

中共顺德职业技术学院委员会文件

顺职院党发〔2021〕22号

关于印发《顺德职业技术学院推进干部能上能下实施办法（试行）》的通知

各党总支部（直属党支部）、各党（群）政管理机构、教学机构、教辅机构、科研机构、直属机构：

《顺德职业技术学院推进干部能上能下实施办法（试行）》已经党委会议同意，现印发给你们，请遵照执行。

附件：顺德职业技术学院推进干部能上能下实施办法（试行）

中共顺德职业技术学院委员会

2021年11月19日



中共顺德职业技术学院委员会办公室 2021年11月19日印发

附件：

顺德职业技术学院推进干部能上能下实施办法（试行）

第一章 总则

第一条 为贯彻落实党中央关于全面从严治党要求，根据中共中央《党政领导干部选拔任用工作条例》精神，切实执行好中共中央《推进领导干部能上能下若干规定（试行）》和《广东省推进领导干部能上能下实施细则（试行）》，健全从严管理干部制度体系，形成能上能下的选人用人机制，建设信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的高素质干部队伍，依据党内法规和国家有关法律法规，结合学校实际，制定本实施办法。

第二条 推进干部能上能下，必须坚持党要管党、从严治党，坚持实事求是、公道正派，坚持人岗相适、人尽其才，坚持依法依规、积极稳妥，重点着力解决为官不正、为官不为、为官乱为等问题，促使干部自觉践行“三严三实”要求，推动形成能者上、庸者下、劣者汰的用人导向。

第三条 本办法适用于学校管理的干部。推进干部能上能下，重点是解决干部能下的问题，主要规范对干部的组织调整。涉及违纪违法行为的，按照党的纪律规定和有关法律法规办理。

第四条 推进干部能上能下，既要严格执行干部到龄免职（退休）、任期届满离任等制度规定，又要及时调整不能正常履职干部，加大调整不适宜担任现职干部、问责追究等工作力度，做好干部违纪违法免职和辞退工作。

第二章 到龄免职（退休）

第五条 严格执行干部退休制度，达到任职年龄界限或者退休年龄界限的，应当按照有关规定程序办理免职(退休)手续。

第六条 确因工作需要而延迟免职(退休)的，应当按照干部管理权限，由相关职能部门提出意见，提交党委会研究同意。

第三章 任期届满离任

第七条 严格执行干部职务任期制度，干部达到任期年限、届数和最高任职年限，应当免去其担任的职务，一般不得延长。

第八条 干部任期届满离任的，根据个人实际和工作需要，可以通过交流任职、按规定保留职级待遇等方式予以适当安排。不再担任职务的专业技术人员，一般回原业务岗位工作，不再保留原行政职级和相关待遇。

第九条 加强任期内考核和管理，经考核认定不适宜继续任职的，应当中止任期、免去现职或另行安排，不得以任期未满为由继续留任。干部任期内免职按照有关规定程序办理。

第四章 无法正常履职调整

第十条 干部因健康原因且有以下情形之一，应当区分不同情况对其工作岗位进行相应调整：

- （一）离岗一年以上的；
- （二）不能正常工作、无法履行工作职责一年以上的；
- （三）无法正常履行工作职责虽未达到一年，但对部门工作有严重影响的；

（四）本人自愿申请调整任职的。

干部恢复健康且符合条件的，参照原任职务层次作出安排。

第十一条 非组织选派，离职学习、访问期限超过一年，一般应当免去现职。

第十二条 因工作需要或者其他原因无法正常履职的，应当免去现职。

第五章 不适宜担任现职调整

第十三条 对不适宜担任现职的干部应当进行调整。不适宜担任现职，主要指干部的德、能、勤、绩、廉与所任职务要求不符，不宜在现岗位上继续任职。

干部具有下列情形之一，经组织提醒、教育或者函询、诫勉后仍没有改正，经学校党委研究认定为不适宜担任现职的，必须及时予以调整：

（一）不严格遵守党的政治纪律和政治规矩，不坚决执行党的基本路线和各项方针政策，不能在思想上政治上行动上同党中央保持高度一致，不能做到“两个维护”的；

（二）理想信念动摇，在重大原则问题上立场不坚定，关键时刻经不住考验的；

（三）违背党的民主集中制原则，独断专行或者软弱涣散，拒不执行或者擅自改变党组织作出的决定，在班子中闹无原则纠纷的；

（四）组织观念淡薄，无正当理由拒不服从组织调动或者交流决定，不执行重要情况请示报告制度，或者个人有关事项不如实填报甚至隐瞒不报，个人档案材料弄虚作假情节严重的；

(五) 违背中央八项规定精神, 不严格遵守廉洁从政有关规定的;

(六) 不敢担当、不负责任, 为官不为、庸懒散拖, 干部群众意见较大的;

(七) 不能有效履行职责、按要求完成工作任务, 部门工作或者分管工作处于落后状态, 或者出现较大失误的;

(八) 在面临急难险重任务和事关国家利益、人民生命财产安全等关键时刻, 拒不接受任务或者临阵退缩的;

(九) 品行不端, 违反师风师德、违背社会公德、职业道德、家庭伦理道德, “八小时以外”行为违规, 造成不良影响的;

(十) 在巡察、审计及有关专项考核工作中, 发现存在明显问题或者负有相关责任的;

(十一) 除特殊岗位需要外, 配偶已移居国(境)外, 或者没有配偶但子女均已移居国(境)外, 不适宜担任其所任职务的;

(十二) 违反有关规定经商办企业、在企业等经济实体兼职的, 或利用职权、职务上的影响, 为本人配偶、子女及其配偶等亲属和其他特定关系人的经营活动谋取利益的;

(十三) 干部任职试用期满, 经考核不合格的, 或在试用期间工作出现重大失误犯有严重错误, 不宜继续试用提前结束试用期的;

(十四) 年度考核被评定为“基本合格”、“不合格”;

(十五) 其他不适宜担任现职的情形。

第十四条 调整不适宜担任现职干部, 一般按照以下程序进行:

（一）调整启动。组织人事处按照干部管理权限，根据第十三条所列情形，在综合分析基础上启动调整程序。

（二）考察核实。组织人事处综合分析年度考核、平时考核、任职考察、巡察、审计、个人有关事项报告抽查核实、民主评议、信访举报核实等情况，有针对性地考察核实，要注重听取群众反映、了解群众口碑，特别是听取工作对象、服务对象等相关人员的意见，作出客观公正评价和正确认定。

（三）提出调整建议。组织人事处根据考察核实结果，对不适宜担任现职干部提出调整建议，调整建议包括调整原因、调整方式等内容。提出调整建议前，应当与干部本人谈话，说明调整理由，听取其陈述意见。

（四）组织决定。学校党委召开会议集体研究，作出调整决定。作出决定前，应当听取有关方面意见。

（五）谈话。学校党委负责同志或者组织人事处负责同志与调整对象进行谈话，宣布组织决定，指出存在问题和努力方向，认真细致做好思想工作。

（六）按照有关规定履行任免程序。对选举和依法依规任免的干部，按照规定程序办理。

干部本人对调整决定不服的，可以按照有关规定向学校党委申请复核。复核期间不停止调整决定的执行。从干部调整岗位的次月起，调整其级别和工资等相关待遇。

第十五条 对不适宜担任现职的干部，应当根据其一贯表现和工作需要，区分不同情形，采取调离岗位、免职、降职等方式予以调整。对调离岗位的，不得重新担任原任职务或者担任原任职务监管部门的干部职务，一般不安排担任党政正职。对免职后暂时不安排职务的，可酌情安排临时性、专项性工作，需要学习提高的，由组织安排学习培训。暂时不安排职务时间一般不超过一年，期间其待遇按相关规定执行。

对非个人原因不能胜任现职岗位的，应当予以妥善安排。

第十六条 因不适宜担任现职调离岗位、免职的，一年内不得提拔；降职的，两年内不得提拔。同时受到纪律处分的，按影响期长的规定执行。影响期满后，对德才表现和工作实绩突出，工作需要且经考察符合任职条件的，可以提拔任职。

第六章 问责追究

第十七条 加大干部问责力度。严格执行《中国共产党问责条例》、《关于实行党政领导干部问责的暂行规定》第五条和《广东省〈关于实行党政领导干部问责的暂行规定〉实施办法》第二章要求，具有下列情形之一的，也应当对有关干部实行问责。

（一）政绩观发生偏差，搞政绩工程、形象工程，导致本部门工作违背发展规律、脱离自身实际，群众反映强烈，造成不良影响和后果的；

（二）落实上级改革部署不坚决，推进落实学校党委的改革部署态度消极、措施不力，甚至阻扰和抵制，造成不良影响和后果的；

（三）贯彻党建工作责任制不到位，本部门出现党内政治生活不正常、意识形态工作不力、基层党组织软弱涣散等严重情况的；

（四）贯彻党风廉政建设责任制不到位，本部门在较短时间内连续出现违纪违法问题的；

（五）法治观念淡薄，不依法办事，不按法定程序决策，或者依法应当及时作出决策但久拖不决，造成不良影响和后果的；

（六）履行生态建设职责不力，造成生态环境和资源问题突出的，具有《党政领导干部生态环境损害责任追究办法（试行）》所列情形的；

（七）抓作风建设不力，本部门形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风比较突出的；

（八）在干部选拔任用工作中任人唯亲、营私舞弊，本部门选人用人不正之风比较突出，具有《党政领导干部选拔任用工作责任追究办法（试行）》所列情形的；

（九）对配偶、子女及其配偶和身边工作人员教育管理不严、约束不力，甚至纵容、默许其利用自身职权或者职务上的便利，谋取不正当利益的；

（十）在经济责任审计中，发现对造成国家和学校利益重大损失，公共资金或国有资产（资源）严重损失浪费、严重损害公共利益等后果负有相关责任的。

第十八条 干部发生问责情形的，要区分主要领导、分管领导和直接责任人，根据责任大小进行问责。问责的方式包括责令公开道歉、停职检查、引咎辞职、责令辞职、免职等。

第十九条 问责程序和被问责干部的工作安排，按照《关于实行党政领导干部问责的暂行规定》和《广东省〈关于实行党政领导干部问责的暂行规定〉实施办法》等有关规定执行。

在引咎辞职或者受到责令辞职、免职等问责处理期间的工作安排，以及在问责处理影响期满后重新任职，按照《关于严格做好被问责党政领导干部工作安排的通知》等规定执行。

第七章 违纪违法免职与辞退

第二十条 干部违纪违法，具有下列情形之一的，应当按照规定程序及时予以免职：

（一）涉嫌严重违法违纪，正在接受纪检监察机关、司法机关立案调查，不宜继续担任现职的；

（二）受到党纪政纪处分，不宜继续担任现职的；

（三）受到行政处罚，违法行为性质恶劣、情节严重，不宜继续担任现职的；

（四）其他因违纪违法应当免职的。

第二十一条 对因违纪违法予以免职的干部，应当按照规定及时调整其相关待遇。

第二十二条 干部有下列情形之一的，予以辞退，并按照《事业单位人事管理条例》第十六条有关规定处理，即学校提前30日书面通知本人，予以解除聘用合同：

（一）在年度考核中，连续两年被确定为不合格的；

（二）不胜任现职工作，又不接受其他安排的；

(三)旷工或者因公外出、请假期满无正当理由逾期不归连续超过十五天，或者一年内累计超过三十天的。

第八章 责任与纪律

第二十三条 建立健全推进干部能上能下工作责任制，学校党委承担主体责任，党委书记是第一责任人，组织人事处承担具体工作责任。把推进干部能上能下作为全面从严治党、从严管理干部的重要内容，做到坚持原则、敢于负责、真管真严、敢管敢严、长管长严。

第二十四条 在推进干部能上能下工作中，严明工作纪律，不得搞好人主义，不得避重就轻，以纪律处分规避组织调整或者以组织调整代替纪律处分，不得借机打击报复。对拒不服从组织调整决定的干部，依照有关规定严肃处理。

第二十五条 健全干部改革创新容错免责机制，正确把握政策界限，注意联系工作基础、外部环境、复杂矛盾、岗位特点等因素客观评价干部，把改革创新、先行先试中的工作失误与不作为、乱作为、失职渎职等区分开来，注意保护干部干事创业、改革创新的积极性，宽容改革探索中的失误，激励干部奋发有为。

第二十六条 加强综合分析研判。组织人事处、纪监审办等部门应当加强沟通联系，互通重要信息。通过干部考察、年度考核、民主生活会、谈心谈话、校内巡查、专项检查和专题调研等途径，加强对干部的日常了解，定期分析研判班子和干部队伍情况，对应当调整的干部及时作出调整。

第二十七条 强化跟踪管理。对调整下来的干部，引导其放下思想包袱，鼓励其继续努力工作。对改进明显、实绩突出、表现优秀的，按照有关规定及时选拔使用。

第二十八条 严格责任追究。学校党委及组织人事处应当加强对推进干部能上能下工作的督促检查，将其列为干部选拔任用“一报告两评议”、选人用人专项检查等工作的重要内容，了解掌握相关工作情况。对工作不力的，应当根据具体情况，严格追究相关部门主要负责人和相关人员的责任。

第九章 附则

第二十九条 本办法由组织人事处负责解释。

第三十条 本办法自发布之日起施行。