

苏州聘任“副处” 聘期结束考核不过关,自谋出路!

“公推公选、提拔的副处级领导干部职务,全部实行聘任制,聘任期结束考核不过关将不得聘任。”

日前,苏州市委正式出台《关于进一步深化干部人事制度改革的若干意见》。据了解,自2007年试点以来,截至目前,苏州已有22位市直副处级干部被聘任。

“聘任”二字,再度把江苏的干部任用制度改革推向纵深。从公开选拔,到公推公选,再到试点公推直选……人们爱用这样一句话来形容官员选拔任用的新路子:以前是“伯乐相马”,现在有了“赛场选马”。尽管这次的聘任制度目前仅限苏州,但已足以体现“赛马”的进一步强化。至于效果如何,则有待实际检验。



»新规·亮点

新任副处将全部聘任

聘期、任期一般为3~5年

《意见》中明确提出,除特殊岗位外,苏州凡提拔担任市、县、镇、街道党政领导班子或企事业单位领导班子成员,实行聘任制,党内职务实行任期制。聘期、任期一般为3~5年,试用期为半年或者一年,并根据具体情况适当调整首个聘期、任期的期限,使聘期、任期逐步与党委、政府换届接轨。

苏州市委组织部有关负责人告诉记者,聘任制是指根据工作需要和职位要求,通过签订聘任合同的方式,明确权利、义务的一种干部任用方式。苏州自2007年4月试点产生2名聘任制副处级领导干部至今,苏州已开展多次公开招聘。

该负责人说,聘任合同兼顾各方利益,在平等协商的基础上,对聘任管理和聘任待遇等作具体约定。在聘任期内,受聘方根据其工作要求履行工作职责,参照所在单位同等委任

制领导干部享受工资福利保险等待遇。

据了解,苏州市级机关退休、调离、提拔后空缺的副处级职位,除特殊岗位外,将全部实行聘任制。目前,苏州已有22名副处级干部是被聘任的。

三年后考核不过关,可能要自谋出路

苏州市委组织部有关负责人说,按照《意见》规定,聘任期限届满,聘任合同即终止。经双方协商一致,可以续订聘任合同。“采用聘任合同对聘任人员进行管理,有利于推进干部的能上能下、能进能出和人才的合理流动。”

市委组织部同志介绍,如果聘用期到了,经考核受聘方没有过关,不能胜任领导岗位,将根据不同情况重新安置,有的则需要“自谋职业出路”。

»他就是位“聘任副处”

就怕干不好不续聘了

2008年11月,经公推公选,周文蓉、陆旭东、黄润秋等6人被苏州市政府聘任为副处级干部。

今年37岁的黄润秋,原是苏州大学法学院党委副书记、副院长,现任苏州市政府法制办副主任。昨天,他接受记者采访时感慨颇多。2008年9月,他报名参加苏州市公推公选,11月底被录用后与苏州市政府分管领导签了3年聘任合同。“签了合同,我起初很兴奋,但后来也有了压力,毕竟是到了市法制办工作免掉了在学校的压力,万一没干好,3年期限满了不能续聘。”

黄润秋认为,苏州推行副处级干部职位聘任制,公开、民主、竞争、择优打破了能上不能下,能进不能出的框框,这是对干部任命传统方式的一种革新。2007年,他就被任命为苏大法学院党委副书记、副院长,享受的也是副处级待

遇。离开苏大,选择竞争苏州市政府法制办副主任职位,是对自己的一种挑战,想通过这种渠道能更好地发挥自己的优势。

“在学校,我的行政职务不是专职,还要从事教学。”黄润秋说,做法制办副主任与在学校任教的专业相对对口,也有不少区别。比在学校要处理的事情更多,也更复杂,既要协调处理好各种关系,也要了解和法律之外的诸多政策,并且有些具体法律业务是在学校关注不到的,给他带来一定的新鲜感,在一些新的领域中去学习,进一步锤炼自己。

一晃,在新的岗位上任职已一年多。明年11月签约期满3年,黄润秋将面临能否被续聘的问题。谈及此事,他坚信自己只要坚持把工作做好,不犯错误,符合岗位要求,一定会被续聘的。

»新规·其他

2011年起公务员不从应届毕业生中录用

《意见》还强调,新提拔的县、市、区党政领导班子成员,原则上应有镇、街道党政领导班子或企事业单位领导班子工作经历。党政机关没有基层工作经历的年轻干部,要有计划地安排到基层锻炼1~2年。

同时,《意见》提出从2011年开始,除特殊岗位外,苏州市级机关新招录的公务员一般应当有两年以上基层工作经历。没有基层工作经历的新录用公务员和选调生,应当安排到村、社区等基层工作1~2年。

同一职位任职5年必须交流

《意见》提出:新任县、市、区党委、政府领导班子成员,要有计划地安排一部分易地交流任职,35岁左右的年轻干部原则上要进行交流。县、市、区党委、政府领导班子成员在同一职位任职5年以上的,要有计划地进行交流,其中分管国土、建设、规划、交通等工作5年以上的,应当进行交流,未交流的应当调整分工。此外,现任县、市、区党委、政府正职,市和县、市、区纪检监察、审判、检察机关的主要负责人,任职满10年的,必须交流;

在同一职位上任满5年的,应当有计划地进行交流。市和县、市、区党委组织部以及公安、财政、建设、规划、交通等部门的主要负责人任职满5年的,必须交流或者换岗。

不称职的干部将进行组织调整

《意见》要求加强对不称职、不胜任干部的组织调整工作。对领导班子在考核测评中总体评价好和较好票得票率达不到三分之二、经组织考核认定为确实存在问题的,应当督促领导班子加强整改,对主要负责人要进行诫勉谈话,必要

时进行组织调整。对干部在考核测评中优秀和称职票达不到三分之二、经组织考核认定为不胜任现职岗位的,进行组织调整。对干部在考核测评中不称职票超过三分之一、经考核认定为不称职的干部,应当视具体情况分别作出免职、责令辞职、降职等组织处理。对不具备担任现职领导素质的,改任副职;对不具备担任领导职务素质的,改任非领导职务。

据苏州市委组织部有关负责人介绍,此次《意见》还有一亮点是建立健全领导干部离任交接制度,规范党政领导干部离任交接行为。

快报记者 陈泓江

»权威说法

省委组织部:
干部“能上能下”
是个好探索

在全省乃至全国,在干部任用制度中,把聘任制作为一种长期制度的都不多见。中共江苏省委组织部有关人士表示,苏州对市、县、镇、街道副处级干部采取聘任制的做法,对于社会优秀人才的合理使用是一个很好的探索。对符合条件、有能力的人才实行一定任期的聘任,突破了干部“能上不能下”的瓶颈,增加了“上”的干部的责任感、使命感。

记者了解到,此前江苏各地也曾尝试过类似的“干部聘任”,但是所聘岗位的职级达不到这次苏州的“县处级”。另外,全省在学校等事业单位实行干部及教授聘任制的也不少见,但在党政机关、副处级党政领导干部中也实行聘任制,这无疑是有着突破性意义。

至于苏州这一举措会否在全省推广,省委组织部没有表态。作为苏州采取的一个探索性举措,“干部聘任制”有待在推行过程中进行完善。当然,今后也不排除其他省市进行借鉴的可能性。

»专家点评

考验很多
效果有待观察

“这个任期干得不好,下个任期就未必聘你了!”中共江苏省委党校党史党建教研部副主任刘长江教授评价说,苏州此举将对受聘的领导、干部起到一定的督促作用。在传统的干部任用体制中,一旦获得任命,终身都是“县处级”,只要不犯大错误,一般不会被免职。

干部聘任制面临的第一个考验,就是能否严格落实。刘长江举例说,高校等事业单位此前就已经推行了干部、教授聘任制,通常是一聘两年,但实际上并没有每两年“聘”一次,发一次聘书,所谓的聘任制没有落到实处。甚至就连出了一些广受关注的论文剽窃事件,也没见当事人被“解聘”。

其次,采用聘任制的部门和岗位十分重要。“如果拿出来的都是一些‘偏冷’的职位,本来就很难做出什么特别的、显著的成绩,也就不容易进行对比与考核。”刘长江建议,应把那些群众关注度高、与民生利益联系紧密的部门和岗位拿出来“聘任”,“这样的岗位如果搞了聘任制,获聘的官员就会更加积极主动地去解决各种矛盾、力求让群众满意,而不至于矛盾积累到触发群体性事件的程度。”

当然,这也提出了受聘干部考核的另一项要求:要让群众接触到、真正了解你的工作,并且要在考核当中真正引入“民意”所占的权重。

另外,刘长江认为干部的聘任范围还可以再适度拓宽。例如苏州这次是在新提拔的市、县、镇、街道副处级中进行,那么以前在任的“副处级”怎么办?如果一个单位的“副处级”中,有的是任命的,有的是聘任的,同一个职级、不同的待遇和考核,这容易产生不公平,也不利于工作效率的总体提升。凡此种种,还有待进一步明确和完善。

快报记者 郑春平