

中共南华大学委员会文件

南华校发〔2022〕14号



中共南华大学委员会 关于印发《南华大学处级领导干部鼓励激励、 容错纠错、能上能下实施办法》的通知

各二级单位党委（党总支部）：

《南华大学处级领导干部鼓励激励、容错纠错、能上能下实施办法》已经2021年第25次校党委会审议通过，现予以印发，请遵照执行。

中共南华大学委员会

2021年12月16日

南华大学处级领导干部鼓励激励、容错纠错、能上能下实施办法

第一章 总 则

第一条 为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，保护和调动广大干部改革创新、干事创业的积极性主动性创造性，根据中组部《党政领导干部考核工作条例》《推进领导干部能上能下若干规定（试行）》及省委《关于建立容错纠错机制激励干部担当作为的办法（试行）》等精神，制定本办法。

第二条 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，建立我校处级领导干部鼓励激励、容错纠错、能上能下机制。

第三条 本办法适用于学校处级领导班子及处级领导干部。

第二章 鼓励激励

第四条 本办法的鼓励激励是指通过提拔重用、绩效奖励、培训提高等办法，鼓励为学校改革发展和高水平大学建设作出突出贡献的领导班子和领导干部。

第五条 对领导班子及领导干部进行鼓励激励的情形：

- （一）处级领导班子年度考核结果为“优秀”等次的；
- （二）处级领导干部年度考核结果为“优秀”等次的；
- （三）在应对重大突发事件、完成重大专项工作等方面勇于担当、做出显著成绩及贡献的领导班子及领导干部；
- （四）其他符合鼓励激励情形的。

第六条 领导班子及领导干部鼓励激励的措施：

- (一) 对处级领导班子所在单位(部门)进行年度绩效奖励;
- (二) 对处级领导干部个人进行年度绩效奖励;
- (三) 对在应对重大突发事件、完成重大专项工作等方面勇于担当、做出显著成绩及贡献的集体和个人,学校及时给予奖励;
- (四) 学校党委根据处级干部的履职贡献情况,对业绩突出的优先考虑提拔重用。

第七条 领导班子及领导干部鼓励激励按下列程序进行:

- (一) 学校党委开展处级领导班子和领导干部年度考核工作,并确定考核等次;
- (二) 根据实际需要,择优评选“勇于担当好干部”,开展先进集体和优秀个人评选活动。

第三章 容错纠错

第八条 容错纠错是指当事人在改革创新、干事创业、先行先试中出现失误和错误,符合本办法规定的情形,学校党委对其不作负面评价,从轻减轻处分或者免于处分,督促当事人及时整改和纠错纠偏。

第九条 有下列情形之一的,可以进行容错纠错:

- (一) 在落实学校党委、行政决策部署中,出现工作失误和偏差,但经过民主决策程序,没有为个人、他人或所在部门谋取私利,且积极主动消除影响或挽回损失的;
- (二) 在推进改革和体制机制创新中,因缺乏经验、先行先试出现探索性失误或未达到预期效果的;

（三）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，在承担试点性、实验性或创造性开展工作中出现失误或造成影响和损失的；

（四）在服务校内基层单位、服务师生员工中，因着眼于提高效率而出现一些失误或偏差的；

（五）在处置校园突发事件、维护校园安全稳定或完成急难险重工作任务中，因主动揽责、积极担当作为，出现一定失误或非议行为的；

（六）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；

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

（八）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；

（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）其他符合容错纠错情形的。

第十条 对符合容错纠错情形的领导班子或领导干部，可以免责或减责：

（一）可以免责的，以下事项不受影响：

1. 单位年度绩效考核、领导班子和个人年度考核不受影响；
2. 领导干部提拔任用、职称晋升、职称评聘不受影响；
3. 党代表、人大代表、政协委员、学校教代会代表资格不受影响；

4. 单位和个人评优评先、表彰奖励不受影响；

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

第十一条 容错纠错认定按照下列程序进行：

（一）提出申请。领导班子或领导干部受到问责追究时，认为符合容错纠错情形之一的，应在启动问责程序后7个工作日内，向学校纪委办/监察处提出容错申诉意见。

（二）调查核实。学校纪委办/监察处受理申请后，对于符合容错纠错情形的，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。调查核实时间一般不超过30日。

（三）认定反馈。调查核实结束后，纪委办/监察处应当以事实为依据，以党纪党规和法律法规为准绳，作出容错纠错认定结论，并提出免责、减责或维持原问责决定的建议，报学校党委审定后反馈给申诉意见单位或个人。对于不符合容错纠错情形的应给予解释答复。属于免责的，应当在影响范围内公开。

第四章 能上能下

第十二条 推进领导干部能上能下，重点解决领导干部能下的问题。主要是指执行干部到龄免职（退休）、任期届满离任、主动申请辞职等制度和通过问责调整、考核调整、不适宜担任现职领导干部组织调整、违规违纪违法调整等方式解决领导干部能下问题。

（一）严格执行干部退休制度，干部达到任职年龄界限或者退休年龄界限的，应当按照有关规定程序办理免职（退休）手续。

(二) 严格执行领导干部职务任期制度，处级干部在同一职位上任职达到两个任期，一般不再担任同一职务。

(三) 问责调整：

1. 落实从严治党责任不力，贯彻党风廉政建设责任制不到位，本部门本单位或者分管领域在较短时间内连续出现违纪违法问题的；

2. 法治观念淡薄，不依法办事，不按法定程序决策，或者依法应当及时作出决策但久拖不决，造成不良影响和后果的；

3. 抓作风建设不力，本部门本单位或者分管领域形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风比较突出的；

4. 对配偶、子女及其配偶和身边工作人员教育管理不严、约束不力，甚至默许其利用自身职权或者职务上的影响谋取不正当利益的。

(四) 考核调整：

1. 处级领导班子年度考核结果为“较差”或者连续两年为“一般”等次的，应当对主要负责人和相关责任人进行调整；

2. 处级干部年度考核结果为基本称职等次的，应当对其进行诫勉，限期改进；

3. 处级干部年度考核结果为不称职等次的，按照规定程序降低一个职务或者职级层次任职。

(五) 不适宜担任现职领导干部组织调整：

1. 不严格遵守党的政治纪律和政治规矩，不坚决执行党的基本路线和各项方针政策，不能在思想上政治上行动上同党中央保持高度一致的；

2. 理想信念动摇，在重大原则问题上立场不坚定，关键时刻经不住考验的；

3. 违背党的民主集中制原则，独断专行或者软弱涣散，拒不执行或者擅自改变党组织作出的决定，在领导班子中闹无原则纠纷的；

4. 组织观念淡薄，不执行重要情况请示报告制度，或者个人有关事项不如实填报甚至隐瞒不报符合组织调整情形的；

5. 违背中央八项规定精神，不严格遵守廉洁从政有关规定的；

6. 不敢担当、不负责任，为官不为、庸懒散拖，干部群众意见较大的；

7. 不能有效履行职责、按要求完成工作任务，单位工作或者分管工作处于落后状态，或者出现较大失误的；

8. 品行不端，违背社会公德、职业道德、家庭伦理道德，造成不良影响的；

9. 配偶已移居国（境）外，或者没有配偶但子女均已移居国（境）外，不适宜担任其所任职务的；

10. 其他不适宜担任现职的情形。

（六）违规违纪违法调整。根据领导干部违规违纪违法情况和党纪政务处分情况，对领导干部进行组织调整。

第十三条 推进领导干部能上能下一般按照以下程序进行：

（一）调查核实。出现上述所列情形之一的，由党委组织部或纪检监察部门牵头，深入各基层党组织或相关部门进行调查核

实并形成报告。报告内容包括认定的过程、依据、结论、调整或追责问责建议等。调查核实时间一般不超过 30 日。

（二）提出调整建议。根据调查核实情况，党委组织部或纪检监察部门提出初步建议，听取调整对象陈述意见。

（三）组织决定。学校党委召开会议集体研究，作出调整决定。

（四）组织调整。党委组织部及时与有关领导干部谈话，做好思想工作，按规定时限调整到位。

第五章 附 则

第十四条 本办法由学校党委组织部、纪委办/监察处负责解释。

第十五条 本办法自印发之日起施行。