

中共西安理工大学委员会文件

西安理工党发〔2020〕41号

关于印发 《西安理工大学处级领导人员鼓励激励、 容错纠错、能上能下实施办法》的通知

各基层党委（总支、直属支部），校属各单位：

《西安理工大学处级领导人员鼓励激励、容错纠错、能上能下实施办法》已经2020年6月28日校党委常委会（扩大）会议审议通过，现予以印发，请结合实际，认真贯彻落实。

中共西安理工大学委员会

2020年8月23日

(此页无内容)

党委办公室

2020年8月31日印发

西安理工大学处级领导人员 鼓励激励、容错纠错、能上能下实施办法

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，全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，按照“忠诚干净担当”的标准建设高素质专业化的处级干部队伍，激发干部干事创业的积极性，营造“追赶超越”的良好氛围，推进国家“双一流”和陕西省“四个一流”建设，根据省委“三项机制”精神和《陕西省省属高等学校领导人员鼓励激励、容错纠错、能上能下实施办法》以及有关党内法规，结合我校实际，制定本实施办法。

第二条 建立学校处级领导人员鼓励激励、容错纠错、能上能下机制，必须坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重的原则，依法依规、综合施策，系统运用、全面落实。

第三条 本办法适用于学校处级领导人员，科级干部可参照执行。

第二章 鼓励激励

第四条 鼓励激励工作，坚持实事求是、客观公正、注重实绩、综合评价、考用结合、奖优奖勤、务实管用的原则。

第五条 鼓励激励以学校处级单位和个人年度考核结果为

基础，充分运用“追赶超越”“双一流”“四个一流”建设成果、扶贫攻坚工作成效、领导班子和领导人员平时考核、综合研判等结果，综合考虑改革发展取得的突破性成绩、进步幅度、师生满意度等方面情况。

第六条 鼓励激励包括评优评先、考核奖励、选拔重用和关心关爱。

第七条 评优评先方面

（一）学校按照教学单位、党群部门、业务行政部门和管理服务部门四种类型进行年度考核。教学单位对照年度目标任务要求，在单项考核的基础上综合考评，其他部门根据年度工作任务完成情况考评，按照不超过20%的比例，确定优秀等次单位，并授予年度考核“校属先进单位”。

（二）对党的建设、研究生教育与学科建设、教学改革与教学工作、科研工作、人才工作、学生工作等单项考核优秀的学院，授予年度考核“单项优秀单位”。

（三）按照不超过参加考核总数15%的比例，确定处级领导人员考核优秀等次。对连续三年年度考核为优秀等次的正处级单位（部门）主要负责人授予“学校优秀管理者”。

第八条 考核奖励方面

（一）对年度考核获“单项优秀单位”的教学单位，一次性奖励3万元。

（二）对年度考核获“校属先进单位”的教学单位，一次性

奖励 6 万元。

（三）对年度考核获“校属先进单位”的其他校属单位，一次性奖励 3 万元。

（四）对年度考核获“优秀”的处级干部，一次性奖励 0.5 万元。

（五）对授予“学校优秀管理者”，一次性奖励 1 万元。

第九条 选拔重用方面

（一）拟提拔或重用的处级领导人员，任现职期间年度考核结果应为称职等次以上。对连续三年获得年度考核优秀等次的处级领导人员，优先使用。

（二）对连续三年年度考核被授予“校属先进单位”的处级领导人员，优先使用。

（三）在加强党的建设、教学科研、学科建设、教育脱贫攻坚、校园稳定安全，文化建设、意识形态，思想政治工作和事业改革发展等方面作出突出成绩，受到中央、国务院、省委、省政府或省委教育工委、省教育厅表彰的处级领导人员，优先考虑提拔使用或交流重用。

第十条 关心关爱方面

（一）对获得年度考核优秀等次或受到厅级以上表彰奖励的处级领导人员，加强重点培养，优先安排培训。

（二）开展经常性谈心谈话，对新任职、给予容错、受到诬告予以澄清、能下调整的领导人员，及时安排谈心谈话。

（三）保障处级领导人员合法权益，把干部依法依规按政策享有的各项待遇落到实处。

第三章 容错纠错

第十一条 学校处级单位和个人容错纠错工作应以“三个区分开来”为遵循，坚持事业为上、实事求是、鼓励创新、激励作为、依纪依法、容纠并举的原则。

第十二条 有下列情形之一的，可以进行容错：

（一）在落实上级和学校党政决策部署中，出现工作失误和偏差，但经过民主决策程序，没有为个人、他人或单位谋取不正当利益，且积极主动消除影响或挽回损失的；

（二）法律、法规没有明令禁止，因政策界限不明确或不可预知的因素，在深化校内改革和体制机制创新、承担试点性和实验性工作实践中缺乏经验，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）在推动学校党的建设和教育教学、人才培养、科学研究等工作任务中，因开拓创新、大胆探索、大力推进出现一定失误或引发矛盾的；

（四）在服务校内基层单位、服务师生员工中，因着眼提高效率进行容缺受理、容缺审查，工作出现一定失误或偏差的；

（五）在处置校园突发事件、维护校园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；

（六）因国家政策调整或上级部门决策部署变化，工作未达到预期效果或造成负面影响和损失的；

（七）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；

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

（九）按照事发当时法律、法规和有关规定，不应追究责任或从轻追究责任的；

（十）其他符合容错情形的。

第十三条 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”。

第十四条 容错认定按照下列程序进行：

（一）提出申请。学校处级单位领导班子或个人受到问责追责时，认为符合上述容错情形之一的，可以按照谁问责向谁申请的原则，在责任追究调查阶段，向问责单位提出容错申请。

（二）调查核实。受理单位接到容错申请后，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。

（三）认定结论。核实结束后，受理单位应当以事实为依据，以纪律规定和法律规定为准绳，作出容错认定结论。对于不符合容错情形的，受理单位应当在核实结束后给予解释答复。

（四）结果反馈。受理单位将容错认定结果经学校党委审核后以书面形式反馈给申请单位或本人。对认定结果为容错免责的，可采取召开会议、书面通报等方式在一定范围内公开。

（五）资料报备。受理单位将容错认定结果报学校纪检监察部门和组织部门备案。

第十五条 对容错的处级单位领导班子或个人，可在以下方面免责或减责：

（一）可以免责的

1. 单位和个人评优评先不受影响。单位年度考核和个人年度考核不受影响；

2. 个人提拔任用、职级职称晋升及各项待遇不受影响；

3. 党代表、人大代表、政协委员和校双代会代表资格不受影响。

（二）可以减责的

对确需追责的处级单位领导班子或个人，根据有关规定可以减责，酌情从轻、减轻处分或组织处理。有一定影响期的，影响期结束后提拔任用不受影响。

第十六条 健全纠错改正机制。对存在过错或失误的处级单位领导班子或个人，可以采取以下措施：

（一）抓早抓小，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或频繁出现的易错情形，及时掌握动态，有针对性地教育引导，给予警示和提醒，督促完善相关制度机制。

（二）查找原因、积极督促整改。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，及时纠正偏差和失误，推动问题整改到位。

（三）运用好“四种形态”，实施分类处置。通过咬耳扯袖、红脸出汗，在民主生活会上开展批评和自我批评，帮助干部及时纠正错误。对认错态度好、主动挽回损失和影响的，应当予以免责，确需追究责任的，从轻减轻处理；对极少数心存侥幸、隐瞒问题、拒不认错、对抗组织的，应当从严审查处理。

第十七条 完善澄清保护机制。对所反映问题失实或受到诬告的处级单位领导班子或个人，可以采取以下措施：

（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，依纪依规追究责任，典型案例进行通报曝光。

（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，客观公正处理。

第十八条 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）学校党委承担容错纠错主体责任，将其作为推动工作的重要举措，支持干部放手大胆工作。

（二）学校纪委牵头，会同相关部门，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）党委组织部应加强对干部的教育和管理，对容错纠错的干部在考核任用中客观评价、宽容理解、大胆使用。

第四章 能上能下

第十九条 能上能下工作，坚持从严管理、实事求是、客观公正、注重实绩、综合评价、人岗相适、权责一致、依法依规、积极稳妥的原则。

第二十条 处级领导人员能下的调整方式主要有：调离岗位、免职、降职等，视情节轻重予以确定。

第二十一条 推进处级领导人员能下，以政治表现和管党治党为基本依据，综合运用党的建设、推动学校改革发展、维护安全稳定等方面工作不力的责任认定结果和年度考核结果。

第二十二条 依据党的建设年工作不力责任认定结果进行调整的情形及对象为：

（一）党委履行主体责任缺失，全面从严治党不力，基层党组织软弱涣散，引发重大事件，造成恶劣影响的基层党委（总支、直属支部）书记和有关领导人员。

（二）落实上级意识形态工作、思想政治工作决策部署和指

示精神不力，出现严重错误导向，整改纠正不到位，造成恶劣影响的基层党委（总支、直属支部）书记和有关领导人员。

（三）发生严重违规推荐、提拔干部问题或在选人用人上存在不正之风，造成恶劣影响的基层党委（总支、直属支部）书记和有关领导人员。

（四）对违法违纪和作风方面的问题查处不力，不认真履行主体责任和监督职责，造成恶劣影响的基层党委（总支、直属支部）书记和有关领导人员。

（五）对师生反映、巡视巡察反馈、上级部门指出的问题查处或整改不力，造成恶劣影响的基层党委（总支、直属支部）书记和有关领导人员。

第二十三条 依据年度考核、届满考核、经济责任审计结果进行调整的情形及对象为：

（一）年度考核连续三年位列所在考核组末位的校属单位党政主要负责人。

（二）连续三年年度考核为基本称职，或者位列所在考核组末位，或者当年考核结果为不称职的处级领导人员。

（三）届满考核民主测评中的“基本称职”和“不称职”得票率在50%以上，且“不称职”得票率超过20%的干部。

（四）经济责任审计发现存在严重问题的干部或单位存在严重问题的主要负责人。

第二十四条 依据领导班子考核和研判结果进行调整的情

形及对象为：

（一）违反政治纪律和政治规矩，政治上出现问题的单位（部门）领导班子成员。

（二）不执行民主集中制，闹无原则纠纷，影响较差的单位（部门）领导班子成员。

（三）工作长期打不开局面，不能履行或者不胜任岗位职责要求，履职出现较大问题的单位（部门）领导班子成员。

（四）干事创业精气神不足，对工作不投入，责任心差，作风不实，群众意见较大的单位（部门）领导班子成员。

（五）被提醒谈话或批评教育后态度消极，整改不力的单位（部门）领导班子成员。

第二十五条 依据推动学校改革发展工作不力责任认定结果进行调整的情形及对象为：

（一）因工作不力或主观臆断，导致学校改革工作迟滞、发展受限或造成重大影响、损失的单位（部门）党政主要负责人和分管领导。

（二）在落实“追赶超越”、推进“四个一流”建设中，思路不清、措施不实，实施不力、效果不彰，成果验收、目标考核与工作预期、建设要求有较大差距的单位（部门）党政主要负责人和分管领导。

（三）发生重大国有资产损失问题，对发生的问题制止不力、隐匿不报、少报慢报，损失挽回不力的单位（部门）党政主要负

责人和分管领导。

（四）在招生就业、教学和科研管理、基本建设、招标采购、经费管理使用等工作中违反相关程序和规定，导致发生严重事件，未及时处理或者处置失当，造成恶劣影响的单位（部门）党政主要负责人和分管领导。

第二十六条 依据维护校园安全稳定工作不力责任认定结果进行调整的情形及对象为：

稳定安全工作不力，发生影响学校改革发展重大群体性事件或安全事件，造成重大损失或不良影响的单位（部门）党政主要负责人和分管领导。

第二十七条 具有上述第四章情形所列条款之一的，对有关干部进行调整，对弄虚作假、隐瞒不报、不及时报告的从严追责。

第二十八条 干部因上述第四章情形进行组织调整，一般按照以下程序进行：

（一）报告。各基层党委（总支、直属支部）和有关职能部门对职责范围内出现的上述情形，应及时书面报告党委组织部。报告内容包括认定的过程、依据、结果和初步调整建议。

（二）审核。党委组织部、校纪检监察机构对报告进行核实、综合分析研判，听取分管或联系校领导、基层党委（总支、直属支部）书记、干部群众，特别是工作对象、服务对象的意见，注重听取干部本人说明。

（三）报批。根据认定及审核情况，党委组织部提出调整建

议报校党委审批。

（四）决定。对拟调整或问责追责的干部，按照干部任免程序召开有关会议研究决定。

（五）谈话。对决定调整或问责追责的干部，应与其进行谈话，告知理由，做好思想工作。

（六）备案。党委组织部对经上述程序调整或问责追责的干部予以备案，并进行跟踪管理。

第五章 附 则

第二十九条 本实施办法未尽事宜，按照《陕西省省属高等学校领导人员鼓励激励、容错纠错、能上能下实施办法》等有关规定执行。

第三十条 本办法由党委组织部负责解释，自印发之日起施行。