

中共安康学院委员会文件

校党发〔2020〕148号



关于印发《安康学院贯彻落实“三项机制” 实施细则》的通知

各党总支、各直属党支部，各二级学院、各部门：

《安康学院贯彻落实“三项机制”实施细则》经2020年12月14日党委会会议审定通过，现予以印发，请认真学习，遵照执行。

中共安康学院委员会

2020年12月17日

安康学院贯彻落实“三项机制”实施细则

第一章 总 则

第一条 为深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神，落实习总书记来陕考察重要讲话精神和奋力谱写新时代陕西追赶超越新篇章的要求，坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，努力营造锐意改革、勇于创新、合理容错的良好环境，建设忠诚干净担当的高素质干部队伍，为学校各项事业发展提供坚强的组织保障和人才保障。根据《陕西省党政干部鼓励激励办法（试行）》《陕西省党政干部容错纠错办法（试行）》《陕西省推进省管党政领导干部能上能下办法（试行）》，结合我校实际，制定本实施细则。

第二条 建立鼓励激励、容错纠错、能上能下机制，必须坚持实事求是、客观公正，注重实绩、奖优罚劣，依法依规、宽严相济的原则，综合施策、系统运用、全面落实，充分发挥三项机制全方位、多角度激励干部担当作为的作用，凝聚追赶超越精气神，激发担当作为积极性，树立能者上、庸者下、干者容、劣者汰的鲜明导向。

第三条 本细则适用于我校处科级干部。

第二章 鼓励激励

第四条 鼓励激励以学校各二级单位年度目标任务考核、单项工作考评、领导班子综合测评、干部个人年终考核结果为主

要依据，充分运用“一流学院，一流专业”建设成果和“转型发展，提升层次”工作实绩，结合学校日常督导检查情况，经过综合研判和认真分析，让顾大局、能干事、干成事的干部受褒奖，获重用。

第五条 干部鼓励激励包括评优评先、考核奖励和选拔重用。

第六条 评优评先

（一）集体项目

1. 按照 25%的比例，对年度目标任务考核位居前列的二级学院；按照 20%的比例，对年度目标任务考核位居前列的职能（教辅）部门，以学校党委和行政名义授予“年度目标任务考核优秀单位”称号。

2. 按照 25%的比例，对年度目标任务清单所列单项工作（教学、科研、人才、党建、学工）考核位居前列的二级学院，以学校党委或行政名义授予“年度目标任务单项工作考核优秀”称号。

3. 按照 25%的比例，结合年度目标任务考核成绩，在广泛征询各方意见的基础上，对二级学院领导班子经过综合研判和测评，位居前列的领导班子，以学校党委和行政名义授予“二级学院年度优秀领导班子”称号。

（二）个人项目

1. 以二级学院正、副职，职能（教辅）部门正、副职分类，

各按 15%比例，年终岗位职责考核位居前列的干部，评为“优秀”格次。

2. 处科级干部在一个任期内（4年），获得三次以上（含三次）下列奖励的，以学校党委和行政名义授予“任期考核优秀干部”称号：

（1）三次以上获得“年度目标任务考核优秀单位”的二级学院、职能（教辅）部门正职；

（2）三次以上获得“年度目标任务考核单项工作优秀等次”的二级学院分管领导；

（3）三次以上获得“年度优秀领导班子”的二级学院领导班子成员（个人分管工作在年度单项工作考核中排名不低于全校前 40%）；

（4）三次以上获得年度岗位职责考核“优秀”格次的干部。

第七条 表彰奖励

（一）获得“年度目标任务考核优秀单位”，按该单位人均 1000 元进行奖励。

（二）获得“年度目标任务考核单项工作优秀等次”的二级学院，排名第一位奖励 2 万元，排名二、三位各奖励 1 万元。

（三）年终岗位职责考核获得“优秀”格次的干部，奖励 1500 元（不重复享受）。

（四）对“一流学院、一流专业、一流课程”及“转型发

展、提升层次”建设成果奖励，按照《安康学院一流课程建设实施意见》（校发〔2020〕92号）《安康学院省级一流专业建设专项奖励发放实施细则》（校发〔2020〕38号文件）《安康学院教学奖励办法（修订）》（校发〔2019〕73号）等文件相关条款执行。

奖金分配方案由各单位具体制定并报相关部门备案，奖金应发放到个人。

第八条 选拔重用

（一）对信念过硬、政治过硬、责任过硬、能力过硬、作风过硬，敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出，一个任期内（或连续）获得三次以上年度考核优秀等次的干部，优先提拔使用。

（二）对一个任期内（或连续）三次以上获得年度目标责任考核优秀等次的二级学院和职能部门，其单位处科级干部优先提拔使用。

（三）对一个任期内（或连续）三次以上获得二级学院优秀领导班子的班子成员及科级干部，优先提拔使用。

（四）对在党的建设、脱贫攻坚、教学科研、就业创业、学生教育管理、师德建设等方面作出突出贡献，受到省市以上表彰的处科级干部，优先提拔使用。

第三章 容错纠错

第九条 容错纠错是指学校各二级单位和干部在履职担当、改革创新过程中，未能实现预期目标或出现偏差失误，但符合法律法规和政策规定，勤勉尽责、未谋取私利的，不作负面评价，及时纠错改正，免除相关责任或从轻减轻处理。

第十条 容错纠错工作应遵循以下原则：

（一）坚持挺纪在前，依纪依法，坚守底线。

（二）务必实事求是，区别对待，宽严相济。

（三）鼓励改革创新，允许试错，宽容失误。

（四）注重抓早抓小，着眼预防，及时纠错。

（五）支持干事创业，勇于担当，激发活力。

第十一条 容错纠错应当准确把握政策界限，坚持把干部在推进改革中因缺乏经验、先行先试出现的失误和错误同明知故犯的违纪违法行为区分开来；把上级尚无明确限制的探索性实验中的失误和错误同上级明令禁止后依然我行我素的违纪违法行为区分开来；把为推动发展的无意过失同为谋取私利的违纪违法行为区分开来，保护改革者、鼓励探索者、宽容失误者、纠正偏差者、警醒违纪者。

第十二条 建立合理容错机制。把支持改革发展与严格执纪相结合，正确处理执行政策、严明纪律与调动和保护干部积极性的关系，结合动机态度、客观条件、程序方法、性质程度、后果影响以及挽回损失等情况，对干部的失误错误进行综合分

析，认真甄别、准确研判、妥善处置。

第十三条 有下列情形之一的，可以进行容错：

（一）在落实上级和学校决策部署中，出现工作失误和偏差，但经过民主决策程序，没有为个人、他人或部门谋取私利，且积极主动消除影响或挽回损失的。

（二）在推进校内改革和体制机制创新、承担试点性实验性工作中缺乏经验，先行先试出现探索性失误或未达到预期效果，造成影响和损失的。

（三）在推动教育教学、科学研究、学科建设、干部人事制度改革、人才队伍建设、产学研深度融合等工作中，因大胆履职、大力推进出现一定失误或引发矛盾的。

（四）在处置突发事件、维护学校安全稳定或执行其他急难险重任务中，因主动揽责涉险、积极担当作为，出现一定失误或非议行为的。

（五）在化解矛盾焦点、解决历史遗留问题中，因勇于破除障碍、触及固有利益，造成一定损失或引发信访问题的。

（六）因政策调整或学校党政决策部署变化，工作未达到预期效果或造成负面影响和损失的。

（七）工作中因自然灾害等不可抗力因素，导致未达到预期效果或造成负面影响和损失的。

（八）按照事发当时法律、法规和有关规定，不应追究任

务或从轻追究任务的。

（九）有利于改革创新、发展大局的创新性工作，群众一时难以理解和适应，有较多非议的。

（十）其他符合容错情形的。

第十四条 审慎实施容错。容错应当在纪律红线、法律底线内进行，精准适用情形，坚决防止混淆问题性质、拿容错当“保护伞”，搞纪律“松绑”。

第十五条 容错认定按照下列程序进行：

（一）提出申请。二级单位领导班子或处级干部受到问责追责时，认为符合上述容错情形之一的，可以按照干部管理权限向党委组织部或监察处提出申请。

（二）调查核实。受理部门受理申请后，对符合容错情形的，应当会同有关部门开展调查核实，广泛收集相关证据材料，充分听取有关单位或个人的申诉意见，形成调查报告。对于不符合容错情形的，受理部门应当给予解释答复。

（三）认定报审。核实结束后，受理部门应当以事实为依据，以纪律规定和法律法规为准绳，做出容错认定结论并报学校党委审核。

（四）结果反馈。党委经过集体研究，做出定性结论，由受理部门反馈给申请单位或本人。属于免责的，应当在影响范围内公开。

第十六条 对容错的二级单位领导班子或干部，可在以下方面免责或减责：

- （一）年度目标任务考核和个人年度考核不受影响；
- （二）个人提拔重用、职称晋升不受影响；
- （三）后备干部资格不受影响；
- （四）评优评先不受影响。

对确需追责的领导班子或干部，根据有关规定可以减责，酌情从轻、减轻处分或组织处理。

第十七条 健全纠错改正机制。对工作中存在失误、错误或过失行为的领导班子或干部，可以采取以下措施：

（一）加强日常监督管理。对工作中出现的苗头性、倾向性问题，早发现、早提醒、早纠正；对普遍存在的共性问题，有针对性地教育引导，进行诫勉谈话，完善制度机制。

（二）查找原因，纠正错误。采取纪检监察建议书、提醒约谈、诫勉谈话、责令纠错等方式，督促有关单位或个人分析查找原因，制定改进措施，纠正偏差和失误，推动问题整改到位。

（三）区别情况，分类处置。运用好“四种形态”，对认错态度好、主动挽回损失和影响的，应当予以免责，确需追究任务的，从轻减轻处理。对极少数隐瞒问题、拒不纠错、对抗组织的，应当从严审查处理。

第十八条 完善澄清保护机制，对反映问题失实或受到诬告的二级单位领导班子或干部，可以采取以下澄清措施：

（一）消除负面影响。对查无实据或轻微违纪但不够追究纪律责任的信访问题，可以通过谈心、召开会议和通报等适当方式，及时澄清事实，消除影响。

（二）查处诬告行为。对恶意中伤诬陷他人、干扰改革创新或持续无理上访造成恶劣影响的，坚决查处，依纪依法追究，典型案例通报曝光。

（三）公正核查处理。核查有关问题时，全面收集各方面的意见建议，充分听取被反映单位或个人的解释和说明，综合考虑，公正处理。

第十九条 加强组织领导，密切协作配合，确保容错纠错工作取得实效。

（一）学校党委行政应担负起容错纠错的主体责任，将其作为推动工作的重要举措，一级为一级负责，上级为下级担当，支持干部放手大胆工作。

（二）学校纪委应全面履行职责，严格执纪监督，把握政策界限，通过合理容错、及时纠错、澄清保护，消除干部思想顾虑，鼓励干部积极作为。

（三）党委组织部应当加强对干部的教育和管理，对符合容错情形的干部要及时予以容错，客观评价、宽容理解、大胆

使用。

（四）党委宣传部应当统筹运用各类媒体资源，大力宣传支持保护干部干事创业的政策措施，加强正面引导，营造容错纠错的浓厚氛围。

第四章 能上能下

第二十条 推进干部能上能下，是对不适应学校“一流学院、一流专业”建设新形势和“转型发展、提升层次”新要求，履职不力、担当不足、工作平庸，不适宜担任现职的干部建立调整退出机制，让不适应、不作为的干部受惩戒、让位子。对涉及追责和违纪的，按照有关规定办理。

第二十一条 推进干部能上能下，坚持实事求是、客观公正、注重实绩、综合评价、权责一致、积极稳妥的原则。

第二十二条 干部“下”的方式主要有：调整岗位、降职使用、引咎辞职、责令辞职、免职等，视情节轻重予以确定。

第二十三条 实施干部“能下”，以学校年度目标任务考核、单项工作考核、二级学院领导班子考核、个人年终考核等结果为基本依据，综合从严管党治党、推动改革发展、维护安全稳定等方面工作不力的任务认定结果进行调整。

第二十四条 依据考核评价结果实施干部“能下”按照以下方式进行：

（一）在学校年度目标任务考核中，综合排名末位的二级

学院和职能（教辅）部门的处级干部，由分管（联系）校领导进行约谈；连续两年综合排名末位的，由学校党政主要领导进行约谈；连续三年综合排名末位的，二级学院领导班子主要成员、职能（教辅）部门主要负责人，根据工作需要调整岗位或降职使用。

（二）二级学院领导班子贯彻落实《二级学院党政联席会议制度》不力，班子不团结，闹无原则纠纷，在二级学院领导班子年度考核排名末位的，由联系该院校领导进行约谈；连续两年排名末位的，由学校党政主要领导进行约谈；连续三年排名末位的，领导班子主要成员调整岗位或降职使用。

（三）二级学院处级干部分管工作在年度单项工作考核中排名末位的，由联系该学院的校领导进行约谈；连续两年排名末位的，由学校党政主要领导进行约谈；连续三年排名末位的，调整岗位或降职使用。

（四）处级干部年度考核合格，但在全校综合排名末位的，由分管（联系）领导进行约谈；连续两年排名末位的，由学校党政主要领导进行约谈；连续三年排名末位的，调整岗位或降职使用。

（五）处级干部年度考核民主测评基本合格和不合格得票率在 50%及以上的，或不合格得票率在 30%及以上的，调整岗位、降职使用、引咎辞职、责令辞职或免职。

（六）处级干部年度考核结果为不合格等次，或者连续两年为基本合格等次的，降职使用、引咎辞职、责令辞职或免职。

第二十五条 在从严管党治党、推动学校改革发展、维护安全稳定安全等方面，有下列情形之一，经相关程序研判，被认定负有工作不力责任的干部，调整岗位、降职使用、引咎辞职、责令辞职或免职。

（一）从严管党治党方面：

1. 履行党建主体任务缺失，落实党政同责不力，基层党组织软弱涣散，引发重大事件，造成恶劣影响的；

2. 在立德树人、意识形态、思想政治工作出现严重错误导向，制止纠正不力，造成恶劣影响的；

3. 不认真履行党风廉政建设主体任务和监督职责，对违法违纪和作风方面的问题监督不力，造成恶劣影响的；

4. 在干部人事、招生就业、评优评奖、基建工程、设施维修及招标等工作中违反相关程序和规定，造成严重事件；或没有及时处理或者处置失当，造成恶劣影响的。

（二）推动学校改革发展工作方面：

1. 因工作不力、不担当作为，导致本单位工作迟滞或发展受限，或不能认真履行职责，按期按要求完成学校安排的重点工作，造成重大影响的；

2. 在“一流学院、一流专业”建设中，措施不力、进展缓

慢、缺乏实效，成果验收和绩效考核连续两年未达到建设要求的；

3. 因工作不力，造成重大国有资产损失问题；或对发生的问题制止不力、隐匿不报、少报慢报，损失挽回不力的；

4. 因工作不力，造成重大教学、科研、人事、财务等管理事故；或不能履职尽责，受到上级主管部门通报批评的；

5. 维护稳定安全工作不力，所在单位发生影响学校改革发展重大群体性事件或安全责任事故；或事件发生后，不靠前指挥，不担当履职，造成重大社会损失或不良社会影响的。

第二十六条 在德、能、勤、绩，廉等方面与所任职务要求不符，经组织提醒，教育或者函询、诫勉没有改正，有下列情形之一的，被认为不适宜担任现职的干部，调整岗位、降职使用、引咎辞职、责令辞职或免职。

（一）不严格遵守党的政治纪律和政治规矩，违反中央八项规定精神和学校有关规定，受到问责处理的。

（二）品行不端，违背社会公德、职业道德，造成不良影响的。

（三）组织观念淡薄，作风不严不实，慵懒散漫，干部群众意见较大，造成重大工作失误的。

（四）不遵守干部个人事项报告、外出报备等制度，造成恶劣影响的。

(五) 其它因个人原因引发管理、安全等事故，给学校带来较大损失的。

第二十七条 对干部进行组织调整，按照以下程序进行：

发生第二十四条所述情形需对干部进行组织调整的，由学校考核工作领导小组依据考核结果提出处理意见，由党委会议研究后实施。

发生第二十五条、第二十六条所述情形需对干部进行组织调整的，按以下程序进行：

1. 报告。学校各二级单位对职责范围内出现的上述情形，应当及时书面形式报告学校党委；学校有关部门在职责范围内发现上述情形，也应当以书面形式报告学校党委。报告内容包括认定的过程、依据、结果和初步调整建议。

2. 审核。党委组织部、监察处对报告进行认真核实、综合研判，充分听取分管校领导和干部群众的意见。

3. 报审。根据审核研判情况，由党委组织部、监察处会同相关部门研究提出明确调整意见报学校党委审批。

4. 决定。学校党委经过集体研究，按照干部管理权限和干部任免程序进行调整。

5. 谈话。对决定调整的干部，应与其进行谈话，告知理由，做好思想工作。

第二十八条 对因工作不力调整岗位的干部，两年内不得平

级转任重要职务；对降职使用的干部，两年内不得提拔；对免职的干部，三年内不得提拔使用。影响期满后，对德才表现和工作成绩突出，因工作需要且经考察符合任职条件的，可以提拔任用。

第二十九条 由于身体健康、年龄等原因，本人主动提出不再担任现职的干部，按照学校有关规定和程序进行调整。

第五章 附 则

第三十条 本办法自印发之日起施行，由学校党委组织部负责解释。原《安康学院贯彻落实“三项机制”实施细则》自行废止。