

中共陕西金源招贤矿业有限公司委员会文件

陕招党发〔2022〕52号



招贤矿业公司党委关于 印发中层管理人员末等调整和不胜任退出 管理办法（试行）的通知

各党支部：

《招贤矿业公司中层管理人员末等调整和不胜任退出管理办法（试行）》已经公司党委会讨论通过，现印发给你们，请认真执行。

中共陕西金源招贤矿业有限公司委员会

2022年10月25日



招贤矿业公司中层管理人员 末等调整和不胜任退出管理办法（试行）

第一章 总则

第一条 为进一步加强招贤矿业公司中层管理人员管控力度，树立能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的用人导向，着力解决公司管理人员不作为、不担当、不进取、不务实、不守信、不知止等方面存在的突出问题，不断激发公司高质量发展的内生动力，实现管理人员动态管理。结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司中层管理人员。

第三条 末等调整和不胜任退出应遵循以下原则：

- （一）党管干部；
- （二）客观公正；
- （三）过责相当；
- （四）惩教结合；
- （五）依法、依规、依纪办理。

第二章 末等调整

第四条 对年度考核结果达不到相应等级的中层管理人员，存在下列情形之一的，视情予以调整职务（包括调整岗位、降职、免职或解聘职务）：

（一）任期综合考核评价认定不胜任或不称职，或者在年度综合考核评价中排名末位，经分析研判确属不胜任或者不适宜担任现职的；

- (二) 对工作严重失职，造成公司损失负有责任的；
- (三) 任期内连续两次年度考核结果为基本称职格次的；
- (四) 公司认定的其他情形。

第三章 不胜任退出

第五条 存在下列情形之一的，一般应退出现岗位。

(一) 政治素质问题退出

1. 学习习近平新时代中国特色社会主义思想不认真，落实习近平总书记重要指示批示精神不坚决的。
2. 政治能力不过硬，缺乏应有的政治判断力、政治领悟力、政治执行力，在不折不扣贯彻落实党中央决策部署、结合实际推动落地见效上存在明显差距的。
3. 理想信念动摇，在大是大非问题上立场不坚定、旗帜不鲜明、不敢于斗争、不善于斗争的。
4. 在急难险重任务、重大风险挑战面前不敢迎难而上、不能忠实履职、担当作为的。
5. 不能严守党的政治纪律和政治规矩，做“政治上”的两面人的。
6. 存在“七个有之”：搞任人唯亲、排斥异己，搞团团伙伙、拉帮结派，搞匿名诬告、制造谣言，搞收买人心、拉拢选票，搞封官许愿、弹冠相庆，搞自行其是、阳奉阴违，搞尾大不掉、妄议中央的。

(二) 考核不胜任退出

1. 连续两年年度考核结果为不称职格次的。

2. 连续三年综合考核结果为基本称职格次的。

3. 综合考核民主测评中，综合评价不称职票超过 30%，或基本称职与不称职票之和超过 50%的。

4. 日常考核中，存在严重问题的。

（三）作风问题退出

1. 自我要求不严，违反社会公德，造成恶劣影响的。

2. 工作标准不高，缺乏“慢进是退，不进更是退”的危机感，工作得过且过，工作长期被动，甚至倒退的。

3. 甘当“躺平式”干部，工作不想干、不愿干，不求有功但求无过，对本部门本单位的工作开展形成负面影响的。

4. 在“不作为、不担当、不进取、不务实、不守信、不知止”等方面存在突出问题的。

（四）不胜任工作退出

1. 贯彻落实党中央、上级党委，公司党委或所在单位党组织决策部署不力的。

2. 因工作失职、渎职或管理不力，致使本单位发生重大事故、事件、案件，或者在较短时间内连续发生事故、事件、案件，造成重大损失或者恶劣影响的。

3. 在处理职工群众信访过程中不作为，对群体性、突发性事件处置失当，导致事态恶化，造成恶劣影响的，引发群体性事件或者其他重大事件的。

4. 不服从组织调动或工作安排，无正当理由在规定报到期限内不到任的。

5. 抓巡视、巡察、审计、环保等整改工作不力，敷衍塞

责，本部门本单位或者分管领域出现边改边犯、屡改屡犯问题的。

6. 为基层解难题做表面文章，出现会风文风不实，重复考核、多头考核等较严重情形的。

7. 缺乏事业心和责任感，或组织领导能力较弱，在某一岗位工作两年以上，仍打不开工作局面，工作较为被动的。

（五）其他情形退出

1. 因年龄、健康等原因不适宜担任现职或一年内累计半年不能正常履职的。

2. 因个人或其他原因主动申请退出现任职务，经公司党委、经理层批准同意的。

3. 因安全生产事故或违反党风廉政建设规定引起问责退出的。

4. 公司认定的其他情形。

第四章 组织实施

第六条 末等调整和不胜任退出一般按照以下程序实施：

（一）启动程序。根据年度综合考核、安全生产考核、经营业绩考核，公司下发的相关处理决定，根据日常工作表现、实际工作状况和考评情况等，由公司党委主要负责人、经理层主要负责人、党群工作部提出建议。公司党委、经理层启动末等调整和不胜任退出程序。

（二）调查核实。党群工作部按照相关规定，会同公司纪委等相关部门成立调查组进行深入调查，综合分析日常了

解，年度考核、安全生产管理、巡察、审计、信访举报核实等情况，有针对性地进行调查核实，作出客观公正评价和准确认定，并征求相关部门、公司分管领导及公司主要领导意见。

（三）提出建议。调查组根据核实结果，向公司党委会、经理层提交调查报告，提出调整和退出建议，建议包括调整原因、调整方式、安排去向等内容。

（四）研究决定。由公司党委、经理层会议集体研究，作出调整和退出决定。

（五）调整谈话。公司党委指定专人与调整对象进行谈话，宣布组织决定，认真细致做好思想工作，指出不足和努力方向。

（六）履行职务任免程序。

第七条 当事人对认定结论不服的，可以申请复核或者提出申诉，有关部门应当依据规定受理并作出复核。申诉、复核期间不停止调整决定的执行。

第八条 中层管理人员工作岗位调整后，按照“岗变薪变，易岗易薪”原则确定薪酬待遇，从调整次月起执行。调整待岗的科级管理人员，执行待岗工资，其他薪酬不再执行。

第五章 附则

第九条 本办法授权党群工作部负责解释。