# “三转”后基层纪委工作存在的问题及对策建议

来源：网络 作者：尘埃落定 更新时间：2024-06-30

*“三转”后基层纪委工作存在的问题及对策建议近年来，区各级纪检监察机关在协助党委（党组）落实党风廉政建设主体责任的同时，充分履行监督职责，为全区经济社会快速发展提供坚强纪律保障，但作为最基层的纪检监察组织，我们在持续深化“三转”履行监督执纪问...*

“三转”后基层纪委工作存在的问题及对策建议

近年来，区各级纪检监察机关在协助党委（党组）落实党风廉政建设主体责任的同时，充分履行监督职责，为全区经济社会快速发展提供坚强纪律保障，但作为最基层的纪检监察组织，我们在持续深化“三转”履行监督执纪问责过程中仍存在一些问题和困难。

一、基层纪委履行监督责任存在的困难

一是党委政府认识还不到位。

“三转”工作开展以来，部分镇办党委、政府和区直部门党组对“三转”工作的重要意义认识不够，对纪检监察机关“三转”后的工作态势预见不够，受思维贯势影响，仍然习惯于将一些紧急任务交由纪检监察机关来督办落实，将纪检监察机关吸纳进各种各样新的议事协调机构，简单的将纪检监察职能等同于党委政府自身的督查职能，在一定程度上出现了纪委参与的议事协调机构边清理边参与的不良循环，致使“三转”工作与要求有差距，监督责任

二是基层落实还有差距。

就现状而言，我区镇办纪委班子都按要求配备了一名纪检干部和1至3名纪委委员，2024年新一轮乡镇机构改革中，又多方争取为各镇办设2-3名纪检专干，基层干部力量增加130%，但事实上，镇办纪委受双重领导，专司其职有一定难度。全区各镇办配备的纪检干部在检查考核时都说是专职，但真正专职专用甚少，或多或少、或明或暗地参与了镇办中心工作，有些还身兼数职。从实际情况看，全区18个镇办还兼管其他业务的有3个镇办6人，大部分兼任综治、信访、重点项目建设等业务，致使镇办纪委监督责任在基层落实不到位，上热下凉。

三是干部心理仍有顾虑。

开展“三转”活动后，纪检监察干部工作接触面变窄，以查办案件为主，容易受到调查对象和其他人员的诬陷和攻击，特别是在当前票选干部的情况下，纪检监察干部出路有限，交流不畅，对落实“三转”要求心存顾虑，尤其是从事纪检监察工作时间较长的个别人员工作激情减退，工作主动性不强，工作起来放不开手脚。

四是履职监督能力还不足。

从我区实际情况来看，镇办纪委书记多由副镇长转任，纪检干部大多是没有从事过纪检监察工作的“新兵”，在纪检业务工作上有一定差距，一些纪检监察干部对办理信访件和查办案件的知识欠缺，对程序性、政策性、业务性的问题把握不准，对上级纪委有较重的依赖思想，对群众反映问题的核实，不擅长发现一些深层次、本质性问题，信访件成案率不高，不愿办案、怕得罪人的现象比较突出。整体专业素质而言，全区纪检监察干部从事过财务、审计、金融、法律、计算机等与纪检监察业务密切相关的专业人才缺，知识结构单一，接受培训和业务考察的机会较少，业务知识得不到有效地补充，使执纪能力滞后，协调能力不强，能办案会办案的人员不多，直接影响着纪检监察工作的开展。

五开展同级监督难度大。对同级党政领导班子成员进行监督的难题长期存在，主要存在两个障碍。一是思想上有障碍。纪委书记（纪检组长）作为党委（党组）班子成员，“一口锅”里吃饭，监督主体在人、财、物方面依附于监督客体，一些基层纪委书记把履行同级监督职责与服从同级党委领导剥离开来，过多地强调服从，而忽视了监督，“怕得罪人、怕丢选票”的思想坎难以逾越，不愿、不敢大胆履行同级监督职责。比如：有的派驻纪检组长，在监督同级党委（党组）时，对发现的一些苗头性、倾向性问题，向上级纪委报告，怕受到“爱打小报告”的指责；向班子成员本人指出又怕引起别人反感，思想顾虑压力大。二是制度机制上有障碍。党章等法规制度明确了监督要求，但配套的监督制度不完善、未跟进，缺乏操作性强的实施细则，同级监督没有抓手、缺乏依据，“抓与不抓一个样、抓好抓坏一个样”现象客观存在。

二、对策和措施。

一是落实“两个责任”打破“三转”瓶颈。

在建立责任清单制度，扎紧责任体系“笼子”的基础上，要把“考核、问责”这根“牛鞭子”作为推进“两个责任”落实的重要手段，出台“两个责任”考核办法，健全责任考核体系。在总体规划上，变党风廉政建设责任制考核为以上级党委为考核主体的“主体责任”考核，变纪检监察工作绩效考核为以上级纪委为考核主体的“监督责任”考核；在“主体责任”考核份量设计上，应与经济社会发展考核平行，结果运用同比重；在考核指标设计上，应以定性定量科学、注重实绩、方便操作为目标；在责任追究上，建立刚性的问责追责机制，突出考核追责、问题倒查追责、履职不力追责三个重点内容。通过强化考核和追责，倒逼“两个责任”落实到位。

二是以落实“两个为主”激发干部活力。

要针对纪检监察岗位的特殊性质，建立单独的干部提拔考核体系，全面落实纪委书记、副书记的提名和考察由上级纪委会同上级组织部门实施的规定，建立纪检监察干部资格准入制度，对工作时间长，做出一定成绩的干部应优先考虑提拔重用，委以重任，加快纪检监察干部成长步伐，从而激发干部工作的积极性。

三是强化干部培训力度提升履职能力。

加大对镇办纪检监察干部的教育培训，全面提升镇办纪委干部的工作能力和业务技能。采取走出去的办法，有计划地选派纪检监察干部到上级机关参加业务知识培训；对新从事纪检监察工作的同志，除搞好岗前培训外，经常举办业务培训，特别是对法律知识、经济知识、管理知识方面的学习教育，促使他们熟练掌握从事纪检监察工作的基本功，提高在新形势下做好纪检监察工作的能力。

四是加大体制机制创新打造专业团队。

强化顶层设计，出台“两个为主”、同级监督、区级纪委机关内设机构等具体化程序化制度化运行规范，推进体制机制改革创新。出台镇办纪检监察机构改革方案，针对镇办纪检干部职能不专、队伍不稳的实际问题，建议参照“法、检”机构改革模式，推行镇办纪检监察体制改革，制定明确的工作路线图，实现镇办纪委书记、副书记专职专责，“人、财、物”上收区纪委管理。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找