

全市新冠肺炎疫情防控工作视频调度会召开

本报讯 (尹琳璐)1月22日,全市新冠肺炎疫情防控工作视频调度会召开。市委常委李波主持会议并讲话,副市长权雅宁安排部署春节前疫情防控重点工作。

会议指出,当前国内疫情防控面临奥密克戎变异毒株和德尔塔变异毒株双重挑战,外防输入压力依然较大。各级各部门要充分认识到疫情防控工作的复杂性、严峻性和持久性,在春运的关键节点、关键时刻,务必要保持力度不减,工作标准不降,

持续查漏洞,补短板,防风险,坚决守住不发生疫情的底线。

会议要求,适度对社会层面的防控措施有所放宽不等于防控工作的放松,各级各部门要进一步提高政治站位,把做好2022年春节期间的疫情防控作为重中之重,从严从细从紧抓好各项防控措施。要毫不放松做好外防输入工作,坚持“关口前移”“外紧内松”,保留“两站一口”及国、省道入商路口疫情排查点,坚持“见车必查、逢人必查”,做到精准

分流,分类管控,不留漏洞。要压实属地责任、部门监管责任、单位主体责任、个人第一责任人责任,坚持“外防输入、内防反弹”总策略,守牢内控防线。要持续推进固定场所码应用,严格落实“双码双查”,凡是有人员流动的固定场所,所有出入人员全部查验行程卡、固定场所码,做到100%卡码联查,不漏一人。要充分利用春节期间有利时机,加大宣传动员力度,加快推进返乡人群新冠病毒疫苗接种工作。要全力

保障大中专学生寒假返乡,加强车辆调配及交通安全管理,确保学生到站后第一时间安全接回,落实专人负责返乡学生健康监测。

会议强调,要力求精细管控,坚持问题导向,夯实各方责任,强化工作措施,不留任何风险隐患,坚决堵住疫情防控漏洞。要加强联防联控,强化全市“一盘棋”思想,做到各司其职,密切配合,形成上下联动,全力推动疫情防控各项工作落到实处、取得实效。

丹凤从严干部任前档案审核

本报讯 (张红霞)近年来,丹凤县把干部任前档案审核作为干部选拔任用的必经程序和重要环节,严格执行“凡提必审”制度,严把干部任前档案审核关口,切实提高干部选拔任用工作质量。

在干部选拔任用工作中,县委组织部将档案审核提前到动议环节,对动议人选的干部人事档案进行初步审核,重点审核“三龄两历一身份”等重要信息,看是否存在影响选拔任用的重要情况。对档案初审中发现涂改严重、虚假材料、身份存疑、进入途径存疑的,一律不列入考察对象。考察对象确定后,严格按照干部管理权限和“谁管理、谁把关、谁审核、谁负责”原则,对相应的干部档案进行审核,按要求填写《干部基本信息审核确认表》,将复审过程中发现的问题及时反映到任前审核表中,并形成最终审核意见。

为确保拟提拔干部档案真实完整准确,县委组织部重点审核档案中干部的学习经历、干部履历、考核鉴定等原始材料是否连续完整;重点对干部档案中的重要材料、重要信息中有无涂改、造假等情况以及记载情况是否符合逻辑等情况进行审核;重点审核“三龄两历一身份”是否准确,填写是否规范,前后记载是否一致,确保档案真实反映干部成长经历。

根据干部人事档案审核结果,对拟提拔干部档案中“三龄两历一身份”等重要信息认定无误、符合任职资格条件的,进入干部任用程序。对审核中发现缺少录干、入党、学历学位、干部身份等关键原始材料,不能真实完整地反映干部“三龄两历一身份”,且在在规定时间内不能补充说明或材料涉嫌涂改造假的,暂缓干部任免程序,避免因干部信息失真导致干部任用的失察失误,坚决防止因“档案问题”造成干部“带病提拔”。



1月22日,莱衣哲服装有限公司生产线上,工人正在抓紧作业,赶制春节前最后一批订单。该公司位于商州区产业脱贫示范园,以订单式加工生产为主营业务,带动30多名群众就近就业增收。(记者 党率航 摄)

(上接1版)

党员领导人员应当自觉履行党建工作“一岗双责”,专职从事党务工作的领导人员还应当熟悉党建工作,善于做思想政治工作。

正职领导人员应当带头提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力,具有驾驭全局的能力,善于抓班子带队伍,民主作风好。

第六条 事业单位领导人员应当具备下列基本资格:(一)一般应当具有大学本科以上文化程度。(二)担任六级以上管理岗位领导职务的,一般应当具有5年以上工作经历。

(三)从管理岗位领导职务副职担任正职的,应当具有副职岗位2年以上任职经历;从下级正职担任上级副职的,应当具有下级正职岗位3年以上任职经历。

(四)主要以专业技术面向社会提供公益服务的事业单位领导人员行政正职、分管业务工作的副职一般应当具有从事本行业专业工作的经历。

(五)具有正常履行职责的身体条件。

(六)符合有关法律法规、法律法规和行业主管部门规定的其他任职资格要求。

第七条 事业单位内设机构负责人基本条件应当符合本规定第五条规定;基本资格应当符合本规定第六条第一、二、三、五、六项规定,其中,负责业务工作的内设机构负责人,还应当具有与本岗位相关的专业教育背景或者具有从事本行业专业工作的经历。

第八条 从专业技术岗位到管理岗位担任领导人员或者内设机构负责人的,其任职资格一般应当符合第六条第一、二、五、六项规定,并且具有相应的专业技术职务(岗位)任职经历。其中,直接担任领导人员的,还应当具有一定的管理工作经历。

第九条 特别优秀的,或者因国家重大战略、重大工程、重大项目、重点任务选拔高精尖缺人才担任领导人员以及内设机构负责人等工作特殊需要的,可以适当放宽任职资格。

放宽任职资格以及从专业技术岗位到管理岗位担任领导人员正职或者四级以上管理岗位领导职务的,应当从严掌握,并报上级组织(人事)部门同意。

第三章 选拔任用

第十条 党委(党组)及其组织(人事)部门按照干部管理权限,根据事业单位不同领导体制和领导班子建设实际,提出启动领导人员选拔任用工作意见。

事业单位领导人员配备和领导人员选拔任用,应当立足事业发展需要,加强通盘考虑、科学谋划,及时选优配强,优化年龄、专业、经历等结构,增强领导班子整体功能。

第十一条 事业单位领导人员选拔任用,必须严格按照核定或者批准的领导职数和岗位设置方案进行。

第十二条 选拔事业单位领导人员,一般采取单位内部推选、外部选派方式进行。根据行业特点和工作需要,可以采取竞争(聘)上岗、公开选拔(聘)、委托相关机构遴选等方式产生人选。

第十三条 选拔事业单位领导人员,应当经过民主推荐,合理确定参加民主推荐人员范围,规范谈话调研推荐和会议推荐方式方法。

第十四条 对事业单位领导职务拟任人选,必须依据选拔任用条件,结合行业特点和岗位要求,全面考察其德、能、勤、绩、廉,严把政治关、品行关、能力关、作风关、廉洁关。

第十五条 综合分析人选的考察考核、一贯表现和岗位相适等情况,全面历史辩证地作出评价,既重管理能力、专业素养和工作实绩,更重政治品质、道德品行、作风和廉政情况,防止简单以票或者以分取人。

第十六条 选拔任用事业单位领导人员,应当严格执行干部选拔任用工作任前事项报告制度,严格遵守党委(党组)讨论决定干部任免事项有关规定,按照干部管理权限由党委(党组)集体讨论作出任免决定,或者决定提出推荐、提名的意见。

第十七条 任用事业单位领导人员,区别不同情况实行选任制、委任制、聘任制。对行政领导人员,结合行业特点和单位实际,逐步加大聘任制推行力度。

实行聘任制的,聘任关系通过聘任通知、聘任书等形式确定,根据需要可以签订聘任合同,所聘职务及相关待遇在聘期内有效。

第十八条 担任三级以下管理岗位领导职务的,应当在一定范围内进行任前公示,公示期不少于5个工作日。

第十九条 担任非选举产生的三级以下管理岗位领导职务的,实行任职试用期制度。试用期一般为1年。

第二十条 事业单位内设机构负责人选拔任用方式按照本规定第十二条、第十七条规定执行。主要以专业技术面向社会提供公益服务的事业单位,可以根据工作需要积极探索有效办法,搞活搞内部用人制度。

根据干部管理权限和事业单位不同领导体制实际,实行党委领导下的行政领导人负责制,由党委集体讨论作出任免决定;实行行政领导人负责制,党政主要领导应当对人选等情况进行充分沟通,由党组织集体讨论作出任免决定,或者由党组织研究提出拟任人选,党政领导会议集体讨论,依规依法任免(聘任、解聘),根据工作需要,也可以由上级党组织统筹管理,按照规定程序作出决定。

第二十一条 选拔任用工作具体程序和要求,参照《党政领导干部选拔任用工作条例》及有关规定,结合事业单位实际确定。

第四章 任期和任期目标责任

第二十二条 事业单位领导班子和领导人员一般应当实行任期制。

每个任期一般为3至5年。领导人员在同一岗位连续任职一般不超过10年,工作特殊需要的,按照干部管理权限经批准后可以适当延长任职年限。

第二十三条 事业单位领导班子和领导人员一般应当实行任期目标责任制。

任期目标的设定,应当符合立足新发展阶段、贯彻新发展理念、构建新发展格局、推动高质量发展的要求,体现不同行业、不同类型事业单位特点,注重打基础、利长远、求实效。

第二十四条 任期目标由事业单位领导班子集体研究确定,领导班子的任期目标一般应当报经主管机关(部门)批准或者备案。

制定任期目标时,应当充分听取单位职工代表大会或者职工代表的意见,注意体现服务对象的意见。

第五章 考核评价

第二十五条 事业单位领导班子和领导人员的考核,主要是年度考核和任期考核,根据工作实际开展平时考核、专项考核。考核评价以岗位职责、任期目标为依据,以日常管理为基础,注重政治素质、业绩导向和社会效益,突出党建工作实效。

积极推进分类考核,结合行业特点和事业单位实际,合理确定考核内容和指标,注意改进考核方法,提高质量和效率。

第二十六条 综合分析研判考核情况和日常了解掌握情况,客观公正地作出评价,形成考核评价意见,确定考核评价等级。

领导班子年度考核和任期考核的评价等级,分为优秀、

良好、一般、较差;领导人员年度考核和任期考核的评价等级,分为优秀、合格、基本合格、不合格。

平时考核、专项考核的结果可以采用考核报告、评语、等次或者鉴定等形式确定。

第二十七条 考核评价结果应当以适当方式向领导班子和领导人员反馈,并作为领导班子建设和领导人员选拔任用、培养教育、管理监督、激励约束、问责追责等的重要依据。

第六章 交流、回避

第二十八条 完善事业单位领导人员交流制度。交流的重点对象一般是正职领导人员,专职从事党务工作、分管人财物的副职领导人员以及其他因工作需要交流的人员。

第二十九条 积极推进同行业或者相近行业事业单位之间领导人员交流,统筹推进事业单位与党政机关、国有企业、社会组织之间领导人员交流。

专业性强的领导人员交流,应当加强研判和统筹,注意发挥其专业特长。

第三十条 实行事业单位领导人员任职回避制度。有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系以及近姻亲关系的,不得在同一事业单位领导班子任职,不得在同一单位担任双方直接隶属于同一领导人员的职务或者有直接上下级领导关系的职务,也不得在领导人员所在事业单位本级以上内设管理机构以及分管联系单位从事组织(人事)、纪检监察、审计、财务部门负责工作。

第三十一条 实行事业单位领导人员履职回避制度。事业单位领导人员在履行职责过程中,涉及本人及其近亲属利害关系或者其他可能影响公正履职情况的,本人应当回避。

第七章 职业发展和激励保障

第三十二条 完善事业单位领导人员培养教育制度,加强思想政治建设和能力培养,强化分行业培训,注重实践锻炼,提高思想政治素质、专业水平和管理工作能力。

第三十三条 统筹各类教育培训,充分利用党校(行政学院)、干部学院等机构资源,原则上每5年对事业单位领导人员培训全覆盖。

第三十四条 任期结束后未达到退休年龄界限的事业单位领导人员,适合继续从事专业工作的,鼓励和支持其后续职业发展;其他领导人员,根据本人实际和工作需要,作出适当安排。

第三十五条 完善事业单位领导人员收入分配制度,落实工资正常增长机制,根据事业单位类别和经费来源等,结合考核情况合理确定领导人员的绩效工资水平,使其收入与履职情况和单位长远发展相联系,与本单位职工的平均收入水平保持合理关系。

第三十六条 事业单位领导人员在本职工作中表现突出、有显著成绩和贡献的,在处理突发事件和承担专项重要工作中作出显著成绩和贡献的,或者有其他突出事迹的,按照有关规定给予表彰奖励。注意引导和促进领导人员在推动加快科技自立自强、服务保障民生等方面担当作为、履职尽责。

第三十七条 加强对事业单位领导人员的人文关怀,开展经常性谈心谈话,及时了解情况,听取意见建议,帮助解决实际困难。

按照有关规定做好容错纠错工作,宽容领导人员在改革创新中的失误,营造鼓励探索、支持创新的良好环境。

第八章 监督约束

第三十八条 党委(党组)及纪检监察机关、组织(人事)部门、行业主管部门按照管理权限和职责分工,履行对事业单位领导班子和领导人员的监督责任。

本报讯 (杨茹霏 陈风军)2022年,镇安县将紧扣“一都四区”战略目标,突出抓好十件大事,奋力谱写高质量发展新篇章。

聚力重点项目建设,突出抓好“三个十”项目建设,围绕生态康养、清洁能源、绿色工业、特色农产、现代医药五大产业集群,紧盯“两新一重”等领域,策划、包装一批打基础、利长远、增后劲的战略项目。抓好招商引资争资,持续深化“迎老乡、回故乡、建家乡”系列活动,招引一批含“绿”量多、含“新”量足、含“金”量高的大项目、好项目。全面推动乡村振兴,抓住用好国家乡村振兴重点帮扶县机遇,着力在“产业兴旺、生态宜居、乡风文明、治理有效、生活富裕”方面下功夫,扎实推进乡村振兴“十百千”示范村建设和“111”示范工程,以小片长、小产业、小建设、小荣誉等“四小”工程为载体,通过小片长“人盯人”发挥大作用,小产业“户帮户”促进大提升,小建设“片连片”带来大变化,小荣誉“家比家”晒出新风尚,走出一条具有镇安特色的乡村振兴之路。推进产业转型升级,积极培育清洁能源、绿色工业、特色农产、现代医药四大产业集群,做大做强生态康养首位产业,着力培育高质量发展增长极。大力建设精美城镇,突出抓好“五个十”城建工程,着力打造布局合理、功能完善、产业集成的幸福宜居县城。建好秦岭山水乡村,实施农村人居环境整治提升五年计划,加快青树等10个市级秦岭山水乡村、罗家营等15个农村人居环境整治提升示范村建设,以点带面,引领推动秦岭山水乡村建设。持续深化改革开放,深入实施新一轮优化营商环境三年行动计划,着力打造最优营商环境先行地。强化秦岭生态保护,深入推进河湖长制、林长制、田长制,稳步推进三维建模、“数字秦岭”建设,当好秦岭生态卫士,守护好“中华祖脉”和“中央水塔”。加强创新社会治理,持续用力做实“人盯人+”基层社会治理创新“1844”机制,努力创建全国乡村治理体系建设示范县、全国信访工作示范县。持续增进民生福祉,大力实施民生十大工程,不断提升人民群众的幸福感和安全感,获得感。

为确保十件大事落到实处,镇安县委、县政府将坚持“抓统筹、盯紧要、强督导、见效果”,突出加强班子自身、思想政治、民主法治、基层组织、干部队伍、作风纪律等六大建设,守住生态保护、安全发展、脱贫致富、疫情防控、粮食安全、拒腐防变等六条底线,以作风大转变推动环境大优化、效能大提升、经济大发展。

第三十九条 监督的重点内容是:践行“两个维护”,对党忠诚,贯彻落实党的理论和路线方针政策,党中央决策部署以及上级党组织决定情况;依法办事,执行民主集中制,履行职责,担当作为,行风建设,选人用人,国有资产管理,收入分配情况;落实全面从严治党主体责任和监督责任,职业操守,以身作则,遵守纪律,廉洁自律等情况。

第四十条 完善事业单位领导人员权力运行机制和领导人员特别是主要负责人监督制约机制,构建严密有效的监督体系。发挥党内监督带动作用,推动民主监督、行政监督、司法监督、审计监督、财会监督、群众监督、舆论监督等贯通协调、形成合力,强化领导班子内部监督,综合运用考察考核、述职述廉、民主生活会、谈心谈话、巡视巡察、提醒、函询、诫勉等措施,对领导班子和领导人员进行监督。

严格落实干部选拔任用工作“一报告两评议”、领导干部报告个人有关事项、规范干部兼职、因私出国(境)和配偶、子女及其配偶经商办企业,以及经济责任审计、问责等管理监督有关制度。

第四十一条 事业单位领导人员有违规违纪违法行为的,依规依纪依法给予处理、处分;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

第九章 退出

第四十二条 完善事业单位领导人员退出机制,促进领导人员能上能下、能进能出,增强队伍生机活力。

第四十三条 事业单位领导人员有下列情形之一的,一般应当主动辞职:

- (一)达到任职年龄界限或者退休年龄界限的;
- (二)年度考核、任期考核被确定为不合格的,或者连续2年年度考核被确定为基本合格的;
- (三)解除聘任关系(聘任合同)或者聘任期满后不再续聘的;
- (四)受到责任追究应当免职的;
- (五)不适宜担任现职应当免职的;
- (六)因违规违纪违法应当免职的;
- (七)因健康原因,无法正常履行工作职责1年以上的;
- (八)因工作需要或者其他原因应当免去现职的。

第四十四条 实行事业单位领导人员辞职制度。辞职包括因故辞职、自愿辞职、引咎辞职和责令辞职。辞职程序和辞职后从业限制等,按照有关规定执行。

第四十五条 事业单位领导人员的退休,按照有关规定执行。事业单位正职领导人员特别优秀的,根据工作需要和本人履职情况,按照有关规定经批准可以延迟免职(退休)。

第四十六条 事业单位领导人员退出领导岗位从事专业工作的,由本单位党委(党组)研究并报上级组织(人事)部门同意,可以不再按照领导人员管理。

第四十七条 事业单位领导人员退出领导岗位后,应当继续履行保密责任,严格执行保密规定,落实脱密期管理相关要求。

第十章 附则

第四十八条 中央组织部可以会同有关行业主管部门根据本规定,制定完善有关行业事业单位领导人员管理具体办法。

第四十九条 市(地、州、盟)级以上党委和政府直属以及部门所属事业单位和人大常委会、政协、纪委监委、人民法院、人民检察院、群众团体机关所属事业单位领导人员的管理,由各省、自治区、直辖市党委参照本规定制定或者完善具体办法。

第五十条 本规定由中央组织部负责解释。

第五十一条 本规定自发布之日起施行。

镇安抓好十件大事推动高质量发展