江苏省鼓励激励、容错纠错、能上能下

“三项机制”文件

江苏省党政干部鼓励激励办法

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和党的十九大精神，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，凝心聚力推动高质量发展走在前列、建设“强富美高”新江苏，根据《党政领导干部选拔任用工作条例》《公务员法》和有关规定，结合我省实际，制定本办法。

第二条党政干部鼓励激励突出增强政治自觉，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。

第三条党政干部鼓励激励坚持实事求是、客观公正，综合考评、注重实绩，突出重点、奖优奖勤，分级管理、简便易行的原则。

第四条全面推行设区市、省级机关单位年度综合考核，包括推进高质量发展、加强党的建设年度成效的考核，领导班子和领导干部年度考核等，着重考核贯彻落实省委省政府决策部署、完成年度重点目标任务情况。

对县（市、区，含国家级开发区），由设区市实施年度综合考核，省相关部门开展高质量发展监测评价。

根据年度综合考核结果，确定“一、二、三、四”四个等次。

第五条党政干部鼓励激励以年度综合考核，领导班子和领导干部年度考核、平时考核结果为主要依据。

第六条 党政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。

第七条选树先进方面：

（一）按照35％的比例，对年度综合考核排序靠前的设区市和省级机关单位，确定为第一等次，由省委、省政府命名为“年度综合考核优秀市（单位）”。

（二）根据县（市、区）年度综合考核和高质量发展监测评价结果，每年由省委、省政府确定20个推进高质量发展“先进县（市、区）”。

（三）根据县（市、区）年度综合考核、领导班子和领导干部考核等情况，每年由省委、省政府确定20名优秀县（市、区）党政正职。

（四）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”等评选表彰工作，发挥榜样示范作用。

第八条选拔重用方面：

（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）对连续三年获得第一等次的设区市和省级机关单位，在干部选拔使用上优先考虑。

（三）确定为优秀县（市、区）党政正职的，或干部年度考核连续三年确定为优秀等次的，优先提拔使用。

（四）对在加强党的建设、推进高质量发展、建设“强富美高”新江苏等方面作出突出贡献，或者长期在基层一线、艰苦岗位埋头苦干、成绩显著，或者受到党中央国务院、省委省政府表彰的干部，优先提拔使用。

（五）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。

第九条  考核奖励方面：

（一）按照年度综合考核等次，对设区市领导班子和省级机关单位分别核发奖金。适当拉开奖金级差。

对推进高质量发展“先进县（市、区）”给予奖励。

（二）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、省委省政府表彰、授奖的，可给予一定物质奖励。

（三）建立年度考核奖正常增长机制。省级机关有关职能部门提出具体奖励办法和奖金数额，报省委、省政府审批。

（四）奖金分配方案由各地区各单位制定。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。

第十条 关心爱护方面：

（一）全面落实县（市、区）以下机关公务员职务与职级并行、职级与待遇挂钩等制度。完善公务员收入分配制度改革相关配套政策措施，探索建立与经济社会发展水平相适应的收入增长机制。

（二）大力开展干部教育培训，优先选送考核第一等次单位的干部、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）领导干部、组织人事部门应经常与干部开展谈心谈话，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。

（四）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，完善带薪休假、加班调休等制度。

（五）给基层干部更多理解和支持，在政策、待遇等方面给予倾斜，让他们安心、安身、安业。

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

第十一条 党政干部鼓励激励工作在省委、省政府的领导下，由省委组织部、省人力资源社会保障厅及相关职能部门组织实施。

第十二条各地区各单位可根据本办法，结合实际制定相应的具体办法。

第十三条 本办法由省委解释，具体解释工作由省委办公厅商省委组织部承担。

第十四条本办法自印发之日起施行。

江苏省进一步健全容错纠错机制的办法

为深入学习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，认真落实省委《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意见（试行）》，坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，旗帜鲜明为敢于担当、踏实做事、不谋私利的干部撑腰鼓劲，进一步调动和保护全省广大干部干事创业的积极性主动性创造性，推动江苏高质量发展走在全国前列，根据有关法律法规，制定本办法。

一、完善容错纠错机制的适用范围

江苏高质量发展需要广大干部带领群众敢闯敢试、先行先试。实施容错纠错机制就是对在改革创新、担当作为中出现一些偏差失误的干部，只要不违反党的纪律和国家法律法规，勤勉尽责、未谋私利，能够及时纠错改正，都不作负面评价，免除相关责任或从轻减轻处理，积极关心和保护锐意改革、勇于创新的干部。

（一）拓展适用主体。实施容错纠错机制，不仅适用于全省各级党政机关、国有企事业单位的干部，也适用于其他行使公权力的公职人员，充分激发全省党员干部干事创业活力，把各方面力量凝聚到改革创新、担当作为上来。

（二）突出主要对象。重点鼓励各级领导干部解放思想、开拓创新，敢负责、勇担当；有效推动身处改革发展稳定一线的干部主动作为、敢闯敢试，想干事、干成事，引导广大干部争当改革的促进派、发展的实干家。

（三）关注重点领域。重点关注改革创新、推进发展、管党治党等领域，鼓励广大干部在贯彻新发展理念、推动体制机制创新中大胆探索、先行先试；鼓励广大干部在贯彻中央和省委决策部署、推进重点工作中攻坚克难、锐意进取；鼓励广大党员领导干部在落实全面从严治党责任、从严教育管理干部中坚持原则、敢抓敢管。

二、把握容错纠错机制的政策界限

容错纠错要做到“三个区分开来”，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，结合不同阶段不同情况，妥善把握事业为上、实事求是、依纪依法、容纠并举等原则，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，对该容的大胆容错，不该容的坚决不容。发挥典型案例的示范引导作用，在实施容错纠错机制的工作中做到“六看”。

（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。

三、掌握调查核实的总体要求

认真细致开展调查核实，是实施容错纠错机制的关键。要客观公正收集相关证据材料，充分听取各方面意见建议，全程体现容错纠错要求，使调查结论经得起历史和实践的检验。

（一）协同开展调查。按照干部管理权限，相关问责机关或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。干部个人和所在单位认为符合容错情形的，可向问责机关提出申请。

（二）保障干部权益。相关问责机关或部门在调查中要注重保障当事人的合法权益，在启动调查、形成初步结论等重要环节都要听取当事人的说明和反映，认真分析、仔细甄别。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。

（三）广泛听取意见。相关问责机关或部门在调查核实中要充分听取干部所在单位党委（党组）和其他相关人员意见，必要时也要听取管理和服务对象的意见，既查清失误错误的性质、危害程度及原因，又广泛了解干部的一贯表现，把握符合容错的具体情形。

四、强化科学认定的关键环节

调查核实后，相关问责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，科学作出容错纠错认定结论，既要体现对干部的从严要求，对政治立场有问题的一票否决、廉洁上有问题的绝不容忍，确保容错在纪律红线、法律底线内进行；也要体现对干部的关心爱护，凡是具有容错情形的都应充分予以考虑，对及时发现错误、中止错误，主动挽回损失和消除不良影响的，可以免除相关责任或从轻减轻处理。

（一）及时组织会商。相关问责机关或部门在形成初步容错纠错意见后，及时召集纪检监察机关、党委组织部门、当事人所在单位党委（党组）以及相关职能部门对容错纠错意见进行会商，形成一致意见。会商意见不一致的，向同级党委（党组）请示，并向上级主管部门报告。

（二）严格审核把关。相关问责机关或部门提出容错纠错建议后，由同级党委（党组）审核把关。情况复杂、涉及面较大、社会关注度较高的要报上级党委审核把关。

（三）认真沟通反馈。作出认定结论后，要及时反馈给当事人及其所在单位。对符合免责情形的，应当在一定范围内公开。当事人对认定结论持有异议的，干部本人有权提出申诉，其他相关人员可以为其作证或辩护，相关问责机关或部门要认真组织复核，及时沟通反馈。

五、用好宽严相济的处置机制

形成认定结论后，要根据不同情形区别对待、妥善处置，充分体现惩前毖后、治病救人的方针，解开干部思想扣子，让干部轻装上阵、积极工作。

（一）强化教育提醒。对存在过错或失误的个人，所在单位党委（党组）要及时开展谈心谈话，既指出存在问题、又明确改进方向。注重抓早抓小，对于工作中出现的苗头性、倾向性问题，要防微杜渐，做到早发现、早提醒、早纠正。

（二）用好“四种形态”。常态化运用监督执纪“第一种形态”，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，防止小隐患发展为大问题。

（三）真诚关心关爱。相关问责机关或部门对给予容错纠错的干部要及时了解思想动态，帮助干部放下思想包袱，充分体现组织对干部的真心爱护、真诚关怀。

六、发挥容错纠错机制的制度效应

坚持容错与纠错相结合，在容错基础上坚持有错必纠、有过必改，充分汲取教训，把规则定在前面，最大限度避免犯错、少走弯路，提高自我纠错、自我提高、自我完善能力。

（一）坚持立行立改。对履职担当、改革创新过程中出现的失误错误，所在单位党委（党组）要及时研究整改纠错，并向上级党委进行汇报，迅速采取补救措施，尽量消除负面影响，最大限度减少或挽回损失。

（二）注重完善制度。涉及容错纠错问题的单位党委（党组）要深入分析问题原因，对普遍存在的共性问题，举一反三、堵塞漏洞，健全相关体制机制，从源头上杜绝失误和错误重复发生。

（三）强化正向激励。制定完善激励干部干事创业的政策措施，通过给敢于改革创新者容错，加大治懒治庸力度，鼓励探索创新、鼓励先行先试、鼓励大胆实践，形成允许改革有失误、但不允许不改革，允许创新有偏差、但不允许墨守成规，允许担当有过失、但不允许敷衍塞责的鲜明导向。

七、形成统一领导、齐心协力的工作格局

各级党委（党组）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，切实担负起主体责任，既要加强对干部的日常教育管理，又要一级为一级负责、上级为下级担当，大力营造改革创新、担当作为的良好环境，不断开创改革发展新局面。

（一）纪检监察机关要支持干部积极作为。按照中央和省委要求，全省各级纪检监察机关要认真执行容错纠错机制的有关规定和办法，对属于容错纠错的问题，通过规范程序，科学论证、把握政策，充分体现容错纠错机制的要义和导向。省纪委、省监委要加强指导、做好示范，发挥引领作用。要注重案例引领，定期汇编整理容错纠错典型案例，作出示范引导，既要避免不敢容不会容，又要防止突破党纪国法底线，推动制度真正贯彻落实到位。

（二）组织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，使想干事、能干事、敢担当、善作为的干部得到褒奖和鼓励。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。

（三）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、奋发作为在全省蔚然成风。

省纪委、省监委、省委组织部要对实施容错纠错机制情况定期进行跟踪评估，及时推广好的经验做法，根据评估情况不断修订完善。

本办法由省委解释，具体解释工作由省委办公厅商省纪委、省监委、省委组织部承担。

本办法自印发之日起施行。

江苏省推进党政领导干部能上能下办法

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和党的十九大精神，健全干部能上能下机制，推动广大干部敢于担当、奋发有为，为实现高质量发展走在前列、建设“强富美高”新江苏提供坚强保证，根据中央和省委有关规定，制定本办法。

第二条  本办法重点解决党政领导干部能下问题，建立健全不适宜担任现职的领导干部调整退出机制。推动优者上、庸者下、劣者汰成为常态。

第三条推进党政领导干部能上能下，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。

第四条本办法主要规范党政领导干部的组织调整，调整方式包括调离岗位、改任非领导职务、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。

第五条推进党政领导干部能下，主要依据领导干部政治表现认定结果，年度综合考核、领导班子和领导干部年度考核结果，领导干部不担当不作为、履行全面从严治党责任不力认定结果。

第六条  依据政治表现认定结果，具有下列情形之一，经组织认定不适宜担任现职的有关领导干部，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、维护以习近平同志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。

第七条依据年度综合考核结果，具有下列情形之一，经组织认定不适宜担任现职的党政主要负责人，应予以调整。

（一）在设区市年度综合考核中连续两年被确定为第四等次的。

（二）在省级机关部门年度综合考核中连续两年被确定为第四等次的。

（三）在设区市对县（市、区，含国家级开发区）年度综合考核中连续两年被确定为第四等次的。

第八条依据领导班子和领导干部年度考核结果，具有下列情形之一，经组织认定不适宜担任现职的有关领导干部，应予以调整。

（一）在年度考核测评中不称职得票率超过三分之一的。

（二）年度考核结果为不称职等次，或连续两年为基本称职等次的。

第九条依据不担当不作为认定结果，具有下列情形之一，经组织认定不适宜担任现职的有关领导干部，应予以调整。

（一）推进本地区本单位改革不力，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的。

（三）脱贫攻坚工作不力，导致本地区本单位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、省政府通报批评的。

（五）履行安全生产责任不力，导致本地区本单位发生特别重大生产安全责任事故，或一年内发生2起以上（含2起）重大生产安全责任事故的。

（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  依据履行全面从严治党责任不力认定结果，具有下列情形之一，经组织认定不适宜担任现职的党委（党组）书记和有关领导干部，应予以调整。

（一）抓政治建设不力，本地区本单位忽视政治、淡化政治、削弱政治的现象比较突出的。

（二）党委（党组）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。

第十一条省级机关有关职能部门、各设区市对各自职能范围内出现第六条至第十条所列情形之一的省管党政领导干部，应当及时将具体情形、认定结果、相关建议等形成书面报告提交省委组织部。省委组织部进行认真审核，研究提出调整建议报省委审批，按照干部任免程序进行调整。

第十二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；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。

第十三条坚持从严管理与关心爱护相结合，对调整下来的干部有针对性地加强教育管理，深入开展谈心谈话，给予关心帮助。加强跟踪了解，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。干部调整影响期满后，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，可以按有关规定程序提拔任职。

第十四条各设区市、省级机关各部门可参照本办法，制定本地区、本部门的干部能上能下具体办法。

第十五条  本办法由省委解释，具体解释工作由省委办公厅商省委组织部承担。

第十六条 本办法自印发之日起施行。