

党员学习教育安排

(2018年第4期)

党委组织部编

2018年6月7日

一、时间安排

周次	日期	星期	组织者
15	6月12日	二	机关党工委、 党总支（直属党支部）

二、学习教育主题

深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神

三、学习教育目的

通过听取《习近平新时代中国特色社会主义思想新思想》专题党课，深入学习领会贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，通过学习中央《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》以及江苏省鼓励激励、容错纠错、能上能下“三项机制”文件和学校《解放思想大讨论活动方案》精神，推动全校党员干部思想再解放、改革再深入、工作再抓实，真正把思想和行动统一到维护习近平总书记核心地位，维护党中央权威和集中统一领导上来，激励广大党

员干部在推动新时代学校高质量发展上敢于担当、主动作为，为开展“进一步解放思想，激励新时代新担当新作为”专题组织生活会奠定思想认识基础。

四、学习内容

1. 听取南京师范大学马克思主义学院王刚教授关于《习近平新时代中国特色社会主义思想》报告专题党课

2. 中共中央办公厅印发《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》.....5

3. 中共江苏省委办公厅关于印发《江苏省党政干部鼓励激励办法》《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》的通知（纸质稿请至组织部领取）

4. “三项机制”解读 1：如何让干得好的干部受重用得实惠11

5. “三项机制”解读 2：该容的大胆容错，不该容的坚决不容！17

6. “三项机制”解读 3：让不作为慢作为的干部让位子！秒懂“能上能下”机制.....22

7. 学校《解放思想大讨论活动方案》见附件

五、学习讨论

1. 对照习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神，学校、各部门和党员领导干部在思想认识上有哪些不合时宜的观念和问题？

2. 对照江苏省卓越校和国家特高校建设标准，如何跳出思维“围墙”，自觉“反骄破满”，在抬高标杆上解放思想？

六、学习要求

1. 党员学习教育在党总支（直属党支部）指导下，以党支部或党小组为单位组织开展，学习教育的时间原则上以党委组织部安排的时间为准，如时间有调整，请提前半天以党总支或直属党支部为单位报党委组织部，同时附学习地点。

2. 请机关党工委和后勤党总支以部门为单位将查找的问题进行汇总，其他单位以党总支（直属党支部）为单位将查找的问题进行汇总。

3. 以党支部或党小组为单位认真做好学习教育记录，党总支对学习教育开展情况定期进行检查，学校将开展不定期督查，学习教育活动开展情况作为党建考核和先进基层党组织评比的依据之一。

4. 各党总支、直属党支部要把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精神作为当前和今后一个时期的首要政治任务，要充分利用党组织统一活动日，采取领学宣讲、党课辅

导、交流讨论等方式，把全体师生员工的思想统一到党的十九大精神上来，把力量凝聚到实现党的十九大确定的各项目标任务和学校建设发展上来。

中共中央办公厅印发《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》

为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，紧紧围绕统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局，教育引导广大干部为决胜全面建成小康社会、夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利、实现中华民族伟大复兴的中国梦不懈奋斗，现就建立激励机制和容错纠错机制，进一步激励广大干部新时代新担当新作为，提出如下意见。

一、大力教育引导干部担当作为、干事创业。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，教育引导广大干部不忘初心、牢记使命，强化“四个意识”，坚定“四个自信”，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。教育引导广大干部深刻领会新时代、新思想、新矛盾、新目标提出的新要求，以时不我待、只争朝夕、勇立潮头的历史担当，努力改革创新、攻坚克难，不断锐意进取、担当作为。教育引导广大干部不负党和人民重托，以守土有责、守土负责、守土尽责的责任担当，在其位、谋其政、干其事、求其效，努力作出无愧于时代、无愧于人民、无愧于历史的业绩。各级领导干部要切实发挥示范表率作用，

带头履职尽责，带头担当作为，带头承担责任，一级带着一级干，一级做给一级看，以担当带动担当，以作为促进作为。

二、鲜明树立重实干重实绩的用人导向。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。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。坚持有为才有位，突出实践实干实效，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。坚持优者上、庸者下、劣者汰，对巡视等工作中发现的贯彻执行党的路线方针政策和决策部署不坚决不全面不到位等问题，组织部门要及时跟进，对不担当不作为的干部，根据具体情节该免职的免职、该调整的调整、该降职的降职，使能上能下成为常态。

三、充分发挥干部考核评价的激励鞭策作用。适应新时代新任务新要求，完善干部考核评价机制，切实解决干与不干、干多干少、干好干坏一个样的问题。突出对党中央决策部署贯彻执行情况的考核，制定出台党政领导干部考核工作条例，改进年度考核，推进平时考核，构建完整的干部考核工作制度体系。体现差异化要求，合

理设置干部考核指标，改进考核方式方法，增强考核的科学性、针对性、可操作性，调动和保护好各区域、各战线、各层级干部的积极性。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。强化考核结果分析运用，将其作为干部选拔任用、评先奖优、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。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、切实为敢于担当的干部撑腰鼓劲。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。各级党委（党组）及纪检监察机关、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，结合动机态度、客观条件、程序方法、性质程度、后果影响以及挽回损失等情况，对干部的失误错误进行综合分析，对该容的大胆容错，不该容的坚决不容。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。准确

把握政策界限，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。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，让他们放下包袱、轻装上阵。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，引导干部争当改革的促进派、实干家，专心致志为党和人民干事创业、建功立业。

五、着力增强干部适应新时代发展要求的本领能力。按照建设高素质专业化干部队伍要求，强化能力培训和实践锻炼，提高专业思维和专业素养，涵养干部担当作为的底气和勇气。加强专业知识、专业能力培训，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。注重培养专业作风、专业精神，引导广大干部坚持理论联系实际，干一行爱一行、钻一行精一行、管一行像一行。突出精准化和实效性，围绕贯彻落实新发展理念、推动高质量发展和建设现代化经济体系、推进供给侧结构性改革、打好三大攻坚战等一系列重大战略部署，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。优化干部成长路径，注重在基层一线和困难艰苦地区培养锻炼，让干部在实践中砥砺品质、增长才干。

六、满怀热情关心关爱干部。坚持严格管理和关心信任相统一，政治上激励、工作上支持、待遇上保障、心理上关怀，增强干部的荣誉感、归属感、获得感。完善和落实谈心谈话制度，注重围绕深化党和国家机构改革等重大任务做好思想政治工作，及时为干部释疑解惑、加油鼓劲。健全干部待遇激励保障制度体系，完善机关事业单位基本工资标准调整机制，实施地区附加津贴制度，完善公务员奖金制度，推进公务员职务与职级并行制度，健全党和国家功勋荣誉表彰制度，做好平时激励、专项表彰奖励工作，落实体检、休假等制度，关注心理健康，丰富文体生活，保证正常福利，保障合法权益。要给基层干部特别是工作在困难艰苦地区和战斗在脱贫攻坚第一线的干部更多理解和支持，主动排忧解难，在政策、待遇等方面给予倾斜，让他们安心、安身、安业，更好履职奉献。

七、凝聚形成创新创业的强大合力。各级党组织要深刻把握新时代新使命新征程，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、伟大团结精神、伟大梦想精神，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、攻坚克难的良好社会风尚。加强科学统筹，制定和执行政策坚持具体问题具体分析，坚持分类指导、精准施策，充分发挥政策的激励引导和保障支持作用。大兴调查研究之风，尊重基层首创精神，鼓励基层结合实际探

索创新，充分调动干事创业的积极性。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。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。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，奋力谱写社会主义现代化新征程的壮丽篇章。

“三项机制”解读 1:

如何让干得好的干部受重用得实惠

中国江苏网讯 在《江苏省党政干部鼓励激励办法》(以下简称《办法》)公开发布之际,省委组织部负责人就《办法》的起草制定和贯彻落实等问题,回答了记者提问。

一、省委制定出台鼓励激励、容错纠错、能上能下“三项机制”文件,有什么背景和考虑?

“三项机制”文件,是省委贯彻习近平总书记“三个区分开来”的重大要求,充分调动全省干部干事创业热情的重大举措。出台这三个办法,可以说是顺势而动、应势而为,意义重大。

一是贯彻中央要求的需要。十九大首次提出,新时代党的建设要以调动全党积极性、主动性、创造性为着力点,坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重,建立激励机制和容错纠错机制。最近,中办印发《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》,从树立正确用人导向、发挥考核评价作用、热情关心关爱干部、凝聚创新创业合力等方面提出一系列要求,中组部专题召开座谈会,对激励干部担当作为进行部署。这些都需要我们结合江苏实际抓好贯彻落实。

二是推动高质量发展的需要。推动“六个高质量”发展,是建

设“强富美高”新江苏的最大实践和首要任务。省委娄勤俭书记多次强调，新时代的事业是干出来的，推动“六个高质量”发展，必须充分调动和激发广大干部的积极性主动性创造性，激励广大干部担当新使命、展现新作为。建立“三项机制”目的就是为了激励和鞭策干部积极投身党的事业，引导干部心无旁骛、义无反顾，撸起袖子加油干。

三是建设高素质专业化干部队伍的需要。党的十八大以来，我们认真落实从严管理干部各项要求，全省干部队伍呈现新气象，但从调研检查、干部考察、巡视督查的情况看，一些地方和单位干部队伍中不同程度地存在不想为、不敢为、不会为等现象。这其中既有干部自身的原因，也有激励乏力的原因。推动新时代党的建设，需要在坚持从严管理监督干部的同时，更加重视对干部的厚爱和激励，切实做到从严管理干部推进一步，干部激励工作就推进一步，把我们的干部队伍建设得更有理想、更有力量、更有作为。

二、《鼓励激励办法》是“三项机制”文件中的第一个，有哪些突出特点？

省委提出建立“三项机制”，这是干部管理上的一次思想解放和方法创新。《办法》坚持正向激励主基调，将中央的要求进一步细化具体化，有四个方面突出特点：

一是宣示指导。《办法》立足事业需要，顺应干部期待，体现倡

导性、引领性，释放促进干部奋发进取的强烈信号。对全省激励干部工作提出原则性要求，为各级党组织结合实际抓好落实提供遵循。

二是导向鲜明。《办法》聚焦干部动力不足“不想为”的突出问题，提出鼓励激励的具体举措，让“干与不干不一样、干多干少不一样、干好干坏不一样”，让能干事、会干事、干成事的干部得褒奖、有实惠、受重用。

三是多措并举。《办法》把增强干部政治自觉摆在突出位置，针对干部的不同特点和需求，综合运用选树先进、考核奖励、选拔重用、关心关爱等手段，多种激励方式同步实施、互为补充，尽最大可能调动和激发各级干部干事创业的积极性。

四是务实管用。《办法》在全面贯彻中央激励政策基础上，提出了一些具体可行的激励举措，实际工作中好执行好操作，必将对全省领导班子和干部队伍建设产生鲜明的“风向标”和“指挥棒”作用。

三、干部激励政策关注度高、涉及面广，请问《鼓励激励办法》提出了哪些创新性的亮点举措？

激励政策是广大干部关注的焦点，也是《办法》创新的着力点。我们以中央法规政策为依据，针对我省干部思想、工作、生活中的各种“痛点”，对症下药、有的放矢，提出了一系列创新性举措。

首先，让干得好的干部有荣誉受鼓舞。《办法》提出，大力选树

典型、表彰先进，每年评出一批优秀设区市和省级机关单位、先进县（市、区）、优秀县（市、区）党政正职等，给他们发奖牌、授称号，让广大干部见贤思齐。

其次，让干得好的干部获重用得提升。《办法》提出，要鲜明选人用人标尺，大力选拔敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出的干部，打破论资排辈、平衡照顾，对优秀县（市、区）党政正职、受到党中央国务院和省委省政府表彰的干部等优先提拔使用，对在关键时刻豁得出来、顶得上去的干部，破格提拔使用。

再次，让干得好的干部获奖励得实惠。《办法》提出，根据考核结果，对干得好的设区市领导班子和省级机关单位核发奖金，对“先进县（市、区）”给予奖励。对作出突出贡献或受到表彰授奖的，不仅给荣誉还要给物质奖励。为充分释放鼓励激励的效用，《办法》还明确，适当拉开奖金级差，强调奖金应发放到干部个人。

最后，把热情关心关爱干部落到实处。干部在一线冲锋陷阵，党组织要关心他们，做他们的坚强后盾。《办法》提出，要加强人文关怀，经常倾听干部的心声，了解干部的难处、痛处，在政策范围内解决实际困难。特别是要关心基层干部，在政策待遇上向他们倾斜。针对网上一些“污名化”干部的现象及时处置、妥善应对，对造谣中伤的及时予以澄清。

四、《鼓励激励办法》提出的政策措施都很好，如何保障这些措

施落地见效？

好的制度还要有好的执行。为推进《办法》落到实处、见到实效，重点做好以下几个方面工作：

一是加强统一领导。《办法》政治性、原则性、政策性都很强，执行过程中必须坚持党委统一领导这个根本，充分发挥党组织的领导和把关作用，加强政策解读和宣讲，确保规范有序、不出偏差。

二是完善考核评价机制。考核是落实鼓励激励的前提。省级层面正在调研制定考核办法，各地也要按照《办法》要求，完善考核制度机制，为鼓励激励干部提供充分客观的依据。

三是细化配套政策措施。《办法》要求，各地各单位要结合实际制定相应的鼓励激励具体办法。在这个过程中，要进一步解放思想、转变观念，大胆实践、创新突破，在遵守中央政策规定的前提下，积极探索接地气、得人心、有实效的办法举措。

四是加强案例和典型引领。我们将支持基层大胆实践创新，尽快推出一批典型案例，为各地各部门抓好《办法》落实提供参考。各地各单位也要注意挖掘和发现先进典型，大力宣传他们的先进事迹，在全社会形成鼓励担当作为、崇尚苦干实干的良好风尚。

五、考核是鼓励激励的依据，《鼓励激励办法》中提到全面推行年度综合考核，能不能给我们介绍相关情况？

《办法》提出，全面推行设区市和省级机关单位年度综合考核。

目前，我们正在调研起草年度综合考核工作办法。基本思路是，紧扣推进高质量发展主题，以省委省政府决策部署和年度目标任务为重点，将推进六个高质量发展和加强党的建设的目标要求转化为科学系统的考核指标，引导各地各单位积极作为、奋发有为。

在高质量发展考核指标设置方面，考虑设区市和省级机关单位的不同职责任务，分类设置考核指标。设区市推进高质量发展指标由共性指标和个性指标组成。个性指标，主要体现不同发展定位和目标任务要求，以及地方特色工作等。省级机关单位服务高质量发展指标，主要围绕重点工作任务、依法高效管理和创新创优情况设置。

在党的建设考核指标设置方面，考虑采取量化指标和非量化指标相结合的方式，全面反映和衡量各地各单位履行全面从严治党责任，以党的政治建设为统领，全面推进党的政治建设、思想建设、组织建设、作风建设、纪律建设，把制度建设贯穿其中，落实党风廉政建设责任制，深入推进反腐败斗争等情况。

发展为了人民。各地各单位的工作，最终需要人民群众来评判。我们考虑，以人民群众获得感为重要评判标准，设置满意度指标，在年度综合考核中占一定分值。

“三项机制”解读 2:

江苏省纪委：该容的大胆容错，不该容的坚决不容！

近日，经江苏省委常委会议研究同意，江苏省出台《江苏省进一步健全容错纠错机制的办法》，旗帜鲜明为敢于担当、踏实做事、不谋私利的干部撑腰鼓劲。日前，新华日报·交汇点记者就有关问题采访了省纪委有关负责同志。

贯彻落实“三个区分开来”的重要举措

问：制定出台容错纠错机制办法有什么背景和意义？

答：正确把握习近平总书记提出的“三个区分开来”具有重要意义。

探索完善容错纠错机制，是认真贯彻习近平总书记提出的“三个区分开来”要求和党的十九大精神，贯彻落实中央办公厅《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》，着眼建设“强富美高”新江苏全局的重要举措，是“三个区分开来”要求的实化、细化和具体化。

当前，我省正处在深化改革、推动高质量发展的关键阶段，尤其需要全省广大干部特别是领导干部解放思想、开拓创新，敢闯敢试、主动作为。此次出台的办法坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，旗帜鲜明为敢于担当、踏实做事、不谋私利的干部撑腰鼓劲，

形成允许改革有失误、但不允许不改革，允许创新有偏差、但不允许墨守成规，允许担当有过失、但不允许敷衍塞责的鲜明导向，能够进一步调动和保护全省广大干部干事创业的积极性主动性创造性，推动江苏高质量发展走在全国前列。

问：作为办法的主要起草者，简要谈谈办法起草的过程。

答：办法起草工作始终在省委的坚强领导下进行，省委娄书记亲自审定文件起草工作方案，多次就文件起草工作作出重要指示，提出明确要求，为文件起草工作指明了方向。省纪委和省委组织部共同成立文件起草组，认真梳理分析党的十八大以来我省执纪审查和问责追究情况，调研了解我省各设区市建立容错纠错机制以及实践运用情况，赴有关省市学习借鉴开展容错纠错工作的经验做法，在此基础上起草形成了该办法。办法起草过程中，充分征求了各个方面意见，并进行了多轮修改完善。

“容”还是“不容”，关键要“六看”

问：近日中办出台意见强调，在纪律红线和法律底线内，该容的大胆容错，不该容的坚决不容，这在实践中该如何把握？

答：实施容错纠错机制就是对在改革创新、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。

在办法实施中，既要体现对干部的关心爱护，又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。

问：容错纠错办法对适用范围进行了明确，与之前相比，有什么新的规定？

答：与之前相比，该办法对适用范围作了进一步拓展，明确容错纠错机制不仅适用于全省各级党政机关、国有企事业单位的干部，也适用于其他行使公权力的公职人员。尤其值得注意的是，我省在实施容错纠错中突出主要对象，重点鼓励各级领导干部解放思想、开拓创新，敢负责、勇担当；有效推动身处改革发展稳定一线的干部主动作为、敢闯敢试，想干事、干成事，引导广大干部争当改革的促进派、发展的实干家。关注重点领域，鼓励广大干部在贯彻新发展理念、推动体制机制创新中大胆探索、先行先试；鼓励广大干部在贯彻中央和省委决策部署、推进重点工作中攻坚克难、锐意进取；鼓励广大党员领导干部在落实全面从严治党责任、从严教育管理干部中坚持原则、敢抓敢管。

问：“可容”与“不容”一直是基层操作的难点，该办法是如何解决这一问题的？

答：该办法进一步明确了容错纠错中需要把握的具体问题，明确政策界限、规范实施程序，便于基层操作和实践。主要是在“三

个区分开来”的基础上做到“六看”：看问题性质，是探索创新还是有令不行、有禁不止，分清是失误错误还是违纪违法；看工作依据，是界限不明还是故意曲解、随意变通，分清是先行先试还是肆意妄为；看主观动机，是出于公心还是假公济私、以权谋私，分清是无心之过还是明知故犯；看决策过程，是民主决策还是个人专断、一意孤行，分清是依规履职还是滥用权力；看履职取向，是开拓进取还是无视规律、急功近利，分清是积极作为还是好大喜功；看纠错态度，是及时补救还是消极应对、放任损失，分清是主动纠错还是坐视不管。

严管有“尺度”，厚爱有“温度”

问：如何让容错纠错不是“纸上谈兵”，真正具有可操作性？

答：健全容错纠错机制重在落实，我省规范容错调查、认定、处置等程序，确保在实际工作中具有可操作性。

认真细致开展调查核实，是实施容错纠错机制的关键。办法明确，要协同开展调查，客观公正收集相关证据材料，充分听取各方面意见建议。尤其是在认定环节，坚持以事实为依据，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。

对该容的大胆容错，不该容的坚决不容。形成认定结论后，要根据不同情形区别对待、妥善处置，强化教育提醒，用好“四种形态”，真诚关心关爱，充分体现惩前毖后、治病救人的方针，解开

干部思想扣子，让干部轻装上阵、积极工作。

问：不能只讲“容错”不讲“纠错”，如何统一两者的关系？

答：容错与纠错是激励干部干事创业的“一体两翼”，二者相辅相成、并行不悖。我省坚持容错与纠错相结合，在容错基础上坚持有错必纠、有过必改，充分汲取教训，坚持立行立改、注重完善制度、强化正向激励，把规则定在前面，最大限度避免犯错、少走弯路，提高自我纠错、自我提高、自我完善能力。在各级党委领导下，纪检监察机关将会同组织部门加强指导，做好示范，发挥案例引领作用，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。

“三项机制”解读 3:

让不作为慢作为的干部让位子！秒懂“能上能下”机制

在《江苏省党政领导干部能上能下办法》(下文简称《能上能下办法》)公开发布之际，省委组织部负责人就《能上能下办法》的起草制定和贯彻落实等问题，回答了记者提问。

一、为什么要制定《能上能下办法》？

干部能上能下是增强干部队伍生机活力的必然要求，也是促进干部干事创业、担当进取的重要保障。制定出台《能上能下办法》，是省委贯彻落实中央办公厅印发的《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》的重要举措，对于推动广大干部敢于担当、奋发有为，为实现高质量发展走在前列，建设“强富美高”新江苏提供坚强保证，具有重要意义。

一是推动全面从严治党不断深化。从严治党、从严管理干部，要下功夫把干部的问责、惩处制度抓好，建立领导干部能上能下的制度机制。本办法认真贯彻中央和省委关于干部队伍建设的新精神新要求，充分吸收近年来全面从严治党的重要成果，进一步完善了从严管理干部制度体系，为落实全面从严治党提供了重要制度保证。

二是推动能上能下机制健全完善。2015年以来我省贯彻中央办公厅印发的《推进领导干部能上能下若干规定(试行)》，制定出台相

关《实施办法》，总体来看取得了一定效果，但干部“下”的规定还比较原则，渠道还不够畅通。这次《能上能下办法》划出干部“下”的硬杠杠，对调整方式、调整程序等予以明确，是对能上能下机制的进一步完善。

三是推动干事创业氛围加快形成。当前我省干部队伍整体是好的，江苏经济社会发展所取得的成就，与广大干部改革创新、干事创业、担当奉献是密不可分的。但在一些地方和单位，为官不为、懒政怠政等现象还不同程度存在。出台《能上能下办法》，加强反向鞭策，有利于激浊扬清，形成调整一个、教育一片、警示一批的震慑效应，营造想干事、能干事、干成事的浓厚氛围。

二、《能上能下办法》有哪些主要内容和特点？

《能上能下办法》共有 16 条，1-4 条为总则；5-10 条明确 5 个类别、22 种干部“下”的具体情形；11-13 条对省管干部调整程序、“下”的干部教育管理、影响期满任职等作出规定；14-16 条为附则。概括起来，有四个方面特点：

一是聚焦重点问题，突出针对性。围绕当前干部“下”的热点难点，聚焦党政领导干部，聚焦履职不力、不担当不作为等突出问题，就调整不适宜担任现职干部作出规范。对有关文件已作出规定的，如到龄免职(退休)、任期届满离任、问责处理、健康原因调整和违纪违法免职等，不在本办法中涉及。

二是落实重大要求，突出导向性。认真贯彻新时代新思想新要求，围绕贯彻落实十九大精神、省委全会作出的“六个高质量”部署，从落实政治标准、完成年度工作、抓好七项重点任务、履行管党治党责任等5个方面划出硬杠杠，形成推动干部履责担当的倒逼机制，树立优者上、庸者下、劣者汰的鲜明导向。

三是区别共性差异，突出操作性。在注重共性方面，运用政治表现认定结果、领导班子和领导干部年度考核结果、不担当不作为认定结果，确定14种对所有党政领导干部均适用的情形；在体现差异性方面，明确年度综合考核结果3种情形适用于党政主要负责人，履行全面从严治党责任不力认定结果5种情形适用于党委(党组)书记和有关领导干部。

四是立足工作基础，突出可行性。以落实省委省政府重要决策部署情况为重点，以年度综合考核、领导班子和领导干部年度考核结果为基础，明确具体情形标准，重在鞭策多数、问责少数，力求于法周延、于事简便，有共识、能落地。

三、《能上能下办法》规定哪些不适宜担任现职的干部要“下”？

《能上能下办法》主要依据5类认定结果，确定了22种“下”的具体情形。规定具有所列情形之一，经组织认定不适宜担任现职的干部，应予以调整。

一是依据政治表现认定结果，列出5种“下”的情形，主要包

括对党不忠诚不老实、“四个自信”不坚定、贯彻执行党的路线方针政策和决策部署不坚决不全面不到位、缺乏政治敏锐性和政治鉴别力、无视党的政治纪律和政治规矩等情况，让政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律不过关的干部“下”。

二是依据年度综合考核结果，列出3种“下”的情形，都是针对年度综合考核中连续两年被确定为第四等次的情况，让工作平庸、相形见绌的干部“下”。

三是依据领导班子和领导干部年度考核结果，列出2种“下”的情形，包括年度考核测评中不称职得票率超过三分之一、年度考核结果为不称职等次或连续两年为基本称职等次的，让组织不认可、群众不满意的干部“下”。

四是依据不担当不作为认定结果，列出7种“下”的情形，主要是在推进改革，防范化解重大风险、精准脱贫、污染防治“三大攻坚战”，以及履行安全生产责任、预防和化解社会矛盾等方面工作不力，造成严重后果或恶劣影响的，让不作为、慢作为的干部“下”。

五是依据履行全面从严治党责任不力认定结果，列出5种“下”的情形，主要包括在政治建设、选人用人、意识形态、党风廉政建设和反腐败工作，以及其他方面工作履责不力、问题突出等情形，让在党的建设中失职失责且情节较重的干部“下”。

四、《能上能下办法》如何体现对干部的严管厚爱？

《能上能下办法》既贯彻从严管理干部的要求，又注重体现关心爱护干部的导向。在贯彻从严方面，严格干部“下”的标准、“下”的程序、“下”的影响期。在体现关爱方面，明确了调离岗位、改任非领导职务、免职、引咎辞职、责令辞职、降职等“下”的方式，为具体情况具体分析，根据干部一贯表现和工作需要，区分不同情形，采取适当方式作出妥善安排提供依据；强调对干部调整，必须“经组织认定”，这体现了组织把关、审慎认定、对干部高度负责的精神；要求对被调整下来干部加强教育管理，深入开展谈心谈话，给予关心帮助，同时加强跟踪了解，支持和鼓励他们放下包袱、奋发有为，在新的岗位上履职尽责，发挥应有作用。调整影响期满后，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。应该说，“下”只是一种方式手段，最终目的是要以“下”促“进”、以“下”促“干”，为高质量发展走在前列，建设“强富美高”新江苏提供坚强保障。