

中共宿州学院委员会文件

校党字〔2019〕25号

关于印发《中共宿州学院委员会关于激励 广大干部新时代新担当新作为的 实施意见》的通知

各党总支，各单位：

《中共宿州学院委员会关于激励广大干部新时代新担当新作为的实施意见》已经2019年6月3日校党委会议研究通过，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知。


中共宿州学院委员会
2019年6月5日

中共宿州学院委员会关于激励 广大干部新时代新担当新作为的实施意见

为深入贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，激励全校广大干部以勇于担当、奋发有为的精神状态推动学校各项事业全面发展，根据中共中央办公厅印发的《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》、省委办公厅印发的《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的实施意见》和有关规定，结合学校实际，提出以下实施意见。

一、加强教育引导，着力激发干部担当作为的内生动力

1. 筑牢干部干事思想根基。坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想武装干部头脑，增强干部信心，增进干部自觉，鼓舞干部斗志。坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重。扎实开展“不忘初心、牢记使命”主题教育，强化“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，做到“五个纯粹”，以对党忠诚、为党分忧、为党尽职、为民造福的政治担当，满怀激情地投入新时代中国特色社会主义伟大实践。突出抓好理想信念教育，坚持通过学习培训，加强干部政治理论和党性教育，满怀激情地履行职责、践行使命，着力提振干部精神状态，大力弘扬“孟二冬精神”，以时不我待、只争朝夕的劲头，在其位、谋其政、干其事、求其效。

2. 加强党内政治文化建设。弘扬忠诚老实、公道正派、实事求是、清正廉洁等价值观，引导干部自觉践行“三严三实”，不断增强政治定力、纪律定力、道德定力、抵腐定力，习惯在受监督和约束的环境中工作生活。坚持将干部担当尽责情况，作为民主生活会和组织生活会的重要内容，认真开展批评和自我批评，增强党内政治生活的政治性、时代性、原则性、战斗性，推动形成广大干部积极作为、奋进奋发的生动局面。

3. 充分发挥领导干部带头作用。领导干部要带头履职尽责，带头担当作为，带头承担责任，带头克服困难，带头维护团结，时时处处以身作则，大事难事冲锋在前，一级带着一级干、一级做给一级看，形成“头雁效应”，以担当带动担当，以作为促进作为。广大干部要各尽其职、各履其责、各展其长，为广大干部职工树好标杆，争做习近平新时代中国特色社会主义思想的模范践行者、新使命的奋力担当者、新征程的自觉开拓者。

二、加大培养锻炼，鲜明树立重实干重实绩的用人导向

4. 鲜明亮出选人用人标尺。坚持好干部标准，坚持把政治标准放在首位，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，选那些对党绝对忠诚、始终言行一致的干部，选那些坚决维护习近平总书记党中央的核心、全党的核心地位、坚决维护党中央权威和集中统一领导、坚决贯彻落实党中央决策部署、坚

决严守政治纪律和政治规矩的干部，决不选与党“离心离德”的人，决不选“两面人”；选那些律己严、干事实、做人实的干部，选那些坚守正道、弘扬正气，担当负责、敢抓敢管的干部，决不选漠视纪律、不守规矩、家风不严、虚言虚行的人，决不选贪权、贪财、贪色的人；选那些具有专业知识、专业能力、专业作风、专业精神的干部，选那些能够适应把握引领经济发展新常态的干部，决不选不想干事、不会干事、干不成事的人。

5. 改进知事识人方式。坚持从对党忠诚的高度看待干部是否担当作为，注重从精神状态、作风状况考察政治素质，既看日常工作中的担当，又看大事要事难事中的表现。树立有为者有位的鲜明导向，坚持有为才有位，突出实践实干实效，坚持事业为上、以事择人，及时发现、合理使用在关键时刻、重大任务面前豁得出去、冲得上去的干部；重用埋头苦干、业绩突出，敢想敢干、善作善成，扎根基层、躬身实践的干部；让那些想干事、能干事、干成事的干部有机会、有舞台。坚持全面历史辩证地看待干部，公平公正对待干部，对个性鲜明、坚持原则、敢抓敢管、不怕得罪人的干部，符合条件的要大胆使用。坚持从工作一线考察识别干部，积极选派年轻干部到学校师生关注度高、工作任务重的部门和岗位锻炼培养，对任职期间表现突出、群众满意度高的及时提拔。优化干部成长路径，注重在服务教学科研的基层一线和困难艰苦岗位培养锻炼，让干部在实践中砥砺品质、增长才干，弥补

知识弱项、能力短板、经验盲区，全面提高适应新时代的能力。通过工作调研、民主生活会、述职述廉述德等渠道，经常性、近距离、有原则地接触干部，全面掌握干部担当作为方面的真实表现，不断完善领导班子和领导干部基础信息档案、运行情况备案、调整配备预案“三案”精准管理，全方位、多角度、立体式考察识别干部。

6. 推进干部能上能下。加大问责力度，坚决调整不担当不作为的干部，形成调整一个、教育一片、警示一批的震慑效应。坚持优者上、庸者下、劣者汰，对巡视巡察、督查、审计等工作中发现的贯彻执行党中央方针政策和决策部署不坚决不全面不到位的干部，对不作为、慢作为，作风漂浮、热衷搞花拳绣腿，消极懈怠、萎靡不振，不愿负责、不敢碰硬的干部，根据具体情节，综合采取调离、免职、降职等方式，坚决处理、果断调整。调离岗位、免职的，一年内不得提拔；降职的，两年内不得提拔。妥善做好被问责干部的工作安排，既切实发挥问责处理惩前毖后的警示教育作用，又治病救人，促使干部改进作风、敢于负责、勇于担当。

三、改进考核工作，充分发挥考核评价的激励鞭策作用

7. 健全考核评价机制。认真贯彻落实中共中央办公厅《党政领导干部考核工作条例》，不断完善处级领导班子和领导干部综合考核办法，改进考核方式方法，体现精准化、差异化要求。坚

持定量与定性、共性与个性相结合，针对不同岗位、工作基础等实际情况，分层分类制定考核指标，增强考核的科学性，提高考核结果的区分度，切实解决干与不干、干多干少、干好干坏一个样的问题，把干部的能力与作风、付出与成绩考实，让担当作为、踏实干事的干部得到认可，调动好干部的积极性。完善政绩考核，引导干部牢固树立正确政绩观，防止不切实际定目标，切实解决表态多调门高、行动少落实差等突出问题，力戒形式主义、官僚主义。经常性、动态化掌握干部日常表现情况，建立以平时考核、年度考核、任期考核为主要内容的干部考核工作制度体系。

8. 不断完善考核内容。按照中央及省委新的决策部署和政策要求，及时调整充实考核内容。突出对学校重大决策部署贯彻执行情况的考核，增强考核工作的科学性、针对性和可操作性，调动和保护好各单位、各层级干部担当作为的积极性。突出政治考核，注重看干部是否具有纯粹的政治忠诚、坚定的政治定力、强烈的政治担当、过硬的政治能力、严格的政治自律；突出实绩考核，注重看贯彻落实新发展理念的功效，看解决自身发展中突出矛盾和问题的成效；突出作风考核，注重看干部担当作为、干事创业等方面的表现情况，是否具有“功成不必在我”的境界和“功成必定有我”的担当。

9. 强化考核结果运用。坚持考用结合、奖惩并举，将考核结果作为干部选拔任用、评先奖优、治庸治懒、问责追责的重要依

据，使政治坚定、奋发有为的干部得到褒奖和鼓励，使慢作为、不作为、乱作为的干部受到警醒和惩戒。对综合考核等次评定为优秀的干部给予嘉奖、在一定范围内通报。对综合考核排名靠后的进行约谈，对不称职或不适宜担任现职的及时调整。加强考核结果反馈，引导干部发扬成绩、改进不足，更好忠于职守、担当奉献。

四、释放政策活力，切实为敢于担当的干部撑腰鼓劲

10. 准确把握政策界限。建立健全容错纠错机制，宽容干部在改革创新中的失误错误，把干部在推进改革中因缺乏经验、先行先试出现的失误错误，同明知故犯的违纪违法行为区分开来；把尚无明确限制的探索性试验中的失误错误，同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，旗帜鲜明为敢于担当的干部撑腰鼓劲。各基层党组织、纪检监察部门、组织部门等相关职能部门，要妥善把握事业为上、实事求是、依纪依法、容纠并举等原则，对该容的大胆容错，不该容的坚决不容。对违纪违法行为必须严肃查处，防止混淆问题性质，拿容错当“保护伞”、搞纪律“松绑”，确保容错在纪律红线、法律底线内进行。

11. 规范容错免责程序。干部因改革创新中的失误错误受到问责追责时，纪检监察部门或组织部门及相关职能部门在启动问责程序或者责任调查中，要同步考虑是否存在容错情形、是否符

合容错条件，单位或本人也可按干部管理权限提出免责申请。相关部门应视情开展调查核实，并结合“六个要件”情况进行综合分析，提出认定意见。重点看动机态度，准确研判干部是出以公心还是缘于私利；看客观条件，准确研判是由于难以预见的因素还是胡干蛮干的行为；看程序方法，准确研判是科学决策、民主决策、依法决策还是个人专断、一意孤行；看性质程度，准确研判是一般性失误错误还是违纪违法行为；看后果影响，准确研判是事态整体可控还是影响恶劣；看挽回损失，准确研判是主动采取补救措施还是置之不理、放任不管造成重大损失。对符合容错情形、可以免责的予以免责，对符合容错情形、确需追究责任的可依纪依规从轻或减轻处理，对不符合容错情形的予以说明。对组织认定有不同意见的，本人可以提出申诉。

12. 健全纠错改正机制。坚持有错必纠、有过必改，对苗头性、倾向性问题早发现早纠正，对失误错误及时采取补救措施，帮助干部汲取教训、改进提高。作出容错免责决定时，要提出纠错要求，责令限期整改，并采取适当方式跟踪了解整改情况。对整改不力或拒不整改的，按照有关规定予以问责。用好监督执纪“四种形态”，特别是用好用活用足“第一种形态”，通过咬耳扯袖、红脸出汗，帮助干部及时纠正错误，防止小隐患发展为大问题。对给予容错免责的干部，考核考察要客观评价，选拔任用要公正合理。严肃查处诬告陷害行为，及时为受到不实反映的干

部澄清正名、消除顾虑，对捏造事实、虚假告发干部造成恶劣影响的依纪依法追究，并将诬告陷害行为与社会诚信体系建设挂钩，有关人员纳入失信“黑名单”。

五、突出实干实绩，着力提升能干事干成事的本领能力

13. 加大干部培训力度。按照建设高素质专业化干部队伍要求，加强专业知识、专业能力培训，注重专业作风、专业精神培养，促使广大干部全面提高学习本领、政治领导本领、改革创新本领、科学发展本领、依法执政本领、群众工作本领、狠抓落实本领、驾驭风险本领，涵养干部担当作为的底气和勇气。贯彻落实《2018—2022年全国干部教育培训规划》，分层分类有针对性地开展专题培训，突出精准化和实效性，切实帮助干部弥补知识弱项、能力短板、经验盲区，全面提高适应新时代、实现新目标、落实新部署的能力。持续推进大规模培训干部、大幅度提高干部素质的战略任务，严格组织调训制度，认真落实学时规定。对关键部门、重点岗位干部，实行点名调学。

14. 加强实践锻炼培养。着力优化干部成长路径，加大力度选派优秀干部挂职锻炼，让干部在实践中砥砺品质、增长才干。注重岗位历练，帮助干部丰富专业知识、培育专业思维、提高“八种本领”。注重培养专业作风、专业精神，引导广大干部干一行爱一行、钻一行精一行、管一行像一行，涵养干部担当作为的底气和勇气，提升干部的综合素质。

六、注重关心关爱，保持干部担当作为的持久耐力

15. 最大限度提升干部干事创业精气神。坚持政治上激励、工作上支持、待遇上保障、心理上关怀、生活上关怀，最大限度提升干部干事创业精气神。注重发挥榜样示范作用，继续推荐、评选“优秀教育工作者”。全面落实激励保障政策。减轻基层干部负担，精简会议文件、报表资料，防止各类重复性会议和检查，严格规范检查评比达标活动，确保干部把精力真正放在干事创业上。落实定期体检制度，保障合法权益。做好思想政治工作，实施“暖心”工程，对生活困难的党员干部给予关爱帮扶。丰富文体生活，缓解工作压力，增进相互交流，提升精神境界。

16. 推动形成关心关爱干部的良好氛围。坚持严格管理和关心信任相统一。认真落实干部谈心谈话制度，把谈心谈话作为激励干部的重要方式，学校领导和相关部门要经常性、有重点地与干部谈心谈话，及时了解干部的思想动态，肯定成绩、指出不足，为干部解疑释惑、疏导压力、加油鼓劲。注重运用非正式谈话等方式，与干部充分谈、深入谈、敞开心扉谈，真正做到政治上激励、工作上支持、待遇上保障、心理上关怀。

七、强化组织领导，凝聚干部担当作为的强大合力

17. 强化组织保障。学校党委和各基层党组织要切实履行主体责任，把激励干部担当作为、干事创业作为全面从严治党、推动事业发展的重要任务来抓，纳入领导班子和干部队伍建设整体

布局，加强统筹谋划和组织实施，确保各项政策精准操作、落地见效。组织部、纪委办公室（监察处）、办公室、宣传部（统战部）等部门要密切配合，提高执行政策、制定配套措施的针对性和实效性，形成激励干部担当作为、干事创业的强大合力。加强舆论引导，坚持激浊扬清，注重保护干部声誉，维护干部队伍形象，形成鼓励担当作为、崇尚苦干实干的良好风尚。

18. 强化思想舆论引领。各基层党组织要切实增强政治领导力、思想引领力、群众组织力、社会号召力，大力弘扬中华民族的伟大创造精神、伟大奋斗精神，让广大干部聪明才智充分涌流，让各类人才创造活力竞相迸发，形成锐意改革、攻坚克难的良好风尚。大力宣传改革创新、干事创业的先进典型，激励广大干部见贤思齐、奋发有为，撸起袖子加油干，奋力谱写学校发展新篇章。

八、本意见自发布之日起施行，由党委组织部负责解释。

