东检发〔2019〕26号

**如东县人民检察院关于印发**

**《如东县人民检察院党员干警鼓励激励实施细则》《如东县人民检察院进一步健全容错纠错机制实施细则》**

**《如东县人民检察院推进党员干部能上能下实施细则》**

**的通知**

各部门：

《如东县人民检察院党员干警鼓励激励实施细则》《如东县人民检察院进一步健全容错纠错机制实施细则》《如东县人民检察院推进党员干部能上能下实施细则》已经院党组讨论通过，现印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

 如东县人民检察院

 2019年10月24日

如东县人民检察院党员干警鼓励激励实施细则

第一条 为深入贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神，健全鼓励激励机制，让能干事、会干事、干成事的干部得褒奖、有实惠、受重用，凝心聚力推动如东检察高质量发展，根据《党政领导干部选拔任用工作条例》《公务员法》《如东县党政干部鼓励激励实施办法》等有关规定，结合我院实际，制定本细则。

第二条 鼓励激励突出增强政治自觉，教育引导干警不忘初心、牢记使命，强化“四个意识”、坚定“四个自信”、做到清正廉洁，把干事创业作为政治担当、价值追求、职责使命。

第三条 鼓励激励坚持严管与厚爱结合、激励与约束并重，坚持实事求是、客观公正，综合考评、注重实绩，突出重点、奖优奖勤，分级管理、简便易行的原则。

第四条 全面推行分类综合考核。包括分类绩效考核（员额检察官、检察辅助人员、司法行政人员）、干警年度考核、平时考核等，着重考核贯彻落实上级检察院和县委、县政府各项决策部署情况。考核结果作为干部鼓励激励的主要依据。

第五条 鼓励激励包括选树先进、提拔重用、考核奖励、关心爱护等。

第六条 选树先进方面

（一）根据干警年度考核、平时考核等情况，按照一定比例研究确定优秀等次干警，并报县委县政府同意后给予嘉奖，连续三年确定为优秀等次的，报县委县政府同意后记三等功。

（二）做好“优秀共产党员”、“优秀党务工作者”、“先进个人”、季度“党员之星”、“检察星个人”等评选表彰工作，发挥榜样示范作用。

第八条 提拔重用方面

（一）坚持好干部标准，突出信念过硬、政治过硬、责任过硬、能力过硬、作风过硬，大力选拔敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出的干警。

（二）对在加强党的建设、做实做优“四大检察”“十大业务”、促进如东检察高质量发展等方面作出突出贡献，或长期在基层一线艰苦岗位埋头苦干、成绩显著，受到县委县政府及以上奖励的干警，可优先考虑提拔使用。

（三）在关键时刻或者承担急难险重任务中经受住考验、表现突出、作出重大贡献的干警，可以按规定破格提拔使用。

第八条 考核奖励方面

（一）对在重点项目推进和急难险重任务等方面作出突出贡献的，或者因工作成绩突出受到市委市政府和省检察院以上表彰、授奖的，以及县委县政府奖励、市检察院记功的，可给予一定物质奖励。

（二）院党组研究制定绩效考核及奖励办法。奖金的分配应体现奖优奖勤，体现工作成效、突出干警的检察贡献度和检察影响力等。奖金按考核情况发放到干警个人。

第九条 关心爱护方面

（一）完善和落实谈心谈话制度。领导干部、政治部及各党支部应经常与干警开展谈心谈话，倾听干警诉求，做好情绪疏导，加强人文关怀，在政策范围内为干警排忧解难。

（二）大力开展干警教育培训。优先选送考核优秀的干警、急难险重岗位的干警参加各类培训、到上级检察院和先进发达地区学习交流。鼓励干警提升专业能力，参加在职学习，并给予必要的支持。

（三）加强检察文化建设。开展丰富多彩的文体活动，关爱干警身心健康，完善带薪休假、加班调休、走访慰问等制度，逐步提高干警体检标准。

（四）给一线干警更多理解和支持，在政策、待遇等方面给予倾斜，让他们安心、安身、安业。

（五）切实维护干警正当合法权益，对造成不良影响的不实举报，待事实查清后及时向干警进行反馈，并在一定范围内消除影响。对恶意中伤、诽谤干警的行为依法依规进行严肃处理。营造积极向上氛围，树立干事创业良好形象。

第十条 鼓励激励工作在院党组的领导下，由政治部组织实施。公务员年度及平时考核由政治部牵头组织实施，员额检察官、检察辅助人员考核由政治部牵头，第六检察部配合组织实施。

第十一条 本实施细则由院党组解释，具体解释工作由政治部负责。

第十二条 本实施细则自印发之日起施行。

如东县人民检察院进一步健全容错纠错机制实施细则

为深入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，认真落实中央《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》、省委、市委《关于进一步健全容错纠错机制的办法》和《如东县进一步健全容错纠错机制实施办法》，充分调动和保护全院干警干事创业的积极性、主动性、创造性，推动形成想改革、敢改革、善改革的良好氛围，促进如东检察高质量发展，根据有关党内法规，制定本实施细则。

一、完善容错纠错机制的适用范围

实施容错纠错机制就是对在改革创新、担当作为中出现一些偏差失误的干部，只要不违反党的纪律和国家法律法规，勤勉尽责、未谋私利，能够及时纠错改正，都不作负面评价，免除相关责任或从轻减轻处理，积极关心和保护锐意改革、勇于创新的干部。

（一）拓展适用主体。实施容错纠错机制不仅适用于全体在编干警，也适用于其他行使检察职能的聘用制书记员、劳务派遣人员等，最大限度调动各方面积极因素，把各方面创造活力凝聚到改革创新、担当作为上来。

（二）突出主要对象。重点鼓励各部门干警解放思想、开拓创新，敢负责、勇担当；有效推动身处司法改革及办案一线的干警主动作为、敢闯敢试，想干事、干成事，引导广大干警争当改革的促进派、发展的实干家。

（三）关注重点领域。重点关注改革创新、推进发展、管党治党等领域，鼓励党员干警在贯彻新发展理念、推动体制机制创新中大胆探索、先行先试；鼓励党员干警在贯彻中央、省市县委和上级检察院决策部署、推进重点工作中攻坚克难、锐意进取；鼓励党员领导干部在落实全面从严治党责任、从严教育管理干部中坚持原则、敢抓敢管。

二、厘清容错纠错机制的政策界限

容错纠错要坚持习近平总书记“四个有利于”的改革导向，坚持事业为上、实事求是、依纪依法、容纠并举等原则，坚决做到“三个区分开来”：即把干部在推进改革中因缺乏经验、先行先试出现的失误错误，同明知故犯的违纪违法行为区分开来；把尚无明确限制的探索性试验中的失误错误，同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。结合不同阶段不同情况，辩证地分析干事创业中的失误和偏差，严格区分故意与过失、失误与失职、担当与懈怠、敢为与乱为、为公与为私的界限，历史地、客观地、全面地评价干部。在实施容错纠错机制的工作中重点做到“六看”：

（一）看问题性质，是探索创新还是有令不行、有禁不止，分清是失误错误还是违纪违法；

（二）看工作依据，是界限不明还是故意曲解、随意变通，分清是先行先试还是肆意妄为；

（三）看主观动机，是出于公心还是假公济私、以权谋私，分清是无心之过还是明知故犯；

（四）看决策过程，是民主决策还是个人专断、一意孤行，分清是依规履职还是滥用权力；

（五）看履职取向，是开拓进取还是违背规律、急功近利，分清是适度超前还是好大喜功；

（六）看纠错表现，是放任损失还是积极补救、挽回影响，分清是主动纠错还是坐视不管；

三、明晰容错具体条件和适用情形

（一）容错应基本具备以下条件

1．党章党规、法律法规没有明令禁止，或党章党规、法律法规虽没有明确规定但符合中央、省、市、县委和上级检察院决策部署精神的；

2．出于公心、担当尽责，没有与其他组织或个人恶意串通损害公共利益和他人正当利益，也没有为个人、他人或单位谋取不正当利益的；

3．因缺乏经验、无心之失或不可抗力、难以预见等因素，导致没有实现预期目标或出现偏差失误，不存在主观故意的；

4．贯彻民主集中制原则，按照规定的决策程序由领导班子集体研究或特殊情况下事后及时履行报告程序，不是个人专断、一意孤行的；

5．积极主动挽回损失、消除不良影响，不是坐视不管、任其发展的；

6．未直接酿成严重后果、产生极坏影响的，或引发严重群体性事件的。

（二）干警有下列情形之一，符合容错条件的，可以视情给予容错

1．在落实党组决策部署，尤其是推动重点工作、重要任务中履职尽责、攻坚克难，出现一定偏差、失误或引发矛盾的；

2．因国家政策调整或地方党委政府、上级检察院决策部署变化，工作未达到预期效果或造成负面影响和损失的；

3．在推进全面深化司法改革和体制机制创新中积极探索、先行先试，承担试点性工作中出现非原则性失误、错误或过失的；

4．在司法办案、检察监督、服务群众中，为提高效率进行容缺受理、容缺审批出现一定偏差、失误或错误的；

5．在化解矛盾纠纷、解决历史遗留问题中，因勇于破除障碍、触及固有利益，造成一定损失或引发信访申诉的；

6．在办理重特大案件、群体性事件、突发舆情事件或执行其他急难险重任务中，主动揽责涉险、破解难题，因情况紧急临机决断，出现一定失误错误或负面影响，但事后采取措施补正的；

7．在落实管党治党责任、从严管理干部中坚持原则、敢抓敢管，出现一定失误错误的；

8．在依法履职过程中，因管理和服务对象过错引发过激行为，出现一定偏差或造成负面影响的；

9．其他符合容错情形的。

(三)干部有下列情形之一的，不予容错:

1．以改革创新为名，行以权谋私之实，损害国家、集体、群众利益的;

2．以担当作为为名，行假公济私之实，为小群体、小集团谋取不正当利益的;

3．以强化服务为名，不认真研究经济社会运行规律、不吃透上级精神、不进行深入调研、不规范执行“三重一大”集体决策制度，独断专行、刚愎自用的;

4．触犯国家法律法规，应承担刑事责任的;

5．虽有容错免责相关要件，但客观上造成社会稳定等严重后果，产生重大负面影响的;

6．其他不符合容错情形的，

四、注重调查核实的总体要求

相关问责部门在启动问责程序或责任调查过程中，同步考虑容错纠错以及受理干警本人或所在部门容错纠错申请，应当认真细致组织开展调查核实。要坚持客观公正收集相关证据材料，充分听取各方面意见建议，全程体现容错纠错要求，使调查结论经得起历史和实践的检验。

（一）协同开展调查。按照干部管理权限，相关问责部门在启动问责程序或者责任调查中，要同步考虑是否存在容错情形、是否符合容错条件。干警个人或所在部门认为符合容错情形的，可向问责部门提出申请。

（二）保障干警权益。相关问责部门在调查中要注重保障当事人的合法权益，在启动调查、形成初步结论等重要环节都要听取当事人的说明和反映，认真分析、仔细甄别。

（三）广泛听取意见。相关问责部门在调查核实中要充分听取干警所在部门和其他相关人员意见，必要时也要听取管理和服务对象的意见，既查清失误错误的性质、危害程度及原因，又全面了解其本人的一贯表现，把握符合容错的具体情形。

五、把握科学认定的关键环节

调查核实后，相关问责部门应当以事实为依据，以纪律规定和法律法规为准绳，科学作出容错纠错认定结论，既要体现对干警的从严要求，对政治立场有问题的一票否决、廉洁上有问题的绝不容忍，也要体现对干警的关心爱护，凡是具有容错情形的都应充分予以考虑，对及时发现错误、中止错误，主动挽回损失和消除不良影响的，可以免除相关责任或从轻减轻处理。

（一）及时组织会商。相关问责部门在形成初步容错纠错意见后，及时召集派驻纪检组、政治部、当事人所在部门对容错纠错意见进行会商，形成一致意见。会商意见不一致的，向院党组请示，并向上级主管部门报告。

（二）严格审核把关。相关问责部门提出容错纠错建议后，由院党组审核把关并集体研究认定。情况复杂、涉及面较大、社会关注度较高的要报上级院审核把关。

（三）认真沟通反馈。党组集体研究作出容错与否的结论后，相关问责部门要及时反馈给当事人及其所在部门。对符合免责情形的，应当在一定范围内公开。当事人对认定结论持有异议的，干警本人有权提出申诉，其他相关人员可以为其作证或辩护，相关问责部门要认真组织复核，及时沟通反馈。

六、建立宽严相济的处置机制

形成认定结论后，要根据不同情形区别对待、妥善处理，充分体现惩前毖后、治病救人的一贯方针，解开干部思想“扣子”，让干警轻装上阵、积极工作。

（一）强化教育提醒。对存在过错或失误的人员，党组要指定专人与其及时开展谈心谈话，既指出存在问题、又明确改进方向。注重抓早抓小，对于工作中出现的苗头性、倾向性问题，要防微杜渐，做到早发现、早提醒、早纠正。

（二）用好“四种形态”。常态化运用监督执纪“第一种形态”，通过咬耳扯袖、红脸出汗，在民主生活会（组织生活会）上开展批评和自我批评，帮助干警及时纠正错误，防止小隐患发展为大问题。

（三）体现关心关爱。相关问责部门要落实回访谈心制度，对给予容错纠错的干警要及时了解思想动态，帮助解决实际困难，引导其放下思想包袱，鼓励放手大胆工作，充分体现组织对干警的真心爱护、真诚关怀。

七、发挥容错纠错机制的制度效应

坚持容错与纠错相结合，在容错基础上坚持有错必纠、有过必改，对失误错误及时采取补救措施，帮助干警汲取教训、改正提高，把规则定在前面，最大限度避免犯错、少走弯路，提高自我纠错、自我提高、自我完善能力。

（一）坚持立行立改。对履职担当、改革创新过程中出现的失误错误，党组要及时研究整改纠错，并向上级院进行汇报，迅速采取补救措施，尽量消除负面影响，最大限度缩小或挽回损失。

（二）注重完善制度。对涉及的容错纠错问题，党组要深入分析问题原因，对普遍存在的共性问题，举一反三、堵塞漏洞，逐步建立事前叫停、事中纠偏、事后纠错及第三方评价的联动机制，进一步完善“权力清单”和“责任清单”制度，健全相关体制机制，从源头上杜绝失误和错误重复发生。

（三）强化正向激励。对给予容错免责的干警，在予以相应处理的同时，其本人在各类考核、提拔任用、职级职称晋升和后备干部资格等方面不受影响。制定完善激励干警新担当新作为的政策措施，通过给敢于改革创新者容错，加大治懒治庸力度，鼓励探索创新、鼓励先行先试、鼓励大胆实践，形成允许改革有失误、但不允许不改革，允许创新有偏差、但不允许墨守成规，允许担当有过失、但不允许敷衍塞责的鲜明导向。

八、形成统一领导、齐心协力的工作格局

党组要加强对容错纠错工作的统一领导，旗帜鲜明为敢于担当的干警担当、为敢于负责的干警负责，切实担负起主体责任，营造良好政治生态；主要负责同志要发挥示范表率作用，坚持原则、敢于负责，锐意进取、攻坚克难，既加强对干警日常教育管理，又着力创造良好舞台和条件，以担当带动担当，以作为促进作为，充分凝聚改革发展的精气神，开创解放思想跨越赶超的新局面。

（一）要精准把握政策界限。严格执纪监督，避免不敢容不会容，推动制度真正贯彻落实到位。要结合动机态度、客观条件、程序方式、性质程度、后果影响以及挽回损失等情况，对干警失误错误进行综合分析，在坚守纪律红线、法律底线的前提下，对该容的大胆容错、不该容的坚决不容，对反映问题失实或受到诬告的干警及时澄清正名，对必须纠错的干部要抓早抓小、坚决纠错，彰显政策导向。

（二）要坚持正确用人导向。要坚持好干部标准，大力选拔敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出的干警。坚持全面历史辩证地看待干警、公平公正对待干警，对敢于担当、勇挑重担的干警要格外关注，使想干事、能干事、敢担当、善作为的干警得到褒奖和鼓励；使慢作为、不作为、乱作为的干警受到警醒和惩戒。同时，对符合容错情形的干警要客观评价、宽容理解、正确对待、合理使用。

（三）要创造良好舆论氛围。坚持激浊扬清，注重保护干警声誉，维护队伍形象。要统筹运用各类平台载体，大力宣传改革创新、担当作为的先进人物和事迹，营造“敢于创新、敢于担当、敢于突破、敢于争取”的良好氛围，让敢于担当、奋发有为在全院上下蔚然成风。对干警在改革创新中出现失误、错误引发的负面舆论，要迅速查明原因，加强舆论引导，纠正不当舆论。

政治部要对实施容错纠错机制情况进行定期评估，及时推广好的经验做法，根据评估情况不断修订完善。

本细则由院党组负责解释，具体工作由政治部承担。

如东县人民检察院推进党员干部能上能下实施细则

第一条 为深入贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神，健全干部能上能下机制，推动全院干警干事创业、奋发有为，为实现如东检察工作高质量发展、加快推进“强富美高”新如东建设，根据《如东县推进党政领导干部能上能下实施办法》等有关规定，结合我院实际，制定本实施细则。

第二条 党员干部能上能下必须坚持全面从严治党、从严管理干部，坚持实事求是、客观公正，坚持依规依纪、积极稳妥，坚决调整不作为、慢作为、乱作为的干部，推动优者上、庸者下、劣者汰成为常态。

第三条 本实施细则是解决干部能下问题，既要严格执行干部到龄免职（退休）、任期届满离任等制度规定，又要加大问责追究、调整不适宜担任现职干部等的工作力度。

第四条 本实施细则主要规范对不适宜担任现职干部的组织调整。不适宜担任现职，主要指干部的德、能、勤、绩、廉、法（安）与所任职务要求不符，不宜在现岗位继续任职。对因健康原因调整以及涉及问责追责和违纪违法的，按照有关规定办理。

第五条 调整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，采取调离岗位、改任非领导职务、免职、引咎辞职、责令辞职、降职等方式进行。在情形的认定上，主要依据中层干部政治表现认定结果，年度考核结果，中层干部不担当不作为、履行全面从严治党责任和意识形态责任不力认定结果等。

第六条 依据政治表现认定结果，具有下列情形之一，经认定不适宜担任现职的有关中层干部，应予以调整：

（一）不严格遵守党的政治纪律和政治规矩，政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识淡薄，维护习近平总书记核心地位、维护以习近平同志为核心的党中央权威和集中统一领导不坚决的。

（二）理想信念不坚定，在重大原则问题上立场动摇，对挑战政治底线的错误言行听之任之，甚至在公开场合发表不当言论的。

（三）贯彻执行党的路线方针政策和上级决策部署不到位，搞“上有政策、下有对策”，合意的就执行，不合意的就不执行、选择性执行的。

（四）弱化、淡化党的领导，对党组织工作不支持、不正常参加组织生活的。

（五）组织观念淡薄，不执行重要情况请示报告制度，或者不如实向组织报告个人有关事项，干部档案信息弄虚作假的。

（六）其他因政治表现问题造成严重后果或恶劣影响的。

第七条 依据年度考核结果，具有下列情形之一，经认定不适宜担任现职的有关中层干部，应予以调整：

（一）在年度考核测评中不称职得票率超过三分之一的。

（二）年度考核结果为不称职等次，或连续两年为基本称职等次的。

第八条 依据不担当不作为认定结果，具有下列情形之一，经认定不适宜担任现职的有关中层干部，应予以调整：

（一）岗位履职尽责不力，主持或分管工作长期打不开局面，贻误检察事业发展，相关考核指标在全市或年际间排名靠后或明显下滑的。

（二）预防和化解社会矛盾不力，导致连续两年发生特别重大群体性事件或公共安全事件，或一年内发生多起群体性事件或公共安全事件。

（三）脱贫攻坚工作不力，导致精准扶贫精准脱贫目标任务未按时完成，虚报脱贫成效等问题突出、群众反映强烈的。

（四）落实党组确定的重点项目突破、攻坚任务，以及省市院重点项目、重点改革项目工作不力，严重影响工作推进和实际成效的。

（四）其他不担当不作为问题造成严重后果或恶劣影响的。

第九条 依据履行全面从严治党责任和意识形态责任不力认定结果，具有下列情形之一，经认定不适宜担任现职的党支部书记和中层干部，应予以调整：

（一）抓政治建设不力，本部门忽视政治、淡化政治、削弱政治的现象比较突出的。

（二）领导和把关作用发挥不力，出现严重用人失察失误，造成恶劣影响，或选人用人问题突出，不正之风严重，党内和群众反映强烈的。

（三）负责部门内意识形态方面出现严重错误导向，造成恶劣影响的。

（四）推进党风廉政建设和反腐败工作不坚决、不扎实，损害群众利益的不正之风和腐败问题比较突出、部门内出现干部职工严重违纪问题或多次受到通报批评的。

（五）其他履行全面从严治党责任不力、问题突出，或巡视巡察反馈意见整改不到位，经组织提醒、教育或函询、诫勉没有改正的。

第十条 调整不适宜担任现职干部，一般按照以下程序进行：

（1）考察核实。综合分析年度考核、平时考核、任职考察、巡视巡察、审计、个人有关事项报告抽查核实、民主评议、信访举报核实等情况，有针对性地考察核实，作出客观公正评价和准确认定。要注重听取群众反映、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。

（2）提出调整建议。政治部根据考察核实结果，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，应当与干部本人谈话，说明调整理由，听取其陈述意见。

（3）组织决定。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。

（4）谈话。党组负责同志或者政治部负责同志与调整对象进行谈话，宣布组织决定，认真细致做好思想工作。

（5）按照有关规定履行任免程序。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。

第十一条 因不适宜担任现职调离岗位、改任非领导职务、免职的，一年内不得提拔；引咎辞职、责令辞职的，两年内不得担任高于原职务层次的职务；降职的，两年内不得提拔。同时受到党纪政纪处分的，按照影响期长的规定执行。

第十二条 坚持从严管理与关心爱护相结合，对调整下来的干部有针对性地加强教育管理，深入开展谈心谈话，给予关心帮助。加强跟踪了解，支持和鼓励他们放下包袱、奋发有为，在新岗位上履职尽责，发挥应有作用。干部调整影响期满后，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，可以按有关规定程序提拔任职。

第十三条 严明工作责任。把推进党员干部能上能下作为全面从严治党、从严管理干部的重要内容，做到真管真严、敢管敢严、长管长严。党组承担主体责任，政治部承担具体工作责任，切实抓好贯彻落实，积极稳妥推进干部能上能下。

第十四条 严肃工作纪律。推进干部能上能下工作，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严肃批评教育，情节严重并造成不良影响的，从严从重处理。对推进干部能上能下工作不力的，严格追究责任。

第十五条 本实施细则由院党组解释，具体解释工作由政治部负责。

第十六条 本实施细则自印发之日起施行。