

人大常委会审议国务院、最高法有关专项工作报告

栗战书出席会议

新华社北京4月21日电十三届全国人大常委会第十次会议21日下午在北京人民大会堂举行第二次全体会议。栗战书委员长出席。

艾力更·依明巴海副委员长主持会议。常委会组成人员171人出席会议，出席人数符合法定人数。

会议听取了生态环境部部长李干杰受国务院委托作的关于2018年度环境状况和环境保护目标完成情况的报告。报告指出，2018年我国生态环境质量持续改善，出现稳中向好趋势，生态环境保护9项约束性指标年度目标全部完成，达到“十三五”规划序时进度要求，但生态环境保护形势依然严峻，打好污染防治攻坚战面临多重挑战。为确保完成2019年度目标，将重点抓好六项工作：一是积极推动经济高质量发展；二是坚决打好污染防治攻坚战标志性战役；三是加强生态保护与修复；四是保障核与辐射安全；五是推进生态环境督察执法；六是完善支撑保障体系。

会议听取了国家卫生健康委员会主任马晓伟受国务院委托作的关于医师队伍管理情况和执业医师法实施情

况的报告。报告指出，截至2018年底，我国医师数量达到360.7万，年诊疗人次数达到83.1亿，分别较1998年增长80.4%、290.1%，支撑起世界上最大的医疗卫生服务体系，医师队伍建设取得明显进展，但与人民群众不断增长的健康需求相比，还存在一些不平衡、不充分的问题。下一步将深化改革、不断创新，努力提高医师队伍质量、完善医师激励保障机制、改进医疗服务方式和质量、持续构建和谐医患关系、营造尊医重卫的良好风尚，打造一支人民满意的医师队伍。

会议听取了农业农村部部长韩长赋受国务院委托作的关于乡村产业发展情况的报告。报告指出，近年来，各地区、各有关部门以农业农村现代化为总目标，以农业供给侧结构性改革为主线，采取了一系列有力措施，全力推进乡村产业发展，取得积极成效。下一步将重点抓好九个方面工作：优化产业空间布局、持续做强现代种养业、大力推进产业融合发展、发展壮大新型经营主体、着力打造产业园区、实施质量兴农绿色兴农、大力推进农村创新创业、深入推进产业扶贫、健

全完善政策体系。

2018年10月，全国人大常委会审议了最高人民法院关于人民法院解决执行难工作情况的报告，并进行专题询问。会议听取了最高人民法院院长周强作的关于研究处理对解决执行难工作情况报告审议意见的报告。周强表示，最高人民法院狠抓审议意见贯彻落实，如期实现“基本解决执行难”这一阶段性目标。下一步将进一步健全综合治理执行难工作格局，健全解决执行难长效机制，加强执行法治保障，提高公正规范文明执行水平，促进社会诚信体系建设，健全督查问责机制，加强过硬执行队伍建设，促进执行工作持续健康发展，努力实现“切实解决执行难”目标。

全国人大常委会副委员长王晨、曹建明、张春贤、沈跃跃、吉炳轩、万鄂湘、陈竺、王东明、白玛赤林、丁仲礼、郝明金、蔡达峰、武维华，秘书长杨振武出席会议。国务院副总理孙春兰，最高人民检察院检察长张军，国家监察委员会负责人，全国人大各专门委员会成员，各省、自治区、直辖市人大常委会负责人，部分全国人大代表，以及有关部门负责人等列席会议。

栗战书同部分人大代表座谈

强调尊重代表服务代表接受代表监督

充分彰显人民代表大会制度优势和特点

新华社北京4月21日电(记者陈菲)20日，中共中央政治局常委、全国人大常委会委员栗战书在同列席十三届全国人大常委会第十次会议的54位全国人大代表座谈时强调，要深入学习贯彻习近平总书记关于坚持和完善人民代表大会制度的重要思想，深刻认识支持和保障代表履职的重要意义，尊重代表、服务代表、接受代表监督，把联系人大代表、发挥代表作用等工作做得更好，充分彰显人民代表大会制度的优势和特点。

中共中央政治局委员、全国人大常委会副委员长王晨主持座谈会。

座谈会上，代表们踊跃发言，介绍履职情况和经验，对人大工作和其他方面工作提出意见建议。栗战书认真倾听，不时插话与代表深入交流。他说，充分发挥代表作用，很重要的一个方面是在各项工作中认真听取、研究、吸纳代表的意见建议。代表提出的议案、建议和发表的审议意见，是在深入调研和认真思考的基础上提出来的，对于人大工作具有重要促进

要注重运用大数据方式对代表意见建议进行梳理和分析，找出代表反映最集中、多年反复提的意见，有针对性地推动改进工作

作用。全国人大常委会将自觉接受代表监督，不断提高代表议案和建议办理实效，把代表意见建议作为加强和改进工作的重要依据，努力提升常委会工作质量和水平。

栗战书向代表们介绍了今年全国人大常委会代表工作的一些新的安排和考虑。他强调，要注重运用大数据方式对代表意见建议进行梳理和分析，找出代表反映最集中、多年反复

提的意见，有针对性地推动改进工作；要进一步增强代表培训实效，围绕代表关注和履职需要，丰富培训形式，拓展培训内容，不断提升代表依法履职能力；要继续扩大代表对常委会工作的参与，邀请代表参与相关法律法规起草、论证、调研、审议工作和执法检查、专题调研等活动，更加注重运用现代信息技术方式联系代表、听取意见；要继续完善代表工作机制，精心组织代表调研、视察等活动，切实做好代表履职的服务保障工作。

栗战书表示，十三届全国人大二次会议闭幕后，代表们通过多种方式积极宣讲大会精神，带头贯彻大会精神，树立了“人民选我当代表、我当代表为人民”的良好形象。人大代表来自各地区、各民族、各方面，工作和生活在人民中间，始终同人民群众保持着密切联系。希望代表们牢记使命担当，忠诚为党分忧，忠实为民代言，依法履职尽责，当好党和国家联系人民群众的桥梁纽带，凝聚和激发各方面积极性、主动性、创造性。

(上接1版)

(二)领导能力。全面考核领导班子适应新时代要求、落实党中央决策部署、完成目标任务的能力，重点考核学习本领、政治领导本领、改革创新本领、科学发展本领、依法执政本领、群众工作本领、狠抓落实本领、驾驭风险本领。

(三)工作实绩。全面考核领导班子政绩观和工作成效。考核政绩观，主要看是否恪守立党为公、执政为民理念，是否具有“功成不必在我”精神，以造福人民为最大政绩，真正做到对历史和人民负责。考核地方党委和政府领导班子的工作实绩，应当看全面工作，看推动本地区经济建设、政治建设、文化建设、社会建设、生态文明建设，解决发展不平衡不充分问题，满足人民日益增长的美好生活需要的情况和实际成效。考核其他领导班子的实绩，主要看全面履行职能、服务大局和中心工作的情况和实际成效。注重考核各级党委(党组)领导班子落实新时代党的建设总要求、抓党建工作的实绩。

(四)党风廉政建设。全面考核领导班子履行管党治党政治责任，加强党风廉政建设，持之以恒正风肃纪，推进反腐败斗争等情况。

(五)作风建设。全面考核领导班子坚持以人民为中心、贯彻党的群众路线，密切联系群众，为群众排忧解难，全心全意为人民服务的情况；结合实际落实党中央决策部署，增强人民获得感、幸福感、安全感的情况；深入改进作风，落实中央八项规定及其实施细则精神，反对“四风”特别是形式主义、官僚主义的情况；实事求是，真抓实干，察实情、出实招、办实事、求实效的情况。

第八条 领导干部考核内容主要包括：

(一)德。全面考核领导干部政治品质和道德品质。考核领导干部的政治品质，重点是坚定理想信念、对党忠诚、尊崇党章、遵守政治纪律和政治规矩，在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致等情况。考核领导干部的道德品行，重点了解坚守忠诚老实、公道正派、实事求是、清正廉洁等价值观，遵守社会公德、职业道德、家庭美德和个人品德等情况。

(二)能。全面考核领导干部履职尽责特别是应对突发事件、群体性事件过程中的政治能力、专业素养和组织领导能力等情况。

(三)勤。全面考核领导干部的精神状态和工作作风，重点了解发扬革命精神、斗争精神，坚持“三严三实”、勤勉敬业、恪尽职守，认真负责、紧抓快办、锐意进取、敢于担当、艰苦奋斗、甘于奉献等情况。

(四)绩。全面考核领导干部坚持正确政绩观，履职尽责、完成日常工作，承担急难险重任务、处理复杂问题、应对重大考验的情况和实际成效。考核党委(党组)书记的工作实绩，首先看抓党建工作的成效，考核领导班子其他党员领导干部的工作实绩应当加大抓党建工作的权重。

(五)廉。全面考核领导干部落实党风廉政建设“一岗双责”政治责任，遵守廉洁自律准则，带头落实中央八项规定及其实施细则精神，秉公用权，树立良好家风，严格要求亲属和身边工作人员，反对“四风”和特权思想、特权现象等情况。

第九条 具体考核内容的确定必须贯彻党中央精神为前提，根据党中央决策部署及时调整优化。

第十条 落实新发展理念，突出高质量发展导向，构建推动高质量发展指标体系，改进推动高质量发展的政绩考核，因地制宜合理设置经济社会发展实绩考核指标和权重，突出对打好重点任务攻坚战、考核、加强供给侧结构性改革、保障和改善民生、深化和创新社会治理、推动创新发展、加强法治建设、促进社会公平正义等工作的考核，加大安全生产、社会稳定、新增债务等约束性指标的考核权重。

第十一条 坚持从实际出发，实行分级分类考核。考核内容应当体现不同区域、不同部门、不同类型、不同层次领导班子和领导干部特点。

第十二条 根据不同岗位职责要求，明确领导班子和领导干部不担当不作为的具体情形和评价标准，推动工作落实和担当尽责。

第十三条 建立健全可量化、能定责、可追责的领导班子和领导干部工作目录及岗位职责规范，作为确定考核内容的重要依据。

第三章 平时考核

第十四条 平时考核是对领导班子日常运行情况和领导干部一贯表现所进行的经常性考核，及时肯定鼓励、提醒纠偏。

第十五条 平时考核应当突出重点。考核领导班子的日常运行情况，重点了解政治思想建设、执行民主集中制、贯彻党的群众路线、科学决策、完成重点任务 and 反对“四风”等情况。

考核领导干部的一贯表现，重点了解政治态度、担当精神、工作思路、工作进展，特别是对待是与非、公与私、真与假、实与虚的表现等情况。

第十六条 平时考核主要结合领导班子和领导干部日常管理进行，可以采取下列途径：

(一)列席领导班子民主生活会、理论学习中心组学习、重要工作会议，参加重要工作活动等；

(二)与干部本人或者知情人谈心谈话，到所在单位听取干部群众意见；

(三)开展调研走访、专题调查、现场观摩等；

(四)结合党内集中学习教育、纪委监委日常监督、巡视巡察、工作督查、干部培训等进行深入了解；

(五)其他适当方法。

第十七条 平时考核可以根据实际情况形成考核结果。考核结果可以采用考核报告、评语、等次或者鉴定等形式确定。

第十八条 建立平时考核工作档案，将相关材料整理归档，作为了解评价领导班子日常运行情况和领导干部一贯表现的重要依据。

第四章 年度考核

第十九条 年度考核是以年度为周期对领导班子和领导干部所进行的综合性考核，一般在每年年末或者次年初组织开展。

根据工作需要，各级党委(党组)每年可以选定部分领导班子和领导干部进行重点考核。

第二十条 年度考核一般按照下列程序进行：

(一)总结述职。召开会议，领导班子总结报告全年工作，领导干部进行个人述职。

(二)民主测评。根据对领导班子和领导干部考核内容的要求设计测评表，由参加民主测评的人员填写评价意见。参加测评的人员范围，按照知情度、关联度、代表性原则，结合实际确定。

(三)个别谈话。与领导班子成员、相关干部群众以及其他需要参加的人员个别谈话了解情况。

(四)了解核实。根据需要采取查阅资料、采集有关数据和信息、实地调研等方式，核实考核对象有关情况。

(五)形成考核结果。对领导班子和领导干部进行综合分析，形成考核结果并及时反馈。

第二十一条 领导班子年度考核结果一般分为优秀、良好、一般、较差4个等次。领导干部年度考核结果分为优秀、称职、基本称职、不称职4个等次。

优秀是指综合表现突出，出色履行领导职责或者岗位要求，圆满地完成了年度工作任务，成绩显著。

良好、称职是指综合表现良好，认真履行领导职责或者岗位要求，较好地完成了年度工作任务。

一般、基本称职是指综合表现勉强达到领导职责或者岗位要求，或者在某个方面存在明显不足、有较大问题。

较差、不称职是指综合表现未达到领导职责或者岗位要求，或者在某个方面存在严重问题、出现重大错误。

各级党委(党组)应当结合实际，制定考核等次具体评定标准。

第二十二条 担任多项职务的领导干部，一般在承担主要工作职责的单位进行考核，对兼任的其他工作以适当方式进行了了解。

新提拔任职的领导干部，按照现任职务进行考核，注意了解在原任职岗位的工作情况。

交流任职的领导干部，在现工作单位进行考核，其交流任职前的有关情况由原单位提供。

援派或者挂职锻炼的领导干部，由当年工作半年以上的地方或者单位进行考核，以适当方式听取派出单位或者接收单位的意见。

本年度内病、事假累计超过半年的领导干部，参加年度考核，不确定等次。

涉嫌违纪违法被立案审查调查尚未结案、受党纪政务处分或者组织处理的领导干部，其年度考核按照有关规定进行。

第五章 专项考核

第二十三条 专项考核是对领导班子和领导干部在完成重要专项工作、承担急难险重任务、应对和处置重大突发事件中的工作态度、担当精神、作用发挥、实际成效等情况所进行的针对性考核。

根据平时掌握情况，对表现突出或者问题反映较多的领导班子和领导干部，可以进行专项考核。

第二十四条 专项考核一般应当按照下列程序进行：

(一)制定方案。明确考核对象、考核内容指标、程序步骤和工作要求等。

(二)听取考核对象的总结汇报。

(三)了解核实。采取查阅资料、实地调研、舆情分析、个别谈话、民主测评等方式，核实印证有关情况，必要时可以向纪检监察机关或者审计、信访等部门了解情况。

(四)形成考核结果。对领导班子和领导干部作出评价。

第二十五条 专项考核结果可以采用考核报告、评语、等次或者鉴定等形式确定。

第六章 任期考核

第二十六条 任期考核是对实行任期制的领导班子和领导干部在一届任期内总体表现所进行的全方位考核，一般结合换届考察或者任期届满当年年度考核进行。

任期考核应当突出对完成届期目标或者任期目标情况的考核。

第二十七条 任期考核一般应当按照总结述职、民主测评、个别谈话、了解核实、实绩分析、形成考核结果等程序进行。

第二十八条 任期考核结果可以采用考核报告、评语、等次或者鉴定等形式确定。

第七章 考核结果确定

第二十九条 考核结果确定应当加强综合分析研判，坚持定性定量相结合，全面、历史、辩证地分析个人贡献与集体作用、主观努力与客观条件、增长速度与质量

效益、绩与潜绩、发展成果与成本代价等情况，注重了解人民群众对经济社会发展的真实感受和评价，防止简单以地区生产总值以及增长率排名或者以民主测评、民意调查得票得分确定考核结果。

第三十条 平时考核、年度考核、专项考核、任期考核情况应当相互补充印证，坚持考人与考事相结合，注重吸収运用巡视巡察、审计、绩效管理、工作督查、相关单位业务考核、个人有关事项报告核查等成果，把敢不敢干事、愿不愿担当、能不能干事作为识别干部、评判优劣的重要标准，增强考核结果的真实性、准确性。

第三十一条 考核结果应当全面准确反映考核对象情况，以考核报告、评语、鉴定等形式确定结果的，应当明确具体肯定成绩和优点，指出问题和不足。

第三十二条 年度考核优秀以平时考核结果为基础，年度考核优秀等次应当在平时考核结果好的考核对象中产生。

领导班子年度考核优秀等次比例一般不超过参加考核领导班子总数的30%，领导干部年度考核优秀等次比例一般不超过参加考核领导干部总人数的25%。

领导班子为优秀等次的，其领导成员评为优秀等次的比例可以适当上调，最高不超过30%；领导班子为一般等次的，其领导成员评为优秀等次的比例不得超过20%，主要负责人一般不得确定为优秀等次；领导班子为较差等次的，其领导成员评为优秀等次的比例不得超过15%，主要负责人一般不得确定为称职及以上等次。

第三十三条 有下列情形之一，领导班子和领导干部年度考核结果不得确定为优秀等次：

(一)贯彻党中央决策部署成效不明显的；

(二)干事创业精气神不够，拈轻怕重、患得患失，不敢直面矛盾、不愿动真碰硬，不承担责任的；

(三)受到上级党委和政府通报批评，责令检查的；

(四)工作实绩不突出的；

(五)组织领导能力较弱，年度工作目标任务完成不好的；

(六)履行管党治党责任不力，违反廉洁自律规定的；

(七)其他原因不宜确定为优秀等次的。

在上级党组织开展的基层党建述职评议考核工作中，党委(党组)书记抓基层党建工作情况综合评价等次未达到好的，其年度考核结果不得确定为优秀等次。

第三十四条 有下列情形之一，领导班子年度考核结果应当确定为较差等次，领导干部年度考核结果应当确定为不称职等次：

(一)违反政治纪律和政治规矩，政治上出现问题的；

(二)不执行民主集中制，领导班子运行状况不佳，不能正常发挥职能作用，领导干部闹无原则纠纷，影响较差的；

(三)责任心差、能力水平低，不能履行或者不胜任岗位职责要求，依法履职出现重大问题的；

(四)表态多调门高，行动少落实差，敷衍塞责、庸懒散拖，作风形象不佳，群众意见大，造成恶劣影响的；

(五)不坚守岗位，擅离职守的；

(六)其他原因应当确定为较差或者不称职等次的。

第三十五条 领导班子和领导干部在履职担当、改革创新过程中出现失误错误，经综合分析给予容错的，应当客观评价，合理确定考核结果。

第三十六条 考核对象对考核结果有异议的，可以按照有关规定提出复核或者申诉。

第八章 考核结果运用

第三十七条 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，鼓励先进、鞭策落后，推动能上能下，促进担当作为，严治庸治懒。

第三十八条 考核结果采取个别谈话、工作通报、会议讲评等方式，实事求是地向领导班子和领导干部反馈，肯定成绩、指出不足，督促整改、传导压力、激发动力。

第三十九条 依据考核结果，有针对性地加强领导班子建设：

(一)领导班子作出重要贡献的，按照有关规定记功、授予称号、给予物质奖励；

(二)领导班子表现突出或者年度考核结果为优秀等次的，按照有关规定给予嘉奖；

(三)领导班子运行状况不好、凝聚力战斗力不强、不担当不作为、干部群众意见较大的，应当进行调整；

(四)领导班子年度考核结果为一般等次的，应当责成其向上级党组织写出书面报告，剖析原因、进行整改；

(五)领导班子年度考核结果为较差或者连续两年为一般等次的，应当对主要负责人和相关责任人进行调整。

第四十条 依据考核结果，激励约束领导干部：

(一)领导干部作出重大贡献的，可以按照有关规定记功、授予称号、给予物质奖励；表现突出或者年度考核结果为优秀等次的，按照有关规定给予嘉奖；连续三年为优秀等次的，记三等功，同等条件下优先使用。

(二)领导干部年度考核结果为称职及以上等次的，按照有关规定享受年度考核奖金、晋升工资级别和级别工资档次。

(三)领导干部年度考核结果为基本称职等次的，应当对其进行诫勉，限期改进。

(四)领导干部年度考核结果为不称职等次的，按照规定程序降低一个职务或者职级层次任职。

(五)不参加年度考核、参加年度考核不确定等次或者年度考核结果为基本称职以下等次的，该年度不计算为晋升职务职级的任职年限，不计算为晋升工资级别和级别工资档次的考核年限。

(六)领导干部不适宜担任现职的，应当根据有关规定对其进行调整。

第四十一条 依据考核结果加强干部教育培训，按照“缺什么补什么”的原则，对领导干部进行调学培训、安排实践锻炼，补齐能力素质短板。对有潜力的优秀年轻干部加强针对性培养。

第四十二条 考核中发现领导班子和领导干部存在问题的，区分不同情形，予以谈话提醒直至组织处理；发现违纪违法问题线索，移送纪检监察、司法机关处理。

第四十三条 领导干部考核形成的结论性材料，应当存入干部人事档案。

第九章 组织实施

第四十四条 党委(党组)及其组织(人事)部门按照干部管理权限，履行考核领导班子和领导干部的职责。

党委(党组)承担考核工作主体责任，党委(党组)书记是第一责任人，组织(人事)部门承担具体工作责任。

第四十五条 考核人员应当具有较高的思想政治素质以及胜任考核工作的政策水平和业务知识，公道正派、组织纪律观念和保密意识强。考核人员按照规定实行公务回避。

根据工作需要，党委(党组)可以组建和派出考核组。考核组组长根据每次考核任务确定并授权，应当具有较强的组织领导能力，坚持原则、敢于担当。

第四十六条 实行考核工作责任制。考核人员应当认真履行职责，按照规定的程序和要求实施考核，全面客观准确地了解和反映情况，公道公平公正地对待和评价领导班子和领导干部。

考核人员应当在考核材料上签名，

对考核材料的客观性、真实性负责。

第四十七条 考核工作的组织实施应当严肃认真、稳妥审慎，注意与日常工作相协调、相促进。根据不同考核对象和考核任务，改进创新考核方法，充分发扬民主，多到基层干部群众中、多在乡语口碑中听取意见、了解情况，坚持在现场看、见具体事，多渠道、多层次、多侧面了解考核领导班子和领导干部的现实表现。

第四十八条 组织(人事)部门应当加强考核工作信息化建设，充分运用互联网技术和信息化手段开展考核，提高工作质量和效率。

第四十九条 各级党委(党组)应当加强对本地区本部门本单位干部考核工作与其他业务考核工作的统一领导，统筹协调和督促指导，整合考核力量，归并考核项目和种类，严格控制“一票否决”事项，防止多头考核、重复考核。

第十章 纪律与监督

第五十条 考核工作必须严格遵守下列纪律：

(一)不准搞形式、走过场；

(二)不准隐瞒、歪曲事实；

(三)不准弄虚作假；

(四)不准搞非组织活动；

(五)不准泄露谈话内容、测评结果等考核工作秘密；

(六)不准凭个人好恶评价干部、决定或者改变考核结果；

(七)不准借考核之机谋取私利；

(八)不准干扰、妨碍考核工作；

(九)不准打击报复干部和反映问题的人员。

第五十一条 领导班子和领导干部应当正确对待和接受组织考核，如实汇报工作和思想，客观反映情况。

对不按照要求参加或者不认真配合考核工作，经教育后仍不改正的，领导班子年度考核结果直接确定为较差等次，领导干部年度考核结果直接确定为不称职等次。

第五十二条 对不按照规定组织开展考核、考核工作失真失实造成严重后果、本地区本部门本单位考核工作中不正之风严重、干部群众反映强烈以及对违反考核工作纪律等进行查处不力的，应当追究党委(党组)及其组织(人事)部门主要负责人和有关领导成员、直接责任人的责任。

第五十三条 对违反本条例的，根据情节轻重，依规依纪给予批评教育、责令检查、通报批评、诫勉、组织调整或者组织处理，涉嫌违纪或者职务违法、职务犯罪的，按照有关规定和法律法规处理。

第五十四条 党委(党组)、纪检监察机关、组织(人事)部门应当加强对考核工作的监督检查，自觉接受群众和舆论监督，认真受理有关举报、复核、申诉，严肃查处违反考核工作纪律的行为。

第十一章 附则

第五十五条 本条例对工作部门的规定，同时适用于党委和政府的办事机构、派出机构、特设机构以及其他直属机构。

第五十六条 本条例由中共中央组织部负责解释。

第五十七条 本条例自2019年4月7日起施行。1998年5月26日中共中央组织部印发的《党政领导干部考核工作暂行规定》、2009年7月16日中共中央组织部印发的《党政领导班子和领导干部年度考核办法(试行)》同时废止。此前发布的有关领导班子和领导干部考核的规定，凡与本条例不一致的，按照本条例执行。