

中共陕西路桥集团有限公司委员会

干部鼓励激励实施细则（试行）

第一条 为协调推进“四个全面”战略部署，落实五大发展理念，建设“三个陕西”，全面推进集团公司持续稳健发展，鼓励激励所管中层干部在生产经营中勇于创新、敢于担当、锐意改革、干事创业的工作热情，根据《党政领导干部选拔任用工作条例》和《中共陕西省交通运输厅党组厅管干部鼓励激励办法（试行）》，结合集团公司实际，制定本实施细则。

第二条 干部鼓励激励工作坚持实事求是、客观公正，注重实绩、综合评价，考用结合、奖优罚劣，分级管理、简便易行的原则。

第三条 干部鼓励激励工作以集团公司对集团各部门、所属各单位年度目标责任考核为主要依据，充分运用领导班子和领导干部平时考核、综合研判等结果。

第四条 干部鼓励激励包括评优评先、考核奖励和选拔重用。

第五条 评优评先方面

（一）对集团公司各部门年度目标责任考核综合得分排序靠前的部门，授予“集团公司年度目标责任考核优秀部室”；对集团公司所属各单位年度目标责任考核综合排名靠前的单位，授予“集团公司年度目标责任考核优秀单位”

（二）单位、部室年度目标责任考核为优秀等次的，主要领导可优先申报省厅以上或广厦控股先进个人。

（三）集团部门年度目标责任考核为优秀、良好等次的，部门领导可评为优秀；

（四）基层单位年度目标责任考核排名在一、二名的，主要领导可评为优秀等次，班子其他成员可按 30%、15%的比例确定优秀等次。并按以下方法确定：

1、各基层单位主要领导干部年度考核等次由集团公司评定，其他班子成员考核等次由基层单位按比例推荐。

2、各基层单位目标为优秀考核等次的，主要领导民主测评（称职票以上）达到 95%以上的，可评定为优秀等次。

3、各基层单位主要领导民主测评由集团公司组织，按比例确定优秀等次的其他班子成员民主测评由各单位组织。

（五）各基层党委、直属党支部获部、省、厅级以上先进基层党组织的，党组织书记年度考核直接确定为优秀等次，不占本单位优秀名额；领导干部当年获部、省、厅级以上表彰的，年度考核直接确定为优秀等次，不占本单位优秀名额。

第六条 考核奖励方面：

（一）按照优秀、良好等次给予年度目标责任考核先进部室和个人一定奖励。

（二）各基层单位年度目标责任考核奖励参照《集团公司目标责任考核办法》执行。

（三）奖金分配方案由人力资源部会同财务资金部研究，依据个人年度考核等次制定，由集团公司总经理办公会审定同意，将奖金按比例发放到人。

第七条 选拔重用方面

（一）连续三年获得集团公司年度目标责任考核优秀等次的业务部室和目标责任考核一、二名等次的基层单位，对相关主要领导在选拔任用上给予倾斜。

（二）受到党中央、部、省、厅表彰的干部，获得国家“五一”劳动奖章，被评为全国劳动模范和先进工作者的干部。在落实五大发展理念、党的建设和党风廉政建设等方面做出突出贡献获得部、省、厅表彰的干部，优先提拔使用。

（三）在集团公司深化改革、提升管理、科技创新、应急抢险等工作中成绩特别突出获得中央、部、省、厅表彰的干部，优先提拔使用。

第八条 干部鼓励激励工作在集团公司党委的领导下，由考核部门和干部管理部门组织实施。

第九条 本细则由集团公司党委负责解释。

第十条 本细则适用集团公司所管中层干部。各基层单位所管干部可参照执行。

第十一条 本细则自印发之日起施行。

中共陕西路桥集团有限公司委员会

干部容错纠错实施细则（试行）

第一条 为协调推进“四个全面”战略部署，落实五大发展理念，建设“三个陕西”，全面推进集团公司健康持续发展，努力营造敢于担当、合理容错的良好工作环境，根据党内法规和《中共陕西省交通运输厅党组厅管干部容错纠错办法（试行）》，并结合集团公司实际，制定本实施细则。

第二条 容错纠错是指单位、部门和个人在履职担当、完成本职工作以及在公司改革创新过程中，未能实现预期目标或出现偏差失误，但符合法律法规和政策规定，勤勉尽责、未谋取私利的，不作负面评价，及时纠错改正，免除相关责任或从轻减轻处理。

第三条 干部容错纠错工作在集团公司党委领导下，由集团公司纪委会同审计监察部、党群工作部组织实施。

第四条 容错纠错工作应遵循以下原则：

- （一）把纪律挺在前面，依纪依法，坚守底线；
- （二）坚持实事求是，区别对待，宽严相济；
- （三）鼓励改革创新，允许试错，宽容失误；
- （四）注重抓早抓小，着眼预防，及时纠错；
- （五）支持干事创业，勇于担当，激发活力。

第五条 容错纠错应当准确把握政策界限，坚持把集团公司业务部门、管理干部在推进企业改革发展中因缺乏经

验、先行先试出现的失误和错误同明知故犯的违纪违法行为区分开来；把上级尚无明确限制的探索性实验中的失误和错误同上级明令禁止后依然我行我素的违纪违法行为区分开来；把为推动集团公司持续健康发展工作的无意过失同个人谋取私利的违纪违法行为区分开来，保护改革者、鼓励探索者、宽容失误者、纠正偏差者、警醒违纪者。

第六条 建立合理容错机制。把支持改革发展与严格执行相结合，正确处理执行政策、严明纪律与调动和保护干部积极性的关系，历史辩证地分析干事创业中的失误和偏差，综合考虑问题发生的背景原因、动机目的、政策依据、情节轻重和性质后果等方面因素，认真甄别、准确研判、妥善处置。

第七条 有下列情形之一的，可以进行容错：

（一）在落实省厅、集团或上级业务部门决策部署中，出现工作失误和偏差，但经过民主决策程序，没有为个人、他人谋取私利，且积极主动消除影响或挽回损失的；

（二）在推进集团公司转型升级、深化改革和体制机制创新中，因缺乏经验，先行先试出现探索性失误或未达到预期效果的；

（三）法律、法规没有明令禁止，因政策界限不明确或不可预知的因素，在集团公司重大工作和重点项目施工中，因创造性开展工作中出现失误或造成影响和损失的；

（四）因国家政策调整或省委、省政府以及省厅、集团

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；

（五）在处置突发事件、应急抢险以及执行其他急难险重任务等工作中，因主动揽责涉险、积极担当作为，出现一定失误或非议行为的；

（六）在化解集团公司各项管理工作矛盾焦点、解决集团公司历史遗留问题中，在没有明令禁止或具体规定的情况下，因勇于破除障碍、触及固有利益，造成一定损失或引发信访问题的；

（七）在项目管理、应急抢险等工作中因自然灾害等不可抗力因素，导致未达到预期效果或造成负面影响和损失的，按照事发当时法律、法规和有关规定，不应追究责任或从轻追究责任的；

（八）其他符合容错情形的。

第八条 容错认定按照下列程序进行：

（一）提出申请。集团公司各部门、各基层单位或个人受到问责追责时，认为符合容错情形之一的，可以按照干部管理权限向集团公司纪检监察部门和组织人事部门提出申请。

（二）调查核实。申请受理后，对符合容错情形的，应当由纪检监察和组织部门会同集团公司相关部门开展调查核实，广泛收集相关证据材料，充分听取有关涉事单位、部门、或个人的申诉意见，形成调查报告。对于不符合容错情

形的，受理部门应当给予解释答复。

（三）认定反馈。核实结束后，受理部门应当以事实为依据，以纪律规定和法律法规为准绳，报集团公司党委审定，在集团公司党委确定事实依据得出结论后，在 30 个工作日内做出容错认定结论并反馈给申请部门、单位或个人。对认定符合容错免职的情形，由纪委和组织人事部门可采取会议、通报等方式在一定范围内公开，积极消除容错事件对当事人的影响。并在半年内对其进行跟踪回访，帮助其放下包袱，总结教训，积极开展工作。

（四）存档备案。容错申请、调查核实材料及认定结果应由受理部门存档备案。

第九条 对容错的部门或个人，可在以下方面免责或减责：

（一）年度目标责任考核不受影响；

（二）干部提拔任用、职级职称晋升和后备干部资格不受影响；

（三）个人评优评先不受影响。

对确需追责的部门或个人，根据有关规定可以减责，酌情从轻、减轻处分或组织处理。确需追责对个人有一定影响期的，影响期结束后提拔任用不受影响。

第十条 健全纠错改正机制，对存在过错或失误的部门或个人，可以采取以下措施：

（一）抓早抓小，加强日常监督管理。对工作中出现的

苗头性、倾向性问题，早发现、早提醒、早纠正。对普遍存在的共性问题，及时掌握动态，有针对性地教育引导，完善制度机制。

（二）查找原因、纠正错误。采取纪检监察建议书、提醒约谈、诫勉谈话、责令纠错等方式督促有关部门或个人分析查找原因，制定改进措施，及时纠正偏差和失误，推动问题整改。

（三）运用好“四种形态”，实施分类处置。通过“咬耳扯袖”、“红脸出汗”，在民主生活会上开展批评和自我批评，帮助有问题的干部及时纠正错误。对认错态度好、主动挽回损失和影响的，应当体现政策，予以免责，确需追究责任的，从轻减轻处理。对极少数心存侥幸、隐瞒问题、拒不认错、对抗组织的，从严审查处理。

第十一条 完善澄清保护机制，对所反映问题失实或受到诬告的单位、部门或个人，可以采取以下措施：

（一）对查无实据或轻微违纪但不够追究纪律责任的信访问题，可以通过谈心、召开会议和通报等适当方式，及时澄清事实，消除负面影响。

（二）对恶意中伤诬陷他人、干扰改革创新或持续无理上访造成恶劣影响的，坚决查处，依纪依法追究 responsibility。

（三）受理部门核查有关问题时，全面收集各方面的意见建议，充分听取被反映单位部门或个人的解释说明，客观公正处理。

第十二条 加强组织领导，密切协作配合，确保容错纠错工作取得实效。

（一）集团公司党委担负容错纠错的主体责任，将其作为推动工作的重要举措，支持干部放手大胆工作。

（二）集团公司纪检监察部门应当全面履行职责，严格执纪监督，把握政策界限，通过合理容错、及时纠错、澄清保护，消除干部思想顾虑，鼓励干部积极作为。

（三）集团公司党群工作部、人力资源部应当加强对干部的教育和管理，对符合容错情形的干部要及时予以容错，客观评价、宽容理解、大胆使用。

（四）宣传部门应当统筹运用各类宣传载体，大力宣传支持保护干部干事创业的政策措施，加强正面引导，营造容错纠错的浓厚氛围。

第十三条 本细则由集团公司党委负责解释。

第十四条 本细则适用集团公司所管中层干部。各基层单位所管干部可参照执行。

第十五条 本细则自印发之日起施行。

中共陕西路桥集团有限公司委员会 领导干部能上能下实施细则（试行）

第一条 为协调推进“四个全面”战略部署，落实五大发展理念，建设“三个陕西”，全面推进集团公司持续稳健发展，切实解决干部队伍中存在的不想为、不会为、不敢为乱作为等问题，根据《中共陕西省交通运输厅党组推进厅管领导干部能上能下办法》并结合集团公司工作实际，制定本实施细则。

第二条 本办法重点解决集团公司所管中层领导干部能下问题，建立健全不适应集团公司改革与发展，履职不力、工作平庸，不适宜担任现职的集团部门领导干部、所属各单位班子成员调整退出机制。对涉及追责和违纪的，按照有关规定办理。

第三条 推进集团公司领导干部能上能下，必须坚持实事求是、客观公正，权责一致、党政同责，于法周延、于事简便的原则。

第四条 推进集团公司所管领导干部能上能下工作在集团公司党委的领导下，由集团公司纪委、组织人事部门实施。

第五条 干部能下的调整方式主要有：调离岗位、引咎辞职、责令辞职等，视情节轻重予以确定。

第六条 推进集团公司所管领导干部能下，以年度目标

责任考核为基本依据，综合运用领导班子研判、民主测评、安全生产、党的建设、党风廉政等方面工作不力的责任认定结果进行调整。

第七条 集团公司各部门负责人、各基层单位主要领导有下列情形的应进行调整或问责追究：

（一）集团公司各部门、各基层单位年度目标责任考核连续两年被评为一般等次，或者当年被评为较差等次的；

（二）集团部门负责人、各基层单位主要领导个人年度考核民主测评基本称职和不称职得票率在 30 % 以上，且不称职得票率超过 15 % 的；

（三）领导班子运行机制不顺畅，在完成集团公司各项工作中庸懒散拖、不敢担当，干部群众意见较大的；

（四）过多考虑本部门、各单位利益，不愿承担改革风险，在深化改革过程中，观望不前，思想保守，推诿拖延，不能在规定时间内完成集团党政部署任务的；

（五）因领导决策失误，在所完成的工作中，发生重大以上安全责任（质量责任）事故，或发生重大以上群体性事件和公共安全事件的；

（六）所管工程发生重大亏损的；

（七）发生严重违规提拔使用干部或用人不正之风严重，造成恶劣影响，受到上级通报批评的；

（八）党建主体责任履职不到位、管党治党不严，党组织软弱涣散，党建工作问题突出，引发重大事件，造成恶劣

影响的，受到上级党组织通报批评的；

（九）集团各部门、所属各单位范围内意识形态方面出现严重错误导向，造成恶劣影响，受到上级或省厅通报批评的；

（十）对所分管的工作中、所属部门人员违法违纪和作风方面的问题监管不力、查处不力，造成恶劣影响的；

（十一）发生严重环境污染和生态破坏事件没有及时组织处理，或者处置不当，造成严重影响的；

（十二）其他确需调整或问责追究的情形。

第八条 其他中层干部有下列情形的应进行调整或问责追究：

（一）个人年度考核民主测评基本称职和不称职得票率在 30 % 以上，且不称职得票率超过 20 % 的；

（二）个人年度考核结果为不称职等次，或者连续两年为基本称职等次的；

（三）所负责的工作由于失职，造成严重不良影响，受到上级或省厅通报批评的；

（四）作风涣散、纪律意识不强，造成严重不良影响的；

（五）不善于学习，工作能力不胜任本职岗位，确需调整的；

（六）其他确需调整或问责追究的情形。

第九条 干部因上述情形进行组织调整或问责追究，一般按照以下程序进行：

(一) 报告。集团公司范围内出现的上述情形，由集团公司纪委、组织人事部门及时书面报集团公司党委，报告内容包括认定的过程、依据、结果和初步调整或问责追责建议。

(二) 审核。由集团公司党委对受理的报告认真核实、综合研判，注重听取上级、其他分管领导干部和群众的意见。

(三) 报批。根据审核情况，由集团公司党委研究确定处理意见，提出明确调整或问责追责意见并备案。

(四) 决定。按照干部任免程序进行调整或问责追责。

(五) 谈话。对决定调整或问责追责的干部，应与其进行谈话，告知理由，做好思想工作。

第十条 由于身体健康、工作能力等原因，本人主动提出不再担任现职的干部，按照有关程序及时调整。

第十一条 调整后的干部因德才表现和工作实绩突出，因工作需要经考察符合任职条件的，可以提拔任用。

第十二条 本细则由集团公司党委负责解释。

第十三条 本细则适用集团公司所管中层干部。各基层单位所管干部可参照执行。

第十四条 本细则自印发之日起施行。