

版权所有
未经授权
不得使用

中国电力工程顾问集团新能源有限公司标准 人 力 资 源 管 理 体 系 文 件

Q/NESC RL14-2021

干部管理办法

2021-12-13修订

2021-12-13实施

中国电力工程顾问集团新能源有限公司 发布

前 言

为建设对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁的高素质专业化优秀干部队伍，根据规划设计集团有关管理规定，结合中国电力工程顾问集团新能源有限公司实际情况，制定本办法。

本办法由人力资源部归口管理。

本标准起草人：姜帆、熊雪晴、张佳翌

本标准校核人：宿栋华

本标准审核人：魏兴民

本标准批准人：刘建强

中国电力工程顾问集团新能源有限公司标准
人 力 资 源 管 理 体 系 文 件
干部管理办法

Q/NESC RL14-2021

页码: 1/20

第一章 总则

第一条 为了坚持和加强党的全面领导，深入贯彻执行新时代党的组织路线和干部路线方针政策，建立健全与现代企业制度相适应的选人用人机制，建设对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁的高素质专业化优秀干部队伍，根据《中国共产党章程》（以下简称《党章》）、《党政领导干部选拔任用工作条例》、《中央企业领导人员管理规定》、《中国能源建设股份有限公司干部管理规定》等法律法规及相关政策，结合中国电力工程顾问集团新能源有限公司（以下简称“公司”）实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司党委管理的干部，范围包括：

（一）公司总经理助理、总法律顾问、安全总监、副总师等职级干部，部门负责人，分公司领导班子成员及岗位序列中与公司中层干部同级的其他分公司干部。

（二）公司党委管理的其他干部。

第三条 干部管理必须坚持党管干部原则，坚持发挥市场机制作用，坚持德才兼备、以德为先、任人唯贤，坚持事业为上、以事择人、人事相宜，坚持组织认可、出资人认

可、市场认可、职工群众认可，坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，坚持依规依纪依法。

第二章 任职条件

第四条 中层及以上干部应具备以下基本条件和任职资格。

（一）基本条件

1) 思想政治素质高，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，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党中央的核心、全党的核心地位，坚决维护党中央权威和集中统一领导，坚决执行党和国家的方针政策，严格遵守党的政治纪律和政治规矩，在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。

2) 具有强烈的创新意识和创新自信，敢闯敢试、敢为人先，勇于变革、开拓进取，市场感觉敏锐，善于捕捉商机、防控风险，持续推进企业产品创新、技术创新、商业模式创新、管理创新、制度创新、文化创新，不断提高企业核心竞争力。

3) 具有较强的治企能力，善于把握市场经济规律和企业发展规律，掌握宏观经济形势和国家政策法规，有国际视野、战略思维、法治理念，有专业思维、专业素养、专业方法，懂经营、会管理、善决策，注重团结协作，善于组织协调，能够调动各方面积极性。

4) 具有正确的业绩观，坚决贯彻创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念，坚持创新驱动、转型升级、提质增效，正确处理当期效益与长远发展的关系，勇担当，善作为，勤奋敬业，真抓实干，推动企业高质量发展，推动企业全面履行经济责任、政治责任、社会责任，工作业绩突出。

5) 具有良好的职业操守和个人品行，严格遵守党章党规党纪，自觉践行“三严三实”，认真贯彻落实中央八项规定精神，坚决反对形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风，坚决反对特权思想和特权现象，谨慎用权，公私分明，诚实守信，依法经营，严守底线，廉洁从业。

(二) 任职资格

1) 具有大学本科及以上文化程度。

2) 提任中层正职级的，应当在同层级副职岗位工作2年以上，未满2年一般应当在同层级副职岗位和下一层级正职岗位工作累计5年以上；提任中层副职的，应当在下一层级正职岗位工作3年以上，未满3年一般应当在下一层级正职岗位和副职岗位工作累计5年以上。

3) 具有正常履行职责的身体条件。

4) 担任中层正职级的应具有相关专业高级及以上职称或相关职（执）业资格，担任中层副职级的干部应具有相关专业中级及以上职称或相关职（执）业资格。

5) 首次提拔的，年龄一般不超过45周岁。

6) 符合有关法律法规规定的资格要求。

7) 担任党的领导职务的，应当具有5年以上党龄，符合

《中国共产党章程》和有关规定的要求。

第五条 特别优秀或者工作特殊需要的人才，可以破格提拔。

（一）破格提拔的特别优秀干部，应当德才素质突出、市场和群众认可度高，在急难险重任务中经受住考验、表现突出、作出重大贡献或者工作业绩特别显著。

（二）因工作特殊需要破格提拔的干部，应当是专业性较强的岗位或者重大专项、重大改革工作急需的；或者是市场开拓前沿、经营困难企业急需的；发展新技术、新产业、新业态、新模式急需的。

（三）破格提拔干部，不得突破本规定第四条规定的基本条件，且符合有关法律法规规定的资格要求。提拔任职不满1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。

第三章 选拔任用

第六条 选拔任用干部必须落实党管干部原则，强化党组织领导和把关作用。突出政治标准和专业能力，树立正确选人用人导向。严把选人用人政治关、品行关、能力关、作风关、廉洁关，防止干部“带病提拔”，坚决匡正选人用人风气。应当大力发现和培养选拔适应新时代要求的优秀年轻干部，用好各年龄段干部。

第七条 选拔任用干部，主要采取内部推选、外部交流、公开遴选等方式，也可采取竞聘上岗、公开招聘等方式。

对于国际化经营、房地产、投融资、金融等业务领域的稀缺人才，应探索市场化选人用人机制，加大市场化选聘力度。

第八条 选拔任用干部，一般应当经过下列程序：

- （一）提出工作方案。
- （二）确定考察对象。
- （三）考察或者背景调查。
- （四）集体讨论决定。
- （五）依法依规任职。

第九条 选拔任用干部，应当在充分酝酿基础上提出工作方案，具体程序包括：

（一）公司党委或者公司组织人事部门按照干部管理权限，根据工作需要，提出启动干部选拔任用工作意见；

（二）公司组织人事部门综合有关方面建议和平时了解掌握的情况，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；

（三）初步建议向公司主要领导报告后，在一定范围内进行沟通酝酿，形成工作方案。

纪委书记、纪委副书记选拔任用工作方案的提出和人选考察，按照有关规定执行。

第十条 选拔任用干部，应当采取适当的方式，综合考虑考核评价、一贯表现、人岗相适等情况，确定考察对象。考察对象一般应当多于拟任职务人数，个别提拔任职时意见比较集中的，也可等额确定考察对象。

（一）采取内部推选方式的，应当通过民主推荐。

1）民主推荐包括谈话调研推荐和会议推荐。根据工作需要，可以先进行谈话调研推荐，也可以先进行会议推荐。推荐结果作为选拔任用的重要参考，在 1 年内有效。

2）先进行谈话调研推荐的，可以根据谈话情况提出参考人选进行会议推荐；先进行会议推荐的，谈话调研推荐可以结合考察谈话一并开展。个别提拔任职时谈话调研推荐意见比较集中的，且参加会议推荐人员范围与谈话调研推荐人员范围基本相同的，可以不进行会议推荐。

3）谈话调研推荐应提前向谈话对象提供谈话提纲、推荐要求、干部名册等相关材料。会议推荐应召开民主推荐会议，公布推荐职务、任职条件、推荐范围，提出有关要求，进行无记名投票。

4）推荐情况应形成正式统计表归入干部选拔任用纪实档案。

（二）采取外部交流方式的，可以综合有关方面意见基础上提出拟交流人选，也可通过民主推荐提出拟交流人选。

（三）采取公开遴选或公开招聘方式的，应当对报名的人选进行资格审查，开展能力和素质测试。

（四）采取竞聘上岗方式的，应当对报名的人选进行资格审查，组建评委会进行评议。

第十一条 工作急需岗位的干部，可由公司组织人事部门在充分了解情况并多方听取意见的基础上提名有关人选，经公司主要领导和分管组织人事工作的领导、纪委书记酝酿

后列为考察对象。

第十二条 有下列情形之一的，不得列为考察对象：

- （一）违反政治纪律和政治规矩的。
- （二）职工群众和领导班子公认度不高的。
- （三）综合考核评价结果中被确定为“基本称职”或“不称职”的。
- （四）确有跑官要官、拉票等非组织行为的。
- （五）配偶已移居国（境）外的；或者没有配偶，子女均已移居国（境）外的。
- （六）受到诫勉、组织处理或者党纪政纪处分等影响期未满或者期满影响使用的。
- （七）其他原因不宜提拔或者进一步使用的。

第十三条 选拔任用干部必须进行组织考察。考察工作应当坚持实践标准，注重精准识人，突出考察政治表现，依据选拔任用条件、任职资格和不同岗位的职责要求，全面考察人选素质、能力、业绩和廉洁从业等情况，防止“带病提拔”。

第十四条 考察工作一般经过下列程序：

（一）成立考察组，制定考察工作方案。公司组织人事部门拟定考察工作方案，在报公司主要领导批准后开展考察工作。考察组由两名以上成员组成。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。

（二）开展考察时在一定范围内发布考察预告。

（三）综合运用个别谈话、发放征求意见表、民主测评、

实地走访、查阅工作资料等方式广泛深入了解考察对象情况，根据工作需要进行实地考察、延伸考察、专项调查。

（四）与考察对象面谈，了解其政治立场、思想品质、价值取向、工作业绩、知识面、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。

（五）就人选情况听取公司纪检部门意见。

（六）严格审核人选的干部人事档案，按照规定核查个人有关事项报告。

（七）对人选的有关问题反映，线索具体、有可查性的，按照有关规定调查核实。

（八）综合分析考察情况，形成书面考察材料。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，主要包括以下内容：

- 1) 考察对象基本情况，包括主要任职经历等；
- 2) 德、能、勤、绩、廉方面的主要表现；
- 3) 个性特质、能力特点、专业特长；
- 4) 主要缺点和不足；
- 5) 民主推荐、民主测评、考察谈话情况；
- 6) 审核干部人事档案、查核个人有关事项报告、听取纪检监察机关意见、核查信访举报等情况的结论；
- 7) 使用建议。

第十五条 对通过公开招聘方式产生的人选，不具备考察条件的，应当通过适当方式进行背景调查，认真审核人出生时间、政治面貌、学历学位、履职经历等基本信息，全

面了解其政治素质或政治倾向、专业能力、工作业绩、职业操守和廉洁从业等情况。上述条件仍不具备的，采取由人选以书面署名形式向公司组织人事部门如实说明有关方面情况，并至少提供一名证明人的书面证明材料，本人承担不如实说明情况的责任。

第十六条 选拔任用干部，应当由公司党委会集体讨论作出任免决定，或者决定提出推荐人选的意见。公司党委会讨论决定干部任免事项，主要领导须全部到会且须全体党委委员三分之二及以上成员参加。与会成员对任免事项应当逐一发表同意、不同意或缓议等明确意见，党委主要负责人应当最后表态。在充分讨论的基础上，可以采用口头表决、举手表决或无记名投票表决等方式进行表决，以党委委员应到会成员超过半数同意形成决定。对意见分歧较大或有重大问题不清楚的，应当暂缓表决。对影响做出决定的问题，会后应当及时查清，避免久拖不决。

第十七条 实行干部任前公示制度。公司党委会讨论决定后、下发任职通知前，通过一定形式在一定范围和期限内对拟提任干部进行任前公示。

（一）公示对象原则上在所在企业进行公示；拟交流提任的，在原任职和拟任职的企业进行公示。

（二）公示内容应当真实准确，便于监督，一般包括公示对象的姓名、性别、出生年月、籍贯、学历学位、参加工作时间、政治面貌、现任职务、拟任职务等基本情况；涉及破格提拔的，还应当说明破格的具体情形和理由。

（三）公示方式一般采取张榜公告或在内部网站发布公

示通知等形式，让职工群众及时了解公示内容，为广泛参与创造条件。

（四）公示期不少于 5 个工作日。

（五）公示结果不影响任职的，办理任职手续；公示结果影响任职的，按有关规定取消任职或暂缓办理任职手续。

第十八条 实行干部任前谈话制度。新任职的干部，由公司领导进行任职谈话、廉政谈话和安全谈话。

第十九条 按规定办理干部任免手续。

（一）公司总经理助理，安全总监、办公室、人力资源、财务、监察（审计）等部门正职任职前应向规划设计集团报批。

报批程序为公司 在干部调整前，就调整意见和人选情况，与规划设计集团进行沟通；在履行完考察程序，并经党委会讨论通过后，向规划设计集团报送任职请示文件并附考察材料和干部任免审批表；经规划设计集团批复后任命。

（二）公司副总师等职级干部任免后应向规划设计集团报备。

报备程序为在任免后的 5 个工作日内向规划设计集团备案，备案材料为任职文件、考察材料和干部任免审批表。免职只需报送免职文件即可。

（三）其他部门负责人以及享受部门负责人待遇的技术管理、项目管理、商务管理等干部，由公司考察任免。

第二十条 公司纪委书记、副书记的选拔考察及任免按照中国能建和规划设计集团有关办法执行。

第二十一条 实行企地双重管理企业领导人员的任免，

在下发任免决定前，应征求协管方的意见。

第二十二条 干部任职时间按照以下方式确定：

（一）由公司党委任命（聘任）的，自公司党委会决定任命之日起计算。

（二）由董事会聘任的，从决定聘任之日起计算。

（三）由党员代表大会（党员大会）、工会会员代表大会（会员大会）选举产生的，自当选之日起计算。

（四）由股东会或股东大会选举产生的，自会议决定任职之日起计算。

第二十三条 干部因工作需要、同一岗位任职时间较长、需要通过交流锻炼提高能力、按照规定需要回避等情形时，应当按照有关规定进行交流。

第二十四条 干部选拔任用工作中有下列情形之一的，应当按照要求向上一级组织人事部门报告，上一级组织人事部门应当在 15 个工作日内予以答复。未经答复，不得提交党委会议讨论决定相关任用事项。党委会议讨论研究有关干部任用时，本级组织人事部门应当如实报告征求意见的情况：

（一）在机构变动或者主要领导人员已经明确即将离任时确因工作需要提拔、调整干部的。

（二）因特殊情况需要超职数配备干部的。

（三）破格提拔干部的。

（四）领导干部秘书提拔任用的。

（五）干部因被问责受到组织处理或纪律处分，影响期满后拟重新任用的。

（六）超过任职年龄或规定任期需要继续留任的。

（七）其他需要报告的事项。

本条第（一）、（二）项需要书面报告上一级组织人事部门，经批复同意后方可进行，报告内容包括提拔调整干部的原由，职数配备以及其他需要说明的情况。

本条第（三）至第（六）项，在作出决定前应当以书面形式事前函报上一级组织人事部门征求意见，随函附报拟提拔任用干部的《干部任免审批表》、考察材料等。

第二十五条 干部配偶已移居国（境）外或没有配偶但子女均已移居国（境）外的，任职岗位限制按照《配偶已移居国（境）外的国家工作人员任职岗位管理办法》（中组发〔2014〕6号）规定执行。

新发生的“裸官”，应在1个月内完成任职岗位调整工作，并将党委决定报上一级组织人事部门备案。

第四章 考核评价

第二十六条 持续完善干部考核评价体系，强化抓改革、强党建、促发展导向，引导干部树立正确业绩观、做到忠诚干净担当，推动企业持续健康发展。

注重考核评价结果运用，将考核评价结果作为干部选拔任用、薪酬与激励、管理监督、培养锻炼和退出的重要依据。

第二十七条 对干部的考核，一般分为平时考核、年度考核、试用期满考核及任职期满考核。考核应包括德、能、勤、绩、廉五个方面，重点考核工作业绩。

第五章 薪酬与激励

第二十八条 建立既符合企业一般规律又体现国有企业特点的薪酬分配和激励机制。坚持物质激励与精神激励相结合，强化基于经营业绩和岗位实绩的薪酬分配机制；坚持短期激励与任期激励相结合，多种方式探索完善中长期激励机制。强化正向激励导向，激发广大干部勇于担当、干事创业的活力和动力。

第二十九条 以岗位工作绩效为核心建立薪酬分配机制，坚持“绩效优薪酬升、绩效差薪酬降”的管理原则，促进管理效能提升。

第三十条 公司党委对敢于负责、勇于担当、善于作为、业绩突出的干部应当及时提拔重用，以正确用人导向激励干部讲担当、重担当。

第三十一条 对在企业改革发展、党的建设中作出突出贡献，以及在完成重大专项和重大改革任务、处置突发事件等工作中表现突出的干部予以表彰。

第六章 管理监督

第三十二条 完善干部管理监督体系，构建“大监督”机制，把党内监督同出资人监督、审计监督、职工民主监督、舆论监督贯通起来，增强监督合力，提高监督效能。

干部应当依法履职，廉洁从业，切实维护党和国家利益、出资人利益、企业利益和职工群众合法权益。党员干部还应当按照党章党规党纪，自省自律，自觉接受监督。

第三十三条 坚持干部管理抓常、抓细、抓长，通过谈心谈话、考察考核、列席会议、调研督导、个人有关事项报

告抽查核实和提醒、函询、诫勉等方式，全方位、多角度、近距离了解识别干部，加强对干部日常管理和监督，把管思想、管工作、管作风、管纪律统一起来，做到真管真严、敢管敢严、长管长严。

第三十四条 加强对干部履行职责、行使权力的监督，坚持抓早抓小，有效运用监督执纪“四种形态”，严肃查处违规违纪行为，严肃追责问责，坚决惩治和有效预防腐败。

第三十五条 严格落实全面从严治党责任，加强对干部履职行权、遵规守纪等情况的监督检查。领导干部之间应当强化同级监督，党委书记、纪委书记应当及时提醒纠正苗头性、倾向性问题。

公司党委应当以党章为根本遵循，加强和规范党内政治生活，增强党内政治生活的政治性、时代性、原则性、战斗性，营造风清气正的良好政治生态。推进“两学一做”学习教育常态化制度化，坚持“三会一课”、民主生活会、组织生活会和民主评议党员等制度。

第三十六条 应当发挥职工代表大会、工会作用，坚持和完善职工代表大会民主评议领导干部制度，加强职工民主监督，保障职工代表有效参与公司治理。

第三十七条 公司党委领导班子、董事会、经理层应当分别依据各自职责、权限和议事规则，集体讨论决定“三重一大”事项。党委会研究讨论是董事会、经理层决策重大问题的前置程序，重大经营管理事项应当经党委会研究讨论后，再由董事会或者经理层作出决定。进入董事会、经理层的党委领导班子成员应当落实党委的意图。

第三十八条 严格领导干部兼职管理，领导干部兼职应按照干部管理权限审批。

（一）干部在公司内部兼职，根据工作需要掌握；在社会团体、基金会兼职合计不得超过 3 个；在国际组织兼职一般不得超过 1 个；不得在其他企事业单位、营利性组织和社会服务机构兼职。

（二）干部在社会团体、基金会兼职任期届满，应当重新报批，且不得超过两届。

（三）公司领导不得在兼职单位领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬和获取其他额外利益。

（四）纪委书记不得兼任与纪检工作无直接关系的职务，不得分管与纪检职责不相容的工作，因特殊情况确需兼任或者分管的，应当报规划设计集团审批。

第三十九条 严格干部出国管理，严肃外事纪律，不得安排照顾性、任务虚多实少、目的实效不明确或者考察性出国，严禁变相公款出国旅游，严禁安排与公务活动无关的娱乐活动。

干部因公临时出国，应当严格执行有关规定，出访批次数、人数按照因事定人、人事相符原则，根据实际需要安排。

第四十条 严格执行干部履职待遇和业务支出管理规定，规范干部履职待遇和业务支出管理。

第四十一条 实行干部选拔任用工作回避制度。

党委及其组织人事部门讨论干部任免，涉及与会人员本人及其亲属的，本人应回避。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。

本条所称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。

第四十二条 领导干部的配偶、子女及其配偶经商办企业行为应当按照有关规定执行；领导干部不得利用职权或者职务上的影响，为本人配偶、子女及其配偶等亲属和其他特定关系人的经营活动提供便利、谋取利益，促进廉洁齐家。

第七章 培养锻炼

第四十三条 建立干部源头培养、跟踪培养、全程培养的素质培养体系，以强化忠诚意识、拓展国际视野、提高战略思维、增强创新精神、提升治企能力、锻造优秀品行为重点，加强干部的教育培训和实践锻炼，适应新时代中国特色社会主义发展要求的素质和能力。

第四十四条 加强干部政治建设和思想建设，强化理想信念宗旨教育和党性锻炼，引导干部坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，学习贯彻维护党章，树牢“四个意识”，坚定“四个自信”，坚决做到“两个维护”，守初心，担使命，提高政治觉悟和政治能力，牢记党的宗旨，树立正确的世界观、人生观、价值观，全面贯彻党的基本理论、基本路线、基本方略，自觉做共产主义远大理想和中国特色社会主义共同理想的坚定信仰者和忠实实践者。

第四十五条 加强干部能力培养，着眼增强核心竞争力、着眼国有资产保值增值、国有资本做强做优做大，培养专业能力、专业精神，提升学习能力、政治领导能力、改革创新能力、市场洞察能力、战略决断能力、推动执行能力和风险

防控能力。

第四十六条 加强干部职业修养和道德品行教育，引导领导干部践行社会主义核心价值观，继承和发扬党的优良传统和作风，秉承中华民族传统美德，树立良好社会形象。

第四十七条 加强干部教育培训，以脱产培训、党委中心组学习、网络培训、在职自学等多种方式进行。脱产培训以组织调训为主。

第四十八条 注重干部交流培养、挂职锻炼等方式提高干部综合素质。应加强干部在党务工作岗位与经营管理岗位之间的轮岗交流，把党务工作岗位作为培养复合型领导人员的重要平台。应有计划地选派干部到市场开拓前沿、经营困难企业、重大专项攻坚、重大改革推进的关键岗位上锻炼；依托境外项目，加强国际化经营管理人才的培养锻炼。

第四十九条 完善优秀年轻干部管理制度，坚持拓宽来源、优化结构、改进方式、提高质量，健全培养锻炼、适时使用、定期调整、有进有退的工作机制，建设一支来源广泛、数量充足、结构合理、素质优良的优秀年轻领导干部队伍。

第八章 退出

第五十条 完善领导干部退出机制，根据领导班子建设和领导干部年龄、健康、履职等情况，以及企业发展战略调整、产业转型、兼并重组等需要，及时调整领导干部，促进领导干部正常更替、人岗相适，增强领导干部队伍活力。

领导干部因涉及违纪违法、问责和责任追究应当退出的，按照党章党规党纪和有关法律法规办理。

第五十一条 领导干部达到退休年龄的，严格按照有关规定程序办理退休手续。

第五十二条 公司党委管理的干部达到以下年龄但未满退休年龄，原则上应按照国家电网集团相关规定，退出管理岗位，其中男性满 57 岁，女性满 53 岁。

第五十三条 领导干部到龄退出管理岗位未退休，可调整到工程技术、项目管理等岗位，从事生产管理、技术创新等工作，继续发挥管理经验和“传、帮、带”作用，协助企业生产经营，促进业务骨干人才的培养。

第五十四条 干部任期届满未连任的，自然免职。

第五十五条 干部因健康原因，无法正常履行工作职责半年以上的，应当对其工作岗位进行调整。

第五十六条 干部非由组织选派，个人申请离职学习期限超过 1 年的，应当免职。

第五十七条 干部具有下列情形之一，经提醒、教育或者函询、诫勉仍未改正或者问题严重的，应当认定为不适宜担任现职，及时采取调整岗位、免职、降职等方式予以调整：

（一）理想信念动摇，遵守党的政治纪律和政治规矩不严格，贯彻执行党的路线方针政策不坚决，在重大原则问题上立场不坚定，关键时刻经受不住考验的。

（二）违背民主集中制原则，个人凌驾于组织之上，独断专行，我行我素，拒不执行或者擅自改变组织决定，在领导班子中闹无原则纠纷的。

（三）组织观念淡薄，不执行重要情况请示报告制度，漏报、隐瞒不报个人有关事项，或者落实巡视整改责任不力

的。

（四）不担当、不作为，庸懒散拖，职工群众意见较大的。

（五）未履行或者未正确履行职责，导致企业发展、党建工作或者分管工作处于落后状态，企业丧失发展机遇，或者造成国有资产损失以及其他不良后果的。

（六）违背中央八项规定精神，不严格遵守廉洁从业有关规定和廉洁自律规范的。

（七）品行不端，违背社会公德、职业道德、家庭伦理道德，造成不良影响的。

（八）按照有关规定，不适宜“裸官”担任现职的。

（九）任期综合考核评价较差，或者年度综合考核评价得分连续2年靠后，经分析研判确属不胜任或者不适宜担任现职的。

（十）其他不适宜担任现职的情形。

第五十八条 干部自愿辞职的，应当提交书面申请，按照干部管理权限审批。未经批准，不得擅自离职。擅自离职的，视情节轻重给予相应处理；造成严重后果的，依法追究责任。有下列情形之一的，不得辞职：

（一）在涉及国家安全、重要机密等特殊岗位任职或者离开上述职位不满解密期限的。

（二）正在接受纪检监察机关、司法机关调查，履行出资人职责的机构专项核查，或者正在接受审计的。

（三）存在其他不得辞职情形的。

重要项目或者重要任务尚未完成且必须由本人继续完

成的，未满任职承诺年限的，或者有其他特殊原因的，不得辞去领导职务。

第五十九条 严格干部退休后的返聘管理，退休人员返聘严格按照有关规定审批。

第六十条 干部退出后，继续对所知悉的国家秘密和原任职企业的商业秘密、技术秘密负有保密责任和义务，保密期限按照国家和原任职企业的规定执行。

第九章 责任追究

第六十一条 建立干部管理工作责任制和责任追究制。要把干部管理工作情况作为领导班子和领导干部考核评价的重要内容。对用人严重失察、失误，疏于管理监督，班子成员或者分管的人员连续或多次出现违纪违法行为的，不仅要追究当事人的责任，还要追究相关领导和干部管理部门的责任。

第六十二条 加强组工干部队伍建设，确保履行好干部管理工作职责。要不断提升组工干部队伍的整体素质，切实将政治素质高、原则性强、公道正派、业务精湛的人才充实到组工干部队伍中来。

第十章 附则

第六十三条 本办法由人力资源部负责解释。

第六十四条 本办法自发布之日起施行。