

# 干部调整动真格 “标尺”在手，看“太平官”如何“下”

## 新闻聚焦

本报记者 黄合  
通讯员 奉组轩  
奉化记者站 黄成峰

从打“老虎”，到打“苍蝇”，持之以恒的高压态势，让我们看到了中央反腐倡廉的决心。

但是，如果一个干部够不上“违纪”，也没出“大错”，只是有点“为官不为”的征兆，在现任岗位上不太“够格”——面对这样的干部，我们又该如何畅通其“下”的渠道呢？

今天，让我们看看发生在阿拉身边的探索。

“做工作应付应付，太太平平等退休，这样的日子一去不复返了！”奉化市民政局副局长葛亚表告诉记者。上半年，奉化有7名市管领导干部因触犯“负面清单”的有关规定受到组织处理，其中4名干部被免职，2名干部被诫勉谈话，1名干部调离原工作岗位。这些受处理的领导干部中，其中一名就来自该局。

没有处罚，就没有触动，没有触动，就没有进步。这一次立竿见影的“调整”，也给奉化所有的党员上了一堂生动的现场课——公务员并不是“铁交椅”，不求无功，但求无过，这样的碌碌无为，同样有“摘帽”的风险。

“虽说有的事情不大，背后却折射了相关工作人员对条口工作情况不清、作风不实，身上染上了‘为官不为’的坏毛病。”针对这一次大规模的干部“真下”，手持“负面清单”的奉化市委组织部显得颇为淡定。

在宁波，对干部“下”的探索，已不是个新鲜的话题。但是，如何让干部真正“下”之有道？地方组织部门又该建立起怎样的常态化科学化的标准？这才是解决干部能“下”问题的关键一环。

2013年起，为培养一支过硬的干部队伍，浙江省在“能上能下”上动真格，让干部队伍“能者上、平者让、庸者下”。与此同时，提出17条具体措施，将不适宜担任现职的领导干部列出5类21种情形，考核和管理重点在管早、管小、管平时，及时发现、调整不适宜担任现职的干部。

据省委组织部有关负责人介绍，2013年、2014年两年，我省有1000余名干部被调整，其中40%受到降免职惩罚，力度非常大。当然，这个“下”不包括违法违纪，主要是对不作为、庸懒散和违规行为作出的惩罚措施。“暮气沉沉、不敢担当、不负责任的干部，难以待在重要岗位上。”

自2015年以来，奉化开始加大

“在干部管理上，以前党纪处分不明确，组织处理无依据，社会反响也不好。有的老百姓反映，一些党员干部连一般群众都不如，慵懒散，搞得整个队伍乌烟瘴气。”“关于干部管理，过去说的多做的少，总是觉得一些做法习以为常，渐渐就忘记了初心，大伙儿身上有了惰性”……

去年底，宁波市市委组织部牵头，出台治理为官不为、推进干部能上能下实施办法，列出了领导干部在德、能、勤、绩、廉方面出现与所任职务要求不符的24种情形，领导干部一旦触碰“红线”，就将启动调整程序，针对的也是这样一个“为官不为”的怪圈。

那么，该如何真正走出这个怪圈？对于这个事，商一军深有感悟。高校对口专业毕业，熟悉业务，工作优秀，也让他早就成了奉化市环保局分管执法的副局长。几年前，媒体曝光辖区企业偷排问题，因为这个事情，商一军被调整，一下子被摘掉了“副局长”的帽子。

“对于那一次调整，我没有异议。在环保局呆了20多年，对于一些基层企业的违规情况，确实因为熟悉而渐渐放松了监管力度，没



洪茜茜 绘

## 太太平平等退休？ 这样日子一去不返

就在不久前，该市某街道一采砂场违规堆放占用基本农田，造成环境污染，被媒体曝光。经过后期调查，该街道农业副主任袁某在此次事件中虽没有直接违规行为，但存在监管不力的失职行为，最终被直接免去了现职；同时，相关职能部门的所长被撤职，相关科室责任人受到记过或警告处分。

领导干部余某也在这一次被“下”的名单里头。他本是奉化某局副局长，却在无正当理由及未办理请假手续的情况下，从2月14日起未正常上班，且电话关机，其亲属朋友也无法确认其行踪。除去双休日，从2月14日到2月23日，余某连续旷工7天。组织部门

根据该信息会同市纪委调查核实，发现该同志除无故旷工情形，还有工作精力不集中、责任心不强、作风不检点等问题，有损党员干部形象，并造成严重负面影响，经研究给予余某免去副局级职务的组织处置。

“如果身边的人总是炒股，打牌，搓麻将，纪律松弛、有禁不止，必然会影响一个单位的整体氛围。”同在这个单位工作的其他同事，对余某早有微词，以前囿于身份不好明说，如今有了“负面清单”，感觉一切有了依据，说话也就有了底气。

从触碰“硬杠杠”被调整，到如今对“为官不为”真开刀，改变

的不仅仅是措辞，更是对从严治党的深入贯彻。

“当前我市正处于全面建成小康社会的决胜阶段，面对改革进入深水期所带来的种种挑战，宁波尤其需要严实有为的干部队伍，而不是口念‘推’字诀、手练‘拖’字功的‘太平官’。”奉化市委组织部相关负责人表示，在被组织处理的这7名干部身上，不同程度存在责任落实不严不实、开展工作不深不细、服务群众意识不强、内部管理不到位不规范等问题，直接导致工作在“最后一纳米”上出了岔子。

“不贪不腐不等于好干部。为官一任，就必须造福一方。”宁波市委党校副校长郑湘娟教授表示，有的干部理想信念不到位，信奉“多干多错，少干少错，不干不错”，仅仅把为官当作一份职业，缺少为民服务的使命感；一推二慢三拖，“绿色通道”就成了“中梗阻”，地方发展也错失了大好良机。

害干部形象”……这些非“显性”的“为官不为”表现，够不上违法犯罪但又让群众反感的言行，也被提炼成60种具体负面情形，紧贴当前干部言行实际，扎牢权力“笼子”。

与此同时，该市以60条“负面清单”为扣分依据，视情节轻重、负面影响程度、主体责任情况分别赋予2分—10分的不同扣分值。根据累计扣分情况分类处置领导干部。在2年周期内，扣分值达到10分的，则列入不适宜担任现职领导干部建议调整名单，组织部门根据其素质能力、个性特征、身体原因等实际情况，作出转岗、改任、降职、免职等组织处理。

对准“痛点”，定好“标尺”，让社会明白“下的标准”——在基层组织部门的眼中，通过构建一套宽严适度、简便易行的周期制扣分管理体系，既对造成重大工作差错、负面影响严重的领导干部从严从重处置，又对“大错不犯、小错不断”的领导干部形成震慑约束，有效营造良好干事创业氛围。

部大有作为，一方面也把工作懒散、敷衍塞责、推诿扯皮的干部“剔除”出去，真正形成公正公平、风清气正的政治生态。”在业内人士看来，干部真正“能下”，将强化对在任干部的约束和激励，增强干部队伍的流动性，势必能成为调动干部工作积极性、打击庸政懒政的一把“利剑”。

## 如何“下”之有道？ 建“负面清单”细化标准

探索不适宜担任现职干部刚性退出机制的力度，截至目前，已有26名干部因工作推进不力、工作状态不佳、群众认可度低被改任非领导职务、降职、免职。

“前几年，我们就建立干部刚性退出机制也曾做过探索。在我们看来，过去的调整处置方案还是有些粗糙，基层的可操作性不强。所以我们逐一进行了细化落地，同时坚持量化扣分管理，差别化处置触碰‘负面清单’的干部。”奉化市委组织部干部科相关负责人如是说。

今年年初，奉化市结合历年探索和本地实际，制订出台了《奉化市实施不适宜担任现职领导干部负面清单管理制度暂行办法》，列出60条

“负面清单”，细化明确不适宜的具体情形，进一步明晰干部言行准线，进一步细化完善了不适宜担任现职领导干部退出机制。

在这份新鲜出炉的“负面清单”里头，全面梳理分析了历年来干部违规违纪和调整处置有关情形，结合信访举报、社会舆情中群众反响强烈的不良言行，以具体案例和干部现状为依据，按照政治素质、工作能力、工作作风、廉洁自律四大类进行规范。

“工作适应性差，到新岗位较长一段时间后仍难以有效打开工作局面”“工作中存在不催不办、不推不动、拖拉推诿、拈轻怕重等‘中梗阻’现象”“社会交往杂乱，有不正常小圈子，损

励、奖惩、问责等一整套制度安排，保证能者上、庸者下、劣者汰，形成良好的用人导向和制度环境。既要严格执行干部退休制度、领导干部职务任期制度，加大领导干部问责力度，又要健全调整不适宜担任现职干部制度。要坚持德才兼备、以德为先，认真落实好干部标准，对政治上不守规矩、廉洁上不干净、工作上不作为不担当或能力不够、作风上不实在的领导干部，要坚决进行组织调整；同时，及时把那些忠诚、干净、敢于担当的干部用起来，切实增强干部队伍活力。

2015年7月，中共中央办公厅印发了《推进领导干部能上能下若干规定(试行)》，按照全面从严治党、从严管理干部要求，对解决干部能上不能下问题作出具体规定，规范了工作程序，建立了工作责任制，是做好新时期干部工作的重要遵循。

## 走出“为官不为”怪圈 树立风清气正生态

有进一步增强自己的工作责任心，第一时间加强监管。这件事情，确实是自己应该做好但没有做到位，作为分管领导需要承担责任。”商一军说。

在之后的几年时间里，他在新的岗位上继续发挥自己环保专业的特长，做好住建局污水管道接纳的相关工作，得到了领导群众的一致肯定，在最近的一次组织考察之后，被委派到粮食局承担相应的领导职务。

“当前我们都在体味改革的阵痛，要让能者上庸者下，给想干事的人更好的平台，我觉得，制定‘下’的规则标准，是特别必要的，能够帮助干部自我约束自我提高，反思自己身上的短处，提高自己的工作能力，也能让人事选拔更加公平。”岳林街道武装部部长马冬雷说。

当然，对于“下来”的干部，并不等于“一棍子打死”，而是实

行动态跟踪管理，把调整看成新的起点，鼓励干部重新起步、有所作为，避免“一下定终身”。在奉化的“负面清单”里头，建立了干部的“召回”机制，扣分分值在5分—9分的，列入召回管理领导干部建议名单，采取离岗集中教育培训、安排实践岗位锻炼等办法，视情安排原职或给予相应组织处置，如果表现优秀且符合有关规定，这些干部也有“上”的机会。

与此同时，奉化配套出台了《干部改革创新容错免责暂行办法》，积极营造干事创业、宽容失败、允许试错的良好环境。对于干部在改革创新过程中，没有违反法律法规，没有为自己、他人或单位谋取私利，主观上为公为民、客观上勤勉尽责，且满足“为创新发展敢试敢闯、先行先试”的等6种情形的，明确适用容错免责机制。

“一方面把舞台让出来，让勇于担责、德才兼备、作风正派的干

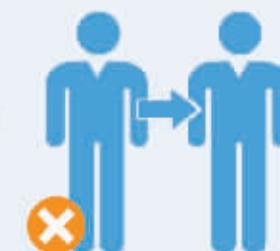
## 数说

干部“能上能下”  
省市频动真格



2013年起，浙江省提出17条具体措施，将不适宜担任现职的领导干部列出5类21种情形

2013年、2014年两年，我省有1000余名干部被调整，其中40%受到降免职惩罚



2015年底，宁波市列出了领导干部在德、能、勤、绩、廉方面出现与所任职务要求不符的24种情形，领导干部一旦触碰“红线”，就将启动调整程序

制图 洪茜茜

## 相关链接

**去年中央作出《关于推进领导干部能上能下的若干规定(试行)》**

中共中央政治局2015年6月26日召开会议，审议通过《关于推进领导干部能上能下的若干规定(试行)》。

会议指出，全面从严治党，关键是从严管好用好领导干部。推进干部能上能下，重点是解决能下问题。在干部工作中，既要把党和人民需要的好干部选准用好，又要把那些存在突出问题或者相形见绌的干部调整下来。制定和实施《关于推进领导干部能上能下的若干规定(试行)》，是全面从严治党、从严管理干部的重要举措，对于促使干部自觉践行“三严三实”要求，解决为官不正、为官不为、为官乱为等问题，建设高素质干部队伍，完善从严管理干部制度体系，具有重要意义。

会议强调，推进干部能上能下，最根本的是健全完善制度机制。要坚持推进制度改革，通过激

## 迁址公告

尊敬的各界人士：

您好！因公司发展需要，浙江中烟工业有限责任公司宁波卷烟厂自2016年6月1日起，从浙江省宁波市江东区曙光路109号搬迁至浙江省奉化经济开发区葭浦西路2001号。

感谢您对宁波卷烟厂一直以来的支持与帮助，给您造成不便，敬请谅解。

电话：0574-88667788  
传真：0574-88686588

浙江中烟工业有限责任公司  
宁波卷烟厂  
2016年6月10日