

# 洛阳市推进领导干部能上能下实施办法(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、从严管理干部要求,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、清正廉洁的高素质干部队伍,根据《党政领导干部选拔任用工作条例》《推进领导干部能上能下若干规定(试行)》等党内法规、《中华人民共和国公务员法》等法律法规及《中共河南省委办公厅关于印发〈河南省推进领导干部能上能下实施细则(试行)〉的通知》(豫办〔2017〕32号),结合我市实际,制定本实施办法。

**第二条** 本实施办法适用于市、县(市)区党政机关及其内设机构、乡(镇、街道)科级以上领导干部。市委、各县(市)区党委管理的企事业单位领导干部参照本实施办法执行。

**第三条** 本实施办法所称推进领导干部能上能下,重点是解决干部能下问题,规范对有关领导干部的组织调整。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。领导干部下的渠道,主要包括到龄免职(退休)、任期届满离任、问责追究、调整不适宜担任现职、调整不能正常履职、违纪违法免职等。

**第四条** 推进领导干部能上能下,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,突出讲政治、敢担当、重操守,着力解决为官不正、为官不为、为官乱为等问题,促使领导干部牢固树立“四个意识”、自觉践行“三严三实”和忠诚干净担当,按照市委“五讲五不”的用人要求,推动形成能者上、庸者下、劣者汰的用人导向和从政环境,为加快建设副中心、打造全省增长极和加快推进“9+2”工作布局,奋力实现“四高一强一率先”奋斗目标提供坚强组织保证。

## 第二章 到龄免职(退休)

**第五条** 严格执行干部退休制度,干部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及时办理免职(退休)手续。确因工作需要延迟免职(退休)的,由所在单位党委(党组)研究提出意见,按照干部管理权限,报上一级党组织同意。

**第六条** 干部工作年限、年龄达到国家相关规定要求,经本人自愿提出申请,按照干部管理权限,研究批准后,可以提前退休。

## 第三章 任期届满离任

**第七条** 严格执行领导干部职务任期制度,任期年限、届数和最高任职年限一般不得延长。达到任期年限、届数和最高任职年限但尚未达到任职年龄界限或者退休年龄界限的,根据个人情况和工作需要予以适当安排。

**第八条** 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,不得以任期未届满为由继续留任。干部任期内免职按照有关规定程序办理。

## 第四章 问责追究

**第九条** 加大领导干部问责力度,除《中国共产党问责条例》第六条和《关于实行党政领导干部问责的暂行规定》第五条所列情形外,具有下列情形之一的,也应当对有关领导干部实行问责,对其职务进行调整:

- (一)落实全面从严治党不力,贯彻党风廉政建设责任制不到位,本地本部门本单位或者分管领域发生重大违纪违法问题或在较短时间内连续出现违纪违法问题的;
- (二)落实党建工作责任制不到位,本地本部门本单位或者分管领域出现党内政治生活不严格、基层党组织软弱涣散问题突出且整顿不力等情况,造成不良影响的;
- (三)抓作风建设不力,本地本部门本单位或者分管领域形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风比较突出的;
- (四)落实意识形态工作责任制不力,造成不良影响和后果的;
- (五)干扰、对抗巡视巡察工作,或对巡视巡察态度消极、整改不力,造成不良影响和后果的;
- (六)不认真落实新发展理念,违背发展规律,热衷于搞政绩工程、形象工程,群众反映强烈,造成重大损失的;
- (七)落实上级改革部署不坚决,推进本地本部门本单位重大改革态度消极、措施不力,甚

## 中共洛阳市委办公室 关于印发《洛阳市推进领导干部能上能下实施办法(试行)》的通知

各县(市)区党委(工委),市委各部委,市直机关各单位党组(党委),各大中型企业、科研院所和大专院校党委,各人民团体党组:  
《洛阳市推进领导干部能上能下实施办法(试行)》已经市委同意,现印发给你们,请结合实际认真贯彻落实。

中共洛阳市委办公室  
2017年12月2日

至阻挠和抵制改革,造成不良影响和后果的;

(八)在党中央、国务院和省、市实施的重大国家战略、部署的中心工作、重点工作中推进不力,或者弄虚作假,造成不良影响的;

(九)落实党管武装不到位,抓军民融合发展、国防动员和民兵预备役工作不力,造成恶劣影响和不良后果的;

(十)履行生态环境和资源保护职责不力,造成生态环境和资源问题突出或者生态环境状况明显恶化,具有《中共洛阳市委办公室、洛阳市人民政府关于印发〈洛阳市党政领导干部生态环境损害责任追究办法(试行)〉的通知》(洛办〔2016〕31号)所列情形的;

(十一)法治观念淡薄,不按法定程序决策,不依法办事,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;

(十二)违反干部选拔任用工作有关规定,导致用人失察、失误,造成不良影响,或者任人唯亲、营私舞弊,本地本部门本单位或者分管领域用人上不正之风比较突出的;

(十三)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;

(十四)对群体性、突发性事件或网络负面舆情不主动处置或者处置失当、措施不力,导致事态恶化,造成恶劣影响的;

(十五)其他相关文件规定需要问责的或者其他应当问责的失职失责情形。

**第十条** 对问责干部进行组织调整的方式包括调整职务、引咎辞职、责令辞职、免职、降职,问责程序按照《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》执行。问责影响期满后的职务安排,根据《党政领导干部选拔任用工作条例》等有关规定执行。

## 第五章 调整不适宜担任现职干部

**第十一条** 对不适宜担任现职的干部应当进行调整。干部具有下列情形之一,经组织提醒、函询、诫勉没有改正,或者情节较为严重,被认定为不适宜担任现职的,必须及时予以调整。

- (一)政治方面不忠诚不守规矩
  - 1.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,政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识淡薄,不能在思想上政治上行动上同党中央保持高度一致的;
  - 2.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,妄议中央重大决策部署,散布有损党和国家形象言论,参加封建迷信活动或者违反有关规定参加宗教活动的;
  - 3.贯彻执行中央和省、市委决策部署搞变通、打折扣、做选择,考虑局部利益、眼前利益多,考虑全局利益、长远利益少,甚至有令不行、有禁不止,阳奉阴违、自行其是的;
  - 4.组织观念淡薄,对组织不忠诚不老实,不执行重要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,不服从组织安排,向组织讨价还价的;
  - 5.违背党的民主集中制原则,独断专行或者听之任之,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;
  - 6.热衷营造小圈子,搞团团伙伙、权权交易,形成上下级人身依附关系,破坏政治生态的。
- (二)廉洁方面不严格不干净
  - 1.违反中央八项规定实施细则精神、省委贯彻落实中央八项规定实施细则精神的办法和市委、市政府加强作风建设有关要求,不严格遵守廉洁从政有关规定的;
  - 2.违反有关规定经商办企业、在企业等经济实体兼职的,或者利用职权、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经营活动谋取利益的。
- (三)工作方面不胜任不担当
  - 1.不思进取、贪图安逸,缺乏奋发有为的精

神状态,工作庸懒散拖,干部群众意见较大的;

2.工作责任心不强,落实监督管理责任不到位,对工作领域中出现的违纪违法行为不予制止或制止不力,对存在问题不重视、不解决的;

3.不愿触及矛盾,不敢动真碰硬,在急难险重任务面前缺乏责任担当的;

4.能力素质欠缺,不能有效履行职责、按要求完成工作任务,造成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;

5.主管或分管的工作连续两次被“一票否决”,或受到市委、市政府或上级部门通报批评两次(含两次)以上的;

6.人岗不匹配,不能胜任现职的。

(四)作风方面不扎实群众不满意

1.不认真践行“三严三实”要求,宗旨意识淡薄,违背党的群众路线,在征地拆迁、涉农利益、食品药品安全、教育卫生、涉法涉诉等领域存在损害群众利益行为的;

2.对群众实际困难或者反映强烈的突出问题不及时办理解决,工作态度恶劣,方法简单粗暴,造成不良影响的;

3.工作效率低下,推诿扯皮、敷衍塞责,造成较大损失、不良影响或者干部群众意见较大的;

4.工作摆花架子,作风浮躁,好大喜功,急功近利,甚至弄虚作假、欺上瞒下的;

5.品行不端、缺乏诚信,违背社会公德、职业道德、家庭伦理道德,造成不良影响的。

(五)考核工作和其他方面

1.考核工作方面

(1)在年度综合考核中,县(市)区领导班子被评为“差”等次或排名末位,或连续两个年度被评为“一般”等次或排名后两位;市直单位领导班子被评为“差”等次或排名后三位,或连续两个年度被评为“一般”等次或排名后五位;市管企事业单位领导班子被评为“差”等次或排名末位,或连续两个年度被评为“一般”等次或排名后两位。

2.经组织考核认定不胜任现职的,对单位党政正职和负有主要责任的分管领导进行组织调整;

(2)在年度综合考核测评中,优秀和称职得票率达不到三分之二,经组织考核认定不胜任现职的,或者不称职得票率超过三分之一,经组织考核认定为不称职的,或者“一报告两评议”民主评议满意度明显偏低、干部群众意见集中的,对相关领导干部进行组织调整;

(3)在“9+2”工作布局推进情况考核中,排名末位,经组织考核认定不胜任现职的,对单位主要领导和负有主要责任的分管领导进行组织调整;

(4)在党建工作综合考核中,排名末位,经组织考核认定不胜任现职的,对单位主要领导和负有主要责任的分管领导进行组织调整;

(5)在作风建设和反腐倡廉建设考核中,排名末位,经组织考核认定不胜任现职的,对单位主要领导和负有主要责任的分管领导进行组织调整;

(6)在产业集聚区考核中,全市排名末位或全省排名退位最多的,经组织考核认定不胜任现职的,对单位主要领导、分管领导、产业集聚区主要负责人进行组织调整;

(7)在市委、市政府开展的其他重大专项、重大单项工作中,排名末位,经组织考核认定不胜任现职的,对单位主要领导和负有主要责任的分管领导进行组织调整。

其他方面

(1)在督导检查、巡视巡察、党风廉政建设责任制检查、选人用人专项检查、审计、民主评议、信访举报等工作中,干部群众反映问题较多,或者新闻媒体曝光负面信息,经了解属实的;

(2)干部任职试用期满,经考核不胜任的,或在试用期间工作出现重大失误或者犯有严重错误,不宜继续试用的;

(3)配偶已移居国(境)外,或者没有配偶但子女均已移居国(境)外,按照中央有关规定不适宜担任现职的;

(4)拒不服从组织对其工作安排的决定(包括岗位交流、挂职锻炼、驻村帮扶等),在组织要求时限内不到岗或者到岗后不履行职务,不积极开展工作的;

(5)其他不适宜担任现职的情形,需要作出组织调整的。

**第十二条** 调整不适宜担任现职干部,由党委(党组)或者组织人事部门按照干部管理权限,一般遵循以下程序进行,必要时可由党委(党组)直接作出调整决定。

(一)考察核实。组织人事部门会同其他相关部门,采取民主测评、个别谈话、实地走访、查阅资料、专项调查等形式,有针对性地开展考察核实,作出客观公正评价和准确认定。注重听取所在单位党委(党组)、上级主管单位或者分管领域以及协管部门的意见,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)提出建议。党委(党组)或者组织人事部门根据考察核实结果和平时了解掌握的情况,对不适宜担任现职干部提出调整建议。调整建议包括调整原因、调整方式等内容。提出调整建议前,组织人事部门有关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。

(三)组织决定。党委(党组)召开会议集体研究,作出调整决定。作出决定前,应当听取有关方面意见。

(四)谈话。党委(党组)或者组织人事部门有关负责同志与调整对象进行谈话,宣布组织决定,认真细致地做好思想工作。

(五)履行任免程序。对选举和依法任免的干部,按照有关法律法规和章程规定的程序进行。

干部本人对调整决定不服的,可以按照有关规定申请复核或者向上级组织人事部门提出申诉。复核、申诉期间不停止调整决定的执行。从干部调整岗位的次月起,调整其级别和工资待遇。

**第十三条** 对不适宜担任现职干部,应当根据其一贯表现和工作需要,区分不同情形,分别采取下列措施进行调整:

(一)调离岗位。由原岗位平级调整到其他领导岗位;或者安排离岗培训、实践锻炼,培训或实践锻炼结束后,根据工作需要安排适当工作;

(二)改任非领导职务。

(三)免职。免去现任职务,实行待岗。待岗期间,可适当安排临时工作。待岗期一般不超过一年,待岗结束后,视情况作适当安排;

(四)降职。一般降一级职务。

对非个人原因不能胜任现职岗位的,应当予以妥善安排。

**第十四条** 调离岗位、改任非领导职务、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 调整不能正常履职干部和违纪违法免职

**第十五条** 干部因健康原因离岗超过一年,或者不能正常上班、无法完成本职工作超过一年,或者虽未达到一年但对单位工作有严重影响的,应当对其工作岗位进行调整。对能够承担一定工作任务的,可安排到适当岗位或改任非领导职务。对需要较长时间治疗、不能正常上班的,可免去领导职务。干部恢复健康后,参照原任职务层次作出安排。

**第十六条** 干部自愿提出辞去现任职务的,党委(党组)根据具体情况和工作需

要,按照《党政领导干部选拔任用工作条例》和《党政领导干部辞职暂行规定》等有关规定办理。干部辞退按照《公务员辞退规定(试行)》办理。

**第十七条** 干部因违纪违法应当免职的,按照规定程序及时予以免职。

## 第七章 落实机制

**第十八条** 建立健全推进领导干部能上能下工作责任制。各级党委(党组)承担主体责任,应当及时向组织人事部门提供领导班子和领导干部的有关信息。干部所在单位党委(党组)应当向上级党委(党组)如实报告有关情况,特别是不适宜担任现职干部的情况。对存在隐瞒包庇、推卸责任等现象的,要追究有关单位及相关人员的责任。

**第十九条** 建立完善组织人事部门与有关职能部门之间的信息沟通机制。纪检监察机关、政法机关、巡察机构、审计和信访等部门,应当及时向组织人事部门提供领导班子和领导干部的有关信息。干部所在单位党委(党组)应当向上级党委(党组)如实报告有关情况,特别是不适宜担任现职干部的情况。对存在隐瞒包庇、推卸责任等现象的,要追究有关单位及相关人员的责任。

**第二十条** 建立干部情况综合研判机制。加强对干部的日常了解,完善经常性措施和预防性机制。结合分析研判领导班子和干部队伍情况,重点研判遵守政治纪律和政治规矩、作风建设、选人用人、落实党风廉政建设主体责任、推动经济社会发展等情况,为干部调整提供重要参考。正确把握政策界限,注意联系干部工作基础、外部环境、复杂矛盾、岗位特点等因素客观评价干部,按照习近平总书记“三个区分开来”的要求,切实保护干部干事创业、改革创新积极性,宽容改革探索中的失误。

**第二十一条** 建立干部“下”后的教育管理机制。坚持从严管理与关心爱护相结合,对调整下来的干部要给予热情帮助,有针对性地加强教育管理。对因问责或不适宜担任现职受到免职处理的干部,酌情安排合适工作,能力不足的强化学习培训;受到降职处理的干部,按照干部管理权限,由所在单位党委(党组)强化日常管理,加强思想引导,激励干部奋发有为;对因健康原因被免职的干部,结合个人实际情况,合理安排工作。

**第二十二条** 在推进领导干部能上能下工作中,要严明工作纪律,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。对不服从调整决定的干部要严肃批评教育,情节严重并造成不良影响的从严从重处理。

**第二十三条** 各级党委(党组)及组织人事部门应加强对推进领导干部能上能下工作的督促检查,了解掌握相关工作情况。对落实不力的,根据具体情况,严格追究党委(党组)及其组织人事部门主要负责人和相关人员的责任。

## 第八章 附则

**第二十四条** 本实施办法由市委负责解释,具体工作由市委办公室商市委组织部承担。

**第二十五条** 本实施办法自印发之日起施行。

中共洛阳市委办公室  
2017年12月4日印发

## 拍卖公告

受委托,定于12月12日10时在本公司会议室公开拍卖:1.洛阳玻纤玻璃纤维有限公司织布机、整经机、捻线机、拉丝机、玻璃纤维滤布后处理机组、碳纤维生产机组、库存物资等设备,以及配套生产设备;2.三轮摩托车生产线、半成品及备件等破产资产一批。(详情请电询)有意者请于12月11日17时前联系办理竞买手续。

展示时间:自公告之日起  
展示地点:标的所在地  
咨询电话:0379-60225566  
13903795710  
公司地址:洛阳市洛龙区东方今典天汇中心1401  
河南博利达拍卖有限公司



# 网上订奶 每天送新鲜

## 关注微信公众号“阿新奶业”下单即可天天送奶到家

阿新自由订 电商平台 [www.axzyd.com](http://www.axzyd.com) 或关注微信公众号“阿新奶业”

配送区域:洛阳市九县(市)六区

我们承诺 原奶执行欧盟标准 每天早上7点前送奶到家,每发现一次未按时送达,48小时内 返现5元

洛阳阿新奶业有限公司·专业低温奶制造商 订奶热线:0379-63188866/67895888