中共安徽省委办公厅印发

《关于进一步激励广大干部新时代新担当

新作为的实施意见》

为深入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，根据《中共中央办公厅印发〈关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见〉的通知》，结合我省实际，现就建立激励机制和容错纠错机制，进一步激励广大干部新时代新担当新作为，全面建设现代化五大发展美好安徽，提出如下实施意见。

一、大力教育引导干部担当作为、干事创业

1.筑牢干部干事思想根基。坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想武装干部头脑，增强干部信心，增进干部自觉，鼓舞干部斗志。坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，教育引导广大干部不忘初心、牢记使命，强化“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“五个纯粹”，以对党忠诚、为党分忧、为党尽职、为民造福的政治担当，满怀激情地投入新时代中国特色社会主义伟大实践。教育引导广大干部深刻领会新时代、新思想、新矛盾、新目标提出的新要求，以时不我待、只争朝夕、勇立潮头的历史担当，努力改革创新、攻坚克难，不断锐意进取、担当作为。教育引导广大干部不负党和人民重托，以守土有责、守土负责、守土尽责的责任担当，在其位、谋其政、干其事、求其效，努力作出无愧于时代、无愧于人民、无愧于历史的业绩。

2.加强党内政治文化建设。弘扬忠诚老实、公道正派、实事求是、清正廉洁等价值观，引导干部自觉践行“三严三实”，不断增强政治定力、纪律定力、道德定力、抵腐定力，习惯在受监督和约束的环境中工作生活。坚持将干部担当尽责情况，作为民主生活会和组织生活会的重要内容，认真开展批评和自我批评，增强党内政治生活的政治性、时代性、原则性、战斗性，推动形成广大干部积极作为、奋进奋发的生动局面。

3.发挥示范表率作用。各级领导干部要带头履职尽责、带头担当作为、带头承担责任，一级带着一级干，一级做给一级看，形成“头雁效应”，以担当带动担当，以作为促进作为。广大干部要各尽其职、各履其责、各展其长，争做习近平新时代中国特色社会主义思想的模范践行者、新使命的奋力担当者、新征程的自觉开拓者。

二、鲜明树立重实干重实绩的用人导向

4.鲜明亮出选人用人标尺。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，选那些对党绝对忠诚、始终言行一致的干部，选那些坚决维护习近平总书记党中央的核心、全党的核心地位、坚决维护党中央权威和集中统一领导、坚决贯彻落实党中央决策部署、坚决严守政治纪律和政治规矩的干部，决不选与党“离心离德”的人，决不选“两面人”；选那些律己严、干事实、做人实的干部，选那些坚守正道、弘扬正气，担当负责、敢抓敢管的干部，决不选漠视纪律、不守规矩、家风不严、虚言虚行的人，决不选贪权、贪财、贪色的人；选那些具有专业知识、专业能力、专业作风、专业精神的干部，选那些能够适应把握引领经济发展新常态的干部，决不选不想干事、不会干事、干不成事的人，决不选“太平官”“逍遥官”。

5.改进知事识人方式。坚持从对党忠诚的高度看待干部是否担当作为，注重从精神状态、作风状况考察政治素质，既看日常工作中的担当，又看大事要事难事中的表现。坚持有为才有位，突出实践实干实效，不简单看是否学过什么、干过什么、分管过什么，更要看干成过哪些事、干得怎么样、管得好不好，让那些想干事、能干事、干成事的干部有机会有舞台。坚持全面历史辩证地看待干部，公平公正对待干部，对个性鲜明、坚持原则、敢抓敢管、不怕得罪人的干部，符合条件的要大胆使用。通过工作调研、民主生活会、巡视巡察、述职述廉述德等渠道，经常性、近距离、有原则地接触干部，全面掌握干部担当作为方面的真实表现，不断完善领导班子和领导干部基础信息档案、运行情况备案、调整配备预案“三案”精准管理，全方位、多角度、立体式考察识别干部。

6.推进干部能上能下。加大问责力度，坚决调整不担当不作为的干部，形成调整一个、教育一片、警示一批的震慑效应。坚持优者上、庸者下、劣者汰，对巡视巡察、环保督查、审计等工作中发现的贯彻执行党中央方针政策和决策部署不坚决不全面不到位的干部，对不作为、慢作为，作风漂浮、热衷搞花拳绣腿，消极懈怠、萎靡不振，不愿负责、不敢碰硬的干部，根据具体情节，综合采取调离、改任非领导职务、免职、降职等方式，坚决处理、果断调整。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。妥善做好被问责干部的工作安排，既切实发挥问责处理惩前毖后的警示教育作用，又治病救人，促使干部改进作风、敢于负责、勇于担当。

三、充分发挥干部考核评价的激励鞭策作用

7.健全考核评价机制。认真落实党中央关于党政领导干部考核工作有关规定，突出对党中央决策部署贯彻执行情况的考核，完善领导班子和领导干部综合考核办法，改进考核方式方法，体现精准化、差异化要求。坚持定量与定性、共性与个性相结合，针对不同地域、不同领域的客观条件、工作基础等实际情况，分层分类制定考核指标，增强考核的科学性，提高考核结果的区分度，切实解决干与不干、干多干少、干好干坏一个样的问题，调动和保护好各区域、各战线、各层级干部的积极性。完善政绩考核，引导干部牢固树立正确政绩观，防止不切实际定目标，切实解决表态多调门高、行动少落实差等突出问题，力戒形式主义、官僚主义。推进平时考核，经常性、动态化掌握干部日常表现情况，构建完整的干部考核工作制度体系。

8.不断完善考核内容。按照中央及省委新的决策部署和政策要求，及时调整充实考核内容。突出政治考核，注重看干部是否具有纯粹的政治忠诚、坚定的政治定力、强烈的政治担当、过硬的政治能力、严格的政治自律；突出实绩考核，注重看贯彻落实新发展理念的成效，看解决自身发展中突出矛盾和问题的成效；突出作风考核，注重看干部担当作为、干事创业等方面的表现情况，是否具有“功成不必在我”的境界和“功成必定有我”的担当。

9.强化考核结果运用。坚持考用结合、奖惩并举，将考核结果作为干部选拔任用、评先奖优、问责追责的重要依据，使政治坚定、奋发有为的干部得到褒奖和鼓励，使慢作为、不作为、乱作为的干部受到警醒和惩戒。对综合考核等次评定为优秀的干部给予嘉奖、在一定范围内通报。对综合考核排名靠后的进行约谈，对不称职或不适宜担任现职的及时调整。加强考核结果反馈，引导干部发扬成绩、改进不足，更好忠于职守、担当奉献。

四、切实为敢于担当的干部撑腰鼓劲

10.准确把握政策界限。建立健全容错纠错机制，宽容干部在改革创新中的失误错误，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，旗帜鲜明为敢于担当的干部撑腰鼓劲。各级党委(党组)及纪检监察机关、组织部门等相关职能部门，要妥善把握事业为上、实事求是、依纪依法、容纠并举等原则，对该容的大胆容错，不该容的坚决不容。对违纪违法行为必须严肃查处，防止混淆问题性质，拿容错当“保护伞”、搞纪律“松绑”，确保容错在纪律红线、法律底线内进行。

11.规范容错免责程序。干部因改革创新中的失误错误受到问责追责时，纪检监察机关或组织部门及相关职能部门在启动问责程序或者责任调查中，要同步考虑是否存在容错情形、是否符合容错条件，单位或本人也可按干部管理权限提出免责申请。相关部门应视情开展调查核实，并结合“六个要件”情况进行综合分析，提出认定意见。重点看动机态度，准确研判干部是出以公心还是缘于私利；看客观条件，准确研判是由于难以预见的因素还是胡干蛮干的行为；看程序方法，准确研判是科学决策、民主决策、依法决策还是个人专断、一意孤行；看性质程度，准确研判是一般性失误错误还是违纪违法行为；看后果影响，准确研判是事态整体可控还是影响恶劣；看挽回损失，准确研判是主动采取补救措施还是置之不理、放任不管造成重大损失。对符合容错情形、可以免责的予以免责，对符合容错情形、确需追究责任的可依纪依规从轻或减轻处理，对不符合容错情形的予以说明。对组织认定有不同意见的，本人可以提出申诉。

12.健全纠错改正机制。坚持有错必纠、有过必改，对苗头性、倾向性问题早发现早纠正，对失误错误及时采取补救措施，帮助干部汲取教训、改进提高。作出容错免责决定时，要提出纠错要求，责令限期整改，并采取适当方式跟踪了解整改情况。对整改不力或拒不整改的，按照有关规定予以问责。用好监督执纪“四种形态”，特别是用好用活用足“第一种形态”，通过咬耳扯袖、红脸出汗，帮助干部及时纠正错误，防止小隐患发展为大问题。对给予容错免责的干部，考核考察要客观评价，选拔任用要公正合理。严肃查处诬告陷害行为，及时为受到不实反映的干部澄清正名、消除顾虑，对捏造事实、虚假告发干部造成恶劣影响的依纪依法追究责任，并将诬告陷害行为与社会诚信体系建设挂钩，有关人员纳入失信“黑名单”。

五、着力增强干部适应新时代发展要求的本领能力

13.加大干部培训力度。按照建设高素质专业化干部队伍要求，加强专业知识、专业能力培训，注重专业作风、专业精神培养，促使广大干部全面提高学习本领、政治领导本领、改革创新本领、科学发展本领、依法执政本领、群众工作本领、狠抓落实本领、驾驭风险本领，涵养干部担当作为的底气和勇气。突出精准化和实效性，围绕贯彻落实新发展理念、推动高质量发展和建设现代化经济体系、推进供给侧结构性改革、打好三大攻坚战等一系列重大战略部署，切实帮助干部弥补知识弱项、能力短板、经验盲区，全面提高适应新时代、实现新目标、落实新部署的能力。持续推进大规模培训干部、大幅度提高干部素质的战略任务，严格组织调训制度，认真落实学时规定。对关键领域、重点岗位干部，实行点名调学。

14.加强实践锻炼培养。着力优化干部成长路径，加大力度选派优秀干部到经济发达地区、上级单位、基层一线、三大攻坚战主战场挂职锻炼，让干部在实践中砥砺品质、增长才干。稳步推进选派优秀年轻干部到县(市、区)党政班子挂职改任职工作，引导干部扎根基层、磨练成长。注重岗位历练，培养干部干一行爱一行、钻一行精一行、管一行像一行。加强党政机关、企业、高校、科研院所等各领域之间干部交流，推进省、市、县(市、区)直属机关内设机构重要岗位干部交流轮岗全覆盖，促使干部在不同岗位经受锻炼，提升综合素质。

六、满怀热情关心关爱干部

15.政治上激励。每2年从市县乡党政领导班子和国有企事业单位管理人员中选树一批优秀典型，注重选树一定数量的优秀县(市、区)委书记、优秀乡镇(街道)党委(党工委)书记，事迹突出的及时提拔使用。拓宽基层干部晋升渠道，注重选拔优秀县(市、区)党政正职充实到省直单位领导班子，每年选拔一定数量的优秀乡镇党政正职担任县级党政领导班子成员、市级部门班子成员、省级机关处室副职。对少数在下一级党政正职岗位上任职时间较长、实绩突出、特别优秀的干部，可以直接选拔担任上一级党政正职。加大从乡镇事业编制人员、优秀村干部、大学生村官中选拔乡镇领导班子成员力度，原则上每2年开展一次。注意从符合条件的优秀社区党组织书记中公开选拔乡科级领导干部。注重采取比选择优等方式遴选基层优秀公务员，让实干者担当者脱颖而出。

16.工作上支持。完善和落实谈心谈话制度，注重围绕深化党和国家机构改革等重大任务做好思想政治工作，及时为干部释疑解惑、加油鼓劲。坚持领导班子成员之间、班子成员与干部职工之间经常性谈心谈话，发挥“一把手”带头作用，上级领导班子主要负责同志每年与下级领导班子主要负责同志进行谈心谈话，做到分级分层全覆盖。尊重基层首创精神，鼓励基层结合实际进行探索创新，按照权责一致的原则为基层干部放权松绑，激发干部干事创业动力活力。严格规范“一票否决”事项，精简会议活动和文件数量，减少一般性检查评比，让干部集中精力干事创业。

17.待遇上保障。完善机关事业单位基本工资标准调整机制，实施地区附加津贴制度，落实乡镇工作补贴制度。完善公务员奖金制度，推进公务员职务与职级并行制度，逐步建立公务员及时奖励制度。贯彻落实党和国家功勋荣誉表彰制度，做好平时激励、专项表彰奖励工作，按照规定开展市、县级党委和政府表彰奖励，适时调整表彰奖励项目，适当提高基层干部在各类评比表彰中的名额比例。

18.生活上关怀。完善干部体检制度，根据实际需要，提高长期在艰苦地区、急难险重一线工作的干部体检标准。认真落实休假制度，各级领导干部要带头执行，统筹安排干部职工休假。确因工作需要不能安排年休假的，干部职工应休未休的年休假工资报酬按照有关规定执行。定期组织先进模范人物、优秀公务员等疗养，在干部培训中开设心理健康课程，丰富文体生活，促进干部身心健康。全面推进乡镇小食堂、小厕所、小澡堂、小图书室、小文体活动室建设，营造良好生活环境。实施党内温暖工程，对生活困难的党员干部给予关爱帮扶。交流干部配偶、子女随调随迁的，应当妥善安排其就业、就学。要给基层干部特别是工作在困难艰苦地区和战斗在脱贫攻坚第一线的干部更多理解和支持，主动排忧解难，在政策、待遇等方面给予倾斜，让他们安心、安身、安业，更好履职奉献。

七、凝聚形成创新创业的强大合力

19.强化组织保障。各级党委(党组)要深刻把握新时代新使命新征程，切实增强政治领导力、思想引领力、群众组织力、社会号召力，大力弘扬中华民族的伟大创造精神、伟大奋斗精神、伟大团结精神、伟大梦想精神，让广大干部聪明才智充分涌流，让各类人才创造活力竞相迸发，形成锐意改革、攻坚克难的良好社会风尚。要把激励干部担当作为纳入领导班子和干部队伍建设整体布局，制定工作措施，精心组织实施，确保精准操作、精准落地。要加强舆论引导，坚持激浊扬清，注重保护干部声誉，维护干部队伍形象。要大力宣传改革创新、干事创业的先进典型，激励广大干部见贤思齐、奋发有为，撸起袖子加油干，奋力谱写社会主义现代化新征程的壮丽篇章。

20.抓好跟踪问效。各级党委(党组)要加强督查指导，及时跟踪了解政策落地情况，协调解决落实中遇到的困难。要把干部担当作为情况纳入巡视巡察和选人用人专项检查重要内容，发现和问责不担当不作为行为。要加强调查研究，把激励干部担当作为融入到干部队伍建设各方面，贯穿到干部日常教育管理各环节，不断探索和完善具体政策制度，及时发现纠正出现的问题，确保各项部署要求落到实处、见到成效。