



ᠨᠢᠮᠤᠩᠭᠣᠯᠠᠵᠢᠳᠤᠰᠤᠨ ᠤᠮᠤᠬᠤᠰᠢ ᠬᠡᠨᠠᠨᠤᠨ ᠵᠢᠨᠠᠭᠤᠨ
ᠶ᠋ᠢᠨᠠᠭᠤᠨ ᠵᠢᠨᠠᠭᠤᠨ ᠵᠢᠨᠠᠭᠤᠨ ᠵᠢᠨᠠᠭᠤᠨ ᠵᠢᠨᠠᠭᠤᠨ ᠵᠢᠨᠠᠭᠤᠨ ᠵᠢᠨᠠᠭᠤᠨ

内蒙古自治区乌海市海南区 人民政府公报

2024年
第2期



ᠠᠨᠢᠯᠤᠯᠤᠰ ᠤᠮᠤᠯᠠ ᠤᠨᠤᠯᠤᠰ ᠤᠨᠤᠯᠤᠰ ᠤᠨᠤᠯᠤᠰ ᠤᠨᠤᠯᠤᠰ ᠤᠨᠤᠯᠤᠰ

内蒙古自治区乌海市海南区
人民政府公报

内蒙古自治区乌海市海南区政府办公室主办

2024年第二期
(双月刊)

2024年5月1日出版

Contents
目录精选

区政府、政府办公室文件

乌海市海南区人民政府办公室关于印发《海南区进一步加强水资源管理和利用工作方案》的通知.....	2
关于印发《内蒙古自治区事业单位工作人员考核办法》的通知.....	5
中共中央办公厅 国务院办公厅关于加强社区工作者队伍建设的意见.....	16
中共中央办公厅印发《通知》在全党开展党纪学习教育.....	20

海南政办发〔2024〕8号

乌海市海南区人民政府办公室 关于印发《海南区进一步加强水资源 管理和利用工作方案》的通知

各镇、街道办事处，区直机关各部门，各人民团体，区属各企事业单位，驻区有关单位：

《海南区进一步加强水资源管理和利用工作方案》已经区委、区政府同意，现印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

2024年3月26日

海南区进一步加强水资源管理和利用工作方案

为进一步理顺供水关系，提高水资源利用率，对照《海南区工业园区供水情况调研报告》有关问题建议，结合我区实际，制定本方案。

一、指导思想

以习近平生态文明思想和习近平总书记对内蒙古的重要指示精神为指导，认真贯彻落实习近平总书记“节水优先、空间均衡、系统治理、两手发力”和“四水四定”治水兴水思路，全力抓好水资源管理和利用工作，规范企业供水行为，积极探索出一条适合我区发展需求的治水管水用水新路子。

二、总体目标

通过理顺供水、管水机制体制，供水管网互通互联，聚焦非常规水源利用等重点领域，全面推进用水效率提升。到2025年，水资源节约集约利用工作取得积极成效，辖区水资源监管水平明显提升，供水关系更加科学合理，形成水资源利用与产业规模、经济结构等相协调的现代化节约集约用水格局。

三、工作任务

问题一：海南区多头供管水，供水管水环节混乱。2023年，园区工业用水总量为2261万立方米，分别由8家供水企业供给，其中民营企业6家，不符合王莉霞主席在第二轮环保督察棋盘井典型案例整改工作任务中提到的“把供水作为一项公共事业，掌握在政府手中”讲话要求，海南区政府“四水四定”原则不强，水资源管理不到位，造成供水管水环节混乱，工业园区内多家企业违法违规用水，水资源管理缺失。

工作目标：全力推进供水企业整合，根据管网布设情况，将现有8家供水企业资产或业务分阶段整合至海南区城镇水务集团有限公司（以下简称“区水务集团”），逐步完善“一对多”供水体系。

工作措施1：将乌海市海盛华邦污水处理有限公司（海南区污水处理厂）供水资产及业务全部移交至区水务集团，由区水务集团全面负责污水收集、处理、回用

各环节经营管理。

责任单位：区财政局（国资委），区水务集团

完成时限：2024年3月15日

工作措施2：由区水务集团与乌海市盛泰水业有限公司签订合作协议，将乌海市盛泰水业有限公司作为代加工处理疏干水生产车间进行合作，实现区水务集团对海融矿业外排疏干水的统一销售。

责任单位：区农牧水务局、区财政局（国资委），区水务集团

完成时限：2024年5月底

工作措施3：一是将公乌素“三供一业”供水设施由海南区城镇建设投融资有限公司划拨至区水务集团，实现区域管网互联互通，为下一步整合华通、华源供水业务奠定基础；二是加大审批环节监管力度，要求华通、华源现供水企业在开展下一轮水资源论证时将供水单位明确为区水务集团公司。通过上述2条措施的落实，实现区水务集团逐步取代华通、华源现有供水业务。

责任单位：区农牧水务局、区财政局（国资委），区城镇建设投融资有限公司、区水务集团

完成时限：2024年12月底取得阶段性进展

工作措施4：加快推进区水务集团所属黄河取水口取水许可证办理工作，待取得取水许可证后，区水务集团即可建立独立的取水、净化、供水体系，从而取代西汇水务公司泵站取水、国家能源集团净水厂供水业务。因此，西汇水务公司只负责向棋盘井地区供水，国家能源集团净水厂只负责向其集团内部企业供水。

责任单位：区水务集团

完成时限：2024年8月底

问题二：污水收集能力不足，污水处理厂存在“吃不饱”现象。2023年海南城区（除低碳园区及巴音陶亥镇区域外）生活用水量为376万立方米，按生活废水排放系数70%计算，应排放生活污水为263万立方米，园区污水处理厂实际生活污水收集量为252万立方米，生活污水收集基本实现全覆盖。分析2023年全市工业用水及工业污水收集情况可知，海南区工业污水收集比例为全市最低，工业污水收集量接近海勃湾区，与全市平均水平和乌达区有较大差距。

工作目标：完善污水收集系统，做到污水应收尽收，提高再生水利用配置比例。

工作措施1：对辖区内企业退水、煤矿疏干水外排情况进行全面摸底调查，分类别建立园区企业退水、排水台账，确保污废水应收尽收。

责任单位：海南生态环境分局

完成时限：2024年5月底

工作措施2：推进城区污水管网更新改造，完善城区、园区生活污水和工业废水收集利用体系。

责任单位：海南产业园综合服务中心、区公用事业发展中心

完成时限：2024年12月底

工作措施3：通过改进企业生产工艺，优化企业生产用水标准，兼顾企业用水指标需求，合理配置非常规水资源，提高再生水利用率。

责任单位：区农牧水务局、区工信和科技局

完成时限：2024年6月底

问题三：工业再生水回用占比过低，三年平均仅53%。园区内取得再生水取水许可批复的国能煤焦化项目和海电三期未按批复足额使用再生水，现状海南工业园区再生水外排比例过高，工业再生水利用率未达到90%，致使出现“无证取水”和“再生水外排”共存，水指标配置不足、水资源利用率低问题。

工作目标：根据污水处理厂处理能力和水量，合理配置中水指标，提高工业再

生水利用率。

工作措施1：要求国家能源集团2×96万吨捣固焦项目按照批复的水源类型和水量取用水，同时进一步加大日常巡查检查频次，确保该项目取用水环节符合规范。

责任单位：区农牧水务局，区水务集团

完成时限：2024年4月底

工作措施2：加大海电三期再生水回用比例，切实做到再生水应用尽用。

责任单位：区农牧水务局、海南产业园综合服务中心

完成时限：2024年4月底

工作措施3：停止绿化灌溉使用中水，将全部中水用于上述两个工业项目。

责任单位：区水务集团

完成时限：2024年3月20日前

问题四：管理不到位，水价机制不健全。一是再生水与黄河水水价差距较小，企业普遍倾向于要黄河水指标，而不是优先使用非常规水源，再生水水价补贴机制需完善。二是海南区政府未履行价格监管职责，现行8.5元/立方米黄河水水价形成机制不健全。海南区政府在水资源的配置和管理中“两手发力”不足，未能发挥政府调控作用及市场调节作用，维护良好的水资源交易市场秩序。

工作目标：健全水价机制，完善再生水水价补偿机制。

工作措施：通过调整各类水源供水价格，建立常规水与非常规水价格互补机制，使非常规水具有相对价格优势。充分利用非常规水价格优势，逐步落实煤矿、选煤和焦化等行业生产用水使用再生水，并在水资源管理过程中使其他行业按照10-30%比例配置非常规水。

责任单位：区发展和改革委员会、区财政局、区农牧水务局，区水务集团

完成时限：2024年12月

四、组织保障

（一）加强组织领导。为保障工作有效、有序、有力推进，根据工作需要，特成立工作领导小组，具体成员如下：

组 长：史利强 区委常委、政府副区长

副组长：陈海啸 区政府副区长

刘天庆 区政府副区长

王永生 区政府副区长

成 员：王海刚 区发改委主任

朱 杰 区财政局局长

刘惊涛 区工信和科技局局长、产业园综合服务中心主任

李静唯 区农牧水务局局长

贺 云 区公用事业发展中心主任

马海飞 海南生态环境分局局长

马 君 区城投公司董事长

高全胜 区水务集团董事长

领导小组下设办公室，办公室设在区农牧水务局，办公室主任由李静唯兼任。办公室主要负责日常事物的沟通协调、会议筹办、调度进展等相关工作。

（二）强化责任落实。各责任单位要从大局出发，密切配合，根据职责分工，积极推进涉水资产整合，逐步规范水资源管理工作。

（三）高效运行效益。区水务集团整合各类涉水资产和业务后，提升企业运行管理水平，促进资源的合理、优化利用，尽早实现海南区管水、供水、用水“一盘棋”格局。

关于印发《内蒙古自治区事业单位工作人员考核办法》的通知

各盟市人力资源和社会保障局、党委组织部，满洲里市、二连浩特市人力资源和社会保障局、党委组织部，自治区各部、委、办、厅、局和各人民团体干部（人事）部门，自治区各直属事业单位组织（人事）部门：

现将《内蒙古自治区事业单位工作人员考核办法》印发给你们，请认真贯彻执行。在实施过程中遇有问题和建议，请及时向自治区人力资源和社会保障厅、自治区党委组织部报告。

内蒙古自治区人力资源和社会保障厅

内蒙古自治区党委组织部

2024年4月3日

内蒙古自治区事业单位工作人员考核办法

第一章 总 则

第一条 为了全面准确评价事业单位工作人员的德才表现和工作实绩，规范事业单位工作人员考核工作，推动建设堪当民族复兴重任、忠诚干净担当的高素质专业化事业单位工作人员队伍，把新时代好干部标准落到实处，根据《事业单位人事管理条例》等有关法律法规，结合自治区实际，制定本办法。

第二条 事业单位工作人员考核，是指事业单位或者主管机关（部门）按照干部人事管理权限及规定的标准和程序，对事业单位工作人员的政治素质、履职能力、工作实绩、作风表现等进行的了解、核实和评价。

对事业单位领导人员的考核，按照干部人事管理权限及有关规定执行。

第三条 事业单位工作人员考核工作，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，以铸牢中华民族共同体意识为工作主线，贯彻新时代党的组织路线和干部工作方针政策，大力弘扬“蒙古马精神”和“三北精神”，不折不扣完成习近平总书记交给内蒙古的五大任务和全方位建设模范自治区两件大事；全面落实自治区诚信建设工程有关部署，着眼于充分调动事业单位工作人员积极性主动性创造性，提升事业单位工作人员诚信水平，促进新时代公益事业高质量发展，坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，全面准确评价事业单位工作人员，鲜明树立新时代选人用人导向，发挥考核在激励干部担当作为中的“指挥棒”作用，推动形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的良好局面。工作中，应当坚持下列原则：

- （一）党管干部、党管人才；
- （二）德才兼备、以德为先；
- （三）事业为上、公道正派；

- (四) 注重实绩、群众公认；
- (五) 分级分类、简便有效；
- (六) 考用结合、奖惩分明。

第四条 事业单位工作人员考核的方式主要是年度考核和聘期考核，根据工作实际开展平时考核、专项考核。

第二章 考核内容

第五条 对事业单位工作人员的考核，以岗位职责和所承担的工作任务为基本依据，全面考核德、能、勤、绩、廉，突出对德和绩的考核。

(一) 德。坚持将政治标准放在首位，全面考核政治品质和道德品行，重点了解学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，贯彻落实习近平总书记对内蒙古的重要指示精神，坚定拥护“两个确立”，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，坚定理想信念，坚守初心使命，忠于宪法、忠于国家、忠于人民的情况；做到坚持原则、敢于斗争、善于斗争的情况；完整准确贯彻新时代党的政策方针，巩固发展民族团结大局，铸牢中华民族共同体意识，筑牢祖国北疆安全稳定屏障，更好地为党和国家作贡献的情况；模范践行社会主义核心价值观，胸怀祖国、服务人民、信用良好，恪守职业道德，遵守社会公德、家庭美德和个人品德等情况。

(二) 能。全面考核适应新时代要求履行岗位职责的政治能力、工作能力、专业素养和技术技能水平，重点了解政治判断力、政治领悟力、政治执行力和学习调研能力、依法办事能力、群众工作能力、沟通协调能力、贯彻执行能力、改革创新能力、应急处突能力等情况。

(三) 勤。全面考核精神状态和工作作风，重点了解爱岗敬业、勤勉尽责、担当作为、锐意进取、勇于创新、甘于奉献等情况。

(四) 绩。全面考核践行以人民为中心的发展思想，依法依规履行岗位职责、承担急难险重任务、为群众职工办实事等情况，承担科研攻关、创新创业、乡村振兴、安全维稳、防疫救灾、应急处突等重大工作任务情况，重点了解完成工作的数量、质量、时效、成本，产生的社会效益和经济效益，服务对象满意度等情况。

(五) 廉。全面考核廉洁从业情况，重点了解落实中央八项规定及其实施细则精神和自治区配套规定，执行党风廉政建设相关规章制度，执行本系统、本行业、本单位行风建设相关规章制度，遵规守纪、廉洁自律等情况。

第六条 对事业单位工作人员实行分级分类考核，考核内容应当细化明确考核要素和具体指标，体现不同行业、不同类型、不同层次、不同岗位工作人员的特点和具体要求，增强针对性、有效性。

第七条 对面向社会提供公益服务的事业单位工作人员的考核，突出公益服务职责，加强服务质量、行为规范、技术技能、行风建设等考核。宣传思想文化、教育、科技、卫生健康等重点行业领域事业单位要按照分类推进人才评价机制改革有关要求，分别确定工作人员考核内容的核心要素，合理设置指标权重，实行以行业

属性为基础的差别化考核。

对主要为机关提供支持保障的事业单位工作人员的考核，突出履行支持保障职责情况考核。根据实际情况，可以与主管机关（部门）工作人员考核统筹。

第八条 对事业单位专业技术人员的考核，应当结合专业技术工作特点，以创新价值、能力、贡献为导向，注重公共服务意识、服务对象满意度、专业理论知识的广度、深度及更新程度、专业能力水平、技术精湛程度、创新服务及成果等。

对事业单位管理人员的考核，应当结合管理工作特点，注重管理水平、组织协调能力、工作规范性、改革创新能力、决策规划能力、团队建设能力、群众满意度、廉政勤政情况等。

对事业单位工勤技能人员的考核，应当结合工勤技能工作特点，注重技能水平、服务态度、质量、效率、服务对象满意度等。

第三章 年度考核

第九条 年度考核是以年度为周期对事业单位工作人员总体表现所进行的综合性考核，重点考核完成年度工作任务和目标的总体情况，一般每年年末或者次年年初进行。

第十条 年度考核的结果一般分为优秀、合格、基本合格和不合格四个档次。

第十一条 年度考核确定为优秀档次应当具备下列条件：

（一）思想政治素质高，理想信念坚定，贯彻落实党中央决策部署坚决有力，模范遵守法律法规，恪守职业道德，具有良好社会公德、家庭美德和个人品德；

（二）履行岗位职责能力强，精通本职业务，与岗位要求相应的专业技术技能或者管理水平高；

（三）公共服务意识和工作责任心强，勤勉敬业奉献，改革创新意识强，工作作风好；

（四）全面履行岗位职责，高质量完成各项工作任务，工作实绩突出，对社会或者单位有贡献，服务对象满意度高；

（五）廉洁从业且在遵守廉洁纪律方面具有模范带头作用；

（六）社会信用记录良好。

第十二条 年度考核确定为合格档次应当具备下列条件：

（一）思想政治素质较高，能够贯彻落实党中央决策部署，自觉遵守法律法规和职业道德，具有较好社会公德、家庭美德和个人品德；

（二）履行岗位职责能力较强，熟悉本职业务，与岗位要求相应的专业技术技能或者管理水平较高；

（三）公共服务意识和工作责任心较强，工作认真负责，工作作风较好；

（四）能够履行岗位职责，较好地完成任务，服务对象满意度较高；

（五）廉洁从业，社会信用记录良好。

第十三条 事业单位工作人员有下列情形之一的，年度考核应当确定为基本合格档次：

（一）思想政治素质一般，在贯彻落实党中央决策部署以及遵守职业道

德、社会公德、家庭美德、个人品德等方面存在明显不足；

（二）履行岗位职责能力较弱，与岗位要求相应的专业技术技能或者管理水平较低；

（三）公共服务意识和工作责任心一般，工作纪律性不强，工作消极，或者工作作风方面存在明显不足；

（四）能够基本履行岗位职责、完成工作任务，但完成工作的数量不足、质量和效率不高，或者工作任务完成情况较差，在工作中有一定的失误，或者服务对象满意度较低；

（五）能够基本做到廉洁从业，但某些方面存在不足。

第十四条 事业单位工作人员有下列情形之一的，年度考核应当确定为不合格档次：

（一）思想政治素质较差，在贯彻落实党中央决策部署以及职业道德、社会公德、家庭美德、个人品德等方面存在严重问题；

（二）业务素质和工作能力不能适应岗位要求；

（三）公共服务意识和工作责任心缺失，工作不担当、不作为，或者工作作风差，缺勤情况严重；

（四）不履行岗位职责、未能完成工作任务，或者在工作中因严重失职失误造成重大损失或者恶劣社会影响；

（五）在廉洁从业等方面存在问题，且情形较为严重。

第十五条 事业单位工作人员年度考核优秀档次人数，一般不超过本单位应当参加年度考核的工作人员总人数的20%。经同级事业单位人事综合管理部门同意，事业单位主管机关（部门）也可以统筹组织实施所属事业单位的年度考核工作。在不突破总体比例前提下，在20%的基础上，可以对综合表现突出或者问题较多的所属单位，提高或者降低其优秀档次比例，调整幅度一般不超过5%。

事业单位在相应考核年度内有下列情形之一的，经主管机关（部门）或者同级事业单位人事综合管理部门审核同意，工作人员年度考核优秀档次的比例可以适当提高，一般掌握在25%：

（一）单位获得集体记功以上奖励的；

（二）单位取得重大工作创新或者作出突出贡献，经有关机关（部门）认定的；

（三）单位绩效考核获得优秀档次的；

（四）边境旗县、乡村振兴重点帮扶旗县以及四类及以上艰苦边远旗县、苏木乡镇的事业单位；

受到省部级表彰奖励的事业单位，优秀档次比例可以掌握在30%以内；受到国家级表彰奖励等综合表现特别突出或者个别情况特殊的事业单位，优秀档次比例可以掌握在35%以内。

单位绩效考核为不合格档次的，以及主体责任缺失、问题较多、被问责的事业单位，或者不正之风突出，发生严重违纪违法问题的，形式主义、官僚主义问题严重，影响恶劣的事业单位，应当降低其年度考核优秀档次比例，一般不超过15%。未按要求开展平时考核或者考核流于形式的事业单位，应当降低其优秀比例。

事业单位向同级事业单位人事综合管理部门提出提高优秀档次比例的申请，应当由领导班子集体研究并征求纪检监察部门意见。未经同级事业单位人

事综合管理部门同意，事业单位不得擅自提高优秀档次比例。当年提高优秀档次比例的事业单位数量，一般不超过管理权限内事业单位总数的三分之一。提高或者降低优秀档次比例仅限当年有效。

第十六条 对事业单位工作人员开展年度考核，可以成立考核委员会或者考核工作领导小组，负责考核工作的组织实施，相应的组织人事部门承担具体工作。考核委员会或者考核工作领导小组由本单位成立的，一般由单位主要负责人担任主任（组长），成员由单位其他领导人员、组织人事部门和纪检监察机构有关人员、职工代表等组成；由主管机关（部门）成立的，一般由主管机关（部门）组织人事部门负责人担任主任（组长），成员由主管机关（部门）组织人事部门有关人员以及事业单位有关领导人员、从事组织人事和纪检监察工作的有关人员、职工代表等组成。职工代表可以采取民主推荐方式产生，人数一般不少于考核委员会或者考核工作领导小组总人数的三分之一。

考核委员会或者考核工作领导小组履行以下职责：

- （一）制定事业单位年度考核的具体实施办法；
- （二）组织、指导、协调本单位的考核工作；
- （三）审核主管领导写出的评语及提出的考核档次建议，受单位负责人的授权确定事业单位人员考核档次；
- （四）审理本单位人员对年度考核有异议的反映及对确定为不合格档次不服的复核申请；
- （五）研究考核中的其他事项。

第十七条 年度考核一般按照下列程序进行：

（一）制定方案。考核委员会或者考核工作领导小组制定事业单位年度考核工作方案，通过职工代表大会或者其他形式听取工作人员意见后，面向全单位发布。

（二）总结述职。事业单位工作人员按照岗位职责任务、考核内容以及有关要求总结，填写《内蒙古自治区事业单位工作人员年度考核登记表》，必要时可以在一定范围内述职。

（三）测评、核实与评价。考核委员会或者考核工作领导小组可以采取民主测评、绩效评价、听取主管领导意见以及单位内部评议、服务对象满意度调查、第三方评价等符合岗位特点的方法，对考核对象进行综合评价，提出考核档次建议。

1. 开展测评。结合行业、岗位特点，根据需要采取不同方法进行测评。专业技术业绩贡献难以量化考评的单位、部门，可以邀请相关行业领域专家参加。直接面向群众的窗口单位，应当邀请服务对象代表参加。

2. 了解核实。采取个别谈话、实地调研、综合研判等方式，了解核实有关情况，听取群众和事业单位工作人员本人意见。考核工作实绩，要充分运用督查检查、绩效评价、绩效管理的工作成果。重点核实事业单位工作人员平时考核情况、突出业绩、反映较多的问题，尤其是权力比较集中、直接服务群众的岗位。必要时可以听取纪检监察部门意见。

3. 审核评价。汇总各方面情况，主管领导对考核对象进行综合分析，有针对性地写出评语，肯定工作成绩、指出问题不足、明确改进要求，并提出考核档次建议。

（四）确定档次。事业单位领导班子或者主管机关（部门）组织人事部门集体研究审定考核档次。拟确定为优秀档次的须在本单位范围进行公示，公示

期一般不少于5个工作日，公示内容应当包括平时考核结果档次。考核结果以书面形式告知被考核人员，由本人签署意见。

（五）结果备案。年度考核结束15个工作日内，事业单位或者主管机关（部门）如实填写《内蒙古自治区事业单位工作人员年度考核结果审核备案表》，每年于3月底前将上一年度考核工作报告、结果备案花名册等资料，按照干部人事管理权限报同级组织、人力资源社会保障部门备案。对确定为基本合格、不合格、不确定档次的事业单位工作人员，另附说明。

第四章 聘期考核

第十八条 聘期考核是对事业单位工作人员在一个完整聘期内总体表现所进行的全方位考核，以聘用（任）合同为依据，以聘期内年度考核结果为基础，一般在聘用（任）合同期满前一个月内完成。聘期考核与年度考核间隔不超过3个月的，可以结合实际与年度考核统筹进行，形成综合性评价结果。

聘期考核侧重考核聘期任务目标完成情况。对基础性科研人员和青年科技人才可以适当延长考核周期，鼓励持续研究和长期积累。

第十九条 聘期考核的结果一般分为合格和不合格等档次。

第二十条 事业单位工作人员完成聘期目标任务，且聘期内年度考核均在合格及以上档次的，聘期考核应当确定为合格档次。

第二十一条 事业单位工作人员无正当理由，未完成聘期目标任务的，聘期考核应当确定为不合格档次。

第二十二条 事业单位工作人员聘期考核一般应当按照总结述职，测评、核实与评价，实绩分析，确定档次等程序进行，并由事业单位领导班子集体研究审定考核档次，考核结果须在本单位范围内进行公示，公示期不少于5个工作日，考核结果以书面形式告知被考核人员，由本人签署意见。聘期考核工作完成后，应当及时将聘期考核工作报告等资料报主管机关（部门）备案。

鼓励事业单位或者主管机关（部门）将聘期考核和竞聘上岗工作充分结合，强化岗位聘用动态管理，构建人员能上能下、能进能出的灵活用人机制，不断调动工作人员的积极性、创造性。

第五章 平时考核和专项考核

第二十三条 平时考核是对事业单位工作人员日常工作和一贯表现所进行的经常性考核。

第二十四条 对事业单位工作人员开展平时考核，主要结合日常管理工作进行，根据行业 and 单位特点，可以采取工作检查、考勤记录、谈心谈话、听取意见等方法。

平时考核一般以季度为周期，也可以根据需要灵活设置考核周期。平时考核结果可以采用考核报告、评语、档次或者鉴定等形式确定。

采用档次形式的平时考核结果，参照年度考核结果，一般分为优秀、合格、基本合格和不合格四个档次。优秀档次工作人员人数原则上掌握在本单位参加平时考核的工作人员总人数的40%以内。评定为优秀档次的工作人员，应当在本单位一定范围内公开。

平时考核结果为优秀档次的，年度考核确定优秀档次时应当予以倾斜。平

时考核结果为基本合格档次累计超过考核年度半年以上的，年度考核可以确定为基本合格档次。平时考核结果为不合格档次累计超过考核年度半年以上的，年度考核可以确定为不合格档次。

第二十五条 专项考核是对事业单位工作人员在完成科研攻关、创新创业、乡村振兴、安全维稳、防疫救灾、应急处突等重要专项工作、承担急难险重任务、应对和处置突发事件中的政治表现、工作态度、担当精神、作用发挥、业绩贡献、实际成效、服务能力等情况所进行的针对性考核。

专项考核应当突出重点、聚焦专项任务、简便易行，一般在专项任务进行中或者结束后及时组织开展。

根据平时掌握情况，对表现突出或者问题反映较多的工作人员，可以进行专项考核。

已设置特设岗位的事业单位，特设岗位人员转聘至常设岗位前，可以进行专项考核。

第二十六条 对事业单位工作人员开展专项考核，可以按照了解核实、综合研判、结果反馈等程序进行，或者结合推进专项工作灵活安排。

专项考核结果可以采用考核报告、评语、档次或者鉴定等形式确定。专项考核结果可以作为及时奖励的依据。

采用档次形式的专项考核结果，参照年度考核结果，一般分为优秀、合格、基本合格和不合格四个档次。专项考核结果为优秀档次的，年度考核确定优秀档次时应当予以倾斜。专项考核结果为基本合格及以下档次的，年度考核一般不得确定为优秀档次。

平时考核和专项考核具体操作办法由事业单位或者主管机关（部门）结合实际确定并实施。

第六章 考核结果运用

第二十七条 坚持考用结合，将考核结果与选拔任用、培养教育、管理监督、激励约束、问责追责等结合起来，作为事业单位工作人员调整岗位、职务、职员等级、工资和评定职称、奖励，以及变更、续订、解除、终止聘用（任）合同等的依据。

第二十八条 事业单位工作人员年度考核被确定为优秀档次的，按照下列规定办理：

- （一）当年考核为优秀档次的，可以优先给予嘉奖；
- （二）连续三年考核为优秀档次的，可以推荐记功；
- （三）增加一级薪级工资；
- （四）按照有关规定发放绩效工资，在绩效工资分配时，同等条件下应当予以倾斜；
- （五）在职员等级晋升、职称评聘、表彰奖励时，同等条件下应当予以优先考虑；
- （六）本考核年度计算为现聘岗位（职员）等级的任职年限。

第二十九条 事业单位工作人员年度考核被确定为合格档次的，按照下列规定办理：

- (一) 增加一级薪级工资；
- (二) 按照有关规定发放绩效工资；
- (三) 本考核年度计算为现聘岗位（职员）等级的任职年限。

第三十条 事业单位工作人员年度考核被确定为基本合格档次的，按照下列规定办理：

- (一) 责令作出书面检查，限期改进；
- (二) 不得增加薪级工资；
- (三) 相应核减绩效工资；
- (四) 本考核年度不计算为现聘岗位（职员）等级的任职年限，下一考核年度内不得晋升岗位（职员）等级；
- (五) 连续两年被确定为基本合格档次的，予以组织调整或者组织处理。

第三十一条 事业单位工作人员年度考核被确定为不合格档次的，按照下列规定办理：

- (一) 不得增加薪级工资；
- (二) 相应核减绩效工资；
- (三) 向低一级岗位（职员）等级调整；
- (四) 本考核年度不计算为现聘岗位（职员）等级的任职年限；
- (五) 被确定为不合格档次且不同意调整工作岗位，或者连续两年被确定为不合格档次的，可以按规定解除聘用（任）合同。

其中，受处理、处分时已按规定降低岗位（职员）等级且当年年度考核被确定为不合格档次的，为避免重复处罚，不再向低一级岗位（职员）等级调整。

第三十二条 事业单位工作人员年度考核不确定档次的，按照下列规定办理：

- (一) 不得增加薪级工资；
- (二) 相应核减绩效工资；
- (三) 本考核年度不计算为现聘岗位（职员）等级的任职年限，连续两年不确定档次的，视情况调整工作岗位。

第三十三条 事业单位工作人员聘期考核被确定为合格档次且所聘岗位存续的，经本人、单位协商一致，可以续订聘用（任）合同。

聘期考核被确定为不合格档次的，合同期满一般不再续聘；特殊情况确需续订聘用（任）合同的，应当在自愿平等、协商一致的基础上，与工作人员确定工作目标任务和业绩标准，由事业单位领导班子集体研究决定，并报主管机关（部门）审核同意。

第三十四条 事业单位工作人员考核形成的重要结论性材料，应当存入本人干部人事档案。

第三十五条 平时考核、专项考核结果作为年度考核、聘期考核的重要参考。

运用平时考核、专项考核结果，有针对性地加强激励约束、培养教育，鼓励先进、鞭策落后。

第三十六条 考核中发现事业单位工作人员存在问题的，根据问题性质和

情节轻重，依规依纪依法给予处理、处分；对涉嫌犯罪的，依法追究刑事责任。

第三十七条 事业单位工作人员对考核确定为基本合格或者不合格档次不服的，可以按照有关规定申请复核、提出申诉。

对考核结果不服，本人拒不签署意见的，或者正在复核、申诉、再申诉期间的，不停止人事处理执行。

第七章 相关事宜

第三十八条 对初次就业的事业单位工作人员，在本单位工作不满考核年度半年的（含试用期），参加年度考核，只写评语，不确定档次。

对非初次就业的工作人员，当年在其他单位工作时间与本单位工作时间合并计算，不满考核年度半年的（含试用期），参加年度考核，只写评语，不确定档次；满考核年度半年的（含试用期），由其现所在事业单位进行年度考核并确定档次，原工作单位提供有关情况。

对符合政策调动的事业单位工作人员，由其现所在事业单位进行年度考核并确定档次，原单位提供有关情况。

前款所称其他单位工作时间，可以根据干部人事档案有关记载、劳动合同、工资发放凭证、社会保险缴费证明等综合认定。对工作时间弄虚作假、伪造干部人事档案的，一经查实，按照有关规定，予以严肃处理。

事业单位工作人员转正考核不能视同为年度考核，年度考核与转正考核间隔不超过3个月，可以结合实际统筹进行，形成综合性评价意见。

第三十九条 对事业单位外派的工作人员进行年度考核，按照下列规定办理：

（一）挂职、援派、驻外的工作人员，在外派期间一般由工作时间超过考核年度半年的单位进行考核，并以适当的方式听取派出单位或者接收单位的意见。

（二）单位派出学习培训、执行任务的工作人员，经批准以兼职创新、在职创办企业或者选派到企业工作、参与项目合作、离岗创办企业等方式进行创新创业的专业技术人员，由人事关系所在单位进行考核，主要根据学习培训、执行任务、创新创业的表现确定档次，由相关单位提供在外表现情况。

第四十条 对同时在事业单位管理岗位和专业技术岗位两类岗位任职人员的考核，应当以两类岗位的职责任务为依据，实行双岗位双考核。专业技术岗位业绩指标可以向高层次人才培养引进、科研经费项目争取、重大科研项目组织管理、科研成果转化等方面倾斜。

考核档次依据两个岗位考核中较低档次确定。两类岗位考核结果均为合格及以上档次可以继续聘用在两个岗位上。

第四十一条 对高校、科研院所等事业单位的科研人员，立足其工作特点，探索完善考核方法，合理确定考核周期和频次，促进科研人员潜心研究、创造科研成果。

对高校、科研院所等事业单位中承担国家、自治区重大攻关任务的科技人员应当以支撑服务国家、自治区重大战略需求评价为主，重点体现支撑国家安全、突破关键核心技术、解决经济社会发展重大问题的实际贡献和创新价值。

对基础研究人员应当以同行学术评价为主，重点体现其提出解决重大科研

问题的原创能力、成果的学术价值、学术水平和影响等情况。

对应用研究和开发人员应当以市场评价为主，重点体现其技术创新与集成能力，取得自主知识产权和重大技术突破、成果转化实效、对产业发展的实际贡献等情况。

对从事社会公益研究、科技管理服务和实验技术人员，应当以服务对象和社会评价为主，重点体现工作实效、服务质量和技术支持能力。

第四十二条 病假（工伤除外）、事假、非单位派出外出学习培训累计超过考核年度半年的事业单位工作人员，参加年度考核，不确定档次。

事业单位工伤职工，按照规定需要暂停工作接受工伤医疗的，停工留薪期超过考核年度半年的，参加年度考核并确定档次。

女职工按照规定休产假超过考核年度半年的，参加年度考核，按实际表现情况确定档次。不得以工作时间不足为由不确定档次或者确定为基本合格及以下档次。

第四十三条 事业单位工作人员涉嫌违纪违法被立案审查调查尚未结案的，参加年度考核，不写评语，不确定档次。结案后未受处分或者给予警告处分的，按规定补定档次。

第四十四条 受党纪政务处分或者组织处理、诫勉的事业单位工作人员参加年度考核，按照有关规定办理。

（一）受党内警告、政务警告处分的当年，参加年度考核，不得确定为优秀档次。

（二）受党内严重警告处分的当年，参加年度考核，只写评语，不确定档次。

（三）受撤销党内职务处分的当年，参加年度考核，确定为不合格档次；第二年按其新任职务参加年度考核，按规定条件确定档次。

（四）受留党察看处分的当年，参加年度考核，确定为不合格档次；受留党察看一年处分的第二年，参加年度考核，只写评语，不确定档次；受留党察看二年处分的，第二年和第三年参加年度考核，只写评语，不确定档次。

（五）受开除党籍处分的当年，参加年度考核，确定为不合格档次；第二年和第三年参加年度考核，只写评语，不确定档次。

（六）受记过处分的当年，受记大过处分的当年及第二年，参加年度考核，只写评语，不确定档次。

（七）受撤职、降低岗位等级处分的当年及第二年，参加年度考核，只写评语，不确定档次。

（八）受诫勉、调整职务处理，参加年度考核，不得确定为优秀档次。

（九）受责令辞职、免职、降职处理，参加年度考核，只写评语，不确定档次。

同时受党纪政务处分和组织处理的，按照对其年度考核结果影响较重的处理、处分确定年度考核结果。

第四十五条 对无正当理由不参加考核的事业单位工作人员，经教育后仍拒绝参加的，直接确定其考核档次为不合格。

第八章 组织实施

第四十六条 各级组织、人力资源社会保障部门作为事业单位人事综合管

理部门，按归口负责事业单位工作人员考核的综合管理和监督检查。

各级主管机关（部门）应当加强对事业单位工作人员考核工作的指导；各级事业单位或者主管机关（部门）负责组织实施本单位或者本系统事业单位工作人员的考核工作。

各级事业单位人事综合管理部门每年按照不少于事业单位总数5%的比例，对本辖区内事业单位开展考核工作情况进行核查了解。重点核查了解事业单位人员考核制度是否完善、考核程序是否规范、申请提高优秀档次比例情况是否属实、平时考核是否常态化开展等，并视情况进行通报。每年5月底，各级事业单位人事综合管理部门应当将本辖区上一年度事业单位人员考核情况报上级事业单位人事综合管理部门。

第四十七条 事业单位或者主管机关（部门）应当加强考核工作统筹，优化工作流程，注意运用互联网技术和信息化手段，简便高效开展考核工作，避免多头、重复、频繁考核，提高考核质量和效率。

对在考核过程中有徇私舞弊、打击报复、弄虚作假等行为的，按照有关规定予以严肃处理。

第四十八条 实行事业单位工作人员年度考核结果备案制度，鼓励有条件的地区开展线上备案。凡未经备案的，不得开展专业技术职称评聘、事业单位工作人员岗位（职员）等级晋升等相关工作，不得兑现奖励、绩效等与考核结果相关待遇。

第九章 附 则

第四十九条 机关（含参照公务员法管理的事业单位）工勤人员的考核，参照本办法执行。

第五十条 各地区各部门可以根据本办法，结合实际细化岗位职责和业绩标准，制定事业单位工作人员考核工作细则。

第五十一条 本办法由自治区人力资源和社会保障厅、自治区党委组织部负责解释。

第五十二条 本办法自发布之日起施行。

中共中央办公厅 国务院办公厅关于 加强社区工作者队伍建设的意见

(2024年3月28日)

加强社区工作者队伍建设，事关保障人民安居乐业，事关维护社会安定有序，事关巩固党的长期执政根基，对于加强基层治理体系和治理能力现代化建设具有重要意义。为加强社区工作者队伍建设，经党中央、国务院同意，现提出如下意见。

一、总体要求

加强社区工作者队伍建设，要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的二十大精神，全面贯彻习近平总书记关于基层治理的重要论述，坚持和加强党的全面领导，坚持为民服务，坚持专业化方向，坚持激励和约束并重，着力健全职业体系、加强能力建设、完善管理制度、强化激励保障，打造一支政治坚定、素质优良、敬业奉献、结构合理、群众满意的社区工作者队伍，为加强和完善社区治理提供坚实人才支撑。

用5年左右时间实现以下主要目标：社区工作者职业体系基本建立，能力建设不断强化，管理制度更加科学，激励保障机制愈加健全，关心关爱社区工作者氛围日益浓厚；社区工作者政治素质、履职能力、工作作风全面加强，队伍结构持续优化，收入待遇合理保障，职业认同感和自豪感切实增强，为民爱民、干事创业的精气神进一步提升。

二、健全职业体系

1.明确人员范围。本意见所称社区工作者，是指在社区从事党建、治理、服务工作的全日制专职工作人员，主要包括社区党组织成员、社区居民委员会成员中的专职人员（以下简称社区“两委”专职成员）和社区专职工作人员。社区“两委”专职成员按照有关规定产生；社区专职工作人员由市地级或县级统一组织招聘，街道（乡镇）集中管理，社区统筹使用。规范相关部门（单位）多头设岗招聘行为，此前招聘的在社区工作的网格员等专职人员，符合条件的可按照公开招聘规定聘用为社区专职工作人员，县级层面统筹原招聘部门（单位）相关人员经费予以保障。

2.严格政治把关。坚持把政治标准放在首位，吸收拥护中国共产党的领导、思想政治素质好、遵纪守法、热心为居民群众服务的人员进入社区工作者队伍。选优配强社区党组织书记，建强社区“两委”班子，做到政治过硬、敢于担当、善于治理、群众信任。建立健全社区党组织书记后备人才库，注重从优秀社区专职工作人员中培养社区“两委”专职成员后备力量。

3.优化工作力量配置。各地按照每万城镇常住人口拥有社区工作者18人的标准配备，市地级或县级层面实行总量控制，定期动态调整。招聘社区专职工作人员遵循公开公平、竞争择优原则，鼓励就近就便、职住兼顾。积极吸纳高等学校毕业生、退役军人、社会工作专业人才等，持续优化社区工作者队伍结构。街道（乡镇）可根据社区规模、人口结构、工作任务等，对所辖社区配备的社区专职工作人员进行统筹调配。推动机关事业单位选派干部到社区挂职或任职，探索建立新入职公务员到社区锻炼机制。

4.推动职业水平与岗位等级衔接联动。研究制定社区工作者国家职业标准，科学评价社区工作者能力水平。支持社区工作者参加全国社会工作者职业资格考试和评审。探索建立社区工作者能力水平与相关职业技能等级等的双向比照认定机制。着力建立健全梯次发展、等级明晰、科学合理、运行有效的社区工作者岗位等级序

列。根据社区工作实际情况划分岗位类别，每类岗位依据岗位职责、社区工作年限、职业水平、学历层次等划分若干等级，岗位等级随着岗位晋升、社区工作年限增加、职业水平提高相应提升。省级或市地级层面明确岗位等级序列设置，建立省内互认机制，省内流动的，社区工作年限可累计计算。

三、加强能力建设

5.提升政治素质。深化党的创新理论武装，组织推动社区工作者认真学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想特别是习近平总书记关于基层治理的重要论述，深刻领悟“两个确立”的决定性意义，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。加强政治训练，强化思想政治教育，增强社区工作者辨别政治是非、保持政治定力的能力。开展政策法规教育，引导社区工作者自觉在党和国家工作大局下开展工作，推动党的路线方针政策以及党委和政府决策部署在社区落地见效。深化廉政教育，增强社区工作者纪律意识、规矩意识。

6.提高履职本领。强化履职能力培训，注重加强群众工作、组织动员、依法办事、矛盾调解、应急处突、协调沟通、信息技术应用等方面的能力训练，提高社区工作者社区治理和服务能力。突出实战实训，灵活运用案例教学、模拟教学、现场观摩等方法，增强解决实际问题能力。持续开展“社区工作法”典型案例征集和培训资源开发工作，推动互学互促。推行“全岗通”工作机制，培养“一专多能”的社区工作全科人才。建立“导师帮带制”。探索举办全国性、区域性社区工作者职业能力大赛。

7.增强服务居民群众意识。把服务群众、造福群众作为基层治理的出发点和落脚点，教育引导社区工作者树牢为民服务理念，在情感上亲近居民群众、行动上服务居民群众，重点增强年轻社区工作者的群众观念和群众感情。坚持和发展新时代“枫桥经验”，推动社区工作者用心用情做好矛盾纠纷化解工作，营造邻里和睦、社区和谐的良好氛围。持续改进工作作风，提振社区工作者爱岗敬业、担当作为的精气神，着力整治“躺平”行为，防止为居民群众办事敷衍了事、推诿扯皮。

8.健全培训机制。研究制定全国社区工作者教育培训工作规划。建立健全省级以上示范培训、市地级重点培训、县级骨干培训、街道（乡镇）全员培训的分级培训制度，健全由初任培训、在职培训、专项工作培训、实践锻炼等组成的培训体系。县级党委组织部门会同党委社会工作部门每年至少对社区党组织书记、社区居民委员会主任培训1次，对其他社区工作者每3年轮训1次，注重增强教育培训的实效性，优化培训课程课时设计，避免不接地气、缺乏针对性。依托各级党校（行政学院）、高等学校、职业学校等设立社区工作者培训基地，鼓励社会力量参与社区工作者培训工作。注重利用网络平台开展线上培训，市地级以上层面建立社区工作者培训师资库和资源库。加强高等学校、职业学校社会工作相关学科专业建设，积极开发社区治理和服务相关课程，鼓励在有条件的社区设立实习实践基地，实现教学培养与实践需求有效衔接。

四、完善管理制度

9.严格队伍管理。建立健全网格化服务管理、上门走访、结对帮扶、代办服务、首问负责等工作制度。严格落实日常考勤、请销假、请示报告制度。健全新招聘社区专职工作人员试用期筛选机制，完善社区工作者罢免、解聘等退出机制，树立能进能出、优胜劣汰的鲜明导向。实行社区党组织书记县级党委组织部门备案管理。完善社区工作者档案管理制度。

10.健全考核奖惩机制。县级层面制定社区工作者年度考核指导方案，考核内容以政治素质、工作实绩和居民群众满意度为重点。强化考核结果运用，考核结果作为社区工作者调整岗位等级、续聘解聘、奖励惩戒的重要依据。建立健全奖励惩

戒机制，做好容错纠错工作，激励担当作为，让想干事、能干事、干成事的社区工作者有机会、有舞台。

11.强化监督约束。开展经常性监督，完善社区工作者谈心谈话机制，坚持抓早抓小、防微杜渐，依规依纪依法查处损害居民群众利益的腐败行为。实行社区工作者职责公开和服务承诺制度。落实党务、居务、财务公开制度，发挥居务监督委员会作用，加强居民群众对社区工作者履职的监督。探索开展社区党组织书记、社区居民委员会主任经济责任审计。

五、强化激励保障

12.落实薪酬待遇保障。市地级或县级层面根据经济发展水平和财力状况，参照当地全口径城镇单位就业人员平均工资水平，科学设定社区工作者薪酬构成和岗位等级薪酬标准，定期动态调整。除具有公务员、事业单位工作人员身份的外，原则上由街道（乡镇）与社区工作者依法签订劳动合同，按国家有关规定参加社会保险、缴存住房公积金。对参与完成重大任务、抗击自然灾害、应对突发事件的一线社区工作者，可按规定给予适当工作补助。

13.建立激励发展机制。注重从社区工作者中发展党员、选拔人才。加大从优秀社区工作者中招录（聘）公务员、事业单位工作人员力度。每年拿出一定数量的岗位，对在社区连续工作10年以上、任社区党组织书记满一届、表现优秀的社区党组织书记，可按事业单位公开招聘规定择优聘用为事业单位工作人员，其中特别优秀的，可进一步通过择优调任、换届选举等选拔进街道（乡镇）领导班子。按规定推荐符合条件的优秀社区工作者作为各级党代表大会代表候选人、人大代表候选人、政协委员人选。对作出突出贡献的社区工作者，按照有关规定给予表彰奖励，参加评选优秀共产党员、优秀党务工作者、劳动模范、青年五四奖章、三八红旗手等。鼓励和支持优秀社区工作者到高等学校、职业学校等担任特聘导师。

14.营造关心关爱氛围。大力宣传社区工作者先进典型，营造全社会重视、关心社区工作者的良好氛围，增强社区工作者职业认同感、归属感、荣誉感。关心社区工作者身心健康，定期组织体检，通过多种形式帮助纾压解压。注重关爱激励社区“两委”兼职成员。开展重大节日走访慰问一线社区工作者和关心关爱退休社区工作者活动。及时帮助解决社区工作者反映的困难和问题，创造良好工作条件和干事氛围。

六、加强组织领导

15.强化组织实施。坚持和加强党对社区工作者队伍建设的领导，把社区工作者队伍建设纳入各级党委和政府加强基层治理体系和治理能力现代化建设的工作部署。各级党委要建立党委组织部门统筹协调，党委社会工作部门指导推动，政法、机构编制、教育、财政、人力资源社会保障等有关部门共同推进的工作格局，完善社区工作者队伍建设各项制度，及时研究解决重点难点问题。省级层面加强政策协调和工作指导，市地级和县级层面抓好相关标准制定和组织实施，推动社区工作者选得优、留得住、干得好。地方各级政府结合基层治理和经济发展实际，将社区工作者相关经费依法列入本级政府年度预算。

16.开展评估指导。各级党委社会工作部门会同相关部门加强对社区工作者队伍建设重点任务进展情况的评估。建立健全社区工作者统计制度，完善相关数据库，动态掌握社区工作者队伍状况。引导社会力量参与社区工作者能力建设，协同做好社区工作者职业标准开发等工作。

17.深化减负增效。各级党委和政府要持续深化拓展为基层减负工作，让社区工作者有更多时间、精力为居民群众服务。建立健全社区工作事项准入机制和动态调整机制，规范社区组织的工作事务、机制牌子和证明事项。不得将社区组织作为

行政执法、拆迁拆违、环境整治、城市管理、安全生产等事项的责任主体，工作中需要社区协助的，社区工作者应当积极配合。统筹推进智慧社区建设和基层治理平台建设，实现基层数据信息一次采集、多方利用。加强对政务应用程序、政务公众账号、工作群组的规范化管理，纠治“指尖上的形式主义”。县级以上机关事业单位不得借调社区工作者；街道（乡镇）确需借调的，按程序报请县级党委社会工作部门批准。社区工作者要增强履职尽责、担当作为的积极性主动性，切实把减负成效转化成办实事、解难题。



黄河芦花 魏晓晓

中共中央办公厅印发《通知》 在全党开展党纪学习教育

《通知》指出，为深入学习贯彻修订后的《中国共产党纪律处分条例》（以下简称《条例》），经党中央同意，自2024年4月至7月，在全党开展党纪学习教育。

《通知》明确，要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，聚焦解决一些党员、干部对党规党纪不上心、不了解、不掌握等问题，组织党员特别是党员领导干部认真学习《条例》，做到学纪、知纪、明纪、守纪，搞清楚党的纪律规矩是什么，弄明白能干什么、不能干什么，把遵规守纪刻印在心，内化为言行准则，进一步强化纪律意识、加强自我约束、提高免疫力，增强政治定力、纪律定力、道德定力、抵腐定力，始终做到忠诚干净担当。

《通知》强调，党纪学习教育要注重融入日常、抓在经常。要原原本本学，坚持个人自学与集中学习相结合，紧扣党的政治纪律、组织纪律、廉洁纪律、群众纪律、工作纪律、生活纪律进行研讨，推动《条例》入脑入心。要加强警示教育，深刻剖析违纪违法典型案例，注重用身边事教育身边人，让党员、干部受警醒、明底线、知敬畏。要加强解读和培训，深化《条例》理解运用。2024年度县处级以上领导班子民主生活会和基层党组织组织生活会，要把学习贯彻《条例》情况作为对照检查的重要内容。



