

中共山东科技大学委员会文件

校党字〔2019〕75号

关于印发《关于进一步激励干部新时代新担当 新作为的实施办法》的通知

各校区党委、分党委，各党总支、直属党支部，党群各部门：

《关于进一步激励干部新时代新担当新作为的实施办法》已经学校党委常委会研究通过，现予印发，请遵照执行。

特此通知

中共山东科技大学委员会

2019年11月29日

关于进一步激励干部新时代新担当新作为的 实施办法

为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，扎扎实实行新时代党的组织路线，紧紧围绕中央、省委的重大决策部署和学校第三次党代会确定的目标任务，建立崇尚实干、带动担当、加油鼓劲的正向激励体系，引导激励全校干部开拓创新、担当作为、狠抓落实，根据《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的实施意见》（鲁发〔2018〕35号）、《关于激励干部担当作为实施容错纠错的办法（试行）》（鲁纪发〔2018〕15号）和《关于激励干部担当作为的若干措施》（鲁组发〔2019〕9号）等文件精神，结合学校实际，制定如下实施办法。

一、切实增强干部担当作为的思想自觉

1. **强化理论武装。**坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，把学习贯彻习近平总书记视察山东重要讲话、重要指示批示精神和关于建设高素质专业化干部队伍、激励干部担当作为的重要指示精神、关于教育的重要论述等作为重大政治任务抓实抓好，结合“不忘初心、牢记使命”主题教育，强化理论武装，教育引导干部落实立德树人根本任务，激发担当作为的内生动力。

2. 加强党性教育。加强历史文化和革命文化教育，组织干部到沂蒙、胶东党性教育基地和济宁干部政德教育基地等开展现场教学，教育引导干部切实增强干事创业、攻坚克难的思想自觉和行动自觉。大力弘扬坚韧不拔、发奋图强的科大精神和爱校奉献、敬业实干的科大传统，深入开展校史校情教育、爱校荣校教育，引导干部不忘初心、砥砺前行，增强“功成不必在我”的精神境界和“建功必定有我”的历史担当。

3. 推动思想解放。更加注重以思想解放为先导，教育引导干部更新办学理念，鼓励大胆探索，允许改革“试错”。强化市场化理念，打造一批吸引汇聚校内外优质资源的教学科研平台，积极吸收外校改革创新的经验做法和试点成果，凡是国家没有明令禁止的，均可参照施行。强化法治化理念，让按照章程办学、按照制度办事成为共识，对国家法律法规和政策未明确禁止的事项、未清晰规范的领域，可以进行改革探索。强化整体化理念，统筹用好学校各方资源，支持干部突破不合时宜的制度规定，在符合法律法规和国家政策方向、原则的前提下，学校相关政策不具体、不适应或不合理的，可以试点突破；机关部门之间政策不一致或相互冲突的，或经请示答复不一致的，可以根据实际情况进行政策创新。强化高精尖理念，进一步凝练学科专业发展方向，突出高水平、精品化、特色化，加快建设一流学科。

二、鲜明树立重担当重实绩的用人导向

4. 完善政治素质考察办法。发挥各级党组织的领导把关作

用，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，进一步明确政治素质的考察内容、方式和要求，把政治素质考察结果作为识别干部的重要依据。建立中层干部政治素质档案，把干部担当作为和攻坚克难中的表现情况纳入存档范围，作为选人用人的重要参考。

5. 坚持有为才有位的用人理念。选人用人上体现讲担当、重担当的鲜明导向，认真落实新时期好干部标准，大力选拔使用那些在贯彻落实学校第三次党代会确定的目标任务和推进学校改革发展中，敢于迎难而上、狠抓落实、实绩突出的干部；大力选拔使用那些符合高素质、专业化要求，在艰苦困难岗位默默奉献、不计得失、埋头苦干，适应学校事业发展需要的干部。探索建立中层干部合理退出机制，为年轻干部的成长提供空间。坚持凭实绩用干部，对那些真干事、能干事、干成事的干部，大胆提拔使用，表现特别优秀或工作特殊需要的，按照规定破格提拔。坚持全面历史辩证地看待干部，公平公正对待干部，对那些个性鲜明、坚持原则、敢抓敢管、不怕得罪人的干部，不求全责备，符合条件的大胆使用。

6. 推进干部能上能下常态化。认真贯彻落实中央办公厅印发的《推进领导干部能上能下若干规定（试行）》和我省贯彻实施细则，严格问责问效，坚持不换思想就换人、不负责就问责、不担当就挪位、不作为就撤职，树立优者上、庸者下、劣者汰的鲜明导向。建立组织部门与党委学校办公室和纪检监察、巡察、

审计等部门的沟通联络机制，对工作中发现的贯彻上级决策部署、落实学校党委要求不坚决、不全面、不到位等问题，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，形成能上能下的常态化机制。

三、充分发挥考核评价的激励鞭策作用

7. **注重考核实绩。**进一步完善《中层领导班子和处级领导干部考核办法》，健全工作业绩考核办法，重点考核贯彻落实学校党委重大决策部署成效、完成年度重点目标任务成效、提升部门单位事业发展质量成效、解决改革发展中突出矛盾和问题成效等工作实绩，防止简单唯票、唯分评价干部，引导干部树立正确政绩观，切实解决表态多调门高、行动少落实差等问题。

8. **改进考核方式。**改进年度考核，体现差异化要求，不搞“上下一般粗、左右一个样”，针对专业特点、发展基础、平台条件、岗位差异、职责定位等，合理设置考核指标，对问题较多的班子和干部实行重点考核。推进平时考核，重点了解干部政治态度、担当精神、工作思路、工作进展等情况，及时肯定鼓励、提醒纠偏。开展专项考核，紧紧围绕学校第三次党代会确定的“八项任务”、“十大工程”和年度中心工作，对表现突出或者问题反映较多的班子和干部开展专项考核。

9. **强化结果运用。**坚持考用结合，解决干与不干、干多干少、干好干坏一个样的问题。把考核结果作为评先树优和干部选拔任用的重要依据，对考核优秀或名次前移幅度较大的部门单位，

在提拔重用干部上重点考虑。对年度考核连续三年确定为优秀等次，符合任职资格条件的干部，优先提拔使用。对考核结果较差或名次退步幅度较大的部门单位和个人，及时反馈提醒，并视情况给予相应处理。对经考核不适宜继续担任现职的干部，及时予以调整。

四、切实为敢于担当的干部撑腰鼓劲

10. 落实容错纠错实施办法。认真贯彻执行省纪委监委机关、省委组织部《关于激励干部担当作为实施容错纠错的办法（试行）》，坚持“三个区分开来”，凡是符合习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神，有利于强化党的领导、促进全面从严治党，有利于落实新发展理念、推动学校高质量发展，有利于践行以人民为中心的发展思想、维护师生员工根本利益，在严守党纪国法、保持清正廉洁的前提下，应容尽容，并及时纠正工作失误和偏差，充分激发干部敢闯敢试敢干的积极性和主动性。深化运用监督执纪“四种形态”，准确把握政策界限，对该容的大胆容错，对不该容的坚决不容。

坚持有错必纠、有过必改，作出容错决定时，立即启动纠错程序，明确纠错事项及要求，责令限期整改，防止类似错误再次发生。加强督查问效，对不能按期完成纠错整改任务的，予以严肃处理。精准规范实施问责，客观评价、公正对待被问责干部，对影响期满、各方面表现优秀的被问责干部，在提拔任用、考核评优等方面不受影响。

11. 健全澄清保护机制。正确对待信访举报问题，区分正常检举揭发和诬告陷害，依纪依法严肃查处诬告陷害行为。属恶意中伤、诬告陷害、散布谣言和不实消息的，及时给予劝阻、批评、教育；涉嫌违规违纪的，给予组织处理或纪律处分；涉嫌违法的，移交有关国家机关依法处理。对受到诬告陷害、严重失实举报的干部，及时通过适当方式在一定范围内为其澄清和正名，消除负面影响。

12. 建立责任共担机制。学校领导班子成员和机关部门要带头改革创新，支持鼓励基层大胆探索，共同营造宽松的改革环境。凡基层自主实施的改革事项，机关部门要及时研究总结；凡机关部门交办的改革任务或要求基层推动的改革事项，应当授予或委托相应的权限；凡机关部门之间政策不一致的，基层可自主选定适用政策；凡基层请示的有关政策，机关部门必须在7个工作日内给予明确答复，未作出明确答复或以“从严掌握”“严格执行上级规定”等原则性表述答复的，均视为同意；上述情况凡因机关部门工作不到位的，机关部门要为基层承担责任，如需追责问责，应首先追究机关部门相关负责人的责任。对基层事前已请示，经机关部门同意或机关部门未给予明确答复的，以机关部门担责为主或共同担责，不得只向下问责。

五、不断增强干部队伍能力本领

13. 加强专业能力培训。认真落实《山东科技大学2019-2023年干部教育培训规划》，构建分级分类培训体系，针

对干部的知识弱项、能力短板、经验盲区加大教育培训力度，处级干部每年参加学校认可的培训累计不少于 110 学时，科级干部每年参加学校认可的培训累计不少于 90 学时，着力解决“不能为”“不敢为”的问题。突出高端培训，每年在国内知名高校举办 2 期处级以上领导干部高端培训班，促进干部进一步解放思想、开阔视野。

14. 强化干部实践锻炼。认真做好“第一书记”“万名干部下基层”“科技副职”等选派工作，加强选派干部到上级机关、驻地党委政府、部属和南方先进高校等挂职交流力度，促进干部开阔视野、增长才干。加大优秀年轻干部选培管用力度，对表现突出的优秀年轻干部，及时放到基层一线和急难险重岗位培养锻炼，优化干部成长路径，提高解决实际问题的能力。

六、落细落实关心关爱干部措施

15. 完善落实谈心谈话制度。坚持重点干部重点谈话，对存在苗头性倾向性问题的干部、受到问责处理的干部、受到诬告错告应予澄清保护的干部、个人家庭生活存在实际困难的干部、职务调整的干部等，及时安排谈心谈话，有效解决思想问题，帮助克服实际困难。加强面上经常性谈心谈话，倾听干部心声，加强人文关怀，激发干部担当作为的热情。

16. 健全完善待遇激励保障制度。进一步完善《山东科技大学绩效工资实施办法（试行）》，建立向业绩突出单位、优秀人才和重点岗位倾斜的收入分配机制，体现奖优罚劣，避免平均主

义；对年度考核、专项考核、平时考核中成绩突出、获评优秀等次或受到表彰的领导班子和干部，按规定用足用好政策进行物质奖励；加大选派先进干部参加疗休养力度；制定易地挂职干部住房、交通保障等政策，减轻挂职干部生活负担。

17. 关注干部身心健康。进一步丰富校内文化设施，开展丰富多彩、有益身心健康的文化活动。加强关爱帮扶工作，完善特殊群体和经济困难干部救助体系，对患重大疾病、家庭出现重大变故等生活困难的干部给予帮扶。认真落实体检政策，加大健康科普力度，探索建立心理测评和干预机制。

七、凝聚形成担当作为、狠抓落实强大合力

18. 加强组织领导。全校各级党组织要充分发挥激励干部担当作为的主体作用，主要负责人要履行第一责任人责任，理直气壮为担当作为的干部撑腰鼓劲，把激励干部担当作为情况作为党建述职评议的重要内容。各级领导干部要切实发挥示范表率作用，带头履职尽责、担当作为、狠抓落实，在全校树立上级为下级担当、组织为干部担当、干部为事业担当的鲜明导向。

19. 形成整体合力。组织人事部门要坚持正向激励导向，让担当作为的干部在选拔任用、评先树优、物质奖励等方面真正得到褒奖和激励，切实增强荣誉感、归属感、获得感。纪检监察和巡察、审计等部门要支持干部担当作为、干事创业，问责追责要把准政策界限，坚持实事求是，防止简单化、扩大化。全校各部门单位要主动作为、相互配合，将各项激励保障措施落细落实，

确保见到实效。

20. 营造良好氛围。全校各级党组织要抓好激励干部担当作为有关政策的宣传，及时将中央、省委决策部署和学校党委工作要求传达到全体干部。要深入发掘宣传担当作为、狠抓落实先进典型，激励干部对标争先、见贤思齐、比学赶超，大力培育锐意改革、攻坚克难的奋斗精神，教育引导干部一张蓝图绘到底，一任接着一任干，为建设工科主导特色鲜明的高水平应用研究型大学提供坚强保障。