

中共上海市松江区绿化和市容管理局党组(通知)

沪松绿容党组发〔2022〕19号



关于废止《松江区绿化和市容管理局 科级领导干部选拔任用管理办法》 (沪松绿容委发〔2015〕15号)的通知

各基层单位，局机关各科室：

经党组研究决定，废止《松江区绿化和市容管理局科级领导干部选拔任用管理办法》（沪松绿容委发〔2015〕15号），后续选拔任用工作参照《松江区科级领导干部选拔任用管理办法》（沪松委组〔2019〕158号），请遵照执行。

附件：《松江区科级领导干部选拔任用管理办法》（沪松委组〔2019〕158号）

中共上海市松江区绿化和市容管理局党组
2022年11月1日



上海市松江区绿化和市容管理局办公室

2022年11月16日印发

附件：

松江区科级领导干部选拔任用管理办法

沪松委组〔2019〕158号

为了完善本区科级领导干部选拔任用制度，形成有利于优秀人才脱颖而出的选人用人机制，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》《公务员职务与职级并行规定》等有关规定，结合松江实际，制定本办法。

一、指导思想

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，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，建立科学规范的科级领导干部选拔任用制度，建立一支忠诚干净担当的高素质专业化科级领导干部队伍，为高质量推进松江区“一个目标，三大举措”战略布局作出贡献。

二、工作原则

科级领导干部选拔任用工作必须坚持以下原则：

- （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。

三、对象范围

本办法适用于本区区级机关各部门、各街镇园区、各人民团体内的正科级、副科级领导干部和参照公务员法管理事业单位正科级、副科级领导干部。

区各单位（部门）所属事业单位相当于正科级、副科级领导干部的选拔任用可参照本办法执行。

四、选拔任用条件

（一）基本条件

科级领导干部必须信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁，具备下列基本条件：

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部门实际相结合，卓有成效地开展工作，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。

（二）基本资格

提拔担任科级领导职务的，应当具备下列基本资格：

1. 具备岗位所要求的编制身份。

2. 具有拟任职务要求的业务能力，有较强的政策水平和组织协调管理能力，能带领本部门人员完成各项工作任务。

3. 提任科级正职领导职务，应当在科级副职领导岗位工作2年以上，或任三级、四级主任科员及相当层次职级累计2年以上，或任四级主任科员及相当层次职级2年以上；提任科级副

职领导职务，应当任一级科员及相当层次职级 3 年以上。

4. 一般应当具有大学专科以上文化程度。

5. 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，没有《公务员法》规定需要回避的情况。

6. 具有正常履行职责的身体条件。

7. 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》等规定的党龄要求。

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，经报区委组织部审核同意，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，应当政治过硬、德才兼备、群众公认度高，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、基础差的地区或者单位工作实绩突出；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。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。

五、选拔任用程序

科级领导干部的选拔任用要严格按照规定程序执行。

（一）分析研判和动议

1. 组织（人事）部门根据日常了解情况，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。在综合分析研判本单位人员的基础上，为党委（党组）选人用人提供依据和参考。

2. 党委（党组）或者组织（人事）部门根据工作需要和干部队伍建设实际，结合综合分析研判情况，提出启动科级领导干部选拔任用工作意见。

3. 组织（人事）部门综合有关方面建议和平时了解掌握的情况，对本单位人员进行动议分析，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。

4. 组织（人事）部门将初步建议向党委（党组）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。

5. 研判和动议时，根据工作需要和实际情况，如确有必要，也可以把竞争上岗作为产生人选的一种方式。科级领导职位出现空缺，本单位本系统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。竞争上岗一般适用于副科领导职位。

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。

6. 科级领导干部的选拔任用，必须在批准的编制和职数内进行，并有相应的职位空缺。工作方案、动议人选、编制职数报区委组织部、区委编办审核通过后，方可进行后续程序。

（二）民主推荐

选拔任用科级领导干部，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。

民主推荐应当经过下列程序：

1. 进行谈话调研推荐，提前向谈话对象提供谈话提纲等相关材料，提出有关要求，提高谈话质量；
2. 召开推荐会议，提出有关要求，组织填写推荐表；
3. 对民主推荐情况进行综合分析；
4. 向党委（党组）汇报民主推荐情况。

（三）考察

由党委（党组）研究确定考察对象，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。

对于纪检监察岗位的考虑人选，须事先听取上级纪检监察部门的意见，经审核同意后才能确定为考察对象。

考察科级领导职务拟任人选，必须依据干部选拔任用条件和不同领导职务的职责要求，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。具体考察程序如下：

1. 组建考察组，制定考察工作方案；

2. 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预告；

3. 采取个别谈话、发放征求意见表、民主测评、实地走访、查阅干部人事档案和工作资料等方法，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. 同考察对象面谈，进一步了解其政治立场、思想品质、价值取向、见识见解、适应能力、性格特点、心理素质等方面情况，以及缺点和不足，鉴别印证有关问题，深化对考察对象的研判；

5. 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；

6. 应当书面听取考察对象所在单位党委（党组）、纪检监察部门或派驻纪检监察组意见，考察对象所在单位党委（党组）必须就考察对象廉洁自律情况提出结论性意见，并由党委（党

组）书记、纪委书记（派驻纪检监察组组长）签字。如有需要也可征求所在居民区党组织等意见；

7. 组织（人事）部门根据考察组反馈，将人选任用建议向党委（党组）报告。

考察科级领导职务拟任人选，必须形成书面考察材料，建立考察文书档案。已经任职的，考察材料须归入本人干部人事档案。考察材料必须写实，评判应当全面、准确、客观，用具体事例反映考察对象的情况，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. 审核干部人事档案、听取纪检监察部门意见、核查信访举报等情况的结论。

（四）讨论决定

选拔任用科级领导干部，应当按照干部管理权限由党委（党组）集体讨论作出任免决定，或者决定提出推荐、提名的意见。对拟破格提拔的人选在讨论决定前，必须报区委组织部同意。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。

党委（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，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（党组）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，以应到会成员超过半数同意形成决定。

（五）任职

实行任职前公示制度。在党委（党组）讨论决定后、下发任职通知前，应当在一定范围内公示。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。任职时间党委（党组）决定之日起计算。

科级领导干部任职实行任职试用期制度，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，一般按照试任前职级或者职务层次安排工作。

实行任职谈话制度。对决定任用的干部，由党委（党组）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。对破格提拔以及通过公开选拔、竞争上岗任职的干部，试用期满正式任职时，党委（党组）还应当指定专人进行谈话。

（六）过程记实

应按照记实制度要求，对选拔任用过程进行详实记录。对会议记录、考察材料、民主推荐和民主测评情况及其他相关工作材料进行整理、归档，并将《干部任免审批表》及考察材料归入本人档案。

六、轮岗交流

（一）科级领导干部在同一岗位上任职一般不超过5年，最多不超过10年，到达任职年限后必须进行轮岗交流。距法定

退休年龄不满 3 年的，一般不安排轮岗交流。

涉及组织人事、财务、行政审批等重要岗位，一般应当按照规定的最低年限进行轮岗交流。因工作需要确实需要留任的，须报区委组织部批准后方可留任。

科级领导干部需进行商调的，仍按相关规定组织实施。

（二）根据工作实际，报区委审议同意后，一般每 3-5 年由区委组织部会同相关单位开展一次科级领导干部全区性选拔任用工作。

七、监督检查

区委组织部（公务员局）负责对科级领导干部选拔任用工作的指导，并进行备案审核；区委编办负责对科级领导干部任职职数进行审核；区委组织部、区纪委监委根据《干部选拔任用工作监督检查和责任追究办法》对科级领导干部选拔任用工作进行监督检查。

本办法由区委组织部（公务员局）负责解释。

本办法自发布之日起施行。2013 年 12 月 30 日区委办印发的《松江区科级领导干部选拔任用和轮岗交流管理办法》同时废止。