



学思践悟

(总 20 期)

西安工业 2019 年第 6 期

纪检监察部编制

2019 年 5 月 28 日

本期要览:

1. 中共中央办公厅印发《干部选拔任用工作监督检查和责任追究办法》-----2
2. 中共中央办公厅印发《关于解决形式主义突出问题为基层减负的通知》-----13
3. 中央纪委披露这些领域 20 多种形式主义怪象！你身边有吗？----- 17
4. 做实做细监督职责 信访举报：跑好监督执纪“第一棒”---23

中共中央办公厅印发 《干部选拔任用工作监督检查和责任追究办法》

近日，中共中央办公厅印发了《干部选拔任用工作监督检查和责任追究办法》，并发出通知，要求各地区各部门认真遵照执行。

《干部选拔任用工作监督检查和责任追究办法》全文如下。

第一章 总 则

第一条 为了落实全面从严治党和从严管理干部要求，规范干部选拔任用工作监督检查和责任追究，根据《党政领导干部选拔任用工作条例》、《中国共产党党内监督条例》、《中国共产党问责条例》等党内法规，制定本办法。

第二条 干部选拔任用工作监督检查和责任追究，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻新时代党的组织路线，落实新时期好干部标准，树立正确导向，突出政治监督，从严查处违规用人问题和选人用人中的不正之风，严肃追究失职失察责任，促进形成风清气正的用人生态。

第三条 干部选拔任用工作监督检查和责任追究，坚持党委（党组）领导、分级负责，实事求是、依法依规，发扬民主、群众参与，分类施策、精准有效，防治并举、失责必究。

第四条 党委（党组）及其组织（人事）部门按照职责权限，负责干部选拔任用工作的监督检查和责任追究，纪检监察机关、巡视巡察机构按照有关规定履行干部选拔任用工作监督职责。

中央组织部负责监督检查和责任追究工作的宏观指导，地方党委组织部和垂直管理单位组织（人事）部门负责指导本地区本系统的监督检查和责任追究工作。

第五条 本办法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、检察机关以及事业单位、群团组织、国有企业干部选拔任用工作的监督检查和责任追究。

第二章 监督检查重点内容

第六条 坚持党管干部原则情况。重点监督检查是否按照干部管理权限由党委（党组）履行干部选拔任用责任，是否按照民主集中制和党委（党组）议事规则、决策程序讨论决定干部任免事项。

第七条 坚持好干部标准和树立正确用人导向情况。重点监督检查是否坚持德才兼备、以德为先，坚持五湖四海、任人唯贤，坚持事业为上、公道正派；是否坚持新时期好干部标准，严把政治关、品行关、能力关、作风关、廉洁关，选拔任用忠诚干净担当的干部。

第八条 执行干部选拔任用工作政策规定情况。重点监督检查是否按照机构规格和职数、资格条件、工作程序选拔任用干部；是否深入考察，认真查核，对人选严格把关；是否严格执行交流、

回避、任期、退休、干部选拔任用请示报告等制度规定；是否严格落实干部管理监督制度。

第九条 遵守组织人事纪律和匡正选人用人风气情况。重点监督检查是否严格遵守干部选拔任用工作纪律，是否采取有力措施严肃查处和纠正选人用人不正之风。

第十条 促进干部担当作为情况。重点监督检查是否采取有效措施激励干部担当作为，是否对不担当不作为的干部严格管理、严肃问责。

第三章 监督检查工作机制

第十一条 建立健全干部选拔任用工作组织监督、民主监督机制，把专项检查与日常监督结合起来，将监督检查贯穿干部选拔任用工作全过程。

第十二条 强化上级党组织监督检查。主要采取任前事项报告、“一报告两评议”、专项检查、离任检查、问题核查等方式进行。

第十三条 完善党委（党组）领导班子内部监督。党委（党组）研究干部任免事项，应当把酝酿贯穿始终，认真听取班子成员意见。会议讨论决定时，领导班子成员应当逐一发表意见，主要负责人最后表态。领导班子成员对人选意见分歧较大时，应当暂缓表决。不得以个别征求意见、领导圈阅等形式代替集体讨论决定。

第十四条 健全组织（人事）部门内部监督。选拔任用领导干部应当向干部监督机构了解情况，干部监督机构负责人列席研究讨论干部任免事项会议。认真执行干部选拔任用工作纪实制度，建立自查制度，每年对干部选拔任用工作情况进行 1 次自查。

第十五条 拓宽群众监督渠道。认真查核和处理群众举报反映的问题，定期开展分析研判，及时研究提出工作意见。自觉接受舆论监督，及时回应群众关切。完善“12380”举报受理平台，提高举报受理工作信息化水平。

第十六条 健全地方党委干部选拔任用监督工作联席会议制度，加强有关部门的沟通协调，形成监督工作合力。联席会议由组织部门召集，一般每年召开 1 次，重要情况随时沟通。

第四章 任前事项报告

第十七条 在干部选拔任用工作中，有下列情形之一，应当在事前向上级组织（人事）部门报告：

（一）机构变动或者主要领导成员即将离任前提拔、调整干部的；

（二）除领导班子换届外，一次集中调整干部数量较大或者一定时期内频繁调整干部的；

（三）因机构改革等特殊情况暂时超职数配备干部的；

（四）党委和政府及其工作部门个别特殊需要的领导成员人选，不经民主推荐，由组织推荐提名作为考察对象的；

（五）破格、越级提拔干部的；

（六）领导干部秘书等身边工作人员提拔任用的；

（七）领导干部近亲属在领导干部所在单位（系统）内提拔任用，或者在领导干部所在地区提拔担任下一级领导职务的；

（八）国家级贫困县、集中连片特困地区地市在完成脱贫任务前党政正职职级晋升或者岗位变动的，以及市（地、州、盟）、县（市、区、旗）、乡（镇）党政正职任职不满3年进行调整的；

（九）领导干部因问责引咎辞职或者被责令辞职、免职、降职、撤职，影响期满拟重新担任领导职务或者提拔任职的；

（十）各类高层次人才中配偶已移居国（境）外或者没有配偶但子女均已移居国（境）外人员、本人已移居国（境）外的人员（含外籍专家），因工作需要在限制性岗位任职的；

（十一）干部达到任职或者退休年龄界限，需要延迟免职（退休）的；

（十二）其他应当报告的事项。

第十八条 上级组织（人事）部门接到干部选拔任用工作有关事项报告后，应当认真审核研究，并在15个工作日内予以答复。未经答复或者未经同意的人选不得提交党委（党组）会议讨论决定。未按照规定报告或者报告后未经同意作出的干部任用决定，应当予以纠正。

第五章 干部选拔任用工作“一报告两评议”

第十九条 党委（党组）每年应当结合全会或者领导班子和领导干部年度总结考核，报告干部选拔任用工作情况，接受对年度干部选拔任用工作和所提拔任用干部的民主评议。

第二十条 参加民主评议人员范围，地方一般为参加和列席全会人员，其他单位一般为参加领导班子和领导干部年度总结考核会议人员，并有一定数量的干部群众代表。

提拔任用干部民主评议对象，地方一般为本级党委近一年内提拔的正职领导干部；其他单位一般为近一年内提拔担任内设机构领导职务的人员和直属单位领导班子成员。

第二十一条 “一报告两评议”由上级组织（人事）部门会同被评议地方和单位组织实施，评议结果应当及时反馈，并作为考核领导班子和领导干部的重要参考。

对评议反映的突出问题，上级组织（人事）部门应当采取约谈、责令作出说明等方式，督促被评议地方和单位整改。对认可度明显偏低的干部，被评议地方和单位应当对其选拔任用过程进行分析、作出说明，并视情进行教育或者处理。

第二十二条 被评议地方和单位应当向参加民主评议人员通报评议结果和整改情况。

第六章 专项检查

第二十三条 党委（党组）开展常规巡视巡察期间，同级组织（人事）部门应当通过派出检查组等方式，对选人用人工作进行专项检查。

结合专项检查，可以对领导干部担当作为情况进行检查。

第二十四条 检查组在巡视巡察组组长领导下开展工作。检查前，巡视巡察组应当向检查组提供所发现的选人用人问题线索。检查组发现的主要问题，应当提供给巡视巡察组，并写入巡视巡察报告。

第二十五条 检查工作结束后，检查组应当形成检查情况报告，报派出检查组的组织（人事）部门主要负责人或者党委（党组）负责人审定后，与巡视巡察情况一并反馈，并有针对性地提出整改意见。

第二十六条 被检查地方和单位应当积极配合检查，如实提供情况，对照检查反馈意见抓好整改落实，并于收到反馈意见后2个月内向派出检查组的组织（人事）部门报告整改情况。派出检查组的组织（人事）部门应当加强对整改情况的监督，确保问题整改到位。

第二十七条 对选人用人问题反映突出的地方和单位，上级组织（人事）部门可以视情开展重点检查。

第七章 离任检查

第二十八条 市（地、州、盟）、县（市、区、旗）党委书记离任时，应当对其任职期间干部选拔任用工作进行检查。

第二十九条 离任检查通过民主评议、查阅干部选拔任用工作相关材料、听取干部群众意见等方式进行。

第三十条 离任检查按照干部管理权限由上级组织部门开展。对拟提拔重用的检查对象，结合干部考察工作进行，检查结果在考察材料中予以反映，并作为评价使用的重要参考。

第八章 问题核查

第三十一条 组织（人事）部门对监督检查发现和群众举报、媒体反映的违规选人用人问题线索，应当采取调查核实、提醒、函询或者要求作出说明等方式办理。

第三十二条 对严重违规选人用人问题实行立项督查，办理单位应当认真组织调查，不得层层下转。查核结果和处理意见一般在2个月内书面报告上级组织（人事）部门。

第三十三条 对提拔任现职后受到撤销党内职务或者撤职以上党纪政务处分，且其违纪违法问题发生在提拔任职前的干部，应当按照干部管理权限，由组织（人事）部门对其选拔任用过程进行倒查，也可以由上级组织（人事）部门倒查，并及时形成倒查工作报告。

第九章 责任追究

第三十四条 对违规选人用人问题，党委（党组）负全面领导责任，领导班子主要负责人和直接主管的班子成员承担主要领导责任，参与决策的领导班子其他成员承担领导责任。组织（人事）部门、纪检监察机关、干部考察组有关负责人和其他责任人员在各自职责范围内承担相应责任。

第三十五条 干部选拔任用工作有下列情形之一，应当追究党委（党组）及其主要负责人或者直接主管的领导班子成员、参与决策的领导班子其他成员的责任：

（一）民主集中制执行不到位，党委（党组）领导把关作用发挥不力，出现重大用人失察失误，产生恶劣影响的；

（二）用人导向出现偏差，选人用人不正之风严重，干部不担当不作为问题突出，干部群众反映强烈的；

（三）落实主体责任不到位，对选人用人问题和干部不担当不作为问题不处置、不整改、不问责，造成严重后果的；

（四）维护和执行组织人事纪律不力，导致选人用人违规违纪行为多发，造成恶劣影响的；

（五）其他应当追究的失职失责情形。

第三十六条 干部选拔任用工作有下列情形之一，应当追究组织（人事）部门有关负责人和其他责任人员的责任：

（一）不按照规定的职数、资格条件、工作程序、纪律要求选拔任用干部的；

（二）不按照规定向上级组织（人事）部门报告干部选拔任用工作有关事项的；

（三）不按照规定对所属地方、单位干部选拔任用工作监督检查导致问题突出的；

（四）对反映线索具体、有可查性的选人用人问题不按照规定进行调查核实或者作出处理的；

（五）其他应当追究的失职失责情形。

第三十七条 干部选拔任用工作有下列情形之一，应当追究纪检监察机关有关负责人和其他责任人员的责任：

（一）不如实回复拟任人选廉洁自律情况并提出结论性意见的；

（二）对收到的反映拟任人选问题线索具体、有可查性的信访举报不按照规定调查核实，或者对相关违纪违法问题不按照规定调查处理的；

（三）不按照规定履行干部选拔任用工作监督职责造成严重后果的；

（四）其他应当追究的失职失责情形。

第三十八条 干部选拔任用工作有下列情形之一，应当追究干部考察组有关负责人和其他责任人员的责任：

（一）不按照规定程序和要求进行考察的；

（二）考察严重失真失实，或者隐瞒歪曲事实真相、泄露重要考察信息的；

（三）不认真审核干部人事档案信息，或者对反映考察对象的举报不如实报告，以及不按照规定对问题进行了解核实，造成严重后果的；

（四）其他应当追究的失职失责情形。

第三十九条 党委（党组）有本办法所列应当追究责任的情形，情节较轻的，责令作出书面检查；情节较重的，责令整改并在一定范围内通报；情节严重、本身又不能纠正的，应当予以改组。

第四十条 领导干部和有关责任人员有本办法所列应当追究责任的情形，情节较轻的，给予批评教育、责令作出书面检查、通报或者诫勉处理；情节较重的，给予停职检查、调离岗位、限制提拔使用处理；情节严重的，应当引咎辞职或者给予责令辞职、免职、降职处理。

应当给予纪律处分的，依照有关规定追究纪律责任。涉嫌违法犯罪的，移送有关国家机关依法处理。

第十章 附 则

第四十一条 本办法由中央组织部负责解释。

第四十二条 本办法自 2019 年 5 月 13 日起施行。2003 年 6 月 19 日中央办公厅印发的《党政领导干部选拔任用工作监督检查办法（试行）》、2010 年 3 月 7 日中央办公厅印发的《党政领导干部选拔任用工作责任追究办法（试行）》同时废止。

（来源：新华社）

中共中央办公厅印发

《关于解决形式主义突出问题为基层减负的通知》

近日，中共中央办公厅印发了《关于解决形式主义突出问题为基层减负的通知》。全文如下：

党的十八大以来，习近平总书记就加强党的作风建设，力戒形式主义、官僚主义作出了一系列重要指示。近期，习近平总书记专门作出重要批示，强调2019年要解决一些困扰基层的形式主义问题，切实为基层减负。为贯彻落实习近平总书记重要指示批示精神，更好为基层干部松绑减负，激励广大干部担当作为、不懈奋斗，经中央领导同志同意，决定将2019年作为“基层减负年”，现就有关工作要求通知如下。

一、以党的政治建设为统领加强思想教育，着力解决党性不纯、政绩观错位的问题

坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，在深化消化转化上下功夫，把理论学习的成效体现到增强党性修养、提高工作能力、改进工作作风、推动党的事业发展上。将力戒形式主义、官僚主义作为全党开展的“不忘初心、牢记使命”主题教育重要内容，教育引导党员干部牢记党的宗旨，坚持实事求是的思想路线，树立正确政绩观，把对上负责与对下负责统一起来。从领导机关首先是中央和国家机关做起，开展作风建设专项整治行动，发扬斗争精神，对困扰基层的形式主义问题进行大排查，

着重从思想观念、工作作风和领导方法上找根源、抓整改。严明政治纪律和政治规矩，认真汲取秦岭北麓西安境内违建别墅问题的深刻教训，坚决防止和纠正落实党中央决策部署不用心、不务实、不尽力，口号喊得震天响、行动起来轻飘飘的问题，真正把树牢“四个意识”、做到“两个维护”的要求落到实处。

二、严格控制层层发文、层层开会，着力解决文山会海反弹回潮的问题

认真贯彻落实中央八项规定及其实施细则精神，从中央层面做起，层层大幅度精简文件和会议，确保发给县级以下的文件、召开的会议减少30%—50%。发扬“短实新”文风，坚决压缩篇幅，防止穿靴戴帽、冗长空洞，中央印发的政策性文件原则上不超过10页，地方和部门也要按此从严掌握。地方各级、基层单位贯彻落实中央和上级文件，可结合实际制定务实管用的举措，除有明确规定外，不再制定贯彻落实意见和实施细则。科学确定中央文件密级和印发范围，能公开的公开。少开会、开短会，开管用的会。上级会议原则上只开到下一级，经批准直接开到县级的会议，不再层层开会。严禁随意拔高会议规格、扩大会议规模，未经批准不得要求党委和政府主要负责同志以及部门一把手参会，减少陪会。提倡合并开会、套开会议，多采用电视电话、网络视频会议等形式。提高会议实效，不搞照本宣科，不搞泛泛表态，不刻意搞传达不过夜，坚决防止同一事项议而不决、反复开会。进一

步改革会议公文制度，选择一些地方和单位开展治理文山会海工作试点。

三、加强计划管理和监督实施，着力解决督查检查考核过多过频、过度留痕的问题

抓好《中共中央办公厅关于统筹规范督查检查考核工作的通知》贯彻落实，严格控制总量，实行年度计划和审批报备制度，中央和国家机关有关部门原则上每年搞1次综合性督查检查考核，对县乡村和厂矿企业学校的督查检查考核事项减少50%以上的目标要确保执行到位。强化结果导向，考核评价一个地方和单位的工作，关键看有没有解决实际问题、群众的评价怎么样。坚决纠正机械式做法，不得随意要求基层填表报数、层层报材料，不得简单将有没有领导批示、开会发文、台账记录、工作笔记等作为工作是否落实的标准，不得以微信工作群、政务APP上传工作场景截图或录制视频来代替对实际工作评价。严格控制“一票否决”事项，不能动辄签“责任状”，变相向地方和基层推卸责任。对涉及城市评选评比表彰的各类创建活动进行集中清理，该撤销的撤销，该合并的合并。对巡视巡察、环保督察、脱贫攻坚督查考核、政府大督查、党建考核等，牵头部门也要倾听基层意见进行完善，提出优化改进措施。调查研究、执法检查等要轻车简从、务求实效，不干扰基层正常工作。

四、完善问责制度和激励关怀机制，着力解决干部不敢担当作为的问题

坚持严管和厚爱结合，实事求是、依规依纪依法严肃问责、规范问责、精准问责、慎重问责，真正起到问责一个、警醒一片的效果。修订《中国共产党问责条例》。有效解决问责不力和问责泛化简单化等问题。正确对待被问责的干部，对影响期满、表现好的干部，符合有关条件的，该使用的要使用。制定纪检监察机关处理检举控告工作规则，保障党员权利，及时为干部澄清正名，严肃查处诬告陷害行为。改进谈话和函询工作方法，有效减轻干部不必要的心理负担。把“三个区分开来”的要求具体化，正确把握干部在工作中出现失误错误的性质和影响，切实保护干部干事创业的积极性，为担当者担当，为负责者负责。对基层干部特别是困难艰苦地区和奋战在脱贫攻坚第一线的干部，给予更多理解和支持，在政策、待遇等方面给予倾斜。

五、加强组织领导，为解决困扰基层的形式主义问题提供坚强保障

在党中央集中统一领导下，建立中央层面整治形式主义为基层减负专项工作机制，由中央办公厅牵头，中央纪委国家监委机关、中央组织部、中央宣传部、中央改革办、中央和国家机关工委、全国人大常委会办公厅、国务院办公厅、全国政协办公厅等参加，负责统筹协调推进落实工作。各地区各部门党委（党组）

要切实履行主体责任，一把手负总责，党委办公厅（室）负责协调推进落实，把力戒形式主义、官僚主义作为重要任务，拿出有效管用的整治措施。加强政治巡视和政治督查，加大舆论监督力度，对形式主义、官僚主义典型问题点名道姓通报曝光，对干实事、作风好的先进典型及时总结推广，为广大党员干部作示范、树标杆。

（来源：新华社）

中央纪委披露这些领域 20 多种形式主义怪象！ 你身边有吗？

形式主义害人不浅，令人深恶痛绝，又屡禁不止。不少网友在中央纪委国家监委网站留言板留言，反映身边的一些形式主义问题。

近期，中央纪委国家监委网站连续刊发了由网友曝光的多领域 20 余种形式主义怪象。人民日报梳理刊发，小微君第一时间为大家转载，一起来看看你身边是不是也发生过类似情况，让我们做到防微杜渐，铲除形式主义赖以滋生的土壤。

文风会风中的形式主义怪象

“行短文、开短会、讲短话”一直是我们党提倡的优良传统。今年初，中共中央办公厅发出《关于解决形式主义突出问题为基

层减负的通知》，其中对整治文山会海制定了具体的硬杠杠。一起来看看网友揭露的文风会风中的形式主义：

会议“有增无减”现象：以往涉及多个单位、多个部门的会议，一般都会发文件通知，但现在一些地方，会照开，变“文件通知”为“短信通知”了，美其名曰“整治形式主义，少开会开短会”。试问，这种做法我们的会议减少了么？不过是“以形式主义整治形式主义”。

会议记录成“纪录片”现象：个别单位领导对于一些“面子活”要求事无巨细。比如会议记录，领导就要求“全纪实”，除了必不可少的时间、地点、人物、主要内容外，还要求对照录音，详细记录每一个人的发言内容。即便是一些不重要的会议，也要求做到“原汁原味”“原文原话”，这给办公室工作人员额外增加了很多负担。

问政“流于形式”现象：现在很多地方都搞了半年问政、网络问政，但一些问政是在走过场、作秀，问题是事先准备好的，人员是安排好的，提的问题是不痛不痒的，回答是无伤大雅的，除了浪费大家的时间和精力外，对解决实际问题起不到多大作用。

文件定密太随意现象：密级文件定密有着严格的规定，但一些基层单位定密过于随意，动不动就要求专车专人去取密件，但很多取回来不久就公开发布了。地方密级文件有的不过是为了凸显“重要”而定密。定密太随意不仅增加了行政成本，也降低了行政效率，弊大于利。

减负“有名无实”现象：有的部门将督查检查改为“调研”，将“调研”结果按得分高低发通报，名义上不搞排名，实际上还是排名；有的部门发文件不标注文号，仅以大便签或加盖部门公章等形式发通知，再打电话让其它单位去领，如此反而增加了基层负担；有的地方“经典调研路线”没有，但“备选调研路线”却多了几条，美其名曰“有备无患”。

整治形式主义不等同于“少发文少开会”现象：整治形式主义开始后，各级党委都迅速下达文件要求减少发文、精简会议，但原本好的措施在经过层层传达到县乡一级时，整治形式主义就被简单等同于减少发文、缩减会议了，最终该整治的形式主义问题没减少。

频繁要求报送总结现象：一项工作刚布置开展，上级就要求下级频繁报送工作落实情况，总结经验做法，丝毫不顾工作的实践周期和现实规律，“逼迫”下级胡编乱造、撰写言之无物的工作总结，以此来彰显上级对该项工作的关心和重视。这样的行为不仅不利于工作的开展，也浪费了大量的行政资源，给下级增加了额外的负担。

学习调研中的形式主义怪象

学习调研本是求真知、正视听、辨是非的过程，但因为一些党员干部不担当、不作为、不负责，导致有些学习调研活动成为

一种形式，既达不到预定的目标，又浪费了大量的人力、物力、财力，得不偿失。

学习“走形”不“走心”现象：一些领导干部抓学习形式大于内容，片面追求形式而不问实际效果，从未“走心”。比如，书柜里摆满政治理论著作却从未认真阅读过，报纸上刊登不少文章却多为下属代笔，党日活动全是摆拍照片，等等。

过多“公众号”增加人机负担现象：微信公众号作为学习宣传的新载体，方便、快捷、有效，但有些行业系统公众号，从中央到地方层层都有，都要求关注，且内容大同小异，这样就增加了手机内存负担，也增加关注人的负担。

党支部活动“程序化”现象：现在要求党支部每月必须开展一次主题党日活动，这本是强化基层党组织建设的好政策，但有的单位却“程序化”了，每次都是“领导读文件”“党员写心得”“支部收资料”，看似热热闹闹，实则没有成效。

学习笔记“模式化”现象：有的地方记学习笔记要求用统一颜色的封皮、统一规格的图案，有的要求在特定位置统一打印姓名、单位等，有的还要求完成一定的字数和页数等，这种“模式化”的学习笔记除了增加工作人员的额外负担外，没有什么实际意义。

“本本”主义盛行现象：“学习笔记本”“履责记录本”“民情家访笔记本”“基层调研笔记本”……几乎每名基层干部的办公室，都能找出一大堆各种“本本”，而这些“本本”

的主要功能，就是为了留痕，为了应付上级检查。其实，每个人的记录习惯不一样，对于不喜欢“本本”多的人，完全可以“一本走天下”。

调研“身入心不入”现象：现在党员领导干部坐办公室的少了，下基层的多了。但是，有的人只是“身入”，根本没有“心入”，更没有“深入”，不认真了解基层的真实情况，不真心与群众交谈，不真正地为群众排忧解难。

层层陪同边界迎送屡禁不绝现象：现在上级领导调研出行，很多都会轻车简从，尽量不给基层增加负担，但基层却不这样想，虽然低调了不少，但层层陪同边界迎送的现象依然存在，只不过小车换成了大车、调研路线不再是“经典路线”，但人员依然没有减少，接待费用依然没有降低。

党员领导干部在职教育“注水”严重现象：在职教育本是在职人员提升个人职业素质、能力的一个有效方式，但因为“权力”的参与而导致乱象丛生。一是代学代考比较普遍。很多领导干部既想拿文凭又不想付出努力，便让秘书代学代考，甚至花钱买学历买文凭。二是学非所用很常见。有些领导干部为了拿到所谓的高学历高文凭，胡乱报一些与自己本职工作“八杠子打不着”的专业，学非所用。

扶贫领域内的形式主义怪象

形式主义害人不浅，令人深恶痛绝，又屡禁不止。不少网友留言反映身边的一些形式主义问题：

定时的“扶贫日”现象：为做好脱贫攻坚工作，要求干部上门本无可厚非，但到了基层却变了味，每周五、周六成了固定的“扶贫工作日”，其它时间去了还“不算数”，这就导致“本该及时解决的问题，干部总是想方设法拖到‘扶贫日’再去”的怪现象出现。破除这种“走形式”的上门走访，必须把“自由”还给干部，走访到位了，政策解释清楚了，各项政策优惠帮助贫困户申报享受了，他们自然会满意的。

塑料桶变“厕所”现象：目前农村正在搞“三清四拆”，但有的地方为了赶进度，完全不顾老百姓方不方便，一次性将所有农户家里的厕所拆除掉，然后给每家每户发一个塑料桶做厕所。一家子男女老少每天都搭板凳排队方便，你说可笑不可笑？为什么就不能等公共厕所修好了再拆除老百姓家里的厕所呢？

扶贫领域的“做样子”现象：乡镇为了应付检查，做资料、填表格、拍照片每一项资料都要备好几份；产业扶贫项目年年在开工，年年种新苗，很多资金被贪污被浪费，根本没有产生收益；贫困户安居工程亦如此，上级来检查，赶紧劝贫困户住进安置房，给他们买米买油买灶，检查组一走，贫困户爱住哪住哪，根本无人问津。

脱贫攻坚中的“看与不看”现象：脱贫攻坚检查，不看扶贫效果，看台帐；不看贫困户有没有脱贫，看帮扶干部打了几次卡，

上了几家门；不看挂村第一书记做了多少事，就看人在不在岗，有没有全勤……这种检查要不得，没有查出实际问题，反而助长了形式主义。

扶贫宣传“一刀切”现象：整治形式主义前，全国各地都大张旗鼓宣传扶贫攻坚工作，弄得标语展板到处都是。如今整治形式主义、防止过分宣传，有的地方又“一刀切”，将花费几千上万的宣传板一口气全部拆掉。这是以前建好的东西，为什么就不能让它立着，等到2020年全面小康后再拆掉？

莫让扶贫办成“腐败办”现象：现在个别地方扶贫办办公经费敞开供应、开支庞大，又缺乏审计和监督，存在严重的廉政风险。比如有的超编配备提拔干部，脱离实际采购高规格暗访设备；有的随意购置办公设备，无限制租车包车；有的超标准接待，随意外出考察，随意领取加班补助等。

（来源：党建云）

做实做细监督职责

信访举报：跑好监督执纪“第一棒”

一个笔记本，静静地躺在北京市纪委监委信访室工作人员的办公桌上。打开一看，密密麻麻的编码，记录着信访管理系统中的一些关键指标，标记着每一封信访举报件的分流转办信息。

“信访举报是直接服务监督执纪问责的重要工作。为把好监督执纪第一关，我们实行了‘日周月季’工作机制。除每日登记统计、每周工作例会外，还坚持每月对市管干部被检举控告情况进行分析，每季度对全市信访举报情况进行综合分析，努力做到党的决策部署到哪里，纪委监委监督执纪问责聚焦到哪里，信访举报信息服务就跟进到哪里。”北京市纪委监委信访室负责人说。

监督是纪委监委的首要职责、第一职责。怎样把监督挺在前面，跑好监督执纪“第一棒”？各级纪检监察机关切实提高政治站位，充分发挥信访举报“主渠道”“情报部”“晴雨表”作用，不断提升新时代信访举报工作水平。

信访举报量大幅增长背后——畅通渠道，把发现问题优势转化为监督效能

2018年，北京市各级纪检监察机关共受理信访举报61925件次，同比上升29.1%；甘肃省各级纪检监察机关共受理信访举报55276件次，同比增长28%……信访举报量大幅增长，是国家监察体制改革后纪检监察信访举报工作的一个重大变化。各级纪检监察机关信访举报部门牢牢把握服务监督这条主线，把好监督执纪第一道程序、第一道关口。

信访举报是收集问题线索的“主渠道”。针对之前信访举报渠道分散设立、重复建设，信息资源共享程度不高等问题，江苏省纪委监委探索构建了全省统一的检举举报受理新平台。

“按照‘一体设计、分级应用’的思路，整合网络举报渠道。省市纪委监委设置专区专席，组建 127 人的专业接听团队，举报电话接通率提升到 94.8%。”江苏省纪委监委信访室负责人介绍，“腐败问题的线索来源，有‘带出来的’‘挖出来的’‘供出来的’，但最主要的还是群众‘告出来的’。升级举报受理平台，就是为了拓宽信息来源渠道，把权力置于群众的严密监督之下。”

履行好信访举报受理职责，前提是精准把握受理范围。“国家监察体制改革后，监察范围扩大，监察对象增多，除了盯着反映监察对象职务犯罪问题的举报外，对于反映监察对象不依法履职，违反秉公用权、廉洁从政从业和道德操守等方面问题的举报，我们同样认真受理。如果放掉一般的违纪违法问题线索，这些问题就可能演化成严重违纪违法问题。”河南省纪委监委信访室负责人表示。

各级纪检监察机关把深化国家监察体制改革作为信访举报工作换挡升级、提质增效的重大机遇。以河南为例，该省为积极适应监察体制改革新形势，针对疑难复杂问题，进一步细化受理范围，把纪律挺在前面、把监督挺在前面。

信访举报工作不仅要“接得住”，更要“办得了”。“由你室承办的 1 件扶贫领域违规享受低保件即将超期，请尽快办结。”近日，针对即将到期案件，四川省渠县纪委监委信访室向第三纪检监察室发出了蓝色督办卡。

据了解，渠县纪委监委信访室对受理的业务内信访举报问题线索进行提醒式督查督办。对于距办结期限 15 日未办结的，发出蓝色督办卡提醒；对距办结期限 7 日未办结的，发放黄色督办卡预警；对到期未办结的，发放红色督办卡警示。

从实践看，四川、湖南等地纪检监察机关信访举报部门紧盯信访举报反映突出问题，对重点问题进行跟踪督办、限时办结，确保件件有着落、事事有结果。

用好信访举报数据——助力精准施策，推动解决普遍性问题

136 件、142 人，这是四川省成都市郫都区纪委监委开展村社干部腐败和不正之风专项治理活动交出的“答卷”。

“这一成绩的取得，得益于信访专项分析机制。2018 年以来，我们对群众信访举报情况进行汇总分析发现，反映农村、社区干部的举报占到了信访举报总数的 32.8%，且集中在土地、基建、专项资金等方面。针对这一情况，我们组织人手对 2013 年以来查处的相关问题，从问题表现、发案原因、违纪特征等方面开展专项分析，及时形成专项分析报告，并提出了治理对策。”郫都区纪委监委信访室副主任巫小华介绍。随后，该区纪委监委牵头在全区开展村社干部腐败和不正之风专项治理，收到良好效果。

如何从海量的信访举报件中把问题归纳准、分析透，用精细化服务为监督执纪问责提供有效支撑？各级纪检监察机关在用好信访举报数据上下功夫，把服务领导决策、服务研判政治生态、服务重点工作落到实处。

福建省纪委监委从群众反映某地“结不起婚”“死不起人”背后的大操大办婚丧喜庆不良风气入手，开展“解剖式”调研，推动在全省开展移风易俗专项治理，以优良党风带动社风民风向上向善，获得群众称赞。

“信访举报的监督作用不仅体现在发现问题线索，还体现在举一反三，推动区域性、普遍性问题的系统施策治理。”福建省纪委监委信访室负责人表示。

从线索到“信息流”——互联互通，形成监督合力

数据的生命在于共享，如果数据彼此孤立、各自分散，便会造成资源的浪费。如何让案件线索真正形成“信息流”，筛选出有价值的“情报”并送达相关部门，形成有效监督合力？这是各级纪委监委信访举报部门长期探索的一个课题。

上海市纪委监委信访室的三个数据很有典型性：

1967 人次，这是市纪委监委 2017 年以来为组织部门提供涉及换届考察、干部提任等的信访举报全要素详情人数；

4235 件次，这是为市委巡视工作提供的信息件数；

2825 人次干部的信访举报详情，这是为全市在职市管干部廉政档案建档全覆盖工作提供的基础数据。

“我们充分发挥信访管理系统数据‘全、新、准’的优势，围绕工作重点、群众关注点、查办信访举报件发现的廉政风险点，及时提供全方位、多层次、高质量的综合信息。”上海市纪委监委信访室负责人表示。

从全国范围来看，对大量信访举报材料去粗取精、分类整理，并通过有效机制向相关部门及时移送，从而为监督工作开展提供有力支撑，是实践证明行之有效的做法——

在陕西，省纪委监委强化信访、党风、案管、监督检查、审查调查等部门互联互通能力，提高信访举报件分流转办效率，推动问题线索及时规范处置。

在北京，市纪委监委信访室围绕中央重大决策部署和北京市中心工作，建立了“13+X”重点监督问题台账，定期向案件监督管理、党风政风监督、巡视办等部门提供有关情况，促进相关工作的有效开展。

“信访举报部门必须加强与其他部门的协同配合，共享数据、共享信息、共享分析成果，为监督检查、审查调查等部门更好掌握‘森林’情况提供服务保障。”这是多地纪委监委信访室负责人的共识。

（来源：中央纪委国家监委网站 中国纪检监察报）