**中组部关于《党政领导干部选拔任用工作条例》若干问题的答复意见**

组通字〔2014〕27号 2014年7月8日

中共中央组织部近日印发《关于党政领导干部选拔任用工作条例若干问题的答复意见》，2005年印发的关于《党政领导干部选拔任用工作条例》若干问题的答复意见(一)(二)同时废止

1.问:根据第四条规定,本条例的适用范围包括市、县党政工作部门科级领导干部的选拔任用,但第八条规定的基本资格有些是针对提任县处级以上领导职务的。提任市、县党政工作部门科级领导干部,应当如何把握资格要求?

答:选拔任用市、县党政工作部门科级领导干部,应当执行本条例规定的原则、标准、条件、程序、方法、纪律要求等,对于任职年限等要求,按照《公务员职务任免与职务升降规定(试行)》执行。

2.问:第四条规定,选拔任用民族区域自治地方党政领导干部,法律法规和政策另有规定的从其规定。这里的“法律法规和政策”如何把握?

答:主要指中央和国家层面的法律法规和政策。

3.问:第四条中的“县级以上”,是否包含县级?

答:“县级以上”包含县级。本条例中规定的其他类似情况,如“厅局级以下”“五年以上”等,都包含本级或本数。

4.问:第四条规定,选拔任用参照公务员法管理的县级以上党委和政府直属事业单位及其内设机构领导成员,选拔任用非中共党员领导干部、非领导职务的干部,参照本条例执行。参照本条例执行,如何理解? 其他事业单位,是否参照执行?

答:参照本条例执行,在不同的情况下有不同的含义。选拔任用参照公务员法管理的事业单位及其内设机构领导成员,应当严格执行本条例的各项规定。选拔任用非中共党员领导干部、非领导职务的干部,在坚持党的干部路线方针政策前提下,在贯彻本条例规定的基本原则、基本条件、基本程序和工作纪律的同时,可以从实际情况出发,在具体做法上有所区别,具有一定的灵活性。

为有利于推进事业单位分类改革,条例修订时对事业单位参照执行的范围作了调整。在中央对事业单位领导人员选拔任用作出专门规定前,未列入参照公务员法管理的党委、政府直属事业单位,其领导干部的选拔任用仍可参照本条例执行。

5.问:第八条第一项规定,提任县处级领导职务的,应当具有五年以上工龄和两年以上基层工作经历。“基层工作经历”的含义是什么?

答:这里的“基层工作经历”是指,在县(市、区、旗)、乡镇(街道)党政机关,村(社区)党组织或村(居)委会,以及各类企业、事业单位工作过(参照公务员法管理的事业单位不在此列)。军队转业干部在军队团和相当团以下单位工作过,中央、国家机关干部在市(地、州、盟)直属机关工作过,也可视为基层工作经历。

6.问:第八条第二项规定,提任县处级以上领导职务的,一般应当具有在下一级两个以上职位任职的经历。“两个以上职位”的要求如何理解和把握?

答:“两个以上职位”是指在同一职务层次两个以上的岗位工作过,既包括领导职务,也包括非领导职务。在同一单位连续担任某一职务但分工进行过调整,即主管工作发生了变化或者该职位职能发生了较大变化以及其他类似情况,也可视为在两个职位工作过。干部平级兼任职务且有明确分工的,可视为两个职位的任职经历。凡经组织选派、挂职锻炼时间在半年以上,均可视为一个职位的任职经历。

7.问:第八条第三项规定,提任县处级以上领导职务,由副职提任正职的,应当在副职岗位工作两年以上,由下级正职提任上级副职的,应当在下级正职岗位工作三年以上。这一规定应如何把握?

答:“副职岗位”“下级正职岗位”的任职时间,包括领导职务和非领导职务的任职时间。在机关任职的时间和在企业、事业单位任相当职务的时间可累计计算(相当职务一般可根据该企业、事业单位领导班子所隶属的干部管理权限,比照对应的党政机关干部职务序列确定)。

需要特别强调的是,本条例规定的提任年限要求,是干部提拔任用必须达到的最低年限要求,而不是达到后就必须提拔。干部不能以达到提任的最低年限为由要求组织提拔任用。这一解释也适用于本条例第八条关于其他基本资格的规定。

8.问:副部级单位中,干部提职的任职资格年限怎么把握?从副司长(正处级)提任司长(副司级),在副司长岗位上需要任职几年?

答:副部级单位干部提职的任职资格年限,应当以职务而不是职务层次把握。副司长提任司长,应当在副司长岗位上任职两年以上。副省级城市干部提职的任职资格年限也照此掌握。

9.问:副部级单位的副处长(副处级)提拔担任副司长(正处级),是否属于越级提拔?

答:是。副省级城市干部类似情况的提职也属于越级提拔。

10.问:第八条第五项规定,培训时间应当达到干部教育培训的有关规定要求。“有关规定要求”是指什么?

答:本条例对培训时间的要求是指中央及中央组织部规定的时间要求。目前应按照《2013—2017年全国干部教育培训规划》的规定,县处级以上党政领导干部人均年脱产培训不低于110学时,五年内应当累计达到550学时以上。

11.问:第三章将“动议”纳入干部选拔任用工作流程并进行了规范。实际操作中应当如何把握?

答:实际操作中要把握好以下几方面:一是党委(党组)或者组织(人事)部门提出启动干部选拔任用工作的意见,具体可以由党委(党组)主要领导同志提出,也可以在经党委(党组)主要领导同志同意后,由分管干部人事工作的领导同志提出,或者由组织(人事)部门研究提出。启动时机要根据工作需要和领导班子建设实际来把握。二是组织(人事)部门汇总各方面的意见建议,结合平时了解掌握的情况进行综合分析研判,就选拔任用的职位、条件、范围、方式、程序等提出初步建议。三是以组织(人事)部门提出的初步建议为基础,酝酿形成工作方案。酝酿的范围,可根据拟选拔的职位和各地各部门的实际情况确定,应当注意听取选拔职位分管领导和所在单位主要领导同志的意见。酝酿可以采取会议形式,也可以由党委(党组)主要领导同志或组织(人事)部门负责人与有关领导进行个别沟通。四是可以根据领导班子建设的实际需要,在工作方案中提出意向性人选。

12.问:如何理解和把握第十四条中推荐结果“在一年内有效”的规定?

答:应当根据民主推荐的不同情况来把握。(1)对非定向推荐,推荐结果在一年内有效。(2)对具体职位进行的定向推荐,推荐结果在确定该职位考察对象时一年内有效;如果拟任职位变了,一般应当另行组织民主推荐。

13.问:第十六条规定,领导班子换届,民主推荐由同级党委(党组)主持。实际操作中上级党委组织部门或考察组起什么作用?

答:民主推荐会议一般由同级党委(党组)主持召开,会议议程、参加推荐人员的范围等也由党委(党组)商考察组确定。但民主推荐的具体工作,比如组织填写推荐表、进行个别谈话推荐、对推荐情况进行统计汇总和综合分析,以及向上级党委(党组)汇报等,应由考察组或派出考察组的组织(人事)部门组织实施。

14.问:民主推荐结果是否应区分不同职务层次人员,分类统计和分析?

答:民主推荐结果是否按照职务层次分类统计分析,可根据推荐单位实际情况确定。

15.问:第十八条规定的二次会议推荐应当在什么情况下进行?差额推荐的名单和比例如何确定?

答:本条例规定的二次会议推荐不是必经程序。会议推荐和个别谈话推荐人选意见分散、不易集中时,或者领导班子结构需要的人选推荐不出来时,可以由考察组与同级党委(党组)商议,报派出考察组的组织(人事)部门同意后,进行二次会议推荐。根据民主推荐情况、班子结构需要等,由考察组与同级党委(党组)在一定范围内酝酿,研究提出二次会议推荐初步名单,再由党委(党组)研究确定,报派出考察组的组织(人事)部门批准。二次会议推荐人选的数量应当多于拟提拔人数。提交二次会议推荐的名单按姓氏笔画排序。

16.问:第十九条规定,个别提拔任职的民主推荐既可以按会议推荐、个别谈话推荐的顺序进行,也可以先进行个别谈话推荐再进行会议推荐。实际工作中如何把握?

答:会议推荐和个别谈话推荐,都是民主推荐的必要形式,一般应当同时采用。个别提拔任职的民主推荐按什么顺序进行,应当根据干部管理权限,由派出考察组的组织(人事)部门商所在单位党委(党组)根据实际情况确定。如果先进行个别谈话推荐,应当注意充分发扬民主,不得事先指定推荐人选。

17.问:第二十一条规定,个人向党组织推荐领导干部人选,经组织(人事)部门审核符合条件的,纳入民主推荐范围。实际工作中如何把握?

答:无论领导干部,还是一般党员、干部、群众,都有权利向党组织推荐领导干部人选。个人推荐领导干部人选,必须负责地写出推荐材料并署名,推荐材料应当递交组织(人事)部门。所推荐人选符合选拔任用条件的,与其他符合条件的人员同等对待,一并酝酿和纳入民主推荐范围;不符合条件的,不能纳入民主推荐范围。

18.问:第二十二条规定,党委和政府及其工作部门个别特殊需要的领导成员人选,可以由组织推荐作为考察对象。这里的“个别特殊需要的领导成员人选”是指哪些?

答:主要是指国家安全等特殊部门中不宜进行民主推荐的特殊岗位的领导成员人选。

19.问:民主推荐参加人员范围确定后,对参加民主推荐的人数有什么具体要求?

答:民主推荐参加人员范围按照本条例有关规定研究确定后,范围内的人员应当尽可能参加。一般情况下,参加民主推荐的人数至少要达到确定范围人数的三分之二。

20.问:第二十四条规定的“群众公认度”,在实际工作中应当如何把握?

答:对群众公认度的把握,主要看三个方面:一是民主推荐情况,二是近三年各类考察、考核、测评情况,三是日常了解的情况和群众口碑。

21.问:第二十四条规定,受到组织处理或者党纪政纪处分影响使用的,不得列为考察对象。如何理解和把握?

答:受到组织处理或者党纪政纪处分的干部,影响期或者处分期未满的,不得列为考察对象;影响期或者处分期已满的,还应当根据本人在问责事件中所负责任、事件的社会影响是否已经消除等因素,慎重研究可否列为考察对象。

22.问:第二十五条规定,领导班子换届,由本级党委书记与副书记和分管组织、纪检等工作的常委根据上级党委组织部门反馈的情况,对考察对象人选进行酝酿。这里的“上级党委组织部门反馈的情况”是指哪些情况?

答:一般是指民主推荐情况,考察组的初步意见和其他需要反馈的情况。

23.问:第二十五条规定,领导班子换届,对拟新进党政领导班子的人选考察对象,应当在一定范围内进行公示。原党政领导班子副职拟作为正职人选考察对象,是否需要公示?

答:都需要公示。这里所指的“新进党政领导班子”包括两种情况:一是从班子以外进入到班子中的;二是在本班子中提升职务或者平级转任重要职务的,如政府正职拟作为党委正职人选考察对象,常委拟作为副书记人选考察对象的,考察时都应公示。

24.问:第二十五条第二款规定,个别提拔任职由党委(党组)研究确定考察对象,是指哪一级“党委(党组)”?

答:个别提拔任职的考察对象,应由对拟任职位有干部管理权限的党委(党组)研究确定。

25.问:第二十五条规定,考察对象一般应当多于拟任职务人数。实际工作中应当如何把握?

答:领导班子换届,必须进行差额考察,即考察对象必须多于拟任职务人数。个别提拔任职,如果意见比较集中,可以进行等额考察;意见不集中的,一般应当进行差额考察。

26.问:选拔任用处级以上非领导职务,是否需要进行民主推荐和组织考察?是否实行任职前公示制和任职试用期制?

答:选拔任用处级以上非领导职务干部,必须进行民主推荐和组织考察;在党委(党组)讨论决定后、下发任职通知前,应当在一定范围内进行公示。担任非领导职务,不实行任职试用期制。

27.问:处级以上非领导职务干部转任同级领导职务时,是否需要进行民主推荐、组织考察?是否需要试用?

答:需要。对于曾担任过领导职务,因工作需要改任同级非领导职务的,再次转任同级领导职务时,可不再实行任职试用期制。

28.问:第二十八条要求“保证充足的考察时间”,实际工作中如何把握?

答:要求保证充足的考察时间,是为了提高考察工作质量,防止走过场。实际工作中,具体多长时间为充足,应当从有利于深入了解人选情况的需要出发,由各地各部门根据实际确定,但不能采取电话考察、委托考察等方式,更不能先上会后考察。

29.问:第二十八条要求根据需要进行民意调查、专项调查、延伸考察,实际工作中如何把握?

答:是否开展民意调查、专项调查、延伸考察,由考察组根据考察工作的需要确定。民意调查一般在领导班子换届考察时开展,主要负责同志调整或者班子调整面比较大时也可以开展。需要对涉及考察对象的有关问题作进一步核实时,应当进行专项调查。对交流任职不满2 年的考察对象,应当到其原任职地方或单位进行延伸考察。

30.问:人数较少的单位人选意见比较集中时,可否将个别谈话推荐与考察谈话合并进行?

答:个别谈话推荐是了解谈话人对人选的推荐意见,考察谈话是对特定考察对象的德、能、勤、绩、廉等情况进行全面了解,一般应当分别进行。

31.问:第三十一条规定,对拟提拔的考察对象,应当查阅个人有关事项报告情况,必要时可以进行核实。实际工作中,应当如何把握?

答:对拟提拔考察对象的个人有关事项报告,可以由考察组查阅,也可以根据干部管理权限由有关干部管理部门和干部监督机构查阅。查阅后发现报告的情况与实际情况明显不符合、有涉嫌违规违纪的,或有涉及个人有关事项举报反映等情形的,应当按照领导干部个人有关事项报告抽查核实办法进行核实。未报告过个人有关事项的科级干部列为考察对象后,考察中应由本人对有关事项进行说明。

32.问:经济责任审计必须在考察环节进行吗?

答:根据有关规定,经济责任审计可以在领导干部任职期间进行任中审计,也可以在领导干部不再担任所任职务时进行离任审计。需要进行经济责任审计的考察对象,已经进行过任中审计的,考察时可不再进行经济责任审计;没有进行任中审计的,考察或干部离任时应当委托审计部门进行经济责任审计。

33.问:第三十二条规定,考察党政领导职务拟任人选,必须形成书面考察材料,建立考察文书档案。干部考察文书档案包括哪些内容?

答:干部考察文书档案一般包括:(1)考察工作请示、考察工作方案;(2)民主推荐汇总表、民主测评汇总表;(3)重要谈话记录;(4)考察报告、考察材料、干部任免审批表;(5)考察中重要问题的调查情况及结论;(6)听取纪检监察机关及有关部门意见情况;(7)其他相关材料。干部考察文书档案由组织(人事)部门按照干部管理权限负责建立和管理。

34.问:第三十三条规定考察组应当履行的干部选拔任用风气监督职责是什么?

答:这一职责主要是指,考察组在做好干部考察工作的同时,还应当了解考察对象所在地区或单位选人用人的风气,重点是考察对象和有关人员是否有跑官、拉票、涂改干部档案、说情打招呼等违反组织人事纪律的行为,督促有关严肃组织人事纪律措施的落实,推动营造风清气正的环境,保证考察质量。

35.问:第三十五条规定,拟破格提拔的人选在讨论决定前,必须报经上级组织(人事)部门同意。实际工作中应当如何把握?

答:突破本条例第八条第一项、第三项规定的基本资格要求的人选,均需报批。

36.问:第四十一条规定的干部任职前公示期如何计算?

答:干部任职前公示期从发布公示通知的第二天起算,第二天为节假日的,以节假日后的第一个工作日起算;公示期间含节假日的,应予以扣除;公示期截止日为节假日的,同样以节假日后的第一个工作日为公示期截止日。

37.问:对需报上级备案、同时又需要进行公示的拟任职干部,何时进行公示?

答:一般情况下,按照干部管理权限,在党委(党组)讨论决定后,即可进行公示。其中,属于任前备案的,可不公示具体拟任职务。公示结果不影响任职的,按规定在报经上级组织(人事)部门同意后,或者上级组织(人事)部门在规定的时间内没有提出异议的,方可办理任职手续。

38.问:市(地、州、盟)、县(市、区、旗)党委、政府领导班子正职拟任人选和推荐人选,经上级党委全委会票决通过后是否还需要进行公示?

答:属于提拔任职或者平级转任重要职务的,应当进行公示;属于其他情况的,根据需要也可以进行公示。全委会票决通过的人选,经公示有影响其任职的问题,应经党委常委会复议,并将复议结果及时通报全委会成员。

39.问:政府有关部门配备的总工程师、总会计师等,是否实行任职试用期制?

答:政府有关部门配备总工程师、总会计师等专业性较强的领导职务,属于委任的,应当按照《党政领导干部任职试用期暂行规定》精神,实行任职试用期制。属于聘任的,执行聘任制有关规定。

40.问:任职试用期可否延长或者缩短?干部任职试用期间,可否调整其工作岗位?

答:本条例明确规定,实行任职试用期的干部,试用期为一年。试用期间因工伤、产假等特殊原因离岗超过半年的,可适当延长。试用期一般不能缩短,但试用期间工作出现重大失误或者犯有严重错误,不宜继续试用的,按干部管理权限审批或者备案后,可以提前终止试用期。

根据实行领导干部任职试用期制度的目的和要求,从有利于干部尽快适应领导工作和加强对干部的教育管理考虑,干部任职试用期间,一般不调整其工作岗位。

41.问:第四十四条第一项规定,由党委(党组)决定任职的,任职时间自党委(党组)决定之日起计算。这里的“决定之日”的含义是什么? 对公示期间有反映或者举报,经过较长时间查核清楚不影响任职的,任职时间是否也按此掌握?

答:这里的“决定之日”,是指党委(党组)对干部的任职集体讨论、作出决定的日期,并非是主管领导签发任职通知的日期。由党委(党组)决定任职的干部,如果公示期间有反映或者举报,经查核不影响任职,组织(人事)部门应当向党委(党组)报告查核情况和结论,并就该干部的任职时间问题提出建议。如果查核时间较短,任职时间可以按第四十四条第一项规定计算;如果查核时间超过三个月,任职时间可以从党委(党组)批准组织(人事)部门的报告之日起计算。

42.问:第五十四条第三项规定,党政机关内设机构处级以上领导干部在同一职位上任职时间较长的,应当进行交流或者轮岗。这里的“任职时间较长”如何把握?

答:实际工作中,可以根据干部交流的有关规定,参照对有任期的党政领导干部的要求,结合具体岗位情况把握。

43.问:如何把握第五十四条第六项关于同一干部不宜频繁交流的规定?

答:同一干部频繁交流,对保持工作连续性不利,也不利于干部本人的锻炼提高,还可能助长浮躁情绪和投机心理。干部交流后应当保持其任期相对稳定,实行任期制的干部,原则上至少干满一届。特别要注意防止干部为了提职级、补经历、转身份等频繁变动岗位。

44.问:如何理解第五十五条第三款规定的“本人成长地”?

答:“本人成长地”一般指本人接受中小学教育和最初参加工作时间较长的县(市)。实际工作中,要根据干部的家庭情况和本人经历把握。

45.问:如何把握第六十条关于干部降职的规定?

答:降职既是实现人岗相适的一种干部任用方式,也是对失责或者违纪干部进行组织处理的一种手段。干部应当降职的情形包括:(1)在年度考核中被确定为不称职的;(2)因工作能力较弱不胜任现职务层次的;(3)因受到组织处理不适宜担任现职务层次的;(4)因其他原因不适宜担任现职务层次的。干部降职,一般降低一个职务层次。其级别超过新任职务层次对应的最高级别的,一般应同时降至新任职务层次对应的最高级别。