

要且经考察符合任职条件的，可以提拔任职。

第十二条 干部因健康原因，无法正常履行工作职责一年以上的，应当对其工作岗位进行调整。恢复健康后，参照原任职务层次作出安排。

第十三条 干部因违纪违法应当免职的，按照规定程序及时予以免职。

第十四条 在推进领导干部能上能下工作中，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。

第十五条 建立健全推进领导干部能上能下工作责任制，党委（党组）承担主体责任，党委（党组）书记是第一责任人，组织（人事）部门承担具体工作责任。把推进领导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，坚持原则、敢于负责，做到真管真严、敢管敢严、长管长严。加强对干部的日常了解，定期分析研判领导班子和干部队伍建设情况，对应当调整的干部及时作出调整。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。正确把握政策界限，注意保护干部干事创业、改革创新积极性，宽容改革探索中的失误。

第十六条 各级党委（党组）及其组织（人事）部门应当加强对推进领导干部能上能下工作的督促检查，了解掌握相关情况，对工作不力的，应当根据具体情况，严格追究党委（党组）及其组织（人事）部门主要负责人和相关人员的责任。

第十七条 各地区各部门党委（党组）可以依据本规定，结合自身实际，制定具体实施细则。

第十八条 本规定由中央组织部负责解释。

第十九条 本规定自2015年7月19日起施行。

（新华社北京7月28日电）

工业运行趋稳 动力日渐强劲

（上接第一版）

从新产业角度看,高技术产业的增加值保持两位数的增长,明显高于工业整体水平。上半年,高技术产业增加值同比增长10.5%,比规模以上工业平均增速高4.2个百分点;所占规模以上工业的比重为11.4%,比上年同期提高1.2个百分点。高附加值、高技术含量和节能环保产品快速增长。

从创新发展角度看,在“三期叠加”压力和创新驱动战略的双重作用下,部分行业、地区积极主动调整升级,发展动力明显增强。比如,服装、家电等劳动密集型产业在人工成本上升压力加大、市场竞争加剧的情况下,大力推进“以机器人替人”为特征的技术改造,通过再装备化实现产业升级。数据显示,二季度,服装、家电业投资增速分别为29.2%、15.7%,明显高于工业11.4%的平均水平。再比如,东部沿海地区率先发展态势明显。今年前5个月,广东先进制造业和高技术制造业投资增长分别高达30.2%和42%,技术改造投资增长56%;江苏、浙江的技术改造投资增长也都超过20%。

更加注重创新驱动

展望下半年,由于外需市场回升乏力、国内房地产市场的调整仍在继续,化解产能过剩矛盾进入深水区,工业经济仍面临较大下行压力;同时,国家推出的降息降准、降税清费,扩大有效投资等一系列稳增长措施的积极效应也会进一步显现。综合上述因素考虑,下半年工业经济有望呈现平稳走势。

根据模型预测,三、四季度的中经工业景气指数分别为92.7、92.8,中经工业预警指数分别为66.7、66.7,呈止降趋稳走势。企业景气调查的结果也显示,企业家对于下半年工业经济形势的判断较为谨慎乐观。反映工业企业对三季度企业经营状况预测的预期指数为119.5,虽较一季度的预期指数回落2.0点,但是比反映二季度企业经营状况判断的即期指数高出2.5点。

在我国经济进入新常态的背景下,工业正处于增速换挡、结构调整、转型升级的重要关头,压力与动力并存,挑战与机遇交织。我们应从认识新常态、适应新常态、引领新常态的高度,科学看待当前工业形势,着力促进工业行稳致远。

一方面,要遵循发展规律,保持战略定力,针对当前出现的新情况、新问题,在区间调控基础上加强定向调控,确保工业换挡不减势、量增质更优。尤其要注意在保持工业平稳运行中推进结构调整,着力攻坚克难,解决产能过剩等深层次矛盾和问题,避免工业重回不计代价粗放增长的老路;另一方面,要尽快全面转向创新驱动,这是我国工业乃至宏观经济实现“双中高”的关键之举。特别是面临下行压力较大、困难较多的资源密集型行业和地区,应进一步变压力为动力、化挑战为机遇,借鉴先进典型的经验,坚定推进转型升级,着力从资源密集型发展转向技术密集型发展,实现创新突围、产业升级。

王学军当选安徽省人大常委会主任 李锦斌当选安徽省省长

新华社合肥7月28日电 安徽省第十二届人民代表大会第五次全体会议7月28日选举王学军为安徽省人大常委会主任,选举李锦斌为安徽省省长。

要 闻

推进领导干部能上能下若干规定(试行)

部任期内免职按照有关规定程序办理。

第七条 加大领导干部问责力度。除《关于实行党政领导干部问责的暂行规定》第五条所列情形外，具有下列情形之一的，也应当对有关领导干部实行问责：

（一）落实从严治党责任不力，贯彻党风廉政建设责任制不到位，本地区本部门本单位或者分管领域在较短时间内连续出现违纪违法问题的；

（二）法治观念淡薄，不依法办事，不按法定程序决策，或者依法应当及时作出决策但久拖不决，造成不良影响和后果的；

（三）抓作风建设不力，本地区本部门本单位或者分管领域形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风比较突出的；

（四）在干部选拔任用工作中任人唯亲、营私舞弊，本地区本部门本单位或者分管领域用人上不正之风比较突出的；

（五）对配偶、子女及其配偶和身边工作人员教育管理不严、约束不力，甚至默许其利用自身职权或者职务上的影响谋取不正当利益的。

发生上述情形的，对有关领导干部实行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。问责程序按照《关于实行党政领导干部问责的暂行规定》执行。

第八条 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、廉与所任职务要求不符，不宜在现岗位继续任职。

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）不严格遵守党的政治纪律和政治规矩，不坚决执行党的基本路线和各项方针政策，不能在思想上政治上行动上同党中央保持高度一致的；

（二）理想信念动摇，在重大原则问题上立场不坚定，关键时刻经不住考验的；

（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，不执行重要情况请示报告制度，或者个人有关事项不如实填报甚至隐瞒不报的；

（五）违背中央八项规定精神，不严格遵守廉洁从政有关规定的；

（六）不敢担当、不负责任，为官不为、庸懒散拖，干部群众意见较大的；

（七）不能有效履行职责、按要完成工作任务，单位工作或者分管工作处于落后状态，或者出现较大失误的；

（八）品行不端，违背社会公德、职业道德、家庭伦理道德，造成不良影响的；

（九）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；

（十）其他不适宜担任现职的情形。

第九条 调整不适宜担任现职干部，一般按照以下程序进行：

（一）考察核实。综合分析年度考核、平时考核、任职考察、巡视、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。
（二）提出调整建议。党委（党组）或者组织（人事）部门根据考察核实结果，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。
（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。
（四）谈话。党委（党组）负责同志或者组织（人事）部门负责人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。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。对干部调整岗位的次月起，调整其级别和工资待遇。
第十条 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；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

出规定，对加强领导干部任期管理、保持领导班子任期内的稳定、增强干部队伍活力发挥了重要作用，也是干部下的一个常规渠道。但实践中也存在一些需要加以改进的问题，比如，有的干得不好但是任期未满，调整或免职往往还有一定难度。因此，要加强任期内考核管理，经考核认定不适宜继续任职的，应当进行必要的组织调整。

三是健康原因调整。实行领导干部问责制度是从严管理干部的重大举措。通过问责，对有关干部进行停职、免职等组织处理，是推动干部能下的必要途径。党的十八大以来，加大了领导干部问责力度，一批存在突出问题的领导干部受到停职、免职等处理，有的还受到党纪政纪处分和法律追究。按照从严管理干部的要求，《规定》在《关于实行党政领导干部问责的暂行规定》基础上，根据新的情况，增加了需要问责的情形，从而进一步拓展了干部问责内涵，加大了问责处理的力度。

四是调整不适宜担任现职干部。这是干部下的重要渠道。调整不适宜担任现职干部主要结合干部考核进行，实践中积累了一些行之有效的经验做法，但没有形成刚性的制度规定。《规定》在总结以往实践经验基础上，对调整不适宜担任现职干部作出明确规范，将对建立健全领导干部能上能下机制起到重要作用。

五是健康原因调整。对干部因健康原因不能胜任工作及时进行职务调整，既是对党的事业负责，也是对干部本人负责。无法正常工作履行职责一年以上的，应当对其工作岗位进行调整。

六是违纪违法免职。领导干部涉嫌严重违纪违法正在接受组织调查的，应按照国家程序予以免职；已查明违纪违法的，要依法依规进行处理。

问：您刚才提到《规定》对干部问责制度进行了完善，请问主要体现在哪些方面？

答：《规定》认真总结《关于实行党政领导干部问责的暂行规定》实施以来特别是党的十八大以来以来的实践经验，贯彻中央关于全面从严治党、从严管理干部一系列新要求、新部署，在已有规定基础上，增加了5种问责情形，进一步加大了问责力度。增加的5种情形是：落实从严治党责任不力，贯彻党风廉政建设责任制不到位，本地区本部门本单位或者分管领域在较短时间内连续出现违纪违法问题的；法治观念淡薄、不依法办事，不按法定程序决策，或者依法应当及时作出决策但久拖不决，造成不良影响和后果的；抓作风建设不力，本地区本部门本单位或者分管领域形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风比较突出的；在干部选拔任用工作中任人唯亲、营私舞弊，本地区本部门本单位或者分管领域用人上不正之风比较突出；对配偶、子女及其配偶和身边工作人员教育管理不严、约束不力，甚至默许其利用自身职权或者职务上的影响谋取不正当利益的。

问：《规定》对调整不适宜担任现职干部主要作了哪些规定？

答：关于调整不适宜担任现职干部的规定，是这个文件的重点，也是一个亮点。主要包括4方面内容：

经济日报

第一条 为贯彻落实党中央关于全面从严治党要求，严明党的政治纪律和政治规矩，完善从严管理干部队伍制度体系，形成能上能下的选人用人机制，建设信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的高素质干部队伍，根据《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》等有关法律法规，制定本规定。

第二条 本规定所称推进领导干部能上能下，重点是解决干部能下问题。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，促使领导干部自觉践行“三严三实”要求，推动形成能者上、庸者下、劣者汰的用人导向和从政环境。

第三条 本规定适用于中央和国家机关各部门、地方县级以上党政机关的领导干部。

乡（镇、街道）党政领导干部，参照本规定执行。

本规定主要规范对有关领导干部的组织调整。涉及违纪违法行为的，按照党的纪律规定和有关法律法规办理。

第四条 推进领导干部能上能下，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。

第五条 严格执行干部退休制度，干部达到任职年龄界限或者退休年龄界限的，应当按照有关规定程序办理免职（退休）手续。确因工作需要而延迟免职（退休）的，应当按照干部管理权限，由党委（党组）研究提出意见，报上一级党组织同意。

第六条 严格执行领导干部职务任期制度，任期年限、届数和最高任职年限，一般不得延长。加强任期内考核和管理，经考核认定不适宜继续任职的，应当中止任期、免去现职，不得以任期未满为由继续留任。干

落实全面从严治党要求的重要举措

——中组部负责人就印发《推进领导干部能上能下若干规定(试行)》答记者问

在《推进领导干部能上能下若干规定（试行）》（以下简称《规定》）印发之际，中共中央组织部负责人接受新华社和人民日报记者采访，就《规定》的起草制定和贯彻落实等问题，回答了记者的提问。

问：为什么要制定这个《规定》？

答：党的十八大以来，以习近平同志为总书记的党中央对全面从严治党作出重要战略部署。从从严治党，关键是从严治吏。中央先后制定和完善了干部选拔任用、干部教育培训、干部个人有关事项报告、干部问责、干部兼职、干部档案管理、“裸官”治理等方面制度，全面加强干部从严管理，取得明显成效。能上不能下，是长期制约干部工作的难点问题，虽然近些年作了很多探索，但一直没有有效解决，相关法规制度还是一块短板。出台这个《规定》，是建立健全领导干部能上能下制度机制的一个突破，具有十分重要的意义。

一是推进全面从严治党的重要举措。去年7、8月份，中央政治局常委会、中央政治局会议审议《深化党的建设制度改革实施方案》时，习近平总书记指出，从严治党、从严管理干部，要下功夫把干部的问责、惩处制度抓好，建立领导干部能上能下的制度机制。《规定》认真贯彻中央关于干部队伍建设的新精神新要求，充分吸收党的十八大以来全面从严治党的重要成果，进一步完善了从严管理干部制度体系，为落实全面从严治党提供了重要制度保证。

二是健全领导干部能上能下机制的重要环节。干部能上能下是增强干部队伍生机活力的必然要求。改革开放以来，退休制度的建立，解决了事实上存在的领导职务终身制的问题；任期制的实施，使领导干部在一个岗位上的任职时间有了必要限制；1986年，中央转发中组部制定的《关于调整不担任现职领导干部职务几个问题的通知》，探索以干部德才表现为标准推进能上能下，迈出了制度建设的重要一步。近年来，各地各部门按照中央要求和部署，在推进领导干部能上能下方面积极探索、大胆实践，取得一定成效，但总体上能上能下尚未常态化、机制化。制定出台这个《规定》，明确下的标准，规范下的方式，疏通下的渠道，有利于促进能者上、庸者下、劣者汰，形成完善的工作机制和良好的用人导向。

三是促进干部干事创业、勇于担当的重要保障。协调推进“四个全面”战略布局，实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦，干部队伍承担着重要职责。从当前情况看，干部队伍整体是好的，但也还存在一些问题，比如有的干部为官不正、为官不为、为官乱为、能力素质不适应等。制定、落实这个《规定》，有利于激发干部队伍整体活力，促使干部认真践行“三严三实”要求，真正做到信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁。

问：《规定》有哪些主要特点？

答：制定这个《规定》，是《深化党的建设制度改革实施方案》确定的重点任务，列入中央改革办今年重点督办项目。中央高度重视，提出明确要求。起草过程中，广泛听取各方面意见，组织有关人员

对文稿反复论证、认真修改。文稿形成后，先后提请中组部部务会、党的建设制度改革专项小组、中央全面深化改革领导小组、中央政治局常委会、中央政治局会议进行了审议。

概括起来，该文件有以下几个主要特点：
一是“从严”。严字当头，高标准严要求，是贯穿文件的主基调。贯彻落实中央关于全面从严治党、从严管理干部的要求，把“从严”体现在制度安排的各个方面、各个环节之中。在指导原则上，强调坚持德才兼备、以德为先，对不符合好干部标准的，坚决进行调整。在制度规定上，强调严格执行干部退休制度、任期制度、问责制度、严肃调整不适宜担任现职干部等，并对相关制度规定进行完善，进一步严格程序、规范方式、细化措施。在制度执行上，强调严明纪律，建立工作责任制，强化监督检查，从而将从严要求制度化、规范化、程序化。

二是“聚焦”。对准问题、聚焦难点，是这个文件的一个鲜明特点。从实践看，推进领导干部能上能下的难点，主要是怎样把那些没有大过、没有严重违纪违法行为，但在其位不谋其政、能力素质不适应的干部调整下来。因此，这个文件在强调严格执行干部退休制度、领导干部职务任期制度、加大领导干部问责力度的同时，重点对调整不适宜担任现职干部问题作出规范。

三是“创新”。目前，在干部能上方面，以《党政领导干部选拔任用工作条例》为基础干的系列党内法规已经比较完备，这次制定出台推进干部能下的法规文件，是多年来实践探索、深化改革的成果，也使干部工作的制度链条更加完整。就文件规定来看，坚持继承与创新相结合，有不少创新亮点。比如，对干部退休制度、任期制度、问责制度等已有制度规定的，结合新的实践进行补充，作出新的规范；对调整不适宜担任现职干部，既有对已有文件中相关规定的整合、完善，又有对各地改革探索经验的总结、提升，从而使领导干部能上能下制度机制更加完善。

四是“务实”。注重务实管用，是法规制度建设的重要原则。《规定》对调整不适宜担任现职干部，抓住认定情形、调整程序、重新任职等关键问题进行规范，尽量明确具体、符合实际。同时，对建立工作责任制、加强督查、严肃纪律等作出规定，以保障各项制度措施落到实处。
问：《规定》明确了哪些下的渠道？

答：《规定》明确了干部下的6种渠道，分别是到龄免职（退休）、任期届满离任、问责处理、调整不适宜担任现职干部、健康原因调整和违纪违法免职。
一是到龄免职（退休）。退休制度是干部管理的基础性制度。1982年开始，干部退休制度普遍实行，对实现干部队伍新老交替、党的事业薪火相传发挥了重要作用。推进领导干部能上能下，要严格执行干部退休制度，到龄即免职（退休）。对确因工作需要延迟退休的，要严格按照规定程序和权限报批。

二是任期届满离任。领导干部职务任期制度对任期年限、届数、最高任职年限等作