

# 中共西北政法大学委员会文件

西法大党发〔2021〕35号

## 关于印发《西北政法大学干部鼓励激励、容错纠错、能上能下实施办法》的通知

各二级党组织，纪委内设室，党群机关部门：

《西北政法大学干部鼓励激励、容错纠错、能上能下实施办法》已经校党委会 2021 年 10 月 4 日会议研究通过，现印发执行。

中共西北政法大学委员会  
2021年10月7日



# 西北政法大学

## 干部鼓励激励、容错纠错、能上能下实施办法

(2017年6月9日校党委会会议通过,  
2021年10月4日校党委会会议修订)

### 第一章 总 则

**第一条** 为教育引导广大干部深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,深入贯彻习近平法治思想,全面贯彻党的教育方针,落实立德树人根本任务,增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”,激发干事创业积极性,加快推进学校事业改革发展,根据《陕西省属高等学校领导人员鼓励激励、容错纠错、能上能下实施办法》,结合我校实际,制定本实施办法。

**第二条** 建立学校干部鼓励激励、容错纠错、能上能下机制,坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重的原则,综合施策、系统运用、全面落实。

**第三条** 本办法适用于学校处级单位的领导班子和处科级干部。科级以下干部参照执行。

### 第二章 鼓励激励

**第四条** 鼓励激励工作坚持实事求是、客观公正、注重实绩、综合评价、考用结合、奖优奖勤、务实管用的原则。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。

**第五条** 鼓励激励以处级单位和处科级干部年度目标责任考核结果为基础，以立德树人成效为根本标准，充分运用“双一流”建设成果、实际工作成效、领导班子和领导干部综合研判等结果，综合考虑改革发展取得的突破性成绩、进步幅度、师生满意度等方面的情况。

**第六条** 鼓励激励主要包括：评优评先、考核奖励、选拔重用和关心关爱。

**第七条** 评优评先方面：

（一）按照不超过 25%的比例，确定处级单位年度目标责任考核优秀等次，由学校授予“年度目标责任考核优秀单位”荣誉称号，予以通报表扬。

（二）按照不超过 25%的比例，确定处科级干部年度考核优秀等次，由学校授予“年度考核优秀干部”荣誉称号，予以通报表扬。

**第八条** 考核奖励方面：

（一）对年度目标责任考核获评优秀等次的学院，一次性奖励学院领导班子 5000 元；对年度考核获评优秀等次的管理和部门，一次性奖励部门领导成员每人 1000 元；并按学院和部门教职工年度应发绩效工资奖励津贴总额的 5%进行一次性奖励，由学院和部门自行分配。

(二)对连续三年获评年度目标责任考核优秀等次的处级单位的正职，一次性奖励 2000 元。

(三)对年度考核获评优秀等次的处科级干部，一次性奖励 1000 元。

### **第九条 选拔重用方面：**

(一)拟提拔或者重用的处科级干部，任现职期间年度考核结果应为合格以上等次。对连续三年年度考核获评优秀等次的处科级干部，优先使用。

(二)对连续三年获评年度目标责任考核优秀等次的处级单位，领导班子成员优先使用。

(三)对在党的建设、事业改革发展、思想政治工作、文化建设、意识形态、校园稳定安全、助力乡村振兴等方面做出突出成绩，受到省级及以上表彰的单位负责人，以及受到省级及以上表彰的处科级干部优先使用；对敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出的处科级干部，优先使用；对个性鲜明、坚持原则、敢抓敢管、不怕得罪人、不回避问题迎难而上的处科级干部，优先使用；对勇于承担急难险重工作和专项重要工作、表现突出的处科级干部，优先使用，特别优秀的可以破格使用。

### **第十条 关心关爱方面：**

(一)对年度考核获评优秀等次或受到表彰奖励的处科级干部，重点培养，优先培训。

(二)开展经常性谈心谈话。对新任职、给予容错、受到诬

告予以澄清、能下调整的处科级干部，以及干部执行重要任务、完成重点工作、发生重大变故等关键节点，及时进行谈心谈话，为干部疏导缓解压力、加油鼓劲。

（三）健全干部待遇激励保障机制，对由组织选派承担急难险重任务和赴困难艰苦地区工作的处科级干部，落实津贴、补贴待遇；健全学校荣誉表彰制度，做好平时激励、专项表彰奖励工作；科学配置工作力量，合理安排工作任务，减少干部节假日加班；落实体检、休假等制度，关注干部身心健康，保证正常福利，保障合法权益。

### 第三章 容错纠错

**第十一条** 容错纠错工作应以“三个区分开来”为遵循，把干部在推进学校改革中因缺乏经验、先行先试出现的失误和错误同明知故犯的违纪违法行为区分开来；把上级和学校尚无明确限制的探索性实验中的失误和错误同上级和学校明令禁止后依然我行我素的违纪违法行为区分开来；把为推动学校发展的无意过失同为谋取私利的违纪违法行为区分开来，坚持事业为上、实事求是、鼓励创新、激励作为、依纪依法、容纠并举的原则。

**第十二条** 有下列情形之一的，可以进行容错：

（一）在落实上级和学校决策部署中，出现工作失误和偏差，但经过民主决策程序，没有为个人、他人或单位谋取私利，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、承担试点性实验性工作实践中缺乏经验，出现探索性失误或未达到预期效果，造成损失或引发矛盾的。

（三）在服务师生中，因着眼于提高效率进行容缺受理、容缺审查出现一定失误或偏差的。

（四）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。

（五）在化解矛盾隐患、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。

（六）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。

（七）工作中因自然灾害等不可抗力客观因素，导致未达到预期效果或造成负面影响和损失的。

（八）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。

（九）其他符合容错情形的。

**第十三条** 审慎实施容错。容错应当在纪律红线、法律底线内进行，精准适用，坚决防止混淆问题性质、拿容错当“保护伞”，搞纪律“松绑”。

**第十四条** 容错认定按照下列程序进行：

（一）提出申请。单位或干部受到问责追责时，认为符合上

述容错情形之一的，可以向问责机关或部门提出书面申请。

（二）调查核实。受理机关或部门受理申请后，对符合容错情形的，应当会同有关部门开展调查核实，广泛收集相关证据材料，充分听取有关单位或个人的意见，形成调查报告。

（三）认定结论。核实结束后，受理机关或部门应当以事实为依据，以纪律规定和法律法规为准绳，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，形成容错初步意见，经学校党委会会议研究，作出容错认定结论。对于不符合容错情形的，受理机关或部门应当在核实结束后给予解释答复。

（四）结果反馈。受理机关或部门将容错认定结果以书面形式反馈给申请单位或本人。对认定容错免责的，可采取召开会议、书面通报等方式在一定范围内公开。

**第十五条** 对容错的单位或干部，可以在以下方面免责或减责：

（一）单位或个人评先评优、年度考核不受影响。

（二）个人提拔使用、职级职称晋升、绩效工资及各项待遇不受影响。

（三）党代表、人大代表、政协委员、教代会代表和后备干部资格不受影响。

（四）对确需追责的单位或个人，根据有关规定可以减责，酌情从轻、减轻处分或组织处理。有一定影响期的，影响期结束

后提拔使用、评优评先等不受影响。

**第十六条** 健全纠错改正机制。对存在过错或失误的单位或干部，可以采取以下措施：

（一）抓早抓小，强化日常监管。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或频繁出现的易错情形，及时掌握动态，有针对性地教育引导，完善制度机制。

（二）查找原因，积极督促整改。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单位或个人分析查找原因，制定改进措施，及时纠正偏差和失误，推动问题整改到位。

（三）分类处置，运用好“四种形态”。通过咬耳扯袖、红脸出汗，在民主生活会上开展批评与自我批评，帮助干部及时纠正错误。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，从轻或减轻处理。对极少数心存侥幸、隐瞒问题、拒不认错、对抗组织的，应当从严审查处理。

**第十七条** 完善澄清保护机制。对所反映问题失实或受到诬告的单位或干部，可以采取以下措施：

（一）消除负面影响。对查无实据或轻微违纪但不够追究纪律责任的信访问题，可以通过谈心、召开会议和通报等适当方式，及时澄清事实，消除影响。

（二）查处诬告行为。对恶意中伤诬陷他人、干扰改革创新



或持续无理上访，造成恶劣影响的，坚决查处，依纪依法追究其责任，典型案例进行通报曝光。

（三）公开核查处理。核查有关问题时，全面收集各方面的意见建议，充分听取被反映单位或个人的解释和说明，综合考虑，客观公正处理。

## 第四章 能下工作

**第十八条** 能下工作应坚持从严管理、实事求是、客观公正、注重实绩、综合评价、人岗相适、权责一致、依纪依法、积极稳妥的原则。

**第十九条** 干部能下的调整方式主要有：调离岗位、免职、降职等，视情节轻重予以确定。

**第二十条** 推进干部能下，以政治表现和工作实绩为基本依据，综合运用加强党的建设、推动改革发展、维护稳定安全等方面工作不力的责任认定结果和年度考核、班子研判结果，结合干部的精神状态和工作状态及其他情形进行。

**第二十一条** 依据党的建设年工作不力责任认定结果进行调整的情形及对象为：

（一）履行主体责任缺失，全面从严治党不力，软弱涣散，引发重大事件，造成恶劣影响的二级党组织负责人和有关干部。

（二）落实上级意识形态工作和思想政治工作决策部署和指示精神不力，出现严重错误导向，整改纠正不到位，造成恶劣影响的二级党组织负责人和有关干部。

(三)发生严重违规提拔干部问题,或在选人用人上存在不正之风,造成恶劣影响的二级党组织负责人和有关干部。

(四)对违规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责任,造成恶劣影响的二级党组织负责人和有关干部。

(五)对师生反映、校内巡察反馈、学校指出的问题查处或整改不力,造成恶劣影响的二级党组织负责人和有关干部。

**第二十二条** 依据年度目标责任考核结果进行调整的情形及对象为:

(一)所在单位年度目标责任考核被评为不合格等次的党政主要负责人。

(二)连续两年年度考核结果为基本称职(基本合格),或者当年考核结果为不称职(不合格)的处科级干部。

(三)连续两年党建述职评议考核结果为“差”等次的二级党组织负责人。

(四)无特殊原因连续三年年度考核综合排序在末三位,经综合研判认为不适合担任现职的处科级干部。

**第二十三条** 依据处级单位领导班子研判结果进行调整的情形及对象为:

(一)违反政治纪律和政治规矩,政治上出现问题的领导班子成员。

(二)不执行民主集中制,闹无原则纠纷,影响较差的领导

班子成员。

（三）工作长期打不开局面，不能履行或者不胜任岗位职责要求，履职出现较大问题的领导班子成员。

（四）干事创业精气神不足，对工作不投入，责任心差，作风不实，师生意见较大的领导班子成员。

（五）被提醒谈话或批评教育后态度消极，整改不力的领导班子成员。

**第二十四条** 依据推动改革发展工作不力责任认定结果进行调整的情形及对象为：

（一）因缺乏开拓创新精神，存在畏难情绪，不愿主动承担，或因主观臆断，导致改革发展工作停滞不前，造成重大影响的单位党政主要负责人和有关干部。

（二）在各项改革建设中，实施不力、进展缓慢、缺乏成效，各项指标连续两年未达到相关要求的单位党政主要负责人和有关干部。

（三）单位发生重大国有资产损失和经济责任问题，对发生的问题制止不力、隐匿不报、少报瞒报，损失挽回不力的单位党政主要负责人和有关干部。

（四）在教学、科研、财务管理和招生就业、人员招聘、基建、招标等工作中发生责任事故，没有及时处理或者处置失当，造成恶劣影响的单位党政主要负责人和有关干部。

**第二十五条** 依据维护校园稳定安全工作不力责任认定结

果进行调整的情形及对象为：

（一）维护稳定安全工作不力，发生影响学校改革发展的重大群体性事件或安全事件，造成重大损失或不良影响的单位党政主要负责人和有关干部。

（二）在处置重大突发事件时，不担当作为，作风漂浮、推诿扯皮、落实不力甚至失职渎职的处科级干部。

**第二十六条** 对处科级干部进行调整的其他情形为：

（一）德、能、勤、绩、廉与所任职务要求不符，经组织提醒、教育或者函询、诫勉，没有改正或者改正不明显，经综合研判认为不适宜担任现职的。

（二）拒不执行学校的决定、决议，不服从组织安排，经批评教育不改的。

（三）无正当理由，擅自离岗的。

（四）违反职业道德、师德师风的。

（五）工作不担当不作为，师生意见大的。

（六）因工作需要或者其他原因应当调整的。

**第二十七条** 因上述情形进行组织调整的，由党委组织部按照以下程序进行：

（一）报告。校内各有关单位对职责范围内出现的上述情形，应当及时书面报告党委组织部。报告内容包括认定的过程、依据和结果等。

（二）审核。党委组织部对报告进行认真调查核实、综合研

判，注重听取分管或联系领导、二级党组织和干部师生的意见。

（三）报批。根据审核情况，由党委组织部提出初步调整意见，征求相关领导意见后，报校党委审批。

（四）决定。校党委研究作出调整决定。

（五）谈话。对决定调整的干部，由校党委指派专人与其进行谈话，告知理由，做好思想工作。

**第二十八条** 由于身体健康、工作能力、个人意愿等原因，本人主动提出不再担任现职的处科级干部，按照有关程序及时调整。

**第二十九条** 引咎辞职、责令辞职和因问责被免职的处科级干部，一年内不安排职务，两年内不得担任高于原任职务层次的职务。

**第三十条** 调整后的处科级干部，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，可以提拔任职。

## 第五章 附 则

**第三十一条** 本办法由党委组织部负责解释。

**第三十二条** 本办法自校党委会会议通过之日起施行。

---

抄送：校党政领导，校党委委员，校长助理。

---

西北政法大学党政办公室

2021年10月7日印发

---