

中共西安文理学院委员会文件

西文理党发〔2016〕55号

中共西安文理学院委员会 关于印发《西安文理学院干部鼓励激励实施办法 (试行)》《西安文理学院干部容错纠错实施办法 (试行)》《西安文理学院推进处科级干部能上能下 实施办法(试行)》的通知

各党总支:

《西安文理学院干部鼓励激励实施办法(试行)》《西安文理学院干部容错纠错实施办法(试行)》《西安文理学院推进处科级干部能上能下实施办法(试行)》已经校党委同意。现印发给你们,请结合实际认真贯彻执行。

制定出台我校干部鼓励激励、容错纠错、能上能下“三项机

制”，是校党委贯彻落实省市“三项机制”，激发全校干部干事创业积极性的重要举措。三项机制相互衔接配套，形成了系统科学的制度体系，是当前和今后一个时期全校领导班子和干部队伍建设的基本遵循。干部鼓励激励机制，重点解决干部干事创业内动力不足的问题，让能干事、干成事的干部得褒奖、获重用；干部容错纠错机制，全面落实习近平总书记提出的“三个区分开来”的要求，鼓励探索、宽容失误，让敢担当、敢创新的干部没顾虑、有舞台；干部能上能下机制，重点解决干部干事创业外压力不够的问题，让不适应、不作为的干部受惩戒、让位子。三项机制的建立实施，充分体现了从严治党要求，符合学校实际，顺应广大师生意愿，对于调动干部干事创业积极性、保持追赶超越精气神、加快“四个一流”建设步伐，必将起到积极的促进作用。

各党总支、各部门、各学院在转型升级、更名升大中，要认真贯彻党的干部政策，坚持德才兼备、注重实际、群众公认的原则，全面执行干部鼓励激励、容错纠错、能上能下三项机制。在三项机制实施中，要切实加强领导，周密安排部署，精心组织协调。要突出重点，严格把关，加强干部能力素质、现实表现、工作实绩等情况的考察甄别。要加强制度落实，进一步深化干部人事制度改革，努力建设高素质干部队伍，为加快建设特色鲜明、省内一流、国内有影响的新型应用大学，提供坚强保证。

中共西安文理学院委员会

2016年9月26日

西安文理学院干部鼓励激励实施办法（试行）

第一章 总则

第一条 为加快“美丽校园、智慧校园、阳光校园”建设步伐，实现特色鲜明、省内一流、国内有影响的新型应用大学奋斗目标，努力营造全校上下想干事、能干事、干成事的浓厚氛围，根据《陕西省党政干部鼓励激励办法（试行）》、《西安市党政干部鼓励激励实施细则（试行）》等有关规定，结合我校实际，制定本办法。

第二条 干部鼓励激励工作坚持实事求是、客观公正，注重实绩、群众公认，综合评价、考用结合，奖优罚劣、简便易行的原则。

第三条 干部鼓励激励工作以市级年度目标责任考核、学校年度目标综合考核、单项考核等结果为主要依据，充分运用领导班子和领导干部平时考核、综合研判等结果。

第四条 干部鼓励激励包括评优评先、考核奖励和选拔重用、培训交流、关心爱护等方面。

第二章 评优评先

第五条 学校年度目标综合考核中，对二级单位按照 35%的比例授予“年度目标综合考核优秀奖”，对个人按照 13%的比例授予“年度目标综合考核优秀个人”。

第六条 学校年度单项考核中，根据在深化教育综合改革、落实“十三五”规划、建设“西安大学”等方面分年度确定重点工作任务，对于做出突出贡献的单位和个人，学校予以表彰。

第三章 考核奖励

第七条 在市级目标考核获得优秀的前提下，学校参照市级主管部门奖励文件，对全体教职工予以奖励，并对承担当年考核工作且表现优秀的单位及个人给予额外奖励。

第八条 对校内年度目标综合考核优秀的单位和年度单项考核结果合格的单位核发奖金，奖金按照当年绩效考核办法发放。奖金的具体分配方案由各二级单位制定，分配方案需突出业绩和差异性，避免“平均主义”，同时奖金应发放到人。

第四章 选拔重用

第九条 拟推荐提拔使用的干部，任现职期间年度综合考核结果应为合格以上等次；正处级干部拟提名推荐提拔使用的，所在单位近三年一般至少应获得一次学校年度目标综合考核优秀等次。

第十条 对连续三年获得学校年度目标综合考核优秀等次的单位，在干部选拔任用上给予倾斜。

第十一条 对学校年度目标综合考核优秀的个人，对表现优秀的各类兼职干部，可优先提拔使用。

第十二条 在深化教育综合改革、落实“十三五”规划、建

设“西安大学”等方面做出突出贡献的个人，可按照有关规定破格提拔使用。

第五章 培训交流

第十三条 培训交流方面：

（一）严格贯彻执行《干部教育培训工作条例》，根据干部工作职责的要求和提高干部素质的需要，对干部进行分级分类培训。

（二）依托省市培训机构、基地培训各级各类干部，鼓励干部参加在职自学，学校和干部所在单位应在时间和经费上给予必要保障。

（三）积极推行干部交流制度，根据干部管理权限和相关规定，通过调任、转任、挂职锻炼等方式对干部工作岗位进行调整。

第六章 关心爱护

第十四条 关心爱护方面具体包括：

（一）对干部因工作需要加班及节假日值班的，应安排调休或补休。

（二）定期组织体检，定期举办健康养生讲座，做好干部职工疾病预防保健工作；为干部参加体育锻炼提供必要的场地、器械以及技术指导等。

（三）加强校园文化建设，充分发挥各级党组织、工会、共青团组织的作用，开展丰富多彩的文体活动。

（四）关心家庭经济困难干部，提高补助水平，在干部遇到生活困难及重大变故等问题时，积极开展组织关怀，帮助干部解决后顾之忧。

（五）设立干部谈心谈话室，建立完善领导和干部谈心谈话双向约谈制度，倾听干部诉求，加强正面引导、疏导情绪压力，营造积极向上、心齐气顺、干事创业的良好氛围。

（六）依托学校资源解决其他涉及教职工切身利益等有关事宜。

第七章 责任与纪律

第十五条 市级年度目标责任考核由党政办公室牵头、党委组织部配合实施，学校年度目标综合考核由党委组织部牵头、人事处配合实施，学校年度单项考核由党委组织部牵头、各相关职能部门配合实施。

第十六条 建立健全干部鼓励激励工作责任制，党政办公室、党委组织部为牵头单位承担具体工作职责，并对贯彻落实情况进行督促检查。

第十七条 严明工作纪律，对在推行鼓励激励中有徇私舞弊、弄虚作假、不按规定程序操作的，根据情节轻重给予批评教育或者处分。

第八章 附则

第十八条 本办法由校党委解释，具体解释工作由校党政办

公室商党委组织部承担。

第十九条 本办法适用于全体干部（含专业技术干部）。

第二十条 本办法自印发之日起施行。

西安文理学院干部容错纠错实施办法(试行)

第一章 总则

第一条 为充分调动全校干部干事创业的积极性，努力营造勇于创新、敢于担当、合理容错的良好环境，强力推动学校“十三五”发展规划的落实，根据《陕西省党政干部容错纠错办法(试行)》《西安市党政干部容错纠错实施细则(试行)》，结合我校实际，制定本实施办法。

第二条 容错纠错是指对部门、学院和个人在履职担当、改革创新过程中，未能实现预期目标或出现偏差失误，但不违反法律规定和政策规定，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。

第三条 本实施办法适用于全校各部门、学院的领导班子及党员干部。非中共党员、非监察对象的容错纠错工作参照本实施办法。

第四条 本实施办法的实施主体和容错纠错的认定为校纪委（监察审计处）。

第五条 容错纠错工作应遵循以下五条原则：

- （一）坚持挺纪在前，依纪依法，坚守底线；
- （二）坚持实事求是，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。

第六条 容错纠错应该准确把握政策界限。严格区分失职与失误、敢为与乱为、负责与懈怠、为公与谋私的界限，正确运用“三项区分开来”，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。

第二章 容错适用范围和程序

第七条 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，历史辩证地分析干事创业中的失误和偏差，综合考虑问题发生的背景原因、动机目的、政策依据、情节轻重和性质后果等方面因素，认真甄别、准确研判、妥善处置。

第八条 有下列情形之一的，可以申请容错：

（一）在落实校党政决策部署中，出现工作失误和偏差，但经过民主决策程序，没有为个人、他人谋取私利或为所在部门、学院谋取不正当利益的；

（二）在推进改革和体制机制创新中，因无先例遵循，缺乏经验，先行先试出现失误和偏差的；

（三）因政策界限不明确或不可预知的因素，在创造性开展工作中出现失误或造成影响和损失的；

（四）在推进学校重大项目、重点工作和全面改革创新改革试验中，因先行先试、大胆履职、着力推进出现一定失误或引发矛盾的；

（五）在教育教学管理、服务师生、参与城市治理等工作中，

因着眼于提高效率进行容缺受理、容缺审查出现一定失误或偏差的；

（六）因国家政策调整或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）在处置突发事件或执行其他急难险重任务中，因主动揽责涉险、破解难题、积极担当作为，出现一定失误或非议行为的；

（八）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；

（九）在改革创新和急难险重工作中出现失误和偏差后，积极主动采取措施，最大限度挽回损失或消除不良影响的；

（十）其他符合容错情形的。

第九条 容错必须具备以下条件：

（一）法律法规和纪律没有明令禁止，或法律法规虽没有明确规定但符合中央、省、市和学校决策部署精神的；

（二）经过民主决策程序；

（三）遵守廉政规定，没有为自己、他人或其他组织谋取不正当利益的；

（四）没有与其他组织或个人恶意串通，损害公共利益和他人正当利益的；

（五）主动纠错，及时挽回损失或消除不良影响的；

（六）未直接造成特大安全责任事故和严重环境污染、生态

破坏责任事故，或引发严重群体性事件的。

第十条 容错认定按照下列流程进行：

（一）提出申请。校内部门、学院或个人受到问责追责时，认为符合本实施办法容错情形之一的，可以向校纪委（监察审计处）提出书面申请。

（二）调查核实。校纪委（监察审计处）受理申请后，会同相关部门开展调查核实，广泛收集相关证据材料，充分听取部门、学院或个人的申诉意见，形成调查报告。

（三）认定反馈。核实结束后，校纪委（监察审计处）作出容错认定结论并反馈给申请部门、学院或个人。对于不符合容错情形的，校纪委（监察审计处）给予解释答复。对于符合容错情形的，予以免责减责，并在一定范围内公开。

（四）跟踪回访。对作出容错认定结论的党员干部，自作出决定之日起，一年内校纪委（监察审计处）要进行跟踪管理，定期回访谈心、教育疏导，鼓励其放下思想包袱，帮助其查找原因，改进工作。

第三章 纠错的实施和方法

第十一条 对存在过错或失误的单位或个人，但达不到给予党政纪处分的行为，可以采取以下程序实施纠错：

（一）各级党组织要加强党员干部日常监督管理，坚持抓早抓小，充分运用第一种形态；对苗头性、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，

完善制度机制。

（二）校纪委（监察审计处）按照党员干部在工作所犯错误的性质，采取纪检监察建议书、提醒约谈、诫勉谈话、责令纠错、廉政风险预警等方式督促有关部门、学院或个人及时纠正偏差和失误，推动问题整改。

（三）灵活运用“四种形态”，实施分类处置。帮助绝大多数有问题的干部及时纠正错误；对认错态度好、主动挽回损失和影响的，应当体现政策，予以免责，确需追究责任的，从轻减轻处理。

第十二条 校纪委（监察审计处）对所反映问题失实或受到诬告的部门、学院或个人，采取以下措施：

（一）及时查处、打击制造谣言、诬告陷害的行为和干扰改革创新或持续无理上访造成恶劣影响的行为。

（二）对查无实据或轻微违纪但不够追究纪律责任的信访问题，及时澄清事实，消除负面影响。

（三）党员和监察对象诬告陷害他人的，按相关条例规定给予相应的党纪、政纪处分或必要的组织处理，并点名通报曝光；其他人员诬告陷害他人的，依法依规交由相关部门处理。涉嫌犯罪的，移送司法机关处理。

第四章 结果运用

第十三条 校纪委（监察审计处）作出容错纠错认定后，及时将认定结果送党委组织部、人事处和党员干部所在党总支，按

下列方式处理，并在干部教育、管理和使用中予以运用：

（一）学校年度综合考核及党风廉政建设责任制考核不受影响；

（二）干部提拔任用、职级职称晋升及工资、绩效、奖金不受影响；

（三）党代表、人大代表、政协委员和后备干部资格不受影响；

（四）个人评优评先不受影响；

（五）对确需追责的部门、学院或个人，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。

第五章 组织领导

第十四条 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）校院两级应当担负起容错纠错的主体责任，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）校纪委（监察审计处）应当把握政策界限，严格执纪监督，对符合容错情形的干部及时予以容错，对反映问题失实或受到诬告的干部及时澄清是非，对必须纠错的干部坚决纠错。

（三）党委组织部、人事处应当加强对干部的教育和管理，对符合容错情形的干部客观评价、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。

第六章 附则

第十五条 本实施办法由校党委负责解释，具体解释工作由党政办公室商校纪委（监察审计处）承担。

第十六条 本实施办法自印发之日起施行。

西安文理学院 推进处科级干部能上能下实施办法(试行)

第一章 总则

第一条 为贯彻落实党中央关于全面从严治党要求,严明党的政治纪律和政治规矩,建立能上能下的选人用人机制,切实解决干部队伍中存在的不想为、不会为、不敢为的问题,充分调动干部干事创业的积极性,根据中、省、市关于推进领导干部能上能下相关文件精神,结合我校实际,制定本办法。

第二条 本办法重点解决干部能下问题,建立健全履职不力、工作平庸、不适宜担任现职的领导干部调整退出机制。

第三条 推进干部能上能下,必须坚持从严从实、依法依规、权责一致、党政同责、惩庸治懒、于法周延、于事简便的原则,做到真管真严、敢管敢严、长管长严,推动形成能者上、庸者下、劣者汰的用人导向和从政环境。

第四条 本办法主要规范对处科级干部的组织调整,对涉及追责和违纪的,按照有关规定办理。

第五条 处科级干部下的调整方式主要有:调离岗位、降职、免职、引咎辞职、责令辞职等,视情节轻重予以确定。对于非个人原因不能胜任现职岗位的,应当予以妥善安排。

第六条 处级领导干部下的主要依据有:问责处理、考核调整、调整不适宜担任现职干部、到龄免职(退休)、任期届满离任、无法正常履职调整、违法违纪免职等7种依据。

第二章 问责处理

第七条 按照《中国共产党问责条例》和市委关于学习贯彻条例通知,具有下列情形之一的,应当对有关领导干部实行问责:

(一)党的领导弱化,落实中省市和学校党政决策部署不坚决、处置重大问题领导不力、出现重大失误、造成严重损失等;

(二)党的建设缺失,党内政治生活不正常、党组织软弱涣散、理想信念动摇缺失、违反八项规定的人和事时有发生,以及在落实“三会一课”、遵守干部选拔任用规定、缴纳党费等方面存在违规违纪问题;

(三)全面从严治党不力,落实“两个责任”不到位,管党治党失之于宽松软,党内监督乏力,该发现的问题没有发现,发现问题不报告不处置、不整改不问责等;

(四)维护党的政治纪律、组织纪律、廉洁纪律、群众纪律、工作纪律、生活纪律不力,违反政治纪律和政治规矩,公开发表与中央精神相违背的言论,颠倒是非、口无遮拦,讲一些影响团结、损害党的形象的言论,不参加学校重大活动、重要会议、中心组学习,不遵守请假报备规定、不严格执行重大事项请示报告制度等;

(五)推进党风廉政建设和反腐败工作不坚决、不扎实,党风廉政建设“一岗双责”落实不到位、对违反政治纪律、政治规矩案件查处不力等;

(六)其他需要问责的情形,主要是对本单位存在的问责违

规情形，是否及时监督提醒、批评教育和问责追究等。

第八条 处科级领导干部有具有上述情形之一的，由校党委及有关部门进行追责，问责方式包括通报、诫勉、组织调整或组织处理、纪律处分。

第三章 考核调整

第九条 推进处科级干部能下，以市级年度目标责任考核、学校年度目标综合考核以及年度单项考核为基本依据，综合运用立德树人、教学科研、维稳综治、宣传教育、党的建设等方面工作不力的责任认定结果进行调整。

第十条 依据年度目标责任考核结果，对因主观原因未完成市级目标责任考核任务的单位负责人进行调整。

第十一条 依据学校年度目标综合考核结果进行调整的情形为：

（一）连续两年排名末尾的，或者当年被评为较差等次单位的主要负责人；

（二）连续两年排名后 5%的处级干部；

（三）民主测评基本合格和不合格得票率在 30%以上，且不合格得票率超过 15%的干部；

（四）认定结果为不合格等次，或者连续两年为基本合格等次的干部。

第十二条 依据学校年度单项考核结果，对因主观原因未完成单项任务的单位负责人和具体责任人进行调整。

第十三条 依据其他方面进行调整的情形为：

（一）在立德树人工作方面，不重视立德树人工程，并造成恶劣影响的。

（二）在教学科研方面，存在学术造假、弄虚作假骗取荣誉、违反知识产权的。

（三）在安全生产工作方面：发生特别重大生产安全责任事故，或一年内发生 2 起学生因疏于管理而导致非正常原因死亡的单位主要负责人和有关干部；一年内发生 2 起三级以上食品安全事故的。

（四）在维稳综治方面，发生特别重大群体性事件和公共安全事件，或一年内发生 2 起重大群体性事件和公共安全事件的。

（五）在宣传教育方面，宣传违法违规言论、散布谣言、发表对学校不利言论且对学校造成不良影响的单位主要负责人或受到上级通报批评的，有负面宣传报道的。

（六）在党的建设方面：

1. 落实全面从严治党责任不力，基层党组织软弱涣散，引发重大事件，造成恶劣影响，受到市级以上(含市级)通报批评的单位党总支书记和有关干部；

2. 管辖范围内意识形态方面出现严重错误导向，造成恶劣影响，受到市级以上(含市级)通报批评的单位党总支书记和有关干部；

3. 贯彻党风廉政建设责任制不到位，法治观念淡薄，不依法

办事，不按法定程序决策，“四风”问题比较突出，抓“三风”建设不力，对违法违纪和作风方面的问题监督不力，造成恶劣影响的单位党总支书记和有关干部。

（七）依据其他方面工作不力调整的情形。

第十四条 具有上述情形所列条款之一的，对有关领导干部进行调整或者问责追责。按照职能分工，由有关部门提出考核结果和责任认定意见。对弄虚作假、隐瞒不报、不及时报告的严肃追责。

第四章 不适宜担任现职调整

第十五条 干部具有下列情形之一，经组织提醒、教育或者函询、诫勉没有改正，被认定为不适宜担任现职的，必须及时予以调整：

（一）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；

（二）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；

（三）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；

（四）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的；

(五) 违背中央八项规定精神, 不严格遵守廉洁从政有关规定的;

(六) 不敢担当、不負責任, 为官不为、庸懒散拖, 师生意见较大的;

(七) 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;

(八) 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;

(九) 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;

(十) 不严格执行西安文理学院首问负责制、限时办结制、教职工请假暂行规定等学校规章制度, 被学校认定为违反相关规定的;

(十一) 其他不适宜担任现职的情形。

第十六条 因不适宜担任现职调离岗位、免职的, 一年内不得提拔; 降职的, 两年内不得提拔。影响期满后, 对德才表现和工作实绩突出, 因工作需要且经考察符合任职条件的, 可以提拔任职。调整方式和程序按照《党政领导干部选拔任用工作条例》的有关规定执行。

第五章 到龄免职调整

第十七条 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。处级女干部可在年满

55 周岁时选择自愿退休。

第十八条 确因工作需要而延迟免职(退休)的,按照干部管理权限,由校党委研究提出意见,报上一级党组织同意。

第六章 任期届满离任和任内调整

第十九条 严格执行党政领导干部职务任期有关规定,领导干部达到任期年限、届数和最高任职年限,应当免去其担任的领导职务,一般不得延长。

第二十条 加强任期内考核和管理,经考核认定不适宜继续任职的,应当中止任期、免去现职,不得以任期未满为由继续留任。

第七章 无法正常履职调整

第二十一条 干部因健康原因,无法正常履行工作职责一年以上的,应当对其工作岗位进行调整。职务调整后,工资、医疗等待遇不变。其恢复健康后,参照原任职务层次作出安排。

第二十二条 因工作需要或者其他原因无法正常履职的,应当免去现职。

第二十三条 领导干部因个人原因,主动要求不再担任现职的领导干部,应按照规定程序及时调整。

第八章 违纪违法调整

第二十四条 干部因违纪违法应当调整的,按照规定程序及

时予以免职。

第二十五条 涉嫌严重违纪违法，正在接受纪检监察机关纪律审查或司法机关立案调查，不宜继续担任现职的，应当及时予以免职。

第二十六条 违反党纪政纪情节较轻，纪检监察机关不予处分、免予处分，受到党纪警告或严重警告处分，受到行政警告、记过或记大过处分，受到行政处罚、被免于追究刑事责任或免于刑事处罚，且不宜继续担任现职的，应当进行免职调整。

第九章 问责追究程序

第二十七条 处科级领导干部进行组织调整或问责追究，一般按照以下程序进行：

（一）报告。各党总支对各自职能范围内副处级和科级干部出现的上述情形，应当及时书面报告党委组织部。报告内容包括认定的过程、依据、结果和初步调整或问责追究建议。

（二）审核。党委组织部对受理的报告认真核实、综合研判，注重听取有关单位、分管领导和师生的意见。

（三）报批。党委组织部根据审核情况，提出明确调整或问责追究意见报校党委审批。

（四）决定。校党委按照干部管理权限和干部任免程序进行调整或问责追究。

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

若涉及正处级领导干部，需要进行组织调整的，由党委组织部向党委报告；需要进行问责追责的，由校纪委（监察审计处）向党委报告，并按照有关文件规定予以处理。

第十章 责任和纪律

第二十八条 建立健全推进领导干部能上能下工作责任制，党总支承担主体责任，党总支书记是第一责任人，党委组织部承担具体工作责任。

第二十九条 党委组织部应加强对干部的日常了解，定期分析研判领导班子和干部队伍情况，对应当调整的干部及时作出调整。对调整下来的干部，给予关心帮助，有针对性地加强教育管理。

第三十条 在推进领导干部能上能下工作中，严明工作纪律，不得搞好人主义，不得避重就轻、以纪律处分规避组织调整或者以组织调整代替纪律处分，不得借机打击报复。

第十一章 附则

第三十一条 人事处、各二级学院可参照本办法，制定专业技术岗位干部能上能下具体聘任办法。

第三十二条 本办法由校党委解释，具体解释工作由党政办公室商党委组织部承担。

第三十三条 本办法自印发之日起施行。

