

附件1

皖煤杰出工匠、皖煤工匠评选管理办法

第一章 总则

第一条 根据集团公司《关于加强“三支队伍”建设的实施意见》，特制定本办法。

第二条 皖煤杰出工匠、皖煤工匠是指在生产、建设、技术、研发等操作岗位上，具有高超技术技能、丰富实践经验、良好职业素养、突出带动作用的技能人才。

第二章 评选

第三条 皖煤杰出工匠、皖煤工匠每两年评选一次。

第四条 参评皖煤工匠应直接从事操作岗位工作，并具备高级工及以上技能等级，工作业绩突出、标杆作用明显，职工群众普遍认可，并符合下列条件之一：

（一）近十年来，参加集团公司技能大赛获前3名，市级及以上技能大赛获得三等奖以上；

（二）近十年来，作为主要参与者，获集团公司合理化建议“五小”科技优秀成果奖以上奖项、自主攻关课题一等奖和安全技术经济一体化攻关课题优秀成果奖的其中1项；

（三）近十年来，作为主要参与者，获市级以上合理化建议优秀成果奖、“五小”科技成果三等奖、科技奖三等奖以上的其中1项；

（四）在技术上有职务发明创造或技术革新，为提升安全

保障、减轻劳动强度、提高生产效率、降低生产成本、解决技术难题、提升经济效益做出积极贡献；

（五）总结、创造出先进操作方法，积极推广应用新技术、新工艺、新材料、新装备，在提高效益效率方面取得显著成效。

第五条 参评皖煤杰出工匠应直接从事操作岗位工作，并具备技师及以上技能等级，工作业绩非常突出、标杆作用显著，职工群众高度认可，且符合下列条件之一：

（一）近十年来，获得市级及以上工匠、岗位标兵、技术能手等称号；

（二）近十年来，参加市级技能大赛获前 5 名，省级技能大赛获前 10 名，国家级技能大赛获得前 20 名次；

（三）近十年来，作为主要参与人，获集团公司合理化建议奖、“五小”科技成果一等奖和安全技术经济一体化课题优秀成果奖以上的其中 1 项；

（四）近十年来，作为主要参与人，获市级以上合理化建议优秀成果奖、“五小”科技成果一等奖、科技奖三等奖以上的其中 1 项；

（五）近十年来，在技术上有重大发明创造或革新，拥有 1 项以上发明专利；

（六）在本职岗位上创造出独有的操作技能、操作方法和优化工艺，为提升安全保障、减轻劳动强度、提高生产效率、降低生产成本、解决技术难题、提升经济效益做出重大贡献，并热心传承自身技能。

第六条 皖煤杰出工匠从皖煤工匠中推荐产生，按照统一标准、基层推荐、集中评审原则，遵循以下程序进行评选：

（一）基层推荐。按照“三支队伍”建设评选条件与标准，将人选名单报送至公司工会。

（二）资格审核。评审办公室组织相关业务部门负责人，对各单位报送的人选进行资格审查，产生进入组织评审的候选人名单。

（三）组织评审小组召开会议，对候选人进行集中评审，按集团公司分配的名额提出建议名单。

（四）研究确定。评选领导小组办公室将建议名单提交公司党委研究决定推荐人选。

（五）公示。通过公司内网等媒体公示评选结果，公示时间为5个工作日，接受广大职工监督。

（六）推荐上报。公示结束无异议后，上报集团公司。

（七）命名表彰。公示结果无异议，集团公司予以命名表彰。

第七条 皖煤工匠评选由集团公司按照总数100人分配名额，按照“统一标准、自行评选、集团审定”原则，比照皖煤杰出工匠评选程序，由公司统一开展评选，并将评选结果报集团公司备案，集团公司予以命名表彰。

第三章 激励

第八条 皖煤杰出工匠、皖煤工匠实行聘任制，集团公司统一聘任，聘期2年，在聘期内，实行月度考核和年度考核相结合。

第九条 强化皖煤杰出工匠、皖煤工匠监督考核。在月度考核和年度考核中，凡有下列情况之一的，解除聘约：

- （一）调离本专业岗位从事其他工作的；
- （二）违反法律法规或企业规章制度，造成恶劣影响的；
- （三）不认真履行工作职责，年度履职考核结果为基本称职或不称职的；
- （四）月度考核结果为不称职的；
- （五）年度内有两次月度考核结果为基本称职的；
- （六）依据有关规定存在其他需要解聘情形的。

第十条 给予皖煤杰出工匠以下激励：

- （一）聘期内通过考核享受所在单位副总师级年薪待遇；
- （二）优先推荐市级以上劳动模范；
- （三）优先推荐市级以上工匠；
- （四）连续三届被评为皖煤杰出工匠，并在聘期内通过考核的，授予集团公司皖煤工匠大师称号。

第十一条 给予皖煤工匠以下激励：

- （一）聘期内集团公司每年给予奖励 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；
- （二）直接享受技师技能等级待遇；
- （三）优先推荐集团公司级以上劳动模范；
- （四）优先推荐市级以上工匠。

第十二条 皖煤杰出工匠、皖煤工匠聘期内在享受上述薪酬待遇的同时，除继续享受技能等级津贴外，不再享受拔尖人津贴等其他同类待遇。

第四章 管理

第十三条 皖煤杰出工匠、皖煤工匠在聘期内，除做好本职工作之外，应主动承担培养技能人才、解决安全生产难题、开展技术攻关责任。

第十四条 集团公司加强对皖煤杰出工匠、皖煤工匠的日常管理，开展以下工作：

（一）每年召开 1-2 次座谈会，组织皖煤杰出工匠、皖煤工匠相互学习交流；

（二）适时组织皖煤杰出工匠、皖煤工匠走进先进企业进行业务学习和技术交流；

（三）将皖煤杰出工匠、皖煤工匠纳入兼职培训教师，建立工匠视频教学资源库，分享优秀技术成果和先进操作方法；

（四）挖掘、宣传皖煤杰出工匠、皖煤工匠的先进事迹，大力弘扬工匠精神、工匠文化。

第十五条 加强对皖煤杰出工匠的日常管理，开展以下工作：

（一）支持皖煤杰出工匠参与集团公司统一安排的教育培训、技术交流、现场难题处理、技术比武和技能大赛等活动；

（二）共享劳模创新工作室等技术创新平台，支持皖煤杰出工匠组建创新团队，开展技术攻关。也可单独为皖煤杰出工匠成立创新工作室；

（三）总结提炼皖煤杰出工匠的绝技绝活和故障（难题）处理案例。

第十六条 基层单位要参照上述内容加强对皖煤工匠的日常管理，同时要对历届皖煤杰出工匠、皖煤工匠建立工匠人才库，一并纳入工匠日常管理。

第五章 考核

第十七条 皖煤杰出工匠聘期内由公司考核小组按照考核细则开展月度考核，根据考核结果兑现，年度内将考核情况报集团公司认定。

第十八条 皖煤杰出工匠年度履职考核以下内容：

（一）认真履行岗位职责，保持高超的专业技能和操作技能；

（二）认真履行教育培训任务；每年在单位授课不少于 48 课时；也可进行网络授课，课时符合要求；

（三）开展导师带徒培训，签订导师带徒协议，每年带徒弟不少于 2 人；

（四）主动开展合理化建议、“五小”科技、技术攻关、技术创新等活动，至少 1 项成果获得集团公司级及以上表彰；

（五）积极总结绝技绝活和参与本单位故障（难题）处理，每人每年总结提炼案例不少于 3 个（有所在单位签字认可）；

（六）接受集团公司统一安排，随同安全、生产、技术部门参与各单位技术难题的现场处理（有集团公司相关部门出具证明）。

以上 6 项考核内容，1 项不合格，不得评为年度“优秀”；

2 项不合格，不得评为年度“称职”；3 项不合格，不得评为年度“基本称职”。

第十九条 皖煤工匠年度履职考核以下内容：

（一）认真履行职责，专业技能和操作技能保持领先水平；

（二）开展导师带徒培训，签订导师带徒协议，每年带徒弟不少于 1 人；

（三）作为主要成员积极参与合理化建议、“五小”科技、技术攻关、工作专利、技术创新活动，至少 1 项获得公司以上的奖励；

（四）积极总结绝技绝活和参与本单位故障（难题）处理，每人每年总结提炼案例不少于 1 个。

以上 4 项考核内容，1 项不合格，不得评为年度“优秀”；2 项不合格，不得评为年度“称职”；3 项不合格，不得评为年度“基本称职”。

第二十条 皖煤杰出工匠、皖煤工匠考核分为优秀、称职、基本称职和不称职四个档次，并与待遇挂钩。

第二十一条 皖煤杰出工匠年度考核结果为优秀或称职的按标准兑现绩效年薪，基本称职的不予兑现绩效年薪。

第二十二条 皖煤工匠年度考核结果为优秀或称职的按标准兑现奖励，基本称职的不予兑现奖励。

附则：1. 招贤矿业公司皖煤工匠（杰出工匠）考核细则

2. 招贤矿业公司皖煤工匠（杰出工匠）考评表

附则1

招贤矿业公司皖煤工匠（杰出工匠）考核细则

一、月度考核

采用百分制考核形式，具体考核标准见附表。考核分为三违情况、合理化建议、技能培训、出勤等四大项，合计为月度业绩考核得分。成绩在90分及以上的，定格为优秀，享受全额奖励；在80分（含）—90分的，定格为称职，扣除当月奖励金额的10%；在70分（含）—80分的，定格为基本称职，扣除当月奖励金额的20%；在69分及以下的，定格为不称职，扣除当月奖励金额的100%。

二、年度考核

采用百分制考核形式，具体考核标准见附表。考核分为工作能力与质量、工作态度、劳动纪律三大项。

以本办法第十八条和第十九年度履职内容为主。

年度成绩在90分及以上的，定格为优秀，享受剩余全额奖励；在80分（含）—90分的，定格为称职，扣除剩余奖励金额的20%；在70分（含）—80分的，定格为基本称职，在70分以下的，定格为不称职，二者皆扣除剩余奖励金额100%。

附则2

招贤矿业公司皖煤工匠（杰出工匠）考评表

被考核人单位：

被考核人姓名：

考核日期：

考核对象	考核周期	考核项目	考核内容及标准	扣分原因	分值	责任单位
	月度	三违情况	发生一般“三违”的，扣3分/次，发生“严重三违”的或出现违法违纪行为，扣20分		100	安全监察部
		合理化建议	作为主要成员积极参与合理化建议、“五小”科技、CIA、技术攻关、技术创新活动，每季度至少完成1项；没有的扣20分			生产技术部、 工会、团委
		技能培训	强化岗位技能培训，积极参与新技术、新设备、新工艺、新方法的推广应用以及技术指导、技能培训、职业技能竞赛等工作；至少参与一项，没有材料支撑的扣10分，不参加的扣20分。			培训中心
		出勤	月度出勤22个班，少1个班扣2分；严格执行班组工作流程，带头遵守劳动纪律，日常工作表现优良；否则扣5分。			人力资源部
	年度	工作能力与质量	1. 开展导师带徒培训，签订师徒合同，明确师徒双方的责任和义务；杰出工匠每人每年带徒弟不少于2人，皖煤工匠带徒不少于1人，少1人扣5分。		100	培训中心、团委
			2. 积极总结绝技绝活和参与本单位故障（难题）处理，杰出工匠每人每年总结提炼案例不少于3个（有所在单位签字认可），少一个扣10分。皖煤工匠每人每年不少于1个；没有完成的，扣10分。			生产技术部
			3. 皖煤杰出工匠要主动开展合理化建议、“五小”科技、技术攻关、技术创新等活动，至少1项成果获得集团公司级及以上表彰；皖煤工匠作为主要成员积极参与合理化建议、“五小”科技、技术攻关、技术创新活动，至少1项获得矿以上的奖励；没有的扣10分。			生产技术部、 工会、团委
			4. 接受集团公司统一安排，随同安全、生产、技术部门参与各单位技术难题的现场处理（有集团公司相关部门出具证明），未完成的扣10分。			安全监察部、 生产技术部、 调度指挥中心
			5. 认真履行教育培训任务，每年在单位授课不少于48课时；也可进行网络授课，课时符合要求。培训学时每少1课时扣2分。			培训中心

		工作态度	6. 认真履行岗位职责，保持领先或高超的专业技能和操作技能，带头钻研技术，不断提高专业技能和操作技能水平，在工作上开拓创新，解决工作瓶颈问题等方面发挥骨干带头作用；否则一次表现不好扣5分。			调度指挥中心
			7. 工作勤奋、积极主动，有责任心、遇事不推诿。发生推诿现象，扣5分/次。			所在单位
		劳动纪律	8. 月度出勤不少于公司规定的班数，少1个班扣2分。			人力资源部
“优秀”格次90分（含）以上；“称职”格次80分（含）—90分（不含）；“基本称职”格次70分（含）—80分（不含）；“不称职”格次70分（不含）以下。				得分		

责任单位负责人签字：

附件 2

金牌班队长、优秀班队长评选管理办法

第一章 总则

第一条 为夯实基层管理，强化导向激励，增强班队长荣誉感、成就感，调动班队长积极性、主动性，根据集团公司《关于加强“三支队伍”建设的实施意见》精神，制定本办法。

第二条 评选原则。坚持“公开公平公正、竞争择优、差额评选、宁缺毋滥”的原则。

第二章 评选

第三条 每年开展一次金牌班队长、优秀班队长评选表彰。

第四条 金牌班队长、优秀班队长评选对象以生产一、二线科区下一级的班队长为主，兼顾其他生产作业型班队长。

第五条 优秀班队长评选对象所带班组及本人要符合以下标准：

（一）安全生产。1. 完成任务：确保班组安全生产无事故，按计划科学组织生产活动，保质保量完成各项生产任务。2. 健全制度：认真落实各项安全生产法律法规，根据工作特点和工作性质，建立健全班组安全生产责任制、安全管理规章制度。3. 现场管理：严格执行班前、班中、班后的工作流程和标准，扎实推行“五位一体、岗位描述”，加大现场隐患排查力

度。4. 强化培训：班组职工掌握涉及本专业、班组、岗位的技术标准、工作标准、管理标准。强化岗位技能培训，扎实开展“师傅带徒”活动。5. 隐患排查：加强危险源辨识和安全风险分析评估培训，提高职工对生产作业过程中各类隐患的辨识和防范能力。6. 风险管理：制度健全、责任明确，严格风险预控、隐患闭环、把关控变和责任追究，班组职工知风险、明措施、控风险。

（二）质量效益。1. 质量管理：认真落实行业质量管理体系，严格按照质量标准化作业，上标准岗、干标准活，生产优质产品。2. 节支降耗：加强班组成本管控，建立班组物料管理台账，开展节支降耗、修旧利废活动，严格控制材料费用支出。3. 提高效率：建立班组市场化考核机制，把班组任务、质量、材料消耗、回收等指标分解到岗、落实到人。4. 经营管理：班组工资工分市场化考核结算，日清日结、及时公开。班组经济核算台账健全，周分析，月总结，发现问题及时整改。5. 文明生产：抓好现场文明生产，做到工完、料净、场地清。

（三）技能素质。1. 团队学习：强化班组安全培训，提高班组成员安全技术素质，争当本质安全人，打造本质安全岗，创建本质安全型班组。2. 技术创新：开展以技术革新、发明创造为主的“五小”创新活动，带领职工学习新设备，应用新技术。3. 合理化建议：围绕安全、生产、质量、管理等重点，开展合理化建议活动，发挥班组人员积极性和创造性。4. 岗位练兵：职工培训合格率、特殊工种持证上岗率达到100%，班队长培训合格率、安全抽考合格率100%。5. 个人能力：班队长在职

工中威信高，年度履职情况考核为称职及以上等次。

（四）基础管理。1.民主管理：组织班组人员参加班组管理，讨论班组当月工作计划任务，每天进行工时分配确认，加强对班组长的民主监督，提高班组工作水平。2.工作日志：建立班组工作日志、计分台账，认真记录班组日常生产工作内容、会议记录、学习记录及劳动竞赛活动开展情况等。3.思想建设：共建共享氛围浓厚，职工有归属感，班组有凝聚力，班组党员和骨干作用充分发挥。

（五）负面清单。出现以下情形之一的不得参加优秀班队长申报评选：1.班组近一年内出现 2 起严重“三违”。2.班组近一年内出现一起重伤或两起轻伤以上人身事故。3.班组近一年内出现一起一级或两起二级以上非人身事故。4.班组近一年内职工有违法乱纪行为被公安机关查办的。5.受到党纪政纪处分，尚在影响期内的。

第六条 金牌班队长在达到优秀班队长评选标准的基础上，必须具备以下条件：

（一）所带班组连续两年实现安全生产。

（二）所带班组安全生产标准化实现动态达标，经公司、集团公司验收达到行业标准。

（三）本人至少有一种班组管理经验在公司范围内推广。

第七条 党群工作部负责组织金牌班队长的评选，按照以程序进行：

（一）单位推荐。各单位对照评选标准，自下而上、逐级推荐，确定人选，经公示无异议后，将推荐人选相关材料报党

群工作部。

（二）资格审核。公司“三支队伍”建设领导小组办公室整理汇总基层推荐上报人员，进行资格审查。

（三）组织评审。公司“三支队伍”建设工作领导小组办公室组织有关部门和有关人员，组成评审组，对候选人进行综合评审。

（四）研究确定。公司党委召开会议，听取审核评审情况汇报和意见，研究确定金牌班队长人选。

（五）公示。评选结果通过公司网站等媒体进行公示，公示时间为5个工作日，接受广大职工监督。

（六）推荐上报。公示结束无异议后，上报集团公司。

（七）命名表彰。公示结果无异议，集团公司予以命名表彰。

第八条 优秀班队长的评选，各单位按照评选标准，比照金牌班队长的推荐、审核、评审、公示等程序，自主评选出本单位优秀班队长人选，报送公司审定，集团公司予以命名表彰。

第九条 各单位负责金牌班队长推荐人选和优秀班队长人选的审核把关，要按照标准、从严审核、全面把关，确保人选过得硬、公认度高。凡不符合标准、弄虚作假的，一律取消评比资格，并对已表彰人选全额追回奖金，收缴荣誉证书；不按照程序进行的，取消评比资格名额，并对责任单位通报批评。

第十条 各单位金牌班队长推荐名额和优秀班队长人选名额，由集团公司统一核定下达。

第三章 激励

第十一条 对评选出的金牌班队长、优秀班队长集团公司专门给予奖励，给予金牌班队长每年奖励 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；给予优秀班队长每年奖励 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。公司党委要将符合条件的金牌班队长、优秀班队长纳入科区后备干部，进行重点培养。

第四章 管理

第十二条 金牌班队长、优秀班队长跟踪管理由党群工作部负责，明确跟踪事项，建立跟踪档案，形成年度跟踪报告，并将跟踪情况报集团公司备案。

第十三条 基层单位要总结金牌班队长和优秀班队长抓现场、带队伍、稳生产的经验，带动创建“团队建设好、责任落实好、学习技术好、安全质量好、任务完成好”班组。

第十四条 党群工作部要完善班组及班队长评先评优和互学互鉴机制，每年班队长工作总结表彰报告会不少于 1 次，每年矿井之间班队长学习交流不少于 2 批次，每季度本单位班队长之间学习交流不少于 1 次。

第十五条 加强班队长培养培训，采取集中培训、学历培训、外出培训和日常培训相结合的形式，为班队长提供理论学习和实践锻炼机会，全面提高班队长的思想道德情操、理论文化水平、技能技术素质，提升班队长队伍整体综合素质。

第五章 考核

第十六条 金牌班队长、优秀班队长由党群工作部月度考核、月度兑现，考核办法由公司结合实际制定，年度内将考核情况报集团公司认定。

第十七条 金牌班队长、优秀班队长出现下列情况之一的，取消其金牌班队长、优秀班队长待遇：

- （一）班组年度内出现 2 起严重“三违”；
- （二）班组年度内出现一起重伤或两起轻伤以上人身事故；
- （三）班组年度内出现一起一级或两起二级以上非人身事故；
- （四）连续 3 个月生产任务指标未完成的；
- （五）班组职工有违法乱纪行为被公安机关查办的；
- （六）受到党纪政纪处分的；
- （七）调离本专业系统班队长岗位的；
- （八）年度履职考核结果为基本称职或不称职的；
- （九）月度考核结果为不称职的；
- （十）年度内有两次月度考核结果为基本称职的；
- （十一）其他需要终止奖励的情形。

第十八条 金牌班队长年度履职考核内容：

- （一）每年至少解决 3 个制约安全生产管理的难题；
- （二）认真履行教育培训任务，每年在所在公司内授课不少于 48 课时；也可进行网络授课，课时符合要求；
- （三）每年至少有一种班组管理经验在本单位推广；
- （四）开展导师带徒培训，签订导师带徒协议，每年带徒

不少于 2 人；

（五）完成月度和年度生产任务指标；

（六）其他需要考核的事项。

以上 6 项考核内容，1 项不合格，不得评为年度“优秀”；2 项不合格，不得评为年度“称职”；3 项不合格，不得评为年度“基本称职”。

第十九条 优秀班队长年度履职考核内容：

（一）每年至少解决 1 个制约安全生产管理的难题；

（二）开展导师带徒培训，签订导师带徒协议，每年带徒不少于 1 人；

（三）完成年度生产任务指标；

（四）其他需要考核的事项。

以上 4 项考核内容，1 项不合格，不得评为年度“优秀”；2 项不合格，不得评为年度“称职”；3 项不合格，不得评为年度“基本称职”。

第二十条 金牌班队长、优秀班队长考核分为优秀、称职、基本称职和不称职四个档次，并与待遇挂钩。

第二十一条 金牌班队长、优秀班队长考核结果为优秀或称职的按标准兑现奖励，基本称职的不予兑现奖励。

附则：1. 招贤矿业公司金牌班队长、优秀班队长考核细则

2. 招贤矿业公司金牌班队长、优秀班队长月度考核
评表

附则1:

金牌班队长、优秀班队长考核细则

一、月度考核

采用百分制考核形式，具体考核标准见附表。考核分为安全效果、生产任务、标准化创建、材料消耗、班队建设等五项考核标准，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分及以上的，定格为优秀，享受全额奖励；在80分（含）—90分的，定格为称职，扣除当月奖励金额的10%；在70（含）分—80分的，定格为基本称职，扣除当月奖励金额的10%；在69分及以下的，定格为不称职，扣除当月奖励金额的100%。

二、年度考核

年度考核分为绩效考核、民主测评两部分。1.绩效考核。为所在班队全年月度考核结果为加权平均值，占70%。2.民主测评，在被考核人单位随机挑选至少5名职工进行民主测评，占30%。

以本办法第十八条和第十九年度履职内容为主。

年度成绩在90分及以上的，定格为优秀，享受剩余全额奖励；在80分（含）—90分的，定格为称职，扣除剩余奖励金额的20%；在70分（含）—80分的，定格为基本称职，在70分以下的，定格为不称职，二者皆扣除剩余奖励金额100%。

附则2:

金牌班队长、优秀班队长月度考核评表

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”一人次扣3分；一般“三违”一人次扣2分；轻微“三违”一人次扣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；未持证上岗一人次扣1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；零星工程未及时完工，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90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	制度建设	10分	管理制度不全，扣3分，制度执行不力，扣5分。	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	20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。导师带徒，一项未落实扣5分，月度实操培训未落实，扣5分。	培训中心 团委
个人作风纪律	组织纪律	5分	月度下井工数每少1个，扣1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1分；工作落实不力的扣2分；无故不服从工作分配，出现推诿扯皮现象的，每次扣3分，造成恶劣影响，此项不得分。出现旷工的，每次2分；不按规定请销假的，每次扣1分；违反社会治安综合治理的，视情节每次扣1-2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、优秀专业技术人员评选 管理办法

第一章 总则

第一条 为深入实施人才强企和人才优先发展战略，充分调动广大专业技术人员立足岗位、创新创效的积极性，根据集团公司《关于加强“三支队伍”建设的实施意见》，制定本办法。

第二条 专业技术人员标兵、优秀专业技术人员是指在专业技术岗位，从事技术管理与研发工作，具有较高业务水平、丰富实践经验、良好职业道德、工作业绩突出的科级及以下专业技术人员。

第二章 评选

第三条 专业技术人员标兵、优秀专业技术人员评选遵循民主公开、公平公正，注重实绩、突出价值，规范程序、严格标准，好中选优、宁缺毋滥的原则，每年进行一次。

第四条 优秀专业技术人员应具备以下条件：

（一）近3年年度考核结果为称职及以上等次，其中优秀等次至少一次；

（二）符合下列条件之一：

1. 近五年获国家级、省（部）级、市（厅）级科学技术三等奖及以上1项；

2. 近五年获集团公司科学技术一等奖（独立完成人或排名

前 3) 1 项;

3. 近五年获集团公司安全技术经济一体化课题攻关优秀成果奖 (独立完成人或排名前 3) 1 项 ;

4. 近五年获集团公司 “五小” 科技一等奖 (独立完成人或排名前 3) 1 项;

5. 近五年获集团公司合理化建议金苹果奖或金点子奖;

6. 近五年在相关专业获取 1 项国家发明专利 (独立完成人或排名前 3) 或获得 3 项国家实用新型专利 (独立完成人或排名前 3), 在集团公司或所在单位得到转化应用, 明显提升经济效益与效率;

7. 政治素质高, 群众基础好, 品德高尚, 具有较高的专业技术和理论水平, 善于解决现场难题, 在本专业领域知名度较高, 得到同行认可。

第五条 专业技术人员标兵在达到优秀专业技术人员评选标准的基础上, 具备以下条件:

(一) 参加工作时间不少于 5 年, 且从事相关技术工作年限不少于 3 年;

(二) 中级及以上职称;

(三) 乐于传帮带, 在培养新人上做出较大贡献。

第六条 专业技术人员标兵、优秀专业技术人员评选按照宣传发动、组织推荐、审核评定、命名表彰等程序进行:

(一) 宣传发动。利用公司内网等, 广泛宣传评选的目的、意义以及评选的条件、程序等, 鼓励专业技术人员积极参与评选。

(二) 组织推荐。基层各单位按照评选条件确定推荐人选，经本单位开会研究后，将推荐人选及参评材料报公司“三支队伍”建设领导小组办公室。

(三) 审核评定。公司“三支队伍”建设工作领导小组办公室组织评审组，对基层单位推荐的参评人选，进行综合评审，确定优秀专业技术人员人选；提出专业技术人员标兵建议人选，并报公司党委会议研究确定。

(四) 公示。人选确定后，通过公司网站等媒体公示，公示时间为5个工作日，接受广大职工监督。

(五) 推荐上报。公示结束无异议后，上报集团公司。

(六) 命名表彰。公示结果无异议，集团公司予以命名表彰。

第七条 各单位专业技术人员标兵、优秀专业技术人员推荐名额由集团公司统一核定下达。

第三章 激励

第八条 集团公司对评选出的专业技术人员标兵、优秀专业技术人员进行专门奖励，给予专业技术人员标兵每年奖励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；给予优秀专业技术人员每年奖励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。公司党委对专业技术人员标兵、优秀专业技术人员进行重点关注，符合条件的，纳入科区级后备干部和矿处级后备干部管理和培养。要有针对性地加强多岗位历练，优先安排学习培训和疗休养，促进成长成才。

第四章 管理

第九条 党群工作部负责做好专业技术人员标兵、优秀专业技术人员的跟踪管理工作，统筹管理、培养和使用，并将跟踪情况报集团公司备案。

第十条 各单位要建立优秀专业技术人才库，实施各类优秀专业技术人员分级分类管理，可适时组建由优秀人才牵头的研发团队，以单位核心业务和关键技术为主攻方向，切实发挥技术支撑和示范引导作用。

第十一条 积极搭建多形式、多渠道的技术交流平台。发挥优秀专业技术人员在企业科技创新和技术进步中的带头作用，集团公司和各单位将适时开展学术技术交流活动和技术研发攻关，加强研发与生产结合、促进科研成果转化的平台作用，营造浓厚学术氛围和人才成长环境，以此锻炼人才、培养人才、壮大队伍。

第十二条 不断加大继续教育力度。通过采取请进来、送出去、校企联合等形式，进一步拓宽学习培训渠道，积极引导优秀专业技术人员学理论、钻业务，鼓励支持各类专业技术人员参加学历再提升、国家职（执）业资格考试、专业取证及学术交流活动。

第十三条 开展导师带徒活动，公司鼓励引导专业技术人员标兵、优秀专业技术人员充分发挥“传帮带”作用，加快推进专业技术人才队伍梯队建设。

第五章 考核

第十四条 专业技术人员标兵、优秀专业技术人员由党群工作部月度考核、月度兑现，并结合实际制定考核办法，年度内将考核情况报集团公司认定。

第十五条 专业技术人员标兵、优秀专业技术人员出现下列情况之一的，取消其专业技术人员标兵、优秀专业技术人员待遇：

- （一）调离本专业岗位从事其他工作的；
- （二）受到党纪政纪处分的；
- （三）年度履职考核结果为基本称职或不称职的；
- （四）月度考核结果为不称职的；
- （五）年度内有两次月度考核结果为基本称职的；
- （六）调离集团公司系统的；
- （七）其他需要终止奖励的情形。

第十六条 专业技术人员标兵年度履职考核内容：

（一）遵纪守法、爱岗敬业，刻苦钻研业务，能起到集团公司专业技术人员标兵的技术引领作用；

（二）每年至少解决 3 个制约安全生产管理的难题；

（三）积极参与集团公司合理化建议、“五小”科技、技术攻关、技术创新等活动，每年至少 1 项；

（四）积极发表本专业质量较高的技术总结或技术论文，每年至少 1 篇；

（五）认真履行教育培训任务，每年在所在单位授课不少于 48 课时；也可进行网络授课，课时符合要求；

（六）其他需要考核的事项。

以上 6 项考核内容，1 项不合格，不得评为年度“优秀”；2 项不合格，不得评为年度“称职”；3 项不合格，不得评为年度“基本称职”。

第十七条 优秀专业技术人员年度履职考核内容：

（一）遵纪守法、爱岗敬业，刻苦研究专业技术，能起到集团公司优秀专业技术人员的技术带头作用；

（二）每年至少解决 1 个制约安全生产管理的难题；

（三）参加矿井（单位）的技术交流、技术开发、技术创新等活动，每年至少 1 项；

（四）其他需要考核的事项。

以上 4 项考核内容，1 项不合格，不得评为年度“优秀”；2 项不合格，不得评为年度“称职”；3 项不合格，不得评为年度“基本称职”。

第十八条 专业技术人员标兵、优秀专业技术人员考核分为优秀、称职、基本称职和不称职四个档次，并与待遇挂钩。

第十九条 专业技术人员标兵、优秀专业技术人员考核结果为优秀或称职的按标准兑现奖励，基本称职的不予兑现奖励。

附则：1. 招贤矿业公司专业技术人员标兵、优秀专业技术人员考核细则

2. 招贤矿业公司专业技术人员标兵、优秀专业技术人员月度考核评表

3. 优秀专业技术人员（标兵）综合测评表（上级、职能科室、基层）

附则 1

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

采用百分制考核形式，具体考核标准见附表。工作任务、专业技术能力、创新创造、导师带徒、个人作风纪律等五项考核标准，合计为月度业绩考核得分。成绩在 90 分及以上的，定格为优秀，享受全额奖励；在 80 分（含）—90 分的，定格为称职，扣除当月奖励金额的 10%；在 70 分（含）—80 分的，定格为基本称职，扣除当月奖励金额的 20%；在 69 分及以下的，定格为不称职，扣除当月奖励金额的 100%。

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（见则 3）。

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、年度考核

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则 2）

以本办法第十六条和十七条年度履职内容为主。

年度成绩在 90 分及以上的，定格为优秀，享受剩余全额奖励；在 80 分（含）—90 分的，定格为称职，扣除剩余奖励金额的 20%；在 70 分（含）—80 分的，定格为基本称职，在 70 分以下的，定格为不称职，二者皆扣剩余奖励金额 100%。

附则 2

专业技术人员标兵、优秀专业技术人员月度考评表

项目	考核标准	分值	考核标准	考核单位
工作任务	完成月初生产计划、无影响	30分	每月由分管领导对专业技术人员标兵、优秀专业技术人员等人的月度工作任务进行打分，工作任务未完成，扣10分；工作质量不高，扣5—10分，工作未按时完成，扣5-10分，被公司通报，扣10分。	生产技术部 安全监察部 调度指挥中心 党群工作部
专业技术能力	专业技术过硬，能力突出	20分	每季度由分管领导对专业技术人员标兵、优秀专业技术人员等人的专业技术能力进行评价打分。	党群工作部
创新创造	获得CIA合理化建议、“五小”科技、技术创新、技术难题攻破等奖励	20	每季度开展一次，每项获奖加5分，10分封顶。	生产技术部 工会
导师带徒	每年至少带两位徒弟	10	每人每年至少带两位徒弟，少一位扣5分，月度导师带徒考核有内容，扣1-5分。	团委
效能建设	服务态度良好	10分	每月由一二线单位职工进行民主测评，综合排名A级，不扣分；B级扣2分；C级扣4分。	党群工作部
个人作风纪律	组织纪律	10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）

附则 3

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。

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 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。