

新疆博塔油田技术服务股份有限公司文件

博塔油服〔2026〕12号

关于印发《新疆博塔油田技术服务股份有限公司员工奖惩管理办法》的通知

各单位、部门：

《新疆博塔油田技术服务股份有限公司员工奖惩管理办法》经公司党委会、职代会审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

原《新疆博塔油田技术服务股份有限公司员工激励管理办法》、《关于印发博塔油服 HSE 责任矩阵及问责标准的通知》（博塔油安〔2023〕8号）、《关于印发〈新疆博塔油田技术服务股份有限公司职工违规违纪处分规定〉的通知》（博塔油人〔2024〕02号）、《新疆博塔油田技术服务股份有限公司员工违规违章问责管理规定》同时废止。

本办法自 2026 年 4 月 1 日起执行。

附件：新疆博塔油田技术服务有限公司员工奖惩管理办法

新疆博塔油田技术服务有限公司

2026年3月31日



博塔油田技术服务有限公司

2026年3月31日印发

新疆博塔油田技术服务有限公司员工奖惩管理办法

第一章 总则

第一条 为加强新疆博塔油田技术服务有限公司（以下简称公司）员工队伍建设，规范员工行为，提高员工工作积极性和主动性，提升工作质效，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司全体员工。

第三条 全体员工应严格遵守国家法律法规和公司各项规章制度，维护社会公德，恪守职业道德，忠诚企业、爱岗敬业、履职尽责，保质保量完成工作任务。

第四条 奖惩遵循“依法合规、奖惩分明、公平公正，及时性、教育性和权责一致”的原则，奖励坚持荣誉奖励和物质奖励相结合，惩处坚持惩罚和教育相结合。

第二章 管理职责

第五条 设立公司奖惩管理委员会，由党委书记、董事长任委员会主任，分管纪检监察和人力资源的公司领导任副主任，公司其他领导任委员。主要职责：负责员工奖惩工作的统一组织和管理，负责审定公司奖惩管理有关制度，并指导全面运行，负责审定公司员工奖惩意见和建议。

第六条 奖惩管理委员会办公室设在人力资源部，负责开展日常管理工作。主要职责：负责制定公司奖惩管理工作制度，负责奖励管理、奖惩工作的组织实施、绩效和奖金兑现等工作。

第七条 公司纪检监察委员会负责处理建议研究研判，作出并下发处理决定、奖惩材料汇总上报，负责奖惩效果评估及档案管理。

第八条 各部门负责本业务领域奖惩实施、评估，提出奖励或惩处建议。

第九条 各单位负责本单位奖惩组织实施。

第三章 奖励规定

第十条 公司奖励是指对工作表现突出，有显著成绩和贡献，或者有其他突出事迹的集体、员工，依据本办法给予的精神或物质奖励。

第十一条 公司奖励费用纳入工资总额管理，设立奖励基金，根据奖励需要计提相关奖励费用。

第十二条 针对参加外部或业主方各类业务的，奖励方有明确的奖励方式和奖励金额的，执行奖励方标准。未兑现奖励或表彰的，按照以下规定执行。

第十三条 奖励类别：

（五）通表彰彰。

（六）授予荣誉称号。

（七）总经理奖励。

（八）其他激励。

第十四条 有下列行为者，给予通报表扬，视情形和情节给予 500-2000 元奖励：

（一）忠于职守，认真工作，成绩优秀，受到业主方或公司领导书面表扬的。

（二）提出合理化建议，被采纳后取得较好成效的。

（三）见义勇为，举报或制止损害集体利益行为的。

（四）在处理油地关系、维护民族团结中表现突出的。

（五）及时制止“三违”行为，避免事故发生的。

（六）争取国家各项政策，直接或间接获取较大资金支持或增加效益显著的。

（七）其他行为应当通报表扬者。

第十五条 年度工作完成出色，在年度工作表现突出的集体和个人，集体类包括优秀党支部、先进集体（机关部门、基层单位）、先进班组，个人类包括优秀共产党员、先进个人、优秀导师、优秀新工等。具体荣誉和奖励标准参照附件 1。

第十六条 总经理奖励主要用于奖励为公司作出特别贡献的个人或团队。视情形和

情节给予 2000-10000 元奖励：

（一）在人才队伍建设、维护队伍稳定、保障安全生产、创造经济效益、维护公司利益、保障员工权益等方面有突出贡献的。

（二）在公司经营管理和业务方面有重大创新成果且产生一定效益的。

（三）处置重大事件措施得当，为公司赢得荣誉、赢得奖励或挽回损失者。

（四）在社会上产生较大的积极影响，为公司获得重大利益或荣誉的。

（五）在抢险救灾、保卫国家财产、挽救人员生命中表现突出的。

（六）主动拓展业务或在业务拓展中作出较大贡献的。

（七）其他行为应当奖励的。

第十七条 其他奖励由各单位、部门提出申请，逐级审批后执行。

（一）员工积极参加公司发展所需的相关证件考试（如建造师、机电仪工程师等），取得相关证件并被公司使用，给予一定的证书激励费用。

（二）本职工作外承担公司内部建设、修缮、抢维等事务中，按节约成本的 10%比例且单次奖励不超过 5000 元/人进行奖励。

（三）代表公司在技能竞赛中获奖的个人，获得处级三等奖给予 500 元奖励，每提升一个获奖名次或每增加一个竞赛等级，增加 500 元。

（四）其他需要激励或有其他制度规定的。

第十八条 奖励审批程序和权限

个人或集体做出显著成绩和贡献需要奖励的，可由所在单位或职能部门提出奖励建议（每季度末报送），经责任部门、分管领导审核后，报党委书记、董事长签批。

第十九条 公司对获得奖励的员工在职位晋级、外派培训、评先推优等方面优先考虑。

第二十条 《员工奖励审批表》存入员工本人档案。《集体奖励审批表》存入获奖

集体所在单位文书档案。

第二十一条 有下列情形之一的，撤销奖励：

- （一）申报奖励时隐瞒严重错误或者弄虚作假，骗取奖励的。
- （二）严重违反规定奖励程序的。
- （三）法律、法规或公司制度规定应当撤销奖励的其他情形。

第四章 惩处规定

第二十二条 惩处是指对违反公司规章制度和本办法相关规定的员工或集体，依据本办法给予处分。

第二十三条 升级惩处是指依据本办法，在特殊时期、特殊地区、重大节日、重大活动时期、从严管理要求期间或连续出现违反本办法的，给予处分升级的处理措施，升级级别视具体情形经研判后确定。

第二十四条 惩处按具体事件事故责任划分确定。按责任大小分为主要责任、重要责任和一般责任，按管理职责分为直接责任、管理责任和领导责任。

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

（二）重要责任/管理责任，是指在其职责范围内，对直接主管的工作不履行或者不正确履行职责，对造成的损失或者后果负直接管理责任的人员。

（三）一般责任/领导责任，是指在其职责范围内，对应管的工作或者参与决定的工作不履行或者不正确履行职责，对造成的损失或者后果负次要领导责任的人员。

第二十五条 处分类别

- （一）批评教育，即时处罚。
- （二）通报处理，即时处罚。
- （三）警告，处分期 3 个月。

(四)记过，处分期6个月。

(五)降级，处分期1年。

(六)留用察看，处分期1年。

(七)开除。

第二十六条 处分决定自作出之日起生效，处分期自处分决定生效之日起计算。受到批评教育、通报处理、警告、记过处分的，不降低薪酬等级及档次，给予扣除月度绩效工资处理。执行期与处分期一致。

第二十七条 批评教育、通报处理可由各单位、部门研究后作出；警告以上处分由公司业务部门提出处理建议，报纪检监察委员会作出。

(一)批评教育，按直接、管理和领导责任分别扣减当月绩效50%、30%、20%。

(二)通报处理，按直接、管理和领导责任分别扣减当月绩效100%、50%、30%。

(三)警告，处分期内每月扣除绩效工资的40%。

(四)记过，处分期内每月扣除绩效工资的50%。

第二十八条 受到降级处分的，应当在现有薪酬等级基础上降低一个以上薪酬等级。无薪酬等级可降的，给予留用察看处分。

第二十九条 职工受到留用察看处分的，其所担任的职务（职位）自然撤销，停止执行原薪酬待遇，根据工作需要安排相应的临时性工作，按照不低于当地最低工资标准发放适当的劳动报酬。留用察看期间，又发生其他应当受到处分的违规违纪违法行为的，予以开除。

第三十条 给予职工开除处分，应当依法履行告知及听取工会意见等程序，再办理解除劳动合同等手续，并依法依规追回有关利益，开除主要情形包括但不限于以下内容：

(一)违反油田安全生产禁令、九大保命条款等规章制度，且情节严重的。

(二)违反安全操作规程，导致安全责任事故（如火灾、爆炸、人员伤亡、财产损

失)的,情节严重的。

(三)失职渎职、营私舞弊、收受贿赂、挪用资金、泄露公司机密等情节严重的。

(四)打架斗殴、聚众闹事、酗酒滋事、聚众赌博、盗窃财物等违法乱纪行为导致被拘留或被追究刑事责任的。

(五)脱岗、睡岗,醉酒上岗,连续旷工5天或累计旷工7天等严重违纪的。

(六)酒驾、醉驾等严重违反交通安全法的。

(七)一年内累计受到2次书面处分,再次违纪的。

(八)利用公司名义招摇撞骗,使公司蒙受损失的。

(九)不服从公司正常管理,公司安排的正常工作任务或正常工作调动、岗位调整,拒不执行的。

(十)同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成公司的工作任务造成严重影响,或者经公司提出,拒不改正的。

(十一)其它应给予开除的。

第三十一条 职工在受处分期间不得被评优评先、列为领导人员梯队人选或者进一步使用,不得晋升职务(职位)、岗位等级(职级)、职称。其中,被记过、降级、留用察看的,不得晋升薪酬等级及档次。

第三十二条 受到降级以下处分的,在受处分期间确有悔改表现,且没有再发生应当受到处分的违规违纪违法行为的,处分期满后自动解除,晋升职务(职位)、岗位等级(职级)、职称、薪酬等级及档次等不再受原处分的影响。受到降级处分的,解除处分不恢复原职务(职位)、岗位等级(职级)、薪酬待遇。

第三十三条 职工因违规违纪违法所获得的经济利益应当收缴或者责令退赔,所获得的职务(职位)、岗位等级(职级)、职称、荣誉、薪酬待遇、奖励、资格等其他利益,应当予以纠正;给公司造成经济损失的,应当追究经济赔偿责任。

第三十四条 一人同时有两种以上需要给予政纪处分行为的，应当在分别确定其处分后，执行其中最重的处分；应当给予降级以下多个相同处分的，在一个处分期以上、多个处分期之和以下确定处分期，但是最长不得超过二十四个月。职工受到降级以下处分，在处分期间又受到新处分的，执行其中较重的处分，处分执行期为原处分尚未执行的期限与新处分期限之和。

第三十五条 有下列情形之一的，可以从轻或者减轻处分：

- (一)主动交代本人应当受到处分的违规违纪违法问题的；
- (二)在初步核实、立案调查过程中，能够配合核查工作，如实说明本人违规违纪违法事实的；
- (三)主动采取措施有效避免、挽回损失或者消除不良影响的；
- (四)检举他人违规违纪违法行为，经查证属实的；
- (五)主动上交或者退赔违规违纪违法所得的；
- (六)法律、法规规定的其他从轻或者减轻情节。

第三十六条 有下列情形之一的，应当从重处分：

- (一)在处分期内再次故意违规违纪违法，应当受到处分的；
- (二)阻止他人检举、提供证据的；
- (三)串供或者伪造、隐匿、毁灭证据的；
- (四)包庇同案人员的；
- (五)胁迫、唆使他人实施违规违纪违法行为的；
- (六)拒不上交或者退赔违规违纪违法所得的；
- (七)法律、法规规定的其他从重情节。

第三十七条 违反附件 2 规定情形的，情节较轻的，给予批评教育或通报处理；情节较重的，给予警告或者记过处分；情节严重的，给予降级处分；情节特别严重的，给

予留用察看或开除处分。

第三十八条 惩处审批权限和程序

(一) 惩处由员工所在单位、人力资源部、业务部门等归口管理部门发起，批评教育、通报处理由相关责任单位、部门负责落实执行；警告及以上处分的由业务部门提出处理建议，由纪检监察委员会研究后下发处理决定。处理决定抄送奖惩管理委员会办公室。

(二) 处理通报发出后，由奖惩管理委员会办公室对惩处的个人或集体落实处理措施。

(三) 受处分员工对处理决定不服，可自收到处理决定之日起 3 日内向作出处理决定的部门或奖惩管理委员会提出申诉。作出处分决定的部门或奖惩管理委员会予以受理，并在 5~7 个工作日作出最终处理决定；在申诉受理部门未作出改变原处理的决定前，仍按照原处理决定执行。

(四) 处理决定应在各单位民主公开栏或公司 OA 平台上进行公布。

第三十九条 员工为中国共产党党员的，发生违规违纪行为，除执行本细则外，由所在党组织按照《中国共产党章程》和《中国共产党纪律处分条例》的相关细则处理。党纪处分和本办法所列处分，可以单独适用，也可以同时适用。

第四十条 对于滥用职权，利用处理员工进行报复，或对应当受到处理的员工出具虚假证明材料进行包庇，给予行政处分，并调离原工作岗位；情节严重的解除劳动合同。

第五章 附则

第四十一条 其他管理规定与本办法相抵触的，以本办法为准。本办法与国家有关法律法规相抵触的，按国家法律法规执行。

第四十二条 如遇本办法未规定的情形，需要奖励或惩处的，应提出建议，征求公司工会意见，报奖惩管理委员会研究决定执行，必要时报公司党委审议通过。

第四十三条 本办法自印发之日起施行，如有未尽事宜，由人力资源部负责解释。

附件：1.荣誉评价分类

2.违规违纪行为分类

3.奖励申请表