

中共江苏理工学院委员会文件

江理工委〔2020〕28号



关于印发《中共江苏理工学院委员会 贯彻落实“三项机制”实施方案》的通知

各基层党组织：

《中共江苏理工学院委员会贯彻落实“三项机制”实施方案》已经校党委常委会审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

中共江苏理工学院委员会

2020年6月12日



中共江苏理工学院委员会 贯彻落实“三项机制”实施方案

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、十九届四中全会精神，进一步贯彻落实中央《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》和省委《江苏省党政领导干部鼓励激励办法》《江苏省进一步健全容错纠错机制的办法》《江苏省推进党政领导干部能上能下办法》（以下简称“三项机制”），充分调动和激发干部干事创业积极性主动性创造性，不断开创学校事业高质量发展新局面，现结合干部管理有关规定及学校实际，特制定本方案。本方案适用于学校全体科职及以上干部。

一、鼓励激励

领导干部鼓励激励突出增强政治自觉，教育引导干部不忘初心、牢记使命，强化“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，把干事创业作为政治担当、价值追求、职责使命。

领导干部鼓励激励以年度考核、平时考核结果为主要依据，坚持实事求是、客观公正，综合考评、注重实绩，突出重点、奖优奖勤，分级管理、简便易行的原则。

领导干部鼓励激励包括选树先进、选拔重用、考核奖励、关心爱护等。

（一）选树先进

1.按照学校年度考核考核实施办法评定“年度考核优秀单位”和“年度考核优秀个人”；

2.做好“优秀教师”“优秀教育工作者”“优秀共产党员”“优秀党务工作者”等评选表彰工作，推荐优秀干部参与省市先进评选，发挥榜样示范作用。

（二）选拔重用

坚持好干部标准，突出信念过硬、政治过硬、责任过硬、能力过硬、作风过硬，大力选拔敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出的干部。具备下列条件之一的，在干部选拔任用上可优先考虑。

1.连续三年获得优秀等次的单位（部门），或干部个人在年度考核中连续三年确定为优秀等次的；

2.对在加强党的建设、推进高质量发展等方面作出突出贡献，或者长期在基层一线、艰苦岗位埋头苦干、成绩显著，或者受到国家、省、市表彰的；

3.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、作出重大贡献的。

（三）考核奖励

1.年度考核优秀单位（部门）和个人按照学校有关奖励制度执行。

2.对在加强党的建设、推进高质量发展和急难险重任务等方面作出突出贡献的，或者因工作成绩突出受到国家、省、市表彰和授奖的，可给予一定物质奖励。

（四）关心爱护

1.大力开展干部教育培训，优先选送考核优秀等单位（部门）的干部、基层一线和艰苦岗位的干部参加各类培训。

2.领导干部、组织部门应经常与基层干部开展谈心谈话，倾听干部心声，加强人文关怀，在政策范围内为干部排忧解难。

3.给基层一线和艰苦岗位的干部更多理解和支持，在政策、待遇等方面给予倾斜，让他们安心、安身、安业。

4.营造积极向上氛围，宣传推介先进典型，树立江苏理工学院干部良好形象。妥善应对、引导网络舆情，对造谣中伤的及时予以澄清。

二、容错纠错

实施容错纠错机制是对在改革创新、担当作为中出现一些偏差失误的干部，只要不违反党的纪律和国家法律法规，勤勉尽责、未谋私利，能够及时纠错改正，都不作负面评价，免除相关责任或从轻减轻处理，积极关心和保护锐意改革、勇于创新的干部。

（一）容错情形

1.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，符合改革方向和现行政策精神，没有为个人、他人或单位谋取私利，且积极主动消除影响或挽回损失的；

2.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；

3.在推动学校党的建设和党风廉政建设、教育教学、科研管理、学科建设、干部人事制度改革、人才队伍建设、人才培养模式创新、学生创新创业、产学研深度融合等工作和完成学校党政决策部署中，因开拓创新、大胆探索、大力推进而出现一定失误或引发矛盾的；

4.在服务校内基层单位、服务师生员工过程中，因着眼于提高效率进行的容缺受理、容缺审查，但未谋私利、未优亲厚友，工作出现一定失误或偏差的；

5.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，出现失误或非议行为的；

6.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；

7.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；

8.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；

9.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；

10.其他符合容错情形的。

（二）容错认定程序

1.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，可以按照谁问责向谁申请的原则，在责任追究调查阶段，向问责部门提出容错申请。

2.审核受理。问责部门接到容错申请后，应进行认真审核，对符合条件的予以受理；对不符合条件不予受理的，应给予解释答复。责任追究实施后，容错申请不再受理。

3.调查核实。对符合容错情形的，受理部门应当协调有关部门、专家开展调查核实，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。

4.认定反馈。调查核实结束后，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，经学校党委审核后反馈给申请单位或个人。属于免责的，应当在影响范围内公开；属于减责的，应在处理意见中明确表述；对于不符合容错情形的，不予免责或减责，但应当予以解释答复。

5.结果备案。受理部门应当在认定反馈结束后及时将结果报送纪委办公室备案。

（三）免责或减责

对容错的单位或个人，可以在以下方面免责或减责：

1.可以免责的。

（1）单位年度考核和个人年度考核不受影响；

（2）干部提拔任用、职级职称晋升及待遇不受影响；

（3）党代表、人大代表、政协委员、校“双代会”代表资格不受影响；

(4) 个人评优评先不受影响。

2.可以减责的。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，影响期结束后个人的提拔任用不受影响。

(四) 纠错方式

对存在过错或失误的单位或个人，根据情形，可以采取以下方式实施纠错：

1.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，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。

2.查找原因、纠正错误。采取纪检监察提醒、定期约谈、诫勉谈话、责令纠错等方式给予适当诫勉，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。

3.运用好“四种形态”，实施分类处置。通过批评教育、谈话函询、民主生活会对照检查等方式，开展批评和自我批评，帮助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，应当予以免责，确需追究责任的，从轻减轻处理；对认识不到位、措施不到位、纠错不到位的，应依纪依规追究责任；对心存侥幸、隐瞒问题、拒不改错、对抗组织的，应当从严审查处理。

(五) 纠错措施

对于所反映问题失实或受到诬告的单位或个人，应采取以下措施：

1.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、召开会议和通报等方式，及时澄清事实、消除负面影响；

2.对恶意中伤、干扰改革创新等造成恶劣影响的坚决查处，依纪依规追究责任并及时通报曝光。

（六）规范认定

1.容错纠错要做到“三个区分开来”，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，结合不同阶段不同情况，妥善把握事业为上、实事求是、依纪依法、容纠并举等原则，辩证地分析干事创业中的失误和偏差，历史地、客观地、全面地评价干部，对该容的大胆容错，不该容的坚决不容。

2.掌握调查核实的总体要求。认真细致开展调查核实，是实施容错纠错机制的关键。要客观公正收集相关证据材料，充分听取各方面意见建议，全程体现容错纠错要求，使调查结论经得起历史和实践的检验。

3.强化科学认定的关键环节。调查核实后，相关问责部门应当以事实为依据，以纪律规定和法律法规为准绳，科学作出容错纠错认定结论，既要体现对干部的从严要求，对政

治立场有问题的一票否决、廉洁上有问题的绝不容忍，确保容错在纪律红线、法律底线内进行；也要体现对干部的关心爱护，凡是具有容错情形的都应充分予以考虑，对及时发现错误、中止错误，主动挽回损失和消除不良影响的，可以免除相关责任或从轻减轻处理。

（七）组织保障

加强组织领导，密切协作配合，确保容错纠错工作取得实效。

1.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。

2.学校纪委要支持干部积极作为。按照中央和省委要求，纪委机关部门要认真执行容错纠错机制的有关规定和办法，对属于容错纠错的问题，通过规范程序，科学论证、把握政策，充分体现容错纠错机制的要义和导向。要注重案例引领，定期汇编整理容错纠错典型案例，作出示范引导，既要避免不敢容不会容，又要防止突破党纪国法底线，推动制度真正贯彻落实到位。

3.党委组织部要坚持正确用人导向。对敢于担当、勇挑重担的干部要格外关注，使想干事、能干事、敢担当、善作为的干部得到褒奖和鼓励。对给予容错的干部，考核考察要客观评价，选拔任用要公正合理。

4.宣传部门要创造良好舆论氛围。统筹运用各类媒体资源，大力宣传改革创新、担当作为的先进人物和事迹，充分

发挥先进典型的示范作用，让敢于担当、奋发作为在全校蔚然成风。

三、能上能下

推进干部能上能下，必须坚持全面从严治党、从严管理干部，坚持实事求是、客观公正，坚持依规依纪、积极稳妥。能上能下重点解决干部能下问题，建立健全不适宜担任现职干部的调整退出机制，推动优者上、庸者下、劣者汰成为常态。

党政领导干部的组织调整方式包括调离岗位、免职、引咎辞职、责令辞职、降职等。对因健康原因调整以及涉及问责追责和违纪违法的，按照有关规定办理。

推进党政领导干部能下，主要依据领导干部政治表现认定结果、年度考核结果、领导干部不担当不作为认定结果、履行全面从严治党责任不力认定结果等。

（一）政治表现认定结果

依据政治表现认定结果，具有下列情形之一，经组织认定不适宜担任现职的有关领导干部，应予以调整。

1.对党不忠诚不老实，“四个意识”淡薄，维护习近平总书记的核心地位、维护以习近平总书记为核心的党中央权威和集中统一领导不坚决的；

2.理想信念动摇，思想滑坡，“四个自信”不坚定的；

3.贯彻执行党和国家方针政策，学校党委党政决策部署、重点工作、重要事项等不坚决不全面不到位，搞“上有政策、

下有对策”，合意的就执行，不合意的就不执行、选择性执行的；

4.缺乏政治敏锐性和政治鉴别力，对挑战政治底线的错误言论和不良风气听之任之、失职失责的；

5.无视党的政治纪律和政治规矩，违反“五个必须”要求、搞“七个有之”等活动的。

（二）年度考核结果

1.依据年度考核结果，连续两年被确定为不合格等次的单位（部门），其党政主要负责人，经组织认定不适宜担任现职的，应予以调整。

2.依据年度考核结果，具有下列情形之一，经组织认定不适宜担任现职的有关领导干部，应予以调整。

（1）在年度考核测评中不合格得票率超过三分之一的；

（2）年度考核结果为不合格等次，或连续两年为基本合格等次的。

（三）不担当不作为认定结果

依据不担当不作为认定结果，具有下列情形之一，造成严重后果或恶劣影响，经组织认定不适宜担任现职的有关领导干部，应予以调整。

1.无正当理由，不执行上级工作指示、决定、命令或不执行本单位（部门）领导班子议定事项，不服从组织安排；

2.无正当理由，对应当评估、论证的重大决策、重大项目安排和大额度资金使用以及涉及群众切身利益的重大事项，不按照规定程序和议事规则进行；

3.无正当理由，不执行执纪、监督部门依法依规作出的决定；

4.不坚持依法依规办事，不履行监督管理责任，对工作领域中出现的违法违规行为不加以制止或制止不力；

5.不遵守组织纪律，工作中的重大问题和重要事项不履行请示报告程序；

6.不遵守工作纪律，贻误工作；

7.对本单位（部门）的目标任务、公开承诺事项，以及上级交办事项等工作，不及时研究部署并抓好落实，无正当理由，未能保质保量如期完成的；

8.对职责范围内的检查督查事项，未及时发现和消除工作隐患，或限期整改不到位的；

9.对下级请示报告未按规定及时研究、答复处理、贻误工作的；

10.对群众提出的诉求、意见、建议，以及涉及群众利益的重大问题，不按规定办理答复或久拖不办的；

11.对本单位（部门）工作中存在的问题，不敢较真碰硬、不能一抓到底，怕担风险、怕得罪人，贻误工作的；

12.对职责范围内改革发展新情况新问题不主动研究、迟疑观望、被动应付，贻误工作的；

13.对群众反映强烈的突出问题不及时解决或措施不力，导致问题多次反复发生的；

14.对职责范围内重大事故、事件防范不力、处置失当，给学校利益和群众合法权益造成严重损害或重大社会影响的；

15.对由几个单位（部门）共同办理的事项，不讲团结协作，相互推诿塞责，主办方不主动牵头协调，协办方不积极配合，片面追求部门利益、个人利益或小团体利益，影响工作推进的；

16.在审计、巡视巡察、督办过程中发现问题整改不及时；

17.其他不担当不作为问题的。

（四）履行全面从严治党责任不力认定结果

依据履行全面从严治党责任不力认定结果，具有下列情形之一，经组织认定不适宜担任现职的基层党组织书记和有关领导干部，应予以调整。

1.贯彻执行党中央关于全面从严治党重大决策部署以及上级党组织有关决定不认真、不得力；

2.履行全面从严治党第一责任人职责、重要领导责任不担当、不作为；

3.单位（部门）政治意识淡化、党的领导弱化、党建工作虚化、责任落实软化，管党治党宽松软；

4.单位（部门）在管党治党方面出现重大问题或者造成严重后果；

5.其他履行全面从严治党责任不力、问题突出，或巡视巡察反馈意见整改不到位，经组织提醒、教育或函询、诫勉没有改正的。

因不适宜担任现职调离岗位、免职的，一年内不得提拔；引咎辞职、责令辞职的，两年内不得担任高于原职务层次的职务；降职的，两年内不得提拔。

坚持从严管理与关心爱护相结合，对调整下来的干部有针对性地加强教育管理，深入开展谈心谈话，给予关心帮助。加强跟踪了解，支持和鼓励他们放下包袱、奋发有为，在新岗位上履职尽责，发挥应有作用。干部调整影响期满后，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，可以按有关规定程序提拔任职。

四、工作要求

学校党委自觉承担贯彻落实“三项机制”的主体责任，加强统筹谋划和组织实施，强化领导和把关作用，把推进落实“三项机制”作为重大政治任务抓实抓好；进一步解放思想、转变观念、积极创新，把“三项机制”与干部选任、管理、考核、监督、奖惩等各项工作有机衔接、贯通起来，统筹考虑影响干部积极性的各种因素，抓住关键环节和要害问题，注重挖掘典型案例，以案例指导实践，切实推动“三项机制”落到实处。党委组织部积极发挥牵头协调作用，加强与相关部门的沟通，各单位（部门）依规履责，上下联动，密切配合，有效衔接，努力形成工作合力。