

国家信访局机关干部能上能下实施办法

第一章 总 则

第一条 为贯彻落实中央关于全面从严治

党、从严管理干部要求，形成能上能下的选人用人机制，建设高素质信访干部队伍，根据《党政领导干部选拔任用工作条例》《推进领导干部能上能下若干规定（试行）》等党内法规和《中华人民共和国公务员法》等法律法规，结合我局实际，制定本办法。

第二条 本办法所称干部能上能下，重点是解决干部能下的问题。机关干部能上能下，必须坚持党要管党、从严治党，坚持实事求是、公道正派，坚持人岗相适、人尽其才，坚持依法依规、积极稳妥，着力解决为官不正、为官不为、为官乱为等问题，推动形成能者上、庸者下、劣者汰的用人导向和从政环境，进一步激发干部队伍内生动力，为信访工作制度改革和信访法治化建设提供组织保障和人才支撑。

第三条 本办法中干部下的情形主要包括：到龄免职（退休）、问责追究、不适宜担任现职调整、不能正常履职调整、违纪违法免职等。

第四条 本办法适用于国家信访局党组管理的干部，主要规范对有关干部的组织调整。涉及违法违纪行为的，按照党的纪律规定和有关法律法规办理。

第二章 到龄免职退休

第五条 严格执行干部退休制度，干部到达退休年龄界限的，应当按照有关规定程序办理免职退休手续。

第六条 干部符合国家有关提前退休政策规定条件，本人自愿提出退休申请的，按照干部管理权限批准后，可以办理免职退休手续。

第三章 问责追究

第七条 除《中国共产党纪律处分条例》《中国共产党问责条例》《关于实行党政领导干部问责的暂行规定》《推进领导干部能上能下若干规定（试行）》所列情形外，具有下列情形之一的，对有关领导干部实行问责：

（一）不按规定办理信访事项，或者推诿、敷衍、拖延，造成恶劣影响的；

（二）利用职务便利或者超越职责权限对信访事项办理施加不正当影响，造成严重后果的；

（三）外出执行公务期间，履行组织领导、管理监督职责不力，造成较大负面影响的；

（四）在干部选拔任用工作中任人唯亲、徇私舞弊，本部门或负责领域存在打招呼、拉票等不正之风，造成恶劣影响的；

(五) 履行考核管理职责不力，不讲原则、不敢担当，做“老好人”，造成不良后果的；

(六) 在财务管理、资产管理、政府采购、项目外包等工作中，不严格执行相关政策规定，造成重大损失或恶劣影响的；

(七) 存在其他失职、渎职、滥用职权行为，造成严重后果或者恶劣影响的。

发生上述情形的，区分主要领导、分管领导和直接责任人，根据责任大小对有关人员实施问责。问责的方式包括：责令公开道歉、停职检查、引咎辞职、责令辞职、免职。

第八条 问责程序按照《关于实行党政领导干部问责的暂行规定》有关要求执行。

第四章 不适宜担任现职调整

第九条 对不适宜担任现职的干部应当进行调整。不适宜担任现职，主要指干部的德、能、勤、绩、廉与所担任职务要求不符，不宜在现岗位继续任职。

第十条 对干部具有下列情形之一，经组织提醒、教育或者函询、诫勉没有改正，被认定为不适宜担任现职的，必须及时予以调整：

(一) 不严守党的政治纪律和政治规矩，不能在思想上、政治上、行动上同党中央保持高度一致，执行局党组重大决策部署不力的；

(二) 在重大原则问题上立场不坚定，关键时刻经不住考验，或者散布有损党和国家形象言论，造成不良影响的；

(三) 违背党的民主集中制原则，独断专行或者软弱涣散，拒不执行或者擅自改变党组织作出的决定，在领导班子中闹无原则纠纷的；

(四) 组织观念淡薄，无正当理由不服从组织安排，向党组织讨价还价，不按规定执行重要情况请示报告制度，性质严重的；

(五) 违背中央八项规定精神，不严格遵守局机关廉洁从政有关规定，形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风较为突出的；

(六) 履职能力不足，不能按要求完成任务，分管工作或个人工作较长时间处于落后状态，或者出现较大工作失误的；

(七) 品行不端，违背社会公德、职业道德、家庭美德，造成不良影响的；

(八) 配偶已移居国（境）外，或者没有配偶但子女均已移居国（境）外，不适宜担任其所任职务的；

(九) 干部经纪律审查、巡视、审计、个人有关事项报告抽查核实等方式，发现有明显违规问题，需要调整的；

(十) 平时考核连续三个月等次为差的；

(十一) 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；

(十二) 其他不适宜担任现职的情形。

第十一条 调整不适宜担任现职干部，一般按照以下程序进行：

（一）动议。局党组、人事纪检部门或各司（室、中心）根据了解掌握的情况，可以提出干部调整初步建议。

（二）考察核实。综合分析平时和年度考核、任职考察、个人有关事项报告抽查核实、民主评议、机关纪委廉政意见等情况，听取分管领导和司室意见，有针对性地考察核实，做出客观公正评价和准确认定。

（三）提出调整建议。人事部门根据考察核实结果，在征求分管局领导、所在司室、机关党委等方面意见基础上，提出调整建议。调整建议包括调整原因、调整方式及调整岗位等内容。提出调整建议前，人事部门与干部本人谈话，说明调整理由，听取其陈述意见。

（四）组织决定。局党组召开会议集体研究，作出调整决定。

（五）谈话。由局党组负责同志或者人事部门负责同志与调整对象进行谈话，宣布组织决定，并做好思想工作。

（六）按照有关规定履行任免程序。

干部本人对调整决定不服的，可以在收到决定之日起三十日内按照有关规定申请复核或者向中央公务员主管部门提出申诉。复核、申诉期间不停止调整决定的执行。从干部调整职务岗位的次月起，相应调整其级别和工资待遇。

第十二条 对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、降职等方式予以调整。对非个人原因不能胜任现职岗位的，应当予以妥善安排。

第十三条 因不适宜担任现职调离岗位、改任非领导职务或免职的，一年内不得提拔；降职的，两年内不得提拔。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，可以提拔任职。

第五章 不能正常履职调整

第十四条 干部因健康原因，无法正常履行工作职责一年以上的，应当通过改任非领导职务、保留职级待遇等方式对其岗位进行调整。恢复健康后，根据情况参照原任职务级别作出安排。

第十五条 干部因个人原因或者其他原因，自愿提出辞去领导职务、转任非领导职务或者申请辞去公职，符合有关规定的，可以批准。

第六章 违纪违法免职

第十六条 干部因违纪违法应当免职的，按照规定程序及时予以免职。

第十七条 涉嫌严重违纪违法，正在接受纪检监察机关审查或司法机关立案调查，不宜继续担任现职的，应当及时予以免职。

第十八条 违反党纪政纪情节较轻，纪检监察机关不予处分、免予处分，受到党内警告或严重警告处分，受到行政警告、记过或记大过处分，受到行政处罚、被免予追究刑事责任或免于刑事处罚，且不宜继续担任现职的，应当进行免职调整。

第七章 责任和纪律

第十九条 建立健全推进干部能上能下工作责任制，党组（党总支、党支部）承担主体责任，书记是第一责任人，人事部门承担具体工作责任。

第二十条 积极实施干部能上能下工作，严明工作纪律，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者以组织调整代替纪律处分，不得借机打击报复。

第二十一条 加强对干部的日常了解和平时考核，定期分析研判领导班子和干部队伍情况，对应当调整的干部及时作出调整。正确把握政策界限，保护干部干事创业、改革创新的积极性，宽容改革探索中的失误。

第二十二条 对调整下来的干部，给予关心帮助，有针对性地加强教育管理。对不服从调整决定的干部，经批评、提醒后，仍不服从调整决定的，给予组织处理。

第八章 附 则

第二十三条 本办法由人事部门负责解释。

第二十四条 本办法自印发之日起施行。