南通市城乡建设局

干部选拔任用和管理工作暂行规定

（通建党﹝2017﹞61号 2017年12月4日）

1. 总则

第一条 为贯彻落实全面从严治党、从严管理干部的要求，进一步建立科学规范的干部选拔任用等人事制度，不断提高选人用人质量，根据《党政领导干部选拔任用工作条例》、《党委（党组）讨论决定干部任免事项守则》（中组发〔2016〕29号）、《防止干部“带病提拔”的意见》（苏组通〔2014〕65号）、《南通市党政领导干部选拔任用工作实施细则（试行）》（通办发〔2014〕73号）、《事业单位领导人员管理暂行规定》（苏办发〔2016〕35号）等有关规定，结合局系统实际制定本规定。

第二条 本规定适用于局机关、直属单位按照干部人事管理权限由局管理的干部身份人员的选拔任用和管理工作。

第三条 干部选拔任用，必须坚持下列原则：

（一）党管干部原则；

（二）五湖四海、任人唯贤原则；

（三）德才兼备、以德为先原则；

（四）注重实绩、群众公认原则；

（五）民主、公开、竞争、择优原则；

（六）民主集中制原则；

（七）依法办事原则。

第四条 选拔任用干部，必须符合把领导班子建设成为坚持党的基本理论、基本路线、基本纲领、基本经验、基本要求，全心全意为人民服务，具有领导社会主义现代化建设能力，结构合理、团结坚强的领导集体的要求。

第五条 应当注重培养选拔优秀年轻干部，注重使用后备干部，用好各年龄段干部。

第二章 选拔任用条件

第六条 干部选拔任用的资格条件应具备《党政领导干部选拔任用工作条例》中所规定的党政领导干部应当具备的基本条件。

第七条 提拔担任领导职务和非领导职务的，应当具备下列基本资格：

（一）晋升科级领导职务的公务员，应当符合下列资格条件：

由副科职领导职务提任正科职领导职务的，应当在副科职领导职务岗位工作两年以上；由副科级非领导职务提任正科职领导职务的，应当在副科级非领导职务岗位工作三年以上；由科员提任副科职领导职务或副科级非领导职务的，应当在科员岗位工作三年以上；由副科职领导职务或副科级非领导职务提任正科级非领导职务的，应当在副科职领导职务岗位工作二年以上，在副科级非领导职务岗位工作三年以上。

（二）事业单位领导人员应当具备下列基本资格：

提任六级以上管理岗位领导职务的，一般应当具有5年以上工作经历；担任八级以上管理岗位领导职务的，一般应具有4年以上工作经历；从管理岗位领导职务副职提任正职的，应当具有副职岗位2年以上任职经历；从下级正职提任上级副职的，应当具有下级正职岗位3年以上任职经历。

专业技术人员、工勤人员转岗到管理岗位的，应当符合《关于市属事业单位工作人员转岗聘用有关问题的通知》（通人社事〔2013〕5号）规定的转岗条件和任职资历。

1.转岗聘用人员须具有良好的政治、业务素质，工作能力强、勤奋敬业。

2.聘用到管理岗位的，须具有大学专科及以上学历；聘用到专业技术岗位的，须具有相应的专业技术职务资格，实行职业资格准入控制的专业技术岗位，应具有准入控制要求的相应条件。

3.聘用到管理岗位应具备的岗位任职资历：（1）聘用为七级职员的，一般要在专业技术九级岗位工作1年（计算到月，下同）以上，或在专业技术十级岗位工作2年以上；（2）聘用为八级职员的，一般要在专业技术十级及以上岗位或工勤技能二级及以上岗位工作，或在专业技术十一级岗位工作2年以上，或在专业技术十二级岗位工作3年以上，或在工勤技能三级岗位工作5年以上；（3）聘用为九级职员的，一般要在专业技术十二级及以上岗位或工勤技能三级及以上岗位工作，或在专业技术十三级岗位工作3年以上，或在工勤技能四级岗位工作5年以上；（4）聘用为十级职员的，一般要在专业技术岗位或工勤技能四级及以上岗位工作，或在工勤技能五级岗位工作5年以上。

4.工勤人员首次从工勤技能岗位聘用到管理岗位，原则上应聘用到八级（含）以下岗位，且不得直接聘用为单位主要负责人；男性一般在45周岁及以下，女性一般在40周岁及以下。符合下列条件之一的，男性、女性年龄分别可放宽到47、42周岁：

（1）具有中级（含）以上专业技术职务资格；

（2）获市（含）级以上党委、政府表彰的先进个人，或省（含）级以上主管部门与人事部门联合表彰的先进个人；

（3）市级科技进步四等奖（或相应奖项）（含）以上主要完成人；

（4）已通过验收或结题的市级科技计划项目、重点课题或省级重点建设（技改）项目的主持人；

（5）经权威部门认定有其它重大贡献的。

（三）一般具备大学专科以上文化程度。

（四）在规定任职资格年限内的考核结果均为称职（合格）以上等次。

（五）身体健康，具有履行工作职责的条件。

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

第八条 领导干部应当逐级提拔。特别优秀或者工作特殊需要的干部，可以突破任职资格规定或者越级提拔担任领导职务。

破格提拔的特别优秀干部，应当德才素质突出、群众公认度高，并且符合下列条件之一：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、基础差的单位工作实绩突出；在其他岗位上尽职尽责，工作实绩特别显著。

因工作特殊需要破格提拔的干部，应当符合下列情形之一：领导班子结构需要或者领导职位有特殊要求的；专业性较强的岗位或者重要专项工作急需的。

破格提拔干部必须从严掌握。不得突破《党政领导干部选拔任用工作条例》第七条规定的基本条件和第八条第七项规定的资格要求。任职试用期未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。

1. 动议

第九条 干部选拔任用工作的动议原因主要包括以下方面：

1. 领导班子换届；
2. 工作需要；
3. 职位出现空缺；
4. 其他可启动干部选拔任用工作的情形。

局党组或者局组织人事处提出启动干部选拔任用工作的意见，具体可经分管干部人事工作的党组成员提出。

第十条 直属单位党组织提出建议并推荐人选的，一般经单位党组织酝酿，由党组织主要领导或委托分管领导向局组织人事处提出，并书面报告酝酿情况。由个人提出建议并推荐人选的，必须负责地写出推荐材料并署名。

组织人事处综合有关方面建议和平时了解掌握的情况，对领导班子进行分析研判，就选拔任用的职位、条件、范围、方式、程序等提出初步建议，并向局党组主要领导成员汇报。

第十一条 组织人事处按照局党组主要领导成员意见，综合各方面情况，完善形成干部选拔任用初步工作方案。初步工作方案应包括拟选拔任用的职位、条件、范围、方式、程序等内容，可根据领导班子建设实际需要提出意向性人选。

第十二条 初步建议向局党组主要领导成员报告后，在一定范围内进行酝酿，形成工作方案。局组织人事处按规定将计划选拔任用的职数填写干部职数配备预审单，报市委组织部批准。批准后及时通过南通市编制人事财政综合系统向市编办申报使用的编制、职数。

1. 民主推荐

第十三条 选拔任用党政领导干部，必须经过民主推荐。民主推荐包括会议推荐和个别谈话推荐。推荐结果作为选拔任用的重要参考，在一年内有效。

第十四条 民主推荐由分管组织人事工作的党组成员主持，应当经过下列程序：

（一）召开推荐会，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）进行个别谈话推荐；

（三）对会议推荐和谈话推荐情况进行综合分析；

（四）向局党组汇报推荐情况。

第十五条 如果会议推荐、个别谈话推荐对象不集中，组织人事处研究提出初步人选名单（初步人选数应多于拟提拔人数），经分管组织人事工作的党组成员、纪检组长、分管处室（直属单位）党组成员、党组副书记、党组书记同意，再进行第二轮会议推荐。

第十六条 民主推荐机关科级干部人选，参加会议推荐的人员为机关全体干部、直属单位党政主要负责人。参加个别谈话推荐的人员为机关中层正职及以上人员。

第十七条 直属单位民主推荐干部，在编干部职工人数超过100人的单位，参加会议推荐的对象为单位本部全体管理人员、下属单位班子成员、群众代表；其余单位原则上全体干部职工参加会议推荐。参加个别谈话推荐的人员，原则上为中层副职及以上人员，人数少于15人的单位，原则上全体干部职工参加个别谈话推荐。

1. 考察

第十八条 确定考察对象，应当根据工作需要和干部德才条件，将民主推荐与平时考核、年度考核、一贯表现和人岗相适等情况综合考虑，充分酝酿，防止把推荐票等同于选举票、简单以推荐票取人。

第十九条 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及以下等次的。

（三）有跑官、拉票行为的。

（四）配偶已移居国（境）外；或者没有配偶，子女均已移居国（境）外的。

（五）受到组织处理或者党纪政纪处分影响使用的。

（六）其他原因不宜提拔的。

第二十条 充分征求直属单位、分管处室的党组成员意见，由分管组织人事工作的党组成员、纪检组长、党组副书记、党组书记酝酿确定考察对象，或局党组研究确定考察对象。考察对象一般应当多于拟任职务人数。

第二十一条 对确定的考察对象，由局组织人事处进行考察。

第二十二条 考察拟任人选，必须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、廉等情况。

突出考察政治品质和道德品行，深入了解理想信念、政治纪律、坚持原则、敢于担当、开展批评和自我批评、行为操守等方面的情况。注重考察工作实绩，深入了解履行岗位职责、推动和服务科学发展的实际成效。应当把执行政策、营造良好发展环境、提供优质公共服务、维护社会公平正义等作为评价的重要内容。加强作风考察，深入了解为民服务、求真务实、勤勉敬业、奋发有为，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。

第二十三条 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。局组织人事处根据实际情况，制定考察工作方案，明确具体考察要求；

（二）沟通有关情况。同考察对象所在单位党政主要领导就考察工作方案沟通情况，征求意见；

（三）发布干部考察预告。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干部考察预告，考察预告同时公布组织人事处和纪检组的联系电话。

（四）组织考察。考察组应当根据《干部任用条例》规定的资格条件，采取个别谈话、发放征求意见表、民主测评、实地走访、查阅干部档案和工作资料、同考察对象面谈等方法，广泛深入地了解考察对象德、能、勤、绩、廉等情况，突出考察政治品质和道德品行。根据需要进行民意调查、专项调查、延伸考察。

严格执行“凡提必审”制度，对拟提拔或进一步使用人选的干部档案进行审核。

严格执行“凡提必听”制度，局组织人事处向纪检组征求廉洁自律、遵纪守法等方面的意见。

严格执行信访举报“凡提必查”。对考察中反映的具体问题和线索，干部考察组应进行核查，核实有关情况。

（五）综合分析。考察组将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综合评价。

（六）反馈情况。考察组向考察对象呈报所在单位党政主要领导反馈考察情况，并交换意见。

（七）提出任用建议。局组织人事处听取考察组的考察情况汇报，研究提出任用建议方案。

第二十四条 考察直属单位局管领导班子成员拟任人选，个别谈话和征求意见的范围一般为：

（一）考察对象所在单位领导班子成员；

（二）单位中层正职，中层正职人数少的可扩大到中层副职；

（三）单位综合部门、财务管理部门和考察对象所在部门的干部职工代表；

（四）其他有关人员。

第二十五条 考察机关科级领导和非领导职务拟任人选，个别谈话和征求意见的范围一般为：

（一）全体局领导；

（二）机关中层正职；

（三）考察对象所在处室干部代表；

（四）考察对象所在处室业务工作联系的直属单位的党政主要领导；

（五）其他有关人员。

第二十六条 考察组织人事处处长人选，应事先与市委组织部沟通。考察直属单位拟任人选，单位设立组织人事部门、纪委的，应当听取单位组织人事部门和纪委的意见,没有设立纪委的，应当听取监督委员会的意见。考察直属单位纪委书记人选时，由局组织人事处、纪检组共同商定任职条件，共同组织民主推荐和考察。考察机关科级领导和非领导职务拟任人选的，应当听取机关党委的意见。

第二十七条 考察对象确定后，组织人事处应当按照有关规定，及时发出征求意见函就考察对象党风廉政情况听取纪检部门的意见，纪检部门要明确提出意见。严格执行“双签字”制度，直属单位干部由单位党组织、纪委，机关干部由机关党委、机关纪委对考察对象廉洁自律情况，出具党风廉政情况书面鉴定报告。

对需要进行经济责任审计的考察对象，应当委托局计财处按照有关规定进行审计。对拟提拔副科职领导职务的考察对象，持有出国（境）因私护照的，应当将护照交由局组织人事处统一保管。

第二十八条 考察对象确定后，在提交会议讨论前5个工作日，组织人事处应当按照有关规定，及时将干部职数配备情况和全程纪实情况报市委组织部审核。对拟提拔正科职的考察对象，应当查阅个人有关事项报告情况，必要时可以进行核实。

第二十九条 形成书面考察材料。考察材料必须写实，全面、准确、清楚地反映考察对象的情况，包括下列内容：

（一）德、能、勤、绩、廉方面的主要表现和主要特长；

（二）主要缺点和不足；

（三）近三年的个人年度考核结果；

（四）民主推荐、民主测评等情况。

第三十条 考察组由两名以上成员组成。考察人员应当具有较高素质。考察组负责人应当由思想政治素质好、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，如实反映考察情况和意见，对考察材料负责，履行干部选拔任用风气监督职责。

第三十一条 考察工作完成后，局组织人事处应当建立考察文书档案，内容一般包括：考察工作方案，民主推荐、民主测评汇总表，重要谈话记录，考察报告、考察材料、干部任免审批表，考察中重要问题的调查情况及结论，听取纪检监察机关意见情况，以及其他相关材料。干部任职后，考察材料归入本人档案。

1. 讨论决定

第三十二条 拟任人选在讨论决定前，应当在局党组成员中进行酝酿，征求非党分管领导的意见，并就拟任人选在考察公示期间有无问题举报征求纪检组的意见，纪检组在选拔任用干部监督意见表上签署监督意见。

第三十三条 局党组讨论决定，要坚持“三个不上会”和“两个不得”。“三个不上会”，即没有按规定进行酝酿动议、民主推荐、组织考察的不上会；没有按规定核实清楚有关问题的不上会，没有按规定向上级报告或报告后未经批复同意的干部任免事项不上会。“两个不得”，即不得以个别征求意见、领导圈阅等形式代替党组会集体讨论决定干部任免，党组主要负责人不得凌驾于组织之上，反对和防止个人或者少数人专断。

对拟破格提拔的人选在讨论决定前，必须报经市委组织部同意。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。

局机关和参照公务员管理单位的所有科级干部的提拔任用需要报市人社局公务员管理处进行任职资格审核。

工会主席、团委书记、武装部长的人选讨论决定前，应当事先分别征求市总工会、团市委、崇川区武装部的意见。

第三十四条 局党组讨论决定干部任免事项，必须有三分之二以上成员到会，由局党组书记主持，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，应当发表同意、不同意或者缓议等明确意见。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。

局党组有关干部任免的决定，需要复议的，应当经党组超过半数成员同意后方可进行。

第三十五条 局党组讨论决定干部任免事项，应当按照下列程序进行：

（一）党组分管组织人事工作的党组成员或者组织人事处长向局党组汇报干部任免事项，逐个介绍拟任人选，重点汇报职数情况、汇报干部档案审核、推荐考察、征求意见、信访举报核查、任免理由等情况。其中涉及破格提拔的人选，应当说明破格的具体情形和理由。

（二）党组成员应当逐一发表同意、不同意或缓议等明确意见，局党组主要负责人最后表态。

（三）局党组在充分讨论的基础上进行表决。讨论的人选，凡涉及与会人员本人及其亲属的，本人必须回避。

第三十六条 正科职干部的提拔任用需要报市委组织部备案，呈报干部任免审批表、干部考察材料、本人档案和党组会讨论记录、民主推荐情况等材料。

第七章 任职

第三十七条 机关干部、参照公务员管理单位的行政干部实行委任制，直属单位（不含参照公务员管理单位）行政领导干部实行聘任制，所有直属单位的党务领导干部实行委任制、选任制。

第三十八条 实行新提拔干部任职前公示制度。

在局党组讨论决定后、下发任职通知前，由局组织人事处按照下列要求进行公示：

（一）公示期不少于5个工作日，从发布公示通知的第二天起算。

（二）公示内容一般包括拟任人员的姓名、现任职务、性别、出生年月、籍贯、学历学位、政治面貌、参加工作时间、拟任职务和近期个人工作照等。涉及破格提拔的，还应当说明破格的具体情形和理由。

（三）任职前公示同时公布组织人事处和纪检组的联系电话。公示结束及时就任职对象公示期间有无问题举报征求纪检组意见，纪检组在选拔任用干部监督意见表上签署监督意见。

按照有关规定，在任职公示期间，对新提拔任职的拟任人选进行任职前廉政法规知识测试。测试采取开卷或闭卷方式进行，实行百分制，开卷测试成绩80分以上（含80分）、闭试测试成绩60分（含60分）为合格。测试成绩合格者按规定程序提拔任用。测试成绩不合格者，安排一次补考。未经补考或补考不合格者，推迟任用。廉政法规知识测试由组织人事处等共同组织。

局组织人事处要在公示期满3-5日将全程纪实情况报南通市委组织部进行复核。

第三十九条 实行任职谈话制度。对决定任用的干部，由机关处室、直属单位分管领导和纪检组长或由党组指定专人和纪检组长共同与本人谈话，肯定成绩，指出不足，提出廉洁自律方面的要求和需要注意的问题等。

第四十条 公示结果不影响任职的，任职谈话结束后，办理任职手续。任前需报上级备案的，按规定在报经上级同意后或上级在规定时间内没有提出异议的，办理任职手续。

第四十一条 实行干部任职试用期制度。提拔担任非选举产生的科级领导职务，按规定实行试用期制，为期一年。对于曾经担任过领导职务，因工作需要改任同级非领导职务的，再次转任同级领导职务时，可不再实行任职试用期制。

试用期满后，经考核胜任任现职的，正式任职；不胜任的，免去试任职务，一般按试任前职级安排工作。

第四十二条 局管干部的任职时间，按照下列时间计算：

（一）由党组决定任职的，自党组决定之日起计算；

（二）由党的代表大会（党员大会）选举、决定任命的，自当选、决定任命之日起计算。

第八章 公开选拔和竞争上岗

第四十三条 公开选拔、竞争上岗是党政领导干部选拔任用的方式之一。公开选拔面向社会进行，竞争上岗在本单位或者局系统内部进行，应当从实际出发，合理确定选拔职位、数量和范围。一般情况下，领导职位出现空缺且局系统没有合适人选的，特别是需要补充紧缺专业人才的，可以进行公开选拔；领导职位出现空缺，本单位符合资格条件人数较多且人选意见不易集中的或本单位合适对象较少或没有合适对象的，可以进行竞争上岗。

第四十四条 公开选拔、竞争上岗方案设置的条件和资格，应当符合本条例第十条和第十一条的规定，不得因人设置资格条件。资格条件突破规定的，应当事先报市委组织部（人社局）审核同意。

第四十五条 公开选拔、竞争上岗工作在局党组领导下进行，由组织人事处组织实施，应当经过下列程序：

（一）公布职位、资格条件、基本程序和方法等；

（二）报名与资格审查，参加公开选拔的应当经所在单位同意；

（三）采取适当方式进行能力和素质测试、测评，比选择优（竞争上岗也可以先进行民主推荐）；

（四）组织考察，研究提出人选方案；

（五）党组集体讨论研究；

（六）履行任职手续。

第四十六条 公开选拔、竞争上岗应当科学规范测试、测评，突出岗位特点，突出实绩竞争，注重能力素质和一贯表现，防止简单以分数取人。

第九章 交流、回避

第四十七条 实行机关干部交流制度。

（一）根据《南通市干部交流工作实施办法（试行）（通委组发﹝2014﹞108号）等文件精神，局机关干部交流对象是：

1.在同一岗位同一职务层次任职超过5年或特殊岗位同一职务层次超过8年的应当交流轮岗；

2.在项目审批、证照发放、执法执纪、干部人事、财务审计、资金管理、工程建设等同一岗位任职满5年的必须交流轮岗；

3.专业性强的岗位达到10年的必须交流轮岗；

4.岗位经历单一、需要重点培养锻炼的年轻干部、后备干部，应当有计划、有针对性地安排交流轮岗；

5.其他需要交流轮岗的岗位和对象。

（二）有下列情形之一的可不交流轮岗或暂缓交流轮岗：

1.离局规定的中层干部最高任职年龄不满5年的（属于必须交流的，可区别不同情况对其工作进行调整）；

2.因健康原因不宜交流轮岗的；

3.涉嫌违纪违法正在接受纪检监察或者司法机关审查尚未做出结论的；

4.担任非领导职务距离办理退休手续小于36个月的；

5.其他不适合交流轮岗的。

（三）根据事业单位编制、岗位设置等管理规定，积极组织直属企事业单位局管领导班子成员的交流。交流对象参照机关干部交流对象确定。同一单位的党政正职一般不同时交流。

（四）干部交流在局党组的统一领导下，由组织人事处组织实施，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，领导干部不得指定交流人选。同一干部不宜频繁交流。

（五）交流的干部接到任职通知后，应当在局党组限定的时间内到任，并办好调动手续。

第四十八条 实行领导干部任职回避制度。

领导干部任职回避的亲属关系为：夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲以及近姻亲关系。有上列亲属关系的，不得在机关、同一单位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机关、单位从事组织人事、纪检监察、审计、财务工作。

第四十九条 实行领导干部选拔任用工作回避制度。

局党组讨论干部任免，涉及与会人员本人及其亲属的，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 干部续聘

第五十条 直属单位行政干部聘期五年，聘任期满，根据工作需要履行续聘手续。

第五十一条 直属单位实行聘任制的局管领导班子成员有下列情形之一，不再续聘：

（一）素质能力不符合岗位要求，任期内不能履行职责，完不成目标任务的；

（二）严重失职造成工作重大失误或单位利益重大损失的；

（三）个人年度考核不合格或连续两年考核为基本合格的；

（四）破坏班子团结，严重影响单位工作，经教育不改的；   
　　（五）违纪违法受到惩处、或严重违反社会公德，损害领导干部形象的；   
　　（六） 12个月内达到局党组规定的最高任职年龄或退休年龄的；   
　　（七）未经单位和局领导同意，擅自出国或出国逾期不归的；

（八）其他不符合续聘条件的。

第五十二条 续聘程序

（一）组织人事处根据干部聘期情况确定续聘干部名单；

（二）聘任期满干部认真总结聘期内的工作，进行书面述职；

（三）经分管组织人事工作的党组成员和局党组主要负责人同意后组织续聘测评或谈话考察；

聘期内个人年度岗位考核等次均在合格以上，参加民主测评人数10人及以上，民主测评综合评价优秀合格率或同意续聘率均达到90%以上；参加测评人数在10人以下，民主测评综合评价优秀合格率或同意续聘率均达到80%及以上的聘任期满干部，进行民主测评，可不进行个别谈话考察。

聘期内个人年度岗位考核等次有一个年度为基本合格，或参加民主测评人数10人及以上，民主测评综合评价优秀合格率或同意续聘率有一项低于90%的，或参加测评人数在10人以下，民主测评综合评价优秀合格率或同意续聘率有一项低于80%的，在民主测评的基础上再进行个别谈话考察。

（四）组织人事处综合分析测评、考察情况，提出续聘方案；

（五）党组讨论研究；

（六）党组发文。

第十一章 免职、辞职、降职

第五十三条 领导干部有下列情形之一的，一般应当免去现职：

（一）达到局党组规定的最高任职年龄；

（二）达到退休年龄的；

（三）受到责任追究应当免职的；

（四）辞职或者调出的；

（五）非组织选派，离职学习期限超过一年的；

（六）因工作需要或者其他原因，应当免去现职的。

第五十四条 实行领导干部辞职制度。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。

第五十五条 引咎辞职、责令辞职和因问责被免职的局管科级领导干部，一年内不安排职务，两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，按照影响期长的规定执行。

第五十六条 实行领导干部降职制度。领导干部在年度考核中被确定为不称职的，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的标准执行。

降职使用的干部重新提拔，按照有关规定执行。

第十二章 人员调动

第五十七条 直属单位一般干部职工调出局系统，本人提出书面申请经单位同意后，由组织人事处按规定程序办理调动手续。

第五十八条 局机关、直属单位局管干部调出局系统，本人提出书面申请，经用人单位同意，党组研究批准，由组织人事处按规定程序办理调动手续，并印发免职文件。

第五十九条 由外系统调入局机关、直属事业单位的干部职工，经党组研究批准，由组织人事处按规定程序办理调动手续。

第六十条 直属单位一般干部职工在直属单位之间调动的，本人提出书面申请，经调出单位同意，并报调出单位、拟调入单位分管领导、分管组织人事工作领导及局党组书记批准后，由组织人事处按规定程序办理调动手续。

第六十一条 政策性安置的军队转业干部，根据有关规定和职数空缺情况，经党组集体讨论研究安排相应的岗位、职务。

第六十二条 政策性安置的军队转业士官，原则上安置到局直属企业，在双向选岗前，根据安置计划人数，组织人事处征求企业分管领导意见后提出方案，由局党组集体讨论安置单位。

第六十三条 政策性安置的军队转业干部家属，由党组讨论安置单位。安置到事业单位的，根据其原单位聘任的岗位类型聘任到相应的岗位，原则上不得直接聘任为单位领导班子成员。任八级职员3年以上且安置单位有空岗的，经党组研究同意，聘任为副科级职员；任八级职员不满3年的，由安置单位聘任为9级职员。任七级职员3年以上且安置单位有正科级职员空岗的，经党组研究同意，聘任为正科级职员；没有正科级职员岗位空缺，有副科级职员岗位空缺的，经党组研究同意，聘任为副科级职员；正副科级职员岗位均没有空缺的，由安置单位聘任为9级职员。任七级职员不满3年且安置单位有空岗的，经党组研究同意，聘任为副科级职员；没有副科级职员空岗的，由安置单位聘任为9级职员。降级安置的，由安置对象写出自愿接受安置承诺并存入本人档案。原单位聘任为专业技术岗位或工勤岗位的，由安置单位根据规定和空岗情况聘用到相应的岗位。

第十三章 纪律和监督

第六十四条 选拔任用干部等人事工作，必须严格执行本规定，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，或者违反规定擅自设置职务名称、提高干部职级待遇；

（二）不准采取不正当手段为本人或者他人谋取职位；

（三）不准违反规定程序推荐、考察、酝酿、讨论决定任免干部；

（四）不准私自泄露动议、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）不准在工作调动、机构变动时，突击提拔、调整干部；

（九）不准在干部选拔任用工作中封官许愿，任人唯亲，营私舞弊；

（十）不准涂改干部档案，或者在干部身份、年龄、工龄、党龄、学历、经历等方面弄虚作假。

（十一）干部调整坚持全程纪实，及时按规定将调整的相关信息填报干部人事工作全程纪实系统。

第六十五条 加强干部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。

对无正当理由拒不服从组织调动或者交流决定的，依照法律及有关规定予以免职或者降职使用。

第六十六条 实行干部选拔任用工作责任追究制度。

第十四章 附则

第六十七条 本规定在实施过程中，如有与上级文件规定有抵触之处，按上级新的政策规定执行。

　 第六十八条 本规定由局组织人事处负责解释。

第六十九条 本规定自印发之日起执行。原通建党﹝2016﹞10号14文同时废止。