

中共兴安职业技术学院委员会文件

ᠮᠣᠩᠭᠡᠨ ᠵᠢᠨᠠᠨ ᠵᠢᠨᠠᠨ ᠵᠢᠨᠠᠨ ᠵᠢᠨᠠᠨ ᠵᠢᠨᠠᠨ ᠵᠢᠨᠠᠨ ᠵᠢᠨᠠᠨ ᠵᠢᠨᠠᠨ ᠵᠢᠨᠠᠨ ᠵᠢᠨᠠᠨ

兴职党字（2024）71号



兴安职业技术学院关于对重点工作任务中 不担当不作为等情形问责暂行办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为进一步提高学院领导干部及教职员工作执行力，增强责任担当意识，提升履职能力和工作效能，确保学院各项工作高效有序开展，对不担当不作为、工作慢粗虚等问题精准问责、高效问责。根据《中国共产党章程》《中国共产党纪律处分条例》《中国共产党问责条例》《事业单位工作人员处分规定》，结合学院实际制定本办法。

第二条 问责对象为全院所有单位、部门及全体教职员工。

第三条 问责工作应当坚持以下原则

（一）依规依纪、实事求是；

- (二) 失责必问、问责必严；
- (三) 权责一致、错责相当；
- (四) 严管和厚爱结合、激励和约束并重；
- (五) 集体决定、分清责任。

第二章 问责情形

第四条 有下列情形之一，并对工作造成不良影响的，对相关单位、部门及主要责任人予以问责。

- (一) 不贯彻执行学院党委会、院长办公会等会议作出的决策部署，或消极对待、执行不力的；
- (二) 拒不执行工作安排，无故不承担工作任务，或未按照规定时间和程序完成工作，导致工作延误，影响整体工作进度的；
- (三) 工作中存在敷衍塞责，材料中有疏漏或错误，导致重要信息遗漏或不准确，影响工作整体质效的；
- (四) 对重点工作中发现的问题隐瞒不报或未及时处理的；
- (五) 未妥善保存保管重点工作相关资料和记录的；
- (六) 不配合或阻碍重点工作正常开展的；
- (七) 发表不当言论，造成负面影响的；
- (八) 重点工作中其他应当问责的情形。

第三章 问责方式

第五条 问责方式主要包括：

- (一) 谈话提醒
- (二) 通报批评
- (三) 诫勉
- (四) 停职检查

- (五) 调整岗位（职务）
- (六) 降低岗位（职务）等级
- (七) 其他相应的纪律处分

第六条 实行问责要综合考虑问责事项的性质、造成影响的范围和后果轻重等情节，确定具体的问责方式。

- (一) 对于情节较轻，以谈话提醒或通报批评的方式问责；
- (二) 对于情节较重的，采用诫勉或停职检查的方式问责；
- (三) 对于情节严重，造成恶劣影响的，采用调整岗位（职务）或者降低岗位（职务）等级的方式问责。涉嫌严重违纪的按照有关规定给予相应的纪律处分，并移送相关部门。

上述问责方式，可以单独使用，也可以依据规定合并使用。

第四章 问责程序

第七条 各重点工作领导小组及相关部门发现工作中存在不担当、不作为等问题要及时报告，经集体研判后启动问责程序。

第八条 由学院纪委组织重点工作领导小组、党政办、组织（人事）处及相关部门按照有关程序，对问责事项进行调查核实。

第九条 根据调查结果，经会议研究后，作出问责处理决定；其中，给予调整岗位（职务）、降低岗位（职务）等级、作出其他纪律处分的，需经党委会或院长办公会研究决定。

第十条 被问责单位、部门和人员对问责决定有异议的，可在规定时间内提出申诉。

第五章 结果运用

第十一条 问责处理结果运用如下：

- (一) 受到谈话提醒和通报批评处理的，取消当年评优评先、

职称评聘资格。

(二) 受到诫勉和停职检查处理的，取消当年评优评先、职称评聘资格，6个月内不得提拔或者重用。取消所在部门当年评优资格。

(三) 受到调整岗位（职务）处理的，取消当年评优评先、职称评聘资格、12个月内不得提拔或进一步使用。取消所在部门当年评优资格，对所在部门主要负责人进行提醒谈话。

(四) 受到降低岗位（职务）等级处理的，两年内不得评优评先、职称评聘、工资晋级，两年内不得提拔或进一步使用。取消所在部门两年评优资格，约谈所在部门主要负责人。

第六章 附则

第十二条 本办法由学院纪委负责解释。

第十三条 本办法自发布之日起生效。

中共兴安职业技术学院委员会

2024年6月18日



中共兴安职业技术学院委员会党政办公室

2024年6月18日印发