人力资源部启动末等调整和不胜任退出程序。

（二）调查核实。公司人力资源部按照相关规定，会同公司纪委等相关部门成立调查组进行深入调查，综合分析日常了解、年度考核、信访举报核实等情况，有针对性地进行

调查核实，作出客观公正评价和准确认定，并征求相关部门、公司分管领导及公司主要领导意见。

（三）提出建议。调查组根据核实结果，向公司党委会提交调查报告，提出调整和退出建议，建议包括调整原因、调整方式、安排去向等内容。

（四）研究决定。由公司党委会会议集体研究，作出调整和退出决定。

（五）调整谈话。公司党委指定专人与调整对象进行谈话，宣布组织决定，认真细致做好思想工作，指出不足和努力方向。

（六）履行职务任免程序。

第七条 当事人对认定结论不服的，可以申请复核或者提出申诉，有关部门应当依据规定受理并作出复核。申诉、复核期间不停止调整决定的执行。

第八条 科级管理人员工作岗位调整后，按照“岗变薪变，易岗易薪”原则确定薪酬待遇，从调整次月起执行。调整待岗的科级管理人员，执行待岗工资。

第五章 附则

第九条 本办法由公司党委授权人力资源部负责解释。

第十条 本办法自印发之日起施行。