

编者按：为进一步激发全县广大党员干部干事创业热情，县委积极呼应上级有关精神，制定出台《灌南县党政干部鼓励激励实施办法》《灌南县容错纠错机制实施办法》《灌南县推进党政领导干部能上能下实施办法》三个试行文件，助推全县党员干部在建设“强富美高”新灌南征程中担当敢为、进取善为。现将“三项机制”予以全文刊发。

灌南县党政干部鼓励激励实施办法（试行）

第一章 总 则

第一条 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，健全鼓励激励机制，让能干事、会干事、成干事的干部得褒奖、有实惠、受重用，凝心聚力推动“高质发展、后发先至”，建设“强富美高”新灌南，根据《江苏省党政干部鼓励激励办法》和《连云港市党政干部鼓励激励实施细则（试行）》文件精神，结合我县实际，制定本实施办法。

第二条 党政干部鼓励激励突出增强政治自觉，教育引导干部不忘初心、牢记使命，强化“四个意识”、坚定“四个自信”、做到清正廉洁，把干事创业作为政治担当、价值追求、职责使命，让说实话、谋实招、办实事、见实效，埋头苦干、真抓实干、敢抓敢干、善谋善干“四实四干”成为灌南干部队伍鲜明的特质。

第三条 党政干部鼓励激励坚持实事求是、客观公正、综合考评、注重实绩，突出重点、奖优奖勤，分级管理、简便易行的原则。

第四条 全面推行乡镇、园区、县级机关和县属企事业单位年度综合考核，包括推进高质量发展、加强党的建设年度成效的考核，领导班子和领导干部年度考核等，着重考核贯彻落实中央和省市委决策部署、完成年度重点目标任务情况。

第一章 总 则

第一条 为深入贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，加大容错纠错机制落实力度，旗帜鲜明为勇于改革创新、担当作为的干部撑腰鼓劲，进一步弘扬“四实四干”良好作风，凝聚推进“高质发展、后发先至”的强大合力，根据省委《江苏省进一步健全容错纠错机制的办法》和市委《连云港市完善容错纠错机制的实施细则》等有关规定，制定本实施办法。

第二条 本实施办法适用于全县党政机关、人民团体、国有企事业单位的干部和其他行使公权力的公职人员。

第三条 容错纠错要做到“三个区分开来”，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。

第四条 容错纠错工作应树立以下鲜明导向：

（一）鼓励创新、激励作为。以新时期灌南精神为指引，进一步引导推动全县干部解放思想，开放思维，积极创新创业、矢志务实快干，为全县社会经济发展作出应有的贡献。

（二）注重实绩、崇尚实干。建立精准、规范、科学、多维的综合考核体系，大力选拔有定力、敢担当、善谋划、重实干、守纪律的干部，严肃查处为官不为、坚决调整不担当不作为的干部。

（三）勇于担当、引领护航。坚持上级为下级担当，组织为干部担当，干部为事业担当，公道正派看待使用干部，为能干干事、敢作为、作风正派的干部鼓励撑腰。

（四）坚持原则、容纠并举。既要在党的纪律和法律法规框架内实施，又要实事求是。

第一章 总 则

第一条 为深入贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，健全干部能上能下机制，推动广大干部敢于担当、奋发有为，打造一支说实话、谋实招、办实事、见实效，埋头苦干、真抓实干、敢抓敢干、善谋善干的干部队伍，为实现灌南“高质发展、后发先至”提供坚强组织保障，根据《江苏省推进党政领导干部能上能下办法》和《连云港市推进党政领导干部能上能下实施办法（试行）》等有关规定，结合我县实际，制定本实施办法。

第二条 本实施办法重点解决全县党政领导干部能下问题。

建立健全不适宜担任现职的领导干部调整退出机制，推动形成优者上、庸者下、劣者汰的常态化、制度化用人机制。

第三条 推进全县党政领导干部能上能下，必须坚持全面从严治党、从严管理干部，坚持实事求是、客观公正，坚持依纪依规、积极稳妥，着力解决为官不正、为官不为、为官乱为等问题。

第四条 本实施办法主要规范党政领导干部的组织调整，调整方式包括调离岗位、改任非领导职务、免职、引咎辞职、责令辞职、降职等。对因健康原因调整以及涉及问责追责和违纪违法的，按照有关规定办理。

第二章 调整情形

第五条 推进全县党政领导干部能下，主要依据领导干部政治表现认定结果、年度考核、领导班子和领导干部年度考核、日常考核结果，领导干部不担当不作为、履行全面从严治党责任不力等

务情况。

根据年度综合考核结果，确定“一、二、三、四”四个等次。

第五条 党政干部鼓励激励以年度考核、领导班子和领导干部年度考核、平时考核结果为主要依据，充分运用综合研判、巡察、审计等结果。

第二章 鼓励激励方式

第六条 党政干部鼓励激励主要采取选树先进、选拔重用、考核奖励、关心爱护等方式。

第七条 选树先进方面：

（一）按照35%的比例，对年度考核排序靠前的乡镇、园区、县级机关和县属企事业单位，确定为第一等次。

（二）做好“优秀共产党员”“优秀党务工作者”“人民满意的公务员”“先进工作者”等申报评选，发挥榜样示范作用。

（三）对受到市级以上党委政府表彰、奖励、授予荣誉称号的，且产生较大积极影响的单位和个人，以县委、县政府名义进行通报表扬。

第八条 选拔重用方面：

（一）坚持好干部标准，突出政治标准，坚持以高质发展论英雄，树立凭实绩实效选用干部的鲜明导向，大力选拔敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出的干部。

（二）对连续三年获得年度考核考核第一等次的乡镇、园区、县级机关和县属企事业单位，在干部选拔任用上给予倾斜；干部年度考核连续三年确定为优秀等次的，优先提拔使用。

（三）对公务员记一、二、三等功的，对县委、县政府评选出的优秀干部，优先提拔使用。

（四）对在加强党的建设、推进“高质发展、后发先至”等方面作出突出贡献，或者负责的工作争先进位特别明显，或者长期在基层一线、艰苦岗位埋头苦干、成绩显著，或者受到市级以上党委政府表彰的干部，优先提拔使用或列为重点培养对象。

（五）在关键时刻或者承担急难险重任务中经受住考验，表现突出、作出重大贡献的干部，可以按规定破格提拔使用。

（六）对个性鲜明、坚持原则、敢抓敢管、不怕得罪人，在考察推荐和考核评比中得票不够集中，但一贯表现优秀、工作实绩突出的干部，不简单以票取人，符合条件的的大胆使用。

第九条 考核奖励方面：

（一）根据年度考核等次，分别核发不等的奖金。适当拉开奖金级差。

（二）在招商引资、项目建设、棚户区改造、脱贫攻坚、生态环境整治和急难险重任务等方面作出突出贡献的，或者因工作成绩突出受到县级以上党委政府表彰、

授奖的，可给予一定物质奖励。

（三）建立年度考核奖正常增长机制。县有关职能部门提出具体奖励办法和奖金数额，报县委、县政府审批。

（四）奖金分配方案由各乡镇各单位根据县委县政府要求制定。分配方案应体现奖优奖励，着力激励承担重要职责、工作表现优异、作出突出贡献的干部。奖金应发放到干部个人。

第十条 关心爱护方面：

（一）大力开展干部教育培训，优先选送综合考核第一等次单位的干部、基层一线和艰苦岗位的干部参加各类培训，鼓励干部提升专业能力、参加在职学习，对获得相应资格并能够帮助提升工作水平的，所在单位给予必要的支持和奖励。

（二）领导干部、组织人事部门应经常与干部开展谈心谈话，推行“四必谈、三必访”，即干部思想波动严重时必谈、岗位变动调整时必谈、工作遇到重大挫折时必谈、受到批评处分时必谈，家庭遭遇重大困难时必访、直系亲属去世时必访、干部生病住院时必访，充分体现组织关爱，增强干部对组织的认同感。县委书记与乡镇党委书记、园区主要负责人，县领导与分管部门班子成员每年至少谈心谈话1次；县委组织部每2年与每名县管领导干部至少谈心谈话1次。

（三）加大干部提醒、函询和诫勉工作

灌南县容错纠错机制实施办法（试行）

求是，具体情况区别对待，宽严相济。既要坚持为干事创业、勇于担当的干部及时容错纠错，更要坚持注重预防、抓早抓小，让干部少犯错误、不犯错误。

第二章 容错的具体情形

第五条 容错是指对单位和个人在推动改革创新、干事创业中出现的失误错误，综合动机态度、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，认定可以容错的，免除相关责任或从轻减轻处理。

第六条 有下列情形之一的，可以容错：

（一）在落实各级党委、政府决策部署中，主动履职、创新探索，出现一定工作失误和偏差的。

（二）在落实“高质发展、后发先至”重大战略中，开拓创新、奋发进取，出现探索性失误的。

（三）在推进改革和体制机制创新中，缺乏经验，先行先试出现探索性失误或未达到预期效果的。

（四）在深化“放管服”改革中，出于提高效率进行容缺受理、容缺审查，出现失误或偏差的。

（五）在推进重点工作、重大项目、重点工程过程中，因方式方法不当，出现一定失误或引发矛盾但未造成重大后果的。

（六）在招商引资、招才引智和服务群众、服务企业中的，创新方法疏通堵点，造成

一定非议和损失的。

（七）在处理群体性事件、突发性事件、重特大事故中，果断处置、积极应对，出现一定失误或引发矛盾的。

（八）在解决历史遗留问题、化解复杂矛盾等急难险重任务中，因破除固有益藩篱，造成一定损失或引发信访问题的。

（九）因国家政策调整、自然风险等不可抗力因素影响，导致未达到预期效果或造成一定负面影响和损失的。

（十）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。

（十一）出现失误错误后，及时采取补救措施，最大限度挽回损失或消除不良影响。

（十二）党内法规和法律法规规定的其他容错情形。

第三章 不予容错的情形

第七条 容错必须准确把握政策界限，分清是失误错误还是违纪违法，对不作为或慢作为乱作为以及违纪违法行为坚决查处，确保容错在纪律红线、法律底线内进行。

第八条 有下列情形之一的，一律不予容错：

（一）违反政治纪律和政治规矩的。

（二）发生假公济私、以权谋私等违纪违法行为的。

（三）个人专断、盲目决策造成重大损失的。

灌南县推进党政领导干部能上能下实施办法（试行）

认定结果。

第六条 依据政治表现认定结果，具有下列情形之一，经组织认定不适宜担任现职的有关领导干部，应予以调整。

（一）对党不忠诚不老实，“四个意识”淡薄，维护习近平总书记的核心地位、维护以习近平同志为核心的党中央权威和集中统一领导不坚决的。

（二）理想信念动摇，思想滑坡，在大是大非面前摇摆不定，“四个自信”不坚定的。

（三）贯彻执行党的路线方针政策 and 决策部署不坚决不全面不到位，搞“上有政策、下有对策”，阳奉阴违的。

（四）缺乏政治敏感性和政治鉴别力，对挑战政治底线的错误言论和不良风气听之任之、失职失责的。

（五）无视觉的政治纪律和政治规矩，违反“五个必须”要求，搞“七个有之”等活动的。

第七条 依据年度考核结果，具有下列情形之一，经组织认定不适宜担任现职的党政主要负责人，应予以调整。

（一）在乡镇年度考核中连续三年被评为第三等次及以下，或连续两年被评为第四等次的。

（二）在园区、县级机关和县属企事业单位年度考核、日常考核结果，领导干部不担当不作为、履行全面从严治党责任不力等

次的。

第八条 依据领导班子和领导干部年度考核结果，具有下列情形之一，经组织认定不适宜担任现职的有关领导干部，应予以调整。

（一）在年度考核测评中不称职得票率超过三分之一，或连续两年基本称职与不称职得票率之和超过三分之一的。

（二）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。

第九条 依据不担当不作为认定结果，具有下列情形之一，经组织认定不适宜担任现职的有关领导干部，应予以调整。

（一）推进本乡镇本单位改革不力，导致贻误工作、错失发展良机的，及新官不理旧事，处理历史遗留问题推诿扯皮、解决不力。

（二）防范化解重大风险不力，导致本乡镇本单位违规盲目

举债问题严重，或新发生系统性区域性金融风险事件的。

（三）脱贫攻坚工作不力，导致本乡镇本单位精准扶贫精准脱贫目标任务未按时完成，虚报脱贫成效、贪占挪用扶贫资金等问题突出、群众反映强烈的。

（四）生态环境保护不力，导致本乡镇本单位生态资源问题突出，环境明显恶化，或发生重大环境事件，受到市级以上党委政府通报批评的。

（四）有令不行、有禁不止，主观故意造成失误错误的。

（五）脱离实际搞政绩工程、形象工程的。

（六）严重损害群众利益的。

（七）造成重特大安全责任事故或严重环境污染、生态破坏责任事故的。

（八）对失误错误造成的损失能够及时补救而坐视不管的。

（九）同一工作、同一问题容错后重复出现失误错误的。

第四章 容错的认定和纠错的实施

第九条 问责机关在启动问责程序或者责任调查中，要同步考虑问责对象是否存在容错情形，研究能否适用相关容错政策。干部个人或所在单位认为符合本实施办法容错情形的，也可在问责程序启动后向问责机关提出申请。

第十条 问责机关接到容错申请后，要认真细致地开展调查核实，充分听取问责对象的说明，保障干部权益；广泛听取问责对象所在党委（党组）和其他相关人员的意见，必要时可听取管理和服务对象的意见，也可探索公开听证或第三方评估等方式，综合分析是否应当容错。一般在启动调查30日内形成调查结论。

第十一条 问责机关形成初步容错纠错意见后，及时组织会商，形成一致意见报同级党委（党组）审核把关，形成认定结论。情况复杂、涉及面较大、社会关注度

力度，对干部存在的苗头性问题早发现、早提醒、早纠正，防止“小毛病”变成大问题。

（四）关爱干部身心健康，严格执行带薪年假制度，切实保障干部休息休假权利。落实加班调休制度，对干部确因工作需要加班或节假日值班的，一般应安排调休或补休。每年组织干部进行一次身体健康检查，并建立个人健康档案。

（五）丰富干部文化生活，组织开展丰富多彩的文体活动，引导干部积极参与，相关部门、单位在活动资金、设施上予以保障。

（六）实施干部“家庭团聚计划”，帮助县内干部解决夫妻异地分居、家庭无人照料等实际困难。

（七）注重困难干部关爱帮扶，对家庭遭遇重大疾病、重大变故的，从经济、生活等方面给予适当的支持与帮助。

（八）加强先进典型培育、宣传、推介工作，树立良好导向，激发干部干事激情。

对评选出的各类先进典型，可在党代表、人大代表、政协委员、劳动模范候选人

人选推荐时，按照一定比例予以倾斜。

（九）全面落实公务员职务与职级并行、职级与待遇挂钩等制度。认真执行公务员收入分配制度改革相关配套政策措施以及经济社会发展水平相适应的收入增长机制。

第四章 附 则

第十四条 各乡镇、园区、县级机关和县属企事业单位可根据本实施办法，结合实际制定具体的实施细则。

第十五条 本实施办法由县委解释，具体解释工作由县委办公室商县委组织部承担。

第十六条 本实施办法自印发之日起施行。

第五章 组织领导

第十五条 各级党委（党组）要切实担负起容错纠错的主体责任，一级为一级负责，上级为下级担当，大力营造改革创新、担当作为的良好环境。

第十六条 各级纪检监察机关要坚持宽严相济，认真执行容错纠错机制的有关规定，严把政策关、法纪关和程序关，既要避免不敢容不会容，又要防止突破党纪国法底线。

第十七条 各级组织部门要树立重实干实绩的鲜明用人导向，大力选拔敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出的干部；对符合容错情形的干部要客观评价、宽容理解、合理使用。

第十八条 各级宣传部门要统筹运用各类媒体资源，大力宣传改革创新、担当作为的先进人物和事迹，充分发挥先进典型的示范作用，让敢于担当、奋发作为在全县蔚然成风。

第六章 附 则

第十九条 本实施办法由县委负责解释，具体工作由县委办公室商县委纪委监委、县委组织部承担。

第二十条 本实施办法自印发之日起施行。

第四章 其 它

第十二条 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；引咎辞职、责令辞职的，两年内不得担任高于原职务层次的职务；降职的，两年内不得提拔。

第十三条 坚持从严管理与关心爱护相结合，对调整下来的干部有针对性地加强教育管理，深入开展谈心谈话，给予关心帮助。加强跟踪了解，支持和鼓励他们放下包袱、奋发有为，在新岗位上履职尽责，发挥应有作用。干部调整影响期满后，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，可以按有关规定程序正常选拔任用。

第三章 调整程序

第十一条 党政领导干部因上述情形进行组织调整，一般按照以下程序进行：

（一）及时报告。各乡镇、园区、县级机关和县属企事业单位对各自职能范围内出现第六条至第十条所列情形之一的县管党政领导干部，应当及时书面报告县委组织部。报告内容包括具体的情形，认定的过程、依据、结果以及相关建议。

（二）调查核实。县委组织部对受理的报告认真核实、综合研判，注重听取有关单位党委（工）委（党组）、分管领导 and 干部群众的意见。应注意有针对性地听取工作对象、服务对象意见。

（三）提出建议。根据审核情况，县委组织部提出明确调整建议报县委研究确

（十）严格控制对领导班子和领导干部的“一票否决”事项，除市级以上党委政府明确规定外，一律不得增设“一票否决”事项。

第三章 责任与纪律

第十一条 鼓励激励工作在县委、县政府领导下，由县委组织部牵头组织实施。

第十二条 建立健全党政干部鼓励激励工作责任制。党委（党组）承担主体责任，党委（党组）书记是第一责任人。组织（人事）部门及相关工作牵头单位承担具体工作职责，并对贯彻落实情况进行督促检查。

第十三条 对在推行鼓励激励中有徇私舞弊、弄虚作假、不按规定程序操作的，根据情节轻重给予组织处理。

第四章 附 则

第十四条 各乡镇、园区、县级机关和县属企事业单位可根据本实施办法，结合实际制定具体的实施细则。

第十五条 本实施办法由县委解释，具体解释工作由县委办公室商县委组织部承担。

第十六条 本实施办法自印发之日起施行。

（四）问责机关及时对纠错对象的整改落实情况进行跟踪检查，看有关问题是否按时整改到位。对整改不及时、未达序时进度的，必要时下达书面通知，责令及时整改到位。

第十四条 完善澄清保护机制。各级纪检监察机关要严肃查处诬告陷害行为，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，依纪依法追究责任人。及时为受到不实反映的干部澄清正名、消除顾虑。

第五章 组织领导

第十五条 各级党委（党组）要切实担负起容错纠错的主体责任，一级为一级负责，上级为下级担当，大力营造改革创新、担当作为的良好环境。

第十六条 各级纪检监察机关要坚持宽严相济，认真执行容错纠错机制的有关规定，严把政策关、法纪关和程序关，既要避免不敢容不会容，又要防止突破党纪国法底线。

第十七条 各级组织部门要树立重实干实绩的鲜明用人导向，大力选拔敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出的干部；对符合容错情形的干部要客观评价、宽容理解、合理使用。

第十八条 各级宣传部门要统筹运用各类媒体资源，大力宣传改革创新、担当作为的先进人物和事迹，充分发挥先进典型的示范作用，让敢于担当、奋发作为在全县蔚然成风。

第六章 附 则

第十九条 本实施办法由县委负责解释，具体工作由县委办公室商县委纪委监委、县委组织部承担。

第二十条 本实施办法自印发之日起施行。

定。涉及双重管理的县级机关单位党政领导干部，在会议研究确定之前应征求上级主管部门意见。

（四）组织决定。按照干部管理权限和干部任免程序进行调整。对选举和依法任免的干部，按照有关法律法规规定的程序进行。

（五）谈话告知。对决定调整的干部，应与其进行谈话，做好思想工作。

（六）信息备案。县委组织部对涉及组织调整干部建立备案信息库，跟踪管理。

第四章 其 它

第十二条 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；引咎辞职、责令辞职的，两年内不得担任高于原职务层次的职务；降职的，两年内不得提拔。

第十三条 坚持从严管理与关心爱护相结合，对调整下来的干部有针对性地加强教育管理，深入开展谈心谈话，给予关心帮助。加强跟踪了解，支持和鼓励他们放下包袱、奋发有为，在新岗位上履职尽责，发挥应有作用。干部调整影响期满后，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，可以按有关规定程序正常选拔任用。

第五章 附 则

第十四条 各乡镇、园区、县级机关和县属企事业单位可参照本办法，结合实际制定具体的实施细则。

第十五条 本办法由县委解释，具体解释工作由县委办公室商县委组织部承担。

第十六条 本办法自印发之日起施行。