# 党政干部鼓励激励实施办法

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2024-07-21

*关于印发《xxxx党政干部鼓励激励实施办法（试行)》《xxx党政干部容错纠错实施办法（试行）》《xxx推进系统领导干部能上能下实施办法（试行）》的通知xxx全体干部：经社务会议研究同意，现将《xxx党政干部鼓励激励实施办法（试行）》《xxx...*

关于印发《xxxx党政干部鼓励激励实施办法（试行)》《xxx党政干部容错纠错实施办法（试行）》《xxx推进系统领导干部能上

能下实施办法（试行）》的通知

xxx全体干部：

经社务会议研究同意，现将《xxx党政干部鼓励激励实施办法（试行）》《xxx党政干部容错纠错实施办法（试行）》《xxx推进系统领导干部能上能下实施办法（试行）》印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

xxxxxxxxxx

2024年x月x日

xxxxx党政干部鼓励激励实施办法（试行）

第一条

为协调推进“四个全面”战略布局和落实五大发展理念，坚持“三个区分开来”，鼓励激励县供销社干部勇于担当、奋发有为，充分调动干部干事创业的积极性，根据《党政领导干部选拔任用工作条例》《xx县党政干部鼓励激励办法（试行）》《xx县年度目标责任考核评价实施办法》等有关规定，结合我x实际，制定本实施办法。

第二条

党政干部鼓励激励工作坚持实事求是、客观公正，注重实绩、综合评价，考用结合、奖优罚劣，分级管理、简便易行的原则。

第三条

党政干部鼓励激励工作以年度目标责任考核为主要依据，充分运用领导班子和领导干部平时考核、综合研判等结果。

第四条

党政干部鼓励激励包括评优评先、考核奖励和选拔重用。

第五条

考核奖励方面：按照县上有关规定，结合年度工作综合考核结果，发放年度目标责任考核奖金。奖金分配方案由单位根据相关规定制定，奖金应发放到人。

第六条

推荐评优评先方面：工作踏实、认真负责、成绩优秀，或者重点任务完成较好，评定为先进工作者，给予一定物质奖励或向上级推荐。

第七条

选拔重用方面：

（一）拟提拔使用的党政干部，任现职期间个人年度考核结果应为称职以上等次。

党政正职拟提拔使用的，所在单位近三年应获得一次年度目标责任考核优秀等次。

（二）对在生态环境、安全生产、维稳综治、党的建设等方面作出突出贡献，受到县委、县政府及以上表彰的党政干部，或单项工作经验得到县委、县政府及以上推广的党政干部，优先向县委推荐。

第八条

关心爱护

（一）严格执行国家带薪年休假制度，对确因工作需要应休未休的，应当及时给予补休，不能补休的，经单位主要领导审批后，对应休未休的年休假天数按其当年日工资收入的300%支付，具体计算办法参照《关于认真落实机关事业单位工作人员带薪年休假制度有关问题的通知》（x人发〔2024〕178号）执行，年休假补偿天数应扣除当年请事假、病假天数，对单位已安排年休假，因个人原因不休的，或虽未休年休假但全年请事假、病假累计已超过本人年休假天数的，不再享受年休假补偿政策。

（二）对双休日、节假日因完成上级安排的紧急任务到岗值班（带班）的人员，应及时安排同等时间的补休。

确因工作原因不能补休的，经单位分管领导和主要领导审批后，正常休息日按每人每天80元发放补助，法定节假日按每人每天100元发放补助。

（三）加强干部职工健康服务保障工作，每年安排在职在岗人员进行一次身体健康检查，并建立个人健康档案，做好干部职工保健工作。

第九条

社机关干部鼓励激励工作在社党支部领导下，由社办公室组织实施。

第十条

建立健全党政干部鼓励激励工作责任制，党支部承担主体责任，党支部书记是第一责任人，社办公室承担具体工作职责。

第十一条

对在推行鼓励激励中有徇私舞弊、弄虚作假、不按规定程序操作的，根据情节轻重给予处理。

第十二条本办法所列各类奖金、补助，均应根据相关规定制定奖金分配方案（上级有规定的除外），奖金发放到人。

第十三条

本办法由社机关党支部解释，具体解释工作由办公室承担。

第十四条

本办法自印发之日起施行。

xxx党政干部容错纠错实施办法（试行）

第一条

为充分调动xxx干部干事创业的积极性，营造勇于创新、敢于担当、合理容错、加快发展的良好环境，保护和支持xxx干部在追赶超越中从严从实、奋发有为，根据省、县党政干部容错纠错办法（试行）及有关党内法规、法律法规，结合我x实际，制定本实施办法。

第二条

容错纠错是指对有关单位和个人在履职担当、改革创新过程中出现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，免除相关责任或从轻减轻处理。

第三条

容错纠错工作应遵循以下原则：

（一）坚持挺纪在前，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。

第四条

容错纠错应当坚持“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。容错纠错应划清失误与失职、敢为与乱为、负责与懈怠、为公与徇私的界限，防止支持变纵容、保护变庇护。对谋取私利、有禁不止、失职渎职、搞“形象工程”的，不适用容错免责。在同一工作、同一问题上重复出现失误和问题的，只适用一次容错免责。

第五条

建立合理容错机制。把坚持法治思维和法治方式、为公为民、科学施策、程序合规作为前置条件，把支持改革发展与严格执纪相结合，把鼓励敢为与惩治不为相结合，奖优罚劣、奖勤罚懒，引导激励干部勇挑重担、攻坚克难、建功立业。历史辩证地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，坚持用“五看”标准认真甄别、准确研判、妥善处置，即:看工作出发点，是为了群众利益、整体利益还是个人或小团体利益；看工作方法，是按程序集体研究、民主决策，还是利用职权暗箱操作；看工作成效，是促进了县委、县政府决策部署的顺利实施还是阻碍、破坏决策实施；看法规依据，是在上级尚未明确规定时积极实施还是明令禁止后有禁不止；看性质后果，是轻微负面影响还是造成了不可挽回的严重危害。

第六条

有下列情形之一的，可以进行容错：

（一）在落实县委、县政府、县xxx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知的因素，在创造性开展工作中出现失误或造成影响和损失的；

（四）在推动重大部署、重要工作和重点任务中，因大胆履职、大力推进出现一定失误或引发矛盾的；

（五）在服务企业、服务群众中，因着眼于提高效率进行容缺受理、容缺审查出现一定失误或偏差的；

（六）因国家政策调整或上级党委、政府决策部署变化，工作未达到预期效果或造成负面影响和损失的；

（七）在处置突发事件或执行其他急难险重任务中，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；

（八）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；

（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。

第七条

容错认定按照下列程序进行：

（一）申请。

相关单位或个人认为符合容错情形之一的，应在启动问责程序后7个工作日内，按照干部管理权限向问责实施主体的纪检部门提出书面申请。

（二）核实。

受理申请后，应向社党支部报告，并在15个工作日内完成调查核实工作，形成调查报告。对于情况复杂或存有争议的，核实时限可适当延长，但不能超过20个工作日。

（三）认定。

党支部应当以事实为依据，以纪律规定和法律法规为准绳，在核实结束后5个工作日内作出容错认定结论。对于不符合容错情形的，纪检组应当给予书面回复。对一时难以定论的，可以暂缓作出决定，实行暂挂制，一般暂挂时间不超过3个月，期满给予结论性意见。

（四）暂缓。

对一时难以定论的，可以暂缓作出认定结论，实行暂挂制，一般暂挂时间不超过3个月，期满给予结论性意见。

（五）反馈。

在容错认定结论作出后3个工作日内反馈给申请单位或本人。属于免责的，应当在一定范围内公开。

（六）报备。

社党支部应及时将认定结果报县纪委监委备案。

第八条

在初核、立案调查违纪违规问题过程中，发现错误行为的动机、性质符合容错条件和适用范围的，应主动会同有关科室进行核实、认定，并报社党支部同意后，按照规定进行免责或减责。

第九条

对容错的单位或个人，可在以下方面免责或减责：

（一）单位年度目标责任考核及党风廉政建设责任制考核不受影响；

（二）干部提拔任用、职级职称晋升不受影响；

（三）党代表、人大代表、政协委员和后备干部资格不受影响；

（四）个人评优评先不受影响。

对确需追责的单位或个人，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。

第十条

健全纠错改正机制。对存在过错或失误的单位和个人，可以采取以下措施：

（一）抓早抓小，加强日常监督管理。

对工作中出现的苗头性、倾向性问题，早发现、早提醒、早纠正。对普遍存在的共性问题，及时掌握动态，有针对性地教育引导，完善制度机制。

（二）查找原因、纠正错误。

采取纪检监察建议书、提醒约谈、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）运用好“四种形态”，实施分类处置。

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，帮助绝大多数有问题的干部及时纠正错误。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；对极少数心存侥幸、隐瞒问题、拒不改错、对抗组织的，应当从严审查处理。具体纠错办法按照《xxx运用监督执纪“四种形态”实施办法（试行）》(x发〔2024〕7号)执行。

第十一条

完善澄清保护机制。对受理的举报信件，要依法依规、集体研判、严格甄别，分清诬告、错告和正常举报。对所反映问题失实或受到诬告的单位和个人，可以采取以下措施：

（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，依纪依法追究责任。

（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个人的解释和说明，客观公正处理。

（四）对容错免责的干部，要加强跟踪管理，经常关心关注。

第十二条

加强组织领导，密切协作配合，确保容错纠错工作取得实效。

（一）单位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，支持干部放手大胆工作。

（二）单位应当加强对干部的教育和管理，对符合容错情形的干部要及时予以容错，客观评价、宽容理解、大胆使用。

（三）单位应当统筹运用各类媒体资源，大力宣传支持保护干部干事创业的政策措施，加强正面引导，营造容错纠错的浓厚社会氛围。

第十三条

本实施办法具体解释工作由县xxx办公室承担。

第十四条

本实施办法自印发之日起施行。

xxxx

推进系统领导干部能上能下实施办法（试行）

第一条

为协调推进“四个全面”战略布局和落实五大发展理念，坚持“三个区分开来”，切实解决县供销联社系统干部队伍中不想为、不会为和不敢为问题，充分调动单位党政领导干部干事创业积极性，根据《xx县推进县管党政领导干部能上能下办法(试行)》等有关规定，结合我社实际，制定本实施办法。

第二条

本实施办法重点解决x党支部管理的干部能下问题，建立健全不适应经济发展新常态，履职不力、工作平庸，不适宜担任现职的领导干部调整退出机制。对涉及追责和违纪的，按照有关规定办理。

第三条

推进干部能上能下，必须坚持实事求是、客观公正，权责一致、党政同责，于法周延、于事简便的原则。

第四条

干部下的调整方式主要有：调离岗位、改任非领导职务、引咎辞职、责令辞职等，视情节轻重予以确定。

第五条

依据年度目标责任考核结果进行调整的情形为：

（一）年度目标责任考核连续两年被评为一般等次，或者当年被评为较差等次的单位、单位主要负责人和分管领导干部；

（二）个人年度考核民主测评基本称职和不称职得票率在30%以上，且不称职得票率超过15%的；

（三）个人年度考核结果为不称职等次，或者连续两年为基本称职等次的。

第六条

依据党的建设工作不力责任认定结果进行调整的情形为：

（一）发生严重违规提拔干部问题，或者本单位用人上不正之风严重，造成恶劣影响，受到通报批评的单位党组织书记和分管领导干部；

（二）基层党组织软弱涣散，引发重大事件，造成恶劣影响，受到通报批评的单位党组织书记和有关领导干部；

（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，受到通报批评的单位党组织书记和有关领导干部；

（四）对落实党风廉政建设主体责任不到位，查处违法违纪和作风方面的问题不力，造成恶劣影响的单位党组织书记和有关领导干部。

第七条

进行调整的情形还包括：干部的德、能、勤、绩、廉与所任职务要求不符，经组织提醒、教育或者函询、诫勉没有按期改正，被认定为不适宜担任现职的领导干部。

第八条

由于身体健康、工作能力等原因，本人主动提出不再担任现职的领导干部，按照有关程序及时调整。

第九条

调整后的领导干部，德才表现和工作实绩突出，因工作需要经考察符合任职条件的，可以重新向县委推荐。

第十条

单位在推进党政领导干部能上能下工作中应坚持原则，敢于负责，对弄虚作假、隐瞒不报、不及时报告的要严肃追责。

第十一条

本办法具体解释工作由县xxx办公室承担。

第十二条

本办法自印发之日起施行。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找