

# 中共威海市委文件

威发〔2019〕2号

---

## 中共威海市委 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

(2019年2月1日)

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，扎实践行新时代党的组织路线，加快建立崇尚实干、带动担当、加油鼓劲的正向激励体系，引导激励全市广大干部担当作为干事创业，努力开创“精致城市·幸福威海”全新局面，争当全省走在前列排头兵，根据中央、省委有关精神，

结合我市实际，提出如下实施意见。

## 一、切实增强干部担当作为的思想自觉

1. 加强理论武装。坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想武装干部头脑，深入推进“两学一做”学习教育常态化制度化，加强各级党组织理论学习中心组学习，分级分类加强党员干部培训，教育引导广大干部树牢“四个意识”，坚定“四个自信”，坚决做到“四个服从”“两个维护”，夯实担当作为的思想根基。

〔责任单位：市委组织部、市委宣传部、市委党校，各级党委（党组）〕

2. 强化党性锻炼。结合开展“不忘初心、牢记使命”主题教育，深化提升胶东（威海）党性教育基地，筑牢意识形态主阵地，持续推进“君子之风·美德威海”建设，教育引导广大干部强化党性修养、提升政治品格、涵养为政之德，增强担当作为的内生动力。（责任单位：市委组织部、市委宣传部、市委党校）

3. 深入转变作风。以“工作落实攻坚年”为抓手，教育引导广大干部进一步转作风提效能求实效，深入查摆整改“庸懒散浮拖”等问题，以雷厉风行、专业务实的作风狠抓工作落实，突出目标导向和结果导向，坚持务实再务实、落实再落实、抓紧再抓紧，以昂扬向上的精神状态，更好地肩负起推进全市高质量发展的使命担当。（责任单位：市纪委监委机关、市委办公室、市委组织部、市政府办公室）

4. 深化思想解放。全面开展寻标对标、比学赶超活动，在

全市上下掀起新一轮解放思想、深化改革、扩大开放热潮，教育引导广大干部大力弘扬改革开放 40 年来所形成的威海精神，坚决破除骄傲自满、安于现状思想，打破惯性思维和路径依赖，在各自领域大胆探索、先行先试，在抓重点、破难点、补短板、树亮点上狠下功夫，努力创造一批可复制可推广的“威海经验”。（责任单位：市委办公室、市政府办公室、市发展改革委）

## 二、鲜明树立讲担当重担当的用人导向

5. 优先提拔重用担当作为的好干部。认真落实新时期好干部标准，强化党组织领导和把关作用，防止和破除唯票、唯分、唯年龄、唯 GDP 的“四唯”倾向和论资排辈、平衡照顾思想，对符合下列情形之一的干部，优先提拔重用：在推进落实上级部署的重点任务，以及双招双引和服务企业服务群众等全市重点工作中，敢于担当、勇于负责，成效显著，作出积极贡献的；在突发事件、关键时刻和急难险重任务中，豁得出来、顶得上去，攻坚克难，发挥重要作用的；在分管领域或专业工作中，积极探索创新、取得重大成果，经验做法在全国或全省得到推广的；年度考核连续三年优秀或受到市委市政府以上表彰表扬的；长期在基层一线或艰苦岗位埋头苦干、敬业奉献，得到群众公认的。对表现特别优秀和工作特殊需要的干部，可按规定破格提拔使用。对在下一级地方党政正职岗位干事创业、实绩突出、特别优秀的干部，可直接提拔担任上一级党政正职。〔责任单位：市委组织部，各级党委（党组）〕

6. 坚决调整处理不担当不作为的干部。认真贯彻执行干部能上能下规定，明确干部不担当不作为负面清单，严格问责问效，坚决防止出现让事业迁就人的情况。列入负面清单情形主要包括：

“四个意识”不强，贯彻落实中央决策部署和省委、市委工作要求不坚决不全面不到位，对政策不掌握、不熟悉、不执行或执行走样甚至错误造成严重不良后果；宗旨观念淡薄，没有始终站在对人民群众高度负责的立场履职尽责，作风漂浮，形式主义和官僚主义问题突出；不敢担当作为，遇到急难险重任务绕着走，工作拈轻怕重、怵难怕硬，把困难和问题上交，推诿扯皮；不想担当作为，改革创新勇气锐气弱化，工作不思进取、消极应付，庸政、懒政、怠政；不会担当作为，执政本领不强，专业素养欠缺，履职不力，打不开工作局面。对存在上述问题、经分析研判不适宜继续担任现职的干部，根据具体情节该免职的免职、该调整的调整、该降职的降职，鲜明树立优者上、庸者下、劣者汰的用人导向。〔责任单位：市委组织部，各级党委（党组）〕

7. 全面激发干部队伍的整体活力。牢固树立干部人才是第一资源理念，坚持德才兼备、以德为先、任人唯贤，不拘一格选拔使用担当作为的好干部，形成各方面优秀干部人才用当其时、各尽其才、充分涌现的生动局面。统筹用好各年龄段干部。对综合素质好、发展潜力大、勇于任事的优秀年轻干部，打破隐性台阶，及早提拔重用，激发“鲶鱼效应”；对工作热情高、阅历经验丰富、领导和驾驭能力强的年龄较大干部，及时选拔到重要领导

岗位，发挥“头雁”作用。统筹用好不同类型干部。既要用好思想解放、锐意进取、勇于开拓的“狮子型”干部，让敢闯敢干的干部有机会；也要用好忠于职守、精于本职、内秀实干的“老黄牛式”干部，让踏实做事的干部不吃亏。公平公正对待干部。坚持以实绩论英雄、凭实绩用干部，对坚持原则、敢抓敢管、不怕得罪人的实干型干部，使用时不唯票取人，符合条件的大胆提拔重用。〔责任单位：市委组织部，各级党委（党组）〕

### 三、充分发挥考核评价的激励鞭策作用

8. 健全完善考核评价体系。完善“六位一体”考核监督机制。优化考核指标体系，规范精简考核要点，市县两级考核指标要点数量不得超过省级 10%，严禁层层加码，防止考核评价体系过于庞杂，避免不切实际定目标、调门高落实少等问题。推行差异化精准考核。对市委常委会年度工作要点、市政府工作报告、全市经济工作会议等重大工作部署，根据不同区域客观条件、不同单位工作职能，实行差异化精准考核，避免“一刀切”“一锅煮”。对承担重点改革任务、重点攻坚任务等特色性工作的，实行正向加分激励，鼓励重点领域和关键环节改革创新，调动和保护好各区域、各系统的积极性。积极探索创新相关领域考核机制。省级以上开发区可结合实际探索建立全员绩效考核评价体系，健全完善与国有企业功能性质相适应的领导人员和经营业绩考核办法。（责任单位：市纪委监委机关、市委办公室、市人大常委会办公室、市政府办公室、市政协办公室、市委组织部、市国资委，

各区市、国家级开发区、综保区、南海新区)

9. 考准考实干部德才实绩。坚持“考事”与“考人”相结合，加快建立日常考核、分类考核、近距离考核的知事识人体系，全面客观分析和评价干部德能勤绩廉，重点考核政治素质和工作实绩，确保讲政治、干得好的干部考得好、评价高。突出政治素质考察。严把政治标准首关，将干部政治表现列为民主测评和评议的重要项目，作为双向约谈、调研座谈和考察考核谈话的必谈内容，作为推荐考察“凡提四必”的筛查重点，对政治素质不过关的干部“一票否决”。加强平时考核。经常性、近距离、有原则地广泛接触了解干部，常态化开展无任用推荐考察以及领导班子和干部队伍建设专题调研，动态掌握班子和干部日常表现情况。开展专项考核。注重在推动新旧动能转换、打造精致城市、实施海洋强市战略、实施乡村振兴战略、实施城市国际化战略、打好三大攻坚战、开展双招双引、保障和改善民生、维护社会和谐稳定、开展扫黑除恶专项斗争等重大任务一线考核识别干部，及时掌握干部关键时刻表现。改进年度考核。综合“六位一体”考核监督、平时考核、专项考核、全委会成员评价和各方面反馈的情况，全面了解干部德才表现，深入分析显绩与潜绩，多维度比对、多层次印证，把政治过硬、担当过硬、作风过硬的干部考准考实。

(责任单位：市委组织部)

10. 加大考核奖优罚劣力度。坚持考用结合，将考核结果作为评先树优、选拔任用和物质奖励的重要依据，确保考得好的干

部受表彰、获重用、得实惠，切实解决干与不干、干多干少、干好干坏一个样的问题。对考核优秀者及时予以表彰。落实党和国家功勋荣誉表彰制度，按规定开展市县两级党委政府表彰奖励，加大从考核优秀的单位和个人中发掘先进典型力度，重点面向基层一线，定期组织评选表彰担当作为好干部，表现突出的给予记功奖励。对业绩显著者优先提拔重用。树立“好班子多出好干部”导向，对考核优秀或进位幅度较大的区市和部门单位，可适当增加干部优秀等次名额，在提拔重用干部时重点考虑，在统筹使用职级职数时重点倾斜，在选派干部参加外出培训、上派历练时重点安排。对贡献突出者给予适当奖励。根据考核情况差异化核发物质奖励，按照干部业绩和贡献核发到个人，体现奖优奖勤，不搞普惠奖励或平衡照顾。对在重点工作、重大项目、急难险重任务和双招双引等方面作出突出贡献的团队和个人，及时给予专项奖励。对考核退步者予以提醒鞭策。对考核结果较差或退步幅度较大的区市和部门单位，视情况取消评先树优、干部提拔重用资格和物质奖励，对主要负责人进行约谈提醒，对领导班子进行组织调整。对考核基本称职或不称职的干部，按规定予以诫勉、组织处理或纪律处分。（责任单位：市纪委监委机关、市委组织部、市委编办、市财政局、市人力资源社会保障局）

#### **四、切实为担当作为的干部撑腰鼓劲**

11. 健全完善容错机制。认真落实“三个区分开来”要求，妥善把握事业为上、实事求是、依纪依法、容纠并举等原则，对

干部在改革创新中的失误错误，该容的大胆容错。明确容错实施主体。各级党委（党组）、纪检监察机关、组织部门及相关职能部门单位为容错实施主体，其他有关部门单位协同配合做好相关工作。明确容错启动方式。容错实施主体在责任追究调查过程中发现具有容错情形的，依据各自职责权限开展容错工作，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，对是否符合容错情形进行综合分析。干部本人及其所在单位党组织认为符合容错情形的，可以按照干部管理权限，向容错实施主体提出容错申请。用好容错认定结果。对给予容错的干部，考察考核要客观评价，选拔任用要公正合理。对影响期满、各方面表现优秀的干部，在提拔任用、考核评优等方面不受影响。（责任单位：市纪委监委机关、市委组织部）

12. 合理界定容错情形。对干部在下列情形下出现的失误和偏差，应当从轻、减轻处理或予以免责：在贯彻新发展理念、实施创新驱动发展战略、推动新旧动能转换重大工程等过程中，积极作为、勇于探索的；在全面深化改革、推进体制机制创新中，先行先试、突破常规，出现探索性失误或未达到预期效果的；在扎实推动高质量发展、实施乡村振兴、保障改善民生等重点工作中，敢于决策、大胆履职、攻坚克难的；在双招双引和服务企业服务群众工作中，因着眼提高效率，实施服务机制和模式创新，进行容缺受理、容缺审核的；在加强干部队伍建设、推进干部能上能下、关心关爱基层干部、激发干部队伍活力等工作中，不拘

一格、探索创新的；在处置突发事件或执行其他急难险重任务过程中，临机决断、主动担当揽责的；在解决历史遗留问题、化解矛盾纠纷过程中，立足维护稳定和全局利益，积极破除障碍、打破僵局的；在创造性开展工作中，因国家政策调整、上级决策部署发生变化，或者政策界限不明确，受客观条件限制的；在落实党委、政府决策部署中，出于公心、担当尽责的；其他符合中央大政方针和有关规定精神，应纳入容错情形的。

具有上述情形之一，同时符合下列条件的，可以免除相关单位及当事人的责任：党章党规、法律法规没有明令禁止；在决策中严格执行民主集中制、“三重一大”决策程序和请示报告制度等规定，进行了充分评估；没有造成重大损失和严重不良影响；积极主动消除不良影响、挽回损失。（责任单位：市纪委监委机关、市委组织部）

13. 健全完善纠错防错机制。坚持有错必纠、有过必改，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。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，防止一容了之。坚持纠错同时防错，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。（责任单位：市纪委监委机关）

14. 健全完善澄清保护机制。正确对待信访举报问题，区分正常反映情况问题和造谣诬告陷害，依纪依法严肃查处造谣诬告

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。对实施诬告陷害的有关人员，纳入社会诚信体系失信“黑名单”，视情节轻重予以通报。对受到诬告陷害、严重失实举报的干部，由党委（党组）或相关部门给予澄清正名。（责任单位：市纪委监委机关、市发展改革委）

## 五、强化干部担当作为的能力支撑

15. 加强专业能力培训。围绕培养造就忠诚干净担当的高素质专业化干部队伍，开展大规模的干部教育培训，着力提升世界眼光、国际视野，引导和帮助干部丰富专业知识、提升专业能力、锤炼专业作风、培育专业精神。实施“党政干部素质大提升”和“企业高管人员进课堂”行动，实现全市科级以上党政干部、村“两委”成员和企业高管人员教育培训全覆盖。围绕新旧动能转换、双招双引、经略海洋、精致城市、乡村振兴、精品旅游、民生保障等方面开展专题培训，有计划地选派到知名高校和先进地区培训，积极争取参加省级以上组织举办的赴国（境）外培训。与驻威高校探索建立干部人才培训基地，联合开展专题培训。对重点领域、关键岗位干部和优秀年轻干部重点培养，实行点名调训。（责任单位：市委组织部、市委党校）

16. 强化干部实践锻炼。实施“一线历练”计划。每年选派不少于200名优秀年轻干部到一线和吃劲岗位挂职锻炼，重点安

排到基础薄弱村等基层一线，信访维稳等服务民生一线，招商引资、国有企业等经济发展一线，援青、扶贫协作等艰苦环境和急难险重一线，项目园区等开发建设一线，经受历练，砥砺品质。实施“对标提升”计划。每年选派不少于100名优秀年轻干部到上级部门和先进地区挂职学习，重点选派到对口业务主管部门、重点工作推进实施部门、相关领域工作先进部门、高校和科研院所、省内外先进地区，对标先进，比学赶超。（责任单位：市委组织部）

17. 加大干部交流力度。统筹用好全市干部资源。加大市直部门单位、区市、开发区、高校、国有企业之间以及部门单位内部不同岗位之间干部交流力度，激发干部队伍更大活力。市直部门正职在同一职位任职满5年的，副职在同一班子中任职满10年的，应当有计划地交流任职。积极拓宽选人用人视野。吸引优秀人才到党政机关、企事业单位工作，市县两级每年拿出300名左右编制名额，面向国内外重点高校引进优秀毕业生。对事业特别需要、专业性较强、本地本单位没有合适人选的岗位，适时组织公开选拔。加大年轻干部交流培养力度。择优选派年轻干部跨区域、跨部门、跨领域交流，持续跟踪培养。（责任单位：市委组织部、市委编办、市人力资源社会保障局）

## 六、健全完善待遇保障各项政策措施

18. 健全完善谈心谈话制度。各级党委（党组）和组织等相关部门，要经常与干部谈心谈话，倾听干部诉求，帮助解决问题、

加油鼓劲，每年至少与每名干部谈心谈话 1 次。注重围绕深化机构改革、领导班子换届等重大任务谈心谈话，做好政策解释和思想政治工作。坚持重点对象重点约谈，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等，及时安排谈心谈话。落实“双向约谈”制度，畅通诉求渠道，鼓励干部主动约谈领导表达个人意愿，加强关心关爱，保护干部担当作为热情。〔责任单位：市委组织部，各级党委（党组）〕

19. 落实各项待遇保障制度。在政策条件允许范围内，从优保障和落实干部待遇。认真落实机关事业单位基本工资标准调整机制，推进实施地区附加津贴制度，进一步完善公务员奖金、事业单位绩效工资等制度，建立正常增长机制。积极推进公务员职务与职级并行、事业单位管理岗位职员等级晋升制度以及国有企业薪酬分配和激励机制，用足用好改革政策。落实和完善易地交流任职挂职干部住房、交通保障等政策和定期座谈交流、走访等制度，为他们提供必要的工作生活保障，及时帮助解决实际困难。认真执行市直机关事业单位加班餐报销管理办法，确保落实到位。用好大病医疗救助、职工送温暖等关爱帮扶资金，对患重大疾病、家庭出现重大变故等情况的干部职工及时给予关爱。（责任单位：市委组织部、市财政局、市人力资源社会保障局、市国资委、市医保局、市总工会）

20. 高度关注干部身心健康。认真落实带薪年假政策，各

级领导干部带头，做到应休尽休，确因工作需要不能安排休假的，按规定发放年休假工资报酬。认真执行国家规定的工时制度，在法定工作日之外加班的，给予相应的补休，不能补休的按规定给予补助。提升机关服务保障水平，改善机关办公环境和食堂伙食条件；加强机关文化建设，开展丰富多彩、有益身心健康的文体活动。落实体检政策，提高长期在艰苦复杂环境、急难险重岗位工作干部体检标准，健全完善体检结果研判、运用及报告机制，有关财政支出纳入同级预算足额保障。加大健康科普力度，定期举办健康讲座。关注干部心理健康，开展心理健康辅导，探索建立心理评测和干预机制。（责任单位：市委市直机关工委、市政府办公室、市财政局、市人力资源社会保障局、市卫生健康委）

## 七、突出对基层一线干部的激励关爱

21. 加强基层一线工作力量。加大镇（街道）公务员考录和事业单位工作人员招聘力度，在编制限额内足额申报用编进人计划。落实新录用、聘用人员最低服务年限和聘期规定，市、区市直机关一般不得借调镇（街道）干部，保证基层干部队伍相对稳定。市级机关新录用人员没有基层工作经历的，原则上均要安排到区市、镇街对口及业务相关联单位或企事业单位锻炼1—2年；市、区市直机关科级干部没有基层经历的，分期分批安排到镇（街道）挂职锻炼或担任村第一书记，对适应基层较好的鼓励留任，纳入后备干部管理，表现突出的优先提拔重用。（责任单位：市委组织部、市委编办、市人力资源社会保障局，各区市、国家级开

发区、南海新区)

22. 拓宽基层干部晋升渠道。规范市直机关事业单位工作人员公开选调工作，一般每年面向基层组织 1—2 次公开选调。加大从镇（街道）党政正职中选拔区市党政领导班子副职和市直部门县级干部力度，保证区市党政班子成员中具有镇（街道）党政正职经历的干部原则上不低于 1/3。重视用好镇（街道）事业单位骨干力量，对长期在镇（街道）工作、担当作为、实绩突出的事业编制人员，可按规定提拔调任镇（街道）机关科级领导职务。按规定做好从优秀村党组织书记中考录乡镇公务员、招聘乡镇事业编制人员工作。（责任单位：市委组织部、市人力资源社会保障局，各区市、国家级开发区、南海新区）

23. 减轻基层干部工作负担。明确镇（街道）权责界限，理顺镇（街道）与区市直部门之间的工作职责，做到权责对称、协调配合。严格执行区市对镇（街道）仅保留综合考核的做法，严格规范和控制各类检查评比考核项目。严格控制“一票否决”事项，除省级以上明确规定的外，一律不得增设或变通设置。加强督查、巡察、审计等工作的统筹安排，实行结果互认，保证基层干部集中精力干事落实。建立镇（街道）对区市直部门履职考核评议制度，督促强化服务意识、改进工作方式。（责任单位：市纪委监委机关、市委办公室、市委组织部、市委编办、市政府办公室、市人力资源社会保障局、市自然资源和规划局、市生态环境局、市审计局、市信访局等相关部门单位，各区市、国家级开

发区、南海新区)

24. 坚持待遇保障向基层倾斜。严格执行乡镇工作补贴、年终一次性奖金等津贴补贴政策，确保乡镇工作人员收入高于区市直机关同职级人员收入水平。允许有条件的区市适当提高乡镇补贴标准，根据乡镇财政状况、距离城区远近等因素，合理确定艰苦偏远乡镇，在补贴标准上予以倾斜。探索将街道办事处纳入乡镇工作补贴制度实施范围。各级新出台工资津贴补贴调整政策时，坚持向基层一线倾斜，优先保障镇（街道）足额兑现。落实村干部报酬和正常离任村主职干部生活补贴各项规定。镇（街道）机关事业单位年度考核优秀等次比例可提高至 20%；提高基层一线干部在各类评比表彰中的名额比例，人选一般不低于 1/3。（责任单位：市委组织部、市财政局、市人力资源社会保障局，各区市、国家级开发区、南海新区）

## 八、凝聚形成激励干部担当作为的强大合力

25. 加强组织领导。各级党委（党组）要以高度的政治责任感和历史使命感，严格履行激励干部担当作为的主体责任，将之纳入领导班子和干部队伍建设整体布局，加强统筹谋划，细化工作措施，精心组织实施。党委（党组）主要负责人要严格履行第一责任人责任，为敢于担当者担当、为敢于负责者负责，理直气壮地为担当作为的干部撑腰鼓劲。要把激励干部担当作为情况作为政治巡察、党建述职的重要内容，加强对各级各部门单位的督促指导。各级领导干部要切实发挥示范表率作用，带头担当作为，

在全市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。〔责任单位：各级党委（党组）〕

26. 健全工作机制。健全党委统一领导，纪检监察机关和组织等部门协同配合的工作机制，形成强大工作合力。各级组织和人力资源社会保障部门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。各级纪检监察机关和审计、自然资源、生态环境等相关执纪监督部门单位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。各级机构编制、发展改革、财政、卫生健康等部门要主动作为、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，确保取得实效。各级宣传部门要大力挖掘宣传担当作为、改革创新、干事创业先进典型，激励广大干部见贤思齐，营造锐意改革、攻坚克难的良好风尚。（责任单位：市纪委监委机关、市委办公室、市委组织部、市委宣传部、市委编办、市政府办公室、市财政局等相关部门单位，威海日报社、市广播电视台）

本意见自印发之日起施行。此前发布的有关文件规定与本意见不一致的，按照本意见执行。

（此件公开发布）