

# 中共江苏第二师范学院委员会文件

江苏二师委组〔2025〕9号

## 中共江苏第二师范学院委员会印发关于贯彻落实“三项机制”的实施办法的通知

各党总支、直属党支部，各党工委，机关党委；各学院（学部、书院）、部门：

经党委常委会讨论通过，现将《江苏第二师范学院关于贯彻落实“三项机制”的实施办法》印发给你们，请遵照执行。

中共江苏第二师范学院委员会

2025年3月29日

# 江苏第二师范学院

## 关于贯彻落实“三项机制”的实施办法

### 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，健全完善鼓励激励、容错纠错、能上能下“三项机制”，进一步加强学校干部队伍建设，激发干部担当作为，根据《中国共产党组织工作条例》《党政领导干部选拔任用工作条例》《推进领导干部能上能下规定》等有关规定精神，结合学校实际，制定本办法。

**第二条** 本办法重点解决干部干事创业内动力不足和外压力不够的问题，让能干事、干成事的干部得褒奖、获重用，让勇担当、敢创新的干部没顾虑、有舞台，让不适应、不作为的干部受惩戒、让位子。

**第三条** 本办法适用于学校全体中层干部（以下简称“干部”）。

### 第二章 鼓励激励

**第四条** 鼓励激励突出增强干部政治自觉，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。

**第五条** 鼓励激励坚持严管厚爱结合、激励约束并重，实事求是、客观公正，注重实绩、综合评价，考用结合、奖优罚劣的原则，褒奖重用想干事、能干事、干成事的干部，给予干部鼓励

激励。年度考核应在年度目标责任考核基础上，充分运用平时考核和综合研判结果。

**第六条** 鼓励激励主要包括：评优评先、考核奖励、选拔任用和关心爱护。

**第七条** 评优评先方面

（一）单位集体当年受到党中央、国务院和省委、省政府表彰、授奖的，单位主要负责人可直接确定为“优秀”等次。

（二）领导人员当年受到党中央、国务院和省委、省政府表彰、授奖的，可直接确定为“优秀”等次。

（三）按照一定的比例，将年度综合考核排名靠前的干部，确定为“优秀”等次。

**第八条** 考核奖励方面

（一）对综合考核结果为“第一等次”单位的干部予以一定的奖励。

（二）对获评“优秀”等次的干部，采取一定方式予以表彰或奖励，实绩突出、群众公认度高的，优先培养使用。

**第九条** 选拔任用方面

（一）坚持好干部标准，突出信念过硬、政治过硬、责任过硬、能力过硬、作风过硬，大力选拔敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出的干部。

（二）选拔任用的干部，任现职期间年度考核结果应为“合格”及以上等次。

（三）连续三年考核获得“优秀”等次的干部，选拔任用时优先考虑。

（四）对在加强党的建设、推进高质量发展等方面做出突出贡献，或长期在基层一线艰苦岗位埋头苦干、成绩显著，或受到市级（含）以上表彰、荣誉称号的干部，选拔任用时优先考虑。

（五）在处理突发事件和承担专项重要工作中做出显著成绩和贡献的干部，选拔任用时优先考虑。

### **第十条 关心爱护方面**

（一）完善和落实谈心谈话制度。学校领导应经常与中层干部开展谈心谈话，倾听干部心声，加强人文关怀，在政策范围内为干部排忧解难。

（二）大力开展干部教育培训。优先选送优秀干部、基层一线和艰苦岗位的干部参加各类培训、到上级部门、先进发达地区挂职学习。鼓励干部提升专业能力、参加在职学习，学校给予必要的支持。

（三）关心干部身心健康。加强组织关心关怀，开展健康教育，开展干部职工文体活动，完善保障措施，形成关心关爱长效机制。

（四）切实维护干部正当合法权益。对造成不良影响的不实举报，待事实查清后及时向干部进行反馈，并在一定范围内消除影响。对恶意中伤、诽谤干部的行为依法依规进行严肃处理。

## **第三章 容错纠错**

**第十一条** 容错纠错是指对有关单位和干部个人在履职担当、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；及时纠错改正的，免除相关责任或从轻减轻处理。

**第十二条** 容错纠错应遵循以下原则：

- （一）纪律挺在前面，依纪依法，坚守底线。
- （二）坚持实事求是，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。

**第十三条** 容错纠错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试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。

**第十四条** 坚持把支持改革发展与严格执纪相结合，正确处理执行政策、严明纪律与调动保护干部积极性的关系，辩证分析干事创业中的失误和偏差，综合考虑问题发生的背景原因、动机目的、政策依据、情节轻重和性质后果等方面因素，认真甄别、准确研判、妥善处置、合理容错。

**第十五条** 有下列情形之一的，可以容错：

（一）在贯彻落实学校党委决策部署中，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）在推进教育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见因素，在创造性开展工作中出现失误或造成影响和损失的。

（四）在推动经学校党委确认的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）因上级决策部署变化，工作未达到预期效果或造成负面影响和损失的。

（六）在处置突发事件或执行其它急难险重任务中，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。

（七）在化解矛盾焦点、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。

（八）在服务群众、依法治校中，因着眼于提高效率进行容错受理、容错审查出现一定失误或偏差的。

（九）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）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）其他符合容错情形的。

## **第十六条 容错认定程序**

（一）申请。二级单位或干部个人受到问责追责时，认为符合容错情形之一的，可以向党委组织部提出书面申请。

（二）核实。受理申请后，对符合容错情形的，党委组织部应当会同其他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申诉意见，形成调查报告。对于不符合容错情形的，由党委组织部给予解释答复。

（三）认定。核实结束后，党委组织部应当以事实为依据，以纪律规定和法律法规为准绳，提出初步认定意见，报学校党委研究。

（四）反馈。学校党委研究确定后，以书面形式将认定结果向申请单位或个人反馈。

（五）公开。对认定结果为免责的，可采取召开会议、书面通报等方式在一定范围内公开。

（六）备案。容错事项材料由党委组织部或纪委存档备案。

**第十七条** 对容错的单位或干部个人，可在以下方面免责或减责：

- （一）年度考核不受影响。
- （二）干部提拔任用不受影响。
- （三）职级职称晋升不受影响。
- （四）评优评先不受影响。

对确需追责的单位或干部个人，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。

**第十八条** 健全纠错改正机制，对存在过错或失误的单位或干部个人，可以采取以下措施：

（一）提醒。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的方式，对一些苗头性、倾向性问题，做到早发现、早提醒、早纠正。

（二）整改。采取诫勉谈话、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。

（三）免责、减责与追责。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。对极少数心怀侥幸、隐瞒问题、拒不改错、对抗组织的，应当从严审查处理，追究责任。

**第十九条** 完善失实举报澄清机制，保障干部正当合法权益

（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 responsibility。

（三）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干部个人的解释和说明，客观公正处理。

**第二十条** 加强组织领导，确保容错纠错工作取得实效。

（一）学校党委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，客观评价、宽容理解、大胆使用，支持干部放手工作。

（二）党委组织部和纪委应全面履行职责，加强干部管理，严格执纪监督，把握政策界限，通过合理纠错、及时纠错、澄清保护，消除干部思想顾虑，鼓励干部积极作为。

#### **第四章 能上能下**

**第二十一条** 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，坚持依规依纪、积极稳妥，坚决调整不作为、慢作为、乱作为的干部，推动优者上、庸者下、劣者汰成为常态。

**第二十二条** 推进干部能上能下，重点是解决干部能下问题，严格执行干部到龄免职（退休）、任期届满离任等制度规定，建立健全不适应学校发展，履职不力、工作平庸，不适宜担任现职的干部调整退出机制。

**第二十三条** 调整不适宜担任现职干部，应当充分考虑其一贯表现和工作需要，对有关干部的问责，应当根据危害程度以及具体情况，区分不同情形，可采取通报、诫勉、停职检查、调离岗位、责令辞职、免职、降职等方式进行。在情形的认定上，主要依据干部政治表现认定结果，年度考核结果，干部不担当不作为、履行全面从严治党主体责任和意识形态责任不力认定结果等。

**第二十四条** 不适宜担任现职，主要指干部的德、能、勤、绩、廉与所任职务要求不符，不宜在现岗位继续任职。干部具有下列情形之一，被认定为不适宜担任现职，应当及时予以调整。

（一）政治能力不过硬，缺乏应有的政治判断力、政治领悟力、政治执行力，在不折不扣贯彻落实上级和学校党委决策部署、结合实际推动落地见效上存在明显差距的。

（二）理想信念动摇，在涉及党的领导、中国特色社会主义制度等重大原则问题上立场不坚定、态度暧昧，关键时刻经不住考验的。

（三）担当和斗争精神不强，在事关党和国家利益、师生生命财产安全等紧要关头临阵退缩，在急难险重任务、重大风险考验面前消极逃避或者应对处置不力的。

（四）政绩观存在偏差，不能坚持以人民为中心的发展思想，不能准确把握新发展阶段、完整准确全面贯彻新发展理念，在构建新发展格局、推动高质量发展上不积极不作为，搞“形象工程”“政绩工程”乱作为的。

（五）违背党的民主集中制原则，独断专行或者软弱涣散、自行其是，不执行或者擅自改变组织作出的决定，在领导班子中闹无原则纠纷，或者任人唯亲、拉帮结派，破坏所在单位政治生态的。

（六）组织观念淡薄，不严格执行重大事项请示报告、个人有关事项报告等制度，无正当理由拒不执行组织的分配、调动、

交流等决定的。

（七）事业心和责任感不强，精神状态差，对职责范围内的事项敷衍塞责，对群众急难愁盼问题不上心、不尽力，工作推拖绕躲、贻误事业发展的。

（八）领导能力不足，不能有效履行职责、按要求完成目标任务，重大战略、重要改革、重点工作推进不力，所负责的工作较长时间处于落后状态或者出现较大失误的。

（九）违规决策或者决策论证不充分、不慎重，造成公共资金、国有资产、国有资源损失浪费，生态环境破坏，公共利益损害等后果的。

（十）作风不严不实，执行中央八项规定精神不严格，形式主义、官僚主义问题突出，造成不良影响的。

（十一）品行不端，行为失范，违背社会公德、职业道德、家庭美德，造成不良影响的。

（十二）因存在配偶、子女移居国（境）外，配偶、子女及其配偶经商办企业等情况，按照有关规定需要组织调整的。

（十三）年度考核被确定为不合格，或者连续两年被确定为基本合格，以及民主测评优秀和合格得票率达不到三分之二，经认定确属不适宜担任现职的。

（十四）因健康原因无法正常履行工作职责 1 年以上的。

（十五）其他不适宜担任现职的情形。

**第二十五条** 调整不适宜担任现职干部，一般按照以下程序

进行：

（一）核实认定。组织部门综合分析各方面情况，对不适宜担任现职的情形进行核实，作出客观公正评价和准确认定。核实认定要注重听取群众反映、了解群众口碑，特别是听取工作对象、服务对象等相关人员的意见。必要时可以与干部本人谈话听取说明。

（二）提出建议。根据调查核实和分析研判的结果，由党委组织部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、调整方式及调整后相应待遇等内容。提出调整建议前，应当与干部本人谈话，说明调整理由，听取其陈述意见。

（三）组织决定。学校党委召开会议，对干部调整建议进行集体研究，作出调整决定。作出决定前，应当听取有关方面意见。涉及干部双重管理的，主管方应当按照有关规定程序征求协管方意见。

（四）谈话。学校党委或组织部门负责同志与调整对象进行谈话，宣布组织决定，认真细致做好思想工作。

（五）按照有关规定履行任免程序。

干部本人对调整决定不服的，可以向党委组织部提出申诉。复核、申诉期间不停止调整决定的执行。从干部调整岗位的次月起，调整其级别和工资待遇。

**第二十六条** 对不适宜担任现职干部，应当根据其一贯表现和工作需要，区分不同情形，采取平职调整、转任职员职级、免

职、降职等方式予以调整，符合提前退休条件的可以办理提前退休。

对非个人原因或者健康原因不能胜任现职岗位的，应当从事业需要和关心爱护干部出发，予以妥善安排。

调整不适宜担任现职干部，原则上在职数范围内安排。暂时超职数的，应当报经上一级党委组织部门和机构编制部门同意，并明确消化时限，一般应在1年内消化。

**第二十七条** 对被调整的干部，应当跟踪了解其思想动态和工作状况，有针对性地做好教育管理工作。根据工作需要，对认真汲取教训、积极努力工作，德才表现和工作实绩突出且经考察符合任职条件的，可以进一步使用、晋升职级或者提拔职务。

**第二十八条** 组织部门应当对不适宜担任现职干部的调整原因、安排方式和后续管理等情况进行纪实，每年1月底前向上一级党委组织部门报备上年度相关情况。

**第二十九条** 健全和落实推进领导干部能上能下工作责任制，学校党委应当坚决扛起主体责任，党委书记应当切实履行第一责任人的责任，组织部门应当自觉承担具体工作责任，坚持原则、敢于负责，做到真管真严、敢管敢严、长管长严，结合日常干部选拔任用、管理监督、领导班子换届等工作，推进能上能下常态化。

**第三十条** 坚持严管厚爱结合、激励约束并重，落实“三个区分开来”要求，正确把握政策界限，保护干部干事创业、改革

创新的积极性，宽容改革探索、先行先试等工作中的失误。

**第三十一条** 严明推进领导干部能上能下工作纪律，不得搞好人主义，不得避重就轻、以党纪政务处分规避组织调整或者以组织调整代替党纪政务处分，不得借机打击报复。

### **第五章 附 则**

**第三十二条** 本办法未明确的事项，按上级有关规定执行。

**第三十三条** 本办法自印发之日起施行，原《江苏第二师范学院 江苏省教育科学研究院关于贯彻落实“三项机制”实施办法》（江苏二师委组〔2021〕27号）同时废止。