

中共江苏省委办公厅文件

苏办发〔2015〕48 号



中共江苏省委办公厅转发 《中共江苏省委组织部关于推动干部担当作为 防治为官不为的办法（试行）》的通知

各市、县（市、区）委，省委各部委，省各委办厅局党组（党委），省各直属单位党委：

《中共江苏省委组织部关于推动干部担当作为防治为官不为的办法（试行）》已经省委十二届十次全会讨论通过，现转发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

中共江苏省委办公厅

2015 年 7 月 23 日

（此件发至县）

中共江苏省委组织部关于推动干部担当作为 防治为官不为的办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为深入贯彻全面从严治党要求，推动广大干部敢于担当、奋发有为，积极预防、严肃治理为官不为，为“迈上新台阶、建设新江苏”提供坚强保证，根据中央和省委有关规定，制定本办法。

第二条 推动干部担当作为、防治为官不为，坚持党委领导、分级负责，实事求是、客观公正，正向激励、从严要求，标本兼治、失责必究的原则。

第三条 对广大干部坚持教育在先、预防在先、警示在先，对出现的苗头性问题坚持及早发现、提早介入、尽早处置，努力消除为官不为滋生的土壤，营造良好的干事创业环境。

第四条 将推动干部担当作为、防治为官不为作为落实全面从严治党责任的重要内容，列入党委（党组）领导班子年度考核和“一报告两评议”范围。

第五条 建立由组织部门牵头，纪检监察、宣传、机构编制、人社、审计、法制、信访等部门参加的联系工作机制，及时交流情况，研究问题，提出建议。

第二章 问题与表现

第六条 为官不为，主要指国家工作人员特别是领导干部，不能依法、积极、全面履行职责，工作上不担当不作为，贻误事业发展，损害群众利益，影响党委和政府形象的行为。

第七条 有下列为官不为情形之一的，应追究有关领导干部的责任：

（一）对中央“四个全面”战略布局及省委“迈上新台阶、建设新江苏”重要部署不积极贯彻落实，或贯彻落实不到位；

（二）对影响本地区、本单位全面工作和事业发展的事项不及时研究决定并抓好落实，工作进展缓慢、成效不明显；

（三）对改革发展新情况新问题不主动研究，“三创三先”精神淡化，患得患失，得过且过，迟疑观望，干事缺乏激情，工作不在状态；

（四）对抓班子带队伍要求不严、管理不力，怕得罪人、当“老好人”，领导班子和干部队伍中问题比较突出；

（五）对重大事故事件防范不力、处置失当，给国家利益、公共利益和群众合法权益造成严重损害或产生重大社会影响；

（六）对工作中的重要事项不及时、不如实请示报告，导致重大决策、重要工作出现严重问题；

（七）对由几个地区或部门共同办理的事项相互推诿塞

责，主办方不主动牵头协调，协办方不积极配合，影响工作推进；

（八）对群众反映强烈、上级明确指出的突出问题不及时解决或措施不力，导致问题重复出现，影响改革发展稳定；

（九）对党风廉政建设责任落实不力，以致本地区、本单位或分管领域、直接下属发生严重的“四风”问题和腐败现象；

（十）其他为官不为的情形。

第八条 有下列为官不为情形之一的，应追究有关国家工作人员的责任：

（一）不坚决执行上级部署要求，工作进展严重滞后，工作质量明显低下；

（二）不开拓创新，自我要求不高，进取心不强，工作满足于一般化、过得去或长期落后；

（三）不调查研究，工作照本宣科、生搬硬套，搞形式主义，做表面文章；

（四）不坚持依法依规办事，工作随心所欲，执法司法不公平公正；

（五）不服从组织安排，不愿从事条件差、任务重、难度大的工作；

（六）不热心服务群众、服务基层，对群众态度生硬，敷衍了事，对基层的请示诉求不及时办理解决；

（七）不履行监督管理责任，对工作领域中出现的违规违法行为不加以制止或制止不力；

（八）不讲团结协作，对同志不主动支持，对协作单位不相互配合，片面追求部门利益、个人利益或小团体利益；

（九）不遵守工作纪律，无故迟到早退，擅离岗位，或上班时间做与工作无关的事；

（十）其他为官不为的情形。

第三章 发现与查核

第九条 综合运用检查督查、考核考察、巡视巡查、作风评议等成果，必要时可开展专项调查和随机暗访，及时发现为官不为问题线索。

第十条 进一步发挥群众监督作用，畅通群众举报渠道，把为官不为列入各级政府“12345”服务平台、组织部门“12380”举报平台的受理范围。

第十一条 进一步发挥舆论监督作用，组织人事等有关部门及时关注媒体曝光的典型事例，从中收集为官不为问题线索。

第十二条 调查核实为官不为问题，按照干部管理权限，经组织人事部门研究，报党委（党组）批准后启动。对下级党委（党组）管理的干部，必要时可由上级组织人事部门直接调查核实。

第十三条 在干部考核考察中，实施为官不为问题定向

测评。对反映为官不为“问题严重”和“有较多反映”的干部，干部考核考察组应直接组织调查核实，必要时可交干部监督工作机构调查核实。

第十四条 对为官不为问题信访举报集中，或“一报告两评议”中对防治为官不为“满意”和“基本满意”得票率低的地区或单位，上级组织人事部门应进行专项调查或立项督查。

第四章 处理与追究

第十五条 有本办法第七条、第八条所列情形，情节较轻的，分别给予提醒、函询和诫勉，责令限期改正；情节较重或整改不力的，分别给予调整岗位、责令辞职、免职降职、辞退解聘等组织处理。

第十六条 应追究纪律责任的，按照规定给予相应党纪政纪处分。组织处理和纪律处分可单独使用，也可同时使用，但不得避重就轻或相互替代。涉嫌违法犯罪的，移送司法机关依法处理。

第十七条 有本办法第十三条所列情形，经调查核实问题属实的，年度考核等次确定为基本称职或不称职，为领导班子成员的调整出领导班子，为拟提拔对象的取消任用资格，为后备干部的调整出后备干部名单。

第十八条 有本办法第十四条所列情形，经调查核实问题确属突出的，上级党委（党组）应责成该地区或单位党委

（党组）开展专项整治，并对负有责任的主要负责人和分管负责人进行严肃问责。

第十九条 对因为官不为受到组织处理或纪律处分的，责任追究结果一律向社会公开，责任追究决定一律存入干部档案，当年度一律不得评优评先，影响期内一律不得提拔重用，期满后拟提拔重用的一律事先上报审批。

第二十条 对查实的为官不为问题，按照干部管理权限，由组织人事部门提出责任追究建议，报党委（党组）批准后实施。需要给予纪律处分的，及时移交纪检监察机关处理。

第二十一条 对为官不为的国家工作人员给予纪律处分，纪检监察机关应及时将处分情况通报组织人事部门，由组织人事部门按照规定办理相应的职务、职级、工资、福利等调整事宜。

第二十二条 对为官不为的责任追究，坚持以客观事实为依据，以政策法规为准绳，严格认定问题性质，准确区分问题情形，公正作出处理决定，并依法保障当事人的陈述、申辩和申诉等权利。

第五章 激励与保障

第二十三条 进一步鼓励探索创新，宽容探索创新中的失误，满腔热情帮助干部成长，促使干部解放思想、敢于负责、敢于担当、奋发有为。

第二十四条 进一步健全正向激励机制，对敢于担当、奋发有为的干部，要重点培养，及时选拔，大胆任用；坚持精神奖励与物质奖励相结合，注重向基层一线倾斜，加大对敢于担当、奋发有为干部的褒奖力度。

第二十五条 进一步宣传先进典型，在主流媒体和门户网站开设宣传专栏，大力宣传敢于担当、奋发有为的优秀干部，充分发挥先进典型的引领示范作用，调动和激发广大干部的积极性主动性创造性。

第二十六条 对捏造歪曲事实、诬告陷害他人的，给予坚决制止和批评教育，情节严重的依法追究 responsibility。对因诬告、错告受到伤害的干部，组织上应及时澄清事实、消除影响，帮助干部恢复名誉。

第六章 附 则

第二十七条 本办法适用于全省乡镇以上党政机关工作人员，承担公共管理服务职能的事业单位工作人员，以及国有企业经营管理人员。

第二十八条 本办法自发布之日起施行。