

中共铜川市王益区委办公室文件

铜王办发〔2019〕10号

中共铜川市王益区委办公室关于印发 《王益区党政干部鼓励激励实施办法（试行）》 《王益区党政干部容错纠错实施办法（试行）》 《王益区推进区管党政领导干部能上能下实施 办法（试行）》的通知

黄堡镇、各街道党委，区委各部门，区级国家机关各部门党组（党委），各人民团体党组，区创文办：

新修订的《王益区党政干部鼓励激励实施办法（试行）》《王益区党政干部容错纠错实施办法（试行）》《王益区推进区管党政领导干部能上能下实施办法（试行）》已经区委同意，现印发

给你们，请结合实际贯彻落实。

2016年8月，区委鼓励激励、容错纠错、能上能下三项机制（以下简称“三项机制”）出台以来，凝聚了全区追赶超越转型发展的精气神，激发了干部队伍担当作为奉献的积极性，在全区树立了能者上、庸者下、干者容、劣者汰的鲜明导向。在总结理论和实践经验的基础上，区委顺应新形势、落实新要求、聚焦新任务，重新修订了“三项机制”。这既是贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神的重要举措，又是落实中央《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》的制度安排，也是全面贯彻落实省、市委新修订的“三项机制”的具体行动，全区各级党组织要坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，建设忠诚干净担当的高素质干部队伍，激励全区上下奋力谱写王益追赶超越转型发展新篇章。

全区各部门、各单位要强化“四个意识”，坚定“四个自信”，不断提高政治站位，推动本部门本单位“三项机制”贯彻落实工作向深处走、往实处做。要把“三项机制”作为助推工作的重要抓手和制度保障，切实将“三项机制”与各项重点工作紧密结合，综合施策、系统运用、全面落实，鲜明地树立起“三项机制”引领担当作为的激励导向、助推追赶超越转型发展的目标导向、深化作风整改的问题导向。要切实抓好“三项机制”及其配套制度的细化完善、兑现运用等工作，下硬茬解决好干与不干、干多干少、干好干坏一个样，以及慢作为不作为乱作为、庸懒散漫虚等

突出问题，推动制度落小落常、落细落实，持续为助推追赶超越，建设“五个王益”添动力、增活力、加压力。区委把各部门、各单位贯彻落实“三项机制”情况作为半年目标责任考核的重要内容，进行综合运用。

原 2017 年 3 月 31 日印发的《中共铜川市王益区委关于印发〈王益区党政干部鼓励激励实施办法（试行）〉〈王益区党政干部容错纠错实施办法（试行）〉〈王益区推进区管党政领导干部能上能下实施办法（试行）〉的通知》（铜王发〔2017〕6 号）同时废止。

中共铜川市王益区委办公室

2019 年 5 月 24 日

王益区党政干部鼓励激励实施办法（试行）

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，围绕“追赶超越”定位和“五个扎实”要求，坚持严管与厚爱结合，激励和约束并重，健全和完善鼓励激励机制，全面推动“五个王益”建设，根据中央《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》《陕西省党政干部鼓励激励实施办法（试行）》和《铜川市党政干部鼓励激励实施办法（试行）》，结合我区实际，制定本实施办法。

第二条 党政干部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、奖优罚劣，分级管理的原则。

第三条 党政干部鼓励激励工作以实施“五新”战略、“三个经济”以及追赶超越、转型发展的实绩为基础，以年度目标责任考核、县域经济社会发展监测考评、脱贫攻坚工作成效考核结果为主要依据，充分运用领导班子和领导干部平时考核、综合研判等结果。

第四条 党政干部鼓励激励包括评优评先、考核奖励、选拔重用和关爱保障。

第五条 评优评先方面：

（一）按照 35 % 的比例，对年度目标责任考核综合得分排序

靠前的单位，以区委、区政府名义授予“年度目标责任考核优秀单位”。获得考核优秀等次的单位，其党政干部年度考核优秀等次比例按 20%确定。

（二）全区在市考中综合为全区加分 0.8 分以上的部门、单位，且完成目标任务、无“一票否决”事项的，年度目标责任考核可直接确定为优秀等次。

（三）每三年左右，综合年度目标责任考核、县域经济社会发展监测考评和脱贫攻坚工作成效考核等结果，在全区范围内综合评定 5 名区管“优秀党政领导干部”，以区委、区政府名义进行通报表彰。

（四）优化提升营商环境“八办六组”牵头部门和相关成员单位，有下列情形之一的，给予鼓励：

1. 在全省县域营商环境年度监测评价考核中，单项指标排名全省前 10 位的，且无“一票否决”事项的，给予全区通报表彰。

2. 在全省县域营商环境年度监测评价考核中，单项指标排名全省前 5 位，且无“一票否决”事项的，单位主要领导年度目标责任考核可评为优秀等次。

3. 对于在区优化提升营商环境建设工作中，涌现的先进典型、经验被中省市肯定或推广，且未受到党纪政务处分的，单位分管领导和具体工作人员可优先评为优秀等次。

（五）对我区首次进入全省县域经济社会发展监测考评“前十名”或被授予陕西省县域经济社会发展“争先进位奖”，且完成

目标任务、无“一票否决”事项的相关责任单位，年度目标考核可直接确定为优秀等次。

（六）对公务员集体记一、二等功，且完成目标任务、无“一票否决”事项的单位，年度目标责任考核可直接确定为优秀等次。

（七）在推进区级重点工作、促进转型发展中成效显著，且完成目标任务、无“一票否决”事项的镇（街道）和区级部门，经区考核委员会研究，年度目标责任考核可直接确定为优秀等次。

（八）按照 35%的比例，对脱贫攻坚工作成效考核综合得分排序靠前的单位，以区委、区政府名义授予“脱贫攻坚工作成效考核优秀单位”。

（九）各高危行业和交通行业等领域，年度内安全生产死亡人数控制在市下达指标内，且未发生较大以上安全生产事故，或本行业、部门年度内未发生安全生产伤亡事故的，按照《王益区安全生产工作考核办法》（铜王办发〔2017〕19号）经考核确定为优秀等次的，由区政府授予“安全生产工作先进单位”和“先进工作者”。

第六条 考核奖励方面：

（一）对年度目标责任考核对象按照优秀、良好、一般等次核发奖金，由各单位依据本单位考核办法明确发放方案，奖金差额发放到人。党政干部年度考核为优秀、称职等次的发放奖金，基本称职和不称职的不发放奖金。年度考核获得优秀等次的党政干部，年度目标责任考核奖金提高 10%。

（二）对获得中央、省委、市委表彰的“先进基层党组织”，一次性给予 10 万元、5 万元、2 万元的党建经费保障。基层党建考评年度排名第一、二、三名的党组（党委、工委）分别给予 5 万元、3 万元、1 万元的党建经费保障。对培育树立重大先进典型或党建工作做法在省级以上推广的（媒体宣传不纳入）党组织，一次性给予最高 10 万元的党建经费保障。

（三）对人才工作绩效突出的单位，一次性给予 1 万元的工作经费。

（四）县域经济发展方面奖励

1. 对我区首次进入全省县域经济社会发展监测考评前十名，区上一次性奖励相关部门 100 万，若继续保持在全省“前十名”之列，区上每年奖励相关部门 80 万元。县域经济社会发展中争先进位，每进一位，区上对相关责任单位共奖励 50 万元。

2. 所承担的县域经济社会发展监测指标在全省较上年排名进位的相关部门，每进一位，奖励 1 万元，指标在全省排前五位且较上年未出现退位的，奖励 3 万元。

3. 对九大主要经济指标年终在全市排名第一位且该指标在全省县域经济社会发展监测考评中未出现退位的，对承担该指标的部门奖励 3 万元。

（五）优化提升营商环境“八办六组”牵头单位和相关成员单位在全省县域营商环境监测评价考核中，单项指标排名较上年每进 10 位、20 位、30 位，分别奖励单位 0.3 万元、0.5 万元、

1 万元；连续两年年度考核居全省前 10 位且未出现退位的，奖励单位 3 万元。

（六）对超额完成年度招商引资目标考核任务且考核排名首位的单位，进行奖励，奖金标准依据相关考核办法执行。对扩大有效投资考核排名前十名的考核对象，依据《铜川市王益区扩大有效投资考核奖惩办法》给予表彰奖励。

（七）对当年被评为全区“安全生产工作先进单位”的单位奖励 1 万元。

（八）对“脱贫攻坚工作成效考核优秀单位”进行奖励，奖金标准依据相关考核办法执行。

奖金使用分配方案由获奖单位制定。

第七条 选拔重用方面：

（一）对信念过硬、政治过硬、责任过硬、能力过硬、作风过硬，敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出，获得“优秀党政领导干部”称号或连续三年以上年度考核获得优秀等次的党政干部，列为后备干部，可优先提拔使用。

（二）对连续三年获得年度目标责任考核优秀等次的镇（街道）和部门，党政干部可优先提拔使用，该镇（街道）、部门领导职位出缺后原则上从内部酝酿提拔；单位党政正职直接确定为优秀等次，可优先推荐提拔使用。

（三）对近五年内累计三次获得个人年度考核优秀等次，个人连续三年获得区委、区政府及以上表彰奖励的，或其分管领域

连续三年获得市级以上表彰嘉奖的，可优先推荐提拔使用。

（四）对党建工作受到区级以上表彰的党组织负责人，或在专项工作年度考核中评为优秀等次的驻村第一书记（党建指导员），可优先提拔使用。

（五）对在脱贫攻坚、生态环境、安全生产、综治维稳、招商引资、项目建设、扩大有效投资、发展民营经济、发展“三个经济”及促进转型发展等方面，受到市委、市政府及以上表彰的党政干部，或在救灾抢险、急难险重工作中表现突出的党政干部，可优先提拔使用。

（六）对公务员记一、二等功的，可优先提拔使用。

第八条 关爱保障方面：

（一）对各类考核优秀、受到表彰奖励的党政干部，加强重点培养，优先安排到重要岗位挂职锻炼、培训考察。对连续三年考核优秀的干部或评树的区级以上先进典型，定期开展培训学习和健康疗养。

（二）统筹规范督查考核。对各类督查检查考核工作实行归口管理，原则上区委、区政府每年只进行1次综合性考核，各部门不得设置以区委和政府为对象的督查检查考核项目，日常调研指导工作不得冠以督导、督查等名义；除中省市作出明确规定之外，其他单位一律不得增设或变通设置“一票否决”事项。

（三）加大干部轮岗交流。在同一岗位工作满5年原则上应进行轮岗，满10年必须进行轮岗。统筹安排长期在镇（街道）、

基层一线岗位工作的优秀干部交流到机关任职；选派缺乏基层经历的机关干部，到镇（街道）、贫困村、园区、信访维稳等岗位，“墩墩苗”“接地气”，提高实际工作能力。

（四）落实谈心谈话制度。党组织主要负责同志同班子成员、班子成员同分管的主要负责同志每年至少谈话 1 次，对存在苗头性、倾向性问题的，要及时予以纠正，对受到问责处理的、个人家庭生活存在实际困难的领导干部，要及时进行思想政治关怀，倾听诉求，帮助解决问题。将领导干部开展谈心谈话情况，纳入年度考核、履行党建责任考核内容。

（五）保障干部合法权益。严格落实干部带薪休假、加班调休、干部体检、工会福利待遇等制度，将落实干部福利待遇作为年度目标责任考核及领导班子研判、个人年度考核内容。对参与驻村帮扶的干部，可结合实际为其办理人身意外伤害保险，落实关爱有关政策。

（六）加大人文关怀。满足扶贫一线干部的基本办公和驻村生活条件；在执行重要任务、完成重点工作、发生重大变故以及干部思想负担重、压力大、现实顾虑多等情况，探索建立干部心理测评和干预机制；关心生活困难群体，积极开展组织关怀活动，帮助干部解决后顾之忧。

第九条 党政干部鼓励激励工作在区委、区政府和区考核委员会的领导下，由区委组织部组织实施。其中涉及考核考评结果提供或认定的，由相关职能部门具体负责。

第十条 各镇（街道）、各部门应参照本办法，制定本单位、本部门、本系统鼓励激励具体办法。

第十一条 本办法由区委解释，具体解释工作由区委办公室商区委组织部承担。

第十二条 本办法自印发之日起施行。

王益区党政干部容错纠错实施办法（试行）

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，围绕“追赶超越、转型发展”定位和“五个扎实”要求，充分调动全区干部干事创业的积极性，努力营造锐意改革、勇于创新、敢于担当、合理容错的良好环境，加快推进“富裕王益、宜居王益、绿色王益、人文王益、和谐王益”建设，根据中央《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》《陕西省党政干部容错纠错办法（试行）》《铜川市党员干部容错纠错实施办法（试行）》等有关规定，结合我区实际，制定本实施办法。

第二条 容错纠错是指对有关单位和个人在履职担当、改革创新过程中，未能实现预期目标或出现偏差失误，但符合法律法规和政策规定，勤勉尽责、未谋取私利的，不作负面评价，及时纠错改正，免除相关责任或从轻减轻处理。

第三条 本实施办法适用于全区各党政机关、人大机关、政协机关、审判机关、检察机关、人民团体及所属机构或受委托行使公共管理和公共服务职能的单位和组织及国有企事业单位、农村（社区）及其党政干部。

第四条 容错纠错工作应遵循以下原则：

(一) 坚持挺纪在前，依纪依法，坚守底线。

(二) 务必实事求是，区别对待，宽严相济。

(三) 鼓励改革创新，允许试错，宽容失误。

(四) 注重抓早抓小，着眼预防，及时纠错。

(五) 支持干事创业，勇于担当，激发活力。

第五条 容错纠错应当准确把握政策界限。坚持把干部在推进改革中因缺乏经验、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；把上级尚无明确限制的探索性实验中的失误和错误同上级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，保护改革者、鼓励探索者、宽容失误者、纠正偏差者、警醒违纪者。

第六条 建立合理容错机制。把支持改革发展与严格执纪相结合，正确处理执行政策、严明纪律与调动和保护干部积极性的关系，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，认真甄别、准确研判、妥善处置。

第七条 可以容错的情形：

(一) 在落实党委、政府决策部署中，出现工作失误和偏差，但没有为个人、他人或单位谋取不正当利益，且经过民主决策程序，积极主动消除影响或挽回损失的；

(二) 在推进改革和体制机制创新中，因缺乏经验，先行先

试出现探索性失误或未达到预期效果的；

（三）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，在创造性开展工作中出现失误或造成影响和损失的；

（四）在推动重大项目和重点工作中，因大胆履职、大力推进出现一定失误或引发矛盾的；

（五）在服务企业、服务群众中，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；

（六）在推进工作中，因国家政策调整或上级党委、政府决策部署变化，未达到预期效果、造成负面影响和损失的；

（七）在优化政务服务、推进城乡治理、改善民生、实现追赶超越等工作中，因注重提高效率，出现偏差或失误的；

（八）在处置突发事件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；

（九）在化解矛盾焦点、维护稳定、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；

（十）在处理长期缠访、闹访或疑难信访问题中履职尽责、积极作为，但仍出现非法越级上访的；

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

（十二）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；

(十三) 其他符合容错情形的。

第八条 容错程序：

(一) 申请。相关单位或个人受到问责追责时，认为符合容错情形之一的，应在启动问责程序后，按照干部管理权限向问责机关或部门提出书面申请。

(二) 核实。受理机关或部门受理申请后，对符合容错情形的，会同相关部门开展调查核实，核查了解申请容错单位或个人实施行为的具体背景、目的、过程和后果，在 15 个工作日内出具书面调查报告。对于情况复杂或存有争议的，受理机关或部门可报经同级党委、政府同意后，组织相关人员听证论证。

(三) 认定。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，在 30 个工作日内作出容错认定结论。对于不符合容错情形的，受理机关或部门在核实结束后 10 日内给予书面答复。

(四) 暂缓。对一时难以定论的，可以暂缓作出决定，一般暂缓时间不超过 3 个月，期满后给予结论性意见。

(五) 反馈。受理机关或部门在容错认定结论作出后 3 个工作日内将结果反馈给申请单位或本人。属于免责的，应当在一定范围内公开。

(六) 报备。受理机关或部门应及时将容错认定结果报同级党委、政府，并向上级纪检监察机关、组织人事部门备案。

具有干部管理权限的问责机关或部门发现相关单位和个人符

合容错情形的，应当主动按照相关程序进行容错。

第九条 容错的单位或个人免责减责范围：

（一）单位年度目标责任考核及党风廉政建设责任制考核不受影响；

（二）干部选拔重用、交流轮岗、职级职称晋升及工资、绩效、奖金等不受影响；

（三）党代表、人大代表、政协委员和后备干部资格不受影响；

（四）单位和个人评优评先不受影响。

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，影响期结束后提拔任用不受影响。

第十条 健全纠错改正机制。对存在过错或失误的单位或个人，根据情形，可以采取以下措施：

（一）抓早抓小，加强日常监督管理。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，及时掌握动态，有针对性地教育引导，以询问、告诫为主要内容，给予警示和提醒，完善制度机制。

（二）动态督导，及时责令纠错。针对改革创新、干事创业和具体工作中出现的一般性工作失误和决策偏差，采取监察建议、提醒约谈、诫勉谈话等方式给予适当督导或诫勉。对已经造成的错误事实，启动责令纠错程序，在5个工作日内向纠错对象发送

纠错通知书，提出纠错要求，责成纠错对象限期提交书面整改措施，整改期一般为 2 个月，最多不超过 4 个月。

（三）运用好“四种形态”，实施分类处置。通过咬耳扯袖、红脸出汗，在民主生活会上开展批评和自我批评，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，应当体现政策，予以免责，确需追究责任的，从轻减轻处理。对心存侥幸、隐瞒问题、拒不认错、对抗组织的，应当从严审查处理。

第十一条 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个人，可以采取以下措施：

（一）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，消除负面影响。

（二）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。

（三）核查有关问题时，全面收集各方面的意见建议，充分听取容错单位或个人的解释和说明，客观公正处理。

（四）坚持谁容错谁回访，由受理机关对容错免责对象进行回访教育，容错免责对象主管部门对其进行跟踪管理，防止容错免责对象频繁出现容错情形。

第十二条 容错纠错的纪律：

（一）全面从严治党。纪检监察机关、组织人事部门要加强纪律监督，既把牢纪律底线，惩处违纪者、问责不为者，又旗帜

鲜明地为担当者担当、为负责者负责、为改革创新者撑腰鼓劲。

（二）鼓励保护创新。要正确认识改革创新中的工作失误和个人腐败行为的本质区别，鼓励干部大胆探索、先行先试，宽容开拓创新中出现的偏差和失误。既加强对干部的监督，又信任干部、保护干部、激励干部。

（三）把握容错界限。坚决反对打着改革创新旗号搞劳民伤财的“政绩工程”“形象工程”，坚决惩治借改革创新之名徇私舞弊、贪污受贿、假公济私等行为。对发展中出现的问题未及时采取措施、协调解决，致使改革创新未达到预期效果或造成重大影响和损失的，不得申请容错免责。

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

第十三条 容错纠错工作在区委的领导下，按照职责分工和报批程序进行，加强组织领导，密切协作配合，确保容错纠错工作取得实效。

（一）各党组（党委、工委）、各相关部门应担负起容错纠错的主体责任，将其作为推动工作的重要举措，一级为一级负责，上级为下级担当，支持干部放手大胆工作。

（二）纪检监察机关要全面履行职责，严格执纪监督，把握政策界限，通过合理容错、及时纠错、澄清保护，消除干部思想顾虑，鼓励干部积极作为。

(三) 组织(人事)部门应当加强对干部的教育和管理,对符合容错情形的干部要及时予以容错,客观评价、宽容理解、大胆使用。

(四) 宣传部门应当统筹运用各类媒体资源,大力宣传支持保护干部干事创业的政策措施,加强正面引导,营造容错纠错的浓厚氛围。

第十四条 各镇(街道)、各部门应参照本办法,制定本单位、本部门、本系统党政干部容错纠错具体办法。

第十五条 本实施办法由区委解释,具体解释工作由区委办公室商区纪委、区委组织部承担。

第十六条 本实施办法自印发之日起施行。

王益区推进区管党政领导干部能上能下 实施办法（试行）

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，健全干部能上能下机制，推动全区广大干部勇于担当、奋发有为建设“五个王益”，根据中央《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》《推进领导干部能上能下若干规定（试行）》《陕西省推进省管党政领导干部能上能下办法（试行）》和《铜川市推进市管党政领导干部能上能下实施办法（试行）》等有关规定，结合我区实际，制定本实施办法。

第二条 本实施办法适用于各镇（街道），区委及区级国家机关各部门，各直属事业单位，各人民团体，王家河工业园区管委会，区创文办党政领导干部。

第三条 本实施办法重点解决区管党政领导干部能下问题，建立健全不适应新时代发展要求、履职不力、工作平庸等不适宜担任现职的领导干部调整机制。对涉及问责追责和违纪的，按照有关规定办理。

第四条 推进区管党政领导干部能上能下，坚持实事求是、客观公正，权责一致、党政同责，于法周延、于事简便的原则。

第五条 区管党政领导干部“下”的调整方式主要有：调离

岗位、改任非领导职务、免职、降职等，视情节轻重予以确定。

第六条 推进区管党政领导干部能下，以政治表现为基本依据兼顾年度目标责任考核、领导班子综合研判结果及其他不适宜担任现职摸底排查结果，综合运用党的建设、县域经济社会发展监测考评、脱贫攻坚工作成效考核及生态环境、安全生产、综治维稳、项目建设和民族宗教工作等方面工作不力的责任认定结果。

第七条 依据党的建设等工作不力责任认定结果进行调整的情形及对象为：

（一）发生严重违规选拔推荐干部问题，或者本单位本部门用人上不正之风严重，造成恶劣影响，受到区委及以上通报批评的镇（街道）党委书记、区级部门党组织书记和有关党员领导干部。

（二）基层党组织软弱涣散，引发重大事件，造成恶劣影响，受到区委及以上通报批评的镇（街道）党委书记、区级部门党组织书记和有关党员领导干部。

（三）基层党建工作年度考评，当年排名末位的分管领导，连续两年排名末位的镇（街道）党委书记、区级部门党组织书记。

（四）在农村、社区党组织换届中，因组织领导不力，造成严重后果的镇（街道）党委书记、区级部门党组织书记和有关领导干部。

（五）意识形态方面出现严重错误导向，造成恶劣影响，受到区委及以上通报批评的镇（街道）党委书记、区级部门党组织

书记和有关党员领导干部。

(六)单位或行业系统内部出现“塌方式”腐败，“窝案”“串案”横生，对群众反映、上级指出的问题查处不力，造成恶劣影响的镇（街道）党委书记、区级部门党组织书记和有关党员领导干部。

第八条 依据年度目标责任考核结果进行调整的情形及对象为：

(一)年度目标责任考核为较差等次，或连续两年被评为一般等次的镇（街道）、区级部门主要负责人和有关责任人。

(二)年度目标责任考核出现“一票否决”情形的镇（街道）、区级部门相关责任领导。

(三)年度考核民主测评基本称职和不称职得票率在30%以上的党政领导干部。

(四)年度考核结果为不称职等次，或者连续两年为基本称职等次的党政领导干部。

(五)年度考核中，镇（街道）分管工作连续两年排名末位的分管党政领导干部，区级部门在本类别连续两年排名末位的党政领导干部。

(六)在市委、市政府和市级部门开展的全市性考核评比中，连续两年列末位的区级部门主要负责人及分管领导干部。

第九条 依据县域经济社会发展监测考评、脱贫攻坚工作绩效考核、优化营商环境、项目建设、民营经济考核结果进行调整

的情形及对象为：

（一）县域经济发展方面

1. 所承担县域经济社会发展监测指标连续两年在全省排名最后一位的相关单位负责人、分管领导干部。

2. 对所承担九大主要经济指标年终连续两年全市排名最后一位且在县域经济考评中退位的相关单位负责人、分管领导干部。

3. 居民人均可支配收入、地方财政一般预算收入、招商引资实际到位资金、民间投资及其增速，单项连续两年综合排名末位的相关单位主要负责人、分管领导干部。

（二）脱贫攻坚工作成效方面

1. 落实中央、省委、市委和区委脱贫攻坚决策部署不力，受到中、省、市、区通报批评且问题严重的党政主要领导干部和分管领导干部。

2. 未完成年度脱贫计划任务，脱贫攻坚工作成效考核当年被评为差等次单位的党政主要领导干部和分管领导干部。

3. 违反贫困退出规定，弄虚作假、搞“数字脱贫”的党政领导干部。

（三）优化提升营商环境“八办六组”牵头部门和相关成员单位，有下列情形之一的，给予“下”的调整：

1. 在全省县域营商环境监测评价考核中，单项指标连续4次排名全省后10位的，对其单位主要负责同志改任非领导岗位。

2. 在全省县域营商环境监测评价考核中，单项指标连续4次

排名全省后 3 位的，对其单位主要负责同志予以降职或免职。

（四）在完成固定资产投资、项目建设工作中，连续两年排名末位，推进项目建设工作不积极主动，严重影响进度，或在项目建设中发生重大质量、重大安全事故、重大群体性事件的责任部门主要领导。

（五）不重视民营经济工作，连续两年在库规上非公企业数量下降、产值增速低于 10% 的主要负责人和分管领导干部。

第十条 依据生态环境、安全生产、综治维稳、民族宗教工作不力责任认定结果进行调整的情形及对象为：

（一）落实中央、省委和市委关于生态文明建设的决策部署不力、受到中央、省、市通报批评的，对本地区发生的严重环境污染和生态破坏事件没有及时组织处理，监管失察甚至包庇纵容，或处置失当造成恶劣影响的有关党政领导干部。

（二）一年内发生较大及以上生产安全责任事故，或年内发生 3 起以上（含 3 起）一般生产安全责任事故的镇（街道）、区级监管部门主要负责人及有关领导干部。受到中、省、市通报批评或区委、区政府责任追究的镇（街道）、园区、区级监管部门主要负责人及分管领导。

（三）一年内发生 2 起三级（较大）以上食品药品安全事件的镇（街道）、区级监管部门主要负责人及分管领导干部。

（四）发生特别重大群体性事件和公共安全事件，或一年内发生 2 起重大群体性事件和公共安全事件的镇（街道）、部门主要

负责人和有关领导干部，以及责任主体在区级部门的部门主要负责人和有关领导干部。

（五）连续两年被上级单位确定为社会治安综合治理重点整顿单位的主要党政领导干部和有关领导干部。

（六）民族宗教工作主体责任落实不到位、第一责任人责任不落实的有关领导干部。

第十一条 依据领导班子综合研判结果进行调整的情形及对象为：

（一）领导班子总体运行不顺畅、凝聚力不强，不敢担当、不负责任，庸懒散拖；群众反映强烈，满意度低；自我约束不严，造成不良影响的；经组织提醒、教育或者函询、诫勉后改正不力的有关党政领导干部。

（二）领导班子闹无原则性矛盾纠纷或领导班子成员之间团结不够、互相拆台，制造矛盾、挑唆离间，影响工作正常开展，造成恶劣影响和严重后果的镇（街道）、区级部门主要负责人和有关领导干部。

（三）领导班子民主测评总体评价一般和较差得票率在 30% 以上，班子成员民主测评不称职得票率超过 15% 的党政领导干部。

第十二条 其他被认定为不适宜担任现职进行调整的情形：

（一）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，不服从组织安排、跟组织讨价还价的；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；参与封建迷信活动的。

（二）不执行重要情况请示报告制度，或者个人有关事项不如实报告情节较重和故意隐瞒不报的；违背中央八项规定精神，违反有关规定经商办企业、在企业或协会兼职的，不严格遵守廉洁从政有关规定的；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。

（三）作风不严不实，弄虚作假、敷衍塞责，工作推进不力，被媒体曝光的，在重点工作巡察或暗访中被市委、市政府及以上党政部门或领导通报批评，造成不良影响的。

（四）不按规定履行领导干部外出报备程序的；非组织选派，离职学习期限超过1年的；没有履行组织程序私自借调外单位工作3个月以上的。

第十三条 凡个人年度考核为不称职等次的镇（街道）、部门主要负责人，直接给予免职。

第十四条 具有上述情形所列条款之一的，对有关领导干部进行调整。按照职能分工，由有关镇（街道）和区级部门提出考核结果和责任认定意见。对弄虚作假、隐瞒不报、不及时报告的严肃追责。对涉及市管党政领导干部的建议调整人选，区委配合做好有关考核结果认定、提请调整建议等工作。

第十五条 区管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）摸底报告。各镇（街道）、区级部门对各自职能范围内

出现的上述情形摸底排查，及时以书面形式报告区委组织部。报告内容包括认定的过程、依据、结果和初步调整建议。

（二）考察核实。区委组织部综合分析年度考核、平时考核、任职考察、班子综合研判情况，注重听取有关单位党组织分管领导和服务对象等意见，注重听取干部本人说明，认真审核研判。

（三）报批确认。区委组织部根据考察核实结果，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。

（四）组织决定。按照干部管理权限，启动任免程序进行调整。

（五）谈心谈话。对决定调整的干部，应与其进行谈话，告知理由，宣布组织决定，做好思想工作。

第十六条 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；降职的，两年内不得提拔。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拟重新任用的，在征求上一级组织人事部门意见后，可以按有关规定程序提拔任职。

第十七条 规范“下”后领导干部的管理。区委组织部建档立卡，所在单位党组织进行日常管理，加强教育培训，合理安排工作，提升综合素质，促其作用发挥。

第十八条 由于身体、家庭、工作能力等原因，本人主动提出不再担任现职的党政领导干部，按照有关规定程序及时调整。

恢复健康、家庭问题解决后，参照原任职务层次作出安排。

第十九条 建立健全推进领导干部能上能下工作责任制，党组织承担主体责任，党组织书记是第一责任人，组织（人事）部门承担具体工作责任。

第二十条 各镇（街道）、各部门应参照本办法，制定本单位、本部门、本系统的干部能上能下具体办法。

第二十一条 本办法由区委解释，具体解释工作由区委办公室商区委组织部承担。

第二十二条 本办法自印发之日起施行。

抄送：区级有关部门、单位。

中共铜川市王益区委办公室

2019年5月24日印发

