

# 营山县:推动脱贫攻坚划出纪律红线

“营山县清水乡红岩村文书蒋敏不入户走访、不电话咨询的情况下,在家凭空编造帮扶措施,搞‘算账式’脱贫,受到党内警告处分。”

“帮扶干部唐新民在脱贫验收后,消极厌战、松劲懈怠,1个月内仅到帮扶对象家入户走访1次,受到诫勉谈话处理。”

2019年,南充市营山县纪委监委以开展“脱贫攻坚纪律作风保障年”活动为抓手,切实划出脱贫攻坚纪律红线,常态开展脱贫攻坚监督检查推动问题有效整改,严查脱贫领域纪律作风问题,为全县打赢打好脱贫攻坚战提供坚强纪律和作风保障。

## 钢规铁纪 划出纪律作风红线

2019年以来,营山县先后出台扶贫领域“十条铁规”“形式主义、官僚主义整治方案”,严肃脱贫攻坚纪律作风,防止撤摊子、甩包袱、歇歇脚现象,着力解决“表态多调门高、行动少落实差”“扶贫留痕不留心”

“搞形象工程”等问题。

“十条铁规”不仅明确了基层干部的工作纪律,还对县级领导提出了要求,划出了脱贫攻坚纪律‘红线’。同时,我们还加强形式主义、官僚主义专项整治,严防‘虚假式’‘算账式’‘指标式’‘游走式’脱贫,让脱贫攻坚工作更实、效果更好。”营山县委副书记、县长罗明远说道。

目前,营山县纪委监委采取“四不两直”方式开展下访督导,聚焦脱贫攻坚领域纪律作风突出问题,大力开展“三为”整治,大力查处扶贫领域不正之风和“微腐败”问题,对53个乡镇开展4轮集中再监督再检查,共发现脱贫问题350余个,点对点发送《整改通知书》58份,移交问题线索32条,提醒谈话68人次,警示教育约谈99人次,诫勉处理82人、党纪政务处分184人,通报曝光形式主义、官僚主义问题5起6人。

## 监督检查 推动问题有效整改

近日,营山县纪委监委第四联

动协作组在该县渌井镇双桥村6组,对在“两不愁三保障”回头看大排查发现问题整改进行回访,这也是营山县纪委监委立足自身职责强化监督职能、护航脱贫攻坚的一个日常工作场景。

2019年6月5日,全省落实“两不愁三保障”回头看大排查工作部署会议召开后,营山县立即对此项工作进行安排部署,并整合县纪委监委、县委巡察办(组)、县组织部、县农业农村局、县脱贫办、县“五个一”办力量,成立7个“两不愁三保障”回头看大排查工作督查组,坚持督工作与督作风相结合,采取直接到乡(镇)到村到户的方式,结合常态督查与暗访抽查的形式,就乡镇脱贫攻坚主体责任、驻村帮扶力量到岗履职、帮扶单位帮扶工作开展等情况开展督查工作,共排查建档立卡贫困户24194户、非建档立卡特殊困难户651户,发现各类问题833个。

发现问题不是目的,推动问题解决才是关键。营山县将发现的问题建立整改台账,实行清单式管理,第一时间全部反馈给相关乡镇和部

门。营山县纪委监委把脱贫攻坚领域问题解决情况作为下访督导的重要内容,整合纪委监委机关、派驻纪检监察组力量,组建6个联动协作组,按照包系统、包片区、包乡镇的方式,督促相关单位和责任人限期整改问题,并实行销号管理,适时进行回访,确保了833个问题全部按时整改到位。

## 严查重处 形成强大震慑效应

“2019年初,营山县灵鹫镇青岩村在社道公路建设中,主任吴少东不履行监管职责,只管工程进度不管工程质量,致使公路建设存在明显质量问题,吴少东受到党内警告处分。”

营山县纪委监委针对扶贫政策执行不到位,扶贫项目和资金管理不规范,以及挤占挪用、虚报冒领、截留私分扶贫资金等问题,实施精准打击,切实做到查处一个、追责一串,确保取得查一案、带一片的效果,全面增强扶贫领域审查调查的震慑作用。

个点,既查‘豆腐渣’工程背后的腐败问题,又查‘豆腐渣’工程背后的监管不到位问题,防止工程质量问题啃食群众获得感。”营山县委常委、纪委书记、监委主任何鹏介绍说。

(唐长江 石小锋)

## NEWS时讯

### 仁寿县

### “六强化”打造平安春运

**本报讯** 为确保2020年春运期间全县道路畅通、有序,日前,眉山市仁寿县公安局交警大队精心安排部署,采取“六强化”举措,全力以赴保障春运期间交通安全。

强化应急准备处置。提前部署事故处理、道路施救等应急处置力量、储备除雪破冰等应急设备和物资,确保一旦发生警情、险情能快速处置、快速施救、快速恢复交通。

强化路面勤务管控。加强对易拥堵路段进行现场疏导,重点抓好县城进出路口、主要场镇、易拥堵路段现场疏导,严管高速公路出入口车辆集聚问题;城区道路重点抓好主要路口、汽车站、商圈等周边道路的现场疏导;农村地区加强集市占道经营问题的管控,在车流量较大路段派驻警力进行现场疏导。

强化路面勤务管控。加强对易拥堵路段进行现场疏导,重点抓好县城进出路口、主要场镇、易拥堵路段现场疏导,严管高速公路出入口车辆集聚问题;城区道路重点抓好主要路口、汽车站、商圈等周边道路的现场疏导;农村地区加强集市占道经营问题的管控,在车流量较大路段派驻警力进行现场疏导。

强化交通违法整治。春运期间,该大队深入推进冬季交通安全整治行动、“奋进1号”专项行动、“百吨王”超载货车专项行动等,严管“两客一危一货”、校车等重点车辆,严查“三超一疲劳”。

强化规范执法服务。该大队要求各执勤民警、辅警不断深化和谐理念,理性、平和、文明、规范执勤执法,坚决避免因方法不当或不作为引发负面影响。

(段启建 本报记者 苏文保)

### 蓬溪县

### 开辟“绿色通道”处理欠薪案件

**本报讯** 为有效维护农民工的合法权益,日前,遂宁市蓬溪县劳动和社会保障监察大队反映,被拖欠工资33175元。蓬溪县劳动和社会保障监察大队立即启动“绿色通道”,按照劳动监察程序于1月8日依法将这13名农民工的工资追讨到位,保障了农民工的合法权益。

据了解,1月6日,蓬溪县文井镇青龙咀村堰塘修建工程的13

(李明 李东)

### 邻水县

### 强化农村道路交通安全管理

**本报讯** 为扎实推进“平安100”专项行动,有效预防和减少农村道路交通事故发生,保障群众出行安全,近日,广安市邻水县公安局交警大队以强化农村道路交通安全管理为抓手,通过巡逻管控、隐患治理、宣传教育、便民服务等措施,全力保障农村群众出行安全。

强化巡逻管控,严查交通违法。该大队科学安排警力,全力落实乡村道路管理责任制,密织农村道路交通安全管控网络,最大限度扩大路面管控范围,坚决查处农村道路无证驾驶、酒后驾驶、车辆超员、无牌无证和面包车、三(四)轮车、摩托车等违法载人行为。截至目前,该大队共查处各类交通违法行为7100余起,其中重点违法行为1080起。

加强隐患治理,优化交通环境。该大队对辖区临崖、临河、急弯、危桥、陡坡、连续下坡、视距不良、交叉路口、结冰积雪等路段进行全面细致排查,将排查出来的隐患路段提出治理建议

切实便民服务,密切警民关系。该大队向村民公布公安交通管理部门咨询服务电话、违法举报电话,热情接待群众来电来访等;同时,大力开展车驾业务便民上门服务,用真情实意、惠民举措服务于民,努力构建和谐警民关系。

(冯文杰)



TU PIAN XIN WEN

图片新闻

1月7日,在内江市东兴区郭北镇九根村,区总工会法律维权律师团的律师和当地法律服务志愿者为农民工及当地村民提供法律维权咨询服务。

新年伊始,东兴区总工会结合春节前后农民工关爱“八大行动”,组织法律维权律师团奔赴田家、郭北等乡镇(街道)村组(社区),普及维权知识,传授维权技巧,增强维权本领,帮助农民工用好法律武器,维护自己的合法权益。

(李建明 摄影报道)

## 单位设“末位淘汰”制,合法吗?



### 【释法】

首先,公司实行“末位淘汰”没有法律依据。应该说,“末位淘汰”并不是一个法律概念,一直以来,因其具有一定的合理性和激励性而倍受诸多企业青睐。事实上,有关劳动合同的解除形式,《劳动合同法》总共有六条(第36~41条),其中并没有涉及“末位淘汰”。与之最接近的是“不符合录用条件”和“不能胜任工作”,前者是相对试用期员工而言的,后者是相对非试用期员工而言的,然而,“末位淘汰”均不等同于这两种情形。因此,用人单位以“末位淘汰”为由解雇员工,并没有相关的法律依据。

其次,最高法院已明确“末位淘汰”为违法解雇。最高人民法院2016年11月30日发布的《第八次全国法院民事商事审判工作会议(民事部分)纪要》29,“用人单位在劳动合同期限内通过‘末位淘汰’或‘竞争上岗’等形式单方解除劳动合同,劳动者可以用人单位违法解除劳动合同为由,请求用人单位继续履行劳动合同。”

经劳动仲裁员调解,该公司深刻地认识到实施“末位淘汰”制的错误,并承诺改用其他合法的方法对员工进行考核,双方一致同意继续履行劳动合同。

(谢炳城)

继续履行劳动合同或者支付赔偿金。”最高法的这个《纪要》,着重重申了用人单位设“末位淘汰”制度的不合法性。

再次,用人单位制订或修改规章制度,应当经过民主程序,并不得与法律法规相违背。《劳动合同法》第4条第2款规定,“用人单位在制定、修改或者决定有关……直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。”公司在修改规章制度后,虽对全体员工进行了公示,但违反了上述民主程序。另外,法律赋予了用人单位制订规章制度的权利,用人单位可以在法定范围内制订相关条款,用于约束员工,但是,所有条款均不得与国家法律法规相违背,否则不具有法律效力。

经劳动仲裁员调解,该公司深刻地认识到实施“末位淘汰”制的错误,并承诺改用其他合法的方法对员工进行考核,双方一致同意继续履行劳动合同。

(谢炳城)

再次,用人单位制订或修改规章制度,应当经过民主程序,并不得与法律法规相违背。《劳动合同法》第4条第2款规定,“用人单位在制定、修改或者决定有关……直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。”公司在修改规章制度后,虽对全体员工进行了公示,但违反了上述民主程序。另外,法律赋予了用人单位制订规章制度的权利,用人单位可以在法定范围内制订相关条款,用于约束员工,但是,所有条款均不得与国家法律法规相违背,否则不具有法律效力。

经劳动仲裁员调解,该公司深刻地认识到实施“末位淘汰”制的错误,并承诺改用其他合法的方法对员工进行考核,双方一致同意继续履行劳动合同。

(谢炳城)

经劳动仲裁员调解,该公司深刻地认识到实施“末位淘汰”制的错误,并承诺改用其他合法的方法对员工进行考核,双方一致同意继续履行劳动合同。

(谢炳城)

