

中山大学推进中层领导人员能上能下 实施办法（试行）

第一章 总则

第一条 为贯彻落实党中央关于全面从严治党要求，切实执行好中央《推进领导干部能上能下若干规定（试行）》，健全从严管理中层领导人员制度体系，形成能上能下的选人用人机制，建设信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的高素质领导人员队伍，依据党内法规和国家有关法律法规，结合学校实际，制定本实施办法。

第二条 推进中层领导人员能上能下，必须坚持党要管党、从严治党，坚持实事求是、公道正派，坚持人岗相适、人尽其才，坚持依法依规、积极稳妥，重点着力解决为官不正、为官不为、为官乱为等问题，促使领导人员自觉践行“三严三实”要求，推动形成能者上、庸者下、劣者汰的用人导向。

第三条 推进中层领导人员能上能下，重点是解决能下问题，主要规范对有关领导人员的组织调整。涉及违纪违法行为的，按照党的纪律规定和有关法律法规办理。

第四条 本办法适用于学校管理的中层领导人员（以下简称“领导人员”）。

第五条 领导人员下的渠道，主要包括到龄免职（退休）、任期届满离任、问责追究、不适宜担任现职领导人员调整、健康等原因无法正常履职调整、违纪违法免职六种情形。

第二章 到龄免职（退休）

第六条 严格执行领导人员退休制度，达到任职年龄界限或者退休年龄界限的，应当按照有关规定程序办理免职（退休）手续。

第七条 确因工作需要而延迟免职（退休）的，应当按照领导人员管理权限，由学校干部工作领导小组提出意见，提交党委常委会研究同意。

第三章 任期届满离任

第八条 严格执行领导人员职务任期有关规定，领导人员达到任期年限、届数和最高任职年限，应当免去其担任的领导职务，一般不得延长。

第九条 领导人员任期届满离任的，根据个人情况和工作需要，可以通过交流任职、保留职员职级待遇等方式予以适当安排。不再担任领导人员的专业技术人员，一般回原业务岗位工作，不再保留原行政职级和相关待遇。

第十条 加强任期内考核和管理，经考核认定不适宜继续任职的，应当中止任期、免去现职或另行安排，不得以任期未满为由继续留任。领导人员任期内免职按照有关规定程序办理。

第四章 问责追究

第十一条 加大领导人员问责追究力度。严格执行《中国共产党问责条例》和《关于实行党政领导干部问责的暂行规定》第五条，另具有下列情形之一的，也应当对有关领导人员实行问责：

（一）落实从严治党责任不力，贯彻党风廉政建设责任制不到位，本部门本单位或者分管领域在较短时间内连续出现违纪违法问题的；

（二）法治观念淡薄，不依法办事，不按法定程序决策，或者依法应当及时作出决策但久拖不决，造成不良影响和后果的；

（三）抓作风建设不力，本部门本单位形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风比较突出的；

（四）在领导人员选拔任用工作中存在任人唯亲、营私舞弊、拉票贿选、说情打招呼等情况，本部门本单位用人上不正之风严重、干部群众反映强烈以及对违反组织人事纪律的行为查处不力的；

（五）对配偶、子女及其配偶和身边工作人员教育管理不严、约束不力，甚至默许其利用自身职权或者职务上的影响谋取不正当利益的；

（六）履行意识形态工作职责不力，造成严重后果，按照意识形态工作责任制有关规定应当追究责任的。

（七）在经济责任审计中，发现对造成国家和学校利益重大损失，公共资金或国有资产严重损失浪费等后果负有相关责任的。

（八）在履行岗位职责中，不尽职不尽责，不担当不作为，完成工作任务差，严重影响部门和单位工作的。

第十二条 领导人员发生问责情形的，要区分主要领导、分管领导和直接责任人，根据责任大小进行问责。问责的方式分为责令公开道歉、停职检查、引咎辞职、责令辞职、免职等。

第十三条 问责程序按照《关于实行党政领导干部问责的暂行规定》等有关规定执行。对于党员领导人员违反党纪应当受到党纪追究的参照《中国共产党问责条例》执行。

第五章 不适宜担任现职领导人员调整

第十四条 对不适宜担任现职的领导人员应当进行调整。不适宜担任现职，主要指领导人员的德、能、勤、绩、廉与所任职务要求不符，不适宜在现岗位上继续任职。

第十五条 领导人员具有下列情形之一，经组织提醒、教育或者函询、诫勉后仍没有改正，经学校党委研究认定为不适宜担任现职的，必须及时予以调整：

（一）不严格遵守党的政治纪律和政治规矩，不坚决执行党的基本路线和各项方针政策，不能在思想上政治上行动上同党中央保持高度一致的；

（二）理想信念动摇，在重大原则问题上立场不坚定，关键时刻经不住考验的；

（三）违背党的民主集中制原则，独断专行或者软弱涣散，拒不执行或者擅自改变党组织作出的决定，在领导班子中闹无原则纠纷的；

（四）组织观念淡薄，不执行重要情况请示报告制度，或者个人有关事项不如实填报甚至隐瞒不报的；

（五）违背中央八项规定精神，不严格遵守廉洁从政有关规定的；

（六）不敢担当、不负责任，为官不为、庸懒散拖，干部群众意见较大的；

（七）不能有效履行职责、按要求完成工作任务，单位工作或者分管工作处于落后状态，或者出现较大失误的；

（八）违反有关规定经商办企业、在企业等经济实体兼职的，或利用职权、职务上的影响，为本人配偶、子女及其配偶等亲属和其他特定关系人的经营活动谋取利益的；

（九）配偶已移居国（境）外，或者没有配偶但子女均已移居国（境）外，不适宜担任其所任职务的；

（十）品行不端，违反师风师德（医风医德）、违背社会公德、职业道德、家庭伦理道德，造成不良影响的；

（十一）在巡视、审计及有关专项考核工作中，发现存在明显问题或者负有相关责任的；

（十二）领导人员任职试用期满，经考核不合格的，或在试用期间工作出现重大失误犯有严重错误，不宜继续试用提前结束试用期的；

（十三）年度考核被评定为“基本合格”、“不合格”；

（十四）其他不适宜担任现职的情形。

第十六条 调整不适宜担任现职领导人员，一般按照以下程序进行：

（一）考察核实。党委组织部综合分析年度考核、平时考核、任职考察、巡视、审计、个人有关事项报告抽查核实、民主评议、信访举报核实等情况，有针对性地考察核实，作出客观公正评价和准确认定。要注重听取群众反映、了解群众口碑，特别是听取工作对象、服务对象等相关人员的意见。

（二）提出调整建议。学校党委根据考察核实结果，对不适宜担任现职领导人员提出调整建议。调整建议包括调整原因、调整方式等内容。提出调整建议前，应当与本人谈话，说明调整理由，听取其陈述意见。

（三）组织决定。召开学校党委常委会议集体研究，作出调整决定。作出决定前，应当听取有关方面意见。

（四）谈话。学校党委负责同志或者党委组织部负责同志与调整对象进行谈话，宣布组织决定，认真细致做好思想工作。

（五）履行任免程序。按照学校有关规定的程序进行。

领导人员本人对调整决定不服的，可以向学校党委申请复核。复核期间不停止调整决定的执行。从领导人员调整岗位的次月起，调整其级别和工资待遇。

第十七条 对不适宜担任现职领导人员，应当根据其一贯表现和工作需要，区分不同情形，采取调离岗位、免职、降职、降级等方式予以调整。对非个人原因不能胜任现职岗位的，应当予以妥善安排。

第十八条 因不适宜担任现职调离岗位、免职的，一年内不得提拔；降职的，两年内不得提拔。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，可以提拔任职。

第六章 无法正常履职调整

第十九条 领导人员因健康原因，无法正常履行工作职责一年以上的，应当通过保留职级待遇等方式对其工作岗位进行调整。恢复健康后，参照原任职务层次作出安排。

第二十条 非组织选派，离职学习、访问期限超过一年，一般应当免去现职。

第二十一条 因工作需要或者其他原因无法正常履职的，应当免去现职。

第七章 违纪违法免职

第二十二条 因违纪违法应当免职的，按照规定程序及时予以免职。

第二十三条 涉嫌严重违纪违法，正在接受纪检监察机关纪律审查或司法机关立案调查，不宜继续担任现职的，应当及时予以免职。

第八章 责任和纪律

第二十四条 建立健全推进领导人员能上能下工作责任制，学校党委承担主体责任，党委书记是第一责任人，党委组织部承担具体工作责任。把推进领导人员能上能下作为全面从严治党、从严管理领导人员的重要内容，坚持原则、敢于负责，做到真管真严、敢管敢严、长管长严。

第二十五条 加强对领导人员的日常了解，定期分析研判领导班子运行情况和领导人员综合表现，对应当调整的领导人员及时作出调整。对调整下来的领导人员，给予关心帮助，有针对性地加强教育管理。注意了解调整下来领导人员的工作情况和思想动态，及时做好谈心谈话和工作指导，稳定思想情绪，指明努力方向。

第二十六条 正确把握政策界限，注意联系领导人员工作的基础、内外部环境、岗位特点等因素客观评价领导人员，注意保护领导人员干事、改革、创新的积极性，宽容改革探索中的失误。

第二十七条 在推进领导人员能上能下工作中，严明工作纪律，不得搞好人主义，不得避重就轻、以纪律处分规避组织调整或者以组织调整代替纪律处分，不得借机打击报复。

第九章 附则

第二十八条 本办法由党委组织部负责解释。

第二十九条 本办法自发布之日起施行。