

ᠠᠨᠠᠨᠢ ᠨᠢᠨᠢ ᠨᠢᠨᠢ ᠨᠢᠨᠢ ᠨᠢᠨᠢ ᠨᠢᠨᠢ ᠨᠢᠨᠢ ᠨᠢᠨᠢ ᠨᠢᠨᠢ ᠨᠢᠨᠢ ᠨᠢᠨᠢ ᠨᠢᠨᠢ ᠨᠢᠨᠢ ᠨᠢᠨᠢ ᠨᠢᠨᠢ ᠨᠢᠨᠢ

中共鄂尔多斯市西北能源化工有限责任公司委员会文件

西北能化党发〔2022〕37号

西北能化公司科级管理人员末等调整和不胜任退出管理办法（试行）

第一章 总则

第一条 为进一步加强西北能化公司（以下简称：公司）科级管理人员管理力度，树立能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的用人导向，着力解决不作为、不担当、不进取、不务实、不守信、不知止等方面存在的突出问题，不断激发企业高质量发展的内生动力。经研究，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司全体科级管理人员。



第三条 末等调整和不胜任退出应遵循以下原则：

- (一) 党管干部；
- (二) 客观公正；
- (三) 过责相当；
- (四) 惩教结合；
- (五) 依法、依规、依纪办理。

第二章 末等调整

第四条 对年度考核结果达不到相应等级的科级管理人员，存在下列情形之一的，视情况予以调整职务（包括调整岗位、降职、免职或解聘职务）：

- (一) 年度综合考核结果为不称职；
- (二) 连续两年年度综合考核结果为基本称职；
- (三) 因个人原因导致发生安全、环保事故的；
- (四) 因管理失当导致本单位多次出现重大安全隐患的；
- (五) 对违规管理造成国有资产损失负有责任的；
- (六) 公司认定的其他情形。

第三章 不胜任退出

第五条 存在下列情形之一的，一般应退出现岗位。

(一) 政治素质问题退出

1. 学习习近平新时代中国特色社会主义思想不认真，落实习近平总书记重要指示批示精神不坚决的；
2. 政治能力不过硬，缺乏应有的政治判断力、政治领悟力、



政治执行力，在不折不扣贯彻落实党中央决策部署、结合实际推动落地见效上存在明显差距的；

3. 理想信念动摇，在大是大非问题上立场不坚定、旗帜不鲜明、不敢于斗争、不善于斗争的；

4. 在急难险重任务、重大风险挑战面前不敢迎难而上、不能忠实履职、担当作为的；

5. 不能严守党的政治纪律和政治规矩，做“政治上”的两面人的；

6. 存在“七个有之”：搞任人唯亲、排斥异己，搞团团伙伙、拉帮结派，搞匿名诬告、制造谣言，搞收买人心、拉动选票，搞封官许愿、弹冠相庆，搞自行其是、阳奉阴违，搞尾大不掉、妄议中央的。

（二）考核不胜任退出

1. 连续两年综合考核结果为不称职的；

2. 连续三年综合考核结果为基本称职的；

3. 综合考核民主测评中，综合评价不称职票超过 30%，或基本称职与不称职票之和超过 50%的；

4. 日常考核中，存在严重问题的。

（三）作风问题退出

1. 自我要求不严，违反社会公德，造成恶劣影响的；

2. 工作标准不高，缺乏“慢进是退，不进更是退”的危机感，工作得过且过，工作长期被动，甚至倒退的；



3. 甘当“躺平式”干部，工作不想干、不愿干，不求有功但求无过，对本部门本单位的工作开展形成负面影响的；

4. 在“不作为、不担当、不进取、不务实、不守信、不知止”等方面存在突出问题的。

（四）不胜任工作退出

1. 贯彻落实集团公司党委或公司党委决策部署不力的；

2. 因工作失职、渎职或管理不力，致使本单位发生重大事故、事件、案件，或者在较短时间内连续发生事故、事件、案件，造成重大损失或者恶劣影响的；

3. 在处理职工群众信访过程中不作为，对群体性、突发性事件处置失当，导致事态恶化，造成恶劣影响的，引发群体性事件或者其他重大事件的；

4. 不服从组织调动或工作安排，无正当理由在规定报到期限内不到任的；

5. 抓安全、环保等整改工作不力，敷衍塞责，本部门本单位或者分管领域出现边改边犯、屡改屡犯问题的；

6. 为基层解难题做表面文章，出现会风文风不实，重复考核、多头考核等较严重情形的；

7. 缺乏事业心和责任感，或组织领导能力较弱，在某一单位、某一部门工作两年以上，仍打不开工作局面，工作较为被动的；

8. 安全生产标准化考核连续三个季度排名末位的。

（五）其他情形退出



1. 因年龄、健康等原因不适宜担任现职或一年内累计半年不能正常履职的；
2. 因个人或其他原因主动申请退出现任职务，经集团公司批准同意的；
3. 因安全生产事故或违反党风廉政建设规定引起问责退出的；
4. 公司认定的其他情形。

第四章 组织实施

第六条 末等调整和不胜任退出一般按照以下程序实施：

（一）启动程序。根据年度综合考核、公司下发的相关处理决定、日常工作表现、实际工作状况和考评情况等，由公司党委、部门负责人提出建议。其中各部门班子正职由公司党委提出建议；各部门班子副职或车间主任由公司党委、部门负责人提出建议。公司党群部启动末等调整和不胜任退出程序。

（二）调查核实。公司党群部按照相关规定，会同公司纪委等相关部门成立调查组进行深入调查，综合分析日常了解、年度考核、信访举报核实等情况，有针对性地进行调查核实，作出客观公正评价和准确认定，并征求相关部门、公司分管领导及公司主要领导意见。

（三）提出建议。调查组根据核实结果，向公司党委会提交调查报告，提出调整和退出建议，建议包括调整原因、调整方式、安排去向等内容。



(四) 研究决定。由公司党委会议集体研究，作出调整和退出决定。

(五) 调整谈话。公司党委指定专人与调整对象进行谈话，宣布组织决定，认真细致做好思想工作，指出不足和努力方向。

(六) 履行职务任免程序。

第七条 当事人对认定结论不服的，可以申请复核或者提出申诉，有关部门应当依据规定受理并作出复核。申诉、复核期间不停止调整决定的执行。

第八条 科级管理人员工作岗位调整后，按照“岗变薪变，易岗易薪”原则确定薪酬待遇，从调整次月起执行。调整待岗的科级管理人员，执行待岗工资。

第五章 附则

第九条 本办法由公司党委授权党群部负责解释。

第十条 本办法自印发之日起施行。

中共西北能化公司委员会
2022年10月24日



西北能化公司综合部

2022年10月25日印发

