

中共华东理工大学委员会

华委字〔2017〕22号

关于印发《华东理工大学推进领导干部能上能下 实施细则（试行）》的通知

《华东理工大学推进领导干部能上能下实施细则（试行）》已经党委十届第105次常委会讨论通过，现印发给你们，请认真贯彻落实。

中共华东理工大学委员会

2017年3月27日

华东理工大学推进领导干部能上能下实施细则（试行）

第一章 总 则

第一条 为贯彻落实党中央关于全面从严治党要求，严明党的政治纪律和政治规矩，完善干部选拔任用管理制度体系，形成能上能下的选人用人机制，建设信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的高素质干部队伍，根据《党政领导干部选拔任用工作条例》、《推进领导干部能上能下若干规定（试行）》、《高等学校领导人员管理暂行办法》、《上海市推进领导干部能上能下实施细则（试行）》等，结合学校实际，制定本实施细则。

第二条 推进领导干部能上能下，重点是解决干部能下问题。必须坚持党要管党、从严治党，坚持实事求是、公道正派，坚持人岗相适、人尽其才，坚持依法依规、积极稳妥，紧紧围绕学校事业发展大局，着力解决不能为、不想为、不敢为、乱作为等问题，促使领导干部自觉践行“三严三实”要求，不断完善干部用人导向和选任机制。

第三条 本实施细则主要规范对有关领导干部的组织调整。具体包括调整不适宜担任现职干部、问责追究、到龄免职（退休）和交流轮岗等。涉及违纪违法行为的，按照党的纪律规定和有关法律法规办理。

第四条 本实施细则适用于学校中层领导干部，工会、妇委会、共青团等群众组织的正副职参照本细则执行。

第二章 调整不适宜担任现职干部

第五条 对不适宜担任现职的干部应当进行调整。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，经组织提醒、教育或者函询、诫勉没有改正，被认定为不适宜担任现职的，必须及时予以调整：

（一）政治上不自觉不坚定、纪律规矩意识不强的，主要表现为：

1. 不严格遵守党的政治纪律和政治规矩，不贯彻执行党的教育方针，不能在思想上政治上行动上同党中央保持高度一致；

2. 在大是大非问题上没有立场、没有态度、无动于衷、置身事外，在错误言行面前不抵制、不斗争，明哲保身、当老好人的；

3. 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，在领导班子中搞团团伙伙或者闹无原则纠纷的；

4. 组织观念淡薄，不执行重要情况请示报告制度，或者个人有关事项不如实填报甚至隐瞒不报，无正当理由不服从组织安排，搞非组织活动造成较坏影响；

5. 违背中央八项规定精神，不严格遵守廉洁从政有关规定；

（二）工作上不作为不担当、能力素质不高的，主要表现为：

6. 不愿作为、不敢担当、不负责任，不敢直面矛盾，不愿动真碰硬，安于现状，患得患失，怕得罪人，落实上级和学校决策

部署打折扣、搞变通、作选择，干部群众意见较大；

7. 不能有效履行职责、按要求完成工作任务，工作标准不高，推进重点工作不力，承担工作或者分管工作处于落后状态，长期打不开局面，甚至出现较大失误；

8. 年度考核被评定为不称职等次，或者连续两次年度考核被评定为基本称职等次；

（三）作风上不踏实不清廉、自律要求不严的，主要表现为：

9. 工作敷衍塞责、推诿扯皮、不催不办、不推不动、庸懒散拖，经常不在状态、自由散漫、迟到早退、溜岗溜会，个人形象较差；

10. 品行不端，学术不端，师德师风存在问题，违背社会公德、职业道德、家庭伦理道德，造成恶劣影响；

（四）存在其他有关情形的，主要表现为：

11. 配偶已移居国（境）外，或者没有配偶但子女均已移居国（境）外，不适宜继续担任目前所任职务；

12. 因健康原因，无法正常履行工作职责一年以上，或者无法正常履行工作职责虽未达到一年，但对本单位工作有严重影响；

13. 其他不适宜担任现职的情形。

第六条 调整不适宜担任现职干部，一般按照以下程序进行：

（一）考察核实。党委组织部综合分析年度考核、试用期考核、任职考察、巡视、审计、个人有关事项报告抽查核实、信访举报核实等情况，有针对性地考察核实，作出客观公正评价和准

确认定。要注重听取群众反映、了解群众口碑。

（二）提出调整建议。党委组织部根据考察核实结果，在充分听取分管（联系）校领导意见的基础上，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。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。学校党委常委会集体研究，作出调整决定。

（四）谈话。学校党委书记或分管干部工作副书记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。工会、妇委会、共青团等干部的任免按有关规定进行。

干部本人对调整决定不服的，可以按照有关规定申请复核或者向上级组织（人事）部门提出申诉。复核、申诉期间不停止调整决定的执行。

第七条 对不适宜担任现职干部，应当根据其一贯表现和工作需要，区分不同情形及严重程度，采取调离岗位、免职、降职等方式予以调整。对非个人原因不能胜任现职岗位的，应当予以妥善安排。

第八条 因不适宜担任现职调离岗位、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的，可以提拔任职。因健康原因调整工作岗位的，恢复健康后，参照原任职务层

次作出安排。

第九条 领导干部因个人原因，可以自愿提出辞去现任职务，根据工作需要和个人特长调整工作岗位，不再纳入中层干部管理序列，不再保留相应的行政级别。其中，正式任职的专职管理干部享受原相应级别的职员职级待遇，试用期内的专职管理干部享受试任前行政级别对应的职员职级待遇，双肩挑干部原则上回相关的业务岗位工作，或调整至管理岗位，按有关规定确定职员职级。

第三章 问责追究和违纪违法处理

第十条 加大问责力度。除《中国共产党问责条例》第六条所列情形外，具有下列情形之一的，也应当对有关领导干部实行问责：

（一）贯彻“三严三实”要求、抓作风建设不力，本部门本单位或者分管领域不严不实问题和形式主义、官僚主义、享乐主义、奢靡之风比较突出的；

（二）因工作失职或者管理、监督不力，致使本部门本单位或者分管领域发生重大事故、事件、案件，或者在较短时间内连续发生重大事故、事件、案件，给学校造成重大损失或者恶劣影响的；

（三）法治观念淡薄，不依法办事，不按法定程序决策，或者依法应当及时作出决策但久拖不决，造成不良影响和后果的；

（四）对配偶、子女及其配偶教育管理不严、约束不力，甚至默许其利用自身职权或者职务上的影响谋取不正当利益的；

第十一条 问责方式、问责程序按照《中国共产党问责条例》及有关规定执行。

第十二条 干部因违纪违法应当免职的，按照规定程序及时予以免职。

第四章 到龄免职（退休）和交流轮岗

第十三条 严格执行干部退休制度。干部达到任职年龄界限或者退休年龄界限的，应当按照有关规定程序办理免职（退休）手续。确因工作需要而延迟免职（退休）的，经党委常委会讨论同意后可适当延长。

第十四条 严格执行领导干部交流轮岗制度。在同一岗位任职满 8 年的，原则上要进行交流轮岗。专业性较强的岗位，经党委常委会讨论同意后可适当延长任职年限。

第五章 责任与纪律

第十五条 建立健全推进领导干部能上能下工作责任制。学校党委承担主体责任，学校党委书记是第一责任人，党委组织部承担具体工作责任。把推进领导干部能上能下作为全面从严治党、从严管理干部的重要内容，坚持原则、敢于负责，做到真管真严、敢管敢严、长管长严。

第十六条 建立健全综合分析研判工作机制。重视日常了解，加强与纪检、审计、信访等部门的沟通和联系，定期研判与不定期研判相结合，加强对领导班子和领导干部队伍情况的综合分析，对应当调整的干部及时作出调整。

第十七条 建立健全领导干部履职容错机制。正确把握失误与错误、为公与谋私的法律和政策界限，注重联系干部工作的岗位特点、原有基础、外部环境等因素，认真分析，客观评价，注意保护干部干事创业、改革创新积极性，宽容改革探索中的失误。坚持从严管理与关心爱护相结合，对调整下来的干部给予关心帮助，认真做好谈心谈话，跟踪了解思想状况和精神状态，有针对性地加强教育管理。

第十八条 严明组织纪律和工作纪律。在推进领导干部能上能下工作中，不得搞好人主义，不得避重就轻、以纪律处分规避组织调整或者以组织调整代替纪律处分，不得借机打击报复。

第六章 附 则

第十九条 本细则由党委组织部负责解释。本细则未尽事宜，按照上级有关规定执行。

第二十条 本细则自发布之日起施行。