

# 重庆桐君阁股份有限公司文件

桐君阁发〔2015〕8号

签发人：袁永红

## 重庆桐君阁股份有限公司 领导人员、关键岗位人员廉洁谈话、 诫勉谈话制度

第一条 为推动公司党风建设和反腐倡廉工作深入开展，加强和改进对党员领导干部的日常教育和管理，促进领导人员、关键岗位人员遵纪守法、廉洁从业，依据《中国共产党党内监督条例（试行）》、中纪委、中组部《关于对党员领导干部进行诫勉谈话和函询的暂行办法》、太极集团《对党员领导人员进行党风廉洁谈话、诫勉谈话和函询的暂行办法》的要求，制定本制度。

第二条 通过实施谈话，可以及时交换意见，沟通思想，了解和掌握领导干部的思想状况和工作状况；通过对苗头性问题的及时发现，做到提醒在先，严格要求，有利于增强领导人员廉洁自律意识，筑牢拒腐防变的思想道德防线。

第三条 廉洁谈话、诫勉谈话坚持实事求是、客观公正、预防为主的原则。

第四条 廉洁谈话：根据实际工作需要，围绕廉洁从业的基本要求，与股份公司本部中层干部、下一级单位领导干部、

新任职领导干部、人、财、物等部门的主要负责人及关键岗位人员的谈话。谈话方式可以采取集体谈话，也可以采取个别谈话。谈话内容围绕廉洁经营、廉洁自律，使谈话对象知晓应遵守的廉洁自律有关规定及本人在党风廉政建设方面的职责。

第五条 廉洁谈话实行分级谈话原则：各下属单位第一负责人，由股份公司董事长或党委书记负责谈话；股份公司本部中层干部、各下属单位副职领导、人、财、物等部门的主要负责人及关键岗位人员由股份公司纪委书记或股份公司分管领导负责谈话。

第六条 廉洁谈话工作在公司党委统一领导下，由公司纪委总体组织协调，谈话记录归入谈话对象的廉洁教育个人档案。

第七条 各单位、各部门第一负责人在抓好经营工作的同时，要按照“一岗双责”的要求，对本单位、本部门的廉政建设担负第一责任，每年至少进行一次与本单位、本部门其他领导人员、关键岗位人员的廉洁谈话。

第八条 诫勉谈话：指公司纪委对有群众反映或已出现轻微违纪行为，但尚不构成纪律处分的领导干部的谈话。

（一）谈话对象：有下列情形之一的领导人员：

- 1、不能严格遵守党的政治纪律，贯彻落实党的路线方针政策和上级党组织决议、决定以及工作部署不力；
- 2、不认真执行民主集中制原则，作风不民主，不执行集体决定，在班子中闹无原则纠纷；
- 3、作风不实，好大喜功，弄虚作假或者缺乏事业心和责任感，给企业造成一定的损失；
- 4、经济责任审计发现需要提醒注意或者纠正的问题；
- 5、不严格执行廉洁自律规定，造成不良影响，但不构成纪律处分的领导干部。

（二）谈话方式：应以个别谈话方式进行。

与下属单位正职领导干部的谈话，由公司董事长或分管领导进行；与下属单位副职领导干部及股份公司本部中层干部等其他人员的谈话，由公司纪委书记进行；下属单位副职领导干部等其他人员的谈话也可委托其所在单位的正职领导进行。

(三) 谈话内容:

1、明确指出谈话对象存在的问题,提醒其注意或责令其限期改正; 2、听取谈话对象对反映问题作出说明; 3、强调遵守党纪国法的重要性,敦促其加强学习; 4、强调领导干部以身作则的重要性。

(四) 谈话程序:

1、由纪委了解当事人情况,对群众的反映和发现的问题进行收集,并进行初步核实,拟定谈话内容报谈话人;

2、谈话人确定谈话时间、地点、参加人员,并通知谈话对象;

3、谈话工作人员做好谈话记录并及时填写《诫勉谈话备案表》,经谈话对象阅核后,归入谈话对象本人廉洁教育档案;

4、必要时谈话对象在谈话后15日内,回复整改措施材料;

5、诫勉谈话后无改进者,视情况由纪委向诫勉谈话对象所在党组织提出纪律检查建议,进一步督促改正或给予一定的纪律处分。

(五) 诫勉谈话必须按照干部管理权限,由公司纪委提出意见,报公司董事长批准后进行。由公司纪委指定专人准备谈话提纲,收集保存谈话资料,并根据需要派出谈话工作人员担任记录。

第九条 谈话资料应由专人负责收集、管理,并做好保密工作,不得泄漏谈话的有关内容。

第十条 本制度由股份公司监察法务部负责解释。

本制度自发布之日起实施。原《领导人员、重点岗位人员和关键岗位人员廉洁谈话制度》同时废止。

重庆桐君阁股份有限公司

2015年1月4日

重庆桐君阁股份有限公司办公室

2015年1月4日印发

拟稿: 景卫

核稿: 景卫