

中共西安文理学院委员会文件

西文理党发〔2022〕36号

关于印发《中共西安文理学院委员会 干部鼓励激励、容错纠错、能上能下实施办法 (试行)》的通知

各党总支（直属党支部）：

《中共西安文理学院委员会干部鼓励激励、容错纠错、能上能下实施办法（试行）》已经5月7日党委会审议通过，现印发你们，请遵照执行。

中共西安文理学院委员会

2022年5月16日



中共西安文理学院委员会 干部鼓励激励、容错纠错、能上能下实施办法 (试行)

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，加快建设特色鲜明的高水平城市大学步伐，建立科学合理的用人机制，激发干部干事创业的积极性，营造全校上下想干事、能干事、干成事的浓厚氛围，根据《党政领导干部选拔任用工作条例》《高等学校领导人员管理暂行办法》和省、市委“三项机制”等相关规定，结合我校实际，制定本办法。

第二条 本办法所遵循的原则与省、市委文件中的原则一致，重点突出实事求是、客观公正，注重实绩、奖优罚劣，依法依规，宽严相济的原则。

第三条 鼓励激励机制适用于为全校干部；容错纠错机制适用于全校二级单位的领导班子及党员领导干部，非中共党员领导干部及非监察对象的容错纠错工作参照执行；能上能下机制适用于全校处、科级干部。

第二章 鼓励激励

第四条 鼓励激励以充分调动干部干事创业积极性为目的，以年度目标责任考核为主要依据，充分运用“四个一流”建设成

果、平时考核、班子研判、重点及专项工作完成情况等结果。

第五条 鼓励激励主要包括：评优评先、考核奖励、选拔重用和关心关爱。

第六条 评优评先方面

（一）学校年度目标综合考核中，二级学院按照 35%的比例评选“年度目标综合考核优秀单位”，党政教辅部门按照 20%的比例评选“年度目标综合考核优秀单位”；个人按照 13%-15%的比例评选“年度目标综合考核优秀个人”。

（二）学校年度单项考核中，根据在深化教育综合改革、落实“中长期发展规划”“十四五”规划和建设高水平城市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。

（三）学校年度目标综合考核中，对较上一年度综合排名提升较大的二级单位，评选“年度目标综合考核争先进位单位”。

（四）连续三年获评年度目标责任考核优秀个人，将优先推荐评选市级以上优秀个人。

（五）学校每年对获奖单位和个人进行发文表彰，个人表彰文件归入本人人事档案。

第七条 考核奖励方面

（一）对学校年度目标综合考核优秀单位和年度单项考核结果合格单位，按照当年绩效考核办法核发奖金。奖金具体分配方案由各二级单位制定，分配方案须突出业绩和差异性，避免“平

均主义”，奖金务必发放到人。

（二）对在基层组织建设、党风廉政建设、意识形态工作、教学科研、人才工作、学生教育管理、招生就业、安全稳定及各类专项考核工作中表现突出的干部，按照学校有关办法进行表彰奖励。

（三）对在完成学校阶段性重大战略目标任务中或者承担急难险重任务中，工作投入大、担当足，有作为、成效显著的干部，经学校认定，予以表彰并给予经济奖励。

（四）立足本职岗位，开拓创新、奋发有为，推动工作实现跨越式发展或开创工作新局面，为学校赢得较大荣誉或大幅度增加学校效益，大幅度节约开支或挽回学校大额经济损失的领导班子主要负责人及有关处科级干部，经学校认定，予以表彰及经济奖励。

第八条 选拔重用方面

（一）拟提拔或重用的干部，任现职期间年度目标综合考核结果应为合格以上等次。连续三年获得各类考核优秀的干部，在干部选拔任用上优先推荐或交流重用。

（二）对连续三年获得学校年度目标综合考核优秀单位，在干部选拔任用及评优比例上给予适当倾斜。

（三）对在党的建设、乡村振兴、校园安全稳定、文化建设、意识形态、思想政治工作和学校事业改革发展等方面做出突出贡献或取得显著成绩者，经学校党委研究，优先提拔使用或交流重

用。

（四）对工作实绩突出、群众认可、兢兢业业、勤勉务实，且在某一岗位或级别工作时间较长的干部，可以交流使用，表现突出者可优先提拔使用。

（五）对积极参加校内外挂职锻炼，表现突出，受到挂职单位肯定的优秀年轻干部，在干部选拔任用时优先推荐或交流重用。

（六）对政治过硬、德才兼备、群众公认度高，且符合下列条件之一：在关键时刻或者承担急难险重任务中经受住考验、表现突出、作出重大贡献；在条件艰苦、环境复杂、基础差的地区或者单位工作实绩突出；在其他岗位上尽职尽责，工作实绩特别显著的干部，可以突破任职资格规定，破格提拔。

（破格提拔干部从严掌握，不得突破《党政领导干部选拔任用工作条例》中第七条规定的基本条件和第八条第一款第七项规定的资格要求。任职试用期未满或者提拔任职不满一年的，不得破格提拔。不得在任职年限上连续破格。不得越两级提拔）

第九条 关心关爱方面

（一）依托省、市培训机构、基地，根据干部工作职责及提高干部素质的需要，对干部进行分级分类培训，学校和干部所在单位在时间和经费上应给予必要保障。

（二）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。

(三)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、能下调整的干部，及时安排谈心谈话。

(四)保障干部合法权益，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

第十条 容错纠错工作应遵循“三个区分开来”，对各二级单位和个人在履职担当、改革创新过程中，未能实现预期目标或出现偏差失误，但不违反党纪党规、法律法规，且勤勉尽责、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。

第十一条 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，出现轻微工作失误和偏差造成影响或损失，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)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、承担试点性实验性工作实践中缺乏经验，出现探索性失误或未达到预期效果，造成损失或引发矛盾的。

(三)在服务师生中，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。

(四)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。

(五) 在化解矛盾隐患、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轻微负面影响和损失的。

(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轻微负面影响和损失的。

(八) 按照事发当时法律法规和有关规定，不应追究责任或从轻追究责任的。

(九) 其他符合容错情形的。

第十二条 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”。

第十三条 容错认定按照下列程序进行。

(一) 提出申请。相关单位或个人受到问责追责时，认为符合上述容错情形之一的，可以向校党委组织部或校纪委监督检查室提出申请。

(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。

(三) 认定结论。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，作出容错认定结论。对于不符合

容错情形的，受理部门应当在核实结束后给予解释答复。

（四）结果反馈。受理部门将容错认定结果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。受理部门将容错认定结果报同级纪检监察机关和组织部门备案。

第十四条 对容错单位或个人，可在以下方面免责或减责：

（一）单位或个人年度目标责任考核及党风廉政建设责任制考核不受影响。

（二）个人提拔使用、职级职称晋升及各项待遇不受影响。

（三）党代表、人大代表、政协委员和后备干部资格不受影响。

（四）对确需追责的单位或个人，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，影响期结束后提拔使用不受影响。

第十五条 健全纠错改正机制。对存在过错或失误的领导班子或领导干部，可以采取以下措施。

（一）抓早抓小，强化日常监管。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，完善制度机制。

（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）分类处置，运用好“四种形态”。通过咬耳扯袖、红脸、出汗，在民主生活会上开展批评与自我批评，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、拒不改错、对抗组织的，应当从严审查处理。

第十六条 完善澄清保护机制。对所反映问题失实或受到诬告的领导班子或领导干部，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。对实名恶意中伤诬陷他人、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，并对典型案例进行通报曝光。

（三）公正核查处理。核查有关问题时，应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。

第四章 能上能下

第十七条 推进处科级干部能上能下，对符合本办法鼓励激励相关规定的干部，加大培养力度、优先提拔重用，同时重点解

(一)履行党建主体责任缺失,全面从严治党不力,所属基层党组织软弱涣散,引发重大事件,造成恶劣影响,或受到学校党委或上级部门通报批评的党总支(直属党支部)有关领导干部。

(二)落实上级意识形态工作和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,造成恶劣影响或受到学校党委或上级部门通报批评的党总支(直属党支部)有关领导干部。

(三)发生严重违规提拔干部问题,或者在选人、用人上不正之风严重,造成恶劣影响的党总支(直属党支部)书记、机关党总支党支部书记和有关领导干部。

(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,造成恶劣影响的党总支(直属党支部)书记、机关党总支党支部书记和有关领导干部。

(五)对学校师生反映、巡视巡察反馈、上级部门指出的问题查处或整改不力,造成恶劣影响的党总支(直属党支部)有关领导干部。

第二十三条 依据各类考核结果进行调整的情形为:

(一)学校年度目标综合考核

1.连续两年排名末位的,或者当年被评为较差等次单位的主要负责人;

2.连续两年年度考核民主测评优秀和合格得票率在50%以下,或不合格得票率超过20%的干部;

第二十五条 依据维稳综治工作不力责任认定结果进行调整的情形为：

（一）因工作失职或不作为，对教职工或学生确需解决的合理诉求长期置之不理，引发师生群体性事件或者其他重大事件的单位主要负责人和有关领导干部；

（二）对群体性、敏感性、突发性事件反应迟钝、应对不当，不靠前指挥，不担当履职，导致事态恶化、造成恶劣影响的单位主要负责人和有关领导干部；

（三）因本人疏忽大意，对事故隐患没有及时排查防范，导致发生重大安全责任事故或较短时间内连续发生安全责任事故的单位主要负责人和有关领导干部。

第二十六条 对弄虚作假、隐瞒不报、不及时报告的从严追责。

第二十七条 因上述情形进行组织调整或问责追责，一般按照以下程序进行：

（一）报告。各党总支（直属党支部）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责建议。

（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责意见报校党委审批。

(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责。

(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。

若涉及正处级领导干部，需要进行组织调整的，由党委组织部向校党委报告并按照有关文件规定予以处理。

第二十八条 对履职不力、工作平庸或年度考核排名末位受到调整的干部，平级调整后从次月起按同职级标准扣减 3% 发放基础绩效工资；对降职、免职、辞职等方式调整后的干部，其相关待遇从做出调整决定的次月起按新岗位执行。

第五章 附则

第二十九条 本办法由学校党委组织部、校纪委负责解释。

第三十条 本办法未尽事宜，依据省、市相关政策执行。本办法自印发之日起施行。原《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》（西文理党发〔2016〕55号）同时废止。