奉民发〔2017〕66号

**关于开展新一轮中层干部选聘工作的通知**

局机关各科室、直属各单位：

为顺利开展好新一轮中层干部选聘工作，根据区委组织部、区编委办、区人社局联合印发的《关于组织实施新一轮中层干部选拔聘任工作的通知》（奉组〔2017〕53号）和区委办印发的《关于开展宁波市奉化区中层干部“大联评、大轮岗”工作的通知》（奉党办〔2017〕19号）精神，结合我局实际，就新一轮中层干部选聘工作有关事项通知如下：

一、参加中层干部选聘的对象

（一）中层干部选聘对象为机关（含参照公务员法管理事业单位）中除事业人员、企业人员、机关工勤人员以外符合条件的在编在岗公务人员。如确无合适的人员担任，需由事业人员、企业人员、机关工勤人员等担任的，在征得区委组织部审核同意后，方可选聘。对于上一轮中层竞争上岗工作实施以来担任中层职务的人员，都必须重新选聘。

（二）借用人员原则上回原单位参加选聘。保留或享受中层实职待遇且符合中层干部选聘条件的人员，可以列入选聘名单。

二、中层干部任职条件

**（一）基本条件**

1、思想政治素质好，政治立场坚定，能认真学习贯彻党的路线方针政策，思想上、政治上、行动上同党委保持高度一致。

2、有一定的组织领导能力，善于团结同志，具备担任中层职务所需的相关知识和工作经验。

3、事业心责任感较强，工作勤奋努力，坚持讲实话、办实事、求实效，工作实绩较明显，在群众中有较高的认可度。

4、近三年年度考核被确定为称职及以上等次。

5、坚持原则，敢抓敢管，依法办事，勤政廉洁，能自觉践行社会主义核心价值观，反对滥用职权、谋求私利的不正之风，做到自重、自省、自警、自励。

**（二）资格条件**

1、新提任中层职务，年龄一般能任满一个聘期（三年）以上。任职时间计算原则上以上一轮聘期满（2017年10月）为准。

2、一般应当具有大学专科及以上文化程度。

3、新提任中层正职职务，应在中层副职岗位工作满两年以上；新提任中层副职职务，应在科员岗位工作满三年以上（不含试用期）。

4、应当经过组织人事部门认可的培训，培训时间应当达到干部教育培训的有关规定要求。因特殊情况在选聘前未达到培训要求的，必须在选聘后一年内完成培训。

5、具有正常履行职责的身体条件。

6、符合有关法律规定的资格要求。

**（三）有下列情形之一的，不得列入选聘对象**

1、工作表现较差，群众公认度不高的；

2、有跑官、拉票行为的；

3、配偶已移居国（境）外；或没有配偶，子女均已移居国（境）外的；

4、受到组织处理或者党纪政纪处分影响使用的；

5、正在立案审查人员；

6、近三年年度考核结果中有被确定为基本称职及以下等次影响使用的；

7、其他原因不宜提拔的。

三、选聘方式和程序

严格按规定程序全面开展新一轮中层干部选聘工作，有针对性的实施中层干部“大联评、大轮岗”。8月下旬召开动员部署会，10月底前完成。具体分“干部绩效大联评”和“中层干部大轮岗”两步实施。

**（一）实施“干部绩效大联评”**

围绕评准查实，采取分类分层的方式对中层干部（包括保留或享受中层实职待遇人员，下同）进行民主测评和履职考查。

1.坚持“多元化、全覆盖”，在单位开展内部任期测评

在新一轮中层干部选聘工作启动时实施。要针对上一轮聘期内中层干部的岗位履职情况和德行表现，围绕决策推进、服务保障、难题破解、政治规矩、干部形象等五类指标，组织开展干部述职和内部测评（同时进行德行考核评价），测评一般在本单位全体机关在编工作人员和下属单位主要负责人范围内进行，也可根据需要适当扩大测评范围。实际参加测评人数必须达到应参会人数的80%。任期测评分“好”、“较好”、“一般”、“较差”四个等次的分类评价和总体评价，其中“好”的比例不高于20%，“较差”的比例原则上不少于10%，并说明具体事由。任期测评中“较差”的比率在20%及以上或“一般”、“较差”比率之和超过三分之一的人员，经组织考核认定为“较差”的取消选聘资格。德行考核总体评价等次为“一般”或“较差”的，经组织考核确实存在问题的，取消选聘资格。相关测评情况在9月6日前报组织部。

2.突出重点区域、关键岗位，在管理服务对象中同步开展联评

**（1）确定实施范围。**大联评的对象主要为承担行政执法、行政审批、管理服务职能的政府工作部门职能科室和下属事业单位负责人（中层正职或主持工作副职）。

**（2）实施外部测评。**纪委会结合各类别中层岗位特点，根据关联度、代表性原则，在区直部门干部、镇（街道）干部、党代表、人大代表、政协委员及其他企业代表、村书记和村主任代表等人群中分别确定一定的测评对象，开展“千人评中层”活动，形成基层民意情况排序表。同时，在奉化日报刊登投诉公告，公开举报投诉电话、电子邮箱和集中受理日期，畅通监督渠道，及时、全面了解掌握中层干部表现情况。

**（3）开展实地考查。**重点考查民意情况排序靠后和集中受理期间有信访投诉人员。按照“岗位、事权、责任相一致”的原则，多角度评定干部履职过程的依法行政、业务能力等情况，形成履职效能情况排序表。纪委、组织部、督查考核室、法制办、信访局、机关党工委、人社局、审管办、行政执法中心等部门立足本职，全面排查了解和梳理分析相关单位干部履职过程中存在的问题和不足。相关情况将及时反馈给有关单位。

3.全面梳理分析、综合研判，切实抓好结果运用

需在大联评结束后，根据组织部统一部署安排，召开班子会议，结合内部测评和联评反馈情况，认真分析研究，客观公正的提出“好”与“较差”干部名单，并就“较差”的干部提出处理意见（对工作作风较差，干部群众意见较大的中层干部，免去中层职务，不再保留相应中层职级待遇；对工作能力水平有欠缺或方式方法不得当，能岗不相适，但主观上无过错的，免去中层职务，视情保留相应职级待遇至新一轮聘期结束，或安排轮岗），报组织部审核同意后组织实施。对确实不适宜在本单位工作的，经所在单位提出后，由组织人事部门统一安排工作岗位。

**(二)实施“中层干部大轮岗”**

在新一轮中层干部选聘工作中，有针对性开展中层干部大轮岗工作，按照“先跨部门轮岗后内部轮岗”步骤实施。轮岗交流的基本原则为：一是同一职位连续任职满6年或任同一科室正副职累计满9年的，原则上应进行轮岗；二是能岗不相适的，应进行轮岗；三是工作表现较好，岗位经历较为单一的，应有针对性交流和压担式锻炼。

跨部门大轮岗工作，坚持竞争上岗为主、组织调动为辅的办法，在2017年9月中旬启动，至10月上旬全面完成。竞争上岗具体实施办法为：

1.确定职位

9月中旬，各单位需根据核定的中层职数推出一定比例的跨部门竞争上岗职位。具体要求为：现有中层职数10个及以下的，原则上需推出1个中层职位；现有中层职数10个以上的，至少需推出1个中层职位。其中，在大联评结果运用中，免去中层职务而腾出的相应职位，必须进行跨部门大轮岗。现任中层中，存在同一职位连续任职满6年或任同一科室正副职累计满9年情况，如无特殊事由且内部无法轮岗的，原则上应推出职位进行跨部门大轮岗。

组织部综合考虑单位编制、岗位职责等因素后，研究确定竞争上岗职位。

2.开展竞岗

区直部门职位面向全区推出，镇（街道）职位面向区直部门推出。本单位干部不参加所在单位中层职位的竞岗。竞岗工作分七个环节实施：

（1）明确资格条件。资格条件包括基本资格条件和岗位要求。岗位要求由各单位根据岗位性质、编制等情况，制作职位说明书，报组织部同意后，由人社局对外发布。基本资格条件为：

①思想政治素质好，政治立场坚定，能认真学习贯彻党的路线方针政策，思想上、政治上、行动上同党委保持高度一致。

②有一定的组织领导能力，善于团结同志，具备担任中层职务所需的相关知识和工作经验。

③事业心责任感较强，工作勤奋努力，坚持讲实话、办实事、求实效，工作实绩较明显，在群众中有较高的认可度。

④近三年年度考核被确定为称职及以上等次。

⑤坚持原则，敢抓敢管，依法办事，勤政廉洁，能自觉践行社会主义核心价值观，反对滥用职权、谋求私利的不正之风，做到自重、自省、自警、自励。

⑥年龄一般能任满一个聘期以上；现为科员竞聘中层副职的，需在科员岗位工作满三年（不含试用期）；现为中层副职竞聘中层正职的，需在同职级工作岗位上工作满两年。因培养选拔优秀年轻干部需要放宽任职年限的，需符合破格提拔的相关条件，并报组织部审核同意。

⑦新录用到镇（街道）的，必须在镇（街道）工作满五年才可报考区直部门职位。

⑧应当具有大学专科及以上文化程度，且应当经过组织人事部门认可的培训，培训时间应当达到干部教育培训的有关规定要求。

⑨具有正常履行职责的身体条件。

⑩原则上要符合所报职位的身份、编制性质等要求。

（2）报名审核。各单位要对照职位说明书，做好人员排摸和报名发动工作。符合条件的人员应积极报名参加，经单位审核同意后，填写《宁波市奉化区中层干部跨部门竞争上岗报名表》，在规定的时间内参加报名（每人限报一个职位）。人社局会同用人单位对报名人员进行资格审核。

因工作作风问题被免职的干部不得参加本次竞岗；因任职时间过长或其他原因被免去职务的干部，可参加其他职位的竞岗（如未能竞聘上岗，一般可保留原职级待遇至新一轮聘期结束时止）。

同一岗位符合条件的报名人数不足2人的，不再进行跨部门竞争上岗。

（3）面试。由人社局牵头，用人单位具体组织实施，纪委、组织部安排人员现场督导。面试主要测试竞争者能力素质及人岗匹配等情况。评委一般为5—7人，评委需符合回避制度规定。面试成绩总分为100分，合格分为60分，面试不合格者，不能列入考察对象。

（4）确定考察对象。用人单位根据面试成绩，按1:2的比例综合提出差额建议名单。报组织部审核同意后，召开党委（党组）会议，研究确定差额考察对象。

（5）考察。考察工作由各单位组织实施，抽调有关人员组成考察组，对考察对象进行考察，全面了解考察对象的德才表现和对竞争职位的胜任情况。

（6）讨论决定。考察工作结束后，各单位党委（党工委、党组）根据考察情况，集体研究确定拟转任人选。

（7）办理转任手续。拟任人选在原单位和拟调入单位公示5个工作日，公示期满无异议的，按干部管理权限办理调动手续，并报组织部备案后办理任职手续。

跨部门竞争上岗结束后，根据各单位职位空缺情况和人员编制情况，由组织部、人社局视情实施组织调动。

内部大轮岗工作，跨部门大轮岗结束后实施。坚持应轮尽轮的原则，除距法定退休年龄不足3年可不再交流外，各单位需结合新一轮选聘工作，对任职时间较长，应轮岗而未轮岗的中层干部，实施内部轮岗。无故不轮岗的，组织部不予备案认可。具体采取以下三类选聘方式实施：

**1、同职级留（转）任。**即由现任中层正副职干部继续留任或转任同职级中层岗位的，应通过干部述职及任期测评、党委（党组）动议、民主测评、讨论决定、公示、履行任职手续、备案等7个程序完成选聘。

**2、新提任中层正职。**即对中层正职岗位出现空缺，由中层副职干部新提任中层正职的，应通过干部述职及任期测评、党委（党组）动议、民主推荐、考察对象确定、组织考察、民主测评、讨论决定、公示、履行任职手续、备案等10个程序完成选聘。

**3、新提任中层副职。**即中层副职岗位出现空缺，需从一般干部中新提任的，可参照“新提任中层正职”选聘方式,也可通过“竞争上岗”方式进行选聘。“竞争上岗”选聘程序应包括党委（党组）动议、组织报名、笔试与面试、考察对象确定、组织考察、民主测评、讨论决定、公示、履行任职手续、备案等10个程序完成选聘。

四、其他

（一）坚持关心关爱干部的原则，对已连续任职满6年（指任核定中层职数内同一职级时间，下同），年龄不能任满一个聘期，且工作表现较好，确因身体状况等原因自愿提出退出现职的中层干部，经组织部门批准后，可保留相应职级待遇。

涉及机构改革、任职回避等情况的，另行规定。

1. 本通知中涉及年龄、工作年限的，均计算至2017年10月。

五、工作要求

为确保我局中层干部选聘工作做到操作规范、纪律严明、安排有序，使整个过程公开、公平、公正，要求全局党员干部严守纪律，积极参与到中层干部选聘工作的组织与实施中。参加选聘人员应当正确对待，不准弄虚作假或搞拉票等非组织活动。对选聘中的违纪行为，严肃追究当事人责任，按照有关规定予以纪律处分，并酌情确定选聘结果是否有效。

附件1：宁波市奉化区民政局新一轮中层干部选聘工作时间表

附件2：干部绩效评价表

附件3：德行考核评价表

宁波市奉化区民政局

2017年9月5日

宁波市奉化区民政局办公室 2017年9月5日印发

附件1：

宁波市奉化区民政局新一轮中层干部选聘工作时间表

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **程序** | **工作内容** | | **时间安排** |
| 1 | 中层干部绩效大联评 | 内部任期测评 | | 9月6日前 |
| 管理服务对象联评 | | 9月上旬前 |
| 联评结果运用 | | 9月上旬前 |
| 2 | 中层干部跨部门大轮岗 | 确定职位 | | 9月中旬前 |
| 竞争上岗（视情实施组织调动） | | 10月上旬前 |
| 3 | 中层干部内部选聘 | 党委动议 | 提出选聘工作意见，制定实施方案，由局党委集体讨论确定后在本单位公布。 | 10月底前 |
| 组织报名 | 报名人员自愿填报参与选聘职位，报名时应填写是否服从组织安排。 |
| 民主推荐 | 通过会议投票推荐，推荐结果作为选聘的重要参考。 |
| 考察对象  确定 | 根据民主推荐情况、一贯表现、人岗相适等情况综合考虑，择优确定考察对象。 |
| 组织考察 | 采取个别谈话、查阅干部档案和工作资料、同考察对象面谈等方法，全面考察德能勤绩廉情况，注重考察工作实绩，书面征求纪检部门的意见，逐个形成考察材料。 |
| 民主测评 | 民主测评的同时，进行德行考核评价。民主测评不称职率在20%以上或者基本称职、不称职率之和在30%以上的人员，经组织考核认定为不称职的取消选聘资格。德行考核评价等次为“较差”或“一般”的，取消选聘资格。 |
| 讨论决定 | 召开党委会议，采取无记名投票方式进行干部任免表决。 |
| 公示 | 公示期不少于五个工作日。 |
| 履行任职  手续 | 按照干部管理权限和相关规定对干部进行任免。 |
| 备案 | 按照要求，上报相关材料，办理备案手续。 |

附件2：

干部绩效评价表

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 评价对象  评价意见  评价内容 | | | 决策推进  贯彻落实上级决策部署是否及时、快速、有力，做到政令畅通、令行禁止、执行力强、工作任务完成质量高，等等。 | | | | 服务保障  服务保障中心工作是否积极主动，程序是否公开透明，措施是否有力有效，“最多跑一次”要求是否落到实处，等等。 | | | | | | 难题破解  职责范围内的历史遗留问题、群众诉求问题是否梳理到位、心中有数，问题破解和矛盾化解是否有思路、有对策、有成效，责任意识和担当意识是否强，工作作风是否深入扎实，等等。 | | | | | | 政治规矩  平时工作生活中是否能自觉强化“四个意识”，坚决服从组织决定，严格遵循组织程序，严格遵守组织纪律，不搞阳奉阴违、不妄议上级、不跑风漏气、不拉帮结派，等等。 | | | | | 干部形象  是否好学上进，勤学善思，是否遵规守纪，清正廉洁，是否严于律己，踏实履行“四不承诺”，是否公道正派，履职过程中不存私心、不谋私利，等等。 | | | | | | | 总体评价 | | | | | | | | 评价理由 |
| 姓名 | 职务 | 好 | | 较好 | 一般 | 较差 | | 好 | 较好 | 一般 | | 较差 | | | 好 | 较好 | 一般 | 较差 | | 好 | 较好 | 一般 | 较差 | 好 | | 较好 | | 一般 | | 较差 | 好 | | 较好 | | 一般 | | 较差 | |  |
|  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  | | |  | |  |  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |  |  | |  | |  | |  | |
|  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  | | |  | |  |  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |  |  | |  | |  | |  | |
|  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  | | |  | |  |  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |  |  | |  | |  | |  | |
|  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  | | |  | |  |  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |  |  | |  | |  | |  | |
|  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  | | |  | |  |  |  | |  |  |  |  |  |  | |  | |  | |  |  | |  | |  | |  | |

注：请您根据平时掌握了解情况，在评价意见相应栏目内打上“√”。其中，分类评价和总体评价中“好”的比例分别不高于20%，“较差”的比例原则上分别不少于10%，并在相应栏上说明具体事由，需要时可另附纸进行说明。

附件3：

德行考核评价表

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 评价内容    评价意见  评价对象 | | | **政治品德（30分）** | | | | | **职业道德（30分）** | | | | | **社会公德（20分）** | | | | | **家庭美德（20分）** | | | | |
| 组织纪律观念、大局意识强，对党忠诚，贯彻执行中央及上级决定态度坚决；重大事情上坚持原则，敢于同不正之风作斗争，做公平正义的维护者。 | | | | **反向指标：**  A、老好人思想严重，不敢坚持原则；  B、过于关注个人进退和名利得失，有违背组织原则的“小圈子”或拉票等现象。 | 事业心强，能争创一流工作业绩；处事公平公正，关心群众疾苦，做勤政为民的引领者。 | | | | **反向指标：**  A、工作作风不踏实，服务群众意识差；  B、急难险重任务面前，逃避退缩或推诿责任。 | 模范遵守社会公共道德和秩序，热心社会慈善和社区公益事业，做社会主义道德的示范者。 | | | | **反向指标：**  A、言语轻浮，举止粗俗，缺乏修养；  B、情趣低下，经常出入低俗场所，生活不检点。 | 孝敬双方父母；夫妻互敬互爱；关心子女健康成长，做家庭美德的传播者。 | | | | **反向指标：**  A、有推卸赡养义务或虐待老人的现象；  B、夫妻关系或邻里关系不和。 |
| **序号** | **姓名** | **职务** | 好 | 较好 | 一般 | 较差 | 反向指标 | 好 | 较好 | 一般 | 较差 | 反向指标 | 好 | 较好 | 一般 | 较差 | 反向指标 | 好 | 较好 | 一般 | 较差 | 反向指标 |
|  |  |  |  |  |  |  | [A] [B] |  |  |  |  | [A] [B] |  |  |  |  | [A] [B] |  |  |  |  | [A] [B] |
|  |  |  |  |  |  |  | [A] [B] |  |  |  |  | [A] [B] |  |  |  |  | [A] [B] |  |  |  |  | [A] [B] |
|  |  |  |  |  |  |  | [A] [B] |  |  |  |  | [A] [B] |  |  |  |  | [A] [B] |  |  |  |  | [A] [B] |
|  |  |  |  |  |  |  | [A] [B] |  |  |  |  | [A] [B] |  |  |  |  | [A] [B] |  |  |  |  | [A] [B] |
|  |  |  |  |  |  |  | [A] [B] |  |  |  |  | [A] [B] |  |  |  |  | [A] [B] |  |  |  |  | [A] [B] |
|  |  |  |  |  |  |  | [A] [B] |  |  |  |  | [A] [B] |  |  |  |  | [A] [B] |  |  |  |  | [A] [B] |

注：请您根据平时掌握了解情况，在评价意见相应栏目内打上“√”；如无反向指标方面存在的问题不用打“√”。出现反向指标的，所在栏目得分为0分，并在相应栏上说明具体事由，需要时可另附纸进行文字说明。