

# 纪检员日常监督情况报告(模板5篇)

报告，汉语词语，公文的一种格式，是指对上级有所陈请或汇报时所作的口头或书面的陈述。那么报告应该怎么制定才合适呢？这里我整理了一些优秀的报告范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 纪检员日常监督情况报告篇一

党员领导干部的腐败问题归根结底是权力监督制约不到位，而违纪违法行为很多都始于监管相对缺乏的“八小时以外”。由于党员干部“八小时以外”的社交圈、生活圈、活动圈复杂而隐蔽，成为预防腐败的关键环节，也是监督的难点。近期，广东省惠州市纪委调研组采取网上问卷、召开座谈会等方式，对领导干部“八小时以外”监督管理情况进行了调研，分析存在问题，并提出对策和建议。

### 存在的问题

监督范围不够清晰。开展“八小时以外”监督，首先要明确监督的范围。但目前各地对“八小时以外”监督尚缺乏统一的认识，工作时间外哪些活动、哪些场所、哪些要素应当纳入监督范围，简单地从时间点来划分缺乏科学性和合理性。对领导干部八小时之外的监督，既要顾及其必要性和可行性，也要考虑到领导干部作为一个国家公民，在法律之下，也有自己正常的社交生活和合法权益。目前，还没有一个标准，来界定领导干部“八小时以外”的监督范围和内容，在实际工作中难以操作。

监督主体不够明确。对领导干部“八小时以外”的监督，应该由谁负责，谁是监督主体，没有明确规定，实际工作中，各种监督力量都难以发挥作用，上级监督力度虽大，但多数情况是鞭长莫及，不易监督；下级则讳莫如深，不敢监督；同

级也大多撑台不拆台，一团和气，不愿监督；纪检监察机关、组织部门和执法机关，因受时间、空间限制，对领导干部的活动情况不易掌握，监督也难于到位；家属及身边人员休戚相关，不去监督。根据问卷调查，群众普遍对“群众监督”、“新闻舆论监督”比较认可，分别达到92%和88%，但这一监督方式的持久性和有效性还需予以保障。

接受监督态度不够端正。对于领导干部“八小时以外”的监督工作，长期以来难以形成一个良性监督氛围。作为被监督者，接受监督的意识比较欠缺，抵触心理比较强烈。作为监督人员，有的出于务实的考虑，认为谁都有“八小时以外”的生活圈和朋友圈，对此监督容易伤了和气，也害怕打击报复。因此大多不愿意过问“八小时以外”的事情，即使知道一些，也睁一只眼闭一只眼。

监督措施不够有力。对领导干部“八小时以外”的监督还是不够有力，工作比较滞后，主要体现在四个方面：一是信息掌握滞后。监督工作要深入开展，首先信息渠道要全面、畅通。许多时候我们没有把握准“八小时以外”的关键，依然把信息收集的关注点放在领导干部的工作圈，而忽略了各种苗头倾向多发于生活圈、社交圈，导致违纪违法线索的收集存在“盲区”。二是监督方法滞后。目前对于领导干部“八小时以外”的监督，方式方法不够灵活多样，还停留于传统的监督思维和方法，不注重监督方法创新，没有结合经济社会的转轨、干部工作生活方式的转变、活动范围空间的拓展，效果不够理想。三是监督制度滞后。目前，对领导干部的监督更注重干部的工作圈，而忽视了社交圈、生活圈，对“八小时以外”的监督没有建立一套操作性强的监督制度或实施细则。在问卷调查中，45%的调查对象都建议要建立对领导干部“八小时以外”监督的群众举报制度、群众举报奖励制度、群众评议制度、纪检监察机关和组织部门不定期检查制度。四是防范措施滞后。“八小时以外”监督的关键点在于“防”。但目前领导干部“八小时以外”监督仍然偏重于案发后的惩处，如近年查处的领导干部违纪违法案件，大多

数都是犯了“病”才被发现，出了问题才查处，对于违纪违法事前、事中的教育惩戒落实得不够，抓早抓小抓预防方面做得不够，使监督陷入了“头痛医头、脚痛医脚”的被动局面。

## 对策与建议

我们认为，对领导干部“八小时以外”的监督管理，这种监督时间的延伸和监督空间的拓展是必要的，但不是治本之策；净化领导干部交友圈、生活圈、社交圈是必要的，但不是关键所在。这些，只是作为对领导干部日常监督管理的一种必要的补充。规范领导干部用权，防止权钱交易、权色交易、权权交易等违法行为发生，归根到底还是要从建章立制入手，还是要突出重点，把握关键环节，把权力关进制度的笼子里。

突出重点对象。对领导干部“八小时以外”的监督，要突出重点，把握关键。一要突出重点岗位领导干部的监督。根据问卷调查显示，38.43%的调查对象认为要重点加强对各单位“一把手”以及重点岗位掌握有一定实权的正副职和中层干部“八小时以外”的监督管理。此类领导干部手握实权，极易被别有用心者在“八小时以外”腐蚀诱惑。要把监督与管理、他律与自律、八小时之内与八小时之外监督有机结合起来。二是突出对有苗头性倾向领导干部的监督。调查结果显示，30.97%的调查对象认为要重点加强对此类干部“八小时以外”的防范。对存在违纪违法苗头的领导干部，如信访投诉举报比较多，平时工作萎靡不振，热衷于拉关系，经常不在岗的，要采取及时谈话提醒，防微杜渐。

抓住关键环节。问卷调查中，31.96%的调查对象认为领导干部“八小时以外”远离单位和组织，其生活圈、社交圈涉及面广，流动性大、时间空间上跨度大，行踪不可控，具有较强的隐蔽性和复杂性。因此，要对领导干部进行及时有效监督，必须抓住薄弱环节，突出监督重点。要从一些重要节点、重要时期寻找突破口，把工作做在前面。一是重要节点不放过。

大多数领导干部在其个人及家庭成员婚丧嫁娶、乔迁新居、子女升学、生病住院、生日寿辰以及重大节假日期间，能够做到廉洁自律，以党纪法规严格要求自己，随时向组织部门报告重要事项，但少数领导干部可能难以抵制各种诱惑拉拢。二是重要时期不放过。领导干部在任职期间出现职务升迁、换届选举、重大人事安排、负责重大建设项目、采购项目实施前期、重要案件办理期间以及领导干部外出学习考察期间等时期，容易出现买官卖官、以权谋私等违纪违法行为，而且这些行为大多在领导干部“八小时以外”完成，因此对这些重要时期加强事前监督显得尤为重要。三是重要区域不放过。一些领导干部“八小时以外”的生活圈、社交圈涉及面广，流动性大，时常进出高档酒店餐厅等场所，而这些场所往往都是腐败高发频发的“重灾区”。调查问卷显示，13.08%的调查对象认为领导干部“八小时以外”的腐败包括接受相关单位和人员吃请和高消费娱乐。因此，对领导干部“八小时以外”的监督，不能放过这些重要地方。

增强监督合力。要充分发挥党内监督，家庭监督以及人民群众、新闻媒体和其他社会组织、人民团体等社会监督的重要作用，形成监督合力。一是强化班子内部监督，阻断权力向“八小时以外”转移。领导干部之间要互相加强监督，自觉净化“八小时以外”的“三缘三圈”：以血缘为基础的家庭圈、以地缘为基础的邻里圈、以事缘为基础的朋友圈。二是发挥执法部门监督作用。强化公安部门对娱乐场所的检查监控，定期不定期在上文提到的一些“重要地方”进行明察暗访，了解领导干部“八小时以外”在公共场所的动态，及时发现违纪苗头，有针对性地做好预防工作。三是加强媒体监督。要充分利用广播、电视、报纸等传统媒介以及微博、微信等新兴网络传播渠道，曝光领导干部“八小时以外”的违纪违法问题，增加领导干部“八小时以外”生活的透明度。同时，适时、恰当、准确地向公众公布监督举报的调查处理结果，着力强化监督的震慑作用。四是发动群众监督。调查问卷结果显示，在领导干部“八小时以外”的监督方法方面，得票率最高的选项为强化群众对领导干部的监督，占26.36%。

此外，在完善监督制度方面，问卷结果显示，排名前三的选项依次是：群众举报制度(16.61%)、群众举报奖励制度(15.03%)和群众评议制度(13.99%)。因此，建议相关部门主动深入基层了解掌握领导干部“八小时以外”的实际情况。同时，可以对外设置监督举报箱，公布举报电话，积极鼓励群众参与监督。

建立长效机制。有23.9%的调查对象则认为，现行的法律法规还不健全，要靠制度保障监督。因此，要更加注重建立领导干部“八小时以外”监督长效机制。一是强化群众对领导干部的监督。建立群众评议、群众举报奖励制度，充分发动群众、依靠群众监督领导干部“八小时以外”的活动。二是建立外出活动汇报制度。领导干部因公出差或私事外出都应履行请假手续，及时向有关部门或有关领导汇报活动情况。三是建立“廉内助”教育培训制度。定期举办“廉内助”培训班，加强对领导干部家属的廉政教育，提高思想素质，树立良好家风。四是健全惩处问责机制。问卷调查中，认为防治领导干部“八小时以外”腐败最有效的办法，选择“要靠惩处震慑，提高领导干部‘八小时以外’违规成本”的占28.91%。对党员干部违反廉政规定的，应严格查处。同时建议实行严格的责任追究，本部门本单位出了问题，主要领导和班子成员应发现而未发现，或发现后没有制止纠正的必须受到相应的责任追究。

## 纪检员日常监督情况报告篇二

纪检监察机关是实施党内监督和行政监督的专门机关，在监督别人的同时，也在接受别人的监督。王岐山书记在中纪委二次全会上强调指出“信任不能代替监督”，对纪检监察干部监督管理工作提出了新的更高的要求。纪检监察机关不是“廉洁保险箱”，纪检监察干部不具备天然“腐败免疫力”，尤其在经济体制深刻变革、社会结构深刻变动、利益格局深刻调整、思想观念深刻变化的条件下，纪检监察机关只有切实增强自觉接受监督的意识，不断实现自我净化、自

我完善、自我革新、自我提高,才能有底气更好地监督别人。

纪检监察机关肩负着党和人民的重托,承担着反腐倡廉的重任。应该说,纪检监察机构自恢复以来,在惩治腐败,加强党风廉政建设,维护党的威信和保护人民群众利益方面,发挥了其他机关无法替代的作用,老百姓对此也是充分肯定的。毋庸讳言,我们也应看到纪检监察机关在自身建设和内部监督方面,还存在一些需要改进和完善的地方。

从主观思想认识来看,少数纪检监察干部监督意识淡薄。少数领导干部对内部监督工作认识不足、重视不够,有的对存在的问题不敢正视,导致对干部的监督管理失之于宽、失之于软。个别纪检监察机关和纪检监察干部还存在特权思想,不愿接受监督。还有的纪检监察干部政治提拔上难于进步,对监督抱无所谓态度,思想上抵触,行动上应付。

从外部监督环境来看,组织和群众对纪检监察干部信任有余,监督不足。纪检监察干部同样面临着拉关系、说情、贿赂等方面的诸多考验,也存在廉政风险。目前,纪检监察干部防范风险更多靠自身的品格和操守来保证,但这种自我监督的维度毕竟是脆弱的。组织和人民把监督权力交给纪检监察机关,谁来监督纪检监察机关和纪检监察干部,一定程度上讲,存在信任大于监督、监督不够的问题。

从内在监督机制来看,纪检监察干部的监督体制不够完善。一是监督的办法还不够有效管用。目前各级纪检监察机关出台了内部监督管理文件和规定,有的比较笼统抽象,操作性不强;有的对干部八小时以内“工作圈”管理监督的多,对八小时以外“生活圈”、“社交圈”管理监督的少;对违反工作程序等一般性工作环节管理监督的多,对一些容易发生问题的部位和环节制约不够。特别是对领导干部和执纪执法中的自由裁量权还缺乏有效的监督措施,造成部分工作制度执行不够到位,在责任追究上往往碍于情面不能够从严处理,影响了监督效果。二是监督的渠道还不够畅通便捷。按照党章

规定，纪律检查机关实行的是双重管理，但上级纪委离得远，对下级纪检监察机关不能形成经常性监督；同级党委对纪检监察机关往往又比较信任，容易忽视对其监督；下级监督缺乏有效的途径和办法，监督效果不够明显。由于信息不公开，干部与群众身份地位的不平等，沟通机制、群众知情机制不完善，导致群众参与监督的程度仍然不够。三是监督的方式还不够直接有力。对纪检监察机关和干部大多采用绩效考核、述职述廉等方式实施监督，往往注重工作层面的多，而忽视了思想层面的监督，监督方式还不够全面直接。

从监督的力量保障来看，监督的组织体系不够健全。

一是缺乏一个专门的监督机构。各地纪检监察机关内部监督的组织机构不统一、不健全，有的把干部监督工作放在干部室，有的放在办公室，有的放在机关党委，没有形成统一的干部监督机构。

二是缺乏规范性的内部监督法规依据。尽管各地纪检监察机关对强化内部监督进行了探索，湖北省出台了《湖北省纪检监察系统内部监督暂行办法》，仙桃市也制定出台了《关于加强纪检监察系统内部监督的实施意见》，但从全国来看，目前还没有一个类似于《行政监察法》、《纪律处分条例》等规范性的全国纪检监察系统内部监督法规文件。

三是缺乏操作性强的内外监督体系。纪检监察系统内部监督和外部监督体系不够系统，存在较大的随意性，可操作性也不是很强，有时存在前期监督调查和后期监督处置脱节，没有形成有效的监督闭合系统。

1. 分权制约的原则。权力过于集中必然导致腐败。要保证纪检监察机关权力的正确行使，同样必须围绕信访承办权、案件检查权、定性量纪权、执法纠风权、干部选任权、资金资产处置权，建立健全权力制衡和监督机制，实现决策、执行和监督的相互分离、相互制约。对纪检监察机关班子成员之

间实行合理分工，各室之间科学制权，实现分工制衡。

2. 上下结合的原则。干部监督是一个涉及多主体、多形式、多环节的系统工程。要全面推进党内监督、舆论监督、执法监督、民主监督、群众监督。明确上级纪委对下级纪委、“班长”对班子成员、班子成员对机关室主任应担负的监督职责及督查办法。坚持把自上而下的监督和自下而上的监督有机结合，形成有效制约和监督权力的监督机制。

3. 公示公开的原则。阳光是最好的防腐剂。权力只有在阳光下运行才能经得起组织和群众的检验。要把纪检监察的各项权力通过公开栏公示、网络媒体公示、召开新闻发布会等形式向社会公开，主动接受监督。要对权力运行过程和各项防范措施的执行情况进行跟踪检查，及时总结，不断完善，并对外公开执行情况。

4. 教育与惩处相结合的原则。干部监督是对干部最大的爱护、最好的保护、最真诚的帮助。干部监督工作要在惩处干部的同时体现对干部的教育爱护，两者相互结合，共同促进。惩处干部起到警示作用，引以为戒；教育干部起到保护干部，避免犯错误，惩处和教育干部都是对干部实行有效监督的形式，有利于促进纪检监察事业健康发展。

1. 着力纪检监察干部教育引导，强化自我监督。一是要树立主动接受监督的意识。纪检监察干部处在反腐倡廉第一线，如不增强主动接受监督的意识，拒绝监督，逃避监督，很容易陷入迷途，甚至自毁前程。要通过会议、专题讲座和党课等形式，组织学习《中国共产党党内监督条例》、《中国共产党纪律处分条例》和中央纪委、监察部有关文件，引导广大纪检监察干部不断增强自律意识和自觉接受监督的意识。二是要发挥好表率带头作用。打铁还需自身硬。作为纪检监察机关和纪检监察干部，要起表率作用，凡要求基层单位和部门执行的，纪检监察机关首先执行；凡要求别人做到的，纪检监察干部首先做到；凡要求纪检监察干部做到的，纪检监察



机关的领导要首先做到。三是要开展好主题实践教育活动。每年组织开展内容不同的主题教育活动。开展好“四个先正于”（纪检监察机关先正于其他党政机关、纪检监察干部先正于其他党员干部、上级纪检监察机关先正于下级纪检监察机关、纪检监察机关领导班子成员先正于一般纪检监察干部）教育。当前，在党的群众路线教育实践活动中，要把深入学习纪检监察工作纪律等贯穿于教育活动的始终，增强自我免疫力。

2. 完善纪检监察业务工作流程，强化岗位监督。一是合理分权。按照委局领导班子、内设室、干部工作岗位三个层面，明确每一层面人员的岗位责任，逐一制定防范措施，实现“决策权”、“调查权”、“处分权”和“监督权”的相互分离，防止权力集中发生廉政风险。如，受理信访人员只受理信访转办，不直接查办案件，查办案件人员只调查突破案件，不从事案件定性处理。二是编制流程。针对容易发生的廉政风险点，编制业务工作流程，将风险点在业务工作流程上予以标识，并制定相应管控措施。如案件办理的谈话和调查取证两个风险节点，在案件办理流程上予以标识，同时，制定防控措施，要求案件谈话突破和外出取证时，必须2名办案人员同时参加，防止逼供或串供，取假证等情况发生。建立跟踪回访制度，由案件监督管理室、干部室找相关涉案人员进行回访，了解办案人员执行办案纪律情况。两年来，仙桃市共查找纪检监察机关岗位廉政风险点36个，制订完善业务工作流程图32个，对29项权力进行流程再造。三是加强防控。主要抓前期预防、中期监控和后期处置。前期防控主要是在思想道德建设和制度机制层面主动做好防控。中期监控主要是根据岗位廉政风险不同等级，实行分级管理、分级负责。一级廉政风险由委局主要领导监控；二级廉政风险由委局分管领导监控；三级廉政风险由内设机构负责人直接监控。后期处置主要是针对日常监控中发现的漏洞和薄弱环节，完善廉政风险防控措施，强化处置。重点实行“三书一究”，“三书”：《廉政风险预警告知书》、《廉政风险预警督办书》、《廉政风险责令整改通知书》；“一究”：对有明显违

纪行为，但情节较轻的，逐级建立报告制度，并按有关程序，由纪检监察机关干部管理部门介入调查处理；造成重大违纪违法问题的，依据有关规定追究责任，从严处理。

3. 健全纪检监察内部监督办法，强化制度监督。把建立、健全和完善各项制度放在首位，建成覆盖干部监督管理工作各个环节的制度体系，从体制机制上筑牢监督防线。一是民主集中制。坚持民主议事，修订完善纪委会常委会议事规则，凡重要工作和重大问题、干部任免、基本建设和大宗物资采购等都召开纪委会常委会或班子成员会集体研究，保证民主决策、科学决策。二是公开公示制。逐步扩大公开范围和层次，提高公共权力的透明度，让权力在阳光下运行。将纪检监察机关业务工作流程在党务公开网和本地廉政网上公开，让群众知晓纪检监察机关权力，监督纪检监察干部正确行使权力。建立案件查办情况通报制度，及时向社会公开案件查处情况，接受社会对案件办理工作的监督。三是干部轮岗交流制。建立纪检监察机关干部轮岗制度，普通岗位5年内必须轮岗，重要岗位3年内必须轮岗。如，信访举报、案件检查、执法监察、纠风等重点岗位的工作人员，定期进行轮岗交流，加强权力监督，防止干部因从事某项工作时间过长，以权谋私、以案谋私，办人情案、关系案。四是责任追究制。按照“谁主管、谁负责”、“谁出问题追谁责”的原则，实行分层追责。对纪检监察干部在公务活动中有违纪或过错行为的，纪检监察组织主要负责人承担第一责任人的责任，分管领导承担重要领导责任，室主任承担直接领导责任，有关承办人承担直接责任。对有问题的干部，不护短、不袒护、不搞内外有别，坚决予以查处，对不适宜从事纪检监察工作的干部坚决予以调离。同时，建立谈心谈话制度、定期巡访制度等，对有问题的纪检监察干部及时诫勉。对纪检监察干部每季度进行一次巡访，巡访被查处对象，巡访相关涉案人员，了解纪检监察干部工作情况，并把巡访结果作为年度考核、提拔任用、奖惩干部的重要依据。

4. 拓宽纪检监察干部监督渠道，强化立体监督。目前，对纪

纪检监察机关的监督仍然是以内部自觉遵纪守法为主、外部监督为辅的格局，要拓宽监督渠道，调动各方面力量参与监督纪检监察干部。一是组织监督。坚持上级监督下级，经常向省纪委监委监察厅汇报工作，接受上级纪检监察机关的监督。经常向市人大、市政协、民主党派等通报工作，接受组织的监督。明确干部室为纪检监察机关内部监督科室，开展经常性干部监督，保证权力的正确行使，保证纪检监察干部的正气廉洁。二是社会监督。聘请党代表、人大代表、政协委员、特邀监察员、离退休老干部等为行风建设监督员，定期召开座谈会，让行风监督员为纪检监察干部“把脉问诊”，对纪检监察干部实施全方位监督。三是舆论监督。要坦然面对舆论监督，坦言工作得失，习惯在监督下工作。要乐于与新闻媒体打交道，与记者交朋友，一方面，让媒体记者宣传纪检监察工作，营造纪检监察工作良好氛围；另一方面，让媒体记者监督纪检监察工作，规范纪检监察干部执纪行为。四是家庭监督。通过发放《家庭助廉倡议书》，教育引导纪检监察干部家属当好家庭“哨兵”，把好纪检监察干部“八小时之外”关。

## 纪检员日常监督情况报告篇三

同志在中纪委十八届二次全会上强调指出：“信任不能代替监督”，对纪检监察干部监督管理工作提出了新的更高要求。纪检监察机关不是“廉洁保险箱”，纪检监察干部也不具备天然的“腐败免疫力”。要适应党风廉政建设和反腐败斗争发展形势的需要，就必须强化内部监督管理，不断实现自我净化、自我完善、自我革新、自我提高。

1、监督客体意识不强。一是存在特权思想。有些纪检监察干部对自身权力缺乏正确认识，产生了“我是监督别人的”、“我是钦差大臣”的身份优越感，说话办事有宪兵思维，没有认识到自己也是被监督的客体，主动接受监督的意识不强，甚至片面地认为被监督是降低威信、软弱无能的表现，存在抵触情绪。二是抱有侥幸心理。有些纪检监察干部

自认为对党纪国法谙熟于心，自恃通过钻空子、打“擦边球”规避监督的手段高明，易把一些内部监督管理制度不当回事。三是领导重视不足。有些纪检监察机关的领导对内部监督的重要性也缺乏足够认识，怕内部监督严了，造成“对同志不信任”的误解，束缚了大家的手脚，影响纪检监察机关的权威，因而未把内部监督摆到重要位置。

2、外部监督难以到位。一是组织忽视监督。在纪委双重领导体制下，上级纪委离得太远，对下级纪委难以形成经常性的监督，而同级党委、政府对纪检监察机关往往又比较信任，对纪检监察干部队伍的整体素质也较认可，容易忽视对纪检监察机关及干部的监督。二是社会难以监督。由于纪检监察工作性质特殊，信访件的受理、案件办理等有些工作内容不便于公开，这必然会使外界的监督在一定时间、一定范围内很难介入和实施。三是干部不愿监督。纪检监察系统外的党员干部身为纪检监察机关监督的对象，有的可能自身不是很“清白”，加上忌讳纪检监察干部利用权力打击报复，他们往往不愿意或没有勇气去监督纪检监察干部。

3、监督机构尚不健全。一是监督主体不明。由于机制体制不够健全完善，目前对“谁来监督纪委”这个问题存在一定的模糊性，还没有一个法定专门机构来行使监督纪检监察机关及干部的职能，监督主体不够明确。二是内部机构缺失。从纪检监察机关内部来看，内部监督机构也不健全、不统一，有的把干部监督工作放在干部室、有的放在办公室、有的放在机关党委或支部，没有形成相对统一的干部监督机构。即使有了内部监督机构，因为相互间“同乘一条船、同吃一锅饭”，抬头不见低头见，也容易产生“多栽花少挑刺，留下人情好办事”的好人主义现象，影响内部监督效果。

4、监督机制不够完善。一是监督标准不细。目前还没有一套完备的上下统一的纪检监察机关内部监督制度体系，各地在自我监督上自搭炉灶，监督标准大多为一些不准什么、禁止什么等“皮筋式”规定，抽象笼统且弹性大，没有可操作性，

易成为摆式。二是监督程序混乱。纪检监察机关履行监督职能的工作程序规范还不够健全，忽视事中控制和监督，如在处理案件过程中，有时存在初查、调查、处理“一竿子到底”等问题。由于程序监督相对滞后，导致纪检监察干部履职过程中容易出现某种程度上的主观随意性现象。三是监督方式简单。对纪检监察干部多采用内部绩效考核、述职述廉等方式实施监督，方式还较简单；监督的内容往往也是注重工作层面较多，对思想层面及八小时外的“生活圈”、“社交圈”监督较少，监督范围不够广。

5、权力制约不够有效。一是自由裁量权大。在调查群众举报反映的问题和线索时，纪检监察干部既可以顺藤摸瓜、穷追猛打，也可能大事化小、小事化了，案件线索和证据的取舍还往往取决于调查人员的职业道德、思想水平和业务水平，没有一个完善具体的约束制度。在量纪过程中，同样存有视其态度好坏、情节轻重作出处理等问题，如《纪律处分条例》中规定的“情节较轻、情节较重、造成较大损失、造成重大损失、造成巨大损失或者恶劣影响”等定型，本身就具有弹性，不易作出判断，容易造成量纪畸轻畸重现象。二是民主监督缺失。存在以纪委会常委会取代民主生活会的倾向，执行党内民主监督不到位。纪委会常委会监督有权威，但也因工作议题较多等原因，难有更多精力对办信、查案、量纪等进行过深过细的监督。班子成员内部虽各有分工和制衡，但相互间呈现“诸侯割据”、各管一方现象，横向监督也较少。三是公开透明不足。纪检监察机关的自我监督制度规定、工作程序规定等对外公开不够，导致外界难以监督。保密与公开的细则规定不够明确具体，强调保密要求多，也客观上造成了涉及信访、案件等一些事项的不透明。

1、加强教育引导，强化自我监督。一要讲清“应该接受监督”的道理。结合正在开展的党的群众路线教育实践活动，以思想教育为先导，切实纠正纪检监察干部存在的错误思想和不良作风，真正树立“应该接受监督”的客体意识。二要树立“乐于接受监督”的心态。既要让纪检监察干部明白接

受监督是组织对自己最好的关心爱护，也要从工作、生活、思想、经济待遇、政治待遇等多方面给予纪检监察干部关心爱护，缓解他们的社会压力、工作压力、生活压力和心理压力，让他们在与外界的比较中落差不至于那么大，对接受监督保持良好的心态，减少抵触情绪。三要形成“自觉接受监督”的习惯。在外部监督难以完全到位的情况下，要借纪检监察“转职能、转方式、转作风”的契机，首先从健全内部专门监督机构抓起，形成常态化监督的氛围，让纪检监察干部养成在监督之下工作和生活的习惯。

2、健全约束机制，强化制度监督。一要注重事前预防。健全完善可操作性强的制度规定，如建立健全思想作风纪律规定、职业道德规范、内部监督管理办法，规范纪检监察干部言行；建立职业准入制度，提升新进纪检监察干部素质；建立内部交流轮岗制度，减少“关系圈”、“人情网”的产生；完善机关管理制度，强化日常管理，筑牢监督制约第一道“防线”。二要注重事中规范。循着履职用权的各个环节，健全完善工作程序规定，使每个岗位、每项业务都有相应的流程，避免工作中的随意性、主观性。如：完善办信办案等业务流程，按程序开展执纪监督；建立监督对象知情权告知程序，使其充分明白自己的权利和义务；建立监督对象见面约谈、申辩程序，重要案件实行公开审理，保证案件处理的公平公正等。三要注重事后惩戒。制订违反监督程序和制度的相关处理规定，综合运用批评教育、书面检查、诫勉谈话、公开通报、调离、辞退、立案查处等多种手段，对违反监督制度规定者进行强制责任追究，强化制度规定的“高压线”作用。比如：建立谈话提醒制度，对纪检监察干部身上的苗头性问题“抓早抓小”；建立错案责任追究制度，追究违规违纪办案及失职渎职行为；建立监督检查及内部绩效考核制度，与纪检监察干部的切身利益挂钩等。

3、合理分权制衡，强化权力监督。一要完善议事决策规则。坚持集体领导与个人分工相结合，加强班子内部监督。如：完善常委会议事决策规则，凡涉及批准立案、作出处分决定、

“三重一大”事项等均由集体讨论决定；坚持定期召开民主生活会，运用批评与自我批评武器加强党内民主等。二要明确岗位职责权限。围绕信访承办权、案件检查权、定性量纪权、执法纠风权、干部选任权、资金资产处置权等，明确纪检监察机关班子成员、内设室办、干部工作岗位的职责权限和岗位责任，实现分工制衡、科学制权，力求决策权、调查权、处分权、监督权相互分离。如：班子成员不同时分管信访、案件检查、案件审理工作；受理信访人员只负责受理转办，不直接查办案件；查办案件人员只调查突破案件，不从事案件定性处理等。三要强化权力运行制约。进一步完善信访、检查、审理等主要业务环节间的互相监督制约，保证权力正确行使。如：建立信访件轮阅制度，先由分管信访的副书记提出看法，呈书记签署意见后，送另一位副书记或必要时送相关常委轮阅，最后由信访室交办；案件检查部门信访初核结论向信访部门反馈，由信访部门答复举报人，杜绝随意掐断案件线索现象；审理部门采取审阅案卷、提前介入、审理阶段与被调查人员谈话等方式对案件检查部门进行监督制约；案件检查部门对所移送审理案件的审理情况及定性量纪的恰当性进行监督制约；对涉案款物实行“扣、管、处”三分离，检查部门实施暂扣，办公室负责保管，审理部门负责审清处理等。

4、借助外部力量，强化立体监督。一要加强组织监督。明确纪检监察机关双重管理具体化、程序化、制度化办法，强化上级纪委对下级纪委的领导和监督；自觉接受同级党委政府及其组织人事部门、人大、政协的监督。二要推行特邀监督。设立纪检监察外部监督委员会，聘请社会各界非官方代表担任监督委员，参与纪检监察干部履职过程监督，并及时将发现的纪检监察干部违纪线索，移交内部监督机构依照程序调查处理。三要实行公开监督。改变闭门修炼的惯常做法，在不违背保密要求的情况下，尽可能实行纪检监察工作“阳光公开”，如主动晒出权力清单，公开办事原则、内容、程序及结果；通过情况通报会、新闻发布会、“纪委开放日”、官方微信发布、打造“网上纪委”平台等形式，及时对外公布纪检监察工作情况；通过设立监督举报专线电话、网络专页、

监督邮箱等措施，广泛接受社会各界的建议和举报投诉等，主动接受社会 and 群众的监督。

党内要“环保”，纪检监察机关更要“环保”。打铁还需自身硬，纪检监察机关只有“自监到位”，才能“广监天下”，唯如此，才能不辱党和人民赋予的历史使命。

## 纪检员日常监督情况报告篇四

下面是小编为大家整理的，供大家参考。

派驻监督作为纪委监委统筹的四种监督力量之一，在党和国家监督体系中具有十分重要的作用。作为市纪委监委派驻市商务局的纪检监察组，我们在如何确保有效履行职责、提高监督质效、促进驻在单位和部门各项工作落实等方面做了一些探索。

摸清家底，做到心中有数 当前隐藏内容免费查看。知人者智也，自知者明也。纪检监察组需要摸清两个底：一是驻在单位。通过基层调研、案件查办、列席党组会、开展备案监督、个别谈话等方式，深入了解驻在单位发展历程、业务职能以及重点岗位、重要环节等详细情况，做到“脑中有树、心中有数、手中有术”。二是纪检监察组自身。通过开展理论学习、业务培训，不断提升完善自身的组织构架和能力素质，找准角色定位，做到“协助不代替、到位不越位”，合理分配力量，补齐短板，强化弱项，切实把工作重心转移到监督、检查、督促、指导、协调上来。通过摸清两个家底，为开展监督增添了底气。

精准发力，下足“绣花”功夫。根据驻在单位存在的问题和短板，形成监督责任图谱，明确分工，找准问题切入点，管好关键人、管到关键处、管住关键事、管在关键时，有针对性地开展专项整治。从细微处着眼，精准发力，坚持问题导向，分门别类处理，对苗头性问题咬耳扯袖、倾向性问题红



脸出汗、突出性问题专项治理。问题向下查，责任向上找。层层传导压力，层层压实责任，强化追踪问效，敢于动真碰硬，实现横向到边、纵向到底，推动主责单位把职工利益放在心上、扛在肩上、抓在手上，以精准有效的监督督促驻在单位落实主体责任，用行动诠释对党和人民的忠诚。

以案促改，强化纪法意识。深入分析研判驻在单位职能及行业特点，对涉及面广、出现频次高、反映集中的问题，在充分查找廉政风险点的基础上，根据实际情况把\*\*\*八项规定精神的相关政策以及典型案例编纂成册，做到人手一册，促使驻在单位各项工作做到有章可循、有规可依、有序可守。通过案例通报、警示教育大会、专题民主生活会、专项培训班等形式，把案例资源用活用好，以案为鉴明法纪、以案促改固根本，达到查处一案、警示一片、规范一方的效果，引导广大党员干部讲规矩、知戒律、明行止、勇担当，敬畏纪法，让权力在纪法内运行。

落实回访，彰显人文关怀。善始善终，善作善成。回访教育是监督执纪的后半篇文章，既要注重教育警示，又要给予关怀激励。\*\*\*\*\*强调：“好的思想政治工作应该像盐，但不能光吃盐，最好的方式是将盐溶解到各种食物中自然而然吸收。”在回访教育中，切忌厉言厉语、以势压人，应重理重情，传道传情，以软克硬，以柔克刚，从情感上拉近距离，给予政治上的关心、进步上的激励，让其实实在在感受到组织的不歧视、不抛弃，真正做到教育人、感化人、挽救人，帮助跌倒的干部重新站起来，努力实现政治效果、纪法效果和社会效果的统一。

## 纪检员日常监督情况报告篇五

在基层经常会被提及“干部职工管理不严，失之于宽”的问题，通过在镇街纪检监察工作的实践和思考，对于如何破解干部日常监督管理的问题，从严管理干部，我有如下浅显的想法。

（一）制度执行不严。近年来，中央和省市区级层面出台的制度规范较多，针对“关键少数”的比例重，正面规范行为规定多，负面清单相对较少，上级层面的制度规定相对较为抽象、笼统，到基层干部一级的具体可操作规定少，而大部分镇街结合基层实际细化更新较为滞后，在遇到一些复杂问题的时候如何严格执行制度对于基层领导干部尤其是纪检组织往往很难把握。

（二）监督机制不全。镇街纪（工）委对机关和村社区的监督，由于业务能力或者碍于情面原因，很多时候只见表面难见本质，有的搞亲属关系而放弃严格监督；镇街同级监督软弱无力，因双重领导机制往往一团和气，打不开情面。尤其是除去专职纪（工）委书记，其余委员均是兼职，更让内部监督流于形式，不敢大胆监督，怕得罪了领导、同事，不便于工作的开展。

（三）监督方式不多。一般情况下，对干部的日常监督方式主要依靠考察、信访、暗访、工作总结等，做不到很全面真实地掌握一个干部的工作能力、思想状况、效能作风，尤其是最容易出现问题的八小时以外的“娱乐圈”“生活圈”“社交圈”监督基本属于盲区，近年只有3起因干部身边群众的信访反映了解到作风问题的。另外，事后监督较多，事前监督较少，根据实际工作情况，通过日常管理监督主动发现问题的不多，事前事中监督薄弱，很难找出有效的更多方式去发现问题。

（一）完善管理制度。针对基层干部管理中存在的焦点问题“对症下药”，要体现可操作性、可执行性、实用性以及规定内容的不可逾越性，让制度不再成为一纸空文，比如对基层规范制度可以进行一次全面清理，与时俱进，根据“法无规定不可为”的原则，适应新时期干部管理的新要求，多制定一些干部管理负面清单，还应该突出明确的奖惩机制并加以落实，体现管理制度激励惩戒作用，避免有关制度出现“老牛拉大车”的现象。

（二）强化纪律要求。在对干部的纪律要求上，从严管理干部，要求单位一把手、纪检组织做到“一碗水端平”，责任明确化，定岗定责定人，让担当作为者工作中出成绩有亮点，让慵懒散拖者积极发挥作用，激发他们干事创业激情。要切实把对干部的监督由单位延伸到社会、由“八小时之内”延伸到“八小时之外”，通过家访、评选“最美家属”等方式促使干部家属对其起到正面辅助，通过举报、网络等鼓励群众监督干部作风，强化纪律要求，让干部习惯在监督中工作和生活，树立“监督是对干部最大的关心”意识，从而不断增强干部的自觉性和主动性。

（三）加强日常监督。在干部管理监督过程中，由于人情、利益的存在，干部监督执行不到位。要把党内监督、群众监督和舆论监督结合起来，形成干部日常监督合力。要前移监督关口，坚持正面典型教育和负面警示教育相结合，坚持事前和事中监督为主，使干部对违纪犯错防患于未然；要强化党内监督，通过政治建设加强干部经常性党性锤炼，通过召开干部座谈会或联席会分析工作情况和思想状况等，营造良好的工作氛围；要拓宽监督信息渠道，充分利用群众信访举报、网络监督、“12380”举报电话及网上曝光等手段，及时收集信息，与干部考察考核、奖惩任免相结合，在干部日常工作生活中形成威慑作用。

万事严中取。对干部严格要求、严格管理，严格监督，不是害了干部，而是对干部关心爱护的具体体现，基层组织要始终坚持“严是爱，宽是害”，旗帜鲜明地从严监督管理干部。