

# 中共西北大学委员会文件

西大党发〔2017〕19号



## 中共西北大学委员会 关于印发《西北大学处级干部鼓励激励容错纠错 能上能下实施细则（试行）》的通知

校内各党委（直属党支部）、党群各部门：

《西北大学处级干部鼓励激励容错纠错能上能下实施细则（试行）》已经2017年3月31日校党委常委会议审议通过，现予印发，请遵照执行。

中共西北大学委员会

2017年4月11日

# 西北大学处级干部鼓励激励 容错纠错能上能下实施细则（试行）

## 第一章 总则

**第一条** 为了深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，落实省委关于干部鼓励激励、容错纠错、能上能下“三项机制”，充分调动我校处级干部干事创业的积极性，努力营造“追赶超越”的良好氛围，推进“双一流”建设，根据省委“三项机制”精神和《陕西省省属高校领导人员鼓励激励、容错纠错、能上能下实施办法》以及党内有关法规，结合我校实际，制定本实施细则。

**第二条** 建立我校处级干部鼓励激励、容错纠错、能上能下机制，必须坚持实事求是、客观公正，注重实绩、奖优罚劣，依法依规、宽严相济的原则。

**第三条** 本细则适用于我校处级单位领导班子和处级干部。无行政级别院（系）行政班子和成员以及科级干部可参照执行。

## 第二章 鼓励激励

**第四条** 对我校处级干部进行鼓励激励，主要是以单位年度目标责任考核和处级干部年度考核结果为依据，并充分运用领导班子和干部综合研判、平时考核等结果。

**第五条** 按照全面、真实、公平、准确、科学的原则，按照机关部处室、院（系）、业务单位、服务单位等分类进行，按照优秀、合格、较差三个等次评定校内被考核单位年度目标责任履行情况，按照优秀、合格、基本合格、不合格四个等次评定处级

干部年度履职情况。

**第六条** 鼓励激励包括评优评先、考核奖励和选拔重用。

**第七条** 评优评先方面：

（一）学校对参加年度考核的处级单位，按照 35%左右的比例，确定“优秀”等次并授予“年度目标责任考核优秀单位”称号。

（二）年度目标责任考核结果为“优秀”等次，其党政正职年度个人考核等次经学校研究同意，可以直接确定为“优秀”，不受考核指标限制。

（三）对连续三年年度目标责任考核结果均为“优秀”等次的单位，以校党委名义授予该单位主要负责人“西北大学优秀处级干部”称号。

**第八条** 考核奖励方面

（一）对目标责任考核结果为“优秀”等次的单位，按领导班子成员人均不低于 1 万元的标准发放年度目标责任考核奖金。

（二）考核奖金应依据领导班子成员年度考核结果和工作情况发放，突出体现首要责任和首要贡献，党政主要负责人的奖金标准不低于其他班子成员的 1.3 倍。

（三）处级干部连续五年年度考核为“优秀”等次，其绩效工资可上浮一档发放。

**第九条** 选拔重用方面：

（一）对连续三年获得年度目标责任考核优秀等次的单位，在干部选拔任用上给予倾斜。

（二）拟提拔使用或交流重用的处级干部，任现职期间年度考核结果应为合格或以上等次。单位党政正职拟交流重用的，所在单位近三年一般应获得一次年度目标责任考核优秀等次。

（三）在加强党的建设、落实五大发展理念、实现“追赶超越”、推动国家“双一流”和陕西省“四个一流”目标实现、推动院系综合改革等方面做出突出贡献，或受到省级以上表彰的，该单位处级干部，优先考虑提拔、推荐提拔或交流重用。

（四）处级干部连续三年年度考核为“优秀”等次，任期届满的可以适当延长任期年限。

### 第三章 容错纠错

**第十条** 本细则所称容错纠错，是指我校处级干部在履职担当、改革创新、干事创业过程中，未能实现预期目标或出现偏差失误，但符合法律法规和政策规定，出于公心、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，以充分体现为敢于担当的干部担当，为敢于负责的干部负责。

**第十一条** 可以进行容错的情形：

（一）在落实上级决策部署中，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；

（三）在党的建设和党风廉政建设，教育教学、科研管理、学科建设、干部人事制度等改革，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中，因开拓创新、大力推进出现一定失误或引发矛盾的；

（四）在服务校内基层单位、服务师生员工中，因着眼提高效率进行容缺受理、容缺审查出现一定失误或偏差的；

（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；

（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；

（八）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；

（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）其他符合容错情形的。

## **第十二条** 容错认定按照下列程序进行：

（一）提出申请。校内处级单位领导班子或处级干部受到问责追责时，认为符合容错情形之一的，可以按干部管理权限向学校组织部门或纪检监察部门提出容错申请。

(二)调查核实。学校组织部门或纪检监察部门受理申请后，对符合容错情形的，应当会同有关部门、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。对于不符合容错情形的，学校组织部门或纪检监察部门应当给予解释答复。

(三)认定反馈。调查核实结束后，学校组织部门或纪检监察部门应当以事实为依据，以纪律规定和法律法规为准绳，作出容错认定结论并反馈给申请单位或处级干部个人。属于免责的，应当在影响范围内公开。

**第十三条** 对容错的校内处级单位领导班子或处级干部，可在以下方面免责或减责：

(一)单位年度目标责任考核和个人年度考核不受影响；

(二)干部提拔重用、职称晋升不受影响；

(三)党代表、人大代表、政协委员、学校“教代会”“工代会”代表和后备干部资格不受影响；

(四)评优评先不受影响。

对确需追责的处级单位领导班子或处级干部，根据有关规定可以减责，酌情从轻、减轻处分或组织处理。

**第十四条** 对工作中存在失误、错误或过失行为的处级单位领导班子或处级干部，可以采取以下纠错措施：

(一)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，进行诫勉谈话，完善制度机制。

（二）查找原因，纠正错误。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处级单位领导班子或处级干部分析查找原因，制定改进措施，纠正偏差和失误，推动问题整改到位。

（三）区别情况，分类处置。运用好“四种形态”，通过咬耳扯袖、红脸出汗，在民主生活会或组织生活会上开展批评和自我批评，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，应当予以免责，确需追究责任的，从轻减轻处理。对极少数隐瞒问题、拒不认错、对抗组织的，应当从严审查处理。

**第十五条** 对所反映问题失实或受到诬告的处级单位领导班子或处级干部，可以采取以下澄清措施：

（一）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。

（二）对恶意中伤诬陷他人、干扰学校改革创新或持续无理上访造成恶劣影响的，坚决依纪依法追究 responsibility。

## 第四章 能上能下

**第十六条** 推进我校处级干部能上能下，重点是对不适应高等教育改革发展新形势，履职不力、担当不足、工作平庸，不适宜担任现职的处级干部建立调整退出机制，解决干部能下问题。对涉及追责和违纪的，按照有关规定办理。

**第十七条** 处级干部下的调整方式主要有：调离岗位、引咎辞

职、责令辞职等，视情节轻重予以确定。

**第十八条** 推进处级干部下，依据单位年度目标责任考核和个人年度考核以及班子研判结果，综合党的建设、党风廉政建设、思想政治工作、推动改革发展以及维护安全稳定等方面工作不力的责任认定结果进行调整。

**第十九条** 依据年度目标责任考核和个人年度考核结果进行调整的情形为：

（一）年度目标责任考核结果为“较差”等次的单位党政主要负责人；

（二）年度考核中，个人民主测评基本合格和不合格得票率在 50%以上，且不合格得票率超过 30%的处级干部；

（三）年度考核为“不合格”等次或连续两年为“基本合格”等次的处级干部。

**第二十条** 依据党的建设年工作不力责任认定结果进行调整的情形为：

（一）领导班子不团结，履行主体责任缺失，基层党组织软弱涣散，引发重大事件，造成恶劣影响的校内党组织主要负责人和有关处级干部；

（二）所在单位立德树人、意识形态、思想政治工作出现严重错误导向，制止纠正不力，造成恶劣影响的校内党组织主要负责人和有关处级干部；

（三）发生严重违规推荐、提拔干部问题，造成恶劣影响的校内党组织主要负责人和有关处级干部；



（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，造成恶劣影响的校内党组织主要负责人和有关处级干部；

（五）维护稳定安全工作不力，发生影响学校改革发展重大群体性事件或安全事件，不靠前指挥，不担当履职，造成重大社会损失或不良社会影响的校内党组织主要负责人和有关处级干部。

**第二十一条** 依据推动学校改革发展不力责任认定结果进行调整的情形为：

（一）因工作不力，主观臆断，导致所在单位改革工作迟滞或发展受限，造成重大影响的单位党政主要负责人和有关处级干部；

（二）在国家“双一流”和陕西省“四个一流”建设中，实施不力、进展缓慢、缺乏实效，成果验收和绩效考核连续两年未达到建设要求的单位党政主要负责人和有关处级干部；

（三）所在单位发生重大、特别重大国有资产损失问题，对发生问题制止不力、隐匿不报、少报慢报，损失挽回不力的单位党政主要负责人和有关处级干部；

（四）发生重大教学管理责任事故，受到上级主管部门通报批评的培养单位行政主要负责人和有关处级干部；

（五）在招生就业、科研管理、基建、招标等工作中违反相关程序和规定，造成严重事件，没有及时处理或者处置不当，造成恶劣影响的单位行政主要负责人和有关处级干部。

**第二十二条** 具有上述情形所列条款之一的，对有关处级干部进行调整。对弄虚作假、隐瞒不报、不及时报告的从严处理。

**第二十三条** 处级干部因上述情形进行组织调整的，由学校按照以下程序进行：

（一）认定。由学校党委组织部牵头，组织有关部门听取其所在校内党委（直属党支部）、分管（联系）领导和干部群众的意见，进行调查认定并形成报告。报告内容包括认定的过程、依据、结论、调整建议等。

（二）决定。根据认定情况，对拟调整的处级干部，由校党委按照干部任免程序决定调整。

（三）谈话。对决定调整的处级干部，由学校党委组织部与其进行谈话，告知理由，做好思想工作。

**第二十四条** 由于工作能力等原因，本人主动提出不再担任现职的，或因健康原因无法坚持正常工作一年以上，或非学校选派而离开工作岗位一年以上的，按照有关程序及时调整。

**第二十五条** 调整后的处级干部，能够端正态度，积极纠正错误，在调整后岗位上德才表现和工作实绩突出，因工作需要经考察符合任职条件的，一年以后可以提拔任职。

## 第五章 附 则

**第二十六条** 本细则由学校党委组织部、纪委办公室负责解释。

**第二十七条** 本细则自 2017 年 4 月 1 日至 2019 年 3 月 31 日施行。

---

抄送：校领导。

---

中共西北大学委员会办公室

2017年4月11日印发

---