中共重庆市委办公厅文件

渝委办发〔2018〕7号

中共重庆市委办公厅
关于印发《重庆市防止干部“带病提拔”实施办法》的通知

各区县（自治县）党委，市委各部委，市级国家机关各部门党组（党委），各人民团体党组，大型企业和高等院校党委：

《重庆市防止干部“带病提拔”实施办法》已经市委同意，现印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

贯彻执行过程中的重要情况和建议，请及时报告市委。

中共重庆市委办公厅

2018年2月14日

（此件发至县团级）

重庆市防止干部“带病提拔”实施办法

为深学笃用习近平新时代中国特色社会主义思想，全面贯彻党的十九大精神，认真落实全面从严治党、从严管理干部要求，严格执行新时期好干部标准，坚持注重标准选干部、注重实践用干部、注重监督管干部、注重示范带干部，把好干部选出来、用出来、管出来、带出来，大力建设高素质专业化干部队伍，有效防止干部“带病提拔”，制定本办法。

第一条 本办法坚持于法有据、坚持全面从严、坚持压实责任，制定的主要依据为《党政领导干部选拔任用工作条例》、《关于防止干部“带病提拔”的意见》（中办发〔2016〕59号）等政策法规。

第二条 树立正确用人导向。坚持党管干部原则，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，把好干部标准落到实处，以对党忠诚选忠诚于党的人，以事业为上选担当干事的人，以扎实作风选作风扎实的人。突出政治标准，着重看干部政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律，提拔重用牢固树立“四个意识”和“四个自信”、坚决维护党中央权威、全面贯彻执行党的理论和路线方针政策、忠诚干净担当的干部。突

出干事创业，坚持全市“一盘棋”，放眼各条战线、各个领域选拔想干事、能干事、敢担当、善作为的好干部。突出依事择人，认真考虑“该用谁”而不是“谁该用”，使班子专业素养整体适应地方发展需要、单位核心职能、企业主营业务。突出廉政要求，凡是廉洁上有硬伤或问题疑点没有消除的，一律不作为人选。突出组织把关，充分发挥党组织的领导和把关作用，严把政治关、品行关、作风关、廉洁关，确保人选信念过硬、政治过硬、责任过硬、能力过硬、作风过硬，坚决防止唯亲唯利、小圈子用人。

第三条 落实工作责任。建立完善选人用人责任清单，扣紧责任链条，强化履责担当，形成职责清晰、规范严密、各负其责、合力防范的责任体系。

（一）党委（党组）承担主体责任。在选人用人中发挥领导和把关作用，认真履行推荐、考察、识别、使用干部等职责，对选人用人工作全面负责。党委（党组）推荐报送拟提拔或进一步使用人选，应对人选廉洁自律情况提出结论性意见，由党委（党组）书记、纪委书记（纪检组组长）在意见上签字。

（二）党委（党组）书记承担第一责任人责任。应亲自抓选人用人，敢于担当负责，从严从实把关，带头坚持民主集中制，对选人用人工作负总责。

（三）党委（党组）分管领导承担分管责任。负责抓好

选人用人的沟通协调、组织实施、督促指导等工作。

（四）党委（党组）其他成员承担“一岗双责”。按规定负责对分管领域干部的了解、管理和监督，参与酝酿和集体决策。

（五）组织人事部门承担直接责任。应坚持标准，严守纪律，认真执行选人用人政策法规，严把动议提名、资格审查、考察考核等重要程序关口，承担选人用人具体工作任务，加强对选人用人工作的监督检查。

（六）纪检监察机关承担监督责任。负责对干部党风廉政情况的日常了解研判，对拟提拔或进一步使用人选党风廉政情况出具结论性意见，按规定对选人用人进行监督执纪问责。

（七）干部考察组承担考察责任。负责深入细致考察，如实反映考察情况和意见，对考察材料负责，履行选人用人风气监督职责。

（八）相关职能部门在职责范围内承担配合责任。负责认真核查、准确认定和及时反馈干部有关信息。

把履行选人用人职责情况作为考核评价党委（党组）和组织人事部门、纪检监察机关及有关领导干部的重要内容，纳入党组织书记抓党建述职评议范围。按规定认真开展干部选拔任用工作“一报告两评议”。

第四条 做实日常了解研判。把功夫下在平时，经常

性、近距离、有原则地接触干部，全方位、多角度、立体式了解干部，重点掌握干部在重大事件、重要关头、关键时刻表现。

（一）广泛谈心谈话。党委（党组）书记同班子成员和下一级党政正职谈话、分管领导同所分管部门领导班子成员谈话每年至少1次；党委组织部门同所联系的领导干部谈话每届至少2次。广泛运用任职谈话、考察谈话、调研谈话、随机谈话等方式，注意科学选择谈话对象，改进谈话方法，提高谈话质量，观察干部的见识见解、禀性情怀、境界格局、道德品质和综合素质。

（二）完善考核评价。干部考核要突出全面性、针对性和动态性，强化对中央和市委决策部署贯彻执行情况的考核，完善平时考核、定期考核、专项工作考核、培训考核和重大事件考核，实现考核工作经常化、制度化、全覆盖。注重将考核结果与干部使用、奖惩、教育、管理相结合，发挥好考核指挥棒作用。

（三）全面掌握干部信息。运用大数据加强干部管理，建立干部工作数据获取、分析和运用机制。完善干部廉政档案和全息管理系统，全面汇集干部日常表现、考核奖惩以及纪检监察、巡视巡察、审计、政法、信访、综治等部门掌握情况。健全干部监督信息联系通报机制，特别是组织人事部门与纪检监察机关要加强征求意见、情况通报、线索移交等

协作。定期对掌握信息进行全面扫描、深度研判，对问题和风险实时预警，实现立体监督、动态管理、全程监控。

（四）深度调研了解。每届对领导班子和领导干部至少回访调研一遍。结合年度考核、督促检查、述职述廉、教育培训、座谈交流等进行不定期调研。领导班子不团结、信访反映较多、年度考核排名靠后等应专项调研了解。

（五）综合分析研判。每年对领导班子和领导干部进行一次综合分析研判。对党政正职及其拟任人选、近期拟提拔或进一步使用人选、问题反映较多干部，开展重点研判。对回访调研、年度考核、平时考核等掌握情况，开展专题研判。坚持历史地、全面地、辩证地评价干部，研判时重在看一贯表现和全部工作。党委（党组）书记应注意听取研判情况汇报，有针对性参加研判。

对了解研判发现的隐患、问题应及时调查处理。对苗头性、倾向性问题及早提醒、函询和诫勉；对不适宜担任现职的，及时进行组织调整；发现违纪线索的，移送纪检监察机关处理，对违纪人员开展约谈诫勉和必要的审查谈话，应免职的按规定及时免职。突出对“一把手”特别是在权力集中、资金密集、资源富集的重要部门、关键岗位干部的管理监督，任职较长的干部应及时轮岗交流。

第五条 完善动议提名。前移审核关口，强化动议审查，有效防止“带病提名”。

（一）坚持先定规矩后议人选。在广泛听取各方面意见基础上，组织人事部门按照依事择人、按岗选人要求，对领导班子优化方向、拟任职位资格条件和人选产生范围等进行充分酝酿。初步建议向党委（党组）书记报告后，提交党委（党组）会议或书记专题会议集体酝酿后形成工作方案。酝酿时可比选择优提出意向性人选，党政正职一般差额提出。

（二）强化动议审核。坚持动议即审、该核早核，做到干部档案“凡提必审”，个人有关事项报告和领导干部配偶、子女及其配偶经商办企业情况“凡提必核”，纪检监察机关意见“凡提必听”，违规违纪线索具体的信访举报“凡提必查”。对纳入考虑范围的有关人选，提前审核其政治表现和廉洁自律等情况，充分听取有关方面意见，重视研究不同意见，认真进行分析，对有问题疑点经核实不影响使用的，可以列为意向性人选。

（三）控制动议频次。科学安排动议的时机和节奏，主要领导已明确即将离任或任期届满前一定期限内、机构改革和隶属关系变更前，不得动议调整干部。确需调整的，应按干部选拔任用有关事项报告规定，报上级组织人事部门审核同意。注意把握人选尤其是关键岗位领导干部调整频次。

第六条 注重推荐把关。坚持群众公认，改进推荐方式，提高推荐质量，防止推荐失真失实。

（一）把握推荐条件和方式。选拔任用干部，必须经过

民主推荐，进一步使用干部也应进行民主推荐。重要领导职务可同时在党委全会范围内民主推荐。民主推荐应先进行谈话调研推荐，党组织综合考虑推荐情况及人选条件、岗位要求、班子结构等，研究提出参考人选名单，再进行会议推荐。

（二）正确分析推荐结果。根据推荐结果和干部一贯表现、人事相宜等情况，深入分析、比较择优，研究确定考察对象。坚持“看票不唯票”，对得票与组织掌握情况、谈话调研推荐与会议推荐结果差距较大等异常情况应进行研判甄别，群众公认度不高的不得作为考察对象，注意防止简单以票取人。

（三）实行个人署名推荐。坚持“谁推荐谁负责”，个人向党组织推荐领导干部，必须负责地写出推荐材料并署名，说明推荐理由、与被推荐人关系。

第七条 健全考察机制。坚持立体看人、精准识人，全方位考察干部的忠诚度、干净度、担当度、匹配度、认可度，努力把干部考准察实。

（一）突出考察重点。坚持把政治标准放在首位，把廉洁情况作为重点，全面考察人选德、能、勤、绩、廉，摸清干部工作圈、生活圈和社交圈情况。

（二）选优考察人员。考察人员应具有较高素质，熟悉干部工作。考察组组长应思想政治素质好，具有相应职务层

次和较丰富经验。建立考察人员信息库和资格管理制度。

（三）改进考察方式。具体深入了解人选情况，灵活采取谈话方式，不简单限定谈话范围，注意找敢讲真话的知情人谈；不限定时间，把情况谈深谈透；不限定模式，综合运用询问、追问、引导、交流等方式，营造诚恳宽松、畅所欲言的谈话氛围。把考察触角拓展到一线，注重采取实地考察、民意调查、专项调查、家访等方法，深入了解干部。对岗位经历跨度大、提拔调动频繁的，注重了解相关情况。对在现单位任职不满2年的应延伸考察。对干部兼任重要职务的应到兼职单位考察。双重管理职务一般由双方共同考察。对正副职岗位、区县以上机关和乡镇（街道）领导班子成员，探索差异化考察办法。适当拉开考察与会议讨论的间隔，保障充足考察时间。

第八条 规范讨论决定。认真落实《党政领导干部选拔任用工作有关事项报告办法（试行）》（中组发〔2010〕8号），及时向上级组织人事部门报告有关事项或征求意见。坚持集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定，严格执行《党委（党组）讨论决定干部任免事项守则》（中组发〔2016〕29号），未按规定酝酿动议、民主推荐、组织考察的不上会，未按规定核实清楚问题的不上会，未按规定向上级报告或报告后未批复同意的不上会。会议讨论时党委（党组）书记最后表态，分歧较大的暂缓表决。

第九条 扩大任前公示。党委（党组）讨论决定后，一般在干部所在单位进行任前公示。对区县、乡镇（街道）和党委政府工作部门党政正职可在本地报刊、电视台、门户网站等媒体公示，充分接受干部群众监督。

第十条 严格任职试用。干部任职试用期满后应进行深入考核，全面了解干部在试用岗位上的表现，评判其是否胜任现职。试用期间出现重大失误或犯严重错误不宜继续试用的，提前终止试用期。

第十一条 强化审核措施。在动议即审、该核早核基础上，将“凡提四必”等审核措施贯穿选人用人全过程。任前考察时应认真核查干部档案、个人有关事项报告和领导干部配偶、子女及其配偶经商办企业情况，听取同级纪检监察机关、考察对象所在单位纪检监察机关意见；对信访举报，通过约谈函询、直接调查、委托调查等方法认真核查。发现问题影响使用的，及时中止选任程序。对一时存疑、暂未使用的应及时查清问题、作出结论，不放过有问题的干部，不耽误没问题的干部。

第十二条 推行全程纪实。坚持“谁办理、谁纪实”，如实记载动议、民主推荐、考察、讨论决定、任职等各环节主要工作和重要情况，做到全程纪实、全程留痕。对违反规定、搞用人上不正之风等问题建立负面清单。推进纪实规范化，按规定方式全面细致记载，确保纪实客观准确、完整具

体、重点突出，使每个干部任职过程都可追溯、可倒查。

第十三条 加强监督追责。完善预防、监督、查处、追责并重的制度链条，对“带病提拔”问题发现一起、查处一起，做到有责必担当、失责必追究、追责必从严。

（一）严格纪律要求。严禁选人用人唯亲唯利，严禁搞小圈子、拜码头搭天线、提携拉拢，严禁违反规定程序任用、突击提拔、指定提拔干部，严禁该报告不报告、违规出台“土政策”、频繁调整干部，严禁封官许愿、说情打招呼、私自干预下级或原任职单位干部选任，严禁凌驾于组织之上、搞个人专断，严禁跑官要官、造假骗官、买官卖官、拉票贿选，严禁隐瞒或歪曲事实真相，严禁造谣诽谤、诬告陷害、打击报复。

（二）严肃追究问责。将选人用人情况作为日常监督、巡视巡察监督、派驻监督的重点，定期开展选人用人专项检查。严格执行“带病提拔”倒查规定，逐一核查选任各环节工作情况，甄别相关人员责任。因领导不力、把关不严、考察不准、核查不认真，甚至故意隐瞒、执意提拔等造成“带病提拔”的，按有关规定，严肃追究党委（党组）、组织人事部门、纪检监察机关、干部考察组主要负责人和有关领导干部及相关责任人的责任。凡因干部“带病提拔”造成恶劣影响的，连续出现或大面积出现干部“带病提拔”情况的，追究党委（党组）主要负责人的责任。根据责任轻重，对相

关责任人进行组织处理或党纪政务处分；对用人腐败问题，坚决依纪依法严肃处理。典型案件及时向社会曝光。

（三）认真整改落实。发生干部“带病提拔”的，负有责任的党委（党组）要召开民主生活会反思和整改，相关责任人要深刻检查，整改情况报上一级组织人事部门备案。

第十四条 本办法具体解释工作由中共重庆市委组织部承担。

第十五条 本办法自发布之日起施行。

中共重庆市委办公厅 2018年2月14日印发

中共重庆市委办公厅　　2018年2月14日印发