

中共浙江水利水电学院委员会文件

浙水院党〔2019〕10号

关于印发《中共浙江水利水电学院委员会推进 领导干部能上能下的实施办法（试行）》的通知

党委各部门，机关党委，各党总支、直属党支部：

《中共浙江水利水电学院委员会推进领导干部能上能下的实施办法（试行）》已经学校党委讨论通过，现印发给你们，请认真遵照执行

中共浙江水利水电学院委员会

2019年3月4日

中共浙江水利水电学院委员会推进 领导干部能上能下的实施办法（试行）

（2019年修订）

为贯彻落实中央关于全面从严治党、从严管理干部要求，建立领导干部能上能下机制，进一步激发领导干部队伍活力，建设信念坚定、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的高素质领导干部队伍，根据《党政领导干部选拔任用工作条例》、《浙江省推进领导干部能上能下实施细则（试行）》、《中共浙江省委关于激励干部干事创业治理为官不为的若干意见》、《中共浙江省委办公厅、浙江省人民政府办公厅关于进一步加强高校反腐倡廉建设的意见》等文件精神，结合学校实际，研究制定本办法。

一、指导思想

认真贯彻执行党的干部路线方针政策，切实落实全国组织工作会议和全省组织工作会议精神，坚持从严治党、从严管理干部，坚持依法依规、公道正派，坚持人岗相适、人尽其才，积极深化干部人事制度改革，着力治理为官不正、为官不为、为官乱为，重点解决领导干部能下问题，大力推进不适宜担任现职领导干部的调整，促使领导干部调整工作进一步常态化、制度化，推动形成领导干部能上能下、能进能出、富有生机与活力的工作机制和管理监督机制，激励干部干事创业，努力建设一支信念过硬、政治过硬、责任过硬、能力过硬、作风过硬的水院铁军，为建设特色鲜明的高水平应用型大学提供有力支

撑。

二、适用范围

本办法适用于学校党委管理的中层领导干部(以下简称干部)。

三、调整类别

本办法所称“干部能上能下”，包括：到龄免职（退休）、任期届满和任内调整、无法正常履职调整、不适宜担任现职干部调整、问责调整、违纪违法免职、辞职以及其他调整等。

（一）到龄免职（退休）

中层干部达到退休年龄的，按照有关规定程序办理免职（退休）手续。确因工作需要而延迟免职（退休）的，提前按照干部管理权限，由党委研究提出意见，报上一级党组织同意，延迟免职（退休）时间不超过一年。

（二）任期届满和任内调整

1. 干部人事、建设工程、物质采购、财务管理、科研经费、资产管理、招生录取等涉及“人财物”管理的关键岗位干部在同一职位上任职达到两个（含）任期的，必须进行交流换岗。

2. 其他岗位的干部在同一岗位任满两个（含）任期的，一般要进行交流换岗，其中教学、科研岗位的干部因学校工作需要可以延长。

3. 在聘任期内距法定退休年龄不满2年的干部，鼓励退出干部岗位，按规定资格条件和程序报批后，改聘5级或6级职员；在聘任期内距法定退休年龄不满一届的干部，可申请退出干部岗位，按规定资格条件和程序报批后，改聘5级或6级职

员。

4. 干部任期内免职按照有关规定程序办理。

（三）无法正常履职调整

1. 干部因健康原因，无法正常履行工作职责一年及以上的，对其工作岗位进行调整；重要岗位干部因健康原因，根据实际及时进行调整。调整方式为改任非领导职务、保留级别待遇等。恢复健康后，原则上参照原任职务层次作出安排。

2. 因公安排的出国、脱产学习等，离岗时间超过1年以上的，免去现职保留级别待遇；校外挂职锻炼离岗时间超过1年以上的按有关规定执行。

3. 非学校选派，经学校批准但离职学习期限超过半年的，免去现职。

（四）不适宜担任现职调整

不适宜担任现职，是指由于干部的德、能、勤、绩、廉等与所任职务要求不符，不适宜继续在现岗位任职的。干部具有下列情形之一，经组织提醒、教育、函询、诫勉等没有改正，经学校党委研究被认定为不适宜担任现职的，及时予以调整。

1. 思想政治素质不过硬，纪律规矩意识淡薄的情形：

（1）遵守党的政治纪律和政治规矩不严格，执行党的路线方针政策不坚决，思想上政治上行动上不能同党中央保持高度一致，有令不行、有禁不止的；

（2）理想信念动摇，共产主义信仰偏移，在重大原则问题上立场不坚定，关键时刻经不住考验，妄议中央、损害党和国家形象，造成不良影响的；

(3) 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学校党委、部门班子作出的决定，搞团团伙伙或者闹无原则纠纷的；

(4) 组织观念淡薄，无正当理由不服从组织安排，不执行重要情况请示报告制度；个人有关事项漏报且情节严重或隐瞒不报的；执行外出请假、因私出国（境）审批制度不严，严重违反学校有关制度的；

(5) 违反中央八项规定精神和“我省 28 条办法”“六个严禁”等规定，不严格遵守廉洁履职有关规定的。

2. 为官不为情节较重，师生意见较大的情形：

(1) 能力不足，工作长期打不开局面，工作成效不明显的；

(2) 担当精神缺乏，不敢直面矛盾，不愿动真碰硬，推进学校党政中心任务、重点工作不力，造成不良影响的；

(3) 不能有效履行职责，当“太平官”，工作安于现状，造成部门工作或分管工作长期处于落后状态，或者出现较大失误的；

(4) 工作敷衍塞责，推诿扯皮，不催不办、不推不动，或者工作时间经常忙于私事，师生反映强烈的；

(5) 因履职不到位，本部门或分管领域的党风廉政建设、意识形态、平安校园等工作，在考核中被“一票否决”的。

3. 干部考核中被认定不称职或者不胜任的情形：

(1) 干部年度考核中被认定为不称职，或者连续两年考核成绩在分类评价中排序末位的；

(2) 干部考核连续两年考评为基本称职的；

(3) 干部试用期满考核，民主测评中“不同意”得票率超过三分之一的；

(4) 新选拔任用的干部在干部选拔任用工作“一报告两评议”中民主评议不满意率超过三分之一的；

4. 德行表现较差，师生不满意不认可的情形：

(1) 品行不端，违背社会公德、职业道德、家庭伦理道德，造成不良影响的；

(2) 面临急难险重任务和事关国家集体利益、师生生命财产安全等关键时刻畏缩不前的；

(3) 民主测评时，“德”的反向测评中师生反映集中，经调查属实的；

(4) 巡视机构在巡视工作中发现师生反映较多，有不适宜担任其所任职务情况，提出调整意见的。

5. 其他情形：

(1) 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；

(2) 在干部选任、考核等工作中，师生集中反映有说情、打招呼等情形，经调查属实的；

(3) 其他不适宜担任现职的情形。

6. 对不适宜担任现职的干部的调整方式：

根据其一贯表现和工作需要，区分不同情形及严重程度，采取调离岗位、改任非领导职务、免职、降职、撤职等方式予以调整。

（五）问责调整

对干部须实行问责的，应进行问责追究，并作出相应调整。在问责时，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处理。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。问责程序和被问责干部的工作安排，按照有关规定执行。

（1）政绩观发生偏差，搞政绩工程、形象工程，导致本部门或分管工作违背发展规律、脱离自身实际，师生反映强烈，造成严重后果的；

（2）落实党建工作责任制不到位，本部门或分管领域出现党内政治生活不正常、意识形态领域工作不力、教职工管理失之于宽失之于软、基层组织普遍软弱落后等严重情况的；

（3）贯彻党风廉政建设责任制不到位，本部门或分管领域在较短时间内连续出现较为严重违纪违法问题的；

（4）落实学校工作部署不坚决，推进本部门工作态度消极、措施不力，甚至阻挠和抵制改革，造成不良影响的；

（5）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；

（6）抓作风建设不力，本部门或分管领域形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风比较突出的；

（7）在教职工岗位聘任、选人用人中任人唯亲、营私舞弊，用人失察失误造成严重后果，本部门或分管领域用人上不正之风比较突出的；

(8) 经济责任审计中发现有重大损失浪费的；

(9) 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；

(10) 1 其他问责调整情形。

(六) 违纪违法免职

干部违纪违法应予免职的，按照有关规定程序执行。

(七) 辞职

本办法所指辞职包括自愿辞职，因被问责的引咎辞职、责令辞职。辞职应符合有关规定，手续依照法律或有关规定程序办理。

(1) 干部因个人或其他原因，可以自愿辞去中层干部职务。

(2) 干部因被问责而引咎辞职、责令辞职的，应及时依法依规办理手续。

(八) 其他调整

(1) 在关键时刻或承担急难险重任务中经受住考验、表现突出，为学校事业发展做出巨大贡献，且符合有关规定的，破格提任；

(2) 专业性强和学校工作急需，且符合有关规定的，破格提拔；

(3) 在中层副职岗位连续工作满十年（含任六级职员非领导职务时间），且参加工作满30年、近五年年度考核在称职及以上的，视学校岗位数实际情况，按照规定程序报经批准后，

可聘任为 5 级职员。

（4）其他按照《党政领导干部选拔任用工作条例》规定需要作出的调整。

四、调整程序和管理

1. 调整不适宜担任现职的干部，按照干部管理权限，一般按以下程序进行：

（1）调查核实。党委组织部综合分析年度考核、平时考核、任职考察、巡视、审计、个人有关事项报告抽查核实、民主评议、信访举报等情况，有针对性地考察核实，听取所在单位职工意见、分管（联系）领导意见以及干部本人申诉和说明等，作出客观公正评价和准确认定。

（2）提出调整建议。党委组织部根据调查核实情况，结合平时掌握情况，提出包括调整原因、调整方式等内容的调整建议。提出调整建议前，党委分管领导或党委组织部主要负责人应事先向干部本人说明调整理由，听取其陈述意见。

（3）组织决定。由党委集体讨论研究，作出调整决定。

（4）组织谈话。党委分管领导或党委组织部主要负责人与被调整干部进行谈话，宣布组织决定，做好思想工作。

（5）按照有关规定履行任免程序。

2. 本办法所列的其他类别的调整，参照上述程序进行。

3. 对被调整干部，应当综合考虑其一贯表现、资历、特长等因素，安排适当工作岗位或者相应工作任务，由相应部门进行管理考核，其工资待遇按照有关人事规定执行。

（1）在任期内因年龄原因调整的干部，一般由组织部负

责安排相应工作任务，并负责管理；

（2）原为“双肩挑”的干部，一般由相应教学、科研单位负责安排其工作；

（3）干部个人有明确工作岗位意向且相应部门（单位）同意接受的，一般尊重其个人意向，由组织、人事部门负责协调落实；

（4）其余则根据干部本人学科专业背景、原从事工作内容，充实到学校管理、教辅岗位。

（5）属于上述（2）（3）（4）情形的，其工资待遇按照安排后的相应工作岗位岗级执行。对因健康、年龄原因改聘5级或6级职员的，其工资待遇保持不变，由人事部门单列管理发放，同时与上述（2）（3）（4）种情形采取就高不就低。

4. 从干部调整岗位的次月起，调整其级别和工资津贴待遇。对于因个人原因自愿辞去干部职务的，给予半年辞职过渡期，在过渡期内保留原中层工资待遇，由人事部门单列管理发放。

五、责任和纪律

1. 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，定期听取汇报，研究解决问题，加强工作指导，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，切实做到真管真严、敢管敢严、长管长严。学校纪委履行监督责任，及时发现问题，加大查处力度，督促整改落实。党委组织部履行具体实施职责，加强综合研判，严格政策程序，加大落实力度。

2. 严肃纪律，党委及相应工作部门不可当“老好人”，不避重就轻，不以纪律处分规避组织调整，也不以组织调整代替纪律处分，任何人不得借机打击报复。

3. 严肃规矩。对因不适宜担任现职调离岗位、改任非领导职务、免职的，一年内不得提拔；降职的两年内不得提拔；如同时受到党纪政纪处分的，影响期按上级有关规定执行；影响期满后从严把握重新选任，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，可以按照有关规定重新任用或者提拔任职。对因被问责引咎辞职、责令辞职的，一年内不得重新安排职务，两年内不得提拔。如同时受到党纪政纪处分的，影响期按上级有关规定执行。

4. 要正确把握好政策界限，注意保护干部干事创业、改革创新积极性，积极完善改革创新容错免责机制，鼓励创新、允许试错、宽容失败。

5. 要注重对调整下来干部的关心帮助，有针对性地加强教育管理，对不服从调整决定的干部加强批评教育。干部本人对调整决定不服的，可以按照有关规定申请复核或者向上级组织（人事）部门提出申诉。复核、申诉期间不停止调整决定的执行。

六、 本实施办法自发布之日起实施，以前文件中有与本办法不符的，以本办法为准。

