

# 成都西部医药经营有限公司文件

西部医药〔2024〕216号

## 成都西部医药经营有限公司 关于印发 四川商业平台惩处管理办法的通知

各部门、子公司：

为进一步规范四川商业平台惩处管理工作，全面依法依规治企，维护国家、企业利益和员工合法权益，结合《重庆太极实业（集团）股份有限公司惩处管理办法》（重庆太极〔2024〕784号）文件精神，特制定了《四川商业平台惩处管理办法》，现印发给你们，请认真学习、遵照执行。

特此通知！

成都西部医药经营有限公司

2024年12月18日



# 四川商业平台惩处管理办法

## 第一章 总 则

**第一条** 为规范四川商业平台惩处管理工作，全面依法依规治企，维护国家、企业利益和员工合法权益，根据国家相关法律法规、上级单位有关规定及公司各项规章制度和管理要求，制定本办法。

**第二条** 惩处管理遵循以下原则：

（一）坚持公正、公平和教育与惩处相结合的原则。

（二）坚持处分与违规违纪违法行为的性质、情节、危害程度和应当承担的责任相适应的原则。

（三）坚持事实清楚、证据确凿、定性准确、处理恰当、程序合法、手续完备的原则。

（四）按责任主体归属管理原则。

**第三条** 适用范围

（一）本办法适用于四川商业平台全体员工，并包括委派到具有实际控制权的参股公司、国（境）外单位或者其他单位工作的人员。

（二）员工违法违规涉嫌犯罪的，除适用本办法外，按国家法律法规执行。

（三）违反党纪相关规定的党员员工，按《中国共产党纪律处分条例》等有关规定执行。根据实际情况还适用于本办法相关规定的，依本办法执行。

（四）领导干部的处分，按《国有企业领导人员廉洁从业若干规定》《国有企业管理人员处分条例》等有关国有企业管理人员相关规定执行；根据实际情况还适用于本办法相关规定的，依本办法执行。

（五）在一个违纪违规事件处理中，可以根据具体情况和相关规定，同时合法合规并用党纪处分、政务处分、其他组织处理三种处理方式。其他组织处理包括不限于通报批评、调离、降职、停职检查、责令辞职、免职等。

**第四条** 本办法所指领导干部是各单位中层（包括部门正副职负责人或相当职级人员）及以上管理人员。

## **第二章 机构与职责**

**第五条** 公司党总支委员会是惩处工作的决策机构，主要职责包括：

（一）审定公司违纪处分的相关制度与管理办法。

（二）对纳入成都西部党总支委员会管理的领导干部、员工的违规违纪事项进行审议，并提出处分意见。

（三）按管理权限，审议公司重大违规违纪事项并给出处分意见。

（四）按管理权限，对公司制度规定中未涉及的其他重大违规违纪事项进行审议，并给出处分意见。

（五）其他经党总支委员会审议，需递交到平台公司的的处分处理方案。

**第六条** 公司综合管理部是惩处工作的职能部门，负责统筹惩处管理工作，修订惩处制度，落实党委关于惩处的有关决

议，执行适用于公司本部人员惩处的具体工作，并做好相关档案材料的存档。

**第七条** 公司各有关部门，可依本办法规定，对于出现有关情形时，结合本领域制度对本专业线的相关事项开展调查，研究并提出具体的惩处建议和意见。涉及党员及领导干部违规违纪的，按规定由相关部门依管理权限调查处理。

**第八条** 各直接管理子公司负责所辖单位的惩处管理，并包括落实上级单位研究决定应由本单位执行的惩处决定。确有需要参与专项工作小组工作的，可结合实际情况提出相关人员惩处的申请或初步处理意见，并配合专项工作小组开展相关工作。各子公司对于免于处分、领导干部的处置或调查结果须报成都西部医药党总支委员会审核，审核无误后报国药太极党委组织部备案。

### **第三章 处分种类和适用**

**第九条** 处分种类及影响期：

- (一) 警告，6个月。
- (二) 记过，12个月。
- (三) 记大过，18个月。
- (四) 降级，24个月。
- (五) 撤职，24个月。
- (六) 开除。

处分决定自作出之日起生效，处分影响期自处分决定生效之日起计算。

**第十条** 员工在思想政治作风、行为规范、生产经营管理等方面，违反国家法律法规和企业相关规章制度的，视具体情况，

作出是否给予处分或者给予何种处分的决定。给予处分的，其处分可以与管理人员任免管理办法、绩效与薪酬管理办法、任期制与契约化管理相关管理办法、劳动管理规定及上级单位有关问责制度等规定的处理措施合并使用。

**第十一条** 受到降级处分的，视具体情节降低其一个或多个职级（岗位等级）及薪酬档次。无职级、薪酬档次可降的，给予记大过处分，处分影响期仍为 24 个月。

**第十二条** 受到撤职处分的，应当撤销现任所有职务，并根据其违纪违规情节降低一个或多个职级和薪酬档次。无职务可撤销的，给予降级处分。

**第十三条** 员工严重违规违纪受处分的，可以按国家的相关法规、公司相关制度及劳动合同约定解除劳动合同。解除职工劳动合同时，用人单位应当先将理由书面通知并征求工会意见，再办理解除劳动合同等手续，并依法依规追回有关利益，五年内不得重新录用。严重违规违纪包括构成记大过、降级撤职以及开除处分的违纪行为。

#### **第四章 有关行为及其适用的处分**

**第十四条** 有下列违反政治纪律行为之一的，视情节轻重，给予记过至开除处分：

（一）散布损害国家声誉的言论，组织或参加旨在损害国家利益的集会、游行、示威等活动的。

（二）组织或参加非法组织的。

（三）接受境外资助从事损害国家利益或危害国家安全活动的。

（四）接受损害国家荣誉和利益的境外邀请、奖励，经批评教育拒不改正的。

（五）违反国家民族宗教法规和政策，造成不良后果的。

（六）非法出境、未经批准获取境外永久居留资格或取得外国国籍的。

（七）携带含有依法禁止内容的书刊、音像制品、电子读物进入国（境）内的。

（八）其他违反政治纪律的行为。

有以上第（一）项至第（三）项规定的行为，但经调查核实，属于不明真相被裹挟或被胁迫参加、经批评教育后确有悔改表现的，可以减轻或免予处分。

**第十五条** 有下列违反工作纪律行为之一的，视情节轻重，给予警告至开除处分：

（一）在执行国家重要任务、应对公共突发事件中，不服从指挥、调遣或消极对抗的。

（二）破坏正常工作秩序，给国家或公共利益造成损失的。

（三）违章指挥、违规操作，致使人民生命财产遭受损失的。

（四）发生重大事故、灾害、事件，擅离职守或不按规定报告、不采取措施处置或处置不力的。

（五）在项目评估评审、产品认证、设备检测检验等工作中徇私舞弊，或违反规定造成不良影响的。

（六）泄露国家、上级单位及其系统内部单位或公司秘密的。

（七）泄露因工作掌握的内幕信息，造成不良后果。

（八）采取不正当手段为本人或他人谋取岗位，或在单位公开招聘等人事管理工作中有其他违反组织人事纪律行为的。

（九）无正当理由不服从工作分配和管理，经批评教育仍不改正的。

（十）工作消极懈怠、推诿扯皮等，影响企业生产经营管理和工作秩序，经批评教育仍不改正或者损害企业形象和利益的。

（十一）其他违反工作纪律失职渎职的行为。

**第十六条** 有下列违反廉洁从业纪律行为之一的，视情节轻重，给予警告至开除处分：

（一）贪污、索贿、受贿、行贿、挪用公款的。

（二）利用工作之便为本人或他人谋取不正当利益的。

（三）在公务活动或工作中接受礼金、各种有价证券、支付凭证的。

（四）利用知悉或掌握的内幕信息谋取利益的。

（五）用公款旅游或变相用公款旅游的。

（六）违反国家、上级单位或公司规定，从事、参与营利性活动或兼任职务领取报酬的。

（七）纵容、默许亲属违反规定经商办企业的。

（八）违反规定操办婚丧喜庆事宜的。

（九）其他违反廉洁从业纪律的行为。

**第十七条** 有下列违反财经纪律行为之一的，视情节轻重，给予警告至开除处分：

（一）违反国有资产管理规定，擅自占有、使用、处置国有资产的。

(二) 在招标投标和物资采购工作中违反有关规定，造成不良影响或损失的。

(三) 其他违反财经纪律的行为。

**第十八条** 有下列违反职业道德行为之一的，视情节轻重，给予警告至开除处分：

(一) 利用专业技术或技能实施违法违纪行为的。

(二) 有抄袭、剽窃、侵吞他人学术成果，伪造、篡改数据文献，或捏造事实等学术不端行为的。

(三) 利用职业身份进行利诱、威胁或误导，损害他人合法权益的。

(四) 在申报岗位、项目、荣誉等过程中弄虚作假的。

(五) 工作态度恶劣，造成不良社会影响的。

(六) 其他严重违反职业道德的行为。

**第十九条** 有下列违反公共秩序、社会公德行为之一的，视情节轻重，给予警告至开除处分：

(一) 违背社会公序良俗，在公共场所有不当行为，造成不良影响的。

(二) 制造、传播违法违禁物品及信息的。

(三) 组织、支持、参与卖淫、嫖娼、色情淫乱活动的。

(四) 吸食毒品或组织、参与赌博活动、迷信活动，造成不良影响的。

(五) 与他人发生不正当性关系的。

(六) 实施家庭暴力，有虐待、遗弃家庭成员，或拒不承担赡养、抚养、扶养义务等的。

(七)其他严重违反家庭美德、公共秩序、社会公德的行为。有以上第(二)项至第(四)项规定行为的,给予降级或撤职以上处分。

**第二十条** 被依法追究刑事责任或受到行政处罚的,视情节轻重,给予相应处分。有下列情形之一的,应当给予开除处分:

(一)因故意犯罪被依法判处刑法规定的主刑(含宣告缓刑)的。

(二)被单处或者附加剥夺政治权利的。

(三)因过失犯罪,被依法判处三年以上(不含三年)有期徒刑的。

## 第五章 处分运用规则

**第二十一条** 员工同一违规违纪事实,适用不同处分种类的,从重处分;员工在处分期内再次受到处分的,后一次处分等级按适用种类上升一级。

**第二十二条** 同一员工同时有两种(含)以上需要受到处分的行为的,分别确定处分合并执行。其中,应当给予的处分种类不同的,执行其中最重的处分;应当给予撤职以下多个相同种类处分的,可以在一个处分影响期以上、多个处分影响期之和以下确定处分影响期,但是最长不得超过48个月。

**第二十三条** 二人(含)以上共同故意违规违纪违法的,按照其在共同违规违纪违法中所起的作用和应负的责任给予处分。对于经济方面共同违规违纪违法的,按照个人所得数额及其所应当承担的责任,分别给予处分。

**第二十四条** 给予处分或组织处理的，可以按照有关规定减发薪酬。组织处理、减发薪酬、禁入限制等方式单独使用，也可以与处分合并使用。对同一事件、同一责任人的薪金减发，按照党纪处分、政纪处分及其他责任追究等按薪金减发的最高标准执行，但不合并使用。

**第二十五条** 员工受到开除以外处分的，在处分影响期间不得被评选先进、列为后备干部，不得晋升职务(含专业技术职务)、职级、岗位级别、职称和工资档次。所有受处分的员工，在绩效考核中均不得评为优秀或相当等级。处分影响期满后自动解除，不再受原处分的影响，但受到降级、撤职处分的，处分影响期满不视为恢复原职务、原职级、原岗位级别、原薪酬待遇。

**第二十六条** 因违反药品管理、安全生产等方面法律法规及廉洁从业、职业操守等方面规定受到处分，有禁止担任有关职务、从事有关工作规定的，应当从其规定，并在处分决定中列明具体要求和时间限制。员工因违反法定或者约定的保密义务或者竞业限制，在给予处分的同时，应当按照规定承担违约责任，造成损失的承担赔偿责任。

**第二十七条** 员工受到党纪处分、行政处罚或被追究刑事责任的，根据党组织、行政机关和司法机关认定的事实、性质和情节，依纪依法给予相应的处分。对中共党员给予处分的，一般应当与党纪处分的轻重程度相匹配。其中，受到撤销党内职务、留党察看处分的，如果担任行政职务，应当给予其撤职等处分；对于严重违犯党纪的员工，给予开除处分。

**第二十八条** 有下列情形之一的，可以从轻或者减轻处分，涉及职位变动的，经审批可以留职察看一年执行处分决定：

（一）主动交代本人应当受到处分的问题。

（二）在组织核实、立案调查过程中，能够配合核实调查工作，如实说明本人违规违纪违法事实。

（三）检举他人违规违纪违法行为，经查证属实。

（四）主动采取措施，有效避免、挽回损失或者消除不良影响。

（五）主动上交或退赔违规违纪违法所得。

（六）有其他立功表现或法律、法规规定的其他从轻或者减轻情节。

**第二十九条** 员工违规违纪行为情节轻微，经过批评教育后改正、积极补救的，可以免于处分。

**第三十条** 根据案件的特殊情况，由所在单位研究决定并报上级批准，对应当受到处分的员工也可以在本规定的处分幅度以外减轻处分。员工为了国家和企业发展利益，未谋取个人私利，违反有关规定应当受到处分的，可以视情况参照前款规定处理。

**第三十一条** 对应当给予警告、记过或者记大过处分，但是具有本办法从轻或者减轻处分规定的情形之一、或者国家和上级单位另有规定的，可以按照有关规定给予组织处理，免于处分。对免于处分的，应当作出书面结论。

**第三十二条** 有下列情形之一的，应当从重处分或加重处分：

（一）强迫、唆使他人违规违纪违法。

(二)拒不上交或者退赔违规违纪违法所得。

(三)在处分期内再次故意违规违纪违法，应当受到处分的。

(四)在处分期内发现还有其他违规违纪违法行为，应当受到处分的。

(五)隐匿、伪造、销毁证据，串供或者阻止他人揭发检举、提供证据材料，包庇同案人员，提供虚假情况，掩盖事实。

(六)匿名诬告，有意陷害或者制造散布谣言，对国家、企业以及他人利益造成损害或者不良影响。

(七)有其他应当予以从重或加重处分情节或法律、法规规定的其他从重处分情节。

**第三十三条** 从轻或者从重处分，是指在应当受到的处分幅度以内，给予较轻或者较重的处分。减轻或者加重处分，是指在应当受到的处分幅度以外，减轻或者加重一档给予处分。给予开除处分的，不适用减轻或加重处分的规定。

**第三十四条** 单位违规违纪违法的，对相关责任的承担者，应当给予相应的处分。单位领导班子集体作出违规违纪违法错误决策的，对共同参与人员，按共同违规违纪违法处理，并按各自在共同违规违纪违法中所起的作用和应当承担的责任分别处理。单位领导班子成员对作出违规违纪违法决策提出明确反对意见而没有被采纳的，不承担责任。错误决策由单位领导班子成员个人决定或批准的，追究该班子成员个人的责任。

**第三十五条** 违反公司相关管理制度和工作要求的，视具体情况，对违规违纪行为有关责任人员给予不同的处分。违规违纪行为有关责任人员的区分：

（一）直接责任者，是指在其职责范围内，不履行或不正确履行自己的职责，对造成的损失或后果起决定性作用的人员。

（二）间接责任者，是指在其职责范围内，不履行或不正确履行自己的职责，对造成的损失或后果起次要作用的人员。

（三）主要领导责任者，是指在其职责范围内，对直接主管的工作不履行或不正确履行职责，对造成的损失或后果负直接领导责任的管理人员。

（四）重要领导责任者，是指在其职责范围内，对应管的工作或参与决定的工作不履行或不正确履行职责，对造成的损失或后果负次要领导责任的管理人员。

**第三十六条** 在按照本办法作出处分之前因其它原因已被免除职务，但依据本办法应当受到撤职处分的，要追处撤职处分，调整其薪酬待遇；在按照本办法作出处分之前，已调任高于原任职务或与原任职务相当的其他职务的，撤销现任职务。

**第三十七条** 员工受处分期间有重大立功表现或者突出贡献的，经作出处分或者批准作出处分决定的组织批准，可以提前解除处分。

**第三十八条** 违法违纪的员工在公司对其做出处分决定前，已经依法被拘留、逮捕的，应当根据其违法违纪事实，给予处分。

**第三十九条** 员工在作出处分决定前已退休的，不再给予处分。但是，该员工处分事项符合应当被给予降级及以上处分规定的，其待遇的降低、取消等按照国家和企业有关规定执行。员工在组织作出处分决定前死亡的，可以作出书面结论，不再给予处分。

**第四十条** 员工受到处分，涉及职务、职级、岗位、薪酬、劳动合同等变更的，在一个月内按照有关规定办理。

## **第六章 工资薪金扣减与经济赔偿**

**第四十一条** 对于员工违规违纪违法行为所获得的经济利益，应当收缴或者责令退赔；造成经济损失的，应当依据国家、公司有关规定或者劳动合同约定承担经济赔偿责任；对所获得的职务、职称、学历、学位、奖励、资格等其他利益，应当建议由有关机关、单位、组织按照规定予以纠正。

经济赔偿应当由违规违纪违法员工一次性缴纳。无法一次性缴纳的可以从员工薪酬、奖金、绩效薪酬等中代扣，但每月扣除的部分不得超过本人当月工资性收入的 20%，扣除经济赔偿后的实际工资性收入不得低于工作单位所在地区的最低薪酬标准，并不得违反国家强制性规定。员工离职，须结清赔偿金额。

**第四十二条** 处分执行与绩效薪酬挂钩。

（一）员工受到开除以下处分的，视情节轻重，应扣减当年度绩效考核得分或扣减绩效年薪；情节严重的，应下调薪酬等级标准。本单位具体实施细则未明确前，扣减的具体标准经所在单位党组织会议前置研究后履行所在单位的决策程序。

（二）员工受到开除处分的，当年度绩效考核为零分。受处分员工如当月正常上班的，处分后月收入不低于当地月最低工资标准。

## **第七章 处分程序**

**第四十三条** 出现相关情形需作出处理的，按照以下程序办理：

（一）由各相关部门按专业线条负责收集、整理相关材料和数据，核实事实，提出处理意见，报送公司党总支委员会。

（二）党总支委员会按管理权限对处理意见作审议，有实际需要的可听取工会等组织的意见；会议议题涉及与会成员所在部门或专业线条的，成员本人须回避。

（三）经党总支委员会研究决定的处分意见，由党总支委员会出具《处分决定》（红头文件），文件一式三份，其中一份由党总支委员会存档，一份交由所在单位或部门存档，另一份由所在单位或部门通过当面或邮寄等形式书面送达员工本人并签收；记过（含）以上处分应根据实际情况按管理权限在一定范围内通报。

（四）研究决定员工处分时间，从证实违规违纪事实之日起，处理时间原则上不超过三个月。

（五）处分决定及相关材料归入员工个人档案。

**第四十四条** 执行处分决定或者受处分员工所在单位，应当在三个月内将处分决定的执行情况向作出或者批准作出处分决定的组织报告。

#### **第四十五条** 处分申诉

（一）员工对处分决定有争议的，可以在收到处分决定的十天内提出书面申诉，公司党总支委员会应在收到员工申诉之日的三十天内安排复查，并对申诉结果给予书面回复；如员工对复核结果仍不满意的，可以在收到答复后的十天内向上级单位申诉。

（二）受到开除处分或者因违规违纪解除劳动合同的，对处分决

定有争议的，可在收到处分决定后向公司所在地的劳动仲裁部门提出仲裁或向人民法院提起诉讼。

（三）申诉、仲裁、诉讼期内仍按原处分执行。

**第四十六条** 员工涉嫌违法，已经被立案调查，不宜继续履行职责的，单位可以决定暂停其履行职务。调查期间，员工不得交流、出境、辞职、解除劳动合同或者办理退休手续。

**第四十七条** 对员工给予处分，涉及人大代表等特殊身份的，应当按照有关规定履行相应程序。

对前款人员作出处分决定后，除依照第四十三条送达受处分员工所在单位执行外，还应当根据受处分员工的具体身份函告相应的机关、所在的组织等单位。

**第四十八条** 撤职及以上处分的员工是职工代表的，由职代会或工会依据相关规定履行取消资格程序。

**第四十九条** 员工不履行或者不正确履行职责负有管理责任，可以依据或者参照有关追责规定，按照管理权限对其作出通报批评、诫勉谈话、停职检查、责令辞职、降职、免职等追责决定，或者向有权作出追责决定的机关提出追责建议。

## **第八章 检查与监督**

**第五十条** 员工惩处工作接受全体员工及各单位的监督，并按国药太极有关规定对应的权限由信访职能部门受理举报投诉，并按程序予以处理，形成具体意见。对在员工惩处工作中徇私舞弊、弄虚作假、不按规定条件和程序操作的相关责任人，视情节轻重，给予批评教育或惩处。

## **第九章 附则**

**第五十一条** 本办法施行前因违反有关规定受到处分的，按照原办法执行；施行后因违反有关规定受到处分的，按照本办法执行；行为发生在本办法施行前，应当受到处分尚未作出处分决定的，依从旧兼从轻原则处理。

**第五十二条** 本办法所引用的相关管理办法若有修订调整的，以修订调整后的为准。

**第五十三条** 本办法如与国家地方法律法规及上级文件规定不一致时，按国家地方法律法规及上级规定办理。

**第五十四条** 本办法自印发之日起施行，四川商业平台各单位相关规定与本办法不一致的以本办法规定为准。

**第五十五条** 本办法由成都西部医药综合管理部负责解释。