

前沿地带

仙居联动监督违纪苗头—— 警报,为你拉响

本报记者 何苏鸣 县委报道组 张肖斌

核心提示:

拖欠银行贷款、擅自违章搭建、工作作风浮夸……这些工作中的小错误,都成为仙居党员干部的“雷区”。仙居县将党员干部平时容易出现的问题苗头性、倾向性问题和轻微违纪违法问题,作为重点监督内容,抓早抓小抓预防、防范小错成大错,以更好地关爱干部。

仙居县固定资产投资审计所干部顾某,再也不敢擅自将公车借给他人私用了。因为今年4月的一次“不守规矩”,他被县纪委诫勉谈话。如今在纪委档案箱里,依旧存着这份“红色警戒”记录。
在仙居,涉及党员干部“德”、“

“权”、“责”、“廉”等10个方面的苗头性、倾向性问题,成为县纪委实时监督的内容。

当头一声棒喝,使沉迷者觉醒,方能悬崖勒马。很多时候,这些善意的警报,在仙居起到了意想不到的作用。

一织网:改小错防大错

李晓敏,仙居县纪委干部监督联动工作领导小组办公室工作人员。对她来说,每月初都是最忙的日子,各部门、乡镇干部的监督信息,都在这个时候在她这里汇总。

早在2010年,仙居县成立干部监督联动工作领导小组,延伸干部监督联动工作层面,公安、教育、建设等10多个重点部门,也在下属单位建立干部监督联动工作机构,健全内部监督。此外,还扩大干部监督信息员队伍,建立干部监督联动工作信息网站,联合仙居县群众路线工作网开通意见征询平台,设立网上举报(投诉)信箱、举报电话,广泛收集群众意见和举报信息,加强民主监督。

“当前,干部的活动空间、活动形式日趋广泛、多样,而相应的监督体系较为松散。”县纪委书记李斌说,“我们通过监督力量联动,有效整合各方面的干部监督资源,构建全方位、立体式的干部监督格局。”

顾某的公车私用情况,正是通过这样的逐级上报来到县纪委。“以前觉得这都不算事,可现在仔细想想,很多原本忽略的细节,其实都是日常应该注意的。”张贴公务用车标识,建立公车使用台账,完善派遣审批制度……“被谈话”半年之后,再见到顾某,他已对公车使用流程如数家珍。

这种态度转变,正是仙居县实施监督联动的初衷。“不少党员干部的行为,虽够不上党纪处分,可如果放任不管,不仅

百姓有意见,对自身成长也不利。我们以关爱爱护干部为出发点,抓早、抓小、抓预防,防小错成大错,加强对干部的监督和权力的规范。”李斌说。

早发现、早提醒、早教育、早纠正。仙居县将干部监督与各项工作相对接,与信访举报、专项工作、考评检查工作相结合,确保监督渠道“联通”,将“四风”问题纳入干部常态化监督体系。

对仙居的每一位党员干部来说,涉及“德”、“权”、“责”、“廉”等方面的违法违纪行为,或是苗头性、倾向性问题,成为真正意义上的“雷区”——对查实有问题的干部,县委对其进行预警,并按干部管理权限和问题轻重实行分级谈话警示,而这所有的记录,将成为干部考察考核、选拔任用的依据。

由此带来的明显变化,是在台州市开展党风廉政建设满意度测评中,原本总是倒数的仙居,这两年稳居前三位。



一股力:抓协同严查处

今年9月底,大雨过后,群众反映埠头镇十都英村受灾严重,但镇干部工作不及时、不得力。县干部监督联动办公室调查核实后,立刻对相关责任人进行谈话提醒。

“我们对收集到的反映干部问题的监督信息,按照干部管理权限和问题轻重程度,分类调查,实行监督信息联动。”仙居县纪委有关负责人介绍。

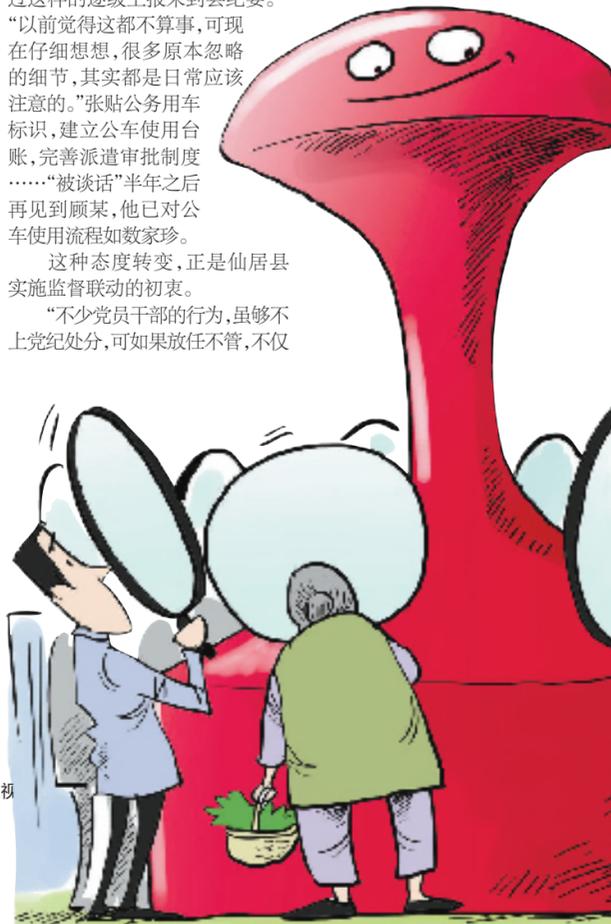
如今在仙居,对涉及县管干部的监督信息,由干部监督联动工作办公室组织核查,情况复杂

或涉及多个部门的,开展联合调查;对涉及各单位管理的党员干部或职责范围内处理的监督信息,则由办公室交办,相关单位上报调查处理结果;对涉及违纪违法的监督信息,由办公室移送纪检监察或司法机关调查。

为强化监督效果,白塔镇在今年初与邻近的皤滩、淡竹、田市等3个乡镇合作,建立白塔协作区,实行交叉检查。“在本乡镇开展监督,难免有开不了口,下不了手的时候。有了协作区,很大程度上避免了与本

乡镇干部的直接冲突,对工作的推进更有力了。”说起协作区的好处,白塔镇纪委书记应灵敏满足自信。

据统计,仅今年上半年,仙居县共收集干部监督信息98条,已谈话提醒34人次,谈话警示50人次,移送司法机关4人次。对党员干部出现的职务提升、婚丧嫁娶、重大节假日等廉政风险情形,及时通过教育、提醒、监督等方式,提前介入,主动干预,重点对25名领导干部进行监督提醒,有效防范了廉政风险。



一条心:常监督促警醒

张某某,警戒等级红色;郭某某,警戒等级橙色……打开李晓敏办公室里的干部监督联动信息档案库,全县干部监督信息一目了然;干部监督信息一人一档,黄色、橙色、红色三色警戒醒目,与之相关的信息收集、处理和运用集于一体。

对受到谈话警示的干部,仙居县根据问题轻重程度和干部实际表现,实行相应的等级警戒和任职限制。对谈话提醒后改进不力、效果不明显的干部,给予“黄色”警戒,进行批评教育或轮岗交流,在选拔任用上慎重考虑;对谈话提醒后

再次出现问题或虽属初犯但情节较重的干部,给予“橙色”警戒,责令其作出书面检查,半年内不得提拔使用;对谈话提醒后多次出现问题或虽属初犯但情节严重的干部,给予“红色”警戒,及时进行诫勉谈话,一年内不得提拔使用。由此,组织部门通过干部监督信息平台,及时掌握干部信息,有效防止“带病上岗”、“带病提拔”。

现任双庙乡人大主席的郑金龙就尝过这个“苦头”。两年前,他因为家里违章搭建,受到“红色警戒”,因此晚提拔了半年,“开始想不通,可事后细想,这是对自己的一种警醒,是帮助我更好地成长。”

有铁面监督,也有温情澄清。在档案库里,有这

样一组特殊的信息:今年5月,群众反映皤滩乡城建办干部张益军不作为,而且态度恶劣。但调查核实后,发现事实与群众反映不符,县纪委干部监督联动办公室及时向群众作了解释。

同样受益的,还有横溪镇柯家村的党支部书记柯良新。今年以来,他接连被村民举报有财务问题,镇里认真调查,在村里召开全体党员会议进行澄清,“因为这份澄清报告,村民们的疑虑打消了。”

当然,如何进一步发挥社会监督的参与作用,更好地获取信息,从而保持联动机制的有效性和长效型,依旧是不断探索的课题。“我们一定会继续完善体制机制,帮助每个干部更好地成长。”仙居县纪委负责人说。

专家观点

北京大学廉政建设研究中心主任李成言:从总体上看,仙居县干部监督机制属于廉政创新,在一定程度上填补了党纪政纪处分前的监督空档,对预防腐败现象有实际效果。对于整合监督资源,加强廉政预防,提高问责力度,建构监督网络,提升干部监督工作的科学化水平具有积极意义。深化联动工作机制,不仅可以为干部监督工作提供参考,而且为反腐倡廉工作提供借鉴。

先读为快 空饷,难下咽了



》》详见18版

狱外逍遥到几时



》》详见19版

玩命的“低头族”



》》详见20版