**威县文旅局局管干部选拔任用工作实施细则（试行）**

为进一步建立健全科学规范的选人用人机制，完善干部选拔任用工作制度，不断提高干部选拔任用工作的科学化水平，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》等有关文件规定，结合实际，制定本实施细则。

一、总体要求

坚持“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”标准，坚持德才兼备、以德为先原则，坚持好干部标准，把政治标准放在第一位，坚持事业为上，崇尚实干、以事择人、人岗相适、加油鼓劲、带动担当的正向激励体系，树立体现讲担当、重担当的鲜明选人用人导向。引导全县文旅系统广大干部职工进一步纯正风气、转变作风、增强素质、提升质效，着力打造敬业型、学习型、创新型、清正型、绩效型“五型”干部队伍，不断推动我县文旅事业高质量发展。

二、适用范围

本实施细则适用于局机关，局属事业单位科级领导干部的选拔任用，以及局一至四级主任科员公务员职级晋升。具体范围如下：

（一）局机关公务员科级领导职务选拔任用。

（二）局一至四级主任科员公务员职级晋升。

（三）局属副处级事业单位正科级副职领导职务选拔任用。

（四）局属事业单位科级领导职务选拔任用。

三、选拔任用的原则、基本条件

（一）选拔任用干部，必须坚持以下原则

1.党管干部；

2.德才兼备、以德为先、五湖四海、任人唯贤；

3.事业为上、人岗相适、人事相宜；

4.公道正派、注重实绩、群众公认；

5.民主集中制；

6.依法依规办事。

（二）党政领导干部，必须具备下列基本条件

1.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；

2.具有共产主义远大理想和中国特色社会主义坚定信念，坚定道路自信、理论自信、制度自信、文化自信，坚决贯彻执行党的理论和路线方针政策，立志改革开放，献身现代化事业，在社会主义建设中艰苦创业，树立正确政绩观，做出经得起实践、人民、历史检验的实绩；

3.坚持解放思想，实事求是，与时俱进，求真务实，认真调查研究，能够把党的方针政策同本地区本部门实际相结合，卓有成效地开展工作，落实“三严三实”要求，主动担当作为，真抓实干，讲实话，办实事，求实效；

4.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，有胜任领导工作的组织能力、文化水平和专业素养；

5.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；

6.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。

四、选拔任用的基本资格

（一）提任局机关公务员科级领导职务

1.提任局机关正科级领导职务的，应当具备下列基本资格

（1）应当任副科级领导职务2年以上；或者任副科级领导职务和三级、四级主任科员及相当层次职级累计2年以上；或者任三级、四级主任科员及相当层次职级累计2年以上；或者任四级主任科员及相当层次职级2年以上；

（2）具有大学专科及以上文化程度；

（3）具有正常履行职责的身体条件；

（4）在规定任职资格年限内的年度考核结果均为称职以上等次；

（5）符合有关党内法规、法律法规规定的其他任职资格要求。

2.提任局机关副科级领导职务的，应当具备下列基本资格：

（1）应当具有一级科员及相当层次职级三年以上任职经历；

（2）具有大学专科及以上文化程度；

（3）具有正常履行职责的身体条件；

（4）在规定任职资格年限内的年度考核结果均为称职以上等次。

（5）符合有关党内法规、法律法规规定的其他任职资格要求。

（二）晋升公务员职级

公务员职级晋升，应当在职级职数内逐级晋升。

晋升一至四级主任科员职级的，应当具备下列基本资格：

1.晋升一级主任科员，应当任乡科级正职或者二级主任科员2年以上；晋升二级主任科员，应当任三级主任科员2年以上；晋升三级主任科员，应当任乡科级副职或者四级主任科员2年以上；晋升四级主任科员，应当任一级科员2年以上；

2.具有大学专科及以上文化程度；

3.具有正常履行职责的身体条件；

4.公务员晋升职级所要求任职年限的年度考核结果均应为称职以上等次，其间每有1个年度考核结果为优秀等次的，任职年限缩短半年；每有1个年度考核结果为基本称职等次或者不定等次的，该年度不计算为晋升职级的任职年限；

5.符合有关党内法规、法律法规规定的其他任职资格要求。

(三)提任局属事业单位科级领导职务

1.提任局属副处级事业单位班子成员副职领导职务（正科级、七级管理岗位）的，应当具备下列基本资格条件：

（1）提任局属副处级事业单位班子成员副职领导职务（正科级、七级管理岗位）的，应当具有局属事业单位下级正职领导职务(副科级、八级管理岗位)三年以上任职经历；

（2）一般应当具有大学本科及以上文化程度；

（3）具有正常履行职责的身体条件；

（4）在规定任职资格年限内的年度考核结果均为称职以上等次；

（5）符合有关党内法规、法律法规和行业主管部门规定的其他任职资格要求。

2.提任局属事业单位正科级（七级管理岗位）领导职务的，应当具备下列基本资格条件：

（1）具有局属事业单位副科级（八级管理岗位）领导职务两年以上任职经历；或者局属事业单位中级专业技术岗位两年以上任职经历；

（2）一般应当具有大学本科及以上文化程度；

（3）具有正常履行职责的身体条件；

（4）在规定任职资格年限内的年度考核结果均为称职以上等次；

（5）符合有关党内法规、法律法规和行业主管部门规定的其他任职资格要求。

3.提任局属事业单位副科级（八级管理岗位）领导职务的，应当具备下列基本资格条件：

（1）应当具有局属事业单位科员（九级管理岗位）岗位三年以上任职经历；或者具有局属事业单位中级专业技术岗位任职经历；或者具有局属事业单位助理级专业技术岗位四年以上任职经历；

（2）一般应当具有大学本科及以上文化程度；

（3）具有正常履行职责的身体条件；

（4）在规定任职资格年限内的年度考核结果均为称职以上等次；

（5）符合有关党内法规、法律法规和行业主管部门规定的其他任职资格要求。

五、方法步骤

（一）分析研判和动议

人事部门应当深化对干部的日常了解，坚持知事识人，把功夫下在平时，全方位、多角度、近距离了解干部。根据日常了解情况，对领导班子和领导干部进行综合分析研判，为党委（党组）选人用人提供依据和参考。党组或者人事部门根据工作需要和领导班子建设实际，结合综合分析研判情况，提出启动干部选拔任用工作意见。人事部门综合有关方面建议和平时了解掌握的情况，对领导班子和领导干部进行动议分析，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。人事部门将初步建议向党组主要领导汇报，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，经局党组会研究同意后正式实施。

个人向党组推荐领导干部人选，必须负责地写出推荐材料并署名。

（二）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重要参考，并在一年内有效。

1.谈话调研推荐。提前向谈话对象提供谈话提纲，干部名册等相关材料。谈话调研推荐由本单位领导成员、内设机构担任主要领导职务的人员、直属单位主要领导成员以及其他需要参加的人员参加，根据实际情况还可以吸收本系统下级单位主要领导成员参加。参加会议推荐的人员范围可以适当调整。

2.会议推荐。公布职位、任职条件、推荐范围、人员名册，组织填写推荐表。根据拟推荐职位组织不同类别人员参加，人数一般不少于应参加人员总数的三分之二。

应参加人员范围为:

（1）提任机关科级领导职务和晋升公务员职级的，由机关全体人员、局属单位主要领导参加;

（2）提任局属单位科级领导干部的，由所在单位进行民主推荐。50人以下单位一般应由全体人员参加；50人以上单位由中层以上人员、相关管理人员以及职工代表参加，人数一般不少于在编人数的三分之二。

参加人员参照上述范围确定，可以根据实际情况作适当调整。

（三）确定对象。根据工作需要和干部德才条件，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。资格审查结果报告局党组会，经集体研究讨论同意后确定考察对象。

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务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。

（四）组织考察。采取个别谈话、查阅资料，与考察对象面谈等形式，全面考察其德、能、勤、绩、廉等情况，并征求纪检监察、计生、综治等相关部门和单位意见，必要时可延伸至考察对象所在地区派出所了解相关情况。根据工作需要和干部德才条件，将考察对象的民主推荐情况与平时及年度工作考核、一贯表现和人岗相适等情况进行综合分析，形成考察材料，经充分酝酿后提出拟任人选建议方案，防止简单以票取人。

（五）讨论决定。局党组进行充分酝酿，集体讨论研究决定拟任人选。

（六）任前公示。拟任人选在一定范围内公示(包括姓名、性别、出生年月、籍贯、学历、政治面貌、工作时间、现任职务、拟任职务等)。公示时间不少于5个工作日(自发布公示的第二天起算)。

（七）任职审查。公示结果不影响任职的，由局人事科按相关规定分别向市委组织部、市人社局报送备案审查、资格审查等相关材料。

（八）办理手续。任职审查通过后，由局人事科办理任职手续。

（九）任前谈话。局党组指定一名局领导与任职人员进行谈话，肯定成绩，指出不足，提出廉政和工作要求。

（十）任职试用。实行领导干部任职试用期制度，试用期为一年。试用期满时，由人事部门按照干部考察要求进行考察并向局党组会汇报考察情况。局党组会根据试用期干部的德才表现、群众公认等情况，进行综合分析研究，决定其是否正式被任用。经局党组会研究决定正式任用的干部，由局人事科按照相关规定办理干部任用手续，任职时间从试用期起算。局党组经集体研究后，认为其不适宜正式任用的，按该干部试用前职级安排相应岗位工作，并由局人事科办理相关手续。

六、其他

（一）推进干部交流轮岗制度。推进干部交流轮岗常态化、制度化，实现干部资源科学配置。根据《阜阳市交通运输局干部交流轮岗工作实施方案》规定和要求,按照“适时、适人、适岗”的原则，结合实际工作需要，有序组织交流轮岗，通过多岗位锻炼的方式充分挖掘干部潜力，激发工作热情，着力做到人尽其才，人岗相适。

（二）严格落实任职回避制度。按照《党政领导干部选拔任用工作条例》《中华人民共和国公务员法》《党政领导干部任职回避暂行规定》等有关规定，实行科级干部任职回避和选拔任用工作回避制度。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等关系。有上列亲属关系的，不得在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从事组织人事、纪检监察、审计和财务工作。

七、纪律要求

（一）干部选拔任用必须严格执行《党政领导干部选拔任用条例》和《党政领导干部选拔任用工作责任追究实施细则（试行）》等有关规定。

（二）干部选拔任用必须在核定的编制和职数限额内进行，严禁超职数配备干部，严禁违反规定程序任免干部，严禁违规破格提拔，严禁在工作调动、机构变动时突击提拔、调整干部，严禁在干部任免中封官许愿、任人唯亲和营私舞弊。

（三）严格遵守保密纪律，有关人员不得泄露干部选拔任用相关事项。考察干部必须公道正派，反映情况、民主测评应当客观公正，任何人不得隐瞒或者歪曲事实。

（四）被选拔对象应坦诚对待，不得弄虚作假或拉票说情，一旦发现查实后取消参选资格，并视情按纪律规定追究责任。

（五）充分发挥党组织的领导和把关作用，严把资格关、程序关和廉政关。局分管领导以及相关部门要对拟任干部廉洁自律情况充分发表意见。同时，与市纪委监委派驻市交通运输局纪检监察组充分沟通，听取意见，共同把好拟任人选廉政关。

八、附则

本实施细则自印发之日起实施。此前局有关干部选拔任用工作规定与本实施细则不一致的，按本实施细则执行。如有与上级有关规定相抵触的，按上级规定执行。