

乔新江在全市选派村党组织第一书记工作资金项目支持工作协调会上强调

坚持在资金项目支持上做到“四个一”

本报讯(记者 黄 颖) 8月19日,我市召开选派村党组织第一书记工作资金项目支持工作协调会。市委常委、组织部部长乔新江就如何抓好资金项目支持工作提出要求。会议由市政府秘书长刘世华主持。

会议听取了市“选派办”和资金项目协调小组的工作汇报,市委农办、市发改委、市财政局等19个市直相关单位汇报了涉农资金项目

的有关情况。

乔新江在讲话中指出, 我市选派机关干部担任村党组织第一书记工作在大家共同努力下,取得了阶段性成果,得到省委、省委组织部的充分肯定, 省委将我市确定为全省唯一一个选派第一书记工作的市级试点。

为切实抓好资金项目支持工作, 乔新江

强调,一要提高认识。从“两薄弱村”实际情况来看,要想抓建设、办实事、解难事,就要有好的班子、好的思路,更要有好的资金项目支持。这就需要各个部门特别是金融部门、资金项目管理部门及涉农部门在政策上、项目上给予倾斜、大力支持。希望各部门进一步提高对“三农”工作的认识,进一步提高对选派第一书记工作的认识,进一步树立大局意识,增

强责任意识和服务意识, 制定切实可行的支持措施, 把选派干部任职村的资金项目支持工作落到实处。二要明确责任。市政府办公室要履行好资金项目支持工作总责任; 各有关部门要履行好项目和资金分解责任; 各县区、管理区要履行好第一书记任职村项目申报组织责任; 市县两级“选派办”要落实好督促检查责任。三要狠抓落实。各县区、各部门要确保领导到位、措施要到位、配合到位、责任到位、服务到位、工作到位, 形成任务有人抓、工作有人管、责任有人负, 一级抓一级、层层抓落实的工作格局。要坚持在资金项目支持上做到“四个一”,即“全市一盘棋,提供一流服务,保证项目一路绿灯,各部门一抓到底”,以扎实的工作、务实的作风,为选派第一书记工作提供最优质的服务。

我市组织收听收看全国深入开展国土资源领域腐败问题治理工作电视电话会议

本报讯(记者 黄 锋)8月19日, 全国深入开展国土资源领域腐败问题治理工作电视电话会议召开。市委常委、市纪委书记刘国栋和市纪委、市人民检察院、市监察局、市国土资源局等单位负责同志及市国土资源系统各分局二级机构的负责同志等在信阳分会场收听收看了电视电话会。

会议指出, 要充分认识深入开展国土资源领域腐败问题治理工作的重要性 and 紧迫性, 进一步增强新形势下加强反腐倡廉建设的使命感和责任感, 把思想和行动统一到中央决策部署上来。开展国土资源领域腐败问题治理工作, 是促进国土资源系统干部职工严格自律、廉洁从政的迫切需要。对国土资源系统干部职工的真心爱护, 要切实加强国土资源系统干部职工廉洁意识, 推动国土资源制度

改革的健康发展, 营造风清气正的良好氛围。

会议强调, 各级国土资源部门要进一步规范土地和矿产资源交易行为, 认真梳理和排查国土资源领域腐败问题治理工作中的薄弱环节, 依据《中国共产党领导干部廉洁从政若干准则》, 制定自查自纠的方案, 制定具体的防范措施, 坚决遏制国土资源领域腐败问题易发多发势头。要深化国土资源制度改革, 建立国土资源反腐倡廉的长效机制, 严格责任追究制度, 确保治理工作取得实效。要认真查找土地、矿业权审批和出让、征地拆迁等重点部位和关键环节存在的突出问题, 分析原因, 摸清底数。要切实加强领导, 将治理工作列入重要工作日程, 采取措施, 突出重点, 严肃查办一批大案要案, 全面推进国土资源系统党风廉政建设 and 反腐败工作。

关于对拟任市人民检察院检察委员会委员公示的公告

为贯彻落实依法治国方略, 进一步加强对检察人员的监督, 促进其公正司法、严格依法办案, 根据《信阳市人民代表大会常务委员会常务委员会任免地方国家机关工作人员办法》的规定, 现将市人大常委会拟任命的2位市人民检察院检察委员会委员作如下公示:

陈军, 男, 1971年10月生, 汉族, 中共党员, 大学文化, 1993年12月参加工作, 现任市人民检察院办公室主任、检察员, 拟任市人民检察院检察委员会委员;

高兴日, 男, 1972年2月

信阳市人大常委会主任会议
2010年8月19日

责任?

负责人: 党委(党组)及组织人事部门、纪检监察机关按照职责权限负责对党政领导干部选拔任用工作实行责任追究。责任追究的方式有组织处理和纪律处分两种。组织处理的方式包括调离岗位、引咎辞职、责令辞职、免职、降职等5种措施。组织处理的情况, 应当在一定范围内通报。纪律处分需要依据《中国共产党纪律处分条例》的有关规定作出, 其中涉嫌犯罪的, 依法移送司法机关处理。情节较轻的, 给予批评教育或者责令作出书面检查; 情节较重或者群众反映强烈、造成恶劣影响的, 给予组织处理。应当给予党纪处分的, 依照《中国共产党纪律处分条例》及有关规定给予党纪处分; 应当追究政纪责任的, 建议有关机关依照有关规定给予相应的政纪处分; 涉嫌犯罪的, 依法移送司法机关处理。

记者: 我市在学习贯彻落实四项干部监督制度方面采取了哪些具体措施?

负责人: 为切实抓好四项干部监督制度的贯彻落实, 进一步提高选人用人公信力, 我市按照“抓实学习培训、严格贯彻执行、加强督促指导、务求取得实效”的总体要求, 重点做好了以下几方面的工作: 一是加大学习宣传力度。按照市委组织部制定的《关于学习贯彻执行干部选拔任用工作四项监督制度的工作方案》, 要求各级党委(党组)将《责任追究办法》等四项干部监督制度纳入各级党委(党组)理论学习中心组学习、党校专题培训班的重要内容, 努力提高广大党员干部和群众对四项干部监督制度的知晓率。二是坚持把组织工作满意度作为提高选人用人公信度的有力杠杆。用好民意调查结果, 并将其作为衡量一个地方整治用人上不正之风工作成效的基本依据。作为考核党委和组织部门的重要指标。三是全面推行干部选拔任用工作“一报告两评议”制度。将“一报告两评议”推行到所有有干部任免权的单位, 逐步实现全覆盖。四是抓好督促检查。加强对各县(区)和市直各单位学习宣传情况的督促检查工作, 集中组织对各级领导干部进行测试, 及时总结经验做法, 把学习宣传工作引向深入。

记者: 请谈谈我市贯彻中央《规划纲要》和省委《实施意见》的具体举措。

负责人: 不久前, 全省举办了贯彻落实干部人事制度改革《规划纲要》座谈会暨专题培训班。下一步, 我们将以这次会议为契机, 继续深入贯彻落实中央《规划纲要》、四项干部监督制度和省委《实施意见》。一是抓好各级组织部和广大干部对中央《规划纲要》、四项干部监督制度和省委《实施意见》的学习培训; 二是进一步完善干部选拔任用“五个常态化”机制; 三是按照省委确定的我市干部人事制度改革的试点项目, 加大对干部能上能下问题的研究和探索力度, 出台了《中共信阳市委关于推进干部能上能下工作的实施办法(试行)》, 进一步疏通干部“下”的渠道。

关于对部分乡镇六城联创工作暗访检查情况的通报

按照市委、市政府持续、深入开展县乡六城联创工作的总体部署, 8月18日, 市六城联创工作指挥部办公室对我市8个县(区)的61个乡镇创建工作开展情况进行了暗访检查。现将检查情况通报如下:

一、基本情况

从此次暗访检查的情况看, 大部分乡镇创建工作得到持续开展, 主要街区的硬化、绿化、亮化、美化以及群众生产生活必需的公厕、农贸市场等基础设施基本建设到位, 有些乡镇仍在加强街区建设, 进一步巩固提升街区硬件水平。多数乡镇街区的环境、秩序保持较好, 卫生清扫较为及时, 对以往检查反馈的问题进行了有效整改; 有些乡镇已初步建立了街区日常管理的长效机制, 群众的满意程度不断提高。但检查中也发现, 少数乡镇街区必要的基础设施建设不够到位, 有的乡镇农贸市场建成后未能正常发挥作用, 有些公厕管理和维护不够到位; 有些乡镇垃圾清理不及时, 街区秩序较乱, 对以前通报指出的问题整改不够彻底。

二、暗访检查结果

1.创建工作好的乡镇: 新县的吴陈河镇、郭家河乡; 商城县的达权店乡、吴河乡、河凤桥乡、冯店乡; 罗山县的铁铺乡、灵山镇; 固始县的黎集镇、石佛店乡、陈淋子镇; 光山县的罗陈乡、仙居乡; 潢川县的付店镇。

2.创建工作较好的乡镇: 商城县的长竹园乡、余集镇、伏山乡;

新县的陡山河乡、千斤乡、卡房

乡、陈店乡、箭厂河乡; 罗山县的山店乡、彭新镇、朱堂乡、潘新镇、周觉镇; 固始县的祖师庙乡、武庙集乡、段集乡、方集镇; 光山县的北向店乡、南向店乡、文殊乡、孙铁铺镇; 潢川县的双柳树镇、仁和镇、白店乡; 息县的杨店乡、孙庙乡、路口乡。

3.创建工作一般的乡镇: 商城

县的汪岗乡、潢川县的传流店乡、江家集镇、卜塔集镇; 固始县的柳树店乡; 光山县的殷棚乡、马堰镇; 息县的白土店乡、东岳镇、彭店乡、张陶乡; 淮滨县的赵集镇、张里乡、新里镇、三空桥乡、固城乡、王家岗乡、栏杆镇、防胡镇; 罗山县的定远乡。

各县区要进一步高度重视乡镇六城联创工作, 严格按照创建标准和要求, 加大督促和指导力度, 推动乡镇六城联创工作继续全面、深入开展。

市六城联创工作指挥部办公室
2010年8月19日

把干部人事制度改革不断引向深入

(上接第一版)

记者: 请谈谈我市实行“五个常态化”的具体做法。

负责人: 我市实行“五个常态化”的具体做法是: 一是完善提名方式, 实行自荐常态化。着眼于拓宽选人用人视野、激励干部干事创业, 把个人自荐作为干部选拔任用初始提名的正常渠道之一, 明确和完善了自荐程序。其一是确定自荐范围。市、县(区)党委常委会根据职位空缺情况和实际需要, 研究确定适用干部定向自荐的职位, 根据职位的层次、人才分布情况和有关政策规定, 确定自荐人员范围。其二是发布自荐公告。组织部将自荐职位、条件、选拔程序和方式等通过新闻媒体向社会公布。其三是受理干部自荐。符合条件的干部填报《干部自荐登记表》, 向组织部定向自荐。通过设立受理干部自荐机构, 开设自荐专用电话、信箱、电子邮箱, 研发干部自荐信息管理软件等措施, 方便干部自荐。二是开展素能测评, 实行测评常态化。我市成立了领导干部考试与测评中心, 建立了基础题库, 研发了“领导干部考试与测评系统”。在日常的干部选拔任用中, 把素能测评作为新提拔干部的必经程序, 对通过民主推荐产生的人选进行测评。素能测评主要采取人机对话的方式, 检验干部应具备的基本理论知识和解决实际问题的能力。测评由市考试与测评中心统一组织实施, 用人单位可根据测评的目的和对象, 提出具体要求。三是强化日常考核, 实行考核常态化。市委组织部印发了《关于党政领导干部日常考核的实施办法(试行)》和《关于建立乡科级领导干部工作绩效考核台账的通知》, 加强了对干部的日常考核, 并把日常考核与年度考核、任前考核结合起来, 全面评价干部。日常考核内容主要为市、县(区)党委、政府确定的重点工作, 包括热点难点问题处置、重大事项落实和干部现实表现情况。考核程序主要包括重点工作备案、听取汇报、实地核查、民意测评、征求领导意见等。考核结果纳入领导班子和领导干部实绩考核评价体系, 作为选拔任用干部的重要依据。四是坚持民主决策, 实行票决常态化。在干部选任的决策环节实行票决制, 采取召开市、县(区)党委常委会、全委会, 进行差额或等额票决的方式确定拟任(推荐)人选。五是合理配置干部, 实行交流常态化。将干部选任与推进交流结合起来, 对新提拔的领导干部原则上实行交流任职; 对在一个地方或岗位工作时间较长的干部, 按照规定明确必须交流、应当交流的年限, 到期交流。在实际工作中, 根据不同地方、不同部门、不同对象, 合理确定干部交流的具体形式和流向, 对有发展潜力、有较大培养前途的干部, 有计划地交流到基层和急难险重岗位锻炼; 对需要优化结构、增强整体功能的领导班子, 采取内选、外调、下派、上调等方式交流干部; 对需要回避的干部, 实行避亲避籍避热交流; 对执纪执法、干部人事、审计、项目审批和资金管理等相关岗位的领导干部, 适时轮岗交流。

记者: 我市在运用“五个常态化”的办法选人用人方面有哪些实践探索?

负责人: 近年来, 市委在运用“五个常态化”的办法选人用人方面, 进行了积极探索。2008年6月, 市委首次采用“五个常态化”的方式面向全市选拔市商务局局长等4名正处级职位人选; 2009年8月, 面向全市为市担保集团公司和市担保有限责任公司选配7名领导干部; 2009年12月, 面向全市选配23名公检法司领导干部; 2010年1月, 面向全市选任了市编办主任等9个正处级领导职位以及市商业银行董事长人选。2010年8月, 又采用“五个常态化”的方式面向全市选配了5名正处级、87名副处级领导干部。2008年以来, 市委采取“五个常态化”的选人用人方式, 先后选拔任用正处级领导干部41人, 副处级领导干部330人, 科级干部3931人。

记者: 我市实行“五个常态化”取得了哪些成效?

负责人: 实行“五个常态化”, 变“伯乐相马”为“赛场选马”, 变“论资排辈”为“比武上岗”, 变“闭门选官”为“开门纳贤”, 让选人用人权在阳光下运行, 形成了公开、公平、公正的选人用人机制, 树立了正确的用人导向。一是树立了重素质的用人导向, 调动了干部学习的自觉性。干部想进步, 就要有真才实学。这是运用“五个常态化”选任干部以来, 全市新提拔任用干部的真实感受。通过实行“五个常态化”, 引导干部在中中学, 在学中干, 以考促学、学以致用, 使更多干部平时加强自身学习, 潜心研究工作, 提高综合能力, 逐步在全市形成了勤奋学习、埋头苦干、求真务实的良好风气。现在, 广大干部已把学习作为一种自觉的追求, 业余时间喝酒的少了、打牌的了、参与娱乐的少了, 不少干部重新捧起了书本, 学习氛围明显浓厚了。二是树立了重实绩的用人导向, 激发了更多干部干事创业的活力。运用“五个常态化”的办法选拔干部, 注重考察干部在推进中心、重点工作和急难险重任务中的表现, 以台账的形式记录干部的绩效, 为任用干部提供了依据, 树立了重实绩的用人导向, 激发了干部干事创业的热情。2008年以来, 我市先后荣获“中国优秀旅游城市”、“国家级生态示范市”、“中国最具投资潜力中小城市20强”、“中国十佳宜居城市”、“首届中国创业之城”等殊荣, 信阳的知名度、美誉度明显提升。三是树立了重公认知的用人导向, 提高了选人用人的公信力。实行“五个常态化”, 把选拔任用干部的职位、条件、方法、程序交给群众, 畅通了群众了解、参与、监督干部选拔任用工作的渠道, 落实了群众对干部选拔任

用工作的知情权、参与权、选择权和监督权。这种选人用人办法, 变秘密为公开、变集中为民主, 使“卷子”代替了“条子”, “考官”代替了“跑官”、“选票”代替了“票子”, 树立了重公认的用人导向, 提高了选人用人的公信度和群众对干部选拔任用工作的满意度。

我市实行“五个常态化”的做法在全国引起广泛关注, 中共中央政治局委员、书记处书记、中央组织部部长李源潮先后三次作出重要批示。中组部《深化干部人事制度改革情况专报》第32期、新华社《国内动态清样》第5144期、人民网、新华网、新浪网等主流媒体多次报道我市实行“五个常态化”的经验。当然, 作为一项处于探索阶段的制度创新, 目前还不能做到尽善尽美。一些地方和单位的干部群众对这种选人方法的公平性, 以及存在的拉票现象等有一些不同的看法, 也可以理解。在今后的实践中, 我们将进一步完善这一选人用人机制, 努力使这项制度创新的魅力不断释放出来。

记者: 中央颁布《规划纲要》有何重大意义?

负责人: 党中央历来高度重视干部人事制度改革, 从党要管党、从严治党的高度出发, 对干部人事制度改革提出了一系列新思想、新观点、新举措。2009年12月, 中央下发了《2010—2020年深化干部人事制度改革规划纲要》, 这是新形势下推进干部人事制度改革的纲领性文件, 具有重大而深远的意义。认真抓好《规划纲要》的贯彻落实, 有利于进一步提高干部人事工作的民主化、制度化、科学化程度, 有利于激发干部队伍的生机与活力, 提高选人用人公信力, 建设一支善于推动科学发展、促进社会和谐的高素质干部队伍。

记者: 中央要求当前怎样分类推进《规划纲要》规定的重点改革项目?

负责人: 《规划纲要》明确提出要分类推进重点改革项目。一是对已经比较成熟的改革举措, 比如, 加大竞争性选拔干部工作力度, 坚持和完善从基层一线选拔干部制度、健全完善促进科学发展的干部考核评价机制等, 要大力推进、全面推开。二是对目标明确、方法上还不成熟的改革举措, 比如, 规范干部任用提名制度、差额选拔干部制度、逐步扩大基层党组织领导班子成员公推直选范围、扩大干部工作信息公开等, 要积极探索、稳妥推进。三是对长期困扰干部工作的难题, 以及一时看不准的问题, 比如, 调整不适宜担任现职干部、建立拟提拔干部廉政报告制度等, 要加强调查研究、提出破解之