

## 山艺党字〔2018〕51号

---

各党总支、各单位：

为深入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，认真贯彻落实习近平总书记视察山东重要讲话、重要指示批示精神，树牢“四个意识”，坚定“四个自信”，坚决做到“四个服从”“两个维护”，扎实践行新时代党的组织路线，紧紧围绕现代化高水平综合性艺术大学建设目标，建立崇尚实干、带动担当、加油鼓劲的正向激励体系，引导鼓励全校各级干部担当作为、干事创业，根据《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》（中办发〔2018〕29号）、《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》（鲁发〔2018〕35号）精神，结合学校实际，制定本实施意见。

## 一、切实增强干部担当作为的思想自觉

**1. 强化理论武装。**把学习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，学习贯彻习近平总书记视察山东重要讲话、重要指示批示精神作为重大政治任务，带着感情学习，带着使命出发，带着责任前行，带着追求领悟，真正入脑入心、融入血液、化为行动，做习近平新时代中国特色社会主义思想的坚定维护者、积极践行者、忠诚捍卫者。结合“两学一做”学习教育常态化制度化、将要开展的“不忘初心、牢记使命”主题教育和正在开展的“大学习、大调研、大改进”、“大学习、大讨论、大实践”工作，抓好处科级干部集中培训和专题培训，强化基层党组织书记轮训，教育引导全校党员干部增强对党忠诚、为党分忧、为党尽职、为民造福的政治担当，增强时不我待、只争朝夕、勇立潮头的历史担当，增强守土有责、守土负责、守土尽责的责任担当，激发敢于担当、奋发有为的内生动力。

**2. 加强党性教育。**充分发挥沂蒙、胶东党性教育基地和济宁干部政德教育基地作用，大力弘扬沂蒙精神和胶东革命精神，传承学校优良传统，讲好山艺故事，利用3年左右的时间，实现处级干部党性教育基地和政德教育基地培训全覆盖，进一步加强理想信念教育、党性教育、道德教育，教育引导全校党员干部强化党性修养、提升政治品格、涵养为政之德，发扬新时代泰山“挑山工”精神，切实增强干事创业、攻坚克难的思想自觉和行动自觉，做到在其位、谋其政、干其事、求实效，努力作出无愧于时代、无愧于人民、无愧于历史的业绩。

**3. 推动思想解放。**扎实开展教育思想观念大讨论，更加注重以思想解放为先导深化改革、抓好落实，只要符合习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，有利于强化党的领导、促进全面从严治党，有利于落实新发展理念、推动高质量发展，有利于践行以人民为中心的发展思想、维护广大师生根本利益，在严守党纪国法、保持清正廉洁的前提下，就要不计个人得失，敢于闯、敢于试、敢于改。采取多种形式，教育引导全校党员干部进一步解放思想、更新观念、开阔眼界，坚决摒弃思想僵化、固步自封、因循守旧的观念，积极学习先进、敢于对标先进，努力赶超先进。

## **二、鲜明树立重实干重实绩的用人导向**

**4. 认真落实新时期好干部标准。**认真落实信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的好干部标准，坚持正确选人用人导向，一切出于公心选干部、一切为了事业选干部、一切按照规矩选干部。把政治标准放在第一位，看政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律，突出信念过硬、政治过硬、责任过硬、能力过硬、作风过硬，大力选拔使用牢固树立“四个意识”、坚定“四个自信”、坚决做到“四个服从”，坚决维护习近平总书记在党中央和全党的核心地位，坚决维护以习近平同志为核心的党中央权威和集中统一领导，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；大力选拔任用符合高素质专业化要求，具有专业能力、专业精神，适应现代化高水平综合性艺术大学建设需要的干部。

**5. 大力倡导有为才有位。**在选人用人上体现讲担当、重担当的鲜明导向，突出实践实干实效，坚持凭实绩用干部，大力选拔任用改革攻坚的促进派、实干家。对真干事、能干事、干成事的干部，大胆提拔使用，表现特别优秀或者工作特殊需要的，可以破格提拔。对综合素质好、发展潜力大的优秀年轻干部，可以通过上挂下派、交流轮岗的方式，打破隐形台阶，放到教学、科研、管理、后勤保障一线和关键岗位培养锻炼。坚持全面历史辩证地看待干部，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，不求全责备，符合条件的大胆使用。

**6. 推进干部能上能下常态化。**认真贯彻落实中央《推进领导干部能上能下若干规定(试行)》(中办发[2015]42号)和山东省实施细则,严格问责问效,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,树立优者上、庸者下、劣者汰的鲜明导向。党委组织部要完善同党委办公室、纪委办公室(监察处)等部门定期沟通机制,对贯彻中央省委决策部署、落实学校工作要求不坚决、不全面、不到位等问题,及时跟进,对不担当不作为的干部,该免职的免职、该调整的调整、该降职的降职,使能上能下成为常态,形成震慑效应。实行领导干部任期制,对任职满两届、任期结束后未达到退休年龄的“双肩挑”领导干部,通过给予学术恢复期和业务培训、减免工作量、学术交流等方面的必要支持,引导和鼓励他们专门从事教学科研工作;对其他退出领导岗位的干部,根据本人实际和工作需要作出适当安排,为年轻干部成长进步创造有利条件,实现处级干部的有序流动,不

断优化干部队伍结构。

### 三、充分发挥考核评价的激励鞭策作用

7. **完善综合考核体系。**制定二级单位工作职责,明确二级单位和领导干部职责任务,把学校重大决策部署、重点工作任务,分解到二级单位年度工作目标任务中,明确每一项工作的目标任务、推进措施、责任主体和完成时限,建立体现职责、任务、绩效、奖励相统一的二级单位年度目标任务考核奖励体系。区分正处和副处不同职级、机关教辅和二级学院不同类别,按照处级干部职责分工,体现差异化要求,以二级单位年度目标任务考核结果和处级干部考核结果为主要依据,进一步健全完善基于绩效考核的处级干部年度考核评价体系,提高处级干部考核精准度。以处级领导班子调整为契机,制定二级单位领导班子和领导干部任期目标考核办法,创新管理体制,构建以年度考核为基础,鼓励创新、鼓励重点突破的二级单位领导班子和领导干部任期目标管理考核体系,进一步激发二级单位领导班子内生动力,构建领导干部试用期满考核、年度考核、任期中考核、任期满考核“四位一体”的领导干部综合考核评价体系,实行正向激励和负面清单管理,引导干部树立正确的政绩观,激励领导干部干事创业担当作为。

8. **改进领导干部考核。**推进平时考核,坚持经常性、近距离、有原则地接触干部,全方位、多渠道了解干部,切实把考核功夫放在平时、把情况掌握在平时。开展专项考核,注重在推动学校高质量发展、关键突破项目和教学、科研、管理、后勤保障一线考核识别干部。强化跟踪考核,特别是对领导

班子正职、优秀年轻干部,跟踪了解表现情况。注重把干部考核与单位年度考核、领导班子任期目标考核、日常管理监督等工作有机结合,多维度对比,多层次印证,加强综合分析研判,全面历史辩证地识别干部,注重发现担当作为的干部,防止简单唯票、唯分、唯年龄评价使用干部。

**9. 强化结果运用。**坚持考用结合,解决干与不干、干多干少、干好干坏一个样的问题,切实使政治坚定、奋发有为的干部得到褒奖和鼓励,使慢作为、不作为、乱作为的干部受到警醒和惩戒。充分发挥考核“指挥棒”作用,把考核结果作为评先树优的重要依据。年度考核优秀的单位授予“先进单位”称号,年度考核优秀的领导干部授予“先进工作者”称号,任期期满考核优秀的领导班子授予“干事创业好班子”称号,任期期满考核优秀的领导干部授予“担当作为好干部”称号,并进行表彰奖励。把考核结果作为干部选拔任用的重要参考,对考核优秀或者名次前移幅度较大的二级单位,在提拔重要岗位干部时重点考虑。对评选出的“担当作为好干部”和“干事创业好班子”主要负责同志,优先提拔使用。对年度考核连续三年确定为优秀等次,符合任职资格条件的干部,优先提拔使用。把考核结果作为物质奖励的重要参考,对年度考核、任期期满考核优秀单位和个人,给予物质奖励。对在学校重点工作、关键突破项目和关键发展绩效等方面作出突出贡献的单位和个人,给予一定的物质奖励。对考核结果较差或名次退步幅度较大的单位和个人,及时反馈提醒,并视情况取消评先树优、干部提拔资格等。对经考核不适宜继续担任现职的干部,及时予以调整。

#### 四、注重保护干部担当作为的积极性

10. **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”的重要指示精神，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进行综合分析，对该容的大胆容错，对该不容的坚决不容。对给予容错的干部，考核考察要客观评价，选拔任用要公正合理。准确把握政策界限，坚决防止混淆问题性质、拿容错当“保护伞”、搞纪律“松绑”，确保容错在纪律红线、法律底线内进行。要客观评价、公正对待被问责干部，对影响期满、各方面表现优秀的被问责干部，在提拔任用、考核评优等方面不受影响。

11. **健全完善纠错机制。**坚持有错必纠、有过必改，对苗头性、倾向性问题早发现早纠正，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，让他们放下包袱、轻装上阵。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，防止一纠了之。同时，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。

12. **健全完善澄清保护机制。**正确对待信访举报问题，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。属恶意中伤、诬告陷害、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。对受到诬告陷害、严重失实举报的干部,由学校党委予以澄清正名,消除顾虑,引导干部争当改革的促进派、实干家,专心致志为学校发展干事创业、建功立业。

## **五、持续提升干部队伍能力本领**

**13. 加强专业能力培养。**按照建设高素质专业化干部队伍的要求,紧紧围绕学校重大决策部署,针对干部的知识弱项、能力短板、经验盲区,强化能力培训和实践锻炼,分期分批组织处级干部到重点高校考察学习,加强专业知识、专业能力培训,提高干部专业思维和专业素养,涵养干部担当作为的底气和勇气,提升党员干部推动学校高质量发展、解决实际问题的能力。发挥“灯塔-党建在线”干部学习网在线学习平台作用,积极引导党员干部充分利用网络教育资源,培养经常性在线学习习惯,主动开展学习,强化综合素质、提高领导本领、推动学校发展。

**14. 深化干部实践锻炼。**注重在教学、科研、管理、后勤保障一线和困难艰苦地方培养锻炼干部。加大干部轮岗交流力度,推动实现多岗位锻炼干部,引导党员干部干一行爱一行、钻一行精一行,全面提高适应新时代、实现新目标、落实新部署、推动新发展的能力。积极搭建专业实践平台,通过选派干部深入基层一线摔打锻炼,深化提升第一书记和驻村工作人员工作,扎实推进“千名干部下基层”工作,磨炼干部意志,砥砺干部品质。强化学院专业技术副职年轻干部选苗育苗工作,探索建立满足学校发展需要的优秀年轻干部储备人才库,不断加大年轻干部培养选拔力度,进一步优化干部



队伍结构,激发干部队伍活力提升,推动现代化高水平综合性艺术大学建设的能力。

## **六、落实落细关心关爱干部措施**

**15. 健全完善谈心谈话制度。**坚持严格管理和关心信任相统一,完善和落实谈心谈话制度。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,及时安排谈心谈话,帮助解决困难、加油鼓劲。加强面上经常性谈心谈话,倾听干部诉求,加强人文关怀,激发干部担当作为的热情。

**16. 健全完善待遇保障制度。**按照上级有关要求,认真落实机关事业单位基本工资标准调整机制,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。积极探索差异化分配办法,避免平均主义。统筹考虑机关部门、教辅单位和学院分配方法,激发不同岗位干部担当作为干事创业的积极性。对患重大疾病、家庭出现重大变故等生活困难的干部及时给予帮扶。

## **七、凝聚形成抓落实的强大合力**

**17. 加强组织领导。**全校各级党组织要充分发挥激励干部担当作为的主体责任,党组织主要负责人要履行第一责任人责任,要把激励干部担当作为情况作为党建述职的重要内容,为敢于担当者担当、为敢于负责者负责,理直气壮为担当作为的干部撑腰鼓劲。全校各级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,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，在全校上下引领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。

**18. 形成整体合力。**党委组织部和人事处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、评先树优、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。纪委办公室(监察处)、审计处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。要加强舆论引导，坚持激浊扬清，注重保护干部声誉，维护干部队伍形象。宣传部要大力挖掘宣传担当作为、改革创新、干事创业的先进典型，激励全校干部见贤思齐、比学赶超，大力营造锐意改革、攻坚克难的良好风尚。各相关单位要主动作为、相互配合，合力打通关节、疏通堵点、精准施策，将各项激励保障措施落实落细，确保见到实效。

本意见自印发之日起施行。

中共山东艺术学院委员会

2018年11月27日

---

校内发送：校领导，各党总支，各单位

---

党委办公室

2018年11月28日印发

---