

中共东北大学委员会文件

东大党字〔2019〕115号

东北大学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

各部门：

为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，全面落实新时代党的建设总要求和新时代党的组织路线，充分调动和激发学校干部队伍的积极性、主动性、创造性，切实增强全校广大干部在落实立德树人根本任务和推进一流大学建设进程中的政治担当、历史担当、责任担当，根据中共中央办公厅印发的《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》和教育部党组印发的《关于进一步激励教育部直属系统广大干部新时代新担当新作为的实施意见》，结合我校实际，制定本实施意见。

一、大力教育引导干部担当作为、干事创业

（一）突出信念引领。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。把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，习近平总书记关于建设高素质专业化干部队伍、激励干部担当作为和关于教育的重要论述作为日常学习的重要内容，做到全面系统学、及时跟进学、深入思考学、联系实际学。充分发挥各级党校、党委理论学习中心组等培训学习主渠道作用，教育引导广大干部树牢“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，筑牢担当作为思想根基。推进“两学一做”学习教育常态化制度化，结合“不忘初心、牢记使命”主题教育、全国教育大会精神专题学习培训等，通过主题党课、专题研讨、实践参观等富有感染力的思想教育，切实强化政治担当、历史担当和责任担当。

（二）推动思想解放。深刻领会新时代、新思想、新目标提出的新要求，以思想解放带动观念变革，激发担当作为、干事创业的动力。坚持在思想观念上提升，以庆祝建国 70 周年为契机，深入开展“解放思想推动高质量发展大讨论”，教育引导广大干部深入领会习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会讲话精神，准确把握习近平总书记在辽宁考察时和在深入推进东北振兴座谈会上重要讲话精神，坚决摒弃“固步自封”的“优越”思想、“小成即满”的“守摊”思想、“缩手缩脚”的“畏难”思想，始终保持永不懈怠的精神状态和一往无前的奋斗姿态。

（三）强化示范带动。强化组织带动，全校各级党组织要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，一级带着一级干，一级做给一级看，确保中央决策部署和教育主管部门的工作要求贯彻落实，做到有令即行、有禁即止。强化领导带动，学校广大领导干部要切实发挥示范表率作用，带头履职尽责，带头担当作为，以担当带动担当，以作为促进作为。强化典型带动，大力挖掘选树担当作为的优秀典型，在干部身边树立看得见、摸得着的榜样和标杆，激励和引导广大干部见贤思齐、比学赶超。

二、鲜明树立重实干重实绩的用人导向

（四）认真落实新时期好干部标准。突出“信念过硬、政治过硬、责任过硬、能力过硬、作风过硬”标准，坚持识人察人看担当、选人用人重作为，体现讲担当、重担当的鲜明导向。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，大力选拔任用那些牢固树立“四个意识”、坚定“四个自信”、全面贯彻执行党的理论和路线方针政策、忠诚干净担当的干部；大力选拔任用那些牢固树立正确政绩观，敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出的干部；大力选拔任用那些符合高素质专业化要求，具有专业能力、专业精神，适应学校改革发展和一流大学建设需要的干部。在干部选任、评选各类先进时，把担当情况作为重要评价标准，让担当作为者更有尊严、更有地

位。

（五）大力倡导有为才有位。强化党组织的领导和把关作用，加强综合分析研判，坚持事业为上、以事择人、人事相宜，不搞平衡照顾，不搞用非所长，大力破除论资排辈和平衡思想，及时发现、合理使用担当作为的好干部。对表现特别优秀或者工作特殊需要的，按照规定予以破格提拔；对在中心工作、重大任务中敢于担当负责、作出重要贡献的，对长期在教学科研一线埋头苦干、成绩显著的，优先考虑使用；对综合素质好、敢于担当作为、发展潜力大的干部，要敢于打破“隐性台阶”，及早提拔使用。坚持全面客观辩证地看待干部，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；统筹一定数量的职级职数，优先考虑在脱贫攻坚、服务国家和地方重大战略发展岗位上尽职尽责、任劳任怨、付出较多、贡献较大的干部。

（六）推进干部能上能下常态化。突出“关键少数”，加强对领导干部履职尽责、担当作为的管理监督，把治理干部不担当不作为和推进干部能上能下结合起来，对存在问题相对集中、师生反映意见较大的部门或领导干部个人，要进行严肃处理、问责；对软弱涣散、运转不畅、内部矛盾突出的班子坚决调整，对虚抓落实、疏于监督管理的分党委（直属党总支）有关负责人严肃追究责任；对在推进学校改革发展中不作为、慢作为、作风漂浮、消极怠慢、萎靡不振、不愿负责、不敢碰硬、一门心思混日子的

干部，根据具体情节该免职的免职、该调整的调整、该降职的降职，坚持不换思想就换人、不负责就问责、不担当就挪位、不作为就撤职，推动干部的“下”成为常态。

三、充分发挥考核评价的激励鞭策作用

（七）完善考核评价体系。适应新时代新任务新要求，落实上级关于党政领导干部考核工作部署，完善干部考核评价机制，切实解决“干与不干、干多干少、干好干坏一个样”等问题。优化考核指标体系，将干部担当作为情况纳入考核内容、作为考核重点，贯穿干部考核工作各个方面，更加突出对学校党委决策部署和改革发展稳定贯彻执行情况的考核；体现精准化、差异化要求，区分不同部门工作职能、定位、规模等因素，合理设置干部考核指标，增强考核的差异化和精准度。对承担重点改革任务、重点攻坚任务等特色性工作的，实行正向加分激励，鼓励重点领域和关键环节改革创新，调动和保护好各学院、各部门的积极性。

（八）改进考核方式方法。坚持定量与定性、共性与个性、“考事”与“考人”相结合，注重综合分析研判，多维度比对，多层次印证，全面客观地分析和评价干部。推进日常考核，坚持经常性、近距离、有原则地接触干部，切实把情况掌握在平时。开展专项考核，注重在推动学校改革发展和一流大学建设等重大任务过程中考核识别干部。强化跟踪考核，特别是对重要岗位干部和优秀年轻干部，要及时跟踪了解表现情况。

（九）强化考核结果运用。坚持考用结合，将考核结果作为

干部评先选优、选拔任用、问责追责的重要依据，加大奖优罚劣力度。加强对考核结果的通报和反馈，在采取适当方式公布的基础上，逐级逐人反馈干部本人，肯定成绩，指出问题。推动实施班子成员获得优秀等次数量比例与单位综合考核结果相衔接、相挂钩，根据综合考核情况差异化核发物质奖励。对在援派挂职期间表现突出、考核优秀、师生认可的干部人才，在职务职级晋升、职称评定时要优先考虑。对连续三年考核结果较差的，及时约谈提醒，并视情况取消评先选优、干部提拔资格以及物质奖励等，对经组织考核不适宜继续担任现职的干部，及时予以调整。

四、切实为敢于担当的干部撑腰鼓劲

（十）健全完善容错机制。认真贯彻落实习近平总书记“三个区分开来”要求，妥善把握事业为上、实事求是、依纪依法、容纠并举等原则，研究制定容错纠错的具体实施办法，进一步明确容错纠错的责任主体、情形及程序，对干部的失误错误，结合动机态度、客观条件、程序方法、性质程度、后果影响以及挽回损失等情况，对干部在改革创新中出现的失误错误进行综合分析研判，在深入核实、客观认定的基础上，对符合规定情形和条件的干部免责或从轻、减轻处理，不得混淆所犯错误性质或夸大错误程度，对该容的必须容错、能容的大胆容错。准确把握政策界限，确保容错在纪律红线、法律底线内进行，不得以容错纠错之名行纪律松绑之实。客观评价、公正对待被问责干部，对影响期满、各方面表现优秀的，在提拔任用、考核评优等方面不受影响。

（十一）健全完善纠错机制。坚持关口前移、抓早抓小，对苗头性、倾向性问题早发现早纠正，坚持有错必纠、有过必改，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。作出容错决定时，立即启动纠错程序，明确纠错事项及要求，责令限期整改，督促深刻分析原因，健全体制机制，堵塞漏洞，防止类似错误再次发生。加强督查问效，对不能按期完成纠错整改任务的，予以严肃处理。

（十二）健全完善澄清保护机制。对信访举报要正确区分正常检举揭发和诬告陷害，依纪依法严肃查处诬告陷害行为。属恶意指中伤、诬告陷害、炒作诽谤、散布谣言和不实消息的，及时给予劝阻、批评、教育；涉嫌违规违纪的，给予组织处理或纪律处分；涉嫌违法的，移交有关国家机关依法处理。严格执行函询回复采信反馈制度，对经查不属实的信访举报，在一定范围内通报查核结果。对受到诬告陷害、严重失实举报的干部，学校各级党组织或相关部门要及时给予澄清正名，防止好干部被“污名化”，保护干部干事创业的积极性。

五、持续增强干部担当作为的本领能力

（十三）强化能力培训。着眼建设高素质专业化干部队伍，深化落实《教育系统贯彻落实〈全国干部教育培训规划（2018—2022年）〉的实施意见》，紧扣学校重点工作，组织实施新时代干部素质能力提升工程，创新干部培训方式方法，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、深化综合

改革、服务助力一流大学建设等一系列重要工作部署，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。突出专业知识、专业能力、专业精神、专业作风的提高和培养，有计划地选派干部开展专业化培训，选派干部到上级机关和发达地区挂职锻炼、开阔视野，对关键领域、重点岗位干部，实行点名调训，提高干部专业思维和专业素养。

（十四）加强实践历练。大力发现培养选拔优秀年轻干部，优化干部成长路径，有计划地选派干部到困难艰苦地区、脱贫攻坚主战场、驻外工作岗位等进行锻炼。紧紧围绕学校事业发展需要，加强与地方政府、企业的交流合作，推动建立校地、校企之间定期交流机制，选派优秀年轻干部参与到相关挂职项目中，促使干部在不同岗位经受锻炼、提升素质，让干部在实践中砥砺品质、增长才干。

（十五）加强作风建设。着力构建领导干部作风建设长效机制，切实提高管理工作效能和服务水平，努力营造奋发向上、开拓创新、乐于奉献、务实高效的工作氛围。教育引导干部牢固树立终身学习理念，把学习作为政治责任、精神追求、立身之本和干事创业之基；大力培养创新进取的精神，在研究新情况、解决新问题中不断推进思想解放和观念更新；坚持实事求是，力戒形式主义、官僚主义，严肃认真掌握各方面的真实材料，善于倾听各方面意见，尤其是不同声音；坚持密切联系师生，始终做到“人

在一线”“思在一线”“心在一线”“干在一线”，在一线找真问题、想真办法、讲真感情、炼真本领，把实现好、维护好、发展好师生的根本利益作为一切工作的出发点和落脚点。

六、满怀热情关心关爱干部

（十六）健全完善谈心谈话制度。关注干部思想动态，把握干部思想脉搏，提高谈心谈话质量。注重围绕深化学校改革发展和一流大学建设等重大任务谈心谈话，及时为干部释疑解惑、加油鼓劲。经常性谈心谈话，坚持重点干部重点谈话，对存在苗头性倾向性问题的干部、受到问责处理的干部、受到诬告错告应予澄清保护的干部、个人家庭生活存在实际困难的干部、职务提拔调整的干部等，及时安排谈心谈话，倾听干部诉求，帮助解决问题，加强人文关怀，激发干部担当作为的积极性。

（十七）健全完善待遇保障制度。在政策条件允许范围内，从优保障和落实干部待遇。认真落实好国家工资、福利待遇、社会保险等相关政策，进一步完善住房公积金、住房补贴、工会职工福利、事业单位绩效工资等制度，建立正常增长机制，确保落实到位。落实和完善异地交流任（挂）职干部保险、交通补贴等政策，为交流任（挂）职干部提供必要的生活保障。研究明确加班误餐补助、重大活动值班补助等政策规定，从工作实际需要出发，明确开支标准、管理办法以及纪律要求。鼓励探索差异化分配办法，避免平均主义。

（十八）关注干部身心健康。大力加强校园文化建设，充分

发挥各级工会作用，开展丰富多彩、有益身心健康的文体活动。落实体检政策，择优选定医疗机构，合理确定体检基本项目和经费列支标准，健全完善体检结果研判、运用及报告机制，定期组织先进模范人物、先进典型代表等疗养。关注干部心理健康，在干部培训中开设心理健康课程，探索建立心理评测和干预机制，培养干部阳光心态。加大健康科普力度，依托学校医院，定期举办健康知识讲座。

七、凝聚形成担当作为的强大合力

（十九）加强组织领导。各部门要深刻把握新时代新使命新征程，担负起激励干部担当作为的主体责任，分党委（直属党总支）书记要严格履行第一责任人职责，敢于为改革创新者说公道话、撑腰鼓劲，真正为担当者担当、为负责者负责。学校党委有关职能部门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。要加强督促检查，建立长效机制，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，推动解决工作中的实际问题。要把激励干部担当作为情况作为政治巡察、党建述职的重要内容，加强对各分党委（直属党总支）的督促指导。加强调查研究，不断探索完善具体政策制度，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。

（二十）形成整体合力。学校各部门要深刻领会“坚持严管

和厚爱结合、激励和约束并重”的要求，结合各自职能，发挥主观能动性，激励干部担当作为。学校组织和人事部门要坚持正确的正向激励导向，让担当作为的干部在选拔任用、评先评优、物质奖励等方面真正得到褒奖和激励，切实增强荣誉感、归属感、获得感；各相关部门要主动作为、相互配合，加强各层级上下联动，形成工作合力，将各项激励保障措施落细落实；纪委办要支持干部担当作为、干事创业，问责追责要把握政策界限，坚持实事求是，防止简单化、扩大化。

（二十一）营造浓厚氛围。要抓好激励干部担当作为有关政策的学习宣传，及时将中央决策部署和教育部党组要求传达到基层党组织和广大干部。尊重基层首创精神，鼓励基层结合实际探索创新，充分调动干事创业的积极性。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。大力宣传担当作为、改革创新、干事创业的先进典型，营造对标先进、见贤思齐，凝心聚力、开拓奋进的良好工作局面，在全校形成鼓励担当作为、崇尚苦干实干的良好风尚。

中共东北大学委员会

2019年10月31日

