

日照众鑫环保科技有限公司文件

日众鑫发〔2022〕8号

关于印发《中层管理人员选拔任用管理办法(试行)》的通知

各部室：

《中层管理人员选拔任用管理办法（试行）》已经公司董事会研究同意，现印发给你们，请遵照执行。

日照众鑫环保科技有限公司

2022年11月29日

日照众鑫环保科技有限公司 中层管理人员选拔任用管理办法（试行）

第一章 总则

第一条 为建立科学规范、有效管用、简便易行、有利于优秀人才脱颖而出的选人用人机制，建设一支高素质中层管理人员队伍，根据市国资委和集团有关政策，结合公司实际，制定本办法。

第二条 中层管理人员选拔任用坚持“品行好、群众认可、能干事、敢担当”用人标准。

第三条 中层管理人员选拔任用坚持下列原则：

- 1.党管干部原则；
- 2.任人唯贤、德才兼备原则；
- 3.群众公认、注重实绩原则；
- 4.公开、平等、竞争、择优原则；
- 5.民主集中制原则；
- 6.依法办事原则。

第四条 本办法所称中层管理人员为公司部室负责人。

第二章 任职条件和资格

第五条 中层管理人员应当具备以下基本条件：

1. 具有较高的政治素质，对党忠诚、清正廉洁、敢于担当、

品行好，群众认可。

2. 具有较强的创新意识，讲实话、办实事、求实效，勤奋工作，业绩突出。

3. 具有强烈的事业心和丰富的实践经验，具有履行岗位职责所必须的组织能力和专业知识，熟悉相关情况。

第六条 中层管理人员应具备下列基本资格：

1. 新担任中层正职的，应具有2年以上中层副职的工作经历，取得研究生及以上学历学位的，可适当放宽至具有1年以上相关的工作经历；

2. 新担任中层副职的，应具有3年相关工作经历，取得研究生及以上学历学位的，可适当放宽至具有2年以上相关工作经历；

3. 新任中层正副职的，年龄一般距法定退休年龄不少于5年；

4. 一般应具有大学专科以上学历或中级以上专业技术职务任职资格；

5. 具有良好的心理素质，身体健康；

6. 符合《党章》和法律法规规定的其它资格条件。

第七条 中层管理人员应当逐级提拔。因工作特殊需要的，可以破格或越级提拔，适当放宽年龄、学历、工作经历、任职年限等资格要求的限制。破格或越级提拔的人员，必须德才兼备、实绩突出、群众公认，并事先报经集团同意。

第三章 方式和程序

第八条 出现中层职位空缺时，原则上从公司内部通过组织调整、组织选拔或竞争上岗方式进行选配。公司无合适人选的岗位，可通过公开招聘方式面向社会选配。

第九条 在开展中层管理人员选拔工作之前，需同集团进行事前沟通，确保中层管理人员选拔在核定职数、备案流程内进行。

第十条 综合部综合有关方面建议和平时了解掌握情况，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，向公司负责人汇报，在一定范围内酝酿，形成关于干部选拔调整的请示，主要内容包括：干部调整的原由、方式、总体规模、职位空缺、资格条件和工作程序等。书面请示报告一式三份，加盖公司印章，并由公司负责人报集团预审，同时报送工作方案和中层管理人员调整方案预审表。

第十一条 组织调整一般按下列程序进行：

1. 动议启动；
2. 讨论决定任职；
3. 任前审核备案；
4. 公布任职及任前谈话；
5. 材料归档、信息维护。

第十二条 组织选拔一般按照下列程序进行：

1. 动议启动（任前档案审核）；
2. 民主推荐（会议推荐和个别谈话推荐）；

3. 确定考察对象；
4. 组织考察（发布考察预告、深入了解情况、综合分析、提出任用建议方案）；
5. 研究任职前报告；
6. 讨论决定任职；
7. 任前公示；
8. 任前审核备案；
9. 公布任职及任前谈话；
10. 材料归档、信息维护。

第十三条 竞争上岗一般按照下列程序进行：

1. 动议启动；
2. 公布职位，在本单位范围内发布公告；
3. 报名与资格审查；
4. 考试，一般由笔试和面试组成；
5. 民主测评；
6. 对笔试、面试及民主测评情况进行综合分析，确定考察对象；
7. 组织考察；
8. 研究任职前报告；
9. 讨论决定任职；
10. 任前公示；
11. 任前审核备案；

12. 公布任职及任前谈话;
13. 材料归档、信息维护。

第十四条 公开招聘一般按照下列程序进行:

1. 动议启动;
2. 发布公告;
3. 报名与资格审查;
4. 考试，一般由笔试和面试组成;
5. 组织考察;
6. 研究任职前报告;
7. 讨论决定任职;
8. 任前公示;
9. 任前审核备案;
10. 公布任职及任前谈话;
11. 材料归档、信息维护。

第十五条 公示在一定范围内进行，公示期不少于 5 个工作日。

第十六条 首任中层管理人员实行试用期制度，试用期一般为 1 年。

第十七条 首任中层管理人员实行任期制，任期一般为 3 年，试用期含在任期内。

第十八条 实行中层管理人员任职回避和选拔任用工作回避制度。

第四章 日常管理

第十九条 根据中层管理人员建设需要，有计划地开展教育培训，定期进行岗位轮换，坚持在实践中培养和选拔，不断提升队伍思想政治素养和履行岗位职责的综合素质和能力。

第二十条 建立健全中层管理人员任前廉政谈话、信访谈话、诫勉谈话等制度。中层管理人员如有违纪违规行为，按情节轻重，给予批评教育直至党纪政纪处分。

第二十一条 完善对中层管理人员考核机制。按年度对中层管理人员进行考核评价。

第二十二条 中层管理人员有下列情形之一的，应当免去或解聘现职：

1. 达到法定退休年龄；
2. 因健康原因不能坚持正常工作连续一年以上；
3. 年度考核被确定为不合格；
4. 因失职、渎职对单位造成重大损失；
5. 因其他原因不适合继续担任现职。

第二十三条 实行中层管理人员辞职制度。辞职包括自愿辞职、引咎辞职和责令辞职。

1. 自愿辞职，是指因个人原因或其他原因，自行提出辞去现任职务。自愿辞职必须遵守相关规章制度。

2. 引咎辞职，是指因严重失误、失职造成重大损失或恶劣影响，或对重大事故负有主要领导责任，不宜继续担任现职的，

由本人主动提出辞去现任职务。

3. 责令辞职，是指董事会根据中层管理人员任职表现，认定其不再适合继续担任现职，通过一定程序责令其辞去现职。对拒不辞职的，应当免去现职。

第二十四条 有下列情形之一的，不得辞职：

1. 在涉及国家安全、重要机密等特殊岗位任职且不满解密期；
2. 重大项目尚未完成，且必须由本人继续完成；
3. 因涉嫌违法违纪正在接受审查；
4. 因其他原因不能立即辞职。

第二十五条 中层管理人员离职后，继续对公司的商业秘密和核心技术负有保密义务，保密期限按公司的相关规定执行。

第二十六条 退休的原中层管理人员，须遵守有关规定，不得违规兼职。

第五章 工作纪律

第二十七条 在中层管理人员选聘工作中，必须严格遵守以下工作纪律。

1. 不准超职数配备、超机构规格提拔管理人员，或者违反规定擅自设置职务名称、提高管理人员职级待遇；
2. 不准采取不正当手段为本人或他人谋取职位；
3. 不准违反规定程序推荐、考察、酝酿、讨论决定任免管理人员；

4. 不准私自泄露动议、民主推荐、民主测评、考察、酝酿、讨论决定管理人员等有关情况；
5. 不准在管理人员考察工作中隐瞒或歪曲事实真相；
6. 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；
7. 不准在工作调动、机构变动时，突击提拔、调整管理人员；
8. 不准在管理人员选聘工作中封官许愿，任人唯亲，营私舞弊；
9. 不准涂改管理人员档案，或者在身份、年龄、工龄、党龄、学历、经历等方面弄虚作假。

第二十八条 中层管理人员选拔任用工作实行责任追究制度，严禁“带病提拔”管理人员。对违反工作纪律和“带病提拔”管理人员的，将依据制度规定追究责任。

第六章 附则

第二十九条 本办法由公司综合管理部负责解释。

第三十条 本办法自印发之日起执行。

