

调研文集

2010 年卷

中共河北省委政策研究室 编

河北出版传媒集团
河北教育出版社

调研文集

2010 年卷

中共河北省委政策研究室 编

河北出版传媒集团
河北教育出版社

图书在版编目 (C I P) 数据

调研文集. 2010年卷 / 中共河北省委政策研究室编.
-- 石家庄: 河北教育出版社, 2014.11
ISBN 978-7-5545-1493-1

I. ①调… II. ①中… III. ①社会调查 - 河北省 -
2010 - 文集 IV. ①D668-53

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第272170号

目 录

1	规范“六项权力”，管好县委书记用人权	
	——对大名县推行《县委书记用人行为规范》情况的调研	颜敏忠
11	挖掘弘扬传统文化，加快推进科学发展	
	——对魏县承办首届“梨乡水城杯”全国书法大赛的调研	王书利 张金星等
18	一个推动乡村党员干部转变作风服务群众的好平台	
	——关于景县建立乡村党员干部“365 便民服务超市”的调研报告	王新荣 徐先升等
26	用“1+10”制度体系推进党代会常任制	
	——滦县全面深入扎实开展党代会常任制试点工作	王文江
33	后危机时代河北省外贸出口形势研判与对策	王书利 胡冬原等
39	构筑村治新机制，催生农村新变化	
	——对河间市“三会两推一加强”乡村治理机制的调研	联合课题组
44	大型国企跨行业重组的成功尝试	
	——冀中能源集团重组华药集团的做法与启示	王文江 唐瑞民等
52	从干部机制上突破增强贯彻落实科学发展观的执行力	
	——关于沙河市股级干部轮岗交流和竞争上岗的调研报告	张建国 康 涛等
60	加快两化融合，助推现代丝网产业体系建设	
	——对安平县域经济信息化建设的调研	联合课题组
64	以土地置换破解新民居建设融资难题	
	——关于滦县中赵村就近迁建新民居的调研报告	王书利 梁久丰等
71	高铁驶向辽河源，旅游对接大北京	
	——对平泉县发展环京津休闲旅游的分析与建议	王书利 胡冬原等

- 76 中初等学校饮食安全隐患应引起高度关注
——学校后勤保障与管理工作的科学化水平亟须升级 联合调查组
- 83 抚宁县坚决履行节能减排目标承诺 王书利 陈银秀等
- 88 破解“三农”难题的金钥匙
——对迁安市实施“122”富民工程的调研 省委政研室等
- 94 关于对河北省股份制商业银行发展情况的调研 马建章 朱思莲等
- 99 撬动我省经济社会发展全局的有力“杠杆”
——关于把石家庄机场打造成“首都第二机场”
的调研 王书利 岳新斗等
- 105 践行科学发展观的“怀来样本”
——对怀来县高标准争创科学发展示范县的调研 王书利 田培炎等
- 114 公司化运作建设新农村的有益探索
——转变农村发展方式的“曲周实践” 王书利 张金星等
- 121 当好城镇化建设的主力军
——对河北省住建厅以硬作风推动“三年大变样”
的调查与思考 王书利 张金星等
- 128 打造上水平、出品位、生财富的魅力新城
——对张北县高标准推进城镇化建设的调查与建议 王书利 张金星等
- 139 欠发达地区需要快发展，更要科学发展
——对易县开展“两项活动”推进科学发展的调查与
思考 王书利 胡冬原等
- 144 当好京津冀食品药品安全的守护神
——关于对河北省食品药品监督管理工作的调研 王书利 高文华等
- 149 张家口十个贫困县以人为本和谐拆迁积极推进
城镇化的调研 王书利 张金星等
- 156 阔步迈向“同城化时代”
——关于对廊坊市对接京津工作的调研 王书利 张金星等
- 163 网络问政已成为贴近民众的新要求
——关于应对广平县拆迁负面报道的情况报告 王书利 张金星等
- 166 加快转变河北经济发展方式，必须强力提升科技
创新水平 张建国
- 175 加快河北经济发展方式转变：国内外经验借鉴与
对策建议 王书利 张金星等

194	支持中小企业发展的基石，撬动河北经济发展的杠杆 ——七省区市中小企业融资担保工作形势分析暨经验 交流会情况	省委政研室课题组
199	坚持公平是实现和谐征地拆迁的关键 ——唐县推进和谐征地拆迁的实践与启示	王书利 胡冬原等
204	矿竭城衰：城市在困境中突围 ——唐山市古冶区资源型城区转型的调研	王书利 陈永军等
210	一百多个逾千万元京津项目扎根献县 ——关于献县努力打造梯度差主动对接京津的调研	王书利 张金星等
219	“百分制政绩考核”挖潜能增活力 ——对青县创新领导班子和领导干部考核机制的调查 与思考	王书利 张金星等
227	“三年大变样”催生“人民满意城市” ——对魏县深入推进城镇化上水平、出品位、生财富 的调研	王书利 张金星等
235	以做大做强龙头企业筑起产业集聚新高地 ——对东光县工业聚集区的调研	王书利 胡冬原等
238	慎提清理倡导分流，小产权房需要政策保护管理与扶持	王书利
243	农村流通网络：推动城乡融合和新农村建设的重要力量 ——关于无极县供销社构建农村现代流通网络推动城乡 融合发展的调研报告	王新荣 李玉民等
250	新民居建设中急需规范的问题和建议	王书利
253	对加快构建河北终身教育体系的调查与思考	王书利 张建国等
261	解决我省中小企业贷款担保难问题的调查与建议	王书利 张金星等
268	以规模养殖为抓手，促进奶业健康发展 ——对滦南县奶业发展的调查与思考	王书利 胡冬原等
273	为反腐倡廉建设插上“科技翅膀” ——对任丘市打造“八大网络系统”构建防腐新模式 的调研	王书利 董云鹏等
284	让新民居建设沿着健康方向有序推进 ——关于全省新民居建设问题与对策的调研报告	梁久丰 岳天祥等
293	用“机制创新”保证“工作创优” ——对廊坊市委研究室建立绩效考核机制推进创先争优 的调研	联合调研组

- 300 把加快产业聚集作为城镇化建设的重点
——关于对河北省发挥城市作用带动产业聚集的调查
与建议 梁久丰 张金星等
- 308 关键是筑牢员工思想上的安全防线
——对冀中能源峰峰集团新三矿的调研 张建国 曹鸿庶等
- 315 树立科学发展和谐发展可持续发展的政绩观
——学习党的十七届五中全会的一点体会 王书利
- 322 曲周县借科技之力发展现代农业的四条经验 王新荣 刘学东等
- 327 五十天啃下近十万平方米拆迁硬骨头
——对石家庄市桥西区华润项目和谐拆迁的调查与
思考 王书利 梁久丰等
- 334 一个内陆县城加快开放的新探索
——对磁县一年承办三次国家级两岸论坛的调研 王书利 张建国等
- 340 以机制创新做好群众工作
——对唐山市“六加一”综合调控模式创新社会建设
的调研 王书利 张金星等
- 345 推进城乡融合发展的路径选择
——对迁安市加快推进农村社区建设的调研 胡冬原 贾晓松等
- 351 五个数字的叠加效应,“三年大变样”的“滦南
效率” 王书利 张国栋等
- 357 老城区如何培育新产业
——对石家庄市桥西区打造五大现代服务业集聚区的
调查与思考 王书利 梁久丰等
- 365 用科学决策与创新精神赢得辉煌未来
——学习河北省委七届六次全会精神的体会 王书利
- 370 以“五个统筹”引领欠发达地区城镇化建设 王书利 张 海等
- 376 坚守“绿色门槛”,推动科学发展
——对抚宁县“双三十”节能减排工作的调研 王书利 陈银秀等
- 380 环首都经济圈:开创京冀双赢新格局 王书利
- 387 加快脱贫致富关键要有更加开放的科学发展思维
——对武强县北大洼现代生态农业示范区的调研 张建国 赵志元等
- 393 丰富活动载体,让创先争优实打实
——对栾城县创新机制推进创先争优工作的调研 王书利 张金星等

399	对民间借贷应实施包容性政策		
	——学习党的十七届五中全会精神体会及对改进河北		
	省民间金融服务的建议	王书利	高立峰等
405	让产业发展与城市建设同步起飞		
	——邢台市桥西区实现财政收入三年增长五倍	王书利	张金星等
409	共建共享宜居宜业幸福之城		
	——对魏县以改善民生为核心推进城镇化建设的		
	调研	王书利	梁久丰等
416	探索新型工业与文化产业融合发展之路		
	——对承德市双滦区建设国际旅游城市的调查与		
	思考	王书利	张金星等
422	提升城市内涵功能带动产业加快聚集的典范		
	——对成安县“三年大变样”推进城镇化的调研	王书利	张金星等
429	大变样，为发展抢占先机；上水平，谋求“五个跨越”		
	——对清河县“城镇面貌三年大变样”情况的调研	王书利	颜敏忠等
435	借助北京科技优势，提高河北省创新能力	马建章	王培悦等
442	巩固农村基层政权的基础性工程		
	——关于元氏县建设村级组织场所加强党的执政基础		
	的调研报告	王新荣	高冠社等
451	后记		

规范“六项权力”，管好县委书记用人权

——对大名县推行《县委书记用人行为规范》情况的调研

提要 县委书记是一县之帅，对全县经济社会发展负有全面责任。县委书记能否正确使用人权，直接关系到全县领导班子建设和干部队伍建设，关系到全县党风、政风、社会风气，关系到巩固党的执政基础和国家基层政权。大名县在全省率先出台《县委书记用人行为规范》的同时，不断完善和创新干部选拔任用机制，相继推出了八项措施，从制度的细节设计上对县委书记在用人方面的“六项权力”形成了科学规范和有效监督，并取得初步效果。

规范总体把握权，担当起第一责任人的重任

县委组织部庞耀洲介绍说，县委书记是全县选拔任用干部的第一责任人。推行《县委书记用人行为规范》，对县委书记的用人行为进行了科学定位和规范制约。所谓“总体把握权”，就是在确定“六项权力”的同时，强调了“六项责任”，使权力和责任更加明确，对县委书记的驾驭能力提出了新的更高要求。“六项责任”指：一是坚持正确用人标准的责任。按照党的“四化”方针和“德才兼备、以德为先”的标准，为锐意进取、真抓实干、敢于负责、作风正派的优秀干部搭建脱颖而出的平台，真正把政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、人民群众信得过的干部选拔上来。二是大胆探索选人用人机制的责任。在选拔环节，围绕提名、推荐、测评、考察、酝酿、决策进行大胆探索，形成公开、透明、科学规范的选人机制。在用人环节，围绕培养、使用、考核、评价、激励、责任追究等内容，完善切实可行的用人机制，把各级干部的注意力和战斗力凝聚到党的事业上来。三

是实施正确决策的责任。贯彻党的民主集中制原则和党管干部的原则，既要负总责，又要防止把个人意志强加于人，搞“个人说了算”。正确分析和运用民主推荐、民主测评结果，既不能任用群众不认可的干部，也要防止简单地以票取人，大胆寻找党管干部和群众路线的最佳结合点。四是强化干部队伍建设责任。根据领导班子和干部队伍状况，在深入调查研究的基础上，把握好用人标准和方向，适时提出调整意见和要求，担当起第一责任人的重任。五是加强监督的责任。县委书记在自觉接受广泛监督的同时，及时纠正选拔任用中出现的偏差和问题，坚决追究违规操作、失察失误者的责任，坚决整治跑官要官、买官卖官、贿选拉票等问题。

规范调整动议权，把好选任干部的第一道关口

座谈中江涛、张金涛认为，动议权是选拔任用干部的第一道关口。过去在不少地方，所谓动议就是一把手的动议，动议既出，一路绿灯。所以，许多问题发生在动议环节。他们认为，大名《县委书记用人行为规范》的推行，把“少数人动议”变成了“多数人动议”，从源头上破除了“家长制”。通过调整动议确立了五个前提、三个沟通和六项限制。明确规定，只有具备以下五个前提之一，才能动议调整干部。即：领导干部职位出现空缺；领导班子结构不合理；领导班子或领导干部存在突出问题；上级党委或组织部门要求调整；发生重大自然灾害、安全事故、突发公共事件等。并明确，一届任期内，调整正职领导干部数量一般不超过总数的三分之一。启动动议前，要落实三个沟通：首先要和副书记、纪委书记、组织部长沟通。二要和大、政府、政协领导及县级干部沟通。三要和有关单位主要领导或班子沟通。《县委书记用人行为规范》对书记行使动议权明确了六项限制。即：不准在机构变动前动议调整干部；不准在县委书记即将调动时动议调整干部；不准临时提出调整动议；不准授意动议的具体人选；不准干预组织部门工作程序；不准压制不同意见。

规范初始提名权，避免一个人或少数人说了算

朱志立在发言中说，初始提名之前，有大量工作需要做深做细做好，稍有草率，或出于尊重，或处于顾虑，很容易造成一个人说了算或少数人说了算。他认为，《县委书记用人行为规范》对初始提名提出了明确要求，制订了严格程序，通过“三公开”“四推荐”，形成了“让多数人选人、在多数

人中选人”的提名机制。提名前，公开空缺职位，公开人选条件，公开推荐要求。在此基础上，进行县委全委会推荐，乡镇、县属县直单位（部门）推荐，县级领导干部填表署名推荐，干部本人自我推荐。尔后，组织部门结合平时考察情况，进行综合分析和资格审查，确定初始提名人选，呈报书记，交常委会票决。产生结果后，进行民主推荐。在民主推荐时，推荐票上注明常委会正式提名人选的同时，也将其他同等资格的干部列入民主推荐名单。民主推荐得票率低于50%的，不列入考察对象；对民主推荐不集中的，确定差额人选后进行二次推荐；对人选较多的岗位，实行公开述职、竞争上岗。

规范组织酝酿权，避免酝酿考察环节流于形式

县委组织部赵书广说，推荐结果产生后，需要继续在考察中酝酿，在酝酿中考察。通过三项考察，为反复酝酿提供充分依据，确保考察工作的准确度。一是实行考察预告制度。对已经确定的考察对象，通过多种形式向干部群众发布考察公告。二是实行差额考察制度。在民主推荐的基础上，根据人选情况，按1:2或1:3的比例进行差额考察。三是实行跟踪考察制度。充分征求和重视纪委、综治委、组织部、计生局、审计局、信访局等部门的意见。需要履行法律程序或政协章程的，及时与人大、政协主要领导进行沟通；党委、政府工作部门拟任人选，征求党委、政府分管领导的意见；非中共党员拟任人选，征求统战部门主要领导的意见；部门与地方双重管理的干部，主动征求对方意见。县委书记不得随意否定组织部门的考察结果，对上级党委明确提出否定意见和被“一票否决”的拟任人选，必须取消资格。

规范主持决策权，避免一把手一锤定音

县委书记王晓桦谈到，干部选拔任用工作进入拍板阶段，如何主持决策，如何形成最佳决策，县委书记的驾驭能力起着至关重要的作用，直接影响决策质量和用人导向。既要把好用人方向，又要让大家畅所欲言；既要敢于负责，又要认真听取不同意见，直至达成班子共识。对此，县委主要抓了三项制度的落实。一是对会议实行预告制。在严格保密的前提下，会前2~3天向与会人员预告，保证与会人员的充分思考。二是实行常委会、全委会票决制。常委会票决产生提名人选后，由全委会进行最终票决。票决过程由纪委书记监票，2或3名工作人员计票，并当场唱票。会议采取一人一

票的办法和少数服从多数的原则，得票不到半数的人选，不予任用。在常委会和全委会票决时，设立了封闭写票台，确保与会人员在不受任何干扰的情况下填票投票。三是实行县委书记“末位表态”制。讨论决定干部任免会议，由书记召集并主持，实际到会人数要达到应到会人数的三分之二以上，特殊原因不能到会的成员，要通过不同方式向会议表明态度和意愿。凡讨论决定前，先由纪委和组织部通报有关情况，形成书面审查意见，明确提出是否能够任用的书面建议。讨论时，实行县委书记“末位表态”制，避免因先入为主而左右决策。对分歧较大、有问题尚未核实清楚的拟任人选，暂不提交讨论表决，并不得临时动议变更拟任职位或提出新的人选。

规范责任监督权，确保选任工作在阳光下运行

县委党建办王同泰在座谈时说，推行《县委书记用人行为规范》，一方面，是要强化对县委书记用人行为的监督力度，防止权力滥用。另一方面，是要从制度设计上公开选拔任用干部的全过程，把知情权、参与权、选择权和监督权交给干部群众，增加透明度，提高公信力。在这方面，县委主要采取了四项措施。一是接受程序监督。从动议、提名、推荐，到考察、酝酿、决定，做到每个环节有章可循、公开透明，并由组织部安排专人进行“全程纪实”，形成完整的资料体系，一旦出现违规违纪、用人失察失误等问题，便于界定责任主体，便于责任追究。二是接受上级监督。县委书记要坚持事前报告制度，及时和上级党委和组织部门沟通领导班子和干部队伍情况，如实汇报干部选用中出现的问题，自觉接受上级组织和部门的监督检查。三是接受内部监督。主动接受领导班子内部、人大、政府、政协以及执纪执法、组织部门的监督。如果出现了决策失误、隐瞒不报、盲目动议调整干部，造成“带病上岗”干部、突击提拔干部等问题，严肃追究县委书记的主要责任或领导责任，同时追究相关部门领导和相关人员的责任。四是接受社会监督。通过电视台、党政信息网，公开举报电话、聘请干部工作监察员、发布预告等措施，向社会公开预提名人选的基本情况、现任职务、资格审查及票决情况。常委会、全委会结束后，再次向社会公开其简历和任职岗位等情况，防止“带病上岗”。2009年，全县共有15名副科级以上干部到经济发达地区挂职锻炼，有4名干部到县直单位任副职，整个过程坚持了民主、公开、竞争、择优的原则，在全县广大干部群众中产生了良好反响。

调研中，我们先后与26名干部进行了交谈，其中包括县级领导、部门领导和基层干部群众，普遍对县委推行的《县委书记用人行为规范》和一

系列制度，给予充分肯定。座谈中，大家主要有三点共识。一是通过制定和落实《县委书记用人行为规范》及相关制度，广大干部的认知度发生了变化。文化旅游局一位干部坦言：“过去，既要想着干好工作，又要想着进入领导视野，工作注意力很难集中起来。现在不同了，只要成绩突出，群众认可，‘上边没人’也能得到提拔，心里踏实了。”二是通过规范干部选拔任用机制，选拔任用的准确度有了明显提高。庞耀洲、江涛、张金涛认为，在规范县委书记用人行为的同时，对干部选任的各个环节都进行了深入探索和完善，基本构建起了一套比较规范严谨、便于操作的制度体系，今年选任干部的过程明显顺利，上下意见明显一致，较以前，干部选任工作顺畅多了。三是通过把知情权、参与权、选择权、监督权交给干部群众，选人用人的公信度有了显著提升。座谈中普遍反映，民主权力的扩大和充分行使，加之完善的制度，严谨的程序，公开的操作方式，有效的权力制约，透明的多维监督，消除了干部群众的许多误解和疑惑，提高了选人用人的公信度和群众的满意度，在全县确立了只有“干事、干好事”才能被提拔重用的用人导向。

颜敏忠

附：

大名县委书记用人行为规范

第一章 总 则

第一条 为科学规范县委书记用人行为，根据《党政领导干部选拔任用工作条例》，结合本地实际，制定本规范。

第二条 县委书记在干部任用工作中，要带头遵守《干部任用条例》，自觉接受各方面监督。

第二章 权利与责任

第三条 县委书记在干部选拔任用工作中应正确行使以下权利：

（一）总体把握权。掌握领导班子和领导干部队伍建设的总体方向，把好干部选任关，规范干部选任程序和县委班子的用人行为。

（二）调整动议权。根据领导班子建设需要，提出干部调整意向和原则，或针对某些领导班子需要解决的问题，提出调整动议。

（三）预提名权。根据岗位需要，向本级党委预提名拟提拔和拟调整人选。

（四）组织酝酿权。对组织部门提出的调整方案，在提交常委（全委）会讨论票决前，组织集体或进行个别酝酿，把握调整方案的合理性和可行性。

（五）主持决策权。召集和主持县委常委（全委）会讨论票决干部任免事项，引导班子成员充分发表意见。在充分讨论的基础上，按照无记名投票原则做出任免决定。

（六）监督管理权。对组织、纪检及下属单位的有关用人行为进行监督，提出加强教育管理的总体要求和措施。

第四条 县委书记在干部选拔任用工作中应认真履行下列责任：

（一）坚持正确用人标准的责任。坚决抵制用人上的不正之风。

（二）实施正确用人决策的责任。履行任用程序，实行民主决策，避免用人失误。

（三）加强领导班子和干部队伍建设责任。采取有效措施，提高干部队伍整体素质。

（四）加强干部任用监督的责任。对县委班子成员及其他相关人员在干部任用工作中，出现违反纪律的行为，县委书记应及时纠正，问题严重的要进行责任追究。

第三章 动 议

第五条 县委书记调整动议干部的范围是全县乡局级领导干部。

第六条 在非换届期间，具备下列条件之一的，县委书记可提出调整动议：

- （一）根据年终考核结果，需要对领导班子及其他成员进行调整的。
- （二）乡局级领导职位和非领导职位出现空缺，需要进行配备的。
- （三）为强化领导班子功能，需要选配急需人才的。
- （四）乡局级领导班子存在突出问题，需要解决的。
- （五）上级党委或组织部门对领导班子配备提出明确要求的。

第七条 县委书记提出调整干部动议要经过下列程序：

- （一）听取组织部和纪委关于领导班子和领导干部动态情况的汇报。
- （二）听取汇报后形成调整动议意向。
- （三）就干部调整动议征求县人大、政府、政协主要领导意见。
- （四）县委书记与县长、县委副书记、纪委书记、组织部长，就干部调整动议进行酝酿。
- （五）安排组织部门提出干部调整方案并审定。

第八条 县委书记调整动议干部应坚持以下纪律：

- （一）不临时提出调整干部动议。
- （二）每次调整干部不超过县管干部的 5%，每年调整干部不超过 10 次。

第四章 公开预提名

第九条 公开预提名是党组织或个人在民主推荐前，提出最初拟任人选的行为。县委书记既可以参加组织预提名，也可以个人预提名。

第十条 县委书记在下列情况下，可以对预提名人选予以否决：

- （一）县人大、政府、政协主要领导，县级分管领导及纪检等部门提出明确不同意见且理由充分的。
- （二）有群众举报问题，尚未查清的。

第五章 民主推荐和群众认可度测评

第十一条 组织部门将预提名人选放到其所在单位进行民主推荐。民主推荐采取无记名单独投票方式进行，推荐结果一年内有效。

第十二条 民主推荐工作结束后，对推荐票超过 50%，并确定为考察对象的人选，进行群众认可度测评。

第十三条 县委书记要及时掌握民主推荐和群众认可度测评情况，并责成组织部门按照有关规定确定考察人选。

第六章 考 察

第十四条 县委书记支持组织部门采取多种方式考准考实干部，尊重考察结果。

第十五条 组织部门根据考察情况提出任用建议，报县委书记审阅。

第十六条 县委书记不得随意否定组织部门的考察结果。

第七章 沟 通 酝 酿

第十七条 乡局级领导职务拟任人选在决定前，根据领导职位和拟任人选的不同情况，必须充分沟通酝酿。

（一）需要履行法律程序或者政协章程的拟任人选，应当与人大和政协主要领导沟通酝酿。

（二）所有拟提拔人选应当征求纪检部门意见。

（三）党委、政府工作部门拟任人选，应当征求党委、政府分管领导成员的意见。

（四）非中共党员拟任人选，应当征求统战部门主要领导成员的意见。

（五）部门与地方双重管理干部的任免，应当征求协管方的意见。

（六）根据工作需要，可以征求审计、信访、计生、社会治安综合治理等有关部门意见。

第十八条 县委书记对上级党委明确提出否定意见和纪检机关“一票否决”的拟任人选，必须取消其任职资格。对调整方案分歧较大的应当缓议。

第八章 讨 论 决 定

第十九条 县委讨论决定干部任免事项，由县委书记召集并主持县委常委（全委）会议。县委常委（全委）会议实际到会人数须达到应到会成员的三分之二以上，并保证与会成员有足够的时间听取情况介绍，充分发表

意见。

第二十条 在讨论决定前，由县纪委、县委组织部分别通报拟提拔干部人选在党风廉政建设、遵纪守法、计划生育、社会治安综合治理，及其有关人员身份等方面的情况，形成书面审查意见，并明确说明能否被提拔使用。

第二十一条 县委常委会采取一人一票，对拟任免人选进行投票表决。乡镇、县直单位党政正职拟任人选，由全委会投票表决。同意票超过应到会成员半数形成任免决定。

第二十二条 对意见分歧较大的，县委书记应做出暂缓表决的决定。

第二十三条 讨论干部任免事项，县委书记或者其他常委与拟任人选有回避关系的，应主动提出回避。应当回避而未回避的，县委书记责令其回避。县委书记回避时，应当指定一名副书记主持会议进行讨论。

第九章 任 职

第二十四条 拟提拔的干部，在县委常委（全委）会讨论决定后，均进行公示。公示采取电视台发布、张贴公告等形式进行，公示期限一般为7天。

第二十五条 县委常委（全委）会讨论票决干部后，县委书记要对提拔或交流的乡局级领导班子主要领导成员进行任前谈话，其他班子成员的任前谈话由组织部负责进行。

第二十六条 新提拔的乡局级领导干部，均实行一年试用期制度。试用期间干部不得调整变动职务。

第二十七条 组织部门负责对乡局级干部选拔任用过程进行公开通报，主要通报拟任免对象的基本情况、民主推荐结果和各种票决结果等。

第二十八条 建立拟提拔对象考察文书档案。主要记载预提名、民主推荐、组织考察、酝酿沟通、讨论决定及有关问题和重要情况等。采取一人一档，记录在案备查。

第十章 纪 律 要 求

第二十九条 县委书记对全县选拔任用乡局级领导干部工作负总责，因违反规定导致用人失误造成严重后果，有下列情形之一的，应负主要领导责任：

（一）选拔任用干部决策出现失误。

（二）对干部选拔任用工作中的不正之风不制止、不查处或对严重违纪问题隐瞒不报、压制不查。