

“壮丽 70 年、奋斗新时代、铸梦平安法治乌海”系列报道——

“小积分”激活行风“大能量”

本报记者●梁瑞虹 通讯员●杨利军

走进乌海市公安局,民警总会在楼层电梯口的“公示栏”前驻足,看看积分,查查不足,找找差距。方方长长的“公示栏”,内容翔实,数据清晰,它记录着民警的一举一动,记载着民警的一举一动。它像一面镜子,又像一杆标尺,丈量着工作质量的好坏,检验着工作成绩的优劣。

去年以来,乌海市公安局创新工作机制,探索性地推出了“积分制”考核管理制度,将值班备勤、接警处警、服务态度、执法办案、警容风纪、党风廉政、日常工作管理、内务秩序管理等所有日常规范,均纳入管理范畴。“积分制”考核,旨在强化用数据说话、凭实绩用人,严格落实奖惩,充分调动民警的积极性、主动性、创造性,营造干事创业的鲜明导向,推动各项公安工作和队伍建设的良性循环、健康发展。

小小的积分,清晰地展示在“公示栏”内,映射着民警的言行举止。“积分制”实施以来,充分调动了民警、辅警的积极性,激发了队伍的整体活力,有效提升了队伍的“精气神”。



奖优罚劣 凝聚奋进正能量

再次荣获“闪光民警”称号,南蓓激动而兴奋,她微笑着接过鲜花和奖杯,喜悦之情溢于言表:“‘积分制’激发了我们的工作动力,在今后的工作中,我会一如继往地保持良好的工作状态,提高职业素养,做好本职工作。”

4月17日下午3时30分,乌海市海勃湾区公安分局为今年第一季度“闪光民警”举行了颁奖仪式。“闪光民警”评选活动,是海勃湾区公安分局为贯彻落实“积分制”考核办法而推陈出新的一项举措。

长期以来,民警队伍中一直存在着干与不干一个样、干好干坏一个样、干多干少一个样等“旧疾”。为了进一步规范执法行为,加强队伍建设,2018年年初,乌海市公安局在充分调研、广泛征询的基础上,制定下发了《乌海市公安局民警积分制考核管理实施方案(试行)》,并要求各单位根据实际情况,细化考评办法,充实考评内容。

“积分制”适用机关内设科所队室等部门除“一把手”外的全体在职民警、辅警、聘用人员。民警工作成绩由基础工作积分成绩、部门加分成绩、部门扣分成绩、上级加分、上级减分等5个部分组成。

“积分制”坚持奖优与罚劣并重的原则,对民警考核实行等次评定。民警考核等次分为A、B、C、D四类,其中,在本部门中成绩突出,高于其他民警的划为A类。各类表彰奖励、提拔任用等政治待遇和非现金福利待遇兑现都从A类中产生。工作成绩明显、完全不能体现岗位要求,积分明显偏

低,出工不出力,不能坚持出勤的,划为D类。D类属于管理和惩处重点。

《方案》下发后,海勃湾区公安分局积极落实“积分制”考核办法。为了凝聚警心,激发民警的干事创业活力,分局决定在全局范围内开展“闪光民警”、“闪光辅警”评选活动,即在各部门的工作中,当月在其负责的警务工作中成效明显、业绩突出、“积分制”考核等级为A类的民警、辅警,可被推荐参加分局的“闪光民警”评选;分局从中择优选出当月表现最佳的民警、辅警,成为全局的“闪光民警”和“闪光辅警”,并予以奖励。

为此,海勃湾区公安分局精心制作了奖杯。奖杯晶莹剔透,民警荣誉无限。精美的杯身,不仅打印着“闪光民警”的字样,而且印有民警的工作照片。小小的奖杯,看似微不足道,但对民警而言,它不仅是一种鼓励,更是一种责任和鞭策自己前行的动力。

“‘积分制’强化了制度的执行力,带动了纪律作风的转变。现在,民警体会到了‘积分制’的正、负效应,不仅调动了民警的积极性,而且起到了约束作用。民警的惰性减少了,积极性和主动性增强了。”海勃湾区公安分局政办主任梁宇龙说。

标新创异 跑出行业加速度

4月15日下午5时,一天的工作即将结束,齐月峰拿出手机,又像往常一样点开“问卷网”模板,开始填报前天的工作完成情况。

齐月峰是乌达交警大队民警,他正在进

行的是网上积分填报。像这样的填报,除了大队长,队里其他人员都要完成。

简单快捷的网上填报,别出心裁的工作方式,是乌达交警大队为落实“积分制”而利用信息化手段推出的创举,这在乌海公安系统尚属首创。

按照《方案》要求,“积分制”考核坚持以部门为单位开展考核,考核、检查、通报、结果运用、奖惩意见,严格层级关系,重点突出部门内部管理,确保部门管理权和奖惩权对等一致。“积分制”考核强调部门“一把手”管理主导职能,突出部门主业和队伍建设要求,科学考量民警的日常行为、工作负荷和工作质量,建立积分加分扣工作项目体系,发挥考核“指挥棒”作用。“积分制”岗位考核项目设置务实、有效,不增加民警的负担,考核计分和等次评定客观真实,能全面反映民警的日常工作实绩。

《方案》下发后,各部门集智集力,根据自身情况,出点子,想法子,大胆创新,先行先试,总结出一套行之有效的考核办法,乌达交警大队便是其中之一。

任务多、业务忙是基层交警大队的工作特性。“积分制”工作部署后,除了每天的业务工作,民警还得专门抽出时间统计积分情况。繁忙的业务工作和繁琐的手动统计,耗费了民警大量时间。如何才能提高效率,让民警从手工统计积分工作中解脱出来?乌达交警大队积极寻找捷径,力求让积分统计工作简单化、真实化。经过研究,大队决定将信息化手段利用到此项工作当中。

根据共性和各部门的工作内容,乌达交警大队首先进行了全方位的岗位梳理,确定了共性和部门的主要工作内容。由于各部门业务不同,对于每日工作内容的记录缺少统一的统计模板,这对后期的统计工作会造成极大的困难。为此,大队创新性地利用“问卷网”APP,将共性基础和各业务部门的主要工作内容填报后,统一制作成电子填报单。专职民警每日将填报单以微信的方式发送到大队微信群,民警只需用自己的手机点击,根据当日实际工作情况进行填报,再由后台自动完成统计。

民警的工作岗位、姓名,是否正常到岗开展工作,是否外出公务出差,是否值班,是否进行夜查,是否参加安保勤务……在整整5页的页面当中,所有部门的业务工作都被囊括其中,民警只需根据情况,点击所选项,即可完成填报。

乌达交警大队大队长刘建平说:“现在,民警只需花上几分钟就完成了统计,这样一来,既方便了民警填报,又方便了每月的统计工作。”

每个月底,民警从“问卷网”后台统计月工作积分,并制作月积分核查确认单。民警审核确认后,由中队长、教导员审核签字、存档。根据汇总的成绩,确定各业务岗位的A类至D类民警。

利用“问卷网”模板,使积分制工作的填报和统计实现了信息化,确保了基础数据填报的完整有效,确保了积分的真实有效。同时,确定了积分制审核工作的闭环管理,为后期评定等级提供了制度保障。



参赛亮相获得荣誉 彰显审判业务能力

呼和浩特讯 今年是自治区高院在全区法院范围开展“提质增效年”,为了提高审判执行人员的业务素质,提高审判质量,近日,呼和浩特铁路运输法院党支部举办了审判业务知识竞赛活动。呼和浩特铁路运输中院政治部机关党委党务干部卢进林参加了活动,并对竞赛进行了指导。

本次竞赛共有六个小组参加了比赛。每个参赛小组由三人组成。即一名金额法官、一名法官助理、一名书记员。竞赛内容有审判业务知识及技巧,执行相关知识等。内容丰富,理论性、实践性、指导性很强,对提升该院审判执行人员的业务能力有很大的促进作用。

经过两个小时的角逐,按照得分情况,评出一等奖一组,二等奖二组,根据场上表现,评出最佳组织奖一组,最佳表现奖2名。

卢进林表示,在两级五院认真贯彻落实全区法院“提质增效年”提出的各项措施活动中,呼铁法院党支部紧紧围绕审判执行工作,开展审判业务、法律知识竞赛,做法很好,效果也很好,有力地调动了全院干警学习业务知识和法律知识的积极性。希望呼铁法院今后采取多种形式,更好地把党建工作融入审判执行工作中,围绕中心抓党建,抓好党建保审判,为辖区的和谐稳定、经济发展保驾护航。

(冯建新)

拒不履行法律义务 “老赖”受限悔不当初

通辽讯 近日,通辽铁路运输法院通过用足用强执行措施和手段,执结了一起案件。

在执行过程中,执行法官通过多方走访、查证,发现被执行人白某某有偿还能力却一直逃避执行,拒不露面,也不接电话。针对此情况,执行法官依法冻结了被执行人白某某的银行和财付通的账户,发出了限制消费令,并将其纳入失信被执行人名单。

白某某被纳入失信被执行人名单后,生活和出行处处受到限制,每天心急如焚,于是主动来到法院找到

法官,履行了义务,同时对自己逃避执行的行为表示十分的后悔,并称逃避执行不但受到了法律的惩戒,还对家人产生了不良的影响,家人也对他进行了批评教育。

在“加快社会信用体系建设”的时代背景下,失信者失去信用的代价意味着更高的成本、更少的机会、更多的限制和更严的监管。从成为失信被执行人的那一刻开始,法律就已经让“老赖”感受到了拒不履行生效法律文书的严重后果。

(尹新华 张伟)