

深入学习贯彻中央军委党的建设会议精神

# 纠治问题，处罚有度不“越轨”

——各部队教育引导干部骨干依法带兵纪事

依据条令条例和法规制度开展工作，是贯彻落实全面从严治军要求的重要保证。当前，在一些基层连队，个别干部骨干习惯把一些“土规定”“土政策”奉为带兵经验，存在以权代法、以罚代法等现象，影响了内部关系，不利于提升部队凝聚力战斗力。

条令条例和法规制度，对部队战备、训练、工

作、生活秩序都有明确规范，具有很强的操作性，是加强部队全面建设的“铁律”。对于基层带兵人来说，必须不折不扣、准确执行，绝不允许落实条令条例打折扣、执行法规制度搞变通。要在思想上切实强化条令条例就是法规就是权威的意识，做到有法必依、执法必严、违法必究，严格依据条令条例和法规制度管理部队。

## 权由法定，“以罚代法”不可取

■杨高峰 王满洋

近日，两名战士被“取消周末外出资格半年”的事，成为南部战区某旅深入开展依法治军的生动教材。

一天晚上查铺后，中士小王和下士小李悄悄起床，来到连队库房，取出白天叫的外卖吃了起来。连长洗澡时发现库房里有微弱的亮光，两人因此被逮个正着。

第二天，连队召开军人大会，两人在大会上作检查，连长当场宣布：取消两人半年外出资格，半年后视其表现再考虑外出的事。

面对处罚结果，两名战士很是委屈：“违纪是我们的错，作检查、挨处分

我们都接受，但也不能用取消外出资格来惩罚。”对此，该连连长感到，采取“特殊”手段，把违纪问题与战士的切身利益挂钩，才能取得立竿见影的效果。

该连下士刘明说：“把牺牲战士正当权益作为惩罚手段，这种带兵方法虽说有一定效果，但由于违反条令规定，容易让受罚战士心生怨气，产生逆反心理。”

“以罚代法”现象，看似效果立竿见影，结果往往事倍功半，不仅会导致带兵人离心离德、损坏个人威信，而且容易影响部队正常工作开展，破坏内部和谐关系。

该旅领导说：“纠治‘处罚’带兵的不

良现象，关键要从提高干部骨干的法治素养入手，增强法治思维，引导带兵人牢固树立依法带兵、以情带兵理念。”

连日来，该旅从日常教育管理入手，从维护条令的权威性出发，对基层连队的“土规定”进行清除，从严纠治基层带兵人“以罚代法”的不良现象，提高基层连队的教育管理水准；开展“争当依法带兵人”活动，加强对基层干部骨干培训带带，认真组织学习条令条例及各项法规制度，纠正带兵人思想上的“偏差”，营造良好的法治氛围，使干部骨干绷紧依法用权这根弦，依法处理战士违纪行为，营造出团结和谐的良好氛围。

## 依法执纪，“附加处罚”被叫停

■周浩

9月初，陆军某旅某连中士小张站岗间隙违规使用手机打游戏，被纠察发现。连队因此被通报，其正规化建设评比中相应的分值被扣除。

小张在连军人大会上作了检查。为加强警示教育、强化官兵法规意识，连队决定进行“附加处罚”：违纪战士所在班骨干做出深刻检讨，班内人员半个月禁止使用手机。

“我个人犯错甘心受罚，但连累全班跟着‘受罚’，让我心里很不

安。”小张把憋在心里的话投进了首长信箱，引起了旅领导重视。“离开条令条例，随意实施‘附加处罚’，非但起不到教育、警示部队的作用，反而会造成集体排斥当事人，影响内部团结。”全旅干部讲评会上，旅领导对该连“附加处罚”战士的做法提出批评，并当即叫停。

带兵人要做依法治军的“明白人”。该旅针对个别带兵人“以罚代法”处理违纪问题的情况，组织官兵

以“依法守纪，遵章执纪”为主题开展讨论。通过案例教育，引导带兵人严格按照法规制度开展工作。

他们在网上设立监督台、开通“违规行为检举箱”，让“土政策”“土规定”等无处藏身。在此基础上，对基层官兵反映的个人证件管理、批假销假权限不清晰、表彰奖励程序不规范等问题进行彻底纠改，在全旅形成依法依规执纪的浓厚氛围。

## 严守铁律，“连带受罚”当纠改

■沈浩伦 王伟

“要实现依法治军，就该摒弃与新条令不相适应的旧观念、老方法！”9月4日，武警某部机动五支队十五中队建设形势分析会上，针对前期管理方法上出现的问题，指导员何碧龙带头反思自省，官兵感触颇深。

上月下旬，该中队一名士官夜间站岗时打瞌睡，被机关查纠并通报，给单位建设抹了黑。为严明纪律，形成严抓严管的导向，中队立即拟制了《士官队伍整顿方案》，将全体士官纳入整顿范围，要求士官一月内每天午饭、晚

饭后和晚点名后，集中开展半小时队列训练。这件事让平时作风扎实、埋头苦干的几名士官很有怨言。

“一人生病，为何让大家都吃药？”支部组织生活会上，士官庆幸福的话引起大家共鸣，“错在个人，连带受罚谁能服气？”大家的意见，让中队干部对依据新条令科学管理有了新的思考。

指导员何碧龙认为，“土规定”“土政策”有时虽然管用，但影响的是部队的建设根基。于是，中队召开了一场

别开生面的落实条令条例和法规制度形势分析会。

会上，大家深入解剖中队日常管理中存在的习惯性、经验式做法，梳理出一系列官兵身边“见怪不怪”，但与新条令不相符合的“土政策”“土规定”，将问题逐一拉单列表，区分责任，制订措施，挂账销号。同时，中队干部骨干还自我剖析，查找检讨带兵中存在的违规违纪现象，当即纠改针对中队士官的“连带受罚”做法，真正让依法带兵成为人人必须遵守的“铁律”。

军委审计署郑州审计中心严格开展经济责任审计

# 审的是权力运用 立的是打仗导向

■王昆 刘耀光

## 一线探访

8月22日起，军委审计署郑州审计中心对某基地展开经济责任审计。连日来，审计人员过硬的专业素养、严格的工作标准、务实的工作作风，让大家找到了执行财经纪律的“坐标系”和“度量衡”。

审计组进驻基地当日，就公示原基地党委班子成员的述职报告，组织主要领导干部述职述廉，全体机关干部现场无记名投递民主测评表，让被审计领导干部任职以来的经济活动接受群众的评议。同时，悬挂在办公楼、餐厅等公众场合的审计报告、举报电话、举报信箱，也让反映问题的渠道更加畅通。

走进审计现场，面对基地5年来的上万笔账目凭证，每名审计员按照分工，一本一本翻凭证、一张一张查发票，不放过每一笔开支。8月底，审计员姚海涛查到基地某业务处一笔开支时，不仅把当年的经办人、签字人、供货商请到办公

室，还把出入库单、明细表打印出来，一个环节查证，一项一项反复核算，连续奋战几个小时，直到弄得一清二楚才查看下一张票据。

“一棵、两棵……”8月29日上午，尽管烈日当空，负责审计营区绿化工程的审计中心装备审计室主任花蕾，仍带着基地人员到营区主干道，一一清点新种植的苗木。连日来，对每一笔开支存在的疑点，审计员都以高度负责的精神进机房、进办公室、进市场认真核实，形成了完整的证据“链路”。

全体审计人员坚持把审计过程变成服务帮带的过程，对每名请教咨询的机关人员都耐心答疑、悉心指导。某部门牵头一项重大工程建设，近几年经费开支数量大，审计员冯善聪从经费筹措、审批程序、督导过程、核算经验等多个方面，一一向该部刘参谋答疑解惑，让他不仅把开支理得更明白，还学到了科学理财的方法经验。

“不着急，等你回来再谈！”9月3日下午，审计中心主任杨海辉得知某处长要出差，就及时调整工作计划，让谈话

对象能够充分准备、谈深谈透。十几天来，杨海辉逐一找基地团以上干部谈话，了解对审计工作的认识、对被审计领导的客观评价和对单位财经管理的思考建议，充分听取群众意见，全面掌握被审计领导干部履行经济责任情况。

“这笔开支合理合规，但如果能强化维修技能培训，就不用请厂家人员现场保障，还能少花点钱。”9月初，中心经济责任审计室主任吴永杰在审查一笔培训任务开支的同时，还不忘给承办这项工作的人员提出建议。该基地一名领导介绍，以这次审计为契机，他们初步拿出了进一步压缩行政开支、加大新型业务建设投入的具体措施，确保经费使用向战斗力建设聚焦。

“这次审计，表面查的是经费开支，实际审计的是权力运用，树立的是打仗导向。”基地财务处助理员王景阳在阶段性学习交流会上说出大家的心声，“通过参加审计工作，我不仅对财经纪律、财务活动、用财规律有了一次全新的认识和学习，还找到了今后花钱的标准尺度。”



9月3日，陆军第80集团军某陆航旅组织开展多机种、高强度夜间飞行训练。该旅按照新军事训练大纲要求，设置逼真战场环境，让飞行员在难局、困境中练战法、练协同，有效促进了部队战斗力提升。

李祺光摄

武警江西总队严格落实新条令提升零散人员管理质效

## 让“放飞的风筝”不断线

■王东华 熊志丰

“我前段时间参加了转业干部岗前适应性培训，这段时间静下心来学习充电，为转变岗位和角色打好基础……”9月3日，转业待安置的武警江西总队参谋部参谋应艳红向组织电话汇报了近期情况。

“新条令要求加强对零散人员的管理教育，使他们保持良好的军人形象和严格的作风纪律，自觉维护军队荣誉。”总队参谋长傅顺心介绍，在外人员就好比“放飞的风筝”，思想容易放松麻痹，把他们纳入组织视线，加强全方位管理，是总队贯彻落实新条令的举措之一。

针对在外人员思想难掌握、组织难监督、纪律难约束、行为难管控等问题，他们依据“启发自觉、建章立制、扭住重点、联防联控”的思路，着力把住重点管理关口，提升在外人员管理质效。

把好思想关，筑牢“防火墙”。坚持开展理想信念、法律法规、案例警示、安全常识、心理调适、婚恋观“六个教育”，

着力打牢官兵思想道德、安全意识、法规理念、防范能力、正常心理“五个基础”。对在外人员离队前提要求，有针对性地就涉法问题、防灾避险、外出心理等方面搞好教育、加强交流，确保人人不“带问题”出门、不“带隐患”离队。灵活采取定期与随机相结合的方式，与在外人员进行视频联通、定位感知，不间断了解思想动态、进行安全提醒、传递组织关怀。

把好监督关，织密“管控网”。总队研发在外人员信息管理系统，建立“审批有备案、离队有交代、途中有通报、假期有提醒、归队有报告”等管理信息档案，为准确掌握在外人员的动态提供依据。建立部队、家庭和临时单位“三位一体”联防联控机制，厘清“人力资源部门负责审批、监督与核查，部队管理部门负责检查督导，基层大队、中队负责落实管理教育措施”三方责任，形成管理闭合回路。

把好重点关，锁紧“安全门”。把易失控人员列为重点关注对象，对情绪急躁、婚恋受挫、家庭变故等人员，在外出、请假、派遣任务等方面严格把关。实行在外人员“无盲区”管理，把单独执行任务、集训培训、探亲休假、伤病住院、转业退役待安置人员纳入管理视线。落实无缝管理要求，在战备期、节假日、干部调整、士兵选退等时期，有针对性地加大管控力度，确保时间上不留空当。

把好制度关，增强“预警性”。制订《在外人员管理措施》，建立形势分析制度，中队每周、大队每月、支队每季、总队每半年分析一次在外人员情况，增强工作预见性。建立定期联系制度，在外人员视情况每天或每周向单位报告一次，遇有意外情况或重大活动随时汇报。落实解难帮困措施，通过多做暖心工作赢得官兵信赖，用春风化雨的细致关怀提升在外人员管理的精准度。

武警恩施支队对照新条令严格士官选取标准

## 公开透明严把士官入口关

■任超林 宁建鹏

“今年士官选取，全程公开透明，我们心服口服！”8月下旬，武警湖北总队恩施支队执勤二中队上等兵曹志瀚参加士官选拔考评，虽然以一分之差落选，但依旧为文友标准严格、公平公正的选取氛围点赞。

“士官选取与部队战斗力建设息息相关，只有严格选拔标准，才能真正把素质过硬的优秀士兵留下来。”今年士官选取工作展开后，该支队对照新条令中的士官职责以及《士官管理规定》相关内容，研究制订《士官选取考评实施细

则》。《细则》分为测评评价、日常量化、综合考核3个方面，区分优、良、中、差4个等级，依据“双争”评比等情况，全面考查满服役期战士思想政治、军事训练、履行职责、作风纪律、完成任务等情况；综合考核共涉及队列、擒敌术、教学法、军政理论等20多项内容，通过综合考评确定士官选取对象。

该支队将士官选取名额一次性下放到基层中队，按照个人提交申请、基层评定、组织审批等步骤，严密组织实施；从基层遴选13名风气监督员，对业务考

核、体能考核、群众评议等环节进行全程监督，严把审核关；在支队强军网设立举报电话，公开举报电话，确保士官选取工作公平公正、公开透明。

巴东中队上等兵雷皓然从地方大学毕业入伍，军政素质过硬，且留队愿望强烈，当得知今年套改中士官名额较少时，就一直担心自己会落选。中队队长张建及时引导他消除思想顾虑，全力备战考核。最终，雷皓然以优异成绩通过了士官选晋综合考评，成为支队3名套改中士官的上等兵之一。



9月上旬，武警六盘水支队采取多种形式开展法制教育，引导官兵强化纪律意识、提高法治素养。图为基层官兵正在观看安全警示教育图片展。

康夫宝摄