

衢州党建

QUZHOU DANGJIAN

中共衢州市委组织部主办

总第44期

2016 第1期



P06

看齐标杆谋新篇 补齐短板促提升
为我市“十三五”良好开局提供坚强组织保障

P11

市委组织部负责人就印发
干部工作“1+2”文件答记者问

P15

县（市、区）组织部长
谈工作思路

P31

规范干部选拔任用
动议提名问题研究

廖国勋在衢调研时强调 以基层党建实效推动美丽经济发展

2月17日至18日，省委常委、组织部长廖国勋在我市常山、开化、江山调研经济社会发展和基层党建工作。他强调，要以基层党建实效推动美丽经济发展，不断把看得见的“绿水青山”转化为“金山银山”，让人民群众享受美好环境、过上美好生活，为实现全省“十三五”良好开局做出新的贡献。



强化干部队伍建设 助力“十三五”开门红

■本刊评论员

近日,市委六届九次全体(扩大)会议提出了《关于制定衢州市国民经济和社会发展第十三个五年规划的建议》,为我市今后五年发展明确了方向。2016年是我市落实“十三五”规划的开局之年,至关重要。路线确定以后,干部是决定因素。要落实“十三五”规划,实现“十三五”开门红,关键在于一支对党忠诚、干净干事、敢于担当的干部队伍。为强化干部队伍建设,市委研究出台了《关于激励干部干事创业加强好班长好班子好梯队建设的实施意见》《衢州市调整不适宜担任现职领导干部的实施办法(试行)》《关于进一步加强领导班子和领导干部从严监督管理的若干意见》等一系列文件,从严从实加强领导干部队伍建设。

强化干部队伍建设,必须始终坚持“三好”要求。要按照信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的好干部标准,进一步加强好班长好班子好梯队建设。在好班长选配上,注重选拔信念坚定、敢抓敢管、担当有为的“狮子型”干部担任党政正职。在好班子建设上,着力加强专业化能力建设,优化领导班子知识、年龄等方面的结构,打造政治上成熟可靠、领导发展能力过硬、整体功能发挥充分、推动改革发展成效明显的好团队。在好梯队培养上,着力建设素质优良、来源广泛、数量充足、结构合理的优秀年轻干部和后备干部队伍,为今后5到10年乃至更长时期事业发展需要培养重要后备力量。

强化干部队伍建设,必须推进领导干部能上能下。当前,我市干部队伍总体是好的,但个别领导干部还存在“为官不正、为官不为、为官乱为”现象。领导干部“能上不能下”一定程度制约了优秀人才的成长,挫伤了广大干部的积极性和创造性。为解决干部“能下”问题,市委对德、能、勤、绩、廉

与所任职务要求不符,存在思想政治素质不过硬、纪律规矩意识淡薄的,“为官不为”情节较重、干部群众意见较大的,德行表现较差、干部考核中被评定为不称职或不胜任的等不适宜在现岗位继续任职的领导干部,将区分不同情形及严重程度,采取撤职、免职、降职、调离岗位、改任非领导职务、交流任职等方式予以调整,进一步加大治庸治懒治散力度,促使各级领导干部们主动作为、担当有为,在我市形成“能者上、庸者下、劣者汰”用人导向和从政环境。

强化干部队伍建设,必须贯彻落实从严治党方针。党要管党,首先是管好干部;从严治党,关键是从严治吏。从严监督管理干部,要深入开展党性党风教育,促使领导干部进一步增强政治意识、责任意识和廉政意识,严守政治纪律和政治规矩。要坚持贯彻落实民主集中制,建立健全主要领导干部行使权力的监督约束机制。要把监督贯穿干部选拔任用的全过程,切实抓好选人用人不正之风的整治,严肃换届纪律和组织人事纪律。要严格执行领导干部个人有关事项报告、谈心谈话和提醒、函询、诫勉等制度,加大干部日常监督管理力度。要从严落实干部监督管理工作责任,建立容错免责和责任追究机制,让监督管理始终伴随干部成长,让干部时刻感到管理监督就在身旁。

站在“十三五”规划的新起点上,党员干部们面对的挑战更大,承担的任务更重,遇到的问题更多。新出台的规章制度,必将进一步激发我市各级领导干部干事创业热情,积极践行“创新、协调、绿色、开放、共享”五大发展理念,推进“五水共治”“四边三化”“三改一拆”、民生改善等重点工作,为我市建设浙江生态屏障、现代田园城市、美丽幸福家园打下坚实的组织基础。✎



衢州党建 双月刊
中共衢州市委组织部主办
2016年第1期(总第44期)
2月29日出版
内部资料 注意保存

编辑指导委员会

主任 陈玲玲

副主任 吴招明 郑春弟 琚建军 余月明 胡智宏 许存真 周玲琳

委员 (按姓氏笔画排列)

王秋森 叶 骏 朱君才 余卫军 吴利平 李 昱 陈 峰 郑志成

郑应龙 林 蕙 姜海洋 俞忠胜 徐云涛 徐 宾 徐雄强 樊勇军

主 编 郑应龙

副主编 严雪峰 姜维军 朱耀刚 刘恩华

编 辑 占北文 余雅娟 冯 轲 於 超 华怡平

编辑出版 《衢州党建》编辑部

准印证号 浙内准字第 H021 号

地 址 衢州市行政中心大楼 9 楼 **邮 编** 324002

电 话 (0570)8068165 **传 真** (0570)3081724

电子信箱 qzdj570@126.com

印 刷 浙江衢州盛元文创印业有限公司

目 录 CONTENTS

■ 卷首语

01 强化干部队伍建设 助力“十三五”开门红 本刊评论员

■ 高层吹风

04 全国组织部长会议在京召开 刘云山出席会议并讲话 赵乐际主持

05 全省组织部长会议在杭举行 锻造事业发展需要的浙江铁军

■ 重要言论

06 看齐标杆谋新篇 补齐短板促提升

为我市“十三五”良好开局提供坚强组织保障 陈玲玲

■ 本期关注

11 打好干部工作“组合拳”加强好班长好班子好梯队建设

——市委组织部负责人就印发干部工作“1+2”文件答记者问

■ 工作思路

15 县(市、区)组织部长谈工作思路



P06

看齐标杆谋新篇 补齐短板促提升 为我市“十三五”良好开局提供坚强组织保障

要深刻领会、准确把握习近平总书记系列重要讲话中的重大实践和理论成果,全力做好 2016 年全市组织工作,重点是抓好“两学一做”学习教育、市县乡领导班子换届 2 件大事;做好干部工作、基层党建工作、人才工作 3 项具体工作,补齐短板,着力破解组织工作亟待解决的一些重点难点问题。

■ 调研报告

- 27 规范干部选拔任用动议提名问题研究
..... 中共衢州市委组织部课题组

■ 组工论坛

- 30 运用科学思维方式推进两新组织党建工作 周玲琳

■ 一线采风

- 31 龙游党员“冬训”练就真功夫 刘俊 祝柳珊
32 “三衢卫士”护蓝天
——常山县党员干部投身石灰窑整治行动侧记
..... 胡斌 方均良 陈国俊
34 市委统战部机关扎实做好党建工作 曾越河

■ 先锋剪影

- 35 一位女支书的三十年
——记衢江区上方镇金牛村支部书记谢春花 刘斐
36 甘做基层孺子牛
——记龙游县塔石镇童岗坞村党支部书记童仕赋
..... 叶倩 欧阳锡龙

■ 党建动态

- 37 县(市、区)近期工作动态 4 则

■ 文件选登

- 38 中共衢州市委关于激励干部干事创业加强好班长好班子好梯队建设的实施意见
42 衢州市调整不适宜担任现职领导干部实施办法(试行)
44 衢州市党政领导干部履职问责办法(试行)

■ 人事任免

- 46 近期干部任免名单

封面 挂灯笼 迎新年 廖峥艳 何彦 / 摄
封二 廖国勋在衢调研时强调:以基层党建实效推动美丽经济发展
封三 党建微摄影
封底 溢金流彩石梁溪



P11 市委组织部负责人就印发 干部工作“1+2”文件答记者问



P15 县(市、区)组织部长谈工作思路



P31 龙游党员“冬训”练就真功夫

全国组织部长会议在京召开

刘云山出席会议并讲话 赵乐际主持



1月15日,全国组织部长会议在北京召开。中共中央政治局常委、中央书记处书记刘云山出席会议并讲话,中共中央政治局常委、中央书记处书记刘云山出席会议并讲话,强调要认真落实党中央部署,紧紧围绕协调推进“四个全面”战略布局,围绕树立和贯彻五大发展理念,突出工作重点,强化责任担当,不断提高组织工作和干部工作水平,为决胜全面建成小康社会开好局起好步提供有力组织保证。

刘云山指出,加强新形势下的思想政治建设、深化党内经常性教育,重要的是深入学习党章党规,深入学习习近平总书记系列重要讲话。要引导广大党员自觉用党章和党规党纪规范自己的言行,用党的理论创新成果武装头脑,深刻领会党中央治国理政新理念新思想新战略。通过学习,更好地坚定理想信念,增

强看齐意识,在思想上政治上行动上同以习近平同志为总书记的党中央保持高度一致,严守党的政治纪律和政治规矩,把“三严三实”要求体现到修身律己、干事创业各个方面。

刘云山指出,做好省市县乡领导班子换届工作,要充分发挥党委领导和把关作用,发挥纪委和组织部门职能作用,坚持正确用人导向,把握好干部成长路径,选出忠诚干净担当的好干部,配出结构优功能强的好班子,换出心齐气顺劲足的好面貌。要严肃换届纪律,加强警示教育,坚决查处拉票贿选、跑官要官、买官卖官等问题,确保换届风清气正。要创新干部考察选拔任用方式,全面历史辩证地考察识别干部,改进民主推荐的程序和方法,防止简单以票取人。要立明规矩、破潜规则,认真落实领导干部能上能下若干规定,建立干部选拔任用问责制

度,促进能者上、庸者下、劣者汰,坚决防止带病提拔。

刘云山强调,各级党组织要切实负起全面从严治党主体责任,党组织书记要履行好第一责任人职责,把严肃党内政治生活、深化作风建设的要求落到实处。要加强对干部日常管理监督,扯袖子、咬耳朵的工作,组织部门要多做,党委书记、组织部长要多做,防患于未然。要坚持基层党组织政治功能和服务功能相统一,把从严治党要求向基层延伸,全面提升基层党建工作水平。

中共中央政治局委员、中组部部长赵乐际主持会议并作工作报告,强调要服务大局、聚焦主业,改革创新、精准施策,以落实全面从严治党要求为主线,以“三严三实”作风狠抓工作落实。要教育引导广大党员增强政治意识和大局意识,自觉向以习近平同志为总书记的党中央看齐,为全面建成小康社会建功立业;把加强党的领导贯穿始终,扎实做好省市县乡领导班子换届工作;加强五大发展理念学习培训,提高干部适应把握引领经济发展新常态的能力;深化党的建设制度改革,提高制度执行力;落实从严管理监督干部要求,把选干部配班子与管思想管作风管纪律结合起来;增强基层党组织整体功能,抓好党建促脱贫攻坚;充分调动人才和用人主体积极性,推动形成人才发展的生动局面。✎

全省组织部长会议在杭举行

锻造事业发展需要的浙江铁军

2月2日，全省组织部长会议在杭州召开。2015年全面从严治党深入推进，全省组织系统紧紧围绕中央和省重大决策部署，紧扣从严要求，聚焦主责主业，突出重点，严实工作，亮点纷呈。

从严治党：抓好“两学一做”学习教育

今年，我省将深化拓展群众路线教育实践活动和“三严三实”专题教育成果，按照中央部署和省委要求，以“学党章党规、学系列讲话，做合格党员”为主题，在全省党员中高标准组织开展学习教育，引导党员干部坚决向党中央看齐，对照党员标准检视提升。

回顾2015年，我省坚持把学习贯彻习近平总书记系列重要讲话精神摆在首位，深入开展3个专题学习研讨，广泛开展“干在实处永无止境，走在前列要谋新篇”大讨论，推动“三严三实”入脑入心。组织1800多名省管干部和4万余名县处级以上领导干部进行党章党规党纪集中轮训，进一步强化纪律规矩意识。推动查改不严不实问题。保持正风肃纪高压态势。推动党员干部自觉做到“三个摆进去”，激励党员干部在推动改革发展稳定中展现新担当、创造新业绩。

干部工作：锻造发展需要的浙江铁军

今年，我省将重点加大干部“育”的力度。以优化干部成长路径为重点，完善干部培养锻炼工作机制。着眼换届，加大对有培养潜力的年轻干部、女干部、党外

干部、少数民族干部的教育培训力度，加强省管后备干部个性化培养。突出新常态新理念培训，着力提高贯彻“五大发展理念”的能力水平。

回顾2015年，我省以好班子好班子好梯队建设为统领，制定进一步加强“三好”队伍建设《意见》，形成“1+5+X”制度体系。出台干部选拔任用动议、民主推荐、考察、讨论决定、任职“五个办法”和纪实工作实施办法。实行把80%的精力花在平时了解识别干部上的“二八分”原则。出台治理为官不为《意见》和推进能上能下《实施细则》，进一步明确“下”的标准、规范“下”的方式、疏通“下”的渠道。出台提醒、函询、诫勉操作规程和省直单位非领导职务管理办法，制定出台关心关爱县乡基层干部《若干意见》，开展领导干部个人有关事项报告抽查核实。

基层党建：翻篇归零深化“浙江二十条”

今年我省将继续以“翻篇归零”心态，深入抓好全国农村基层党建工作座谈会和省委十三届七次全会精神贯彻落实，大力破解基层党建重点问题。主要是推行“党建+”工作方式、解决基层带头人后继乏人、落实基层党建责任制以及加强城中村、股改村、空心村、空壳村、淘宝村等“五类村”党建工作，纵深推进基层党建工作改革创新。

2015年6月，全国农村基层党建工作座谈会在浙江召开，中组部发文总结推广基层党建“浙江二十条”。省委专门

召开十三届七次全会，研究加强基层党组织和基层政权建设并作出《决定》。全省组织系统以“翻篇归零”心态，大力推动“两个会议”精神落地生根，促进基层党建全面进步、全面过硬。部署开展“整乡推进、整县提升”，倒排1700个软弱落后村党组织进行集中整顿。全面加强基层党组织带头人队伍建设，着力打造百姓喜爱的“好支书”群体。认真抓好市县乡党委书记抓基层党建工作述职评议考核，全面建立基层党建责任清单、基层党建报表和领办党建项目制度。

人才建设：打造人才生态最优省份

今年，我省将制定实施“浙江人才新政”。按照人才生态优化“五位一体”总要求，制定《关于深化人才发展体制机制改革支持人才创业创新的意见》，推进人才管理改革试验区建设，出台一批含金量高、针对性强、富有吸引力的人才政策措施。

过去一年，我省深入实施人才强省战略，加快培养集聚高端尖子人才和领军团队。在2015年全国两院院士增选中，我省有6人新当选，为历次最高。大力推进“千人计划”等重大人才工程，大力培养引进高层次创业创新人才。加强人才项目平台建设，拓展人才发展空间，形成了浙江大学、杭州未来科技城、中科院宁波材料所等一批人才高地和梦想小镇等一批众创空间，涌现出余姚、嘉善、义乌等“千人计划”产业园、重点企业研究院等一批新型平台。

看齐标杆谋新篇 补齐短板促提升 为我市“十三五”良好开局提供坚强组织保障

■陈玲玲



一、当前组织工作面临的新形势新要求

党的十八大以来,中央着眼新时期发展特点,在治国理政上进行了一系列新的伟大实践,提出了一系列新战略新理念新要求。这些重大实践和理论成果,集中体现在习近平总书记系列重要讲话中。一定要深刻领会、准确把握,自觉用以武装头脑、指导实践,确保组织工作定位准确、方向正确。

第一,坚持以习近平总书记治国理政新战略统领组织工作。习近平总书记站在时代和全局的高度,着眼实现“两

个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴中国梦,提出“四个全面”战略布局,开辟了治国理政新境界。组织工作必须自觉在战略全局下来审视和谋划,深刻把握蕴含其中的科学战略判断、深邃战略思维和重大战略使命,更加有力有效服务保障大局。把握战略判断,就是要正确适应、把握和引领经济发展新常态。要充分发挥组织部门的教育功能、管理功能和组织动员功能,引导广大党员干部把思想认识统一到中央重大判断上来,搞清楚新常态下“怎么看”“怎么干”等重要问题,切实提高领导经济工作能

力。把握战略思维,就是要掌握运用马克思主义立场、观点、方法分析和解决问题。要把马克思主义基本原理作为领导干部理论武装的必修课,通过系统的学习培训,不断增强辩证思维、历史思维、创新思维,不断提高把握发展规律、破解发展难题、推动发展实践的水平。把握战略使命,就是要奋力践行“干在实处永无止境,走在前列要谋新篇”,加快建设浙江生态屏障、现代田园城市、美丽幸福家园。要通过选育一茬又一茬优秀干部,筑起一个又一个坚强战斗堡垒,集聚一批又一批高端人才,坚定不移续写好“绿水青山就是金山银山”新篇章。

第二,坚持以习近平总书记推动发展新理念引领组织工作。习近平总书记提出的创新、协调、绿色、开放、共享“五大发展理念”,是指导“十三五”发展的灵魂和主线。坚持崇尚创新,大力推进组织工作思想观念、制度机制、方式方法创新,深化党的建设制度改革。坚持注重协调,正确处理三大主业之间、拉高标杆与补齐短板、组织工作与中心工作等三对关系。坚持倡导绿色,考核评价干部既要看GDP,又不唯GDP,注重追求有质量、有效益、可持续的“绿色GDP”,引导各级领导干部牢固树立正确政绩观,多算大账、综合账、长远账。

坚持厚植开放,以开放发展的理念改进干部教育培养,选派干部人才到重大开放平台经受历练,大力引进海外高层次人才。坚持推进共享,大力选拔那些“心中有民”、善于推进共享发展的干部,大力推进基层服务型党组织建设,增强政治属性和服务功能。

第三,坚持以习近平总书记管党治党新思想指导组织工作。全面从严治党是习近平总书记管党治党思想的集中体现,其核心是加强党的领导、基础在全面、关键在严、要害在治。核心是加强党的领导。要深刻感悟习近平总书记以身许党的崇高情怀,教育引导党员干部坚决向党中央看齐,向党的理论和路线方针政策看齐,切实以党的旗帜为旗帜、以党的意志为意志、以党的使命为使命。基础在全面。要深刻领会习近平总书记坚决彻底的管党决心,把从严管理要求贯彻到各领域、各层级、各环节,落实到思想、政治、组织、作风、纪律建设全过程。关键在严。要深刻理解习近平总书记从严从实的鲜明要求,对党员干部严格选拔、严格教育、严格管理、严格监督,做到真管真严、敢管敢严、长管长严。要害在治。要深刻把握习近平总书记治根治本的宏韬伟略,按照思想建党和制度治党要求,认真履行党建工作责任制,不断增强全面从严治党的思想自觉、政治自觉和行动自觉。

二、2016 年工作思路举措

2016 年全市组织工作总体思路是:深入学习贯彻党的十八大、十八届三中、四中、五中全会和习近平总书记系列重要讲话精神,紧紧围绕中组部、省委组织部和省、市委重大决策部署,按照“五大发展理念”要求,贯穿全面从严治党主线,进一步聚焦主业、突出重

点、补齐短板、狠抓落实,努力提高选人用人工作规范化、科学化水平,不断深化“大抓基层组织年”活动,全力打造四省边际人才生态先行区,为“十三五”发展开好局起好步提供坚强组织保证。概括起来,就是抓好“两学一做”学习教育、市县乡领导班子换届 2 件大事;做好干部工作、基层党建工作、人才工作 3 项具体工作,补齐短板,着力破解组织工作亟待解决的一些重点难点问题。

第一,注重强化看齐意识,扎实开展“两学一做”学习教育。“两学一做”学习教育是今年党建工作的龙头任务。一要明确学什么、怎么学。要组织党员干部认真读原著、学原文、悟原理,对党章党规党纪所有相关内容和习近平总书记每一次重要讲话都要及时全面学、反复深入学、联系实际学。特别是要把学习系列讲话与深入学习《之江新语》《干在实处走在前列》以及习近平总书记对浙江提出的重大要求紧密结合起来,做到学而信、学而行、学而用。二要明确做哪些、如何做。做合格的共产党员是这次学习教育的着眼点、落脚点。要围绕坚定理想信念、强化政治意识、树立清风正气、勇于担当作为这四条重要标准,推动党员干部把自己摆进去,自觉对标检视,进一步明晰合格底线、拉高言行标准。要着眼端正思想作风,瞄着问题去、对着问题走、照着问题改,着力解决好一些党员党的意识淡薄、组织纪律性不强、作风不实不正,少数党员违章违建、侵害群众利益、参教信教等问题。对群众反映强烈的突出问题,要抓好专项整治。要注重抓在平常、融入经常,以党支部为基本单位,以组织生活为基本形式,以落实党员日常教育管理制度为基本依托,健全规范“三会一课”、党

员固定活动日、先锋指数管理等制度机制。要把抓好学习教育与开展建党 95 周年纪念活动结合起来,不断增强党员归属感、荣誉感、使命感。三要明确谁带头、谁引领。要让广大党员学有榜样、干有标杆,我们还要在学习教育中分领域开展选树“千名党员标兵”活动,分别推选“领富标兵、服务标兵、攻坚标兵、奉献标兵、道德标兵”,以千名党员标兵引领广大党员做合格共产党员,凝聚社会正能量。

第二,注重选优配强班子,精心抓好市县乡集中换届工作。换届是今年的一项重大政治任务,也是对组织部门的一次重大考验。着重要把握四条原则:一是坚持内紧外松。对内要紧锣密鼓抓好换届各项筹备工作,对外不要过多渲染,让干部把注意力集中在干事创业上。要抓紧研究换届政策、抓紧信访核查、抓紧综合分析研判。二是坚持抓好统筹。要抓好时间统筹,按照先乡、后县、再市自下而上,同级党委在前的顺序进行。要抓好层级统筹,通盘考虑上下级以及同级领导班子换届人事安排,保持届期内领导班子相对稳定。要抓好人选统筹,本地没有合适人选的,可以乡在县、县在市范围统筹选配。要抓好工作统筹,处理好换届工作与改革发展稳定的关系,做好深入细致的思想政治工作,教育干部正确看待进退留转,确保换届期间工作不断、精力不散、人心不乱。三是坚持分级管理。市县乡要一级抓一级,一级对一级负责。各级党委负主体责任,党委书记负第一责任人责任,纪委负监督责任,组织部门负考察责任,这“四个责任”要全面落实到位。四是坚持结构功能双优。要坚持从事业需要出发,着眼优化结构、增强功能,选好干部、配强班子。中央明确提出,要防

止重“数字结构”、轻“素质结构”，防止重“学历结构”、轻“能力结构”。对党政正职这个“关键中的关键”，尤其要坚持好中选优、优中选强，把那些政治过硬、善抓全局、敢于担当的“狮子型”干部选拔上来。注重选配优秀年轻干部，形成老中青相结合的梯次配备。积极选拔女干部、少数民族干部、党外干部，在保证质量的前提下应配尽配。注重选配综合素质好、具有较高知识层次和专业素养的干部，提高领导班子专业化水平。要放眼全局在更大范围内择优选贤，积极推进跨部门跨行业交流，大力推进市直机关、国有企业、高校和县乡干部交流，盘活用好干部人才资源。

乡镇换届在市县乡换届中“打头阵”。省委书记夏宝龙同志专门强调，抓好乡镇换届就能为整个换届打下一个好的基础，形成一个好的导向。要打破框框，干得好的村党组织书记可以直接进乡镇班子，注意选拔乡镇事业编制人员、优秀村干部和大学生村官进乡镇班子，但要宁缺毋滥。班子配备年龄上不能搞层层递减，乡镇换届要有一些55岁左右的干部在书记、乡（镇）长岗位上，各地要根据实际情况作出妥善安排。基层是个大战场，在同等条件下，优先考虑有基层经历的干部。考核干部关键要看干得怎么样，看干部的勤奋程度、吃苦精神，看干部的责任心、事业心，看干部有没有夙兴夜寐地干。县（市、区）领导班子中一定要有一批乡镇“一把手”，县（市、区）党政领导班子要注重在推进“五水共治”“三改一拆”“四换三名”、特色小镇建设和基层意识形态斗争中表现突出的优秀乡镇党委书记中选拔，表现特别突出的要委以重任。换届就是要围绕战斗力做文章，选人条件要服从战斗

力，宁可空着也不让占着。我们要按照省、市委的要求，切实把准备工作做充分，把乡镇班子配备好，把选风选纪搞端正，为整个换届工作开好头。

第三，注重构建选用链条，全力锻造事业发展需要的衢州铁军。要在继续深化“上下管”的基础上，上下并举、管爱并行、选育并重，构建“上下管育爱”的工作链条，全力锻造事业发展需要的衢州铁军。一是着眼全局选人用人，更加规范“上”。要始终坚持“好干部”20字标准，坚持树立更加注重实干、更加重视基层、更加突出专业的三个导向，不断规范选人用人机制。要严格执行条例规定，要高度重视干部考察工作，推行干部档案必审、个人有关事项必核、纪检监察机关意见必听、信访举报必查“四必”考察制度，研究出台考察责任追究制度，有效遏制“带病提拔”问题的发生。二是着眼治理为官不为，常态推进“下”。要建立负面信息清单，加强同纪检、监察、检察、审计、信访等部门联系，综合形成干部负面信息，准确锁定一批不适宜担任现职领导干部。要严格问责，要坚决把那些庸官懒官太平官换下来。各地各单位要对能上能下落实情况盘点，要加大“下”的力度，真正使“下”成为常态。三是着眼防止重选轻管，持续从严“管”。在全面从严治党新常态新形势下，要求干部管理切实做到严紧硬、防止宽松软。要更加注重功夫下在平时，更加注重关口前移，更加注重改进考核制度，更加注重合力形成，更加注重深化专项整治，更加注重突出一把手，切实提高领导干部的纪律意识和规矩意识，真正把纪律规矩挺在前面。四是着眼促进选育衔接，优化路径“育”。从目前衢州干部队伍情况看，领导干部的专

业化程度还不够高，懂经济、会管理的偏少，结构性干部的储备相对不足。我们要突出年轻干部、女干部、党外干部、少数民族干部，以及专业化干部培养和后备干部队伍建设，以优化干部成长路径为重点，着力加大干部培育力度。五是着眼推进政策落地，倍加关心“爱”。要认真落实中央和省委、市委在关心关爱干部方面的一系列政策措施，加大执行力度，尤其是省委出台的《关于关心关爱县乡基层干部的若干意见》，要认真认真把“两个20%”落到实处。要探索建立鼓励创新、宽容失败的容错免责机制。要认真贯彻落实《关于进一步加强和改进离退休干部工作的意见》，始终对老干部保持敬重之心、倾注关爱之情、多做务实之事。

第四，注重提升整体功能，牢固树立大抓基层鲜明导向。要深入贯彻全国农村基层党建工作座谈会精神，认真总结大抓基层组织年活动取得的经验，按照“干在实处永无止境，走在前列要谋新篇”的要求，切实推动我市基层党组织政治功能、服务功能不断强化、持续提升。一要狠抓“整乡推进、整县提升”，推动基层党建全面进步全面过硬。“整乡推进、整县提升”是新阶段抓好基层党建工作的重要抓手、重中之重，主要是认真抓好“党建八大专项工作”：一是针对基层党建工作责任制落实不到位问题，全面实施百乡千村“双晒双比”活动。督促乡镇（街道）、村（社区）党组织开展“晒承诺、晒目标，比进度、比成效”活动，倒逼党建工作责任落实。二是针对联系服务群众不紧密问题，全力打造“三民工程”升级版。重点拓展一平台、一中心、一机制为主要内容的为民办事服务体系。一平台，即运用“互联网+”

理念,推广三民工程“e掌通”APP平台,集党建工作、公共服务、便民服务和基层治理于一体,为群众提供“短、平、快”服务;一中心,即深化村级便民服务中心升级版建设,探索“政企社”共建模式,实行网上申报代办和线下代办联动,为群众提供多样化、精准化服务;一机制,即总结推广“下去一把抓,上来再分家”等联系服务群众机制,改进基层干部工作作风,强化首问首办制、服务承诺制等的落实,提升为民服务质效。三是针对农村集体经济薄弱问题,大力实施“红色产业”培育计划。认真落实发展村级集体经济五年规划,强化财政扶持、用地指标、税费优惠、金融支持等政策的完善与落实,总结推广“集体出资+个体入股”的党建引领发展美丽经济“黄塘模式”,大力支持和鼓励村党组织参与乡村休闲旅游、现代生态农业,提升村级集体经济“造血式”帮扶成效,开辟“绿色经济”发展新路子。四是针对基层治理水平不高问题,总结推广两大基层治理模式。全面推广三治融合的乡村治理“贺田模式”和以“365 兰花热线”为基础的城市社区治理模式,全面推行村务“阳光工程”,积极探索农村“乡贤参事会”,加强党组织领导下的村民自治。五是针对基层党员先锋模范作用不强问题,持续抓好日常教育管理。健全完善“一网格、一考评、一库、一中心”管理链,全面推行农村党员家庭“挂牌亮星”,深化“党员冬训”活动,积极鼓励党员争当“河长”“路长”“片长”,充分发挥他们在服务中心工作中的先锋模范作用,打造一支过得硬的基层党员队伍。六是针对软弱落后村整转难问题,深化延伸“第一书记”工作法。根据中组部和省委组织部选派优秀机关干部到村任

第一书记的要求,选优配强第一书记,实现软弱落后村选派全覆盖。同时,充分发挥“百名好支书”引领示范作用,与软弱落后村广泛开展“1+1”结对帮扶活动。七是针对农村基层党组织带头人后继乏人问题,扎实做好村级后备干部“千人计划”。从优秀现任村干部、企业经理管理人才、创业致富带头人、复员退伍军人、党员大学生村官中选拔村(社区)党组织书记,确保每个村都有素质较好的村主职干部后备人才,为2017年的村级组织换届工作打下扎实基础。八是针对基层党组织运行不严不实问题,持续深化规范化、标准化建设。认真抓好“三会一课”、组织生活会、党员固定活动日等基本活动,严格落实党内组织生活、党员教育管理、党内基层民主、联系服务民生等“四大基本制度”。探索建立党建工作指导站,试点开展区域巡视制度,统筹指导区域内基层党建工作。二要狠抓“有形覆盖、有效覆盖”,充分发挥两新组织实质作用。以引导两新组织更好履行社会责任,充分发挥实质作用,为巩固党的执政基础服务为主线,在大抓基层中不断提升两新党建工作水平和实效。一方面,要着力解决有形覆盖不够全面的问题。开展“有形覆盖”检修行动,推行“行业协会+会员企业”党建工作模式,认真抓好特色小镇、互联网企业、文创企业、家庭农场等新领域新业态党建工作。另一方面,要着力解决有效覆盖不够扎实的问题。积极探索两新“党建+”模式,继续深化“克难攻坚当先锋”“百名局长服务百家企业”等活动,大力推行“六融六共”工作法,深化“和合”文化培育计划。

第五,注重激发创新活力,积极打造四省边际人才生态先行区。人才是衢

州实现绿色发展、转型发展的竞争之本、转型之要、活力之源,要以打造四省边际人才生态建设先行区为目标,围绕“三个问题”,打造“三大体系”,开创衢州人才工作的新局面:一是围绕优势不足问题,打造更优政策体系。要加快梳理优化“人才新政30条”及22个配套办法,制定出台《关于建设省际人才生态最优市的若干意见》。创新人才发展体制机制,推进人才供给侧改革。支持人才创新创业,加快构建人才创新创业服务体系,积极引导社会力量和民间资本投资人才领域,推动“人才+资本”“项目+资本”的合作。同时,要抓紧制定我市人才发展“十三五”规划,健全人才强市的规划体系。二是围绕对焦不准问题,打造更强平台体系。要着力在充分发挥“三园一院”作用上下功夫,提升平台的整体能级。要加强人才对外协作,积极探索“人才创业村落”“专家小镇”等引才新路径。实施人才培育“青苗”计划,推行“首席技术官”制度。推进“三园一院”之间人才、技术、项目的转化衔接,提升平台项目运营水平,打造开放度高、融合度高、吸引力强的人才平台体系。三是围绕衔接不紧问题,打造更好服务体系。健全市县党政领导联系高层次人才制度。努力改善人才科研创新环境,推动产业链协同创新。完善人才公共服务体系,充分发挥高层次人才联谊会交流联谊的作用,全力打造成和谐温馨的“人才之家”。

三、坚持以效果导向提升组织工作

组织工作必须为党的政治任务、政治路线服务,必须为实现党的政治任务、贯彻落实党的政治路线提供组织保证。新一年的组织工作,必须强化效果

导向,正视工作中存在的问题,有的放矢、精准把脉、对症下药,不断把工作推向深入。新形势下,组织工作的成效重点体现在四个方面:

第一,体现在对党忠诚、讲政治上。组织工作是党的工作的重要组成部分,提升党的执政能力、巩固党的执政地位是我们的神圣职责。评判组织工作成效,最重要的就是看这一条。要看防线牢不牢,要看党员干部能否明辨是非、坚定信仰、站稳立场,能否旗帜鲜明、挺身而出、亮剑发声。党组织要引导党员干部当“战士”不当“绅士”,为党站好岗放好哨。要看阵地稳不稳,基层党组织要能够坚决抵制、反击各种势力的干扰破坏,始终成为牢不可破的战斗堡垒,不断提升基层党组织的威信威望。要看人心齐不齐,要坚持不懈开展宗旨意识教育和群众路线教育,引导党员干部密切联系服务群众,把人民群众紧紧团结在党的周围。

第二,体现在服务中心、干大事上。要坚持党建报表与经济、平安、民生、生态“五张报表”一起抓,衡量党建工作成效,要观大局、谋大事,不仅要看党建报表,还要看其他报表。要用经济报表来衡量干部选得准不准、班子配得强不强、人才作用发挥得好不好,用平安报表来衡量各级领导干部是否守土尽责、基层党组织是否守土负责,用民生报表来衡量组织工作的基层导向、群众导向树得牢不牢,用生态报表来衡量我们的考核“指挥棒”作用有没有很好发挥、广大党员干部先锋模范作用有没有很好发挥。

第三,体现在公道正派、守纪律上。组织工作与营造良好政治生态密切相关,我们要主动担责、积极作为、激浊扬

清。要营造风清气正的选人用人环境,坚持唯才是举、唯才是用,真正让好干部出得来,真正让能者上、庸者下、劣者汰。选人之人要恪守公道正派核心要求,严格执行干部政策法规和组织人事纪律,让组织放心、让群众满意。要营造严肃活泼的党内生活环境,把批评和自我批评这一有力武器用好用、用到位,使红脸出汗成为常态,同志之间坦诚相待、开诚布公;要建立经常性的提醒和批评制度,党委书记、组织部长还要经常找干部谈话,对有苗头性问题的及时提醒打招呼。要营造心齐气顺的干事创业环境,做到以实干论英雄、凭德才用干部,让干部都能各展其才、各尽其能、各得其所;要牢固树立正确用人导向,不让担当者受委屈,不让老实人吃亏,不让投机钻营者得利,真正让干部“有全身谋事之心,而无侧身谋人之虞”。

第四,体现在担当有为、作表率上。组织部门是管党治党的重要部门,组工干部必须勇于为事业担当、为组织担当、为干部担当,要具备担当的正气、底气、勇气、士气、硬气。具体来说,新的一年要开展好“五项行动”:一是开展“党性提标”行动,扬正气。正气来自于绝对忠诚的政治品格、首当其责的大局观念以及清廉自守的道德情操。要始终把讲政治摆在第一位,严守党的政治纪律和政治规矩,在思想上政治上行动上同习近平同志为总书记的党中央保持高度一致,带头践行“三严三实”要求,带头开展“两学一做”学习教育。二是开展“争先提质”行动,强底气。底气来自于过硬的业务能力、严实的工作作风以及执着的敬业精神。要不断锤炼知人善任的能力水平,当好组织工作的“政策通”,成为知事择人、选贤任能的行家里

手。三是开展“查找短板”行动,比勇气。勇气来自于求真求实的优秀品格、自我检视的开阔胸襟以及追求卓越的奋发精神。要认真查找工作“短板”,坚持边工作、边调研、边总结、边完善,善于在工作中总结经验、发现漏洞、把握规律、完善措施。四是开展“关心关爱”行动,鼓士气。士气来自于始终如一的从严管理、甘为人梯的无私奉献以及党和人民的高度信赖。要弘扬组织部门优良传统、优秀文化,对组工干部既要严格管理,又要鼓劲加油,注重在思想政治上不断锤炼,在工作生活上关心关爱,在成长进步上创造条件。五是开展“品牌打造”行动,添硬气。硬气来自于公道正派的职业操守、勤政务实的部门形象以及密切联系群众的优良传统。要紧紧围绕组织工作重点,对好经验好做法好典型和网络舆情做到主动发声、立即发声。既要上情下达又要回应社会关切,在及时对外传递组织工作新信息的同时,坚持“网络问政”,建立组工网上发言人制度,提升广大党员和群众的知情权与参与权,增强组织部门的凝聚力向心力。

今天我们第一次把全市组织部长会议开到乡镇一级,乡镇(街道)组织委员作为组工干部的重要组成部分,是组织工作的基础力量,是党和群众联系的桥梁纽带,长期工作在第一线,奋斗在最前沿,较好完成了上级党委、组织部门交给的各项任务。在新的一年里的工作中,希望乡镇(街道)组织委员增强看齐意识、发扬担当精神,在加强基层组织建设担起重任,在夯实党的执政基础中发挥更大作用。

(根据市委常委、组织部长陈玲玲同志在全市组织部长会议上的讲话整理,标题为编者所加) 

打好干部工作“组合拳” 加强好班长好班子好梯队建设

——市委组织部负责人就印发干部工作“1+2”文件答记者问

为深入贯彻落实《党政领导干部选拔任用工作条例》和有关规定,近期,市委出台了《关于激励干部干事创业加强好班长好班子好梯队建设的实施意见》《衢州市调整不适宜担任现职领导干部的实施办法(试行)》《关于进一步加强领导班子和领导干部从严监督管理的若干意见》等有关文件(简称干部工作“1+2”文件)。这是新形势下加强我市干部队伍建设的重要举措,构成我市干部“上”“下”“管”的“组合拳”。近日,市委组织部负责人接受采访,就有关文件回答本报记者提问。

记者:请谈谈为什么要打干部工作“组合拳”?这套“组合拳”有哪些主要特点?

答:党的十八大以来,中央对干部队伍建设提出了一系列新要求。从2014年开始,中央修订颁布《党政领导干部选拔任用工作条例》,制定印发《2014—2018年全国党政领导班子建设规划纲要》《推进领导干部能上能下若干规定(试行)》等重要文件。去年11月,省委也陆续出台了《关于进一步加强好班长好班子好梯队建设的若干意见》《浙江省推进领导干部能上能下实施细则(试行)》等文件,省委组织部配

套出台了《浙江省选拔任用党政领导干部动议工作办法》等“五个办法”。根据中央、省委的新要求,市委制定印发《关于激励干部干事创业加强好班长好班子好梯队建设的实施意见》(简称《加强“三好”建设意见》)、《衢州市调整不适宜担任现职领导干部的实施办法(试行)》(简称《调整不适宜担任现职干部办法》)、《关于进一步加强领导班子和领导干部从严监督管理的若干意见》(简称《从严监督管理意见》)等文件。这些文件共同构成我市干部工作“组合拳”。这套“组合拳”主要有以下特点:一是从严从实贯彻《党政领导干部选拔任用工作条例》。全面落实选拔好干部、从严管理干部等新精神,以加强好班长好班子好梯队建设为统领,把中央、省委精神和要求体现到我市干部工作的各个方面。二是涵盖干部“上”“下”“管”的全过程。在干部工作有关文件中,《加强“三好”建设意见》侧重在干部“上”,《调整不适宜担任现职干部办法》侧重在干部“下”,《从严监督管理意见》侧重在干部“管”。这些制度文件,形成涵盖干部“上”“下”“管”的制度体系,努力使干部“上”要规范、“下”要明白、“管”要从严。三是注重务实管用。充分考虑干部队伍建设的区域差异、层级差异、类型差异,既提出一些明确的原则要求和务实管

用的具体措施,督促各地各单位贯彻实施,同时又注意留出空间,鼓励基层结合实际加强探索。认真总结我市干部队伍建设的做法经验,用制度形式予以总结完善,既贯彻中央、省委精神,又体现衢州特色。

记者:市委在加强好班长好班子好梯队建设方面提出了哪些要求和具体措施?

答:《加强“三好”建设意见》从六个方面,对加强好班长好班子好梯队建设提出了18条要求,明确了“三好”建设的目标任务,强调以选拔“狮子型”干部为重点配强好班长,以增强整体功能为重点建设好班子,以加强优秀年轻干部队伍建设为重点培养好梯队,并提出了11个方面具体措施。

围绕配强好班长的具体措施:一是选优配强各级党政正职。按照“能谋善断、能干善治、能征善战、能识善任”、“乐担当、敢担当、能担当、善担当”、“民主作风好、群众公认度高”等要求,以选拔“狮子型”干部为重点,选好配强各级党政正职。二是激励各级党政正职干事创业。推行各级党政正职履职目标承诺制,实施领导干部岗位目标管理,建立重要项目工作进展情况通报制度,坚持

乡镇(街道)党(工)委书记工作交流,推动健全不同层级、不同领域工作交流会、现场会、点评会等制度。三是强化党政正职权力运行监督。规范各级党政正职职责权限,科学配置党政部门及内设机构权力和职能,明确职责定位和工作任务。落实部门和单位主要负责同志“五不”直接分管制度,科学规范各级党委(党组)书记用人为行。

围绕建设好班子的具体措施:一是健全落实民主集中制各项制度。完善党委(党组)研究经济社会发展战略、定期分析经济形势、研究重大方针政策的工作机制,健全决策咨询机制。加强领导班子内部制度建设,健全经常性沟通机制,交流有关工作和决策执行情况。二是严格和规范党内政治生活。坚持把纪律和规矩挺在前面,严格落实领导班子民主生活会制度,严肃党内各项民主生活,完善并落实双重组织生活会、“三会一课”、主题党日、民主评议等制度。三是保持领导班子合理年龄结构。按照老中青相结合的原则梯次配备各级领导班子,坚持结构服从功能,实现优化组合。四是合理配备女干部、非中共党员干部和少数民族干部。注重选拔、培养和配备女干部、非中共党员干部和少数民族干部,发挥他们在增强班子功能中的重要作用。五是优化领导班子专业结构和经历结构。注重领导班子成员间专业、能力、阅历、性格等方面的合理搭配。坚持精准化培养使用干部,把专业性作为干部选拔任用的重要标准,重视经济服务型干部的培养选拔工作,大力选拔具有基层经历的干部,不断增强领导班子整体功能。

围绕建设好梯队的具体措施:一是

完善优秀年轻干部选拔机制。加大优秀年轻干部培养选拔力度,把年轻干部选拔配备作为经常性工作来抓,确保始终有数量充足的优秀年轻干部。拓宽优秀年轻干部选拔视野和渠道,注重从国有企事业单位、群团组织、村(社区)、非公有制企业和社会组织中发现优秀青年人才。二是强化年轻干部递进式培养。加强年轻干部实践锻炼,实施“一线墩苗”行动,每年选派一批市县两级年轻干部到乡镇基层、重点项目、群众工作、服务经济、招商引资等“五个一线”干事创业、压担历练。三是加强和改进后备干部工作。实施市管后备干部和优秀年轻干部培养选拔“千人计划”,实行后备干部动态管理,建立健全培养锻炼、适时使用、定期调整、有进有出的机制。建立后备干部分析研判制度,加强后备干部跟踪培养使用。

记者:干部能上不能下是干部工作的一个难题,我市在破解干部“能下”上有哪些具体规定和措施?

答:我市对推进干部能上能下探索较早,早在2013年就着手实施不担当、不负责、不作为“三不”干部处理办法。去年中央《推进领导干部能上能下若干规定(试行)》、省委《推进领导干部能上能下实施细则(试行)》印发后,市委聚焦不适宜担任现职领导干部调整,研究制定了《调整不适宜担任现职干部办法》。办法共四章15条,目的就是推动干部“下”,倒逼履职尽责,激发干部干事创业活力。一是细化干部“下”的情形。在严格执行中央和省委规定的基础上,从思想政治素质和纪律规矩意

识、为官不为、考核评定以及其他情形等四个方面,细化了27种不适宜担任现职的具体情形,每种情形都有定性或定量的标准。二是动真碰硬推进“下”。建立“双色卡”监督提醒制度,明确调整不适宜担任现职干部程序,对不适宜担任现职干部,区分不同情形及严重程度,采取交流任职、调离岗位、改任非领导职务、免职、降职等方式予以调整。三是落实干部“下”的责任。建立健全调整不适宜担任现职领导干部工作责任制,党委(党组)承担主体责任,党委书记是第一责任人,组织(人事)部门承担具体工作责任,做到真管真严、敢管敢严、长管长严。加大执行组织纪律和工作纪律的刚性,对避重就轻、以纪律处分规避组织调整或者以组织调整代替纪律处分的情形,将进行严肃处理。同时,要求正确把握政策界限,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。

记者:加强好班长好班子好梯队建设必须坚持从严管理干部,市委在从严管理干部方面提出了哪些具体措施?

答:党的十八大以来,市委全面贯彻中央、省委要求,始终把从严治党、从严管理干部摆在突出位置,制定了《从严监督管理意见》,从落实干部权力运行、干部选拔任用、干部日常监督、干部能上能下等四个方面加强监督管理,提出了具体措施:

从严落实权力运行监督管理方面:一是深入开展党性党风教育。健全完善党员党性定期分析、直接联系服务群众制度,促使党员领导干部进一步增强政

治意识、责任意识。二是加强民主集中制贯彻落实的监督。完善领导班子科学民主依法决策机制,落实集体领导和个人分工负责相结合制度,严格落实领导班子民主生活会制度和党内政治生活各项制度。三是加强对主要领导干部行使权力的监督。完善领导干部特别是主要领导干部述职述廉、党建述职和接受评议质询制度。认真执行干部选拔任用“一报告两评议制度”、党委(党组)主要领导干部履行用人职责离任检查等制度。

从严落实干部选任工作监督管理方面:一是加强对干部选拔任用工作全过程的监督。完善和落实干部选拔任用工作全程纪实制度,坚持换届拟提名人选、拟提拔对象的干部档案“凡提必审”,个人有关事项报告“凡提必核”,纪检监察机关有关廉政情况的意见“凡提必听”,反映有关问题的信访举报“凡提必查”。二是突出对选人用人不正之风的专项整治。建立干部“带病提拔”问题倒查机制,加大干部选拔任用责任追究力度。严格落实党政领导干部任职回避制度。三是认真执行重大事项请示报告制度。下级党组织对重要工作的落实情况,贯彻执行党的路线方针政策中出现的新情况新问题,干部选拔任用、管理监督中的有关事项,群众举报、申诉、控告的重要情况要及时准确地向上级党

组织报告。四是充分运用考核结果加强管理。改进干部实绩考核方式,按照实绩确定等次。建立领导班子分析研判机制,全面推行干部工作实绩纪实。

从严落实干部日常监督管理方面:一是严格执行个人有关事项报告制度。领导干部要严格按有关规定如实报告个人有关事项。每年安排一定比例,开展领导干部个人有关事项报告的随机抽查核实工作。二是坚持完善谈心谈话制度。按照干部管理权限和分级负责的原则,开展谈心谈话。各级党组织主要负责人与每个班子成员的谈心谈话,原则上每年不少于1次;纪委、组织部门每年要与重点单位、关键岗位主要负责人进行1次以上谈心谈话。三是坚持落实提醒、函询和诫勉制度。坚持把提醒、函询、诫勉作为干部日常监督管理的常态化举措,发现存在某些苗头性倾向性问题的,要进行提醒、函询、诫勉,督促改正缺点、纠正错误。四是加大干部日常监督管理力度。开展有针对性的监督,通过“两圈”考察、明察暗访、群众调查等多种形式,了解掌握领导干部“八小时”之外的“生活圈”、“社交圈”情况。严格落实领导干部在社团、企业兼职的各项规定,从严把关领导干部兼职行为。

从严落实干部能上能下监督管理方面:一是认真执行干部到龄退休、职

务任期制。严格按照有关规定程序办理免职或者退休手续,加强任期内考核和管理。二是加大不适宜担任现职干部调整力度。对干部德、能、勤、绩、廉与所任职务要求不符,经组织提醒、函询、诫勉没有改正的,应当被认定为不适宜担任现职,要采取撤职、免职、降职、调离岗位、改任非领导职务等方式予以调整。

记者:市委组织部对抓好干部工作有关文件贯彻落实有何考虑?

答:当前和今后一个时期组织人事部门的一项重要任务,就是抓好干部工作“1+2”文件的贯彻落实,真正把这套“组合拳”打好。一方面,要加强学习培训。各地各单位要加大学习培训力度,通过学习培训,使各级党委(党组)及其组织人事部门全面掌握干部工作“1+2”文件精神,让各级领导干部熟悉干部工作有关文件的规定,切实增强贯彻落实的主动性和自觉性。另一方面,要强化督促落实。各地各单位党委(党组)要结合实际,研究提出贯彻干部工作“1+2”文件的具体措施。市委组织部将加强对贯彻落实情况的督查,及时发现和解决问题,确保各项制度措施落到实处,使干部工作“1+2”文件真正成为加强好班子好班子好梯队建设的坚强制度保证。✍



关于激励干部干事创业加强好班长好班子好梯队建设的若干意见

1、配强好班长

选拔“狮子型”干部

具体措施:

- ①选优配强各级党政正职
- ②激励各级党政正职干事创业
- ③强化党政正职权力运行监督

2、建设好班子

增强整体功能

具体措施:

- ①健全落实民主集中制各项制度

②严格和规范党内政治生活

③保持领导班子合理年龄结构

④合理配备女干部、非中共党员干部和少数民族干部

⑤优化领导班子专业结构和经历结构

3、培养好梯队

加强年轻干部队伍建设

具体措施:

- ①完善优秀年轻干部选拔机制
- ②强化年轻干部递进式培养
- ③加强和改进后备干部工作

衢州市调整不适宜担任现职领导干部的实施办法(试行)

1、明确不适宜担任现职的内涵

领导干部的德、能、勤、绩、廉与所任职务要求不符,不宜在现岗位继续任职

2、细化四类27种不适宜担任现职的情形

- ①思想政治素质不过硬,纪律规矩意识淡薄的
- ②不担当、不负责、不作为等“为官不为”情节较重,干部群众意见较大的
- ③德行表现较差,干部考核中被评定为不称职或不胜任的
- ④其他情形的

3、动真碰硬调整不适宜担任现职领导干部

- ①建立“双色卡”监督提醒机制
- ②调整程序:调整动议、考察核实、提出建议、组织决定、开展谈话、实施任免
- ③调整措施:撤职、免职、降职、调离岗位、改任非领导职务、交流任职

4、落实调整不适宜担任现职领导干部的责任

- ①党委(党组)承担主体责任
- ②党委(党组)书记承担第一责任
- ③组织(人事)部门承担具体工作责任

关于进一步加强领导班子和领导干部从严监督管理的若干意见

1、从严落实权力运行监督管理

- ①深入开展党性党风教育
- ②加强民主集中制贯彻落实的监督
- ③加强对主要领导干部行使权力的监督

2、从严落实干部选任工作监督管理

- ①加强对干部选拔任用工作全过程的监督
- ②突出对选人用人不正之风的专项整治
- ③认真执行重大事项请示报告制度
- ④充分运用考核结果加强管理

3、从严落实干部日常监督管理

- ①严格执行个人有关事项报告制度

②坚持完善谈心谈话制度

③坚持落实提醒、函询和诫勉制度

④加大干部日常监督管理力度

4、从严落实干部能上能下监督管理

- ①认真执行干部到龄退休、职务任期制
- ②加大不适宜担任现职干部调整力度

5、从严落实干部监督管理工作责任

- ①加强信息沟通
- ②建立容错机制
- ③落实工作责任

编者按:本刊特邀各县(市、区)组织部长畅谈 2016 组织工作思路,现予以刊发,供学习交流。

柯城区:

强化看齐意识 全力推进组织工作

■姜海洋



生态和谐石梁溪

2016 年,柯城区组织工作要始终按照“五大发展理念”要求,突出全面从严治党这一主线,引领新常态,推动新发展,实现新作为,为全区“十三五”发展开好局起好步提供坚强组织保证。重点抓好四个方面:

一、紧紧围绕换届工作“四个好”目标,精心谋划、周密部署,确保区乡村三级换届平稳有序、优质高效。在区乡两级领导班子换届上。坚持结构功能双优,结合换届人事调整,对结构性问题,如年轻干部、党外干部配备不足、暂时性结构性干部超配(混配、低配)等问题,消化存量、不添增量,逐条逐项消化整改。同时,防止重“数字结构”、轻“素质结构”;重“学历结构”,轻能力结构。

坚持政策导向,在执行好领导干部任期、选任、交流、回避、任职年龄界线等政策性规定的前提下,深刻领会省、市委关于换届工作的新要求,区乡联动,科学谋划科级班子人事调整工作。坚持统盘考虑,抓好换届时间统筹、层级统筹、人选统筹、工作统筹。统盘考虑区级“两代表一委员”,选举出席市第七届党代会、人代会的代表。在村级组织换届上,及早谋划,做到选情分析、选人谋划、难题破难、宣传引导“四个”先行。选情分析先行方面,逐村摸清现任村支部班子建设情况、重点人物动向、宗族派系、矛盾纠纷、财务审计等方面情况,及时综合研判,提出具体办法。选人谋划先行方面,对现任村干部开展任期创业

承诺践诺情况“届末考察”,把评议结果作为谋划人选的重要依据。对非村干部人员,注重考察其平时对乡村工作的表现和个人作风素质,积极引导致富能手、复退军人、务工经商人员、大学生村官等优秀分子参选,为农村发展注入新生力量。难题破解先行方面,坚持分类施策,针对软弱落后村,通过第一书记工作法,推动有效整转;针对重点复杂村,依托区级领导联系和乡镇“住乡包村联户”等制度,提前介入,做实做细工作。针对财务管理不规范问题,全面开展届末审计,着重理清村级财务,确保“无病换届”。宣传引导先行方面,用通俗易懂的方式,把换届纪律宣传到位,讲清政策、讲透纪律、讲明危害,营造良好的舆论氛围。同时,严把任职标准,在总结“两个百分百兼职”、村干部“三项承诺”制度、公安警力护选、严明选风选纪等经验做法的基础上,继续严把“五不能”“六不宜”资格条件关口,切实选好村干部,带来新气象。

二、紧紧围绕好班长好班子好梯队干部队伍建设,选拔任用、监督管理,打好干部选任工作组合拳。一是拓宽视野,从优选准干部。开拓选人用人视野,放眼各个领域、各条战线、各个层面选好干部。统筹用好各类干部人才资源,

坚持从工作推动看班子、着眼从事业发展定人选,统筹好岗位、干部、发展这三大因素,打破隐形台阶、打通体制壁垒,把合适的干部、在合适的时机、用到合适的岗位上。二是严格程序,依规用好干部。不折不扣落实《干部任用条例》新要求,自觉执行省委“一个意见、五个办法”新规定,严格规范干部选任工作程序,做到实体公正、程序合规。坚持问题导向,深入分析省委巡视组反馈的有关干部选任工作方面存在的问题,逐条逐项做好整改落实。加大优秀年轻干部、女干部、党外干部等结构型干部的培养使用力度,有计划地选配到矛盾多、任务重、困难大的岗位经风雨、见世面、壮筋骨,在应对复杂考验中提升素质、增强本领。三是保持高压,从严管理干部。落实“二八”工作法,将功夫下在平时,深入了解干部真实表现。严格落实领导干部个人有关事项报告、组织工作重要事项请示报告、企业社团兼职(取酬)规范清理、领导干部经济责任审计(交接)、出国(境)审查报备等制度;切实做到干部档案“凡提必审”、个人有关事项“凡提必核”、廉政情况“凡提必听”、信访举报“凡提必查”;落实好提醒、函询和诫勉制度,真正管到位上、严到份上。四是畅通出口,推动干部能下。落实省委关于治理为官不为《若干意见》和推进干部能上能下《实施细则》精神,推行市委《党政领导干部履职问责办法(试行)》,将“五四三”工作推进情况,以及重点工程、重点项目、廉政建设、平安建设等与经济发展、社会民生息息相关的工作,纳入问责,着力解决好懒政、惰政和庸政问题。对工作不适应、人岗不相适,不敢担当、履职不力,作风不实、群

众认可度低的干部要问得精准、责得有力,加大下的力度,倒逼干部干事创业,形成能者上、庸者下、劣者汰的新常态。

三、紧紧围绕大抓基层组织深化提升,夯实基础、打牢根基,创新实施基层党建“整乡推进、整区提升”。突出基层党建政治功能、服务功能,落细落实基层党建“浙江二十条”经验做法,大力推进基层党建在各领域全面进步、全面过硬。一是抓规范。注重基层党建工作的基本要求、基本制度的规范落实,全面推广党建责任清单、“锋领擂台”“三会一课”、党员固定活动日、先锋指数考评、党员冬训等一批红色锋领标准,坚持一项一项抓落实、一村一村抓推进,推动基层党建工作规范化、标准化建设。二是抓服务。以“三民工程”升级版和“365 兰花热线”为载体,全面提升基层党建阵地功能,谋划创建一批具有服务群众、党性锤炼、远程教育等服务功能的党群服务中心。实施农村党员干部远程教育“全光多屏”项目,运用无线投屏技术,实现电脑屏、电视屏、LED 屏等多屏协作互动,扩大站点服务半径和影响力,增强党员教育的时效性、互动性,有效提高远程教育信息化水平。建设和推广“三民工程 E 掌通”,优化任务交办流程,促进乡村干部落实工作无缝协同,提升工作整体效能。三是抓品牌。树立“党建+”的理念,把基层党建工作成果体现到两溪整治、乡村旅游、农村电商、产业发展等方面,积极探索“党建+乡村休闲游”“党建+电商”“党建+家庭农场”“党建+治理”等模式,像打造美丽乡村一样打造“美丽党建”风景带,并以之为依托,分片区推进党员教育培训、互看互学等活动,推动基层党建工作从

“单点创新”跨入“集成创新”新阶段。

四、紧紧围绕人才资源的优化和利用,优化服务、强化引育,发挥好人才工作牵头抓总作用。一是加强人才引育。坚持把“项目引才”作为主攻方向,实施以招商引资与招商引智为重点的“双招双引”工程,努力形成“以项目带人才、以人才促产业”的工作格局;加强“院士工作站”、“专家工作站”等人才项目建设,鼓励各类主体加大人才投入与引进力度。顺应农民转产转业和产业工人需求,整合农办、人社等职能部门的教育培训资源,以市场需求为导向,组织实施“金蓝领”工程,培训一批具备职业技能水平的技术蓝领;做好区“拔尖人才”、六个“十佳人才”等高层次人才考核与新一轮的选拔,形成人才互相竞争、政府关爱人才、社会尊重人才的良好氛围。二是拓展人才交流合作平台。创新人才发展理念,转变引才方式,进一步提升柔性化、精细化引才水平。用好“寓外人才家乡行”活动成果,建立常态化的人才交流机制,形成寓外人才与家乡发展良性互动格局。积极探索院地合作新机制,加强与衢州学院等高校院校的人才合作交流,组织“教授专家园区行”等活动,促进院校与企业产业合作。三是强化人才服务。坚持人才需求和人才满意为导向,健全服务机制、优化服务内容、创新服务手段,当好人才服务的“店小二”,健全党政领导联系专家制度、人才协调服务机制,积极主动为各类人才提供创新创业、生活保障、政策信息等方面的优质服务,以良好的环境引才聚才。✎

衢江区：

深入贯彻五大发展理念 扎实推进五项重点工作 全力服务保障衢江区“四个一”建设再创新业绩

■ 郑志成



廿里镇塘底村

2016年衢江区组织工作的总体思路是：认真学习贯彻党的十八届五中全会精神，围绕树立和贯彻五大发展理念，把区乡换届工作作为重中之重，把“两学一做”学习教育作为首要任务，把打响基层党建“放心品牌”作为核心内容，把发挥高端人才作用作为主攻方向，把加强自身能力建设作为永恒主题，切实做好“五抓五促”，不断提升组织工作的科学化水平，全力服务保障衢江区“十三五”开好局起好步，努力为衢江区“四个一”建设再创新业绩提供坚强的组织保证。重点抓好以下五项重点工作：

一、抓区乡领导班子换届，促干部队伍建设全面加强

要把区乡村三级组织换届作为重中之重，坚持内紧外松，坚持抓好统筹，坚持分级管理，坚持结构功能双优，以高度的责任感和使命感做好换届工作。一是及早谋划。深入调查研究，及时发现存在的问题，在总结以往换届工作好的经验做法的基础上，研究提出切实可行、有效管用的指导意见。排好全年各级换届的工作路线图、时间表、任务书，提前做好各项准备。二是从严把关。坚持“好干部”20字标准，坚持“二八分”原则，以从严从实的标准选人用人，以

增强领导班子整体功能为重点，选优配强区乡两级领导班子和领导干部。健全能上能下的选人用人机制，制定出台《关于激励干部干事创业加强好班子好班子好梯队建设的实施意见》《衢江区推进领导干部能上能下实施办法（试行）》等干部管理“1+X”文件。三是加强监督。建立换届工作督导组，对换届工作全程监督指导。加强对乡镇党委、人大、政府换届的工作指导。坚持把纪律和规矩挺在前面，大力宣传“9个严禁、9个一律”换届纪律，对发现的苗头性问题及时处置，坚持抓早、抓小、抓现行。

二、抓“两学一做”学习教育，促党员干部素质全面提升

把“学党章党规、学系列讲话，做合格党员”学习教育作为龙头任务，在全区党员中普遍开展学习教育，切实提升广大党员干部的政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识。一要原原本本学原著。要原原本本地学习党章党规党纪，原原本本地学习习总书记系列重要讲话精神，特别是“八八战略”以及在浙江考察时的重要指示。要结合衢江实际，组织开展专题教育培训，加大年轻干部上挂外派学习力度。二要对照检视促提升。要全面开展对照检视，健全党

内生活、管理相关制度,着力解决党员党性修养、党员教育管理、党内政治生活等方面突出问题。突出党员干部管理,深化记实考绩管理制度,研发记实考绩管理手机APP,适时开展向村主职干部延伸试点,试行区委书记、组织部长点赞制。三要抓好典型引方向。要抓好学习教育的指导,坚持分类指导、以上率下、结合实际,分领域推选“领富标兵、服务标兵、攻坚标兵、奉献标兵、道德标兵”等党员标兵,以党员标兵引领广大党员做合格共产党员。

三、抓“放心品牌”创建,促基层党建全面进步过硬

牢牢把握基层党建“整乡推进、整区提升”新阶段,高标准落实农村基层党建“浙江二十条”,认真落实市“党建八大专项工作”,大力实施“一创三提升”工程,推动基层党建工作全面进步、全面过硬。一创基层党建“放心品牌”。开展“放心党员”“放心党组织”和“放心干部”基层党建“放心品牌”创建,探索建立党员“放心”指数,深化“红色驿站”建设,研究开发“红色e站”管理系统。开展“百名好党员”“党建好故事”等评选,树立一批典型榜样。三“提升”:着力提升基层党建工作合力。建立健全党建工作机制,建立乡镇党委书记“项目清单”和党委班子“任务清单”和党建责任考核“督导清单”三张清单,开展党建项目“PK赛”和乡村“双晒双比”活动,推动各级党组织书记将党建责任扛在肩上。着力提升基层党组织整体实力。实施“整乡推进、整区提升”三年行动计划,完善基层党组织“九好”创建标准,在总结推广全旺镇试点基础上,重点抓好廿里、大洲等7个乡镇整乡推进。实

施村级活动场所规范提升三年行动计划,力争通过3年努力,完成全区所有村级组织活动场所新建、改建任务。实施“壮村”三年行动计划,力争通过3年努力,使省定集体经济薄弱村基本建立稳定的增收长效机制。着力提升基层党建服务能力。按照“党建+”理念,总结以区域化为基础、产业链为纽带的莲花镇七村联建经验,构筑开放式党建工作格局。复制以“四大要素工程、五联党建清单、六大服务空间”为核心的东方广场“党建综合体”新模式,推动基层党建与发展同频共振。推广狮子山村“365”全帮办模式,打造“三民工程”升级版。

四、抓“高端要素”引领,促人才工作全面争先

坚持“既求所用、还求所有”理念,围绕“引的进、用的好、留得住”目标,突出发挥高端要素引领作用,推进人才工作全面争先。一要盯紧行业内高端人才资源。根据我区产业发展需求,有针对性地加强与国内一流大专院校、科研院所的交流合作,特别是针对行业内顶尖的大师大家、高端产业人才,要主动联系,加强交流,促进合作。二要搭建高端人才平台。加快推进衢江经济开发区高层次人才创业园建设,制订高层次人才创业扶持政策,适时组织“千人计划”专家衢江行等活动,打造衢江版“海创园”。发挥好长三角循环经济研究院、浙沪苏研究培训中心、院士专家工作站等高端人才平台的作用。三要打造高吸引力人才环境。结合市人才新政,根据衢江实际修改完善人才政策,重点突出高端人才柔性引进的扶持政策;探索建设高层次人才休闲疗养基地;结合“百名局长联百企”,开展“百名局长联百人”

活动;健全人才工作考核机制,制定人才工作月度报告和工作交办制度,建立人才工作项目库,激发全区上下“合力兴才”的良好局面。

五、抓自身能力建设,促组工干部全面发展

坚持以效果导向提升组织工作,既要从严治部,传导压力,又要关心关爱、教育培养,努力营造干事创业浓厚氛围,切实增强组织工作的“凝聚力”。一要坚持多措并举,提升组工干部能力。带头开展“两学一做”学习教育,扎实开展“六个一”活动,实行新进部机关干部由部领导和科室长进行帮带的“双导师”制,继续开展“组工夜学”,加大组工干部上挂锻炼和业务培训力度,切实提高组工干部政治素养和业务水平。二要加强工作创新,塑造衢江组工品牌。坚持深入基层调查研究,改进作风、创新落实,及时总结提炼我区组织工作的特色亮点,突出抓好典型经验的宣传和推广。三要落实关心关爱,增强组织工作凝聚力。健全思想、工作、成长等关爱机制,落实“三个留人”。广泛开展“创一流业绩,争做和谐发展先锋”、“党员先锋岗”等争创活动,增强组织工作的“凝聚力”。

龙游县：

夯实党建基础 有效服务大局 为产业强县、“两美龙游”提供坚强组织保障

徐雄强

2016年，龙游县组织工作将按照“四个全面”战备布局和“五大发展理念”要求，贯穿全面从严治党主线，突出县乡村班子换届、基层党组织建设“整乡推进、整县提升”、组织工作创造性服务大局等三个重点，建设好领导班子和干部队伍、基层党组织和党员队伍以及人才队伍，为全面推进产业强县、建设“两美龙游”提供强有力的组织保证。

一、深化干部人事制度改革，进一步激发干部队伍活力。坚持上下并举、管爱并行、选育并重。围绕梯队建设，在干部培养中激发队伍活力。针对干部队伍年龄老化的实际，深化“百狮争先，一线攻坚”行动，着力培养一批敢于担当、能力突出的优秀年轻干部。发挥党校培养主阵地作用，大规模培训年轻干部，大幅度提高干部素质。加大后备干部轮岗交流力度，推进党政机关各部门之间的年轻干部交流。围绕县乡换届，在干部选拔中激发队伍活力。利用换届契机，选出忠诚干净担当的好干部，配出结构优功能强的好班子，换出心齐气顺劲足的好面貌。把发扬民主、推进改革和严守纪律三项举措贯穿换届工作全过程，确保县乡换届工作程序到位、过程顺畅、结果圆满。围绕从严管理，在干部调整中激发队伍活力。管理监督干

部，必须把纪律和规矩挺在前面。完善领导班子和领导干部综合分析研判机制，推行上门走访约谈制度，深入了解班子和干部情况。树立能者上庸者下劣者汰的用人导向，加大调整不适宜担任现职干部工作力度，着力解决为官不为、为官乱为、为官不正、为官不廉等问题。围绕考核评价，在干部考核中激发队伍活力。按照“考真、考准、考实”要求，健全干部考核评价体系。推行重点工作跟踪考核，探索重点工作专项考核办法，对领导班子推进重点工作情况，实行“每月一公示、一季一考核、半年一通报、一年一评价”，及时了解掌握干部现实表现。注重考核结果运用，真正发挥考核的指挥棒作用。围绕关心关爱，在规范干部晋升通道上激发队伍活力。注重关心激励，切实调动保护干部主动担当、改革创新的热情。修订完善我县非领导职务晋升实施细则，变原有普惠制为择优竞争制，真正发挥政策的激励作用。加大职务与职级并行制度政策正面宣传引导，把关心激励基层干部的主旋律宣传到位、执行到位。

二、全力抓好“整乡推进、整县提升”，进一步提高基层党建水平。全面开展“两学一做”，突出强化看齐意识。在全体党员中开展“两学一做”学习教育，

教育引导广大党员增强政治意识和大局意识，自觉向以习近平同志为总书记的党中央看齐，进一步明晰合格底线、拉高言行标准。全面发动群众参与党建工作，开展“大家写”“大家拍”“大家说”“大家画”“大家唱”等五个全民主题党建活动。全面提升落实力度，逐级压实党建责任。坚持书记抓、抓书记，深入实施党组织书记“项目清单”、党组织成员“任务清单”和职能部门“责任清单”。推行“党建+”工作模式，把组织作用发挥体现到发展、项目、生态、文化等建设的攻坚一线，促进基层党建和经济社会协同发展、全面提升。继续加大党建考核力度，提高党建工作在年度考核中的比重。实行县、乡、村三级月度党建报表报送，开展乡镇（街道）党（工）委书记、组织员、村党组织书记季度党建“互学互看”，深化县、乡、村三级书记年度述职制度。全面提升品牌创建，打造基层党建“龙游样板”。开展“双百示范、整乡创强”活动，以“十个一”标准打造基层党建示范村，至2016年底示范创建达到80%即200个左右示范村，力争每个乡镇都有示范片、示范带，其中大街乡要在全市率先实现“整乡推进”目标。深入实施“领头雁”工程，继续开展“学习劳光荣，争当最美基层干部”活动，积极做

好新一轮“省千名好支书”推荐工作。以“三项承诺”对标考核、实绩实战比选，倒逼村主职干部综合素质提升。深化“干部包片、党员联户”工作机制，推行“零基积分法”，强化党员考核力度，充分发挥党员示范带头作用。健全民情采集分析、交办处置和公开反馈的民情沟通新机制，全面推广“三民工程E掌通”手机APP平台运用。探索村干部集体办公模式，打造“三民工程”升级版。深化农村法治、德治、自治“三治融合”和村两委联席会议制度，突出党组织在村级事务管理中的核心领导作用。全面提升工作基础，巩固两新组织党建有效覆盖。继续抓好特色小镇、上市企业、互联网企业等新领域党建示范带创，特色小镇党建围绕“特”字做好文章，互联网企业党建在引导产业有序发展、商户诚信经营上做好文章，建成县级网商党建示范园、乡镇网商党建示范带和村级网商党建示范点。探索推行“社区+社会组织”党建联动机制，加强区域化党群服务中心建设，促进社区党建工作扩面提

质。

三、创新“三大结合”机制，进一步推进人才强县战略。制定实施龙游县“十三五”人才发展规划，建设“五位一体”人才生态优化工程。注重本土培养和校企合作相结合。实施“校企合作引进培养产业实用人才”计划，安排30家主导产业工业企业和8所高等院校参与产业化校企合作，拟引进高校毕业生200余人，培训职工1000人次以上。注重“以才引才”和“自主育才”相结合。通过以院士引院士团队、以专家引产业专家、以亲友引寓外人士等“以才引才”方式，加大海内外高层次人才引进力度。通过抓好特色产业人才队伍、企业经营管理人才队伍、高技能人才队伍、农村实用人才队伍等四支人才队伍建设，加强本土产业人才培养。注重拓展服务和平台搭建相结合。大力建设国家级博士后科研工作站、省级重点创新团队、省级院士专家工作站等“国”字头、“省”字头人才平台。建设省级博士后科研工作站、市级和县级专家工作站，推动产学

研结合和科技成果转化。

四、围绕“五型组工”目标，进一步加强模范部门和过硬队伍建设。打造“规矩型”组工，不打折扣贯彻落实中央和省市党委的决策部署，严格执行组织纪律，熟练掌握党章要求；建立组工干部准入机制，选拔党性强、品行好、作风正的干部加入组工队伍。打造“担当型”组工，将公道正派的核心价值践行到位，为组织建设、重要岗位人选确定担负起分析参谋、严格把关的责任。打造“实干型”组工，开展“比能力、比作风、比服务，争创最佳科室”为内容的“三比一争创”活动，提升争先意识。打造“奉献型”组工，开展学习“身边的先进典型”“党员进社区”等活动，增强奉献意识，在实践中磨砺党性。打造“廉洁型”组工，严格执行组织部门改进作风有关规定，开展观看警示教育片、通报违纪违法典型案例、参观廉政教育基地等教育活动。✎



龙游县龙山鸟瞰似党徽 陈蓉/摄

江山市：

以“三个坚持”践行发展理念 努力提升组织工作科学化水平

■叶 骏

2016年，江山组织工作将紧紧围绕“五大发展理念”，以全面从严治党的为主线，聚焦主业、精准施策，以坚持“三个三”为重点，扎实做好各项组织工作，为推进全民创业创新，全力打造华东地区最具活力城市提供强有力组织保障。

一、坚持“三个理念”，实现干部工作的科学统筹

1、坚持合理化理念，干部交流盘出一个“活”字。从全市发展“一盘棋”的角度，着眼县乡换届要求，结合干部队伍现状，以项目化培养方式推进领导班子结构优化。坚持专项计划与常规配备相结合，从年龄、性别、党派、专业、性格、气质、阅历等方面优化班子结构，实现老中青梯次配备、各方面优势互补。实行面向基层一线的专项互动任职计划，有计划地推进乡镇（街道）与部门干部的互动交流，每次大规模调配干部城乡互动交流面力争达到30%，有计划地将乡镇优秀干部交流到部门任职，将40周岁以下部门干部交流到乡镇任职，重点充实乡镇经济型和专业型领导干部。

2、坚持规范化理念，干部管理突出一个“严”字。深化领导干部党性党纪教育，扎实开展党规党纪及习近平总书记系列讲话学习培训。认真贯彻中央《推荐领导干部能上能下若干规定（试行）》

和《浙江省调整不适宜担任现职领导干部办法（试行）》，分类细化干部“能下”的情形办法。突出考准考实干部，改进和完善干部积分制绩效考核管理办法，加强党委（党组）抓党的建设实际成效的考核评价。从严从紧开展选人用人过程监督，坚持对拟提拔对象个人有关事项报告、“三龄两历”及有来信来访情况“三个必查”，防止干部“带病提拔”。坚持定期对市管领导班子和干部队伍进行专题分析，针对发现的倾向性、苗头性问题，及时研究提出可行性意见。及时掌握基层干部的实际困难，予以研究解决，努力营造“关爱贴心、干部安心、组织放心”的良好创业干事氛围。

3、坚持科学化理念，梯队规划体现一个“精”字。按照规划方向递进式培养后备梯队，突出新常态新理念，着力培养具有“五大发展理念”能力水平的干部。围绕“基层、实绩、活力和人岗相适”工作导向，以选拔“狮子型”干部为重点配强好班长、建设好班子、培养好梯队，激活干部的干劲。集中精力打造干部梯队“511”工程，重点筛选素质全面的50名市管干部作为党政“一把手”的培养对象、精心储备100名优秀中层作为市管领导的后备梯队、择优挑选100名优秀青年作为结构型需求进行主动培养。

二、坚持“三个全面”，实现基层党建的引领作用

1、抓好基层带头人建设，基层队伍素质实现全面过硬。深化实施“领头雁”工程，集中开展村级组织届末评估工作，及时准确掌握实际情况，为2017年村级组织换届选举做好基础保障工作。加强村级后备干部培养，健全完善人才储备机制，鼓励党政机关、企事业单位领导干部退休或退出现职后回村任职以及优秀机关干部到村任职。同时继续开展“千名好支书”系列活动，进一步宣传基层党组织书记的先进事迹，总结研究好支书群体成长轨迹和规律，制定完善村党组织书记管理办法。

2、抓牢基层党建促中心发展，整乡推进实现全面提升。全面对照落实浙江农村基层党建“二十条”，以“五项规范”建设为抓手，按照“以底线思维保基本、以发展眼光促提升、以均衡理念补短板、以钉钉子精神攻难点”的要求，在试点工作基础上，总结提炼出一系列推动基层党建的标准体系和经验做法，并以此为范本全面开展基层党建“整乡推进、整县提升”工作。把党建强与促进中心工作相结合，通过“党建+好班子、党建+好门路、党建+好服务、党建+好乡风、党建+好山水”的“党建5+”模式

为主抓手,进而打造以“一乡一品一班子、一带一路一团队”为核心的“整乡推进,整县提升”党建主平台。着力开发“党务管家”手机 APP,实现全市党建信息“一点通”。

3、抓实党建有形有效覆盖,两新组织实现全面发展。深化区域化党建、园区党建,不断加大党组织组建力度。坚持分类指导,注重把党建工作融入企业的核心价值中,引导企业树立“党建强、品牌硬”的理念,脚踏实地、务实经营。注重发挥党员的先锋模范和思想引领作用,增强党组织的凝聚力和党员的归属感。注重品牌标杆作用,通过开展“三领三创”(即支部党建引领,创一个诚信品牌;党员先锋引领,创一个放心品牌;行业示范引领,创一个服务品牌)主题活动,积极建设服务型党组织,树好我市两新党建工作新标杆。

三、坚持“三个优化”,实现人才集聚的助推效应

1、着力优化队伍结构。围绕全市转型升级以及核心产业布局,科学编制人才发展“十三五”规划,重点突出“高精尖缺”导向。实施“十百千”人才提升五年计划,每年引进培养 10 名在行业内具有重要影响的高层次人才,100 名在行业内能起到带头作用的高级人才,1000 名有创业创新能力的专业技术人才,着重在经营管理型、专业技术性、农村实用型人才上引育储备到位。

2、着力优化人才政策。注重人才工作“软环境”建设,提升人才新政效能,推进人才新政 18 个配套实施细则的具体落实,及时兑现各项人才待遇。加强和人才的沟通交流,了解人才职业和生活需求,帮助解决实际困难。开通人才“绿色通道”,提高办事速度与效率,提

供“一站式”和“包办式”服务,积极帮助人才申报成果和荣誉奖励。开展“人才宣传月”活动,大力宣传各行各业人才创业创新的优秀事迹和生动事例,在全社会营造重才爱才、褒先树优的舆论环境。

3、着力优化工作环境。营造用才氛围,强化企业是引才受益主体的观念引导,转变经营理念、舍得人才投入,对脱颖而出的本土人才、民间大师加大关心扶持力度,营造人人皆可成才、企业用心留才的良好氛围。加快经济开发区人才科技创新园建设,突出园区和产业协同发展,着力打造集功能、政策、服务、管理相配套的创业综合体。加强对已建专家工作站、创新团队、技术研发中心等等的扶持引导,不断提升其科研开发力。❶



江山市委对新提拔或转任重要岗位领导干部开展集体谈话

常山县：

拉高标杆 补齐短板 推动农村基层党建全面进步全面过硬

■ 吴利平



常山全景

2016年，常山将贯穿全面从严治党主线，以“两学一做”学习教育为龙头任务，以“整乡推进、整县提升”为新起点，以“金钉子”工程为统领，着力破解亟待解决的重点、难点问题，推动农村基层党建“全面进步、全面过硬”。

一、强化看齐意识，扎实抓好“两学一做”学习教育。抓实“学”这个基础。重点抓好普通党员的理论学习，以党支部为基本单位，把学习习近平总书记系列重要讲话精神作为首要政治任务，把学习党章作为党员自我改造提高的“必修课”，把学习《准则》和《条例》作为严明纪律规矩的关键动作，把开展合格党员标准大讨论作为学习教育的重要载体，列入“三会一课”、组织生活会的必学内容、规定动作。抓牢“做”这个关键。结合建党95周年纪念活动，总结宣传“千名好支书”群体和在中心工作中涌现出的

基层党员先进事迹，全面选树100名“金钉子”党员，形成集群效应。强化问题整改，严肃处置有参教信教、侵害群众利益、违章建筑等问题的不合格党员，引导党员干部增强政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识。

二、深化“金钉子”工程，构建整乡整县联动推进工作格局。扎实抓好“金钉子”党组织创建，着力解决基层党组织战斗力不强的问题。以“树立标准村、提档一般村、整转落后村”为目标，抓两头、促中间，推动每个村党组织争先晋位。加强整体规划，按照建设示范点、示范带、示范群步骤，划分“示范村、创建村、软弱落后村”3类，排出20个金钉子创建村，打造10个金钉子示范村，按5%比例倒排10个软弱落后村并打好整转歼灭攻坚战。加强统筹指导，实行分块建设、分类督考，合理设置工作标

准，明确时间步骤和问题举措，严格年度复评和绩效奖惩。以当前重点工作中存在的短板为突破口，推动各村级党组织提出对策措施，全力抓好落实。高标准落实“浙江二十条”，着力解决基层党组织运行不规范的问题。开展以“规范制度执行、规范阵地打造、规范便民服务”为主要内容的村级组织规范化建设。抓好各乡镇书记到辖区“两类村”（创建村、落后村）蹲点调研工作，解剖麻雀，带动面上。推动县乡村三级普遍开展“二十条”对照检查，逐条逐项整改，抓细抓实“三会一课”、党组织固定活动日、党员民主评议、五议两公开等经常性基础性工作，确保到10月底实现“村村规范”。实施红色产业计划，着力解决村集体经济薄弱的问题。以消除“空壳村”为目标，全面落实《常山县发展壮大村级集体经济三年行动计划》。加大

力量整合,向软弱落后村、重点帮扶村和“两美”建设重点村,选派村第一书记和农村工作指导员。加大路径探索,在用地、资金等方面予以扶持,通过面上建设开发区物业经济园、片上探索村村联合组建公司经营特色产业、点上推广黄塘模式等方式,壮大村集体经济实力。发挥考核“指挥棒”作用,实施部门精准包村,引导各乡镇部门在目标上主动对标,在步骤上主动对表,在措施上主动对焦,在职责上主动对号,确保三年内实现村集体经济收入超5万元的村“全覆盖”。

三、注重管育结合,打造过得硬打胜仗的基层骨干队伍。强化对村级组织的掌控力,牢牢巩固执政根基。挺起乡镇这个龙头,强化上级党组织对村级一把手的管理监督,通过健全村务监督机制,完善村级组织权力清单,推行村干部言行负面清单等从严加强村干部监督管理,切实担负起抓基层就是抓支部的政治责任。继续深化村干部职业化管理、村支部书记季度工作交流会、村两委班子项目领办制、村级组织互学互看

活动。保障村党组织的领导地位,旗帜鲜明支持村党组织领导干事创业。坚持不换频道,着力解决少数基层干部不作为、乱作为行为。重点督查“四诺四亮”村务成绩单落实,开展届末履职“回头看”,全面核查分析村干部竞职承诺、创业承诺、辞职承诺情况,实行分类处理,特别是对“不同心、不在岗、不作为”的严肃问责、严格处置。继续深入整治工程建设领域不法行为,深入整治基层干部以权谋私、侵害群众利益问题,深入整治基层干部不敢担当、不敢斗争问题。县乡主要领导挂帅出征情况复杂、矛盾突出的村。实施村后备干部培养计划,着力解决农村基层组织带头人青黄不接、后继乏人问题。把党性强、作风好放在首位,对心中有民、愿意扎根基层的,及时纳入村级后备干部“千人计划”。加大村后备干部、农村乡土人才及乡村精英的培育力度,建立相应的管理、激励、考评机制,引导他们在基层治理中找准定位、找到舞台。对村后备干部实施“1+1”帮扶,主动压担子,给任务,注重

检验后备干部在中心工作的实绩表现。

四、层层压实党建责任,推动抓党建与抓发展同频共振同向而行。完善抓党建考评体系,着力解决平时不算帐、年终算总帐问题。坚持“书记抓、抓书记”,健全完善“321”书记项目清单、班子成员任务清单和职能部门责任清单。重抓平时,实行清单公示、项目领办、进度报表、定期交流、督查通报等机制,把“指导”“落实”“检查”“回顾”等关键词贯穿于全年工作。每次督查结果列入领导干部考核内容,对项目实施不达标、任务未完成、责任不落实的给予相应扣分。明晰抓党建具体责任,着力解决精力不集中、落实不到位问题。明确乡镇党委书记第一责任人责任、班子成员“一岗双责”,明确组织委员除基层党建外的分管事项、组织员专岗专用,确保有足够的精力抓党建主业。拓展述职范围,年终开展乡镇党委书记、组织(委)员抓基层党建专项述职考评,督促履行好各自党建工作职责,踏踏实实种好“责任田”。以推动发展的实际成效检验党建工作成效,着力解决就党建抓党建、党建与发展“两张皮”的问题。总结推广黄塘、徐村、下猷阁、田篷等地“党建+”样本经验,全面推行“党建+发展”“党建+治理”“党建+生态”“党建+文化”等工作方式,争取形成更多可操作可复制的成功案例。坚持“五张报表”一起抓。用经济报表、平安报表、民生报表、生态报表来检验党建工作成效,引导广大党员干部围绕26县分类考核排名、县委全会确定的“八件大事”,振奋精神、真抓实干。✿



开化县：

围绕全面从严治党主线 突出重点 狠抓落实

■ 李 昱

2016年，开化组织工作将严格按照中央和省、市委决策部署，结合开化工作实际，将“2+3”工作进行深化、细化、具体化，为开化“十三五”开好局起好步提供坚强组织保证。

一、扎实开展“两学一做”学习教育。扎实开展“两学一做”学习教育。按照中央和省、市委统一部署，适时启动“两学一做”学习教育。重点以“对标争先补短板，绿色崛起从头越”为载体，教育引导全县党员对照中央和省、市委要求，争做优秀共产党员；每个党组织对照服务型基层党组织创建标准，查找不足，补齐短板。坚定绿色崛起的信念信心，正确对待以往成就，以归零的心态争先创优，切实把全县党员思想统一到绿色发展上来。

二、抓好乡镇领导班子换届。重点是摸清底数，结合2015年度领导班子和领导干部年度考核工作，提前开展换届研判，组织开展县委书记、组织部长谈心谈话、组工干部“联乡进部门”等活动，深入研判乡镇领导班子运行情况、结构状况以及干部政治态度、履职表现，真正把底数摸清搞透、把班子选优配强。

三、创新干部管理评价体系。一是优化干部队伍管理。探索开展“早餐会”“半月谈”“月例会”和“季比拼”活动，通过“短平快”的形式，营造比学赶超的浓



厚氛围。“早餐会”即每周一由县委书记或县长召集乡镇书记在食堂用早餐，围绕阶段重点工作汇报交流，并就工作难点派任务、定职责、明时限。“半月谈”即每半月由县委书记召集乡镇、部门人员围绕开化经济社会发展的某个热点难点问题充分探讨，达到集思广益效果。“月例会”即每月依次召开乡镇工作例会、重点项目推进例会，起到鼓励先进、鞭策后进作用。每季度开展一次“季比拼”，各乡镇围绕阶段性工作重点，通过PPT汇报交流，评委现场打分并作出评价。二是探索建立绿色考核评价体系。探索建立体现生态文明理念的绿色考评体系，生态指标涵盖经济、资源、环境、社会、文化等方面，全面体现生态文

明的内涵和要求。考核方式实行日常考核和定期考核、定性评价和定量评价、组织考核和观摩评比相结合。考核结果与干部选拔、评优评先挂钩，优先在生态文明建设一线提拔使用干部，优先在生态文明建设中做出突出成就的单位和个人中推选先进典型，形成领导干部紧抓生态文明建设的导向和活力。制定《开化县生态环境损害责任追究办法》，对不重视生态文明建设、发生重大生态破坏事故的，在评优评先、职务晋升等方面予以“一票否决”，并实行严格问责，终身追责。三是强化干部教育培训。采取“请进来、送出去”方式，大规模开展干部教育培训工作，有重点选派一批干部到上海、杭州等国有企业、上市公

司挂职,着力解决开化干部知识面不宽、谋划能力不强、专业能力不足等问题,使开化干部既有坚定的党性意识,又有丰富的经济知识。

四、推动基层党建全面进步。突出问题和效果导向,聚焦突破重点难点,提升基层党建整体水平。一是抓好“整乡推进,整县提升”。全面落实农村基层党建“浙江二十条”,积极打造以“制定一张党建责任清单、建强三支为民服务队伍、推行九有党建标准”为主要内容的“139”党建全覆盖标准化体系,重点推行“下去一把抓,上来再分家”工作机制,实现“三民工程”全程为民服务理念与“整乡推进,整县提升”规范化要求有机融合。年底争取有30%村完成整乡推进任务。二是抓好村级组织结对共建。组织党建经济强村党组织与20个软弱落后村党组织结对共建,通过联建联考、同奖同罚,着力解决班子建设、集体经济、基础设施、脱贫致富、民生保障等方面的突出问题。三是抓好村级主职干部队伍建设。出台《关于从严管理、激励村级主职干部争先的意见》,实行村级主职干部问责制度,明确问责范围和程序,强化激励措施,切实加强村级主职干部队伍建设。着眼2017年村级组织换届,以乡镇为单位,对全县农村后备人才特别

是村主职干部后备人选进行全面筛查,采取挂牌招才、群众推荐、异地任职等措施,从经济能人、复转军人、大学生村官、驻村干部中储备人才,确保村村都有后备“领头羊”。四是抓好党建难题破解。着力探索“党建+发展”“党建+互联网”“党建+生态保护”等工作方式,推动村集体经济难、农村外出流动党员管理难、党建融入中心工作难等重点问题的破解。五是抓好基层党建保障。在去年基层党建经费增长33%的基础上,今年还将继续增长。其中县财政连续六年坚持每年拿出300万元补助村级组织活动场所建设。要求乡镇(部门)基层组织建设经费增长不低于10%。同时,继续选派优秀机关党员干部到农村担任第一书记,形成劲往基层使、人往基层走、钱往基层投的良好氛围。六是抓好两新组织青春党建。全面推行以“组织架构一体化、党性锤炼一标准、美丽青春一彩虹、人才培养一条龙、绩效考核一颗星、党群共建一张网、党建责任一张单”为主要内容的两新党建“七一”工作法,筹建根缘小镇党群服务中心、农家乐协会党支部,规范798文化创意园、甲壳虫集团、凌云集团党建工作,打造“和合共同体”。

五、推动人才工作“外引内培”。坚持党管人才原则,立足开化国家公园实

际需要开展人才工作,在外引内培促交流上下功夫。一是持续抓好引才引智。树立“不求所有、但求所用”的柔性引才理念,以国家公园建设为契机,让省内外专家在开化享受生态福利,在开化分享智慧经验,为开化发展贡献才智,努力形成以生态资源引进智力的“柔性引才”局面。建立开化籍海外专家人才、寓外乡贤人才信息库,完善“天南地北开化人”微信群,切实发挥寓外人才在人才推介、平台建设方面牵线搭桥的重要作用。二是推进乡土人才培养。继续深入实施“十千万人”培训计划,培训涵盖十个工种的万名各类技能人才,即:千名根艺师、千名茶艺师、千名乡土厨师、千名导游、千名电商、千名创业导师、千名护理员、千名园艺师、千名生态护绿员和千名新型农民,壮大农村实用人才队伍,促进大众创业、万众创新。三是充分激活平台作用。着力提升各类人才平台和产业平台对创新创业人才的承载能力,充分发挥人才平台引才、研发作用,促进创新成果的转化。以寓外乡贤人才信息库为基础,联合专家工作站、大师工作室、院士工作站等人才平台,安排固定场地建设“开化人才之家”,定期组织各类人才沟通交流,发挥开化人才一张网的积极效应,打造一张开化人才新名片。✎



本文获 2015 年度浙江省组织系统优秀调研成果二等奖,现节选部分内容予以刊登:

规范干部选拔任用动议提名问题研究

中共衢州市委组织部课题组

动议是干部选拔任用工作的初始环节,在很大程度上影响着干部选拔任用工作的走向和结果。《党政领导干部选拔任用工作条例》(以下简称《条例》)修订时增设动议章节,但没有详细规定,使得动议工作往往带有一定的随意性,影响了干部选拔任用的科学化水平和选人用人公信度。为此,我们进行了专题调研,着手建立更加有效管用、简便易行、科学民主、主体清晰、程序科学、责任明确的干部选拔任用体系。

一、当前干部动议提名工作中存在的突出问题

1、动之无首,动议主体难确定。在新颁布的《条例》中,规定“党委(党组)或者组织(人事)部门按照干部管理权限,根据工作需要和领导班子建设实际,提出启动干部选拔任用工作意见”。到底是由党委(党组)或组织(人事)部门提出动议,没有明确作出规定。现实中,各地的动议都有一套沿袭下来的不成文的习惯做法,且以主要领导的工作习惯为转移,表现出较大的随意性和不确定性,导致不同地方的启动方式各不相同,即使同一个地方的不同领导,甚至同一位领导在不同时期对有关职位的启动方式也会有所不同。

2、动之无序,动议时机难把握。当前,《条例》没有明确什么情况下可以启动干部调整程序,对动议的时机没有刚

性规定,造成各地掌握的尺度不尽相同。有的地方采取规定启动时间的办法,一年集中对干部调整 1~2 次,由党委(党组)或组织(人事)部门统一提起动议;有的地方没有规定启动时间,由党委(党组)或组织(人事)部门根据领导班子建设情况和领导干部队伍状况适时提起动议,相对集中地调整干部。动议时机的无序性,往往造成干部调整的不确定性和随意性,容易出现个别领导干部想动议就动议,不想动议就不动议,甚至为解决某一个或者少数干部的问题而临时动议的现象。

3、动之无戒,动议行为难监督。2010 年 4 月颁布的《党政领导干部选拔任用工作责任追究办法(试行)》《党政领导干部选拔任用工作有关事项报告办法(试行)》《地方党委常委会向全委会报告干部选拔任用工作并接受民主评议办法(试行)》《市县党委书记履行干部选拔任用工作职责离任检查办法(试行)》等四个监督制度,是对干部选拔任用工作的补充和完善,与原《条例》形成了完整的干部选拔任用机制和监督、惩戒机制。新修订的《条例》特别新增了“动议”环节,与之匹配的四项监督制度就显得滞后,没有专门针对“动议”方面的监督内容,由于无法确定和区分动议中的责任,也就无法建立责任追究制度,无法进行启动程序监督和推

荐纪律监督,使得对领导干部动议的责任追究流于形式。动议阶段监督的缺失,扩大了暗箱操作的空间,以致会出现带病提拔、破格提拔、戴帽提拔。

4、动之无秘,动议事项难保密。信息公开、程序透明是选人用人扩大民主的前提。但选人用人在酝酿考察期间,或者说在最终确定和正式公开之前,属于组织秘密,不便于对外公开的情况不容置疑。按照《条例》从提出动议到召开书记办公会议这一过程,是干部选拔任用的首要阶段,直接影响到提名、推荐、考察、讨论、决定、任职等诸环节的质量和效果,因此动议环节应该是“密中之密”的环节。但现实中,部分领导干部组织纪律观念不强,有意或无意向外围人员透露动议情况,让社会上“民间组织部”全程掌握干部动议的“内部情况”和“内幕细节”,致使出现跑风漏气和小道消息,给选人用人工作带来较大被动。

5、动之无章,动议权责难对等。动议和提名方式的多样化、复杂性及启动程序的不健全,导致了实际操作中相应的责任承担比较模糊,使得领导干部只行使动议权利,却不承担动议责任,以致提名推荐出现失误时无人负责、无法追究,对带病提拔的很难追溯到领导干部个人。

二、对策与建议

1、规范干部选拔任用动议提名工作办法需要理顺的几对关系

一是党的领导与扩大民主的关系。建议通过制度设计和程序安排将动议权交给集体和群众。交给集体就是充分发挥党委集体决策的优势,避免“一把手”个人动议和随意动议的现象;交给群众就是要充分听取调整干部所在部门干部群众以及该部门服务对象的意见和建议,使调整动议能够最大限度地反映广大干部群众的真实意愿。通过集体动议、群众参与,不断扩大动议环节的民主。

二是党委(党组)与组织部门的关系。党委(党组)和组织(人事)部门作为动议的共同主体,应该在这一环节中明确权责,密切配合。党委(党组)书记代表党委(党组)拥有动议权及动议审定权,选人是组织(人事)部门技术层面的问题,用人是党委(党组)决策层面的问题。在动议的方向上要突出党委(党组)的决策作用,强化党委(党组)的把关责任。在技术层面方面,组织(人事)部门应考虑如何为决策层面服务,组织(人事)部门作为职能部门,是干部人事工作的具体承担者和主要责任者,是理所当然的主体。当领导职位出现空缺或需要调整时,组织(人事)部门要首先提出启动意见和具体方案。当领导发表不恰当意见或领导之间意见出现分歧时,组织(人事)部门要按照《条例》要求和群众愿望,坚持组织原则,善于表达组织意见。

三是注重程序与便于操作的关系。建议应从动议干部的时机、原则、程序、纪律、要求等方面入手,对干部动议的主要方面进行建章立制、规范操作。通过刚性的制度规定,使得动议不以主要领导的工作习惯为转移,避免工作的随意性和不确定性,提高动议的科学化水平。同时,要立足简洁明了、便于操作的

原则,加大动议实施过程中可行性和实效性方面的顶层设计,出台一个既能规范运行,又能方便基层操作的实施细则,从源头上规范干部调配工作。

四是履行权力与责任追究的关系。一方面,动议主体要公道正派审慎行使权利,按程序办事,树立正确导向,注重德才、实绩、公认,把合适的人选提出来。另一方面,责任追究要客观、适当。既要严肃对待,又要保护好动议主体的积极性。比如,对于动议时的提名责任,领导干部向组织提出合适人选是权利和义务,但更多的还是对事业和干部的关心和关爱。因此,在承担责任上应是对等的、有限的。对确属违规、故意隐瞒实情的提名主体应追究相关责任;对确属不知情或知之不多的提名主体,应适当减轻其责任;对被提名者任用后出现的问题,提名主体应适当免责。

2、规范干部选拔任用动议提名工作的主要内容

一要明确规范动议主体。建议按照动议实施的程序和步骤,将动议主体分为建议主体、提出主体、决策主体。党组织、领导班子其他成员拥有调整动议建议权,可根据本单位班子自身建设实际需要或分管单位班子建设的实际,以书面形式向组织(人事)部门提出建议。组织(人事)部门作为选人用人的工作部门,履行提出动议的责任,在提出动议之前,组织(人事)部门综合根据本地、本单位领导班子建设情况,进一步听取有关单位领导、干部群众的意见,在集中民意的基础上,向党委(党组)提出干部动议的建议。党委(党组)根据组织(人事)部门提出的动议建议,在5人小组范围内进行充分酝酿,反复讨论,确

定动议的决定。规范动议主体,要相应限制党委(党组)书记的动议权限,主要领导在动议时要坚持“三提三不”原则,即只提调整干部的原则方向,不指定具体职位;只提选任标准、不提具体人选;只提提拔要求、不限选拔范围。

二要准确把握动议时机。要根据实际情况谨慎把握、科学动议。(1)限动议次数。建议结合干部年度考核、平时工作考核,每年2月份、9月份固定进行两次常规动议。此外根据需要可临时提出动议,但限定数量与间隔,一年内动议调整干部不得超过6次。(2)限动议人数。除领导班子换届或机构改革外,其他动议要根据本地区、本单位领导干部规模确定人数,对于领导干部人数高于50人的,每批次调整干部人数不得高于同职级干部总数的10%,最多不得超过15%;对于领导干部人数低于50人的,每次调整一般不得超过3人,批量调整干部超过以上数字的须按规定报经上级组织(人事)部门同意。(3)限动议条件。严格执行5类干部调整报告审批制度,对机构变动或者主要领导成员已经明确即将离任时确因工作需要提拔调整干部、越级提拔干部、不经民主推荐由组织推荐提名作为考察对象、县乡党政正职在同一岗位任期不到3年进行调整等5类事项,在作出动议决定前应当报告上一级组织(人事)部门,经批复同意后方可进行。

三要规范执行动议程序。规范干部动议应该遵循以下五个步骤:(1)党组织或领导干部个人书面提名建议。党组织集体研究形成书面决议或领导干部个人书面向组织(人事)部门干部职能处室提出干部动议建议(无明确意向的

人选职位条件或有意向的建议人选)。(2)主要领导个别沟通。地方或部门党委(党组)主要领导与组织部长就是否开展动议进行个别沟通,征求意见。(3)组织(人事)部门干部职能处室酝酿商议动议建议,并书面报告部务会议。对于动议中提名部门正职时,需要就具体人选或推荐范围征求党委(党组)分管领导、同级政府主要领导的意见;提名部门副职时,需要征求党委分管领导、部门党委(党组)主要领导的意见。(4)组织部部务会议研究确定提名人选产生具体范围或备用差额人选,并报同级党委主要领导、分管领导。(5)本级党委(党组)书记办公会研究决定。本级党委(党组)召开书记办公会决定提拔任用或范围后,进入民主推荐环节。

四要严格落实动议责任。主要有3个责任:(1)严格初始提名责任。大力推行干部提名实名制和全程记实制度,明确主要负责同志、分管领导、组织(人事)部门有关同志和其他有关个人在干部提名中的责任,做到提名责任具体化,谁提名谁负责。实行痕迹管理,推行干部提名备案制、记录制,动议干部造成后果的,根据责任主体的责任大小、后果轻重、损失程度、主客观原因等,严格追究提名人的责任。党组织集体提名和组织(人事)部门提名的,在会议上每个人的发言情况,哪个职位提名了哪些人选,怎样根据推荐情况确定提名人选,要记得清清楚楚。一旦出现用人失误,就实行“倒查”机制,真正做到“谁提名谁负责”。(2)严格分析研判责任。认真做好干部队伍的分析研判,对因情况掌握不准,研判不到位造成后果的,

要追究相关人员责任。(3)严格动议保密责任。进一步明确党委(党组)、组织(人事)部门集体研究干部工作时的纪律规定,确保每一名参与研究的同志严格保密,对造成跑风漏气要进行倒查追究,造成影响的进行纪律处理。

3、加强动议配套制度建设

一要建立后备干部储备机制,为动议提供人才保障。建立与动议办法衔接配套的后备干部推荐机制。一方面,调查充实后备干部库。每年开展一次非定向推荐,按所在单位领导班子职数副职的二分之一进行推荐,非定向推荐结果一年内有效,实行动态管理,优胜劣汰。组织(人事)部门在此基础上,从后备干部库中,对人选认真分析、综合比较,从而提出最合适、最优秀人选。另一方面,加大日常考察工作力度。按照重在平时、贵在坚持的要求,采取组织(人事)部门定期不定期进行后备干部考察、回访考察、跟踪考察、派员参加民主生活会、跟踪重大活动等方式,结合领导班子和领导干部定期考察、经济责任审计和领导干部述职述廉、离任交接等制度的实施,切实掌握后备干部履职表现情况,为组织(人事)部门推荐参考人选打好基础。

二要建立干部工作研判机制,为动议提供决策保障。建立定期分析研究制度。在全面掌握干部定期考察推荐情况和结果的基础上,组织(人事)部门要采取定期与不定期相结合的方法,经常性开展对干部队伍情况的分析研究,深入了解掌握领导班子的运行情况以及干部的思想动态和德才表现;党委(党组)定期分析干部工作,一般每年开展1-2次专题研究,重点分析班子运作、干部调配、后备干部队伍建设和干部工作政

策措施等情况,将定期分析情况适时转化为领导班子和领导干部调整配备的意见建议,为领导班子调整和干部任用启动时机、选配方式、人选推荐提名的确定提供科学依据。

三要建立过程记实写实机制,为动议提供服务保障。在坚持完善人事酝酿会议记录、书记办公会纪要、常委会纪要等制度的基础上,把干部任用记实的时间前移到动议环节,实行干部选拔任用工作全程记实制度,加强对干部动议和选拔任用全过程工作的监督。记实的主要内容包括:动议过程、工作方案制定、民主推荐、考察人选确定、组织考察、拟任人选的基本情况、酝酿情况、讨论决定、任前公示、试用期、其他有关重要情况等。专门设计《干部选拔任用工作记实表》,认真记录干部选拔任用工作环节的责任主体和履行程序的情况,形成完整的记实资料,并“一事一册”存档备查。

四要建立责任追究监督机制,为动议提供纪律保障。明确干部任用动议各个环节的责任主体和责任内容,对干部任用动议工作中出现的失察失误等问题加大惩戒力度,按照权责相匹配的要求,依据情节轻重,依照有关规定给予有关责任人以批评教育、党纪政纪处分,严重违法的要追究责任。把学习贯彻《党内监督《条例》、《纪律处分《条例》同贯彻执行《干部任用《条例》及《监督检查办法》结合起来,强化对干部任用动议的监督检查力度,切实防止和克服用人上的“不正之风”和干部“带病提拔”等问题。

(课题组组长:陈玲玲,副组长:郑春弟,成员:徐宾、郑应龙、樊勇军、朱耀刚、陈海潮)

运用科学思维方式推进两新组织党建工作

□周玲琳

科学的思维方式为我们认识世界和改造世界提供了强有力的武器。当新办法不会用、老办法不管用、硬办法不敢用、软办法不顶用的时候,重视运用科学的思维方式,是解决两新党建中的实际问题,指引我们在两新党建领域不断总结工作经验、不断开拓创新的重要法宝。

运用战略思维,加强两新党建工作谋篇布局。战略思维要求我们要高瞻远瞩、统揽全局,善于把握事物发展总体趋势和方向,善于拓展谋篇布局的高度和深度。近年来,在两新组织这个具有开拓性的基层党建工作新领域,我市以“得青年者得天下”为导向,精心谋划青春党建“五四工作法”,进一步提高了全市两新组织抓党建工作的紧迫感和责任感;推进以“六融六共”为主要内容的和合共同体创建,进一步强化了两新党组织的政治属性;在全市两新组织中实施“赛青春、展魅力、添活力”行动计划,坚持党建带群建,有效统筹党群工作力量,不断增强群团组织及其他工委成员单位以党建工作为核心的团体协作意识,充分发挥了两新党组织的政治核心作用和政治引领作用,有效提升了两新党建工作的科学化水平。

运用精准思维,强化两新党建工作难题破解。精准思维是一种非常务实的思维方式,它强调具体和准确,要求动作精准到位、在一个个具体的点上解决

问题。两新党建工作中有许多现实的难题,都是由一系列具体的问题累积起来的,化解这些难题、推进工作必须强化精准思维,从一个个具体问题入手,逐个破解。如我市普遍存在的两新党组织规模小、党建工作氛围不浓,农村党员又不愿把组织关系迁入两新党组织组织、两新组织中的流动党员高达一万三千人等现实问题,一直困扰着两新党建工作。2015年以来,我们在大量调研的基础上,在全市两新组织中试行流动党员“五双联动”(双重管理、双网互动、双向服务、双争激励、双项保障)管理机制,有效激发了流动党员先锋模范作用,营造了浓厚的两新组织党建工作氛围。

运用创新思维,增强两新党建工作活力。创新思维是运用新颖、独特的方式和方法解决问题的一种积极主动的思维活动,广大两新党建工作者所具备的创新思维能力强弱,决定了落实各项工作的主动性和成效性高低。在创新思维的培养上,我们采取了丰富多样的形式:每年组织部分市直双管两新党组织书记“走出去”,到杭州、温州、湖州等地的两新党组织参观学习;每年定期举办的培训班,把发达地区两新组织的优秀党务工作者“请进来”,为两新党组织书记传道授业解惑;市、县两级两新工委成员单位的分管领导按照工委的年度工作安排“沉下去”,全部联系到每一个

双管党组织,帮助提炼总结好做法;开展两新组织党的组织生活创意大赛和党组织书记述职评议会等活动,引导广大两新组织把党建工作“亮出来”。通过这些创新性的活动形式,有效提升了党建工作的品牌意识,提高了组织生活质量,强化了党员教育效果,增强了党组织的创造力、凝聚力和战斗力。

运用法治思维,促进两新党建工作规范化。在完善制度机制方面,确保各项工作制度与党纪国法相契合,更加注重上级要求在本地的规范化落实。如:推行以“基本组织、基本队伍、基本活动、基本制度、基本保障”为主要内容的“五五体系”,有效规范了两新组织党建工作体系建设,实现了两新党建工作的“三个转变”,即,从“提高影响力”向“架构体系化”转变、从“提高组建率”向“运行规范化”转变、从“扩大覆盖面”向“增强实效性”转变,进一步提高了党建工作规范化水平。在落实两新党建工作各项制度过程中,始终贯穿法治精神,以认真的态度和钉钉子的精神抓好执行和落实。如:年初通过责任清单把工作布置落实到每个工委成员单位和县(市、区);每季安排“互看互学”活动,对各地的两新党建工作进行动态掌握、过程管理;年末运用述职评议活动和考核等办法推进各地做好总结提升等工作,取得了良好的成效。

提升境界 增长才干

龙游党员“冬训”练就真功夫

■刘 俊 祝柳珊



80 多岁老党员坚持坐着轮椅全程听课

眼下正是冬闲时节，龙游农村万名党员却忙着“充电”。在 2015 年 11 月下旬至 2016 年 2 月上旬的两个月时间里，以乡镇、街道为单位实施，集中开展党员轮训活动，覆盖全县 15 个乡镇（街道）、262 个行政村的 24536 名党员。

“党员‘冬训’重在提升境界、增长才干。”龙游县委常委、组织部长徐雄强说，新常态下，农村改革发展迫切需要增强党员意识，提高致富带富本领，发挥党员一人领一班、一岗带一片的作用。这次轮训，县里统一安排“营养餐”，抽调骨干力量组成宣讲团，准备了 21 堂党课，为 15 个乡镇、街道提供菜单式服务，内容涉及党建、

法治、廉政、发展、生态等五大方面。

龙洲街道有 2581 名党员，其中，社区党员、外来流动党员超过 60%。“针对农村、社区和外来流动等不同类属党员，街道在讲‘普通话’的同时，讲好‘本地话’，增强‘冬训’的吸引力和感召力。”街道党工委副书记雷青梅说，对象不同，在惠农政策、社会管理、劳动保障、就业技能知识等方面各有侧重。

县里整合资源，建立由农技专家、种养能人组成的技能辅导组，依托文化礼堂，深入田间地头，面对面向党员、群众传授技能。一批农民群众身边的土专家、田秀才、致富能人和先进典型应邀登上了讲台。

党风廉政建设是这次“冬训”的一个严肃话题，但在龙游却有着轻松的传播方式。渔鼓声声，民间艺人阿乐的道情说唱，又有了新内容；溪口镇农民徐欢兴擅长墙画，略试身手后，一发不可收。眼下，他放下手中经营多年的生意，游走乡村创作墙画，成为一名农村党的宣传员。

“冬训”跟着产业走，为党员“冬训”平添一抹亮色。得益于龙游工业园区，如今，模环乡白马村再也找不到赋闲在家的劳力了。“冬训”提升劳动技能成为第一需求。去年村里投入 180 多万元建成综合楼，其中 30 间标准客房出租后，将为村集体持续带来每年至少 20 万元

的收入。眼下，招租方案、经营方式的确定急需“冬训”中全体党员出谋划策。

姜席堰、内湖、公园、文化礼堂，沿江一字成型的新民居，灵山江畔后田铺村景色宜人。“后田铺还是远近闻名的婺剧文化发源地。”村支书曾巨辉说，乡村旅游发展正当时，党员“冬训”经过充分的酝酿讨论，进一步理清了村里的发展思路。如今，村里已发展 20 多家农家乐，明年将倾力打造 3A 级景区。

突出扶贫和竹农增收，让沐尘畲族乡党员“冬训”备受关注。在有关专家的指导下，双溪村村民钟毓明从贵州购进正宗的茅台酒作为基酒，经过反复试验，成功开发两款独特的竹筒酒。目前，已销往上海 600 余筒。眼下，他在社里村流转山林 1000 余亩，计划投入批量生产。竹农如何走出困境，实现增收，始终成为山区党员“冬训”议不完的话题。

今冬最强的一次寒潮天气也让党员“冬训”的实效在冰雪中得以检验。面对寒潮，更多的是党员自觉自发的暖心行动。“张大爷，寒潮来了，外面很冷，你自己要注意保暖，减少出门，这两天的饭我们村食堂会给你送过来的，如果有事，你直接打我电话”，大街乡新槽村党员涂建忠在风雪天主动帮孤寡老人送饭。因“冬训”“补钙”、“加油”而愈发坚定的党性意识在寒潮中熠熠生辉。❧

“三衢卫士”护蓝天 ——常山县党员干部投身石灰立窑整治行动侧记

■胡 斌 方均良 陈国俊

自2013年9月以来,常山县为守护“蓝天三衢”生态环境,广大党员干部积极投身石灰立窑整治行动,掀起了一场史无前例的整治“风暴”。他们爱岗敬业、务实求真,甘为环保战线上的孺子牛,以满腔赤诚、高昂斗志,为三衢大地坚守着保护碧水蓝天的神圣使命。整治中,凡落后应淘汰的石灰立窑、生产线,有粉尘、废气、黑烟排放的企业纷纷关停、整改或搬迁。以往受粉尘、废水污染出现的“青山裹银装、绿水变白粥”丑陋形象得到改观,辉埠主矿区的空气质量有了明显改善,呈现了整治“风暴”洗礼过后,终见蓝天彩虹的喜人景象。

党员业主:配合整治,二次创业

常山县开发利用石灰石资源的历史悠久,历史上就有“靠山吃山”用立窑烧制石灰的传统,至今已有千年历史,曾为全县经济社会发展做出巨大贡献。坐落于辉埠镇境内的三衢山,石灰石矿产资源丰富,储量达49亿吨,其中优质石灰石氧化钙含量在53%以上。但随着社会发展,其资源低效开发、监管制度不完善、矿山结构不合理等问题愈加突出,矿产资源消耗过快,生态环境破坏严重,社会矛盾日益突出。通过常山县淘汰石灰立窑、石灰钙加工企业工作领导小组的精心部署、稳步推进,广大石灰立窑业主从思想行动上形成了共识,



常山石灰立窑第一爆

“从‘靠山吃山’烧石灰到搞清洁生产、生态旅游,是形势倒逼,大势所趋,个人的狭隘做法有悖于时代发展!”传统产业要改造提升,百姓生计怎么办?在这个复杂磨合的“阵痛期”,许多从事石灰加工产业的党员干部做出了漂亮的回答。

近日,笔者在辉埠镇才里村的常山建浩石灰厂看到,一孔高达25米、直径约3米的立窑已经熄火关闭。从18岁起就开拖拉机到各地贩销石灰的老板汪建芳,用深情的目光扫了一遍厂区后,坚毅地说:“我虽然是‘吃石灰饭’的,但作为村党支部书记,一切要以大局为重!要服从政府的正确引导,积极

投入‘二次创业’的转型,才能走出更光明的发展之路。”目前,他在相关部门支持下,到上海、江苏等学习考察后,筹资1200万元,准备兴建常山龙建纺织品加工经营部,从事化纤面料生产。“到那时,乡亲们也可以在家门口就业。我的心愿是,努力引导乡亲们走出灰尘蒙面的‘灰路’,走上美丽乡村、魅力四射的辉煌之路。”汪建芳表示。

与汪建芳一样“识时务”的还有宋畈村党支部书记汪土福,他是烧了近30年石灰的“老把式”。如今,他到镇政府办理了转行事项,相中了闲置的原宋畈乡政府办公楼。“我已与两名杭州客商谈合作意向,准备依托三衢山景区开

发具有别样韵味的婚纱摄影基地。结合新兴的民宿经济,在村里建一座常山风情的酒文化博览园,让各地游客留得下、住得好。”汪土福信心满满地说。

攻坚干部:守卫“蓝天三衢”的排头兵

经济在向上发展,污染物排放在向下减退。为了这条漂亮的曲线,常山全县干部群众付出了艰辛努力,年轻的攻坚干部邹忠利、陈国俊等人便是其中典型的排头兵。

邹忠利是常山县环境保护局管理科科长,自1998年大学毕业后,他18年如一日,一直从事环保监察执法工作。陈国俊是常山县矿山资源管理办公室的办公室主任,曾在县环保局工作多年。他们所在的部门是实施“蓝天三衢”生态治理工程的牵头单位,邹忠利和陈国俊便成了八大攻坚小组中年富力强的专业环保卫士。

在整合矿山资源、关停立窑和钙加工生产线、整治轻钙和水泥企业等举措的一场场战役中,排头兵邹忠利、陈国俊与战友们实施了一项项抓铁有痕的

实招,力保常山的绿水青山。这项行动目前虽然使工业产值每年减少10亿元以上,用于关停和环境整治的直接投入就达1亿多元。对此,邹忠利认识到:“我作为一名环保工作者,也是一名共产党员。我所有工作的落脚点是服务全县中心工作,保护好我们常山的环境质量,守卫好钱江源头的蓝天碧水。要让老百姓呼吸新鲜的空气,喝上干净的水,在常山的生态环境中生活得更尊严。”所以,每次攻坚行动,邹忠利都殚精竭虑地操心,身先士卒地投入。

辉埠是老矿区,小石灰窑数量大、分布广。县里推进“蓝天三衢”生态治理工程,在极少数业主看来是“砸他饭碗”。所以,整治工作压力巨大,尤其是在关停取缔低小散的石灰立窑时,会发生不法业主纠集社会闲散人员进行争执甚至暴力抗法。面对急难险重,邹忠利都正气凛然地挺身而出。善啃“硬骨头”的他,通过向业主耐心细致地讲明道理,使对方终于扔掉砖头、放下棍棒,配合攻坚组拆除了相关设施并接受处罚。

邹忠利父亲邹木林81岁了,是一名侵华日军实施细菌战的受害者,一双脚烂了70多年。今年,恰逢国家公益援助,使老邹得到到衢州市区住院治疗。每当妻子催邹忠利去陪护老父时,他总说:“‘蓝天三衢’生态治理行动任务重、人手少、突击性强,我哪能离开?忙完这阵子,我再去医院看望吧。”在老邹住院50多天的日子里,邹忠利只能利用晚上时间去探望一下,又匆匆赶回常山。陈国俊的妻子在衢江区偏远乡镇的卫生院上班,两口子为了各自忙工作,经常是时隔一二月才能碰面。

正是在邹忠利和陈国俊等攻坚干部一次次“5+2”“白加黑”的突击行动下,“蓝天三衢”生态治理工程得到平稳推进。该工程原计划分三年对全县所有石灰立窑和石灰钙加工线实施关停。在常山广大党员干部舍小家、顾大家的合力攻坚下,目前共关停82孔石灰立窑和142条生产线,提早完成了各项艰巨任务。其科学综合治理后所取得的卓有成效,得到了省委、省政府和市委、市政府的高度肯定。🇨🇳



党员干部巡查钙产业整治行动常抓不懈



干部与业主全力推进矿产资源整治

市委统战部机关扎实做好党建工作

□曾越河

近年来,市委统战部机关党支部紧紧围绕“服务中心,建设队伍”的目标,突出“党建、效能、发展”三个关键环节,认真开展“三严三实”专题教育活动,深入推进大抓基层组织年活动,创新工作思路,努力以深化党建促效能提升,进而实现全市统战工作的全面发展。主要是从三个方面入手,抓好部机关党建工作。

一、着眼责任抓党建。一是争取部务会议重视和指导。市委统战部部务会议对党建工作高度重视,在十八届五中全会和省、市委全会召开后,均第一时间召开部务会议学习传达,对部机关如何抓好落实提出要求。2015年部务会议共4次对党建工作进行研究部署。二是扎实开展“三严三实”专题教育。把开展“三严三实”专题教育与学习贯彻中央、省委统战工作会议精神紧密结合,做到有载体、有创新。6月,市委统战部召开“三严三实”专题教育动员部署会,部机关和民主党派全体机关干部参会。会议对专题教育活动的开展作出系列部署,余广宇部长结合贯彻落实统战工作会议精神,要求把“三严三实”融入统战工作创新发展中。三是引导部机关党员参与中心工作。近两年来,注意发挥部机关党员干部先锋作用,积极引导党员干部参与文明城市创建、“五水共治”、在职党员进社区志愿服务等活动,带头承诺禁止燃放烟花爆竹,收到良好

成效。

二、重视学习抓党建。把深化学习型党组织建设作为党建工作的重点。一是强化学习理念。通过学习上级文件和统战业务知识,使每个党员干部都能深刻认识到建设学习型党组织的重要意义,不断强化“学习为本”“人人学习”“终身学习”等理念,形成巩固和发展创建学习型党组织成果的共识。二是创新学习形式。开展机关文化墙(即:“一月一名言、一人一作品”学习文化墙)建设,使干部在潜移默化中学习。利用个人自学、干部宣讲、网络学习、短信微信等形式加大干部学习力度。三是突出学习重点。支部集中学习主要围绕中央和省、市委会议、文件精神,重点学习贯彻了中央《党和国家机关基层组织工作条例》和省、市委实施意见等;个人自学主要围绕《党章》《统战工作条例》等党内法规。四是注重学习成效。通过多种渠道检验部机关干部的学习成效,比如组织干部参加学法用法考试,检验学习法律知识的成效;要求部机关干部每年必须撰写一篇以上调研文章,达到学以致用目的。

三、深化作风抓党建。把开展好党内政治生活,加强机关作风建设作为党建工作的关键。一是健全完善相应制度。完善理论学习中心组学习制度、领导干部带头学习制度和机关干部理论学习制度,健全“三会一课”、民主生活

会、一般党员干部学习、干部夜校等制度,建立党员干部集体学习、专题研讨和学习交流会制度,大力倡导“8+1”(即:党员干部每人每天8小时工作之外自学1小时)、“集中学习日”“全民学习日”等学习模式和制度。二是协助落实党风廉政建设主体责任。年初,部领导班子和每名党员干部都结合自身工作实际做出公开承诺,接受群众监督。及时组织学习市纪委全会等上级廉政建设会议精神,积极配合市纪委派驻统战部纪检组开展工作。组织开展“四个一”活动(进行一次全面自我剖析,举行一系列开门听取意见活动,组织一次党员干部教育培训,建立一套行之有效长效机制)。三是认真贯彻执行中央和省、市委相关规定。严格执行中央八项规定、省委“28条办法”和“六个严禁”、市委实施意见和“八条禁令”等有关要求,认真贯彻实施《市直机关基层党组织建设十项制度》。11月,组织党员干部专题学习了《中国共产党廉洁自律准则》和《中国共产党纪律处分条例》两部党内法规,进一步使党员干部严守党的政治纪律和政治规矩。

(作者系衢州市委统战部机关支部书记) 

一位女支书的三十年

——记衢江区上方镇金牛村支部书记谢春花

■刘 斐

30年前，农家姑娘谢春花用钻头般的钻劲儿，在贫穷的金牛村“凿”出了第一座石灰矿厂。30年后，支部书记谢春花主动关停年产值300万的企业，带领全村2000多名群众开辟绿色发展致富路。年近五旬的谢春花，先后担任过金牛村妇女主任、村民主任，在2013年村级组织换届选举中，全票当选村支书。除此，她还荣获全国“三八红旗手”、省“双学双比”女能手、市十佳优秀女性等多项荣誉。

衢江区“七山一水两分田”，靠山吃山自古皆然。位于衢北山区的上方镇金牛村，山峦叠嶂、奇峰竞秀，矿产资源十分丰富。1989年，正值壮年的春花依托当地丰富的石灰石资源和广阔的市场需求，白手起家创办了村第一家石灰钙厂。凭借勤劳、诚信的为人和经商天赋，不到两年她就扩大经营，购置进四辆大型货车跑运输，并扩建一家重质碳酸钙厂。2011年，她的企业已有职工50名，年产值达到500多万元，成为当地小有名气的“女强人”。

先富带后富，看着自己鼓起的腰包，春花并没有忘记依然“面朝黄土背朝天”的乡邻。她帮助低保户、困难户到自家企业就业，还帮助有经营车辆和开矿意向的村民协调贷款，手把手指导他们技术。在她的带动帮助下，金牛村掀起了一场创业“热潮”，一批批钙产品企

业如“雨后春笋”拔地而起，一辆辆运送石料的货车“趾高气扬”地开进村庄。鼎盛时期，全村仅钙产品企业就有30多家，各类运输车辆50多辆，成为了远近闻名的富裕村。

随着“小、散、乱”钙产品企业的不断增多，“低效益”“高污染”造成的“白色旋风”席卷全村。金牛村的天是灰色的，许多村民甚至不敢开窗。村民虽然富了，但昔日秀美的自然风光，惬意的生活环境却渐渐消失……

村民对高品质生活的呼声越来越高，用绿水青山换金山银山的传统发展模式难以为续。2015年，谢春花积极响应区委区政府号召，下定决心整治矿山，并谋划利用钙产业整治环境提升的优势，开发洞穴酒店等乡村旅游项目。说干就干！她自己带头关停年产值300万元的石灰钙厂，损失150余万元，并斥资80万元为碳酸钙厂上环保设备，使企业达到了环评要求。但对改善整体环境而言，关停一家矿厂远远不够！顶着压力和骂名，春花开始了艰难的矿山整治之路。

“听说我要关停矿山，很多人都反对，甚至有人跑到我家来理论。”谢春花说，“为了停窑，大会小会开了不知多少次。”凭着一股韧劲，谢春花多次主持召开村两委会，统一村干部思想，再由他们一家家上门做工作。期间，为了得到

更多的理解和支持，谢春花还组织企业主到富阳参观转型升级后的石灰钙生产企业，到安吉等地学习乡村旅游发展经验。

在她的努力下，金牛村钙产业整治工作顺利推进，这为开展上方镇全域范围的钙产业整治提升打响了关键性的第一枪。现如今，全镇总产值达6.5亿元的93座石灰土窑、67家灰钙企业已全部关停，数量为当年关停49家化工企业的三倍之多，腾出了能耗空间30万吨标煤。

如今，走进金牛村，入眼一片美景。远处，群山苍翠、林深竹茂；近旁，草木掩映、溪水潺潺，一派和谐景色。

绿水青山，不仅仅是群众守望的生态梦想，也是可持续发展的“聚宝盆”、“摇钱树”。谢春花的三十年，是衢江人民对“两山”理论逐渐认知的一个缩影，更是一位支部书记践行“绿水青山就是金山银山”重要使命的生动写照。✍

甘做基层孺子牛

——记龙游县塔石镇童岗坞村党支部书记童仕赋

■叶倩 欧阳锡龙

“两车相会不再‘你进我退’，渠道行洪不再担惊受怕……”近日，龙游县塔石镇童岗坞村村支书童仕赋自豪相告，6米宽标准化村道扩建工程的路基已经完成。

他，不善言表，却每届以99%以上的得票率连任，且在支部书记的岗位上，一干就是23年；他，兢兢业业，做细做实每一件事，任劳任怨承担各项急难险重工作，10余次获得市、县优秀共产党员、优秀村干部和致富带头人等荣誉称号，2015年还被评为“省千名好支书”。

“他很能干！”说到童仕赋，村民大多会翘起大拇指。童岗坞村由三个自然村合并而成，积存矛盾较多，一些偏远自然村百姓渴望发展的呼声尤其强烈。童仕赋“接盘”后，带着村两委班子成员深入农户，分析各自然村农田水利、山塘水库、生产生活等设施建设情况及存

在的问题，多方征求意见建议，确定发展思路。

“干部干部，就要先干一步。”2013年，龙游全面启动生猪养殖污染整治工作，童仕赋敦促作为养殖大户的儿子作出榜样，投入60多万元整治养殖场，率先实现养殖污水“零排放”。村看村，户看户，群众看干部，童岗坞村92户生猪养殖户或拆除或退养，整治工作在全县起到标杆作用。在近年生猪价格低迷时，童仕赋一家还多次免费提供技术指导、市场信息，最大限度挽回养猪农户损失。他用短短1个月时间，就做好牵涉90家农户140多亩土地的政策处理工作，促成富硒产业集聚区建设项目落地，创出了龙游征迁土地的“童岗坞速度”。

童仕赋早年养过蚕、养过兔，积累了一点积蓄，用了近20年时间买下家附近的多处老宅。2013年，全省开展“三改

一拆”活动，童仕赋接到通知后，二话没说，第一个把老宅推倒，并把1处保存较好的老宅，改造成了村老年人活动中心，供全村老年人使用。行动胜过千言万语，在他的引领下，村党员干部带头从自己家做起，从自己的亲戚家做起，发挥党员示范和亲情网格作用，仅一年时间全村的违章建筑和旧住房都被清除。以前的危房、旧房现在已经成为了大家平时散步的花园和健身的活动场所。

“想到以前误会童书记，心里还很惭愧。”村民余某认为童仕赋能“放下架子走近群众、放开钱袋帮助群众、放大肚量谅解群众”。这位村民因叔叔遭遇车祸医治缺钱，要求将村集体的资金借给他，但童仕赋认为违反财务制度不能出借，余某就在村里大吵大闹。第二天，童仕赋独自去了余某家，掏出500元钱表示慰问，后来又帮助余某对接困难补助事宜。

“我做得都是很普通的事。”在童仕赋的心里，他只是做好了一件件小事，但就是这一件件小事，却为全体党员做了模范，赢得了百姓的认同。

“火车跑得快，全靠车头带。”在童岗坞村，村支部书记童仕赋就是村两委班子的火车头。他始终坚信，党员干部带头干，没有办不好的事，解决不了的问题。在他的带领下，童岗坞村全体党员拧成一根绳，心往一处想，“五水共治”、“三改一拆”等多项中心工作都是在全镇名列前茅。✎



童岗坞村公园

柯城区：书记抓基层党建述职评议考核工作顺利进行

近期,柯城区乡镇(街道)党(工)委书记抓基层党建述职评议考核工作顺利进行。根据省、市委有关部署要求,柯城区从严把“材料审核关、述职程序关、民主评议关、结果反馈关”四个关口入手,要求乡镇(街道)党(工)委书记深入调研、广泛听取意见,认真梳理分析履行责任清单、党建报表和领办党建项目进展情况,从实撰写材料;按照区委组织部分管科室把关、分管领导初审、组织部长复审、区委书记审定,并送市委组织部和省委组织部审阅的“四上四下”审核机制,从严审核材料;按照规定顺序,以口头述职方式,严格控制发言时间,从严把控述职程序;由“评审团”根据平时了解情况和现场述职情况,现场打分,公正评出结果;将评议结果排名情况列入乡镇街道年度考核内容,营造比学赶超浓厚氛围,助推考核工作顺利进行。

(万灵慧)

衢江区：开展“对标杆、找短板”蹲点调研活动

为找准找实影响和制约基层党建工作的各项“短板”,衢江区制定下发了《关于在全区开展基层党建整乡推进“对标杆、找短板”蹲点调研活动的通知》。该通知明确要求各乡镇(街道)成立由党(工)委书记任组长、相关班子为成员的调研组,采取逐村调研、座谈交流、个别访谈等方式,重点调研掌握基层党建服务中心大局情况、基层党组织建设情况、基层干部队伍建设情况、党员发展教育管理情况、党员干部联系服务群众情况、基层组织规范运行情况和基层基础保障情况,突出找准基层党建工作中的“短板”,分析“短板”产生的根源,并有针对性的采取措施补齐“短板”。

(江海华)

常山县：组织委员抓基层党建述职评议会

近日,常山县召开组织委员抓基层党建工作述职评议会。来自社会各界的 20 多名党建工作“观察团”成员听取了组织委员的述职,并与组工干部一道现场打分。这是该县探索基层党建责任落实的又一项有力举措,除抓党工委书记述职外,将述职评议层面向组工干部延伸。会上,所有组织委员围绕 2015 年组织工作存在的“短板”进行深刻查找,围绕问题剖析原因,并明确了 2016 年的组织工作思路以及领衔的“党建项目”。会上,县委常委、组织部长现场公布了各乡镇(街道)的评议得分。会后,对排名末三位的组织委员进行了约谈。

(黄小春)

开化县：召开两新组织党组织书记述职评议会

1 月 27 日下午,开化县召开 2015 年度两新组织党组织书记述职评议会。浙江华康药业股份有限公司、浙江开化合成材料有限公司、浙江省开化七一电力器材有限责任公司、浙江甲壳虫动漫股份有限公司、开化天地外国语学校等 5 家两新组织的党组织书记分别就 2015 年的党建工作开展情况、存在问题及下一步工作思路进行述职,与会人员对述职情况进行评议。县委常委、组织部长李昱对两新党建工作进行点评,指出两新党建工作要定准位,着眼于服务大局和走在前列的目标来谋划推进;要抓落实,积极争取出资人的理解支持,抓好党务工作者和党建工作指导员队伍建设,推行“五五标准”体系;要扩大影响,完善两新工委组织领导体制,强化两新工委职能意识,不断扩大两新组织党建工作的社会影响力。县委两新工委委员、固定列席单位分管领导及市级双管两新组织党组织负责人等共计 30 余人参加会议。

(许 磊)

中共衢州市委关于激励干部干事创业 加强好班长好班子好梯队建设的实施意见

为贯彻落实全面从严治党要求,健全能上能下的选人用人机制,完善从严管理干部队伍制度体系,培养选拔政治强、懂专业、善治理、敢担当、作风正的领导干部,根据《党政领导干部选拔任用工作条例》《中共浙江省委关于进一步加强好班长好班子好梯队建设的若干意见》等精神,结合衢州实际,现就激励干部干事创业,加强好班长好班子好梯队建设,为加快建设浙江生态屏障、现代田园城市、美丽幸福家园,实现与全省同步高水平全面建成小康社会提供组织保障,提出如下实施意见。

一、加强好班长好班子好梯队建设的目标要求

1. 总体目标。坚持信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的好干部标准,践行创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念,以选拔“狮子型”干部为重点配强好班长,以增强整体功能为重点建设好班子,以加强优秀年轻干部队伍建设为重点培养好梯队,从严

加强干部教育管理,健全科学有效的选拔任用机制,激励干部干事创业,着力打造一支适应衢州绿色发展、转型发展需要的干部队伍。

——配强好班长。着力把政治坚定、能驾驭全局、善于抓班子带队伍、作风民主、实绩突出、群众公认、清正廉洁的优秀干部选拔到各级党政正职岗位上,特别注重选拔信念坚定、敢抓敢管、担当有为的“狮子型”干部担任党政正职。

——建设好班子。加强专业化能力建设,优化领导班子知识结构和专业结构,坚持老中青相结合的梯次配备,合理配备女干部、非中共党员干部和少数民族干部,着力打造政治上成熟可靠、领导发展能力过硬、整体功能发挥充分、推动改革发展成效明显的好团队。

——培养好梯队。按照拓宽来源、优化结构、改进方式、提高质量的要求,实行常态化培养、合理化配备、制度化运行,着力建设素质优良、来源广泛、数量充足、结构合理的优秀年轻干部和后

备干部队伍,为今后5到10年乃至更长时期事业发展需要培养重要后备力量。

2. 基本要求。坚持服务大局,按照党管干部原则,充分发挥党组织在干部选拔任用中的领导和把关作用,紧紧围绕衢州发展需要选干部配班子。坚持从严要求,严肃党内政治生活,严明党的纪律,把从严管理贯穿领导班子建设全过程。坚持遵循规律,把握领导班子建设规律、干部成长规律,全面提高各级领导班子建设科学化水平。坚持健全制度,注重思想建党和制度治党相结合,把干部人事制度改革贯穿于干部队伍建设的全过程,用制度管权管事管人,切实增强好班长好班子好梯队建设实效。

二、以选拔“狮子型”干部为重点配强好班长

3. 选优配强各级党政正职。坚持德才兼备、以德为先的用人标准,按照“能谋善断、能干善治、能征善战、能识

善任”“乐担当、敢担当、能担当、善担当”“民主作风好、群众公认度高”等要求,以选拔“狮子型”干部为重点,选好配强各级党政正职。县(市、区)党政正职和市级党政工作部门正职重点从具有县(市、区)党政副职经历的干部中推荐或选拔,具有乡镇(街道)党政正任职经历的优先考虑。根据工作需要,适当安排县级领导班子成员兼任省级中心镇的党委书记、省级开发区管委会书记或主任。注重从“百个乡镇分类争先”考核实绩突出的乡镇(街道)党(工)委书记中选拔市管干部,加大优秀年轻乡镇(街道)党(工)委书记进入市直机关领导班子的力度。县级班子换届时,增加县(市、区)委委员中乡镇(街道)党政正职名额。选拔担任乡镇(街道)党政正职的,一般应有2年以上乡镇(街道)领导工作经历或3年以上乡镇(街道)工作经历。

4. 激励各级党政正职干事创业。重用实绩突出、特别优秀的领导干部,支持和保护坚持原则、敢于负责的领导干部,激励干部提振精气神、锐意进取、奋勇争先。推行各级党政正职履职目标承诺制,实施领导干部岗位目标管理,建立重点工作进展情况通报制度,激发各级领导干部忠诚履职、担当有为。搭建比学赶超平台,坚持乡镇(街道)党(工)委书记工作交流会制度,建立市直部门单位负责同志定期工作交流制度,

推动健全不同层级、不同领域工作交流会、现场会、点评会等制度,在互比互学中传导责任压力、推进工作落实。严格执行党政领导干部职务任期规定,保持党政正职在任期内相对稳定,乡镇(街道)党政正职一般应任满一届,党政正职一般不同时调离所在乡镇(街道)。

5. 强化党政正职权力运行监督。规范各级党政正职职责权限,科学配置党政部门及内设机构权力和职能,明确职责定位和工作任务。党政正职之间要多沟通、多协商,重大决策广泛听取各方意见。落实部门和单位主要负责同志“五不直接分管”制度。加大对党政正职经济责任审计力度,实行党政联审。科学规范各级党委(党组)书记用人行为,认真执行和完善干部选拔任用“一报告两评议”、党委(党组)书记履行用人职责离任检查等制度。

三、以增强整体功能为重点建设好班子

6. 健全落实民主集中制各项制度。坚持党委总揽全局、协调各方原则,发挥各级党委(党组)领导核心作用。完善党委(党组)研究经济社会发展战略、定期分析经济形势、研究重大方针政策的工作机制,健全决策咨询机制。完善各级领导班子科学民主依法决策机制,健全集体领导和个人分工负责相结合制度,完善和规范党委(党组)议事规则

和决策程序,强化党委会(常委会)决策和监督作用。注重领导班子成员科学合理分工,充分发挥每位班子成员特长和作用,保证其独立负责、高质量地完成分管工作。加强领导班子内部制度建设,健全经常性沟通机制,交流有关工作和决策执行情况。

7. 严格和规范党内政治生活。深入贯彻落实党章党规要求,坚持把纪律和规矩挺在前面,认真执行《中国共产党廉洁自律准则》和《中国共产党纪律处分条例》,严明政治纪律、政治规矩。严格落实领导班子民主生活会制度,坚持会前集中学习,深入开展谈心谈话,深刻查找剖析突出问题,真正用好批评与自我批评有力武器,推进整改、凝聚合力,不断提高领导班子解决自身问题的能力。严肃党内各项民主生活制度,完善并落实双重组织生活会、“三会一课”、主题党日、民主评议等制度,增强党内生活的政治性、原则性、战斗性。

8. 保持领导班子合理年龄结构。按照老中青相结合的原则梯次配备各级领导班子,坚持结构服从功能,实现优化组合。县级党政领导班子中40岁以下的年轻干部,要始终保持一定数量,总体上按领导班子成员六分之一到五分之一左右比例统筹把握,其中要有适当数量的年轻党政正职。乡镇(街道)班子成员中35岁以下的年轻干部应占15%左右;乡镇(街道)党政正职中35



岁以下的年轻干部应占 15%左右,其中党(工)委书记应占三分之一左右。市直部门要加大培养选拔 35 岁以下科级干部的力度。

9. 合理配备女干部、非中共党员干部和少数民族干部。注重选拔、培养和配备女干部、非中共党员干部和少数民族干部,注重发挥他们在增强班子功能中的重要作用。县级党政领导班子中应至少各配备 1 名女干部,乡镇(街道)领导班子中至少配备 1 名女干部;市、县两级党委、政府工作部门一半以上的领导班子应配备有女干部。按照有关规定配备非中共党员干部、少数民族干部。县级政府领导班子从实际出发配备非中共党员干部;各县(市、区)应有三分之一左右的乡镇(街道)行政班子配备非中共党员干部。

10. 优化领导班子专业结构和经历结构。注重领导班子成员间专业、能力、阅历、性格等方面的合理搭配,形成专业经历互补、能力特长匹配、性格气质相容的班子配置,不断增强领导班子整体功能。坚持精准化培养使用干部,把专业性作为干部选拔任用的重要标准,全面提高各级领导干部的专业素质和业务能力。重视经济服务型干部的培养选拔工作,提高市、县(市、区)机关部门班子成员中专业型干部的比例。大力选拔具有基层经历的干部,县级党政领导班子成员中具有乡镇(街道)党(工)

委书记经历的逐步达到 50%;有计划遴选乡镇(街道)班子成员充实到市、县(市、区)机关工作。注重选拔群众工作经验丰富、解决实际问题能力强、善于处理复杂情况的干部充实到乡镇(街道)领导班子。打破干部部门化、地域化,打通干部使用的壁垒,注意从国有企业、高校、科研院所选拔优秀干部进入党政机关,探索社会优秀人才进入党政干部队伍的渠道,实现干部资源的优化配置。

四、以加强年轻干部队伍建设为重点培养好梯队

11. 完善优秀年轻干部选拔机制。加大优秀年轻干部培养选拔力度,把年轻干部选拔配备作为经常性工作来抓,确保始终有数量充足的优秀年轻干部。拓宽优秀年轻干部选拔视野和渠道,注重从国有企业事业单位、群团组织、村(社区)、非公有制企业和社会组织中发现优秀青年人才。坚持从北京大学、清华大学等国内一流院校引进优秀毕业生,每年面向省内外高校优秀应届毕业生招录选调生村官。每年面向优秀村(社区)干部和大学生村官招录一定数量的乡镇公务员、事业干部。完善优秀年轻干部脱颖而出的机制,对特别优秀的年轻干部,可按规定条件程序破格提拔。

12. 强化年轻干部递进式培养。加强年轻干部实践锻炼,实施“一线墩苗”

行动,每年选派一批市、县两级年轻干部到乡镇基层、重点项目、群众工作、服务经济、招商引资等“五个一线”培养锻炼,让年轻干部在“五水共治”“四边三化”“三改一拆”、信访维稳等急难险重任务和改革发展稳定一线干事创业、压担历练。积极从各级机关选派年轻干部到村任“第一书记”。加强上挂锻炼和顶岗培训,每年从市、县选派一批优秀年轻干部到国家部委、省级机关、央企国企、发达地区挂职,加强年轻干部跟踪管理和考核,提高年轻干部实践锻炼工作成效。

13. 加强和改进后备干部工作。着眼于衢州未来 5 至 10 年各级领导班子建设的战略需要,做精做细做实后备干部队伍建设规划。实施市管后备干部和优秀年轻干部培养选拔“千人计划”,建立起 200 名左右党政正职后备干部、500 名左右副职后备干部、300 名左右 35 岁以下的优秀年轻干部名单。实行后备干部动态管理,建立健全培养锻炼、适时使用、定期调整、有进有出的机制。建立后备干部分析研判制度,加强后备干部跟踪培养使用,对有乡镇党政正职经历的优秀领导干部,加快向上一级党政正职方向培养;对缺少基层领导经历的后备干部,及时安排到县乡党政领导岗位工作;注重把年纪较轻、发展潜力较大的市直部门副职,选派到县乡党政领导岗位进行培养锻炼。

五、从严加强领导班子和干部队伍建设管理

14. 增强领导干部党性意识。坚持把理想信念和党性党规党纪教育放在首位,引导党员干部增强党的意识、责任意识、规矩意识,做到对党忠诚、个人干净、勇于担当。突出抓好各级党组织书记党性教育,定期举办“一把手”培训班。每年安排市管干部和优秀中青年干部到党性教育基地开展党性锻炼。每年举办新任市管干部、新任科级干部党性教育进修班。健全完善党员党性定期分析制度。按照“三严三实”的要求,扎实开展党性专题教育,推动领导干部自觉做到心中有党、心中有民、心中有责、心中有戒,特别是主要负责同志要做政治的明白人、发展的开路人、群众的贴心人、班子的带头人。

15. 完善干部考核评价机制。充分发挥考核指挥棒作用,完善发展成果考核评价体系。改进干部实绩考核方式,客观公正反映领导干部工作实绩,切实解决评价干部唯票、唯分问题。积极探索对不同区域、不同层次、不同类型领导班子和领导干部分类考核办法,完善实施“百个乡镇分类争先”考核,引导乡镇(街道)科学确定发展定位,找准主攻方向,释放自身优势,错位竞争、特色发展。注重考核结果运用,把考核结果作为干部选拔任用的重要依据,并与干部

培养教育、管理监督、奖励惩处等结合起来。

16. 加强干部日常管理监督。坚持抓早抓小抓苗头,及时对领导干部进行提醒、函询和诫勉,防止小毛病演变成大问题。健全完善干部监督工作联席会议制度,形成干部监督合力。注重审计结果运用,把审计监督与从严管理干部结合起来,强化经济责任监督。加大领导干部个人有关事项报告抽查核实力度,严肃处理瞒报、漏报等不如实报告行为。继续整治“裸官”、干部档案造假、违规兼职取酬、“吃空饷”等问题。大力推进领导干部能上能下,畅通干部“下”的渠道,加强“为官不为”问题整治,及时调整不适宜担任现职干部,加大对党政领导干部履职问责的力度。

六、健全科学有效的选拔任用机制

17. 进一步规范干部选拔任用工作。完善干部选拔任用工作流程,细化领导干部职位管理,规范党政领导干部选拔任用动议、民主推荐、考察、讨论决定和任职管理。改进和完善酝酿沟通办法,强化党委(党组)、分管领导和组织部门在干部选拔任用和考察识别中的责任,充分发挥纪检监察机关廉政把关作用。健全近距离接触干部制度,注重通过民主生活会、干部培训、谈心谈话、实地调研、座谈交流等途径考察识别干部,注重从普通干部群众中了解干部。

改进干部考察工作,加强考察员专业化建设,研究考察中发现干部问题的有效方法,防止干部“带病提拔”“带病上岗”。建立领导班子分析研判机制,加强对领导班子和领导干部的跟踪了解,经常性开展分析研判,做到提人知情、提情知人。

18. 落实党委(党组)抓班子带队伍的责任。各级党委(党组)要严格落实从严治党政治责任,认真履行抓班子带队伍职责,坚持以严的标准要求干部、以严的措施管理干部、以严的纪律约束干部。落实各级党委(党组)书记抓党的建设第一责任人职责,完善县乡党委书记向上级党组织报告党建工作制度。党委(党组)书记对本地本单位领导班子和干部队伍建设负总责,其他班子成员对其分工范围和分管领域内的领导班子和干部队伍建设负有直接责任。组织部门在党委(党组)领导下做好牵头抓总工作,纪委、宣传、统战、党校等根据各自职能做好工作。对履行职责不到位,导致领导班子涣散、不正之风长期滋生蔓延的,要严肃追究主要负责同志和相关责任人的责任。注重加强舆论引导,及时总结宣传典型经验和先进事迹,营造有利于好班长好班子好梯队建设的良好舆论环境。

衢州市调整不适宜担任现职领导干部实施办法

(试行)

第一章 总 则

第一条 为贯彻落实中央全面从严治党、从严管理干部要求,着力解决为官不正、为官不为、为官乱为等问题,健全能上能下的选人用人机制,推动形成能者上、庸者下、劣者汰的用人导向,根据中央《推进领导干部能上能下若干规定(试行)》《浙江省推进领导干部能上能下实施细则(试行)》等有关规定,结合衢州实际,制定本实施办法。

第二条 本实施办法所称不适宜担任现职,主要指领导干部的德、能、勤、绩、廉与所任职务要求不符,不宜在现岗位继续任职。

因到龄免职(退休)、任期届满离任、问责处理、健康原因、违纪违法免职等调整现职岗位的,按照中央、省委和市委相关规定执行。

第二章 适用情形

第三条 思想政治素质不过硬,纪律规矩意识淡薄的,主要包括以下情形:

(一)不严格遵守党的政治纪律和政治规矩,贯彻执行党的基本路线和各项方针政策不力,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,或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,独断专行或软弱涣散,拒不执行或擅自改变党组织作出的决定,在领导班子中搞团团伙伙或闹无原则纠纷的;

(四)不执行重要情况请示报告制度,或不如实填报甚至隐瞒不报个人有关事项的;

(五)组织观念意识淡薄,无正当理由不服从组织安排,不按规定时间迁转人事关系或逾期不到岗履职的;

(六)违反中央八项规定精神、省委“28条办法”和“六个严禁”、市委“八条禁令”等规定,不严格遵守廉洁从政有关规定,被通报批评的;

(七)未经批准擅自在企业、社会团体兼职(任职),或在行业协会兼职(任职)的。

第四条 不担当、不负责、不作为等“为官不为”情节较重,干部群众意见较大的,主要包括以下情形:

(一)担当精神缺乏,在“五水共治”“四边三化”“三改一拆”、项目建设等市委、市政府重点工作中推进不力,工作进度严重滞后、拖延,影响全局工作,负有直接领导责任的;

(二)主要领导或分管领导对重大突发事件等重要情况不及时报告和处置,或处置群体性、突发性事件措施不力,造成不良影响的;

(三)能力不适应岗位需要,工作长期打不开局面,工作成效不明显,领导或分管工作在市委、市政府目标考核中连续两年处于末位的;

(四)主要领导任职期间统筹推进工作不力,在市委、市政府综合考核中下滑比较明显,经提醒、诫勉后,在次年综合考核中仍无起色的;

(五)不履行或不正确履行职责或履行职责不力,主管或分管工作目标承诺事项连续两年未完成,或分管工作领域被新闻媒体曝光,造成严重不良影响的;

(六)在满意不满意单位评比中,连续两年被评为“不满意单位”,负直接领导责任的;

(七)主要领导或分管领导因履职不到位,单位计划生育、平安建设、环境保护、耕地保护等工作,两年因同一项工作被“一票否决”的;

(八)年度党风廉政建设责任制考核未达标或两年内本单位集体受到纪检监察机关书面通报批评两次以上,负直接领导责任的;

(九)管理不严,监督缺位,一年内下属干部出现多人(次)违纪违法,负有直接领导责任的;

(十)违反干部选拔任用规定,用人失察失误,干部群众反响强烈,负有直接领导责任的;

(十一)在任期审计、离任审计和专

项审计中,认定为违反财经纪律造成不良影响或较大损失,负直接领导责任的。

第五条 德行表现较差,干部考核中被评定为不称职或不胜任的,主要包括以下情形:

(一)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,或德的反向测评中干部群众反映集中,经调查情况属实的;

(二)考核测评不称职得票率超过三分之一,或连续两年不称职得票率超过五分之一,或由于其他原因,经组织考核认定为不称职等次的;

(三)考核测评基本称职和不称职得票率之和超过三分之一,或由于其他原因,经组织考核认定为基本称职等次,诫勉后没有改正或改正不明显的;

(四)试用期满考核不称职得票率或不同意得票率超过三分之一,或新提拔干部在干部选拔任用工作“一报告两评议”中民主评议不满意率超过三分之一,经组织认定为不胜任现职的;

(五)在干部档案年龄、工龄、党龄、学历、经历和身份中造假的;

(六)巡视机构在巡视中发现干部群众反映较多,有不适宜担任其所任职务情况,提出调整意见的。

第六条 领导干部有以下情形的,也应进行调整:

(一)配偶已移居国(境)外,或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;

(二)配偶、子女等直系亲属违纪违法,影响领导干部本人形象,难以正常履行公务的;

(三)有其他不适宜担任现职领导

干部情形的。

第三章 调整程序、方式和办法

第七条 建立“双色卡”监督提醒机制,纪检、组织部门牵头履行监督提醒职责,对领导干部出现苗头性问题的,向干部本人发放黄色卡,及时提醒、函询和诫勉谈话;对出现本实施办法第三、四、五、六条情形的,发放红色卡。对收到红色卡或两张黄色卡提醒的对象,直接列为不适宜担任现职领导干部。

第八条 调整不适宜担任现职领导干部,一般按照调整动议、考察核实、提出建议、组织决定、开展谈话、实施任免等程序进行。

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。

第九条 对不适宜担任现职领导干部,应当根据其一贯表现和工作需要,区分不同情形及严重程度,采取撤职、免职、降职、调离岗位、改任非领导职务、交流任职等方式予以调整。

第十条 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。同时受到党纪政纪处分的,按照影响期长的规定执行。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,可以按照有关规定重新任用或者提拔任职。

第十一条 建立健全调整不适宜担任现职领导干部工作责任制,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。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。严格执行组织纪律和工作纪律,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。

第十二条 各级党委(党组)应加大对领导干部的日常了解,定期分析研判领导班子和干部队伍情况,综合运用考核结果,准确把握不适宜担任现职情况,对应当调整的干部及时作出调整。

纪检监察机关和政法、审计、信访等部门,应及时提供领导班子和领导干部有关信息。

第十三条 注重对被调整干部的关心帮助,有针对性地加强教育引导、组织帮助和从严管理,对工作能力弱、业务不强的,采取脱产学习、专题培训等形式“充电”;对做群众工作、处理复杂问题能力不强的,开展“点对点”帮扶指导,提高履职工作能力。

第十四条 加强对调整不适宜担任现职领导干部工作的督促检查。选人用人工作专项检查,应把调整不适宜担任现职领导干部情况作为重要内容。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责任人的责任。

第四章 附 则

第十五条 本实施办法自发布之日起施行。我市已有规定与本实施办法不一致的,按照本实施办法执行。❏

衢州市党政领导干部履职问责办法

(试行)

第一章 总 则

第一条 为强化领导干部责任意识、担当意识,切实转变工作作风,不断提高工作执行力,推动市委、市政府重大决策部署贯彻落实,根据中央《关于实行党政领导干部问责的暂行规定》、《关于推进领导干部能上能下若干规定(试行)》和《浙江省推进领导干部能上能下实施细则(试行)》等有关规定,结合我市实际,制定本办法。

第二条 本办法适用对象为:

(一)市委、市政府直属部门的领导成员以及内设机构(下属单位)的负责人。

(二)县(市、区)党委、政府及其直属部门的领导成员。

(三)乡镇(街道)党政领导班子成员。

对人大机关、政协机关、审判机关、检察机关、民主党派与工商联机关、人民团体和事业单位的领导干部,以及国有企业领导人员的问责,参照本办法执行。

第三条 对领导干部实行问责,必须坚持实事求是、依法依规、客观公正、权责统一的原则,做到过错与责任相一致,教育和惩处相同步,追究责任与改进工作相结合。

第二章 问责情形

第四条 领导干部不履行工作职责,

有下列情形之一的,应当问责:

(一)拒不执行上级党委、政府的决策部署,或无正当理由,不完成上级分配的工作任务、不落实上级的工作要求的;

(二)对依法依规或职责范围内应当发现的问题没有发现或者对已发现的问题不及时纠正解决,造成严重后果的;

(三)没有履行管理、监督职责,或者不及时采取防范和处置措施,致使本地区、本系统、本单位发生重大事故、事件、案件的;

(四)对有正当理由和依据应当支持、配合、协助的事项不支持、不配合、不协助,影响整体工作推进的。

第五条 领导干部履行工作职责不力,有下列情形之一的,应当问责:

(一)对省委、省政府部署的“五水共治”、“四边三化”、“三改一拆”、“扩大有效投资”等重点专项工作完成不力,或在省经济工作责任考核、26县发展实绩考核等综合性考核中排名全省末位,完成全年目标任务严重滞后的;

(二)对市委、市政府的决定、命令或重大决策部署,未积极履行职责,行动不迅速,导致市委、市政府重点工作、重点工程、重点项目未能按规定时限如期完成,影响整体工作进展的;

(三)在市委、市政府年度综合考核中连续两年排名末位的,或者廉政建

设、平安建设、环境保护、耕地保护等工作连续两年因同一项工作被“一票否决”的;

(四)对上级督查通报、群众反映、媒体曝光的问题,在职责范围内不落实解决,或因措施不力导致问题重复出现或情况没有明显改观的;

(五)因工作不力、效能低下等原因,导致本单位年度重点工作目标承诺事项未完成或群众投诉反映多,造成不良社会影响的。

第六条 领导干部不正确履行工作职责,有下列情形之一的,应当问责:

(一)无法定依据滥用职权,强令、授意实施违法行政行为或超越法定职权履行工作职责,违反规定程序或超过法定时限履行工作职责的;

(二)决策失误,引发严重群体性、突发性事件,造成重大损失或者不良社会影响的;

(三)对群体性、突发性事件处置不当,导致事态恶化,或瞒报、虚报、迟报、漏报重要情况、重要数据,造成重大损失或不良社会影响的;

(四)违反新闻宣传纪律、保密工作纪律,通报、公布涉密信息、暂不宜公开信息或者虚假信息,造成不良社会影响的。

第七条 领导干部违反作风纪律有关规定,有下列情形之一的,应当问责:

(一)不严格遵守党的政治纪律、政治规矩以及廉洁自律有关规定,违反中央八项规定精神、省委“六个严禁”、市委“八条禁令”等作风纪律规定的;

(二)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、本系统、本单位或分管领域在较短时间内连续出现违纪违法问题的;

(三)抓作风建设不力,本地区、本系统、本单位或分管领域形式主义、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、本单位、本系统或分管领域用人上不正之风比较突出的;

(五)对配偶、子女及其配偶等亲属和身边工作人员教育管理不力,甚至默许其利用自身职务上的影响谋取不正当利益的。

第八条 领导干部为官不为,在履职过程中出现的其他问题,情节严重、影响较差,问责决定机关认为需要进行问责的,也应当问责。

第三章 问责方式及适用

第九条 问责方式:

- (一)通报批评;
- (二)诫勉谈话;
- (三)停职检查;
- (四)调离岗位;
- (五)引咎辞职;
- (六)责令辞职
- (七)免职。

根据问责情形情节轻重采取上述相应的问责方式。其行为构成违纪的,应依

纪依法给予党纪、政纪处分;涉嫌犯罪的,移送司法机关依法处理。

第十条 有下列情形之一的,应当从重问责:

- (一)一年内两次(含)以上被问责的;
- (二)干扰、阻挠问责调查的;
- (三)弄虚作假、隐瞒事实真相的;
- (四)打击、报复、陷害检举人、证人等相关人员的。

第十一条 被问责人员主动采取措施、有效避免损失或者挽回影响的,以及积极配合问责调查、并且主动承担责任的,可视情从轻问责。因不可抗力因素无法履行职责的,免于问责。

第十二条 领导干部已调离原工作单位的,在原工作单位任职期间发生问责情形且应予负责的,仍应当问责。

第十三条 被问责的领导干部取消当年年度评优评先资格。引咎辞职、责令辞职、免职的领导干部,一年内不得重新担任与其原任职务相当的领导职务。

第四章 问责程序及要求

第十四条 领导干部履职问责程序的启动依据:

- (一)重点工作任务、主要经济指标严重滞后被市委、市政府通报的;
- (二)市委、市政府督查工作中发现的;
- (三)纪检监察机关、干部监督部门在监督管理中发现的;
- (四)新闻媒体曝光的;
- (五)群众检举投诉属实的;
- (六)其他途径反映需要问责的。

第十五条 对领导干部实施问责,按照干部管理权限进行,由纪检监察机关或组织人事部门按照职责分工和相关程序进行调查核实并提出问责意见、建议。

第十六条 问责决定机关根据问责建议作出问责决定,由纪检监察机关、组织人事部门办理相关事宜,或由决定机关责成有关部门办理相关事宜。

第十七条 被问责人员的有关问责材料应当由纪检监察机关、组织人事部门按照有关规定及时归入其个人档案。

第十八条 被问责人员对问责决定不服的,可以自接到决定之日起 15 日内向问责决定机关提出书面申诉。问责决定机关接到书面申诉后,应当在 30 日内作出申诉处理决定,并以书面形式告知申诉人及其所在单位。申诉期间,问责决定继续执行。

第十九条 上级问责决定机关可责令下级机关实施问责。下级机关须在 30 日内将处理结果上报上级机关备案。

第五章 附 则

第二十条 各级各单位可依据本办法,结合工作实际,制定具体问责办法或参照本办法执行。

第二十一条 本办法自发布之日起施行。原《衢州市党政领导干部问责暂行办法》(衢委办〔2010〕85 号)同时废止。

近期干部任免名单

(2015年8月—2016年2月)

柴伊玲同志任衢州市人大常委会机关党组书记,叶雪康、林伟民同志任衢州市人大常委会机关党组成员

程相同志任政协衢州市委员会机关党组书记,李邦勤、李钦新、郑桂林、杜一强同志任政协衢州市委员会机关党组成员

方正则同志任衢州学院党委委员,免去其衢州市住房和城乡建设局局长、党委书记职务

免去叶碧、姚宏昌同志的衢州学院党委委员职务

周国强同志任中共开化县委常委、常委(挂职)

郑春弟同志任衢州市机构编制委员会办公室主任、党组书记

吴自力同志任衢州市人民政府国有资产监督管理委员会主任、党委书记,免去其衢州市西区开发建设管理委员会主任、党工委书记职务

周红燕同志任衢州市住房和城乡建设局局长、党委书记,免去其衢州市发展和改革委员会党委副书记、副主任职务

刘石平同志任衢州市审计局局长、党组书记,免去其衢州市民政局局长、党委书记职务

施维达同志任衢州市西区开发建设管理委员会主任、党工委书记,免去其中共衢州市衢江区委副书记、常委、委员职务

杨建军同志任中共衢州市委机要局(市密码管理局)局长(试用期一年)

季根寿同志任衢州市人民政府副秘书长、衢州市人民政府办公室党组成员,免去其中共开化县委常委、委员,中共开化县纪律检查委员会书记、常委、委员职务

周亚萍同志任中共衢州市委台湾工作办公室(衢州市人民政府台湾事务办公室)副主任,免去其中共衢州市委、衢州市人民政府接待办公室副主任、党组成员职务

俞继业同志任衢州市市场监督管理局党委委员、衢州市食品安全委员会办公室副主任,免去其衢州市总工会党组成员、纪检组长职务

杜承熙同志任衢州市三衢地区人民检察院检察长

李根福同志任衢州市人民检察院检察委员会专职委员(副县长级)

徐衍昌同志任衢州市第一中学校长

周晓天同志任衢州市高级中学党总支书记

汪亚莉同志任衢州市审计局调研员,免去其衢州市审计

局局长、党组书记职务

张晓峰同志任衢州市柯城区政协主席

郑志成同志任中共衢州市衢江区委委员、常委,免去其中共衢州市委组织部部务会议成员职务

祝升明同志任中共开化县委常委、常委,中共开化县纪律检查委员会委员、常委、书记,免去其衢州市市场监督管理局党委委员、衢州市食品安全委员会办公室副主任职务

免去张学东同志的中共衢州市委组织部常务副部长、部务会议成员,衢州市机构编制委员会办公室主任、党组书记,兼任的浙江省绿色产业发展研究院副院长职务

免去杨昕同志的中共衢州市委宣传部常务副部长职务

免去蒋移祥同志的衢州市人民政府国有资产监督管理委员会主任、党委书记职务

免去孙亦器同志的衢州市第一中学校长职务

免去吴光耀同志的衢州市高级中学党总支书记职务

免去薛青龙同志的衢州市民用航空管理局(衢州民航站)副局长(站)长、党委委员职务

免去郑小瑛同志的衢州市柯城区政协主席职务

免去郑晓霞同志的衢州市柯城区人大常委会副主任,兼任的衢州市归国华侨联合会副主席职务

免去荣忠光同志的衢州市人民政府副秘书长,中共衢州市衢江区委常委、委员、副区长(挂职)职务

免去姜迎新同志的江山市政协副主席职务

免去陈宝川同志的开化县人大常委会副主任职务

王士文同志任中共衢州市委办公室室务会议成员、中共衢州市纪律检查委员会驻中共衢州市委办公室纪检组组长,免去其衢州市林业局党委委员、中共衢州市纪律检查委员会派驻衢州市林业局纪检组组长职务

李永华同志任衢州市人民政府办公室党组成员、中共衢州市纪律检查委员会驻衢州市人民政府办公室纪检组组长,免去其衢州市统计局党组副书记职务

余月明同志任中共衢州市委组织部部务会议成员、中共衢州市纪律检查委员会驻中共衢州市委组织部纪检组组长,免去其衢州市人力资源和社会保障局党委委员、衢州市社会保险事业管理局局长职务

许存真同志任中共衢州市委组织部副部长、中共衢州市委新经济与新社会组织工作委员会书记,免去其中共衢州市

委组织部副县长级组织员职务

方焕云同志任中共衢州市委宣传部部务会议成员、中共衢州市纪律检查委员会驻中共衢州市委宣传部纪检组组长，免去其衢州市教育局党委副书记职务

张岚同志任中共衢州市委统战部部务会议成员、中共衢州市纪律检查委员会驻中共衢州市委统战部纪检组组长

万银凤同志任衢州市住房和城乡建设局党委委员、中共衢州市纪律检查委员会驻衢州市住房和城乡建设局纪检组组长，免去其衢州市规划局党委委员、中共衢州市纪律检查委员会派驻衢州市规划局纪检组组长职务

罗忠伟同志任衢州市文化广电新闻出版局党委委员、中共衢州市纪律检查委员会驻衢州市文化广电新闻出版局纪检组组长，免去其衢州市供销合作社联合社党委副书记、纪委书记职务

毛根法同志任中共衢州市纪律检查委员会驻中共衢州市委办公室纪检组副组长，免去其衢州市农业和农村工作办公室纪检组长职务

徐湧同志任中共衢州市纪律检查委员会驻中共衢州市委办公室纪检组副组长，免去其衢州市人民政府信访局纪检组长职务

伍康平同志任中共衢州市纪律检查委员会驻中共衢州市委办公室纪检组副组长，免去其衢州市档案局(馆)纪检组长职务

吴金火同志任衢州市人大常委会机关党组成员、中共衢州市纪律检查委员会驻衢州市人大常委会机关纪检组组长，免去其衢州市公共资源市场化配置监督管理办公室党组成员、纪检组长职务

蔡东华同志任中共衢州市纪律检查委员会驻衢州市人民政府办公室纪检组副组长，免去其衢州市机关事务管理局纪检组长职务

姜增昌同志任中共衢州市纪律检查委员会驻衢州市人民政府办公室纪检组副组长，免去其衢州市外事和侨务办公室纪检组长职务

章庆同志任中共衢州市纪律检查委员会驻衢州市人民政府办公室纪检组副组长，免去其衢州市行政服务中心纪检组长职务

朱文缘同志任中共衢州市纪律检查委员会驻衢州市人民政府办公室纪检组副组长，免去其衢州市人民政府经济技术协作办公室(衢州市招商局)纪检组长职务

张志清同志任政协衢州市委员会机关党组成员、中共衢州市纪律检查委员会驻政协衢州市委员会机关纪检组组长，免去其衢州市审计局党组成员、中共衢州市纪律检查委员会派驻衢州市审计局纪检组组长职务

程立衡同志任中共衢州市纪律检查委员会驻中共衢州市委组织部纪检组副组长，免去其衢州市机构编制委员会办公室纪检组长职务

周巨水同志任中共衢州市纪律检查委员会驻中共衢州市委宣传部纪检组副组长，免去其衢州广播电视大学纪委书记职务

陈天佑同志任中共衢州市纪律检查委员会驻中共衢州市委统战部纪检组副组长，免去其衢州市民族宗教事务局纪检组长职务

马继明同志任中共衢州市纪律检查委员会驻中共衢州市委统战部纪检组副组长，免去其衢州市工商业联合会纪检组长职务

刘海丽同志任中共衢州市纪律检查委员会驻衢州市住房和城乡建设局纪检组副组长，免去其中共衢州市纪律检查委员会派驻衢州市住房和城乡建设局纪检组组长职务

吴云飞同志任中共衢州市纪律检查委员会驻衢州市住房和城乡建设局纪检组副组长，免去其中共衢州市纪律检查委员会派驻衢州市人民防空办公室(衢州市民防局)纪检组组长职务

严雨龙同志任中共衢州市纪律检查委员会驻衢州市文化广电新闻出版局纪检组副组长，免去其中共衢州市纪律检查委员会派驻衢州市文化广电新闻出版局纪检组组长职务

王言顺同志任中共衢州市纪律检查委员会驻衢州市文化广电新闻出版局纪检组副组长，免去其中共衢州市纪律检查委员会派驻衢州市旅游委员会纪检组组长职务

郝华同志任中共衢州市纪律检查委员会驻衢州市文化广电新闻出版局纪检组副组长，免去其中共衢州市纪律检查委员会派驻衢州市体育局纪检组组长职务

柴良忠同志任中共衢州市纪律检查委员会驻衢州市文化广电新闻出版局纪检组副组长，免去其衢州市民用航空管理局(衢州民航站)纪委书记职务

王土木同志任衢州市农业局副调研员，免去其衢州市农业局党委委员、中共衢州市纪律检查委员会派驻衢州市农业局纪检组组长职务

王献荣同志任衢州市安全生产监督管理局副调研员，免去其衢州市安全生产监督管理局党组成员、纪检组长职务

免去**姚小毛**同志的衢州市第六届人民代表大会常务委员会委员、衢州市人大常委会财政金融工作委员会主任职务

免去**郑春弟**同志的中共衢州市委新经济与新社会组织工作委员会委员书记职务

蒋国强同志任中共衢州市委副秘书长(兼)，衢州市农业和农村工作办公室主任、党组书记，免去其中共开化县委常委

委、委员职务

王吕同志任中共衢州市直属机关工作委员会副书记（正县长级）

徐延山同志任衢州市民政局局长、党委书记，免去其中共衢州市柯城区委副书记、常委、委员，衢州市柯城区人民政府区长职务

赵子信同志任衢州市商务局副局长、党组成员（正县长级）

徐杰红同志任衢州市综合行政执法局副局长、党委委员（正县长级）

徐利水同志任中共衢州市柯城区委委员、常委、副书记，衢州市柯城区人民政府区长，免去其中共龙游县委副书记、常委、委员职务

毕茗同志任中共衢州市委宣传部副部长、部务会议成员

余建文同志任衢州市归国华侨联合会副主席、党组成员

姜小明同志任衢州市残疾人联合会副理事长、党组成员

张宏辉同志任衢州市发展和改革委员会副主任

李保华同志任衢州市民族宗教事务局副局长、党组成员

张建芳同志任衢州市公安局出入境管理局政委

蒋天臻同志任衢州市人力资源和社会保障局党委委员

胡世雄同志任衢州市中级人民法院审判委员会专职委员（副县长级），免去其衢州市中级人民法院副调研员职务

陈飞球同志任衢州市公路管理局党委书记

俞陈胜同志任衢州市公安局副调研员，免去其衢州市公安局出入境管理局政委职务

童志文同志任衢州市公安局副调研员，免去其衢州市公安局纪委副书记（副县长级）职务

金朝文、王鲁芳、周松良、郑关新、徐立金、吴超英同志任衢州市中级人民法院副调研员

吴明军、沈婷、谢炳连、吴昱、周晓清同志任衢州市中级人民法院审判委员会委员

杨旭东、谢军平、赵建民、江峰同志任衢州市人民检察院副调研员

李昱同志任中共开化县委常委、常委，免去其中共衢州市委办公室副主任职务

免去徐晓谷同志的政协衢州市委教育文化卫生体育委员会主任职务

免去邵晨曲同志的衢州市农业和农村工作办公室主任、党组书记，兼任的中共衢州市委副秘书长职务

免去方明伟同志的衢州广电传媒集团（衢州市广播电视总台）副总裁（副台长）职务

免去郑雪龙同志的衢州市衢江区人大常委会副主任职务

章金凤、琚建军同志任衢州市第六届人民代表大会常务

委员会委员

黄伟青同志任政协衢州市委教育文化卫生体育委员会主任，免去其政协衢州市委副秘书长职务

朱俐同志任政协衢州市委办公室副主任，免去其衢州市红十字会副会长职务

郭安民同志任衢州市人民政府防范和处理邪教问题办公室副主任，免去其衢州市人民政府防范和处理邪教问题办公室纪检组长职务

徐海平同志任衢州市总工会副主席、党组成员，免去其衢州市民族宗教事务局副局长、党组成员职务

洪杏娜同志任衢州市残疾人联合会副理事长

徐国富同志任衢州市财政局党委委员

黄韬同志任衢州市文化广电新闻出版局副局长，免去其衢州市文物局局长职务

巫庆林同志任衢州广电传媒集团党委委员

舒志新同志任衢州市道路运输管理局局长（试用期一年）

彭育忠同志任衢州市民用航空管理局（衢州民航站）副局长、党委委员（试用期一年）

刘建华同志任中共衢州市委、衢州市人民政府接待办公室党组副书记、副主任，免去其衢州市机关事务管理局党组副书记职务

王国强同志任衢州市柯城区人大常委会副主任，免去其中共衢州市柯城区委常委、委员职务

李青同志任衢州市柯城区人大常委会副主任

刘新辉同志任中共衢州市衢江区委委员、常委

祝继友同志任江山市政协副主席

姜立忠同志任开化县人大常委会副主任

免去汪先应同志的衢州市第六届人民代表大会常务委员会委员、市人大常委会建设与资源环境保护工作委员会主任职务

免去顾海英同志的衢州市第六届人民代表大会常务委员会委员、市人大常委会教育科技文化卫生民族华侨工作委员会主任职务

免去张学东同志的衢州市第六届人民代表大会常务委员会委员职务

免去徐笑宇同志的衢州市公安局经济犯罪侦查支队支队长职务

免去丁景春同志的衢州市道路运输管理局局长职务

免去楼林钱的衢州市柯城区人大常委会副主任职务

免去王小兵同志的中共衢州市衢江区委常委、委员职务

王小平同志任衢州市公安局副调研员，免去其常山县人大常委会副主任职务



柯城区沟溪乡举办党员冬训运动会，来自全乡20个党支部的党员代表们参加了运动会



龙游县阳光社区有个“夕阳红”退休党员服务队



党建微摄影



衢江区莲花镇：党员就是放心品牌



龙游县：机关干部抗击冰雪



《溢金流彩石梁溪》