

中共江苏江阴临港经济开发区工作委员会文件

澄港开工委发〔2020〕4号

关于印发《临港开发区干部鼓励激励实施办法》 《临港开发区贯彻落实〈建立容错纠错机制激励 干部改革创新担当作为的实施办法（试行）〉等 规定的实施细则》《临港开发区推进干部 能上能下实施办法》的通知

镇街园、机关各部门、有关单位：

《临港开发区干部鼓励激励实施办法》《临港开发区贯彻落实〈建立容错纠错机制激励干部改革创新担当作为的实施办法（试行）〉等规定的实施细则》《临港开发区推进干部能上能下实施办法》已经党工委会议研究讨论通过，现发给你们，请结合实际，认真贯彻执行。

(此页无正文)

中共江阴临港经济开发区工作委员会

2020年4月20日

临港开发区干部鼓励激励实施办法

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，进一步健全鼓励激励机制，让能干事、会干事、干成事的干部得褒奖、有实惠、受重用，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》和省、无锡市、江阴市“三项机制”等文件精神，结合临港开发区实际，制定本实施办法。

第二条 本实施办法适用于临港开发区特设岗位干部、股级干部（含国资公司负责人）、机关工作人员及村（社区）书记。各单位群团组织、实体化运作的国资公司以及承担公共管理服务职能的事业单位领导人员中相应级别领导人员，参照本实施办法执行。

第三条 干部鼓励激励突出增强政治自觉，通过推进“两学一做”学习教育常态化制度化，持续推进思想解放，开展创先争优活动，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“两个维护”，把干事创业作为政治担当、价值追求、职责使命。

第四条 干部鼓励激励坚持实事求是、客观公正的原则，坚持综合考评、注重实绩的原则，坚持突出重点、奖优奖勤的原则，坚持系统谋划、简便易行的原则。

第五条 继续深化临港开发区一体化绩效考核，全面加强高质量发展、党的建设考核，配合做好市管领导班子和领导干部年度考核，严格组织特设岗位领导干部、股级干部（含国资公司负责人）

及村（社区）书记年度考核等，以及考核贯彻落实中央、省市市委和临港开发区党工委决策部署和干部主动担当作为、攻坚克难的表现和成效。

第六条 干部鼓励激励以江阴市年度考核、临港开发区一体化绩效考核、干部年度考核、平时考核结果以及干部在关键时刻或者承担急难险重任务中的表现为主要依据。

第七条 干部鼓励激励包括选树先进、选拔重用、考核奖励、关心爱护等。

第八条 选树先进方面：

（一）对年度考核排序靠前的镇街园、特色园区、综合保障部门、经济服务部门，分别按照 50%、30%、20%、20%左右的比例确定为年度考核优胜单位。

（二）根据江阴市年度考核、开发区一体化绩效考核、干部考核等综合考核情况，每年向市委、市政府推荐表彰优秀党政领导干部。

（三）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”等推荐评选表彰工作，发挥榜样示范作用。

第九条 选拔重用方面：

（一）鲜明树立重实干重实绩的用人导向。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）对连续 3 年获得考核优胜单位的镇街园、特色园区、机

关部门、村（社区），在干部选拔使用上优先考虑。

（三）对年度考核连续3年确定为优秀等次的行政事业人员、企业性质人员，优先推荐或考虑提拔使用。年度考核连续3年确定为优秀等次的企业性质人员可优先晋级，优先推荐为村（社区）两委干部人选。年度考核连续3年确定为优秀等次的年薪制工作人员可优先考虑选拔进入企业性质，优先推荐为村（社区）两委干部人选。

（四）对符合条件的企业性质干部，经推荐考察，可选聘到特设岗位并享受副科级待遇。在聘任期间，经考察符合条件的，可按规定程序优先推荐为市管领导干部。

（五）所在村（社区）连续3年考核为优秀等次的村（社区）书记，符合相关任职条件的，优先推荐选任到事业岗位。条件成熟且符合相关任职条件的，可推荐为市管领导干部人选。

（六）机关企业性质人员每有1个年度考核为优秀等次，晋级年限条件缩短半年。

（七）对在推进高质量发展、加强党的建设等方面作出突出贡献的，或者长期在基层一线埋头苦干、成绩显著，或者受到党中央国务院、省委省政府、无锡市委市政府、江阴市委市政府、临港开发区党工委管委会表彰的干部，优先考虑提拔使用。

（八）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。

（九）根据工作需要和实际情况，在征求上级组织部门意见后，部分中层干部岗位和副科职干部岗位的选拔任用可实行公开选拔和

竞争上岗。

第十条 考核奖励方面：

（一）优化临港开发区一体化绩效考核，奖励与一体化绩效考核结果衔接挂钩。

（二）按照临港开发区一体化绩效考核结果名次，对各镇街园、特色园区、综合保障部门、经济服务部门分别核发奖金。适当拉开奖金级差。

（三）对年度考核优胜单位的特色园区、机关部门，适当提高工作人员年度考核优秀等次比例。对年度考核排名靠后的特色园区、机关部门，适当降低工作人员年度考核优秀等次比例。

（四）加大机关企业性质工作人员和年薪制工作人员绩效考核力度，实施绩效考核结果与个人薪酬待遇、晋档晋级相挂钩。

（五）对在重点工作、重大项目建设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党中央国务院、省委省政府、无锡市委市政府、江阴市委市政府、临港开发区党工委管委会表彰、授奖的，可给予一定奖励。

（六）奖金分配方案应体现奖优奖勤，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。

第十一条 关心爱护方面：

（一）认真执行和配合做好公务员职务与职级并行、职级与待遇挂钩等制度。

（二）按照建设高素质专业化干部队伍要求，大力开展干部教育培训。突出精准有效，管委会机关和镇街园按照干部人事管理权

限分层分类抓好干部培训工作，临港开发区党工委统筹抓好辖区年轻干部培训。优先推荐或选送考核优胜单位的干部、年度考核中确定的优秀干部人才、优秀中青年干部人才、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，所在单位给予必要的支持。

（三）强化实践导向，优化干部成长路径。每2年组织1批优秀年轻干部到改革发展第一线、扶贫攻坚主战场、服务群众最前沿墩苗锻炼，在基层实践和艰苦环境中历练才干、磨砺意志、锤炼品性。

（四）建立健全干部谈心谈话制度。镇街园、机关部门主要领导每年要与班子成员、下属部门（内设机构）主要负责人至少谈心谈话1次；分管领导每年与分管部门（内设机构）负责人、工作人员至少谈心谈话1次，做好思想政治工作，及时为干部解疑释惑、加油鼓劲。组织人事部门建立常态化制度，经常性听取干部意见建议，开展干部谈心谈话，加强人文关怀和心理疏导，在政策范围内为干部排忧解难。

（五）加强机关文化建设，开展丰富多彩的文体活动，关爱干部身心健康，完善和落实带薪休假、健康休养、加班调休等制度。组织机关部门、镇街园、村（社区）年度考核连续3年获得优秀等次的人员（当年参加上级健康休养人员除外）开展健康休养活动，健康休养时间不超过7天（按工作日计算，不计入年休假假期），所需经费由各级财政承担。

（六）坚持“到一线选拔任用干部、选拔任用干部到一线”，

加强对基层一线干部的关爱，对长期在一线工作并作出突出贡献的干部，择优选树为优秀基层干部，在同等条件下优先提拔使用。

（七）每年推荐一批优秀村（社区）书记选任到事业岗位或推荐为市管领导干部人选。及时调整在职村（社区）“两委”干部缴纳社会保险基数。探索建立专业化社区工作者队伍。

（八）对援外干部和艰苦岗位干部，政治上关心，生活上保障，对作出实绩的干部优先推荐或提拔使用。

（九）营造积极向上氛围，宣传推介先进典型，树立临港干部良好形象。妥善应对、引导网络舆情等，对造谣中伤的及时予以澄清。

第十二条 干部鼓励激励工作在临港开发区党工委、管委会的领导下，由党群工作部和镇街园按照干部人事管理权限组织实施。

第十三条 本实施办法由临港开发区党工委解释，具体解释工作由党群工作部承担。

第十四条 本实施办法自印发之日起施行。

临港开发区贯彻落实《建立容错纠错机制激励干部改革创新担当作为的实施办法（试行）》等规定的实施细则

第一条 为深入贯彻落实党的十八届六中全会和习近平总书记系列重要讲话精神，推动认真落实全面从严治党要求，坚持改革创新、奋发担当作为，根据江阴市《关于建立容错纠错机制激励干部改革创新担当作为的实施办法（试行）》（澄委办〔2017〕67号）和《江阴市进一步健全容错纠错机制的办法》（澄委办〔2018〕57号），结合开发区实际，制定本实施细则。

第二条 适用对象

本实施细则适用于各镇街园、开发区各机关、事业单位及其所属机构，或受委托行使公共管理和公共服务职能的单位和组织以及国有企事业单位、社区、村及其党员干部和其他行使公权力的人员。

上级党组织、纪委监委交办的问题线索、信访件，或涉及市管干部等范围内的容错纠错、创新备案、容错激励事项，不适用本实施细则。

第三条 基本原则

- （一）依纪依法、实事求是；
- （二）支持实干、鼓励创新；
- （三）严格甄别、区别对待；
- （四）客观公正、审慎稳妥；

(五) 有错必纠、立行立改。

第四条 容错纠错标准

坚持“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法违纪行为区分开来；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，结合不同阶段不同情况，研判当事人实施行为的具体背景、目的、过程和后果，辩证地分析干事创业中的失误和偏差，历史地、客观地、全面地评价干部，把握“六看”标准，作出判断和认定，对该容的大胆容错，不该容的坚决不容。

(一) 看问题性质，是探索创新还是有令不行、有禁不止，分清是失误错误还是违纪违法。

(二) 看工作依据，是界限不明还是故意曲解、随意变通，分清是先行先试还是肆意妄为。

(三) 看主观动机，是出于公心还是假公济私、以权谋私，分清是无心之过还是明知故犯。

(四) 看决策过程，是民主决策还是个人专断、一意孤行，分清是依规履职还是滥用权力。

(五) 看履职取向，是开拓进取还是无视规律、急功近利，分清是积极作为还是好大喜功。

(六) 看纠错态度，是及时补救还是消极应对、放任损失，分清是主动纠错还是坐视不管。

第五条 申请容错情形

凡当事人出现失误错误面临追责时，符合下列情形之一的，可申请容错：

（一）在落实开发区、镇街园重要决策、重点工作和重大项目推进中，因大胆履职、高效推进，出现失误或引发矛盾的。

（二）在推进改革和体制机制创新中，因缺乏经验、先行先试，出现失误或未达预期效果的。

（三）在征地拆迁、招商引资、项目建设、项目审批及民生工程实施中，因促进发展、创造性开展工作或不可预知因素，导致执行政策规定出现偏差、造成损失或未达预期效果的。

（四）在按规定程序向上申报政策、项目、资金等工作中，因不可预知因素造成损失或未达预期效果的。

（五）在化解重大矛盾、解决历史遗留问题中，因勇于破除阻碍、触及既得利益，出现工作失误或引发严重信访问题的。

（六）在承担急难险重任务中，因担当作为、主动揽责涉险，出现失误和偏差的。

（七）在处理各类紧急、突发事件中，因突破常规惯例及时应对处置，出现失误和损失的。

（八）在服务项目、服务企业、服务群众、服务基层中，为了提高效率，经开发区党工委、管委会同意后进行容缺受理、容缺预审，出现失误或偏差的。

（九）在落实管党治党主体责任、从严管理干部中坚持原则、敢抓敢管，出现失误或过错的。

(十) 其他可容错的情形。

第六条 认定程序

(一) 容错纠错工作按照下列程序进行

1. 启动问责。纪检监察等部门对有关事项启动问责调查。

2. 容错申请。发生部门或个人认为符合容错申请条件的，填写“临港开发区容错免责审批表”（附件 1），向属地纪（工）委提出书面申请。

3. 调查核实。属地纪（工）委对容错申请理由和实际情况进行调查核实，并提出意见。

4. 批准或上报。按照管理权限，属地纪（工）委将调查核实意见报党（工）委主要负责人同意后作出批复，属“八个一体化”事项的，须报开发区党工委主要负责人同意后作出批复，予以容错免责的及时报备市纪委监委纳入统计。上级党组织、纪检监察机关交办的问题线索、信访件，或涉及市管干部等批准权限在市级层面的容错纠错事项，由党（工）委集体研究，提出明确意见并经开发区党工委主要负责人签署意见后，呈报市纪委监委。

5. 执行反馈。认定结论作出后，属于容错免责的，纪（工）委、组织人事等相关部门按规定执行并在一定范围内公开。相关资料和会议纪要等进行存储归档，以备后续检查。

(二) 创新备案工作按照下列程序进行

1. 申请。承担重大改革任务、开展上级尚无明确限制的探索性试验以及推进改革创新、先行先试的单位，认为有必要的，经所在单位党组织集体讨论并报分管领导同意后，可填写“临港开发区改

革创新风险备案表”（附件2），向纪（工）委提出申请。

2. 集体会审。纪（工）委牵头相关职能部门进行集体会审。

3. 批准或上报。创新备案项目会审通过后，按照管理权限，由纪（工）委提出认定意见，报党（工）委主要负责人同意后向申请单位党组织作出回复。属“八个一体化”事项的，报开发区党工委主要负责人同意后作出回复。批准权限属市级层面的或重大事项，由党（工）委会集体研究，提出明确意见并报开发区党工委主要负责人同意后，由纪（工）委会同有关职能部门，以开发区党工委、管委会为申请主体，呈报市纪委监委。

4. 执行。对开发区本级通过的改革创新风险备案，及时将备案材料报备市纪委监委纳入统计。实施主体抓紧实施，纪（工）委收到其信访反映，一般暂缓调查；确需调查处理的，采取措施减少对改革创新工作的影响。

5. 结果报告。实施改革创新风险备案后，实施部门将结果报党（工）委，针对有无解决实际问题，有无危害结果发生等进行绩效评价。

第七条 容错激励

经认定予以容错免责的单位和党员干部，可在以下四个方面作容错免责处理：

- （一）在党风廉政建设责任制考核中免予扣分，免予一票否决；
- （二）在干部提拔任用和评先评优“党风廉洁意见”评价时，不作负面评价；
- （三）在开发区一体化绩效考核中免予或减少扣分；

（四）需追究党纪政纪责任的，可免于或从轻、减轻处分。

以上结果运用可单独或综合使用。

第八条 纠错机制

坚持有错必纠、有过必改。践行监督执纪“四种形态”，坚持惩前毖后、治病救人，把严格管理与热情关心结合起来，推动干部心情舒畅、积极作为。以案说纪，汲取教训，自我纠错、自我提高、自我完善。

（一）约谈提醒。对给予容错免责的单位和党员干部开展约谈提醒，指出其在履职过程中的不足、问题和错误，鼓励其放下包袱、轻装上阵、干事创业。

（二）纠偏纠错。有关单位和党员干部分析错误源头，落实整改措施，及时纠偏纠错，防止次生失误发生，最大限度挽回或减少损失。

（三）推进治本。组织党员干部排查廉政风险，开展警示教育，规范权力运行，填补制度漏洞，避免类似错误和问题再次发生。

第九条 党员干部澄清机制

不仅对腐败“零容忍”，对诽谤诬告陷害等不良风气同样也要“零容忍”。对故意捏造歪曲事实，通过书信、短信、网络等方式向社会公众散布损害干部形象的行为，依纪依法快查快处，作出明确结论。对存在诽谤、诬告、陷害行为的，及时进行甄别调查，根据相关规定对诽谤诬告陷害人进行劝阻、批评、疏导教育，直至追究法律责任；是中共党员或者公职人员的，给予党纪政务处分。对受到错告诬告、经查举报失实且造成不良影响的，综合考

虑工作需要和被举报人本人意愿，在一定范围内，以适当方式为干部澄清正名，消除负面影响。

第十条 工作纪律

发现下列情形之一的，重新启动问责程序，依纪依法严肃处理：

- （一）申请免责材料弄虚作假、欺骗组织的；
- （二）调查核实中故意隐瞒，不如实说明情况的；
- （三）从中谋取私利的；
- （四）存在其他严重违纪违法行为的。

第十一条 加强组织领导

各级党组织要加强对容错纠错工作的统一领导，旗帜鲜明为敢于担当的干部担当、为敢于负责的干部负责。纪检监察组织要支持干部积极作为，切实加强容错纠错机制执行的指导，推动制度真正贯彻落实到位；组织人事部门要坚持正确用人导向，对敢于担当、勇挑重担的干部要格外关注，对给予容错的干部，考核考察要客观评价，选拔任用要公正合理；宣传部门要创造良好舆论氛围，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、奋发作为在开发区蔚然成风。

第十二条 本办法自通过之日起实行。

- 附件：1. 临港开发区容错免责审批表
2. 临港开发区改革创新风险备案表

附件 1

临港开发区容错免责审批表

| | | | |
|---------------|---------------------|------|--|
| 申请人 | | 申请时间 | |
| 职务或性质 | | | |
| 申请事由 | | | |
| 所在单位 党组织意见 | 主要负责人： 年 月 日（盖章） | | |
| 纪（工）委 意 见 | 年 月 日（盖章） | | |
| 基层党委 意 见 | 签名： 年 月 日 | | |
| 开发区 党工委意见 | 签名： 年 月 日 | | |
| 备 注 | | | |

此表一式两份，报告单位、纪工委各执一份。

附件 2

临港开发区改革创新风险备案表

| | | | |
|------------------------|----------------------|------|--|
| 备案单位 | | 备案时间 | |
| 备案事由 (计划、方案 可另附) | | | |
| 存在的风险 (详情可另附) | | | |
| 备案单位 意见 | 主要负责人： 年 月 日 (盖章) | | |
| 分管领导 意见 | 签名： 年 月 日 | | |
| 会审意见 | 年 月 日 (盖章) | | |
| 纪(工)委 意见 | 年 月 日 (盖章) | | |
| 基层党委 意见 | 签名： 年 月 日 | | |
| 开发区党工委 意见 | 签名： 年 月 日 | | |

此表一式两份，报告单位、纪工委各执一份。

临港开发区推进干部能上能下实施办法

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，推动干部敢于担当、奋发有为，为临港开发区当好高质量发展的标杆、示范和领跑者提供坚强保证，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》和省、无锡市、江阴市“三项机制”等文件精神，结合临港开发区实际，制定本实施办法。

第二条 本实施办法适用于临港开发区特设岗位干部、股级干部（含国资公司负责人）、机关工作人员及村（社区）书记。各单位群团组织、实体化运作的国资公司以及承担公共管理服务职能的事业单位领导人员中相应级别领导人员，参照本实施办法执行。

第三条 本实施办法重点解决干部能下问题，建立健全不适宜担任现职的干部调整退出机制，推动优者上、庸者下、劣者汰成为常态。

第四条 推进干部能上能下，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，坚持依规依纪、积极稳妥，着力解决不求实、不务实、不落实等官僚主义、形式主义的问题，着力解决不碰硬、不担当、不作为等精神萎靡、不思进取的问题，着力解决干与不干、干多干少、干好干坏一个样的问题，调动干部队伍积极性、主动性和创造性。

第五条 本实施办法主要规范干部的组织调整，调整方式包括

调离岗位、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。

第六条 推进干部能下，主要依据干部政治表现认定结果，江阴市年度综合考核、临港开发区一体化绩效考核、干部年度考核、试用期满考核、聘任期满考核等结果，干部不担当不作为、履行全面从严治党责任不力认定结果。

第七条 干部在政治表现方面具有下列情形之一，经组织认定不适宜担任现职的，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、维护以习近平总书记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，“四个自信”不坚定的。

（三）贯彻执行党的路线方针政策和决策部署不坚决不全面不到位，搞“上有政策、下有对策”，合意的就执行，不合意的就不执行、选择性执行的。

（四）缺乏政治敏锐性和政治鉴别力，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）无视党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。

第八条 根据江阴市年度综合考核、临港开发区一体化绩效考核、干部年度考核、试用期满考核、聘任期满考核等结果，干部具有下列情形之一，经组织认定不适宜担任现职的，根据干部管理权限建议上级调整或予以调整。

（一）在江阴市年度考核中，连续2年被确定为第四等次单位的党政主要负责人，建议上级调整。

（二）在临港开发区一体化绩效考核中，单位或条线工作连续2年最后一名的，建议上级调整。

（三）在干部年度考核中，民主测评的不称职得票率超过三分之一的，建议上级调整或予以调整。

（四）在干部年度考核中，年度考核结果为不称职等次，或连续2年为基本称职等次的，建议上级调整或予以调整。

（五）在试用期满考核中，不同意试用期满转正票达三分之一或问题较多，经组织认定不胜任岗位的，免去试任职务，一般按照试任前职级或者职务层次安排工作。

（六）对特设岗位干部和企业性质干部实施聘任制，在聘任期满考核中，不同意继续聘任票达三分之一或问题较多，经组织认定不适宜继续聘任的，解除聘任职务。

（七）推动政企分离，对实体化运作的国资公司干部实施聘任制，在聘任期满考核不合格的，解除聘任职务（具体任职管理和考核由各国资公司负责）。

（八）机关企业性质人员每有1个年度考核为基本合格等次及以下的，晋升年限条件延长1年；年度考核连续2年不合格的，按照相关法律法规予以解聘。

（九）所在村（社区）连续2年在镇街考核中最后一名的村（社区）书记，调整出村（社区）书记岗位。

第九条 干部在担当作为方面具有下列情形之一，经组织认定

不适宜担任现职的，根据干部管理权限，分别建议上级调整或予以调整。

（一）推进本地区本单位本条线重大改革、重点任务不力，导致贻误工作、错失发展良机的。

（二）防范化解重大风险不力，导致本地区本单位本条线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，造成恶劣影响的。

（三）脱贫攻坚工作不力，导致本地区本单位本条线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，导致本地区本单位本条线生态资源问题突出，环境明显恶化，或发生重大环境事件，受到党中央、国务院批评或省委省政府、无锡市委市政府、江阴市委市政府、临港开发区党工委管委会通报批评的。

（五）履行安全生产责任不力，导致本地区本单位本条线发生重大安全生产责任事故，或造成严重影响的安全生产责任事故的。

（六）预防和化解社会矛盾不力，导致本地区本单位本条线连续两年发生特别重大群体性事件和公共安全事件，或一年内发生多起重大群体性事件和公共安全事件的。

（七）其他不担当不作为问题造成严重后果或恶劣影响的。

第十条 干部在履行全面从严治党责任方面具有下列情形之一，经组织认定不适宜担任现职的，应予以调整。

（一）抓政治建设不力，本地区本单位本条线忽视政治、淡化

政治、削弱政治的现象比较突出的。

（二）党（工）委、党（总）支部领导和把关作用发挥不力，出现严重用人失察失误，造成恶劣影响，或选人用人问题突出，不正之风严重，党内和群众反映强烈，或维护组织人事纪律不力，连续发生或大面积发生违纪用人问题的。

（三）管辖范围内意识形态方面出现严重错误导向，造成恶劣影响的。

（四）推进党风廉政建设和反腐败工作不坚决、不扎实，损害群众利益的不正之风和腐败问题比较突出的。

（五）其他履行全面从严治党责任不力、问题突出，或巡视巡察反馈意见整改不到位，经组织提醒、教育或函询、诫勉没有改正的。

第十一条 干部的领导能力、专业素养不适应、不胜任岗位要求或存在其他不适宜担任现职情形的，经组织认定后，也可以建议或予以组织调整。

第十二条 实施组织调整一般按干部管理权限，按照中办《推进领导干部能上能下若干规定（试行）》明确的考察核实、提出建议、组织决定、谈话等程序实施。

第十三条 因不适宜担任现职调离岗位、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，两年内不得提拔或推荐提拔。因个人原因（非身体原因）申请提前退休的，退休后不再享受原职务层次相应待遇。

第十四条 各级党组织应坚持从严管理与关心爱护相结合，加

强对被调整干部的教育管理，深入开展谈心谈话，被调整干部的所在地区（部门或单位）党组织书记要定期与其谈心谈话，组织人事部门要加强教育引导，给予关心帮助。加强对被调整干部的跟踪了解，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。

第十五条 被组织调整的干部在影响期满后，党组织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，可按有关规定重新任用或者提拔任职。

第十六条 各单位要建立健全推进干部能上能下工作责任制，各级党组织承担主体责任，组织人事部门承担具体工作责任。各单位组织人事部门应加强对干部的日常了解，定期开展干部队伍综合分析，对应当进行组织调整的及时提出调整建议。纪检监察部门应及时向组织人事部门提供干部有关信息，形成整体合力。

第十七条 党工委加强对推进干部能上能下工作的督促检查，对工作不力的，按规定追究相关党组织及其组织人事部门主要负责人和相关责任人的责任。

第十八条 本实施办法由临港开发区党工委解释，具体解释工作由党群工作部承担。

第十九条 本实施办法自印发之日起施行。

