中共河南省委办公厅

关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为

推动中原更加出彩的实施意见

 为全面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，认真落实习近平总书记视察指导河南时的重要讲话精神，深入贯彻全国组织工作会议精神，按照省委十届六次全会和全省组织工作会议部署，坚持笃学实干严管，动员和激励全省广大干部在中原更加出彩中展现新担当新作为，以党的建设高质量推动经济发展高质量，一步一个脚印实现中原更加出彩的奋斗目标，根据《中共中央办公厅印发〈关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见〉的通知》精神，结合我省实际，提出如下实施意见。

 一、加强教育引导，切实增强干部担当作为的思想自觉政治自觉行动自觉

 1.坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑。树牢学的导向，结合“两学一做”学习教育常态化制度化和“不忘初心、牢记使命”主题教育，推动各级领导班子把党的政治建设摆在首位，强化“四个意识”、坚定“四个自信”，坚决维护习近平总书记的核心地位，坚决维护党中央权威和集中统一领导；教育引导广大干部切实增强政治担当、历史担当、责任担当，满怀激情地投入到进行伟大斗争、建设伟大工程、推进伟大事业、实现伟大梦想实践之中，自觉为实现中国特色社会主义共同理想而努力奋斗。各级党校和干部学院要常态化举办习近平新时代中国特色社会主义思想专题研修班，省市两级党校教学安排中理论教育和党性教育比重不低于总课时的70%。

 2.牢记习近平总书记视察指导河南时的嘱托。把学习贯彻习近平总书记视察指导河南时的重要讲话精神作为重大政治任务，发挥各级党校和“三学院三基地”的主渠道主阵地作用，分级分类实现集中轮训全覆盖，教育引导广大干部牢记习近平总书记嘱托，深刻理解“中原更加出彩”这一重大命题的丰富内涵，深刻理解推进“四个着力”、打好“四张牌”、推动县域治理“三起来”、做到乡镇工作“三结合”的核心要义及实践要求，以党的建设高质量推动经济发展高质量，谱写中原更加出彩新篇章。

 3.激发广大干部弘扬焦裕禄同志的“三股劲”。发挥我省红色资源优势，在干部队伍中大力弘扬焦裕禄精神、红旗渠精神、愚公移山精神，特别是进一步激发干部对群众的那股亲劲、抓工作的那股韧劲、干事业的那股拼劲，不断提振干事创业的精气神。在各级领导班子中深入开展“三股劲”精神专题学习教育，注重发挥“关键少数”的示范引领作用，督促各级领导干部尤其是主要领导干部带头履职尽责、带头担当作为、带头承担责任，一级带着一级干、一级做给一级看，以担当带动担当、以作为促进作为。

 二、坚持好干部标准，树立干事创业的鲜明用人导向

 4.认真落实新时期好干部标准。树牢干的导向，突出事业为上、以事择人，大力选拔敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出、清正廉洁的干部，尤其是在关键时刻、重大任务面前豁得出来、冲得上去的干部，长期在艰苦地区默默工作作出贡献的干部，一贯自我要求严格、保持低调的干部，党性观念强、自觉服从组织安排的干部，真正让想干事、能干事、干成事的干部有机会有舞台，让政治强、作风实、不张扬的干部挑重担。坚持从对党忠诚的高度看待干部是否担当作为，始终把政治标准放在首位，探索干部政治表现反向测评、政治理论集中测试等方法，深入识别干部政治素质。坚持全面历史辩证地看待干部，对因敢抓敢管、动真碰硬影响民主推荐得票的干部认真分析研判，符合条件的大胆使用。坚持有为才有位，注重围绕学习贯彻习近平总书记视察指导河南时的重要讲话精神，围绕打赢“三大攻坚战”等重点任务评价使用干部，对精准脱贫成效显著的贫困县，县委书记可优先提拔使用，但要继续兼任原任职务、抓好脱贫工作，县长在公务员职级晋升时优先安排，在脱贫攻坚任务完成后优先提拔重用；对防范化解重大风险、污染防治工作中表现突出的领导干部，经组织考核认定，在选拔任用、职级晋升时优先考虑。

 5.注重培养选拔基层干部。大力选拔使用长期在基层工作尤其是在偏远艰苦环境中取得突出成绩的干部，省辖市、县（市、区）党政正职中至少1人应具有下一级地方党政正职经历，提升县（市、区）党政领导班子中具有乡镇（街道）党政正职经历的成员比例，乡镇（街道）党政正职优先从具有乡镇（街道）领导经历的人员中选拔；开展公务员职级晋升、事业单位职员等级晋升时，省辖市范围内优先考虑在县（市、区）工作的干部，县（市、区）范围内优先考虑在乡镇（街道）工作的干部。拓宽基层干部发展空间，根据德才表现，注重选拔县（市、区）党政领导班子成员到省直单位任职，注重选拔乡镇（街道）、县（市、区）直单位领导班子成员到省直单位、市直单位任职。加大面向基层公开遴选公务员和公开招聘事业单位人员力度，加大从乡镇（街道）事业编制人员、优秀村干部中选拔乡镇（街道）领导班子成员力度。注重培养本土化人才，合理降低乡镇（街道）公务员招录、事业单位人员招聘的门槛；在限额内使用一定数量的编制，定向从优秀村干部、社区工作人员中招聘乡镇（街道）事业编制人员。

 6.推进干部能上能下。树牢严的导向，加强对干部的全方位管理监督，管好关键人、管到关键处、管住关键事、管在关键时。坚持不作为就挪位、不担当就换人、不负责就问责，结合巡视巡察、平时考核、年度考核、督导检查、审计、信访举报等工作，对发现的问题，要及时提醒预警，限期整改。对不担当不胜任干部，视具体情节，采取调离岗位、免职、降职等方式予以调整，造成严重后果的依纪依法处理，形成震慑效应。对调整下来的干部加强教育管理，由所在单位党委（党组）有针对性地帮助他们汲取教训、改进提高，在新的岗位上积极发挥作用。

 三、用好考核评价“指挥棒”，切实解决干与不干、干多干少、干好干坏一个样的问题。

 7.完善考核评价机制。根据党政领导干部考核工作条例，制定出台我省实施办法。改进年度综合考核，建立质量导向型考评体系，既考显绩又考潜绩，既考共性又考个性，既考客观又考主观，提升考核的精准度和区分度。完善平时考核，通过日常谈话、专题调研、参加民主生活会以及重点工作督导检查等途径，经常性、近距离、有原则地接触干部，切实把情况掌握在平时。加强专项考核，围绕打赢“三大攻坚战”、推动党的建设高质量等重点工作任务，开展防范化解重大风险、精准脱贫、污染防治等专项考核，使考核工作更好地聚焦中心、服务大局。

 8.改进考核方式方法。突出考核重点，把贯彻执行党中央决策部署情况作为考核的重中之重，强化政治考核、实绩考核、作风考核，坚决克服表态多调门高、行动少落实差等问题。完善考核指标，针对各地方、各部门、各层级干部的不同特点，细化考核要素，构建个性化、差异化的考核指标体系。拓展考核维度，把干部考核与干部考察、巡视巡察、督导检查、审计监督等有机结合起来，通过民意调查等方式发挥人民群众“阅卷人”的作用，多维度比对、多层次印证干部表现优劣。建立干部实绩档案，为选拔使用干部提供重要参考。

 9.强化考核结果运用。将考核结果作为干部选拔任用、评先奖优、问责追责的重要依据。在年度综合考核中被评为“好”等次班子，其成员“优秀”等次比例可适当提高，并对评为“好”等次的班子、“优秀”等次的干部通报嘉奖；连续三年获得“好”等次的班子、“优秀”等次的干部，在职务提拔、职级晋升上重点倾斜。在平时考核、专项考核中成绩突出的，可适当奖励，符合任职资格条件的干部优先提拔使用。对考核中反映较差、排名靠后的，及时约谈，督促整改，并视情况取消评先评优、提拔任用资格等。

 四、坚持“三个区分开来”，旗帜鲜明为敢于担当的干部撑腰鼓劲

 10.正确评价和对待干部在改革创新、担当履职中的失误错误。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。对于推进改革、推动发展、开展上级尚无明确限制的探索性试验中，主观上没有为自己、他人或单位谋取私利，客观上严格执行集体研究和民主决策程序（紧急情况临时处置的除外），实际效果上没有造成重大损失或不良社会影响的失误错误，按照“谁问责谁容错”的原则，在各级党委、政府领导下，由纪检监察机关、组织部门和政法、审计、生态环境、应急、信访等有关职能部门，根据其行为性质及后果，可分别给予从轻、减轻或免予责任追究的处理。在开展容错工作中，既要鼓励担当、宽容失败，又要依纪依法、严守底线。

 11.注重事前防错与事后纠错。突出有效防错，健全决策风险防控体系，认真执行公众参与、专家论证、风险评估、合法性审查、集体讨论决定等决策程序；严格落实请示报告制度，坚持重大事项、重要情况及时向上级党委（党组）请示报告；加强政治文化和监督体系建设，完善党务、政务、财务等公开公示制度，使干部习惯在约束中工作、在监督下干事。坚持及时纠错，综合运用巡视巡察、平时考核、年度考核、审计、专项督查、举报核查等结果，采取情况反馈、工作建议、提醒约谈、督办整改等多种方式，对苗头性倾向性问题早发现、早提醒、早纠正；对已发生的失误错误及时采取补救措施，尽可能减少不良影响或损失。

 12.建立澄清保护干部机制。经调查核实，对受到恶意中伤、诬告陷害以及被恶意炒作和诽谤的干部，党委（党组）及纪检监察机关等单位要通过适当方式为其澄清事实真相，消除负面影响；对有诬告陷害等行为者，纳入失信“黑名单”，依纪依法严肃查处，匡正社会风气。对反映失实或查无实据的信访举报，应及时了结，并向所在单位书面反馈。加强正面宣传引导，深入开展网络环境治理，及时应对和处置各种负面舆情，注重保护干部声誉，防止干部被“污名化”。

 五、持续提升干部本领能力，推进高素质专业化干部队伍建设

 13.提升干部队伍专业化水平。强化专业能力培训，围绕贯彻落实新发展理念、推动高质量发展和建设现代化经济体系、打赢“三大攻坚战”等一系列重大战略部署，有针对性地开展专业能力培训，帮助干部弥补知识弱项、能力短板、经验盲区。市县党政领导班子成员每年至少参加1次强化专业能力的专题培训。加大培养选拔专业型干部力度，分领域、分行业、分层次建立专业干部人才库，注重根据不同地方改革发展需要或单位核心职能选配专业型干部，提升领导班子的专业素养。扩大选人用人视野，对一些事业特别需要、专业性较强、本地本单位没有合适人选的岗位，注意从中直单位、央企和金融机构、经济发达省份等引进，也可面向社会竞争性选拔。

 14.强化干部实践历练。坚持在基层一线和困难艰苦地区磨练干部，在关键吃劲岗位考验干部，在重点项目和中心工作中培养干部，着力优化干部成长路径。有重点地选派有培养前途的优秀干部，参与防范化解重大风险、精准脱贫、污染防治、巡视巡察等急难险重工作，提高驾驭复杂局面、解决实际问题的能力。有计划地实施基层干部与省市机关干部双向培养锻炼，选派工作经验丰富的基层领导干部，到省直单位、高等院校、大型企业和经济发达地区挂职学习，开阔视野；选派缺乏基层经历的机关干部，到县乡部门、贫困村、产业园区、信访维稳等岗位，“墩墩苗”“接地气”，提高实际工作能力。

 15.推进干部轮岗交流。打破地域、行业、层级等壁垒，统筹推进机关企事业单位之间、省市县乡之间、机关内部不同岗位之间立体式干部交流。加强党政领导干部交流，提任市县党政领导班子成员和省直单位、高校、企业领导班子成员的，原则上考虑交流任职。加大机关内部干部轮岗力度，在同一岗位满5年原则上应进行轮岗，满10年必须进行轮岗。积极推动综合性部门和专业性部门之间的干部交流，通过遴选、下派任职等方式推动上下级部门之间的干部交流，注意把高校、国企、科研院所经过实践考验的优秀人才交流到党政机关任职，以多岗位实践全面提升干部素质能力，以有序流动盘活干部资源、激发干部队伍活力。

 六、落实落细关心关爱措施，激发干部担当作为的内生动力

 16.严格落实权责对等原则。明晰基层权责界限，县乡政府及其工作部门要全面建立权力和责任清单，进一步厘清职责权限；严禁签订没有法律政策依据、权责不对等的责任状、承诺书，严禁假借“属地管理”名义将党委、政府及工作部门承担的责任转嫁给基层。坚持财政事权与支出责任相适应、工作力量与职能职责相匹配，“放管服”改革下放事权时，要给予相应财力和人力支持；推动编制资源向基层倾斜。

 17.规范督查检查考核。实行督查检查考核工作归口管理，检查督查、督察督导归口省委办公厅，其中政府部门业务性的检查督查、督察督导归口省政府办公厅；巡视巡察归口省纪委监委；干部考核和其他考核归口省委组织部。建立督查检查考核工作计划报批制度，每年初，各归口管理部门根据工作安排制定年度计划，按照计划开展督查检查考核等工作；年中需临时安排的按照一事一报的原则报批。严格控制督查检查考核项目，根据工作内容、开展对象等，尽可能精简合并督查检查考核项目；工作部门不得自行设置以地方党委和政府为对象的督查检查考核项目，日常调研指导工作不得冠以督导、督查等名义；除中央和省委、省政府作出明确规定之外，其他各级党委、政府和部门、单位一律不得增设或变通设置“一票否决”事项。

 18.落实谈心谈话和荣誉激励制度。各级领导干部要经常开展面上谈话，围绕党委政府重大任务，做好思想政治工作。坚持重点干部重点谈话，对存在苗头性倾向性问题的、受到问责处理的、被诬告错告的、个人家庭生活存在实际困难的、调整职务的干部，及时倾听诉求，帮助解决问题。领导干部开展谈心谈话情况，纳入年度考核、履行党建责任考核内容。落实党和国家功勋荣誉表彰制度，制定我省实施办法，对敢担当善作为的优秀干部，尤其是那些在基层一线和偏远贫困地区埋头苦干、不事张扬、实绩突出、群众认可的干部，综合运用通报嘉奖、记功等表彰方式，增强干部的荣誉感、自豪感。对先进典型按规定组织健康疗养、学习培训、参观考察等活动。

 19.改善生活待遇保障。完善收入保障制度，落实机关事业单位工作津补贴政策，进一步规范精神文明奖、住房公积金、住房补贴、工会职工福利、公务员奖金、事业单位绩效工资等制度规定；对县乡两级的一般性财政转移支付，要优先保障工资津补贴的发放；规范国有企业领导人员履职待遇和业务支出，探索引入任期激励、股权激励、员工持股等中长期激励方式。关注干部身心健康，每年组织干部进行体检，加大健康科普力度，探索建立干部心理测评和干预机制；有条件的单位要配备日常医用检测设备、急救用药等，满足保健、急救等需要；对参与驻村帮扶、援疆等工作或长期在偏远地区、高危岗位的干部，适当提高体检标准，可结合实际为其办理人身意外伤害保险。认真执行休假制度、工时制度，各级领导干部要带头落实带薪休假政策。确因工作需要不能安排休假的工作人员，按照规定发放未休假工资报酬；对经批准确需在法定工作日之外加班、值班的，应按照有关规定予以补休。

 20.加大关心关爱基层干部力度。提高收入水平，落实乡镇工作人员工资性收入正常增长机制，允许有条件的地方提高乡镇工作补贴标准。解决实际困难，对在乡镇工作累计满20年且表现优秀的基层干部，根据工作需要和个人意愿，可安排到县直单位或离家庭住地较近的乡镇（街道）工作；夫妻双方同在偏远乡镇工作的，对其中一方的工作岗位可给予适当照顾；探索山区和偏远乡镇干部公务出行保障措施，完善异地交流、挂职选派干部交通保障办法。加强基础建设，改善基层一线干部的办公和生活条件，抓好乡镇食堂、宿舍、澡堂、图书室、文体活动室建设。关注困难群体，设立关爱帮扶资金，对家庭收入低、负担重、生活困难的干部，及时给予适当经济补助；对因公致残、死亡的干部家庭，帮助解决其家属安抚、子女入学和就业等生活困难。

 七、加强组织领导，广泛凝聚干事创业的强大合力

 21.压实工作责任。各级党委（党组）要切实履行主体责任，党委（党组）书记要切实履行第一责任人责任，旗帜鲜明地保护担当者、支持干事者、问责不为者、惩戒违纪者。各级组织人事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，加强统筹谋划和组织实施。各级纪检监察机关和审计、生态环境等执纪执法部门要严格依纪依规问责追责，并建立完善申诉制度，防止出现问责主体随意化、问责范围扩大化、问责处理简单化等问题。各级宣传、机构编制、发展改革、财政、卫生健康、机关事务等部门要主动作为、相互配合，推动各项激励政策落地见效。

 22.加强舆论引导。广泛开展向焦裕禄等先进典型、优秀共产党员和时代楷模学习活动，唱响主旋律、弘扬正能量，为广大干部群众树标杆、立榜样，在全社会形成鼓励担当作为、崇尚苦干实干的良好风尚。组织开展“争做出彩河南人”等活动，在各级党委（党组）逐级遴选择优推荐的基础上，在全省选树一批新时代新担当新作为的模范人物，深入挖掘精神内核和时代内涵，充分运用广播电视、平面媒体、互联网等传播手段广泛宣传，切实提高引领力和感召力，让担当作为者更有尊严、更受敬仰，激励广大干部见贤思齐、奋发有为。

 23.强化督促落实。各地各部门各单位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、省委工作要求传达到基层党组织和广大干部。要充分尊重基层首创精神，鼓励基层结合实际探索创新，细化务实管用的具体举措，创造性抓好落实。要大兴调查研究之风，定期对政策举措落实情况进行分析评估，及时了解情况、解决问题、发现典型，充分发挥政策的激励引导和保障支持作用。要把激励干部担当作为情况作为巡视巡察、党建述职的重要内容，加强对各地各部门各单位的督促检查，在全省上下推动形成上级为下级担当、组织为干部担当、干部为事业担当的浓厚氛围。