

招贤矿业公司“三支队伍”考核管理办法

为加强“三支队伍”建设，激励“三支队伍”的工作积极性和创造性，不断提高“三支队伍”的整体素质和业务能力，促进公司高质量发展，结合《皖北煤电集团公司党委关于加强“三支队伍”建设的实施意见》（皖北煤电党发〔2022〕123号），特制定本办法。

一、考核范围

集团公司下文命名的“三支队伍”人员。

二、考核周期

月度考核月度兑现，每年进行一次总评。

三、考核责任

皖煤杰出工匠、皖煤工匠由工会负责考核；专业技术人员标兵、优秀专业技术人员由党群工作部负责考核；金牌班队长、优秀班队长由党群工作部和经营管理部负责考核。

四、奖励标准

（一）皖煤杰出工匠年度薪酬按所在单位副总师年度基本薪酬和年度绩效薪酬的平均标准执行。月度按其所在岗位薪酬标准支付，年底根据考核结果补齐当年应得薪酬差额。

（二）给予金牌班队长、专业技术人员标兵每年分别奖励50000元；月度以4000元为基础进行预考核预奖励，年终总考核总奖励。

(三) 给予皖煤工匠、优秀班队长、优秀专业技术人员每年分别奖励 20000 元；月度以 1500 元为基础进行预考核预奖励，年终总考核总奖励。

皖煤杰出工匠、皖煤工匠奖励周期为 2 年；专业技术人员标兵、优秀专业技术人员、金牌班队长、优秀班队长奖励周期为 1 年；以上奖励自 2023 年 1 月起执行。

五、拨付方式

由人力资源部按月依据考核结果兑现至被奖励人员工资内。

六、相关事项

(一) 成立考核领导小组。党委书记、董事长、总经理任组长，党委副书记、纪委书记、工会主席、总工程师、各分管副总经理任副组长，皖煤杰出工匠、皖煤工匠考核办公室设在工会，专业技术人员标兵、优秀专业技术人员、金牌班队长、优秀班队长考核办公室设在党群工作部，负责“三支队伍”的考核工作。

(二) 各考核责任单位每月 10 号前，将考核结果报考核领导小组审核。15 号前将考核兑现情况报送至人力资源部。年度总评要在次年的 1 月 31 日之前完成。

(三) 各单位要在“三支队伍”培养上提供支持。同时对本单位的后备“三支队伍”人员落实相关的培养机制，为“三支队伍”人才储备提供后备力量。

七、本办法自 2023 年 1 月起执行。

- 附件：1. 皖煤杰出工匠、皖煤工匠考核细则
2. 金牌班队长、优秀班队长考核细则
3. 专业技术人员标兵、优秀专业技术人员考核细则

附件 1

皖煤杰出工匠、皖煤工匠考核细则

一、安全考核

1. 月度内，个人发生一般“三违”的，扣除当月奖励金额的 50%；发生严重“三违”的，扣除当月奖励金额的 100%。

2. 月度内，因个人原因本人发生一起轻微伤事故的，扣除当月奖励金额的 100%；担任班队长职务的，所管辖范围内发生轻伤及以上事故的，扣除当月奖励金额的 50%。

二、出勤考核

月度出勤不低于单位规定出勤数，每少一个出勤扣除当月奖励金额的 10%。

三、业绩考核

皖煤杰出工匠、皖煤工匠月度考核由所在单位自主考核成绩进行折算（每月 5 号前报送自主考核结果至工会，考核内容见附表）。成绩在 90 分（含）及以上的，享受全额奖励；在 80 分-90 分（含）的，扣除当月奖励金额的 10%；在 70 分-80 分（含）的，扣除当月奖励金额的 20%；在 60 分-70 分（含）的，扣除当月奖励金额的 50%；59 分（含）及以下的扣除当月奖励金额的 100%。

四、扣减考核

（一）年度未完成下列工作之一的，扣减其年度考核奖励的 20%（已发放的，需从绩效工资中扣减）：

1. 年度皖煤杰出工匠接受集团公司安排到培训中心兼职授

课 24 课时，年度皖煤杰出工匠、皖煤工匠在矿培训中心或干部课堂兼职授课 6 课时以上；

2. 皖煤杰出工匠每年要结对带 3 名徒弟、皖煤工匠每年要结对带 1 名徒弟，并取得一定成效。

(二) 年度未完成下列工作之一的，扣减其年度考核奖励的 10% (已发放的，需从绩效工资中扣减)：

1. 皖煤杰出工匠在年度内解决制约安全生产难题的案例 3 个 (含) 及以上；皖煤工匠在年度内解决制约安全生产难题的案例至少 1 个；

2. 皖煤杰出工匠在年度内 CIA 持续改进、“五小科技”、创新成果、合理化建议等活动，至少 1 项成果获得集团公司级及以上表彰；皖煤工匠年度内至少 1 项成果获得矿级及以上表彰的。

五、终止考核

考核周期内有下列情形之一的，终止奖励：

1. 调离本专业岗位从事其他工作的；
2. 因违规违纪受到党纪政纪处分的；
3. 调离集团公司系统的；
4. 连续旷工 5 天及以上的，累计旷工 10 天及以上的。

六、其他

皖煤杰出工匠按照此办法进行预考核，如集团公司进行考核，以集团公司考核结果为准。

附表：

皖煤工匠（杰出工匠）月度考核评分表

姓名：

单位：

日期：

序号	考核项目	分值	得分
1	遵守法纪，爱岗敬业，诚信友善，勇于创新，乐于奉献，具有良好的道德品行和职业操守。	10	
2	上安全岗，干安全活，杜绝“三违”，安全生产。	10	
3	具有丰富的实践经验和理论知识，专业技能和操作技能保持领先水平。	5	
4	作为主要成员积极参与合理化建议、“五小”科技、技术攻关及技术创新活动。	15	
5	积极总结绝技绝活和参与本单位故障（难题）处理，总结提炼案例。	10	
6	热心带教徒弟，参加“导师带徒”活动。按月制定培训计划。	10	
7	积极参与教育培训，技术交流、现场难题处理、技术比武和技能大赛等活动。	15	
8	善于传授技艺、传承精神，乐于帮助并带动身边的职工共同进步、共同成长。	10	
9	坚持学习，每月自学专业技术知识不少于2课时。	5	
10	服从安排，对领导交办的事项从不马虎，忠于职守，顺利完成各项工作任务。	10	
合计		100	

单位班子成员签字：

附件 2

金牌班队长、优秀班队长考核细则

一、安全考核

1. 月度内，个人发生一般“三违”的，扣除当月奖励金额的 50%；发生严重“三违”或轻微伤及以上事故的，扣除当月奖励金额的 100%；

2. 月度内，管辖范围发生一起轻微伤事故的，扣除当月奖励金额的 20%；发生两起及以上轻微伤事故或轻伤及三级以上非人身事故的，扣除当月奖励金额的 100%；

3. 月度职责范围因管理原因被矿或上级部门责令停止作业的，每次扣除当月奖励金额的 20%。

二、出勤考核

月度出勤不低于单位规定出勤数，每少一个出勤扣除当月奖励金额的 10%。

三、业绩考核

采用百分制考核形式，具体考核标准见附表。安全效果、生产任务、标准化创建、材料消耗、班队建设等四项考核标准，占考核得分 70%，个人作风纪律占考核得分 30%，两项合计为月度业绩考核得分。成绩在 90 分以上的，享受全额奖励；在 80 分—90 分（含）的，扣除当月奖励金额的 10%；在 70 分—80 分（含）的，扣除当月奖励金额的 20%；在 60 分—70 分（含）的，扣除当月奖励金额的 50%；59 分（含）及以下的扣除当月奖励金额的 100%。

四、年度考核

年度考核为所在班队全年四个季度三基班队考核结果为加权平均值。年度成绩在 90 分以上的，享受剩余全额奖励；在 80 分—90 分（含）的，扣除剩余奖励金额的 10%；在 70 分—80 分（含）的，扣除剩余奖励金额的 20%；在 60 分—70 分（含）的，扣除剩余奖励金额的 50%；59 分（含）及以下的扣除剩余奖励金额的 100%。

五、终止考核

被奖励对象在奖励周期内有下列情形之一的，终止奖励：

1. 调离班队长岗位从事其他工作的；
2. 因违规违纪受到党纪政务处分的；
3. 调离集团公司系统的；
4. 连续旷工 5 天及以上的，累计旷工 10 天及以上的。

附表：

金牌班队长、优秀班队长月度考核评分表

项目	考核标准	分值	考核标准	考核单位
安全效果	无“三违”、无工伤、无事故、无较大安全隐患、持证上岗	20分	出现重伤或二级以上非人身事故，本项不得分；轻伤一起扣10分，月度连续两起轻伤事故，本项不得分；严重“三违”一人扣5分；一般“三违”一人扣2分；轻微“三违”一人扣1分；发现一处重大安全隐患每次扣5分；班组自报的“三违”经安监部门确认的可抵消公司“三违”扣分；未持证上岗一人扣5分。	安全监察部
生产任务	完成月初生产计划、无影响	20分	当月生产任务比计划每亏10%扣2分，亏20%以上扣完，每超产10%加2分；零星工程未及完工，每超一天扣1分；影响2小时以上责任性事故每起扣2分，影响4小时以上每起扣4分；被公司问责扣10-20分。	调度指挥中心 生产技术部
达标创建	安全生产标准化	10分	安全生产标准化得分低于80分的，每低1分，扣1分，每高于90分及以上加1分；被停头（停面或设备）本项不得分；零星工程未达到验收标准的，扣1-5分。	安全监察部
材料消耗	无浪费	10分	材料费用超计划指标10%以上扣2分，超20%以上扣5分；节约10%以上加2分，节约20%以上加5分；发现浪费现象每次扣1分，被通报处罚每次扣5分。	经营管理部
班组建设	班组安全生产标准化创建	30分	根据班组安全标准化创建考核结果执行	安全监察部
	班务公开民主管理	5分	民主管理机构不全，扣1分，活动不正常扣1分；员工出勤、工分、工资公示，缺一项扣3分，公示不及时扣2分；考勤、工分、奖罚弄虚作假的，本项不得分；工分分配员工未签字，一处扣0.5分，工分随意涂改一处扣0.5分	党群工作部 经营管理部 人力资源部
	员工培训	5分	四个一培训检查一项不合格扣1分；公司安排员工培训，任务落实不力扣1-2分。	人力资源部 (培训中心)
个人作风纪律	组织纪律	100分	月度下井工数每少1个，扣5分；不按规定参加公司及单位组织召开各项会议、活动的，每次扣5分；工作落实不力的，视情节扣5-10分；无故不服从工作分配，出现推诿扯皮现象的，每次扣10-20分，造成恶劣影响，此项不得分。上班迟到、早退、班中脱岗，每次扣5分；出现旷工的，每次扣10分；不按规定请销假的，每次扣5分；违反社会治安综合治理的，视情节每次扣2-10分，造成恶劣影响，此项不得分。	调度指挥中心 党群工作部 人力资源部 纪委 后勤保障部 (保卫)

附件 3

专业技术人员标兵、优秀专业技术人员考核细则

一、月度考核

月度考核结果直接采用专业技术人员（或管理人员）月度综合考核结果（百分制分数）。

考核以 95 分为基础分，每减少 1 分，扣除月度预考核预奖励的 2%，以此类推，扣完为止。

月度内有下列情形之一的，取消其当月考核奖励：

1. 月度旷工达 3 个及以上；
2. 月度因故请病假、事假等（不含法定假）超过 15 天不能在岗位正常履职的；
3. 公司领导或单位领导安排的重要工作未及时完成，并且造成一定影响或一定损失的；
4. 发生问责情形的；
5. 井下生产单位人员无正当理由未完成月度下井任务的；
6. 其他应取消考核奖励情形的。

二、综合测评

综合测评年底进行一次，分为上级评议、职能科室评议、基层评议，权重比例为 4: 3: 3。主要从工作能力、工作质量、工作作风、创新成果、劳动纪律等五个方面进行（见附件 1）。

上级评议：由分管领导和单位班子成员对其进行评议。

职能科室评议：工程类根据专业类别分别由职能科室的班子

成员对其进行评议；政工类由党群工作部、纪委、综合办公室的副科级以上管理人员对其进行评议；经济类、会计类由经营管理部、财务部等相关部门副科级以上管理人员对其进行评议。

基层评议：由本单位专业技术人员、一般员工对其进行评议。评议参加人数不低于 30 人，不超过 30 人的单位全员参加；单位人数少于 5 人的，应以支部为单位适当增加人员。

综合测评分为”好、较好、一般、差”四个格次，分别对应 95 分、85 分、75 分、65 分，进行统计折算。

三、年度总评

年度总评=基础分(月度考核结果加权平均*60%+年度综合测评*40%)+综合业绩评定分数(综合业绩评定标准见附件 2)

年度总评考核低于 85 分的，取消其专业技术人员标兵或优秀专业技术人员相应的资格。

年度未完成下列工作第 1、2 项之一的，扣减其年度考核奖励的 20%，未完成下列工作第 3、4 项之一的，扣减其年度考核奖励的 10%（已发放的，需从绩效工资中扣减）：

1. 年度专业技术人员标兵接受集团公司安排到培训中心兼职授课；年度专业技术人员标兵、优秀专业技术人员在公司培训中心或干部课堂兼职授课低于 6 课时的。

2. 专业技术人员标兵每年要带出 2 名徒弟，优秀专业技术人员每年要带出 1 名徒弟，年度内徒弟在专业技术上有所进展。

3. 专业技术人员标兵在年度内开展课题研究，解决工作难题

的案例不少于 3 个；优秀专业技术人员在年度内解决工作难题的案例不少于 1 个。

4. 专业技术人员标兵在年度内 CIA 持续改进、“合理化建议”、“五小科技”、创新成果获奖不少于 3 个，优秀专业技术人员年度内 CIA 持续改进、“合理化建议”、“五小科技”、创新成果获奖不少于 1 个。

四、终止考核

考核周期内有下列情形之一的，终止奖励：

1. 调离本专业岗位从事其他工作的；
2. 因违规违纪受到党纪政纪处分的；
3. 年度履职考核结果为基本称职或不称职的；
4. 调离集团公司系统的；
5. 矿领导或单位领导安排的重要工作未及时完成，并且造成较大影响或重大损失的；
6. 连续旷工 5 天及以上的，累计旷工 10 天及以上的；
7. 其他应终止考核奖励情形的。

附则：1. 优秀专业技术人员（标兵）综合测评表
2. 综合业绩评定标准

附则 1:

优秀专业技术人员（标兵）综合测评表（上级、职能科室、基层）

姓名 评价	工作能力				工作质量				工作作风				创新成果				劳动纪律				备注
	好	较好	一般	差	好	较好	一般	差	好	较好	一般	差	好	较好	一般	差	好	较好	一般	差	

填写说明：综合测评从五个方面进行评价，评价分为“好、较好、一般、差”四个格次，你认为该同志在本月内表现符合哪一格次，就在该格次栏内划“√”。如有其他不足之处可在“备注”栏内写明原因，并注明格次等级。

附则 2:

综合业绩评定标准

一、专业技术成就

当年度内在本专业领域内取得的科技奖励或科技工作先进个人:

1. 获得公司一、二、三等奖、优秀奖的, 每项(次)分别加 4 分、3 分、2 分、1 分;

2. 获得集团公司一、二、三等奖、优秀奖的, 每项(次)分别加 5 分、4 分、3 分、2 分;

3. 获得地市级一、二、三等奖、优秀奖的, 每项(次)分别加 6 分、5 分、4 分、3 分;

4. 获得省部级及以上一、二、三等奖的, 每项(次)分别加 7 分、6 分、5 分、4 分;

以上专业技术成就由多人共同完成的, 第一作者奖励 100%, 第二作者奖励减半, 第三及之后作者不予奖励。

二、五小科技奖励

当年度内在本专业工作中取得五小科技成果奖励:

1. 获集团公司一、二、三等奖、优秀奖的, 每项(次)分别加 5 分、4 分、3 分、2 分;

2. 获市级一、二、三等奖、优秀奖的, 每项(次)分别加 6 分、5 分、4 分、3 分;

3. 获省级一、二、三等奖、优秀奖的, 每项(次)分别加 7

分、6分、5分、4分。

以上由多人共同完成的，第一作者奖励100%，第二作者奖励减半，第三及之后作者不予奖励。

三、CIA持续改进奖励

当年度内在本专业工作中取得CIA持续改进奖励：

1. 获公司一、二、三等奖、优秀奖的，每项（次）分别加6分、5分、4分、3分；

2. 进入公司精细化管理工具箱的，每项（次）分别加8分。

以上由多人共同完成的，第一作者奖励100%，第二作者奖励减半，第三及之后作者不予奖励。

四、专业技术论文

当年度内：

1. 论文在公开学术刊物（CN刊号）发表的，每次加3分；

2. 论文在其他学术刊物发表的，每次加2分。

以上由多人共同完成的，第一作者奖励100%，第二作者奖励减半，第三及之后作者不予奖励。

以上各项奖励单项满分10分，以最高级别为准，不重复加分，加满为止。