

中共南充文化旅游职业学院委员会

南文旅职委发〔2025〕22号

中共南充文化旅游职业学院委员会 关于印发《南充文化旅游职业学院推进领导干部能上能下实施细则（试行）》的通知

各系党总支、直属党支部，各系（部、院）、部门：

《南充文化旅游职业学院推进领导干部能上能下实施细则（试行）》已经2025年第14次党委会审定通过，现印发你们，请认真抓好贯彻落实。

中共南充文化旅游职业学院委员会

2025年5月30日



南充文化旅游职业学院推进领导干部能上能下 实施细则（试行）

第一条 为贯彻落实中央关于全面从严治党的决策部署，健全能上能下的选人用人机制，建设一支德才兼备、忠诚干净担当的高素质专业化干部队伍，根据中央办公厅《推进领导干部能上能下规定》《党政领导干部选拔任用工作条例》等党内法规和《四川省推进领导干部能上能下实施细则》等规定，结合学校实际，制定本实施细则。

第二条 推进领导干部能上能下，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻新时代党的建设总要求和新时代党的组织路线，落实新时代好干部标准，坚持用改革精神和严的标准管党治党，坚持实事求是、公道正派，坚持事业为上、人事相宜，坚持依法依规、积极稳妥，着力解决不担当、不作为、乱作为等问题，促使领导干部自觉践行“三严三实”要求，推动形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的用人导向和干事创业环境。

第三条 本实施细则适用于按照干部管理权限管理的学校副科级以上领导干部（以下称领导干部）。

第四条 推进领导干部能上能下，重点是解决“能下”问题。

应当结合实际分类施策，严格执行问责、党纪政务处分、组织处理、辞职、职务任期、退休等有关制度规定，畅通干部“下”的渠道。

本实施细则主要规范对不适宜担任现职干部的领导职务所作的组织调整。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。

第五条 不适宜担任现职，主要指干部的德、能、勤、绩、廉与所任职务要求不符，不宜在现岗位继续任职。干部具有下列情形之一，被认定为不适宜担任现职的，应当及时予以调整：

（一）政治能力不过硬，缺乏应有的政治判断力、政治领悟力、政治执行力，在不折不扣贯彻落实党中央、省委和市委决策部署，落实学校“133”发展战略，结合实际推动落地见效上存在明显差距的；不遵守党的政治纪律和政治规矩，对违反政治纪律、政治规矩等错误思想和行为放任不管，造成不良影响或严重后果的；按照有关规定需要对领导班子正职及相关领导班子成员进行组织调整的。

（二）理想信念动摇，在涉及党的领导、中国特色社会主义制度等重大原则问题上立场不坚定、态度暧昧，关键时刻经不住考验的；或者在网络、报刊等媒体和公共场合公开发表不当言论的。

（三）担当和斗争精神不强，在事关党和国家利益、人民群众生命财产安全等紧要关头临阵退缩，在急难险重任务、重大风险考验面前消极逃避或者应对处置不力的；不敢担当，不敢直面矛盾，不愿动真碰硬，不负责任，庸懒散浮拖，师生意见较大的；攻坚克难能力不足，突出问题长期得不到解决，干部群众反映强烈的。

（四）政绩观存在偏差，不能坚持以师生为中心的发展思想，不能准确把握新发展阶段、完整准确全面贯彻新发展理念，在服务 and 融入新发展格局、推动学校高质量发展上不积极不作为，搞“形象工程”“政绩工程”乱作为的。

（五）违背党的民主集中制原则，独断专行或者软弱涣散、自行其是，不执行或者擅自改变党组织作出的决定，搞上有政策、下有对策的；在领导班子中闹无原则纠纷，挑拨离间、搬弄是非、闹不团结，造成不良影响的；或者任人唯亲、拉帮结派，破坏所在单位、部门政治生态的。

（六）组织观念淡薄，不严格执行重大事项请示报告、个人有关事项报告等制度，无正当理由拒不服从组织分配、调动、交流等决定的；离开岗位或工作所在地，无正当理由不按时报告、不如实报告或隐瞒不报的。

（七）事业心和责任感不强，不敢直面矛盾，不愿动真碰

硬，精神状态差，对职责范围内的事项敷衍塞责，对待重要问题不上心、不尽力，工作推拖绕躲、贻误事业发展的；抓党的政治建设不力，所在部门忽视政治、不讲政治的现象比较突出的；落实全面从严治党主体责任和党风廉政建设责任制不力的；抓队伍建设不力，所在部门干部干事创业激情缺乏、能力不足的；落实意识形态工作责任制不力，造成恶劣影响的；落实基层党建工作责任不力，基层党建工作弱化、虚化、边缘化问题比较突出，基层党组织软弱涣散比较严重的；抓问题整改不力，对巡视巡察等反馈的问题，不认真整改落实的；不能有效履行岗位职责，不能按要求完成工作任务，连续两年未完成年度目标绩效考核工作的；个人年度考核连续2年评为基本称职等次的，或者连续3年排名靠后的。

（八）领导能力不足，不能有效履行职责、按要求完成目标任务，落实学校“133”发展战略和人才培养评估、“双高”院校创建等重大战略、重要改革、重点工作推进不力，所负责的工作较长时间处于落后状态，工作出现重大教学事故、安全事故或重大舆情处置不当，造成不良社会影响的；统筹谋划和组织领导能力不足，工作推进明显落后的；“等、靠、要、看”思想严重，工作打不开局面，长期处于落后状态的。

（九）违规决策或者决策论证不充分、不慎重，造成公共

资金、国有资产、国有资源损失浪费，集体利益损害等后果的。

（十）作风不严不实，执行中央八项规定，省委、省政府十项规定，市委、市政府九项规定及其实施细则精神不严格，形式主义、官僚主义问题突出，不严格遵守廉洁从政有关规定的，造成不良影响的。

（十一）品行不端，行为失范，违背社会公德、师德师风、家庭美德和教师“十不准”、干部“十严禁”相关规定，造成不良影响，经组织考察核实认定确实存在问题的。

（十二）因存在配偶、子女移居国（境）外，配偶、子女及其配偶经商办企业等情况，按照有关规定需要组织调整，不适宜担任其职务的。

（十三）在提拔任职考察、工作实绩考核或年度考核等工作中，被评定为“不称职”等次的。

（十四）因健康原因无法正常履行工作职责 1 年以上的；或者非组织选派，个人申请离职学习期限超过 1 年的。

（十五）其他不适宜担任现职的情形。

第六条 党委组织部按照干部管理权限，履行组织调整的有关职责。

党委组织部应当把功夫下在平时，深化对干部的日常了解，定期分析研判考核考察、巡视巡察、审计、统计、个人有关事项

报告、民主评议、信访举报等有关二级单位领导班子和干部队伍情况，动态掌握干部现实表现，对存在苗头性、倾向性或者轻微问题的，及时予以提醒、谈话、函询、批评教育、责令检查或者诫勉，对不适宜担任现职的及时启动调整程序。

第七条 调整不适宜担任现职干部，一般按照以下程序进行：

（一）提出启动建议。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、信访举报核实、民主评议等情况，结合纪委（监察）、审计、巡视巡察等有关方面意见，提出拟列入不适宜担任现职干部考察核实对象建议名单。

（二）核实认定。启动建议报经学校党委会研究同意后，由党委组织部牵头，会同有关部门组建工作组深入开展考察核实工作，对不适宜担任现职的情形进行核实。对事实清楚、情节严重，已造成不良影响的情形，按规定进入免职程序。

核实认定工作采取个别谈话、征求意见、实地走访、查阅资料等方式进行。个别谈话、征求意见范围应当根据实际情况和知情度深、关联度高的原则合理确定。一般应当听取干部所在单位党组织的意见。要注重听取师生反映，了解师生口碑，特别是听取工作对象、服务对象等相关人员的意见，必要时可以与干部本人谈话听取说明。干部所在单位党组织要配合做好考察，核实

工作单位主要领导要提出具体意见或建议,考察组综合分析考察核实情况,做出客观公正评价和准确认定,形成考察核实报告,向党委组织部汇报,提出有关干部调整的初步意见或建议。

(三) 提出建议。党委组织部根据工作组综合分析核实情况,提出干部调整建议,调整建议包括调整原因、调整方式、安排去向等内容。提出调整建议前,学校党委分管领导或组织部负责同志应当与干部本人谈话,说明调整理由,听取其陈述意见。

(四) 组织决定。学校党委召开会议集体研究,作出调整决定。作出决定前,应当听取干部所在部门分管领导及有关方面的意见。

(五) 谈话。学校党委分管校领导或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。

(六) 按照有关规定履行任免程序。一般在1个月内办理调整干部工资、待遇等方面的手续。对选举和依法任免的干部,按照有关法律法规、章程和规定的程序进行。

第八条 干部本人对调整决定不服的,可以按照有关规定自收到调整决定之日起1个月内,向学校党委提出书面复核申请。学校党委在接到书面申请后,应当在1个月内作出复核处理决定,并以书面形式告知提出复核申请的干部本人及其所在党组织。复核、申诉期间不停止调整决定的执行。

第九条 调整决定作出后，发现存在事实认定不清楚、责任界定不准确的，应当重新调查核实。对处理不当的，应当及时予以纠正。必要时，学校党委可以责成党委组织部予以纠正。

第十条 对不适宜担任现职干部，应当根据其一贯表现和工作需要（主要指干部的德、能、勤、绩、廉与所任职务要求不符），区分不同情形，采取平级调整、免职、降职等方式予以调整，不宜在现岗位继续任职。

对政治表现、理想信念、政绩观、工作作风、道德品行方面存在问题的干部，1年内不得提拔职务、晋升职级等级或者进一步使用；对免职的，1年内不得安排领导干部职务，2年内不得担任高于原职务层次的领导职务或者晋升职级等级；对降职的，2年内不得提拔职务、晋升职级等级或者进一步使用。同时受到党纪政务处分的，按照影响期长的规定执行。

对非个人原因或者健康原因不能胜任现职岗位的，应当从事业需要和关心爱护干部出发，予以妥善安排。

调整不适宜担任现职干部，原则上在职数范围内安排。

第十一条 建立不适宜担任现职组织调整干部跟踪管理机制，坚持从严管理与关心爱护相结合。学校党委及组织部要加强对被调整干部的跟踪了解，有关负责同志应注意与被调整干部谈心谈话，给予关心帮助，有针对性地加强教育管理。根据工作需

要，对认真汲取教训、积极努力工作，德才表现和工作实绩突出且经考察符合任职条件的，可以进一步使用、晋升职级等级或者提拔职务。

第十二条 建立不适宜担任现职组织调整干部纪实报备制度。党委组织部要建立不适宜担任现职干部台账，对调整原因、安排方式和后续管理等情况进行纪实。

第十三条 健全和落实推进领导干部能上能下工作责任制，学校党委应当坚决扛起主体责任，党委书记应当切实履行第一责任人责任，党委组织部应当自觉承担具体工作责任，坚持原则、敢于负责，做到真管真严、敢管敢严、长管长严，结合日常干部选拔任用、管理监督、领导班子换届等工作，推进能上能下常态化。

第十四条 坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，落实“三个区分开来”要求，正确把握政策界限，注意保护干部干事创业、改革创新积极性，宽容改革探索、先行先试等工作中的失误。

第十五条 严明推进领导干部能上能下工作纪律，不得搞好人主义，不得避重就轻、以党纪政务处分规避组织调整或者以组织调整代替党纪政务处分，不得借机打击报复。

第十六条 积极营造推进领导干部能上能下的制度环境和舆论氛围。把本实施细则列为学校党委理论学习中心组学习和各

基层党组织学习的重点内容,推动领导干部了解掌握本实施细则精神,对照本实施细则要求规范履职行为。

第十七条 对不适宜担任现职的干部进行组织调整,参照本实施细则执行。

第十八条 本实施细则具体解释工作由学校党委组织部负责。

第十九条 本实施细则自发布之日起施行。

