

# 中共威海市委组织部文件

威组发〔2017〕27号

## 中共威海市委组织部关于印发 《威海市市直机关事业单位科级干部选拔任用 和备案管理工作暂行办法》的通知

国家级开发区工委组织部，市直各部门、单位党委（党组）：

为规范科级干部选拔任用和管理工作，市委组织部根据中组部、省委组织部和市委有关干部工作的新政策、新规定、新要求，制定了《威海市市直机关事业单位科级干部选拔任用和备案管理工作暂行办法》（以下简称《暂行办法》）。现印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

按照新的《暂行办法》，今后市直部门（单位）和国家级开发区科级干部调整，由原来的事先预批调整为事后备案，进一步减少了审批环节，赋予单位党委（党组）更充分的选人用人权。

各单位党委（党组）一定要认真履职尽责，坚持标准，严格程序，严守纪律，切实发挥好科级干部选拔任用的领导和把关作用，坚决防止干部“带病提拔”和违规违纪行为。市委组织部将严格事前沟通和事后备案审核，定期抽查选人用人情况，对违反组织人事纪律的，予以严肃查处并追究相关人员责任。工作中有什么问题和建议，请及时报告市委组织部。

中共威海市委组织部

2017年8月9日

# 威海市市直机关事业单位科级干部选拔任用 和备案管理工作暂行办法

## 第一章 总 则

**第一条** 为进一步规范市直机关事业单位科级干部选拔任用和管理工作，真正把信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的好干部选拔出来，根据《中华人民共和国公务员法》、《党政领导干部选拔任用工作条例》、《事业单位人事管理条例》和有关法律法规，结合我市实际，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于威海市市直机关事业单位科级干部的选拔任用和备案管理。

**第三条** 选拔任用科级干部，应严格执行有关政策规定，遵守组织人事纪律，严禁超编制超职数配备干部、超机构规格提拔干部、违规提高干部职级待遇、违规设置领导职务名称、违规党政分设。

**第四条** 单位党委（党组）应将科级干部选拔任用与年轻干部、女干部、党外干部培养选拔工作有机结合，对表现优秀且符合任职资格条件的，选拔时在同等条件下优先考虑，推动建设素质优良、结构合理、数量充足的年轻干部和女干部、党外干部队伍。

**第五条** 单位党委（党组）按照干部管理权限，履行本单位及直属单位科级干部选拔任用职责，充分发挥党组织的领导和把关作用，党组织书记为干部选拔任用工作第一责任人。

## 第二章 选拔任用的资格条件

**第六条** 选拔任用科级干部，除须符合有关法律法规规定的基本条件外，应当具备下列基本资格：

（一）晋升正科级领导职务的，应当担任副科级职务两年以上；晋升副科级领导职务的，应当担任科员级职务（或事业单位相当岗位）三年以上；晋升主任科员职务的，应当担任副科级职务三年以上；晋升副主任科员职务的，应当担任科员级职务三年以上；

（二）一般应当具有大学专科以上文化程度；

（三）近三年年度考核均为称职（合格）以上等次；

（四）具有正常履行职责的身体条件；

（五）其他应具备的资格条件。

**第七条** 选拔任用科级干部应当逐级提拔，特别优秀或者工作特殊需要的可破格提拔，但必须从严掌握，不得突破有关法律法规规定的应当具备的基本条件和资格要求。任职试用期未满或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。

对拟破格提拔的人选，单位党委（党组）在讨论决定前，应当征得市委组织部同意，讨论决定和任前公示时应说明破格的具体情形和理由，自觉接受监督。

**第八条** 调任市直机关或参照管理单位担任科级领导职务的，按照《公务员调任规定（试行）》执行。

### 第三章 选拔任用的程序

**第九条** 选拔任用科级干部，一般应经过下列程序：

- （一）动议沟通；
- （二）制定实施方案；
- （三）动员部署；
- （四）民主推荐或竞争上岗；
- （五）研究确定考察对象；
- （六）考察；
- （七）党委（党组）集体讨论决定；
- （八）任前公示；
- （九）办理任免职手续。

平级调整、免职的可履行（一）（三）（七）（九）等程序。

**第十条** 单位党委（党组）根据工作需要，综合有关方面意见建议和平时了解掌握的情况，对本单位科级干部队伍进行综合分析研判，就选拔任用的职位、条件、范围、方式、程序等提出初步建议，在一定范围内进行酝酿，形成建议方案，与市委组织部进行沟通。

**第十一条** 民主推荐包括会议推荐和个别谈话推荐。一般先进行会议推荐，再进行个别谈话推荐，也可以先进行个别谈话推荐，根据谈话情况，经单位党委（党组）研究，提出初步名单，再进行会议推荐。推荐时应提供干部名册，供参加推荐人员参考。

如推荐得票比较分散，应及时与市委组织部沟通，经单位党委（党组）研究并征得市委组织部同意，可以组织进行二次推荐。

参加会议推荐的人员范围一般为：机关全体人员、直属单位主要负责人和其他需要参加的人员。参加个别谈话推荐的人员范围一般为：机关中层正职以上干部、直属单位主要负责人；单位人数较少的，可由全体人员参加。具体工作中，可参照上述范围，由单位党委（党组）根据实际和惯例确定。

民主推荐结果作为干部选拔任用的重要参考，在一年内有效。对具体职位进行的定向推荐，如拟任职位改变，原推荐结果不再有效，应重新组织民主推荐。

**第十二条** 竞争上岗作为科级干部选拔任用的方式之一。一般情况下，科级职位出现空缺，本单位本系统符合资格条件人数较多且人选意见不易集中的，可以进行竞争上岗。竞争上岗在单位党委（党组）领导下按照有关规定组织实施。

**第十三条** 单位党委（党组）集体研究确定考察对象。确定考察对象，应当根据工作需要和干部德才条件，将民主推荐结果或竞争上岗成绩与平时考核、年度考核、一贯表现和人岗相适等情况综合考虑，防止简单以票取人、以分取人。考察对象确定后，应在一定范围内发布干部考察预告，时间一般不少于三个工作日。

**第十四条** 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称职（基本合格）以下等次的；
- （三）有跑官、拉票行为的；
- （四）受到组织处理或者党纪政纪处分影响使用的；

(五) 其他原因不宜提拔的。

**第十五条** 对确定的考察对象，依据干部选拔任用条件和不同职务的职责要求进行严格考察，全面考察其德、能、勤、绩、廉。考察一般采用书面征求意见、个别谈话等方式进行。

参加书面征求意见、个别谈话的人员范围分别按会议推荐和个别谈话推荐的范围掌握。单位党委（党组）应就考察对象廉洁自律等情况听取派驻纪检组的意见，并出具廉政鉴定，由单位主要负责人签字。考察期间发现干部有影响使用问题的，一律取消考察对象资格。

**第十六条** 科级干部任免事项，由单位党委（党组）集体讨论决定，且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，以应到会成员超过半数同意形成决定。

**第十七条** 属提拔或重用任职的干部，单位党委（党组）集体讨论决定后应进行任前公示，公示期不少于五个工作日。

**第十八条** 任前公示期满，未发现有影响使用问题的，单位党委（党组）应及时到市委组织部办理备案手续。经审核无问题的，单位党委（党组）下发任免通知。

**第十九条** 对决定任用的干部，单位党委（党组）应指定专人同其谈话，肯定成绩，指出不足，提出要求和需要注意的问题。

**第二十条** 提拔或重用担任非选举产生的科级领导职务的干部，试用期为一年。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，一般按试任前职级安排适当工作。试用期间，一般不调整工作岗位。

## 第四章 交流轮岗

**第二十一条** 交流轮岗主要包括单位内部轮岗、跨部门交流。

**第二十二条** 根据工作需要和有关规定，加强单位内部科级干部轮岗。交流轮岗的重点是在同一职位或重要岗位任职时间较长的科级干部，具有发展潜力、需要通过交流轮岗提升能力的优秀年轻干部和女干部、党外干部，以及按规定应任职回避的人员。

在同一职位任职满五年，特别是从事执纪执法、干部人事、财务审计、项目审批和资金管理等工作的科级干部，应有计划、有针对性地安排轮岗；在同一职位任职满十年的科级干部，应当轮岗。内部轮岗一般结合科级干部调整进行。

**第二十三条** 根据有关法律法规，按照人岗相宜、能岗匹配的原则，积极推动科级干部跨单位、跨系统交流和纵向交流。

（一）健全完善相关配套政策，加强干部交流统筹，推进部门之间、党政机关与国有企事业单位之间、市直和区市、镇街之间的干部交流，推动干部的合理流动和优化配置；

（二）参照管理单位人员交流到机关的、国有企事业单位人员（须符合公务员登记条件）调任进机关的，应坚持工作需要、择优任用原则，按政策从严审核和把握；

（三）距法定退休年龄不满五年的，因健康原因不宜交流的，涉嫌违纪违法正在接受纪检监察或司法机关审查尚未作出结论的，以及其他原因不适合交流的，一般不跨部门交流。

## 第五章 政工（人事）科长管理

**第二十四条** 政工（人事）科长是组工干部的重要组成部分，是贯彻执行党的干部路线、方针、政策，推动全面从严治党的重要基础力量。按照上级关于建设高素质组工干部队伍的要求，对政工（人事）科长实行单位党委（党组）和组织部门共同管理。

**第二十五条** 实行共同管理的对象主要包括：市直机关事业单位的政工（人事）科长，政工处、政治部（处）、组织部等副县级内设机构的副职和组织人事处长。

未设立政工（人事）科室的市直机关事业单位，应明确专人负责政工人事工作，并参照有关标准条件进行选配，报市委组织部备案。

部门所属单位的政工（人事）科长，由主管部门党委（党组）按照干部管理权限负责选配和审核把关。

**第二十六条** 政工（人事）科长人选，除要求具备本办法第六条规定的基本资格条件外，应为中共正式党员，一般应具有大学以上文化程度，政治素质好，党性观念强，坚持原则，公道正派，年富力强，热爱政工人事工作，具有强烈的事业心责任感。

**第二十七条** 选拔任用政工（人事）科长，一般应经过下列程序：

（一）酝酿沟通。出现职位空缺或需要调整时，单位党委（党组）应及时与市委组织部沟通，呈报调整建议，一并介绍人选的能力素质、工作实绩、一贯表现、廉洁自律等情况，市委组织部进行初审。

（二）民主推荐。沟通同意后，单位党委（党组）按规定程序组织进行民主推荐，研究确定考察对象，发布考察预告。属平级调整的，不再组织民主推荐。

（三）联合考察。单位党委（党组）采取民主测评和书面征求意见方式，听取干部群众意见，有关结果提供市委组织部。考察公示期间，市委组织部适时派出干部考察组到考察对象所在单位，采取个别谈话等方式，对其进行深入考察了解，并结合书面征求意见情况提出使用建议，向单位党委（党组）反馈。

（四）呈报请示。单位党委（党组）根据市委组织部干部考察组反馈意见，结合平时了解情况，研究提出政工（人事）科长任免建议，并向市委组织部呈报任免请示。

（五）组织批复。市委组织部审核同意后，以书面形式批复。

（六）办理任免。单位党委（党组）收到批复意见后，按照干部管理权限，办理任免职手续。

**第二十八条** 坚持从严从实，切实加强政工（人事）科长队伍建设与管理。

（一）统筹选拔使用。政工（人事）科长的选拔使用，实行单位建议、全市统筹，优化人员配备。对于单位内部暂无合适人选或因工作需要交流的，由市委组织部统筹考虑，通过交流解决。同时，按照本办法第二十二条有关规定，加大政工（人事）科长轮岗交流力度。

（二）保持队伍稳定。政工（人事）科长任职不满三年的，一般不得调整。因工作需要确需调整的，须报经市委组织部同意，并及时配备。加强对政工（人事）科长的培训培养，采取以干代

训等方式锻炼提高其实际工作能力和水平。

(三)严格考核管理。每年结合市直机关事业单位领导班子和领导干部年度考核，一并对政工(人事)科长进行考核。年度考核前，政工(人事)科长须向市委组织部书面述职。年度考核结果反馈单位党委(党组)，并作为评先选优和评价使用的重要参考。对经考核不适宜在政工(人事)科长岗位工作的，及时调整。对违反组织人事纪律的实行“零容忍”，严格依法依规追究责任。

## 第六章 备案管理

**第二十九条** 选拔任用科级干部，实行备案管理，一般应经过下列程序：

(一)科级干部选拔任用前，单位党委(党组)应提出申请，就调整原由、职位、资格条件、方式程序、编制职数和其他应沟通的情况，与市委组织部进行沟通，经审核同意后方可组织实施。

(二)单位党委(党组)根据沟通意见，集体研究确定实施方案，并据此进行科级干部调整，调整过程中不得随意变通、更改。如需调整实施方案或调整中遇到问题，应及时与市委组织部进行沟通。

(三)任前公示期满、下发任免通知前，单位党委(党组)应及时将科级干部选拔任用有关材料报市委组织部审核备案。

(四)市委组织部对备案材料进行严格审核，并抽查有关人选档案，对于应审未审、应查未查、应纠未纠或发现问题较多的，

以及收到群众举报尚未查清的，暂不予备案；对于确实存在违规违纪问题的，对个别干部或该批次干部不予备案，并责成有关单位予以纠正，市委组织部可视情况会同纪检监察部门对有关问题进行调查处理。

（五）审核同意后，单位党委（党组）下发任免职通知，办理干部任免职手续。属调任的，一个月内办理公务员或参照公务员法管理登记。

**第三十条** 科级干部选拔任用备案须提供的材料有：科级职务备案登记表、干部任免审批表、考察材料、考察公告、任前公示、廉政鉴定、党委（党组）会议记录、备案报告等。属平职调整、免职的，只须提供科级职务备案登记表、干部任免审批表、党委（党组）会议记录等；属跨系统交流任职的，还须提供市级机关事业单位人员调配登记表。

## 第七章 纪律和监督

**第三十一条** 严肃科级干部选拔任用工作纪律。单位党委（党组）应充分发挥对科级干部选拔任用工作的领导和把关作用，严格执行标准条件和任职资格，严格落实《党委（党组）讨论决定干部任免事项守则》和《关于加强干部选拔任用工作监督的意见》。单位党委（党组）主要负责人应坚持原则、敢于担当，认真履职尽责，自觉接受监督。凡是本单位及直属单位科级干部管理混乱、用人上不正之风严重、干部群众反映强烈以及对违反组织人事纪律行为查处不力的，追究单位党委（党组）主要负责

人的责任。

**第三十二条** 严格实行干部任前档案审核制度。单位党委（党组）应认真执行《关于严格实行干部任前档案审核的规定》和《干部人事档案造假问题处理办法（试行）》，在干部动议环节，须对符合条件人选、拟调任或调入人员档案进行认真审核，对审核结果及有关问题调查过程、结论等进行集体研究，作出组织认定。认定结果实行终身负责制，对因故意隐瞒或工作失职出现问题的，由档案审核人员、政工（人事）科长（或负责人事工作的干部）、单位党委（党组）主要负责人承担相应责任。

**第三十三条** 严肃查处违反组织人事纪律行为。严格执行《市直部门单位科级干部选拔任用纪实工作实施办法》，完整收集干部选拔任用过程有关材料，如实、规范、全程记录干部选拔任用工作运行情况及结果，及时归档保管，作为开展选人用人监督检查、干部“带病提拔”倒查和责任追究的重要依据，对违反相关政策规定及法律法规，以及用人失察失误造成严重后果的，实行责任倒查，根据情节轻重，对相关责任人作出组织处理或纪律处分。

**第三十四条** 严肃科级干部选拔任用备案工作纪律。对未与市委组织部沟通，自行调整的干部，或未经备案同意自行公布的科级职务，一律不予认可，并责令立即纠正，严肃追责。

**第三十五条** 单位党委（党组）研究制定科级干部调整方案时，应综合考虑职数情况、工作需要和干部队伍建设实际，合理确定调整的数量、规模和频次。除机构改革等特殊情况需要集中调整干部之外，不得一次性大量提拔调整干部或者过于频繁地提

拔调整干部。

**第三十六条** 选拔任用科级干部应严格遵守干部任职回避有关规定，对于存在需要回避情况的，应按规定进行任职回避。

## 第八章 附 则

**第三十七条** 国家级开发区科级干部选拔任用和备案管理工作参照本办法执行。

**第三十八条** 本办法由中共威海市委组织部负责实施和解释。

**第三十九条** 本办法自下发之日起施行。此前与本办法不一致的，以本办法为准。如上级出台新的政策规定，按上级规定执行。