

西北能化公司党委

关于建立干部作风建设负面清单

为进一步深化公司作风建设，切实转变干部工作作风，全面落实“八变八为”、自我批评机制等要求，结合公司实际，特建立西北能化公司干部作风建设负面清单，并制定相应考核办法如下。

一、作风建设负面清单表现形式

（一）“变虚为实”方面

1. 落实集团公司及公司的决策部署、制度规定等过程中，热衷于喊口号、轻行动，不结合实际进行落实的。
2. 传达公司会议精神走形式，抽考员工一问三不知的。
3. 风险隐患排查不认真，应该查出隐患未查出的。
4. 岗位巡检不看、不摸、不听，提前翻巡检牌的；安排外协单位员工代翻巡检牌、巡检记录代签字的。
5. 学习事故案例不能入脑入心，未真正吸取教训造成同类事故重复发生的。

（二）“变乱为治”方面

6. 对制度规矩视而不见或肆意曲解，不执行制度或乱解读、乱执行，做选择、搞变通的。
7. 生产过程中不严格遵守操作规程，胡乱指挥的。
8. 存在集体性违章、习惯性违章或者放羊式管理的。

9. 在零星工程验收时对工程量不实事求是的，擅自增加工作量的。

（三）“变松为严”方面

10. 各项监督检查过程中喜欢当“老好人”，“讲人情”“给面子”以亲疏远近和职位高低定标准的，不敢动真碰硬的。

11. 对违章指挥、违章作业熟视无睹的，作业过程中的票证办理可有可无的，问责考核可轻可重的。

12. 工作不讲求工作质量，不注重细节把控，导致各类会议材料、文件、报告、合同等文稿出现内容、文字错误的。

13. 管理人员违反请销假制度的。

14. 会风会纪不正，开会无故缺席、迟到早退、玩手机的，随意离开会场等。

（四）“变慢为快”方面

15. 主要领导及公司安排的工作没按要求及时落实的。

16. 重点工作任务落实不力的，工作中推一推动一动，甚至推了都不动的。

17. 对职代会确定的为职工办实事不能积极推动实施的。

18. 公司级会议宣传报道不及时。

19. 各类公司级会议纪要发布不及时。

20. 各类收文办理过程中，因时效性不强造成工作延误或不良影响的。

21. 未按规定时间要求上报各项资料的，上报的资料标准不

高、敷衍了事的。

（五）“变等为要”方面

22. 对自己内工作不能主动认领并牵头落实的，遇到后低着头、绕着走，等着领导安排的。

23. 遇到问题就懂装不懂，尸位素餐，想当“太平官”，生怕事情揽上身的。

24. 工作落实后未及时主动汇报的。

25. 二级质量标准化创建工作中不主动作为、积极推进的，因自身管理不到位影响达标创建的。

（六）“变推为担”方面

26. 工作中出现问题只讲客观、不讲主观的，甚至通过狡辩、蒙蔽等方式推卸责任的。

27. 管辖范围内发生安全生产事故不愿被追责的，推诿扯皮的。

28. 本位主义严重，缺乏大局意识、协作意识和补位意识的。

29. 主动服务意识淡薄，服务态度冷、硬、推、脱、绕，引发职工强烈不满的。

30. 对职工的合理诉求置之不理、拖延处理或不及时回应的，因处理不及时导致职工上访、重复上访、越级上访的。

（七）“变懒为勤”方面

31. 热衷于喜欢坐办公室、有事听汇报的，不按职责要求巡检现场的。

32. 发现异常工况不及时到现场积极处置并按程序进行汇报的。

33. 未落实走动式管理要求，不掌握系统装置运行情况和员工思想动态的，未及时发现现场存在的安全隐患的。

34. 工作中习惯于当“甩手掌柜”，把本应由自己负责的工作随意推给他人去做的。

35. 对设备性能一知半解，甚至连基本原理都掌握不清，导致异常工况处置失当、影响装置长周期运行或引发安全生产事故的。

（八）“变守为创”方面

36. 面对公司当前的发展新形势、新部署、新要求，存在畏难心理，害怕求变，习惯于用老思维、老办法、老套路解决问题，缺乏迎难而上的魄力和能力的。

37. 在推进经济一体化项目中不积极主动，造成项目未按要求推进实施的。

38. 对标工作落实不到位的，未按计划完成对标工作的。

39. 劳模创新工作室和技术创新室没有实质性课题研究的，长期发挥不了创新作用的。

二、考核办法

（一）对于具有以上负面清单表现形式的人员，公司现有制度有明确规定处罚标准的，按公司现有制度执行；公司现有制度没有明确规定处罚标准的，依据产生的危害程度，给予责任人

100—500 元绩效考核。

（二）对于具有作风建设负面清单表现形式的，根据产生后果的严重程度，给予扣除个人作风建设分 1—3 分，并列入管技人员积分制考核。

（三）年度内出现 3 次以上作风建设负面清单表现形式的给予通报批评，不予评优评先、不予晋升提拔，直至给予岗位调整或者降级处分。

（四）管技人员作风建设实现积分制考核，每月对管技人员的积分情况进行通报，并作为管技人员职称评聘、职务任免、评优评先、日常和年度考核淘汰的重要依据。

1. 年度内累计扣分达到 5 分者，绩效考核 500 元；每增扣 1 分加罚 100 元。

2. 年度内累计扣分达到 10 分者，绩效考核 1000 元；每增扣 1 分加罚 200 元，并由分管领导或组织部门对其约谈。

3. 年度内累计扣分达到 15 分及以上者，是班队长的一律解聘职务，是专业技术人员的予以低聘或解聘技术职务，是中层管理人员的按《西北能化公司中层管理人员返出现职实施办法》执行。

（五）其他未尽事宜，参照公司有关文件制度规定执行。