

中共临沧市临翔区委组织部

中共临沧市临翔区国有资产监督管理委员会委员会

文件

临翔组字〔2024〕10号

中共临沧市临翔区委组织部 中共临沧市临翔区 国有资产监督管理委员会委员会关于印发 《临翔区区属国有企业中层管理人员选拔 管理工作实施办法（试行）》的通知

各区属国有企业：

为深入贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的二十大精神，全面贯彻新时代党的建设总要求和新时代党的组织路线，切实加强区属国有企业干部队伍建设，规范区属国有企业选人用人工作，经区委区政府同意，现将《临翔区区属国有企业

业中层管理人员选拔管理工作实施办法（试行）》印发给你们，
请认真遵照执行。

中共临沧市临翔区委组织部



中共临沧市临翔区国有资产
监督管理委员会委员会

2024年3月18日



临翔区区属国有企业中层管理人员选拔管理工作实施办法（试行）

第一章 总则

第一条 为坚持和加强党对国有企业的全面领导，深入贯彻落实新时代党的组织路线和干部工作方针政策，规范区属国有企业中层管理人员选拔管理工作，建设一支对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁的高素质专业化企业管理人员队伍，根据《中国共产党章程》《党政领导干部选拔任用工作条例》《云南省省属企业中层管理人员选拔管理工作办法（试行）》《临沧市市属企业中层管理人员选拔管理工作实施办法（试行）》和有关法律法规，结合临翔区实际，制定本办法。

第二条 区属国有企业中层管理人员选拔管理，应坚持以下原则：

- （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、注重业绩、人岗相适、人事相宜；
- （四）公道正派、组织认可、市场认可、职工认可；
- （五）民主集中制；
- （六）严管和厚爱结合、激励和约束并重；
- （七）依规依纪依法。

第三条 本办法适用于临翔区国有资产监督管理委员会（以下简称区国资委）代表区人民政府履行出资人职责并直接监管的国家出资企业选拔管理下列人员：

- (一) 总经理助理;
- (二) 总部内设部门正职、副职;
- (三) 二级企业领导班子成员;
- (四) 选派到参股企业的相当层级管理人员;
- (五) 其他相当层级管理人员。

第四条 区属国有企业中层管理人员选拔管理工作，由区属国有企业党组织负责组织实施。特殊情况按干预权限依据有关程序组织实施，或由区国资委报区人民政府决定。

第二章 机构和职位设置

第五条 区属国有企业根据资产规模、行业性质、员工数量等，科学设置内设部门和二级企业。区属国有企业总部内设部门根据实际设置，原则上不得超过10个，特殊行业、整合重组企业可适当增加，二级企业的内设部门数量根据工作需要设立，原则上不得超过一级企业内设部门数。

第六条 区属国有企业总经理助理根据工作需要配备，从严把握，原则上不得超过1人。区属国有企业总经理助理实行任前备案制，一般由区属国有企业党组织报区国资委党委等履行出资人职责机构党委（党组）审核备案，报区委组织部备案后，按规定程序任命。

第七条 区属国有企业内设部门、二级企业领导班子按照人岗匹配、职数精简、结构合理的原则进行选配，内设部门领导职数最多不得超过2人；二级企业领导职数一般不超过3人，最多不得超过5人；参股企业职数根据实际协商确定；其他相当层级管理人员必须严格控制，具体由企业根据实际确定。二级企业党组

织班子成员与董事会、监事会、经理层成员可依法实行双向进入、交叉任职。

第八条 区属国有企业总部内设部门和二级企业职数实行分类管理。总部内设部门及中层管理人员职数，经区属国有企业党组织研究，报区国资委党委等履行出资人职责机构党委（党组）审批，区属国有企业可根据工作需要，在内设部门总职数范围内统筹使用。二级企业及相当层级管理人员职数，经区属国有企业党组织研究，报区国资委党委等履行出资人职责机构党委（党组）备案。区属国有企业中层管理人员总职数和总部内设部门发生变动，应及时报区国资委党委等履行出资人职责机构党委（党组）审批。

第九条 区属国有企业应加快劳动用工、干部人事、工资分配等三项制度改革，建立全员覆盖的职级晋升体系，畅通管理人员和专技人员成长通道，构建分类管理、分类晋升，职务能上能下、待遇能高能低、人才能进能出的机制。

第三章 基本条件和任职资格

第十条 从企业内部选拔担任区属国有企业中层管理人员，应具备《党政领导干部选拔任用工作条例》提出的基本条件，以及下列任职资格：

（一）具有累计4年以上工作经历或者相关的经济、法律、党群等工作经历。

（二）提任区属国有企业中层正职管理人员的，一般应当在同层级副职岗位工作2年以上；未满2年的一般应当在同层级副职或下一层级正职岗位工作累计5年以上，其中在同层级副职岗位工作不得少于1年。提任区属国有企业中层副职管理人员的，一

一般应当在下一层级正职岗位工作3年以上或应当在企业正式工作4年以上。提拔担任总部内设部门正职的，同等条件下具有二级企业领导班子任职经历的优先。

（三）一般应当具有大学专科以上文化程度。

（四）具有正常履行职责的心理素质和身体条件。

（五）符合有关法律法规规定的资格要求。担任党的领导职务的，应当符合《中国共产党章程》《中国共产党国有企业基层组织工作条例（试行）》有关规定；担任党务部门领导职务的，应当为中共正式党员；金融企业及从事专业技术岗位的，应当具有相应执业资格或专业技术职称，符合监管部门规定的任职资格条件。纪检监察干部的选拔任用按有关规定执行。

第十一条 公开选聘二级企业职业经理人，由区属国有企业参照《临翔区属国有企业市场化选聘高级管理人员实施办法（试行）》（临翔办通〔2018〕34号）及有关法律法规制定选聘方案，经区属国有企业党组织研究并报区国资委党委等履行出资人职责机构党委（党组）审批同意后，由区属国有企业组织实施。职业经理人实行市场化选聘、契约化管理、差异化薪酬、市场化退出。

区属国有企业应加大从民营企业特别是创业成功人士以及非本地大中型国有企业中选聘二级企业职业经理人力度。

第十二条 区属国有企业从个体工商、民营企业、非本地国有企业等外部社会化公开招聘区属国有企业总部中层管理人员或二级企业相当层级管理人员的，由区属国有企业制定招聘方案，经区属国有企业党组织研究并报区国资委党委等履行出资人职责机构党委（党组）审批同意后，由区属国有企业组织实施。

引进紧缺高层次人才或特殊人才的，按有关规定办理，并报区委组织部备案。

第十三条 第十一条、第十二条所选人员任职资格由区属国有企业根据相关法律法规并结合职位特点在选聘（招聘）方案中明确。有下列情形之一者，不受理报名：

（一）受过刑事处罚、劳动教养的；

（二）受到处分问责尚处于影响期内，或正在接受有关部门立案审查调查的；

（三）有《中华人民共和国公司法》第一百四十六条列情形之一的；

（四）配偶已移居国（境）外，或者没有配偶且子女均已移居国（境）外的；

（五）有偷税漏税情形的；

（六）有严重不良征信的；

（七）不符合任职回避有关规定的；

（八）法律和政策规定的其他情形。

第十四条 区属国有企业中层管理人员应当逐级提拔，特别优秀或者工作特殊需要的，可以破格提拔。破格提拔必须从严掌握，不得突破本办法的基本条件和第十条第五项规定的资格要求，且应当在事前按程序报批后方可组织实施。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。

第十五条 区属国有企业应大力选拔优秀年轻干部，统筹用好各年龄段干部和女干部、少数民族干部、党外干部。区属国有企业中层管理人员中35岁以下人员，总体上按照总职数五分之一

左右统筹把握。每年新提拔的中层正职管理人员中，35岁左右的年轻干部一般不低于20%。社会化公开招聘区属国有企业中层管理人员的年龄一般应控制在45岁以下，属紧缺急需的优秀人才，年龄可适当放宽。

第四章 选拔方式

第十六条 选拔区属国有企业中层管理人员，主要采取内部推选、外部交流、公开遴选等方式，对经理层成员也可以采取竞聘上岗、公开招聘、委托推荐等方式，具体由各区属国有企业根据实际情况确定。

第十七条 选拔区属国有企业中层管理人员，采取内部推选方式的，严格按照本办法执行；采取外部交流、公开遴选、竞聘上岗、公开招聘等方式的，可结合实际适当简化程序。采取公开招聘、委托推荐等方式选拔特殊需要人才或特别优秀年轻干部的，可结合本办法的任职条件，明确特殊的资格条件，具体由各区属国有企业确定。

第十八条 区属国有企业应加大市场化选聘职业经理人或社会化公开招聘区属国有企业中层管理人员力度，积极探索切合本企业实际、有利于优秀人才脱颖而出的选人用人机制。区属国有企业党组织应在确定标准、规范程序、参与考察、推荐人选等方面发挥作用，把好人选关。

第五章 分析研判和动议

第十九条 区属国有企业组织人事部门应坚持知事识人，深化日常了解，每年对区属国有企业党组织管理的领导班子和中层管理人员至少开展1次综合调研，结合谈心谈话、年度考核等，

全方位、多渠道、近距离了解情况，深入分析研判班子运行和中层管理人员履职情况，为党组织科学选人用人提供参考。

第二十条 区属国有企业党组织和组织人事部门根据工作需要和领导班子建设实际，结合分析研判情况，综合有关方面意见建议，对有关班子和人员进行动议分析，审核有关人选干部人事档案，酝酿形成选拔任用工作方案。

第六章 民主推荐

第二十一条 选拔任用区属国有企业中层管理人员，采取内部推选方式的，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。定向推荐，推荐结果在确定该职位考察对象一年内有效，拟任职位发生变化，一般应当另行组织民主推荐；非定向推荐，推荐结果在一年内有效。

第二十二条 民主推荐一般先进行谈话调研推荐，再进行会议推荐；必要时也可先进行会议推荐，再进行谈话调研推荐。区属国有企业党组织和组织人事部门根据谈话调研推荐情况及人选条件、岗位要求、班子结构等，研究提出会议推荐参考人选，参考人选应当差额提出；单位人数较少、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，且谈话调研推荐意见集中的，根据实际情况，可以不再进行会议推荐。

第二十三条 参加民主推荐人员，应按照知情度、关联度和代表性原则确定。到区属国有企业总部推荐，参加谈话调研推荐人员范围一般包括：区属国有企业领导班子成员、内设部门主要负责人及以上管理人员、所属二级企业正职领导人员和其他需要参加的人员。参加会议推荐人员范围一般包括：区属国有企业领

导班子成员、内设部门负责人及以上管理人员、所属二级企业正职领导人员和其他需要参加的人员。

到所属二级企业推荐，参加谈话调研推荐人员范围一般包括：区属国有企业领导班子有关成员；所到二级企业领导班子成员和内设部门主要负责人及以上管理人员、所属分（子）公司正职领导人员和其他需要参加的人员。参加会议推荐人员范围一般包括：区属国有企业领导班子有关成员；所到二级企业领导班子成员和内设部门负责人及以上管理人员、所属分（子）公司正职领导人员和其他需要参加的人员。

推荐区属国有企业中层副职管理人员，可根据实际在上述人员范围内作适当调整，但不得仅在本部门内开展民主推荐。

第二十四条 采取外部交流、公开遴选、竞聘上岗、公开招聘、委托推荐的，可根据实际采取民主推荐或开展能力和素质测试等方式产生人选。

第七章 考察

第二十五条 区属国有企业党组织和组织人事部门根据民主推荐和干部德才表现以及岗位匹配度等情况，综合考虑，深入分析，比选择优，确定考察对象。

第二十六条 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）群众公认度不高的；
- （三）上一年年度考核为基本合格（或相当等次）及以下等次的；
- （四）有跑官、拉票等非组织行为的；

（五）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；

（六）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；

（七）其他原因不宜提拔的。

第二十七条 对确定的考察对象，由区属国有企业党组织组织人事部门制定考察工作方案，组建考察组，发布考察预告，进行严格考察；因客观原因不具备考察条件的，应通过适当方式进行背景调查，全面了解掌握人选情况。拟聘人选应对本人所提供资料及竞业禁止等情况的真实性作出承诺，并承担相应法律责任。

第二十八条 考察区属国有企业中层管理人员，必须依据选拔任用条件和不同岗位的职责要求，广泛听取意见，全面考察其德、能、勤、绩、廉，突出政治标准，严把政治关、品行关、能力关、作风关、廉洁关，防止“带病提拔”。

第二十九条 考察区属国有企业中层管理人员，主要采取以下方式：

（一）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人选情况，根据工作需要进行实地考察、专项调查等，注意了解考察对象生活圈、社交圈以及参加所在党支部组织生活的情况。对在现工作岗位任职不满2年的考察对象，应当到其原任职地方或单位延伸考察。

（二）同考察对象集体面谈，深化对考察对象的研判。

（三）考察对象就本人廉洁从业情况作出说明，所在企业党组织对其廉洁从业情况提出结论性意见，并由党组织书记和纪检监察工作负责人签字。

（四）听取纪检监察机关和巡察机构的意见。根据工作需要，听取行业管理部门、监管部门等有关单位的意见。

（五）严格审核考察对象干部人事档案，形成《干部“三龄两历一身份”审核确认表》《干部人事档案任前审核登记表》归入干部人事档案。

（六）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。

（七）需要对人选进行经济责任审计或专项审计的，按照有关规定进行审计。

第三十条 考察区属国有企业中层管理人员，必须形成书面考察材料，归入干部人事档案，建立考察文书档案。考察材料必须写实，用具体事例反映考察对象情况，包括下列内容：

（一）德、能、勤、绩、廉方面的主要表现以及主要特长、行为特征；

（二）主要缺点和不足；

（三）民主推荐、民主测评、考察谈话情况；

（四）审核干部人事档案、听取纪检监察机关意见、核查信访举报等情况的结论。

第八章 讨论决定

第三十一条 选拔任用区属国有企业中层管理人员，应当由区属国有企业党组织集体讨论作出任免决定，或者决定提出推荐人选的意见，不得以个别征求意见、领导圈阅等形式代替区属国有企业党组织集体决定。讨论决定干部任免事项，必须严格执行《党委（党组）讨论决定干部任免事项守则》有关规定。拟破格提拔、越级提拔的人选，严格按有关规定程序报批同意后方可进行。

第三十二条 有下列情形之一的，不得提交会议讨论：

（一）没有按照规定进行民主推荐、考察的；

（二）拟任人选所在单位党组织对其廉洁自律情况没有作出结论性意见的，或者纪检监察机关未反馈意见的，或者纪检监察机关有不同意见的；

（三）线索具体、有可查性的信访举报尚未调查清楚的；

（四）干部人事档案中出生日期、参加工作时间、入党时间、学历学位、工作经历等组织认定不准确或存疑尚未查清的；

（五）巡察、审计等工作中发现重大问题尚未作出结论的；

（六）没有按照规定向上级报告或者报告后未经批复同意的干部任免事项；

（七）其他原因不宜提交会议讨论的。

第三十三条 区属国有企业党组织讨论决定中层管理人员任免事项，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，区属国有企业党组织主要负责人应当坚持末位表态。在充分讨论基础上，采取口头表决、举手表决或无记名投票等方式进行表决，以党组织应到会成员超过半数同意形成决定。分歧较大时，暂缓表决。区属国有企业党组织有关中层管理人员任免的决定，需要复议的，应当经区属国有企业党组织超过半数成员同意后方可进行。

第九章 任职

第三十四条 区属国有企业中层管理人员任职实行任前备案制，一般由区属国有企业党组织报区国资委党委等履行出资人

职责机构党委（党组）审查，并报区委组织部审核备案后，按规定程序办理任职手续。

第三十五条 区属国有企业中层管理人员实行委任制、聘任制或选任制。经区属国有企业党组织研究，应当由股东会、董事会、经理层履行任免程序的，按照有关法律法规和公司章程办理；应当通过法定程序选举产生的，按照有关法律、章程和规定办理。

第三十六条 实行任职前公示制度。新提拔的区属国有企业中层管理人员，在区属国有企业党组织讨论决定后，应当在一定范围内公示，公示期不少于5个工作日，公示结果不影响任职的，办理任职手续。

第三十七条 实行任职谈话制度。对决定任用人员，由区属国有企业党组织主要负责人或分管组织人事工作的领导对其进行谈话，肯定成绩，指出不足，提出要求和需要注意的问题。区属国有企业纪委或纪检部门主要负责人应组织对任用人员进行廉洁自律提醒谈话。

第三十八条 区属国有企业党组织采取公开招聘、竞聘上岗和委托推荐等方式选拔的区属国有企业中层管理人员，可实行任职试用期，试用期为一年。试用期内履行所任职务职责，享受相应待遇。试用期满，经考核胜任现职的，正式任职，任职时间从试用期起算；不胜任或不适宜担任现职的，免去试任职务，一般按试任前职务层次安排工作。

第三十九条 区属国有企业中层管理人员任免涉及企业登记、备案事项的，按照有关规定和程序形成任免职文件，办理变更或备案登记。

第十章 教育管理

第四十条 区国资委等履行出资人职责机构和区属国有企业应加强区属国有企业中层管理人员政治、思想、能力、道德、作风、纪律建设，加强教育培训，应当经过党校（行政学院）、干部学院或者组织（人事）部门认可的其他培训机构的培训，培训时间应当达到干部教育培训的有关规定要求。

第四十一条 区属国有企业按照工资总额和薪酬管理办法建立与岗位职责和工作业绩相匹配的薪酬体系，区属国有企业中层管理人员退出管理岗位应岗变薪变，不得继续享受原岗位薪酬待遇。

第四十二条 实行区属国有企业中层管理人员交流制度，参照区属国有企业领导人员交流有关规定执行。中层管理人员任职按规定进行公务回避和商务回避。

第四十三条 区属国有企业中层管理人员兼职参照《临翔区区属国有企业领导人员管理办法（试行）》的要求执行，按照干部管理权限严格审批，兼职人员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。

第四十四条 区属国有企业应加强中层管理人员日常监督管理，对中层管理人员特别是关键岗位、重要人员履行“一岗双责”“三重一大”、政治生活、出国（境）、遵规守纪等情况进行监督检查，对经营业绩、基层党建和党风廉政建设工作等进行检查考核，严肃查处违规违纪行为，坚决惩治和预防腐败。

第四十五条 区属国有企业应根据有关规定，建立完善鼓励干部担当作为和容错纠错的具体制度和措施，旗帜鲜明为改革创

新者撑腰鼓劲，为敢担当者担当，为敢负责者负责，严肃查处诬告陷害行为。

第四十六条 区属国有企业应根据有关规定，明确中层管理人员免职、辞职、降职的具体情形，并依照法律或有关规定程序办理有关手续。免职、降职人员的重新提拔使用，按照有关规定执行。

第四十七条 区属国有企业应完善中层管理人员退出机制，根据有关规定，结合班子建设和干部年龄、健康、履职等情况，确定中层管理人员退出的具体情形和程序，推进中层管理人员正常更替，增强队伍活力。

第十一章 纪律监督

第四十八条 选拔任用区属国有企业中层管理人员，必须严格执行干部选拔任用工作“十不准”纪律：

（一）不准超职数配备或超机构规格提拔中层管理人员，或者违反规定设置职务名称、提高企业员工职级待遇；

（二）不准采取不正当手段为本人或者他人谋取职位；

（三）不准违反规定程序动议、民主推荐、考察、讨论决定和任免中层管理人员；

（四）不准私自泄露动议、民主推荐、民主测评、考察、讨论决定中层管理人员配备等有关情况；

（五）不准在中层管理人员考察工作中隐瞒或者歪曲事实真相；

（六）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；

（七）不准利用职务便利私自干预下级或者原任（兼）职内设部门、子企业领导人员的选拔任用工作；

（八）不准在区属国有企业将进行重大改革、改制、兼并、重组或区属国有企业主要领导人员已经明确即将离任时，突击提拔、调整中层管理人员；

（九）不准在中层管理人员选拔任用工作中封官许愿，任人唯亲，营私舞弊；

（十）不准涂改干部员工档案，或者在干部员工的工龄、年龄、党龄、学历、工作经历等方面弄虚作假。

第四十九条 选拔任用区属国有企业中层管理人员，必须严格执行干部选拔任用工作回避制度。区属国有企业党组织及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，本人必须回避；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。

第五十条 实行区属国有企业中层管理人员选拔任用全程纪实制度，区属国有企业组织人事部门如实记录中层管理人员选拔任用全过程，并存档备查。

第五十一条 实行区属国有企业中层管理人员选拔任用工作责任追究机制，凡用人失察失误造成严重后果的，用人上的不正之风严重、干部职工反映强烈以及对违反组织人事纪律的行为查处不力的，应严肃追究有关责任人的责任。

第五十二条 区属国有企业党组织及组织人事部门对中层管理人员选拔任用工作和贯彻执行本办法的情况进行自检自查，受理有关干部选拔任用的举报、申诉，制止、纠正违反本办法的行为，并对有关责任人提出处理意见和建议。

区委组织部及区国资委等履行出资人职责机构按照有关规定，对区属国有企业中层管理人员选拔任用工作进行监督检查。

第十二章 附则

第五十三条 区政府另有规定的，从其规定。

第五十四条 本办法由区委组织部、区国资委党委负责解释。

第五十五条 本办法自印发之日起施行。