

中共中央办公厅印发《推进领导干部能上能下规定》

近日，中共中央办公厅印发了《推进领导干部能上能下规定》（以下简称《规定》），并发出通知，要求各地区各部门认真遵照执行。

通知指出，《规定》以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻新时代党的建设总要求和新时代党的组织路线，吸收了全面从严治党的新鲜经验，健全能上能下的选人用人机制，对于推动形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的用人导向和从政环境，建设忠诚干净担当的高素质执政骨干队伍，具有重要意义。

通知要求，各级党委（党组）及其组织（人事）部门要切实扛起全面从严治党的政治责任，做到真管真严、敢管敢严、长管长严，推进干部能上能下常态化。要坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，做好深入细致思想工作，保护干部干事创业积极性。要加强督促检查，对贯彻落实《规定》不力的，严肃追究责任。执行《规定》中的重要情况和建议，要及时报告党中央。

《规定》全文如下。

推进领导干部能上能下规定

（2015年6月26日中共中央政治局会议审议批准 2015年7月19日中共中央办公厅发布 2022年8月19日中共中央政治局常委会会议修订 2022年9月8日中共中央办公厅发布）

第一条 为了全面推进党的政治建设、思想建设、组织建设、作风建设、纪律建设，健全能上能下的选人用人机制，建设德才兼备、忠诚干净担当的高素质专业化干部队伍，完善从严管理干部队伍制度体系，根据《中国共产党组织工作条例》、《党政领导干部选拔任用工作条例》等党内法规和《中华人民共和国公务员法》等法律，制定本规定。

第二条 推进领导干部能上能下，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻新时代党的建设总要求和新时代党的组织路线，落实新时代好干部标准，坚持党要管党、全面从严治党，坚持实事求是、公道正

派，坚持事业为上、人事相宜，坚持依法依规、积极稳妥，着力解决不担当、不作为、乱作为等问题，促使领导干部自觉践行“三严三实”要求，推动形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的用人导向和从政环境。

第三条 本规定适用于各级党的机关、人大机关、行政机关、政协机关、监察机关、审判机关、检察机关，以及列入公务员法管理的其他机关和参照公务员法管理的机关（单位）中担任领导职务的干部。国有企业、事业单位中担任领导职务的人员，参照本规定执行。

第四条 推进领导干部能上能下，重点是解决能下问题。应当结合实际分类施策，严格执行问责、党纪政务处分、组织处理、辞职、职务任期、退休等有关制度规定，畅通干部下的渠道。

本规定主要规范对不适宜担任现职干部的领导职务所作的组织调整。

第五条 不适宜担任现职，主要指干部的德、能、勤、绩、廉与所任职位要求不符，不宜在现岗位继续任职。干部具有下列情形之一，被认定为不适宜担任现职，应当及时予以调整：

（一）政治能力不过硬，缺乏应有的政治判断力、政治领悟力、政治执行力，在不折不扣贯彻落实党中央决策部署、结合实际推动落地见效上存在明显差距的；

（二）理想信念动摇，在涉及党的领导、中国特色社会主义制度等重大原则问题上立场不坚定、态度暧昧，关键时刻经不住考验的；

（三）担当和斗争精神不强，在事关党和国家利益、人民群众生命财产安全等紧要关头临阵退缩，在急难险重任务、重大风险考验面前消极逃避或者应对处置不力的；

（四）政绩观存在偏差，不能坚持以人民为中心的发展思想，不能准确把握新发展阶段、完整准确全面贯彻新发展理念，在构建新发展格局、推动高质量发展上不积极不作为，搞“形象工程”、“政绩工程”乱作为的；

（五）违背党的民主集中制原则，独断专行或者软弱涣散、自行其是，不执行或者擅自

改变组织作出的决定，在领导班子中闹无原则纠纷，或者任人唯亲、拉帮结派，破坏所在地方、单位政治生态的；

（六）组织观念淡薄，不严格执行重大事项请示报告、个人有关事项报告等制度，无正当理由由拒不执行组织的分配、调动、交流等决定的；

（七）事业心和责任感不强，精神状态差，对职责范围内的事项敷衍塞责，对群众急难愁盼问题不上心、不尽力，工作推拖绕躲、贻误事业发展的；

（八）领导能力不足，不能有效履行职责、按要求完成目标任务，重大战略、重要改革、重点工作推进不力，所负责的工作较长时间处于落后状态或者出现较大失误的；

（九）违规决策或者决策论证不充分、不慎重,造成公共资金、国有资产、国有资源损失浪费,生态环境破坏,公共利益损害等后果的；

（十）作风不严不实，执行中央八项规定精神不严格，形式主义、官僚主义问题突出，造成不良影响的；

（十一）品行不端,行为失范,违背社会公德、职业道德、家庭美德，造成不良影响的；

（十二）因存在配偶、子女移居国（境）外，配偶、子女及其配偶经商办企业等情况，按照有关规定需要组织调整的；

（十三）年度考核被确定为不称职，或者连续两年被确定为基本称职，以及民主测评优秀和称职得票率达不到三分之二，经认定确属不适宜担任现职的；

（十四）因健康原因无法正常履行工作职责1年以上的；

（十五）其他不适宜担任现职的情形。

第六条 党委（党组）及其组织（人事）部门按照干部管理权限，履行组织调整的有关职责。

各级组织（人事）部门应当把功夫下在平时，深化对干部的日常了解，定期分析研判考察考核、巡视巡察、审计、统计、个人有关事项报告、民主评议、信访举报等有关领导班子和干部队伍情况，动态掌握干部现实表现，对

存在苗头性、倾向性或者轻微问题的，及时予以提醒、谈话、函询、批评教育、责令检查或者诫勉，对不适宜担任现职的及时启动调整程序。

第七条 调整不适宜担任现职干部，一般按照以下程序进行：

（一）核实认定。组织（人事）部门综合分析各方面情况，对不适宜担任现职的情形进行核实，作出客观评价和准确认定。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。必要时可以与干部本人谈话听取说明。

（二）提出建议。组织（人事）部门根据调查核实和分析研判结果，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、安排去向等内容。

（三）组织决定。党委（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。涉及干部双重管理的，主管方应当按照有关规定程序征求协管方意见。

（四）谈话。党委（党组）或者组织（人事）部门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。

（五）按照有关规定履行任免程序。一般在1个月内办理调整干部工资、待遇等方面的手续。对选举和依法任免的干部，按照有关法律法规、章程和规定的程序进行。

第八条 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提出申诉。复核、申诉期间不停止调整决定的执行。

第九条 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，采取平职调整、转任职级公务员、免职、降职等方式予以调整，符合提前退休条件的可以办理提前退休。

对非个人原因或者健康原因不能胜任现职岗位的，应当从事业需要和关心爱护干部出发，予以妥善安排。

调整不适宜担任现职干部，原则上在职数范围内安排。暂时超职数的，应当报经上一级党委组织部门和机构编制部门同意，并明确消

化时限，一般应在1年内消化。

第十条 对被调整的干部，应当跟踪了解其思想动态和工作状况，有针对性地做好教育管理工作。根据工作需要，对认真汲取教训、积极努力工作，德才表现和工作实绩突出且经考察符合任职条件的，可以进一步使用、晋升职级或者提拔职务。

第十一条 各级组织（人事）部门应当对不适宜担任现职干部的调整原因、安排方式和后续管理等情况进行纪实，每年1月底前向上一级党委组织部门报备上年度相关情况。

第十二条 健全和落实推进领导干部能上能下工作责任制，党委（党组）应当坚决扛起主体责任，党委（党组）书记应当切实履行第一责任人的责任，组织（人事）部门应当自觉承担具体工作责任，坚持原则、敢于负责，做到真管真严、敢管敢严、长管长严，结合日常干部选拔任用、管理监督、领导班子换届等工作，推进能上能下常态化。

第十三条 坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，落实“三个区分开来”要求，正确把握政策界限，保护干部干事创业、改革创新积极性，宽容改革探索、先行先试等工作中的失误。

第十四条 严明推进领导干部能上能下工作纪律，不得搞好人主义，不得避重就轻、以党纪政务处分规避组织调整或者以组织调整代替党纪政务处分，不得借机打击报复。

第十五条 积极营造推进领导干部能上能下的制度环境和舆论氛围，加强督促检查，把本规定执行情况纳入党委（党组）履行全面从严治党主体责任、“一报告两评议”、巡视巡察、选人用人专项检查等内容，纳入党委（党组）书记年度考核述职内容。对严重不负责任，或者违反有关工作纪律要求的，应当追究党委（党组）及其组织（人事）部门主要负责人和有关领导成员、直接责任人的责任。

第十六条 各地区各部门可以根据本规定，结合自身实际，制定实施细则。

第十七条 本规定由中央组织部负责解释。

第十八条 本规定自发布之日起施行。
(新华社北京9月19日电)

新学期，怎样上好劳动课？

新学期伊始，中小学课程迎来新变化。按照新课标要求，从今年秋季学期起，劳动课正式成为中小学的一门独立课程，多种劳动技能将被纳入。曾经，劳动教育是插秧割麦、除草种树、值日做卫生等，新时代劳动教育又该怎么上？劳动课如何有料、有趣、有意义？听听一线教师、校长和专家怎么说。

向规范化课程体系发展

劳动教育对学校而言并不陌生。近年来，校园开心农场、厨艺风采展示、传统手工艺制作……形式多样的劳动教育已进入中小学的校园生活。福建厦门市双十中学校长欧阳玲说，劳动教育从原来的综合实践活动课程中独立出来，凸显其在学校教育中的重要性。当务之急是因地制宜细化相关课程体系建设。

在前期先行探索的经验基础上，各地学校正在积极开发适应时代需求的劳动课程。双十中学通过问卷调查，结合学生需求制定劳动教育方案，目前已开发43门劳动教育课程，编写了4本校本教材。福州市以学区为单位定期开展劳动教育课程集体备课工作，组织收集优秀课程设计方案、课件及相关课程视频，形成资源共享包。

据了解，新课标对劳动课程内容进行了分类，包含日常生活劳动、生产劳动、服务性劳动三大类别，共设置10个任务群，如清洁与卫生、整理与收纳、烹饪与营养、农业生产劳动、工业生产劳动、传统工艺制作等，并且要求平均每周不少于一课时。

“任务群的安排是连续性、进阶式的，从低年级到高年级，任务群从5个增加到9个，要求从自理能力到家庭劳动再到为社会和公共服务循序渐进，符合学生成长规律和每个阶段身心特点。”福建省晋江市第二实验小学副校长吴树伟说，在完成既定动作的基础上，学校还可根据校情、地域文化特色，开展“一校一品”的特色劳动教育课程。

目前，各地已陆续出台相关配套实施方案。浙江杭州市列出中小學生家庭劳动清单，明确从小学一年级到高中阶段每个年级学生需要掌握的劳动技能。广西南宁市发布指导意见，规定中小学每周家庭生活劳动或校外公益活动时间不少于1小时。福建省提出，除劳动课程外，所有大中小学将设立劳动周或劳动月，鼓励孩子每年学会一到两项生活技能，原则上每所中小学至少配备1名专任教师。

避免几个误区

落实劳动教育新课标要求，不仅要在课程体系上做好相关配套服务，更要从观念上扭转对劳动教育的认识，避免在实施过程中走入误区。

——劳动教育等于体力劳动？福建师范大学教育学院教授陈明霞说，有的人对劳动教育有误解，认为劳动教育就是体力劳动，其实不然。比如简单的一道“西红柿炒蛋”，里面皆是学问，包括探究色香味俱全的炒制过程、原料成分的科学知识、考虑到不同人口味的服务意识等。“劳动教育应该是综合性的教育，目的是通过劳动实践促进树德、增智、强体、育美全面发展。”

福建省连江文笔中学校长吴宏锦认为，要进行全方位培训，邀请专家指导，更好地将劳动精神、劳动品质融入课程，进而培养学生树立“劳动最光荣”“幸福是奋斗出来的”等劳动价值观。

——劳动教育只是一门课程？吴宏锦说，劳动教育应该是跨学科的教育，比如语文课文中有专门的单元以劳动为主题，介绍古代劳动场景、新时代劳模等，物理、化学、生物等学科实验也蕴含劳动技能，劳动教育应融合通识性、技能性、活动性、实践性等多元课程。

受访专家认为，劳动课应与生活实际紧密联系，如寄宿制学校可将劳动课与宿舍内务整理结合，或是“给父母亲做一顿饭”，到周边公共场馆进行公益志愿服务，甚至与现代化信息技术、科技创新相结合。此外，还可以把劳动教育和职业生涯规划相联系，让孩子们了解劳动的社会价值。

——劳动任务可能沦为家长的作业？一些家长担心，孩子学业压力大，为了保证劳动作业质量只能家长代劳，或是需要家长配合“拍照”上传，容易让劳动作业变为走过场。吴树伟等教育工作者指出，劳动教育需要家校合作，但劳动任务一定要让孩子亲自动手操作完成，也要向家长传达正确的教育观念，不能用作业成果来攀比，应注重过程、诚实劳动，学校也将通过教育全过程考核学生的劳动能力。

是否和升学评价挂钩？

2020年中共中央、国务院印发《关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》，提



学生在劳动课上学习揉面。

出把劳动素养评价结果作为衡量学生全面发展情况的重要内容，作为评优评先的重要参考和毕业依据，作为高一级学校录取的重要参考或依据。那么，劳动教育是否关乎升学？

专家表示，当前尚未将劳动评价与升学直接挂钩，因为劳动教育难以用分数衡量，更多是作为综合素质评价的一部分成为毕业或升学的相对参考指标。

新课标指导意见提出，劳动教育评价应以

导向性、发展性、系统性为基本原则。受访一线教育工作者认为，劳动清单打卡是较为具体且直观的考核形式，可以赋予等级评价，关键是让每个学生从思想上对劳动教育重视起来，破除“唯分数”的观念。

“评价指标应尽可能反映学生在真实情境下的劳动素养水平，劳动成果的呈现也应是多元的。”双十中学德育处副主任曾娟说，学校须逐步完善多维度的劳动教育评价体系，如配合教纲的任务完成度、实践中的技能测试、交

流对话等，将过程评价与总结性评价结合起来，如实记录进学生成长档案袋中。评价主体也更加多元，包括教师评价、学生自评、家长评价等。

陈明霞认为，评价不是目的，学生真正获得劳动技能、提升核心素养才是劳动教育的追求。劳动教育包含技能、观念、精神、习惯等多种面向，学生参与的态度、过程评价非常重要，应及时给予孩子鼓励和支持，让孩子们找到劳动的价值。
(据新华网网)